

XEDAPEN OROKORRAK

LEHENDAKARITZA

5531

11/2022 LEGEA, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoarena.

Eusko Legebiltzarrak 11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoarena onartu duela jakinarazten zaie Euskadiko herritar guztiei.

ZIOEN AZALPENA

I.– Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak ezarritako arau-esparruak ekarri zuen euskal administrazio publikoen enplegu-politikak babestuko zituen eredia. Arau-garapen horrek, oinarritzat hartuta Euskal Autonomia Erkidegoko Autonomia Estatutuaren 10.4 artikulua Autonomia Erkidegoari emandako eskumena, azken helburutzat hartu zuen funtzio publiko erkidea eraikitzea euskal administrazio publiko guztientzat.

Uztailaren 6ko 6/1989 Legearen inguruan arau-bilbe bat eratzea, negoziazioaren eta akordioaren ondorioz, ahalbidetu duten giza baliabideei buruzko politikak garatu dituzte euskal administrazio publikoek.

Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak, helburutzat harturik funtzio publikoaren euskal eredu bat sortzea, eredu hori identifikatuko zuten oinarritzako elementu erkide batzuk ezarri zituen, hargatik eragotzi gabe euskal administrazio bakoitzaren ezaugarrien eta autoantolaketa-ahalen ondoriozko berezitasunak. Alde batetik, «euskal sektore publikoaren» kontzeptua arian-arian sartuz joan da Euskal Autonomia Erkidegoko lege batzuetan; bestetik, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak defendatu zuen euskal administrazio publiko guztiei aplikatu behar zitzaiela, eta are langile lan-kontratudunei ere, legearen xedapenetatik asko bederen.

Eredu horren zimentarriak arian-arian eraiki dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio publikoan; bereziki, 1993. urtetik aurrera, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen erregelamendu-garapenaren bitartez eta Corame Administrazio Publikoa Arrazionalizatzeko eta Hobetzeko Batzordearen txostena oinarri duten enplegu publikoaren gaineko jarduera-printzipioen bitartez. Erregelamendu-garapenaren hasierako fasean, euskal administrazio publiko guztietarako arauak argitaratu ziren, hala nola funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudia, zeina urriaren 13ko 190/2004 Dekretuaren bitartez onetsi zen. Geroko fase batzuetan, beste erregelamendu batzuk argitaratu ziren, haietako batzuk Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorrean eta haren organismo autonomoetan bakarrik aplikatzeko. Hartara, eratzten ari zen ereduak esparru erkidea sendotu nahi zuen euskal administrazio publikoentzat, baina, aldi berean, toki- edo foru-administrazioaren edo Euskal Herriko Unibertsitatearen autonomia errespetatuta, haiek enplegu publikoaren alorrean zituzten berezitasunak bertan garatu ahal izateko.

Ildo horretatik, Euskal Enplegu Publikoaren Legeak ez die galerarik edo bidegabeko erasanik eragiten ukitutako administrazioen autoantolaketarako eskumenei, ahalmen zabala aitortzen baitie haien enplegu publikoaren gainean erabakitzeke.

Euskal Enplegu Publikoaren Legea zuzenean lotzen da funtzio publikoa arrazionalizatzeko eta modernizatzeko prozesu luze horrekin. Indarrean dagoen ereduaren elementu batzuek garrantzizko zeregina izaten jarraitzen dute arau-esparru berrian, hala nola lanpostuaren zereginak,

enplegu publikoaren funtsezko elementua baita; baina, aldi berean, lege berriak bidea ematen du elementu berezituari edo administrazio publikoetakoren batek azken urteotan bereziki garatutako eusteko, adibidez, arlo funtzionalen garapenari eta definizioari, edo enplegu publikorako planek giza baliabideak antolatzeko politiketan duten funtsezko zereginari. Hala ere, zenbait aldaketa substantibo planteatzen dira sistemaren funtsezko elementu batzuetan, azken urteotan enplegu publikoa artikulatzen duen arau-testuinguruaren ondorioz, enplegu publikoaren kontzepzio irekia ezarri baitu eta, beraz, arau-garapenerako tarte zabal samarrak utzi, batez ere egitura-kontuetan edo enplegu publikoko harremanetan dimentsio objektiboa duten kontuetan, hala nola zuzendaritza publiko profesionalen, enplegu publikoaren antolamenduan eta egituran, karrera profesionalen, jardunaren ebaluazioan eta ordainsarien sisteman.

Egitura-elementu horiek guztiak ikusita, legegile autonomikoak definitu behar ditu norainokoa eta funtzioa. Hortik, beraz, Euskal Enplegu Publikoaren Lege hau onartzearen garrantzia, aktibatu egingo ditu-eta alderdirik berritzaileenak, hala nola zuzendaritza publiko profesionala, karrera profesionala, jardunaren ebaluazioa, ordainsarien sistema eta lanpostuak hornitzeko sistemak.

Euskal enplegu publikoaren kalitate instituzionala hobetzeak izan behar du lege honen garapenerako erreferenteetako bat, azken helburutzat jarrita oinarrizko berrikuntza-elementuak txertatzea, enplegu publikoa profesionalizazio-maila handiko instituzio izan dadin, inpartziala eta bere emaitzen kudeaketaren erantzule.

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

Hain zuzen ere, egiturari edo antolaketari eragiten dieten gai guztietan, legeak aintzat hartzen ditu foru- eta toki-gobernuek berez dituzten autonomia eta araugintza- eta antolaketa-ahalak, definitu dezaten, kasu bakoitzean, gaion aplikagarritasuna eta martxan jartzeko intentsitatea. Hala gertatzen da, adibidez, zuzendaritza publiko profesionalaren kasuan, non gobernu-maila bakoitzak erabakiko baitu, hala badagokio, zer lanpostu gordeko dituen izendapen-sistema horren bitartez betetzeko. Gauza bera gertatzen da lanpostuen antolamenduan, lanpostu-zerrendetan, arlo funtzionaletan edo analisi funtzionaletan, administrazioek jarduteko dituzten tarteak errespetatuta. Antzekoa esan daiteke karrera profesionalaren ereduari buruz, administrazio publiko bakoitzak bere borondatez zehaztuko baitu zer eredu ezarri, bertikala edo horizontala, edo mistoa, edo, are, aldi batez egungo ereduari eusten dion. Nolanahi ere den, tresna batzuk ematen ditu legeak alor horietan lankidetzan aritzeko, laguntza teknikoa eskatzeko edo kudeaketa beste erakunderen bati gomendatzeko. Lankidetzeta eta laguntza horiek eraginkorrak izan daitezten, funtsezko pieza bilakatzeko dira, proposatutako ereduari, Enplegu Publiko Koordinatzeko Euskadiko Batzordea eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.

Legeak pertsonak kudeatzeko tresnen esparru malgua ezarri du, zeinak intentsitate aldakorrek inplikatu ahal izango baitira administrazio-egitura bakoitzean, kasuan kasuko beharrezko arabera. Horrela, bada, kasu bakoitzerako ekar daiteke, malgutasun-irizpideak baliatuta, entitate bakoitzaren autonomiaren zaintza eta entitate bakoitzak arauak emateko eta bere burua antolatzeko dituen ahalen errespetua.

Aipatu beharrekoa da, halaber, Euskal Enplegu Publikoaren Legea egiteko prozeduran behar bezala errespetatu direla Xedapen Orokorrek Egiteko Prozeduraren ekainaren 30eko 6/2022 Legean hartarako ezarri ziren exijentziak.

II.– Euskal Enplegu Publikoaren Legeak atariko titulu bat du, hamalau titulu espezifiko, hogeita hamahiru xedapen gehigarri, hemezortzi xedapen iragankor, xedapen indargabetzaile bat eta bost azken xedapen.

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

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

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

III.– Legearen I. tituluaren xedea da euskal enplegu publikoaren organoak eta haien esku-menak arautzea. Arrazoizkoa ematen du lehenik eta behin arautzeak erakundearen beraren antolaketa- edo «gobernu»-elementuak. I. titulu horrek hiru kapitulu ditu. Lehenengoa «enplegu publikoaren organo erkideei» buruzkoa da, eta erregulazio horretako alderdirik garrantzizkoena, zalantzarik gabe, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea sortzea da. Organo horrek, dituen osaera eta funtzioak ikusita, garrantzizko zeregina izango du Euskadirako enplegu publikoaren eredu integralaren garapenean eta kohesioan. Organo teknikoa da, eta gobernuko hiru lurralde-mailen eta Euskal Herriko Unibertsitatearen arteko koordinazioa, informazio-trukea, kontsulta eta lankidetzak ditu xede. Era berean, haien langile-egituren integrazio-prozesua bultzatu behar du. Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluak ere izango du bere garrantzia; izan ere, Administrazioaren ordezkariak eta enplegatutako publikoen ordezkariak bertan aztertu eta proposatuko dituzte irtenbideak enplegu publikoaren arazo garrantzizkoen aurrean.

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

Ildo horretatik, Eusko Jaurlaritzari organo erkide den aldetik esleitu zaizkion ahalmen guztiak euskal administrazio publiko guztiei aplikatu behar zaizkie, eta horregatik justifikatzen da enplegu publikoaren arloko organo exekutibo erkidean koka daitezen.

II. kapituluak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan enplegu publikoaren eskumena duten organoak zehazten ditu, eta haiek erabil ditzaketen eskumenen zerrenda luzea paratzen. Goi-organoek pertsonal-politika diseinatu eta exekutatzeko dute, eta goi-organo haien artean nabarmendu daitezke Eusko Jaurlaritzari ereduaren zuzendaritzan eman zaion zeregina, eta, batez ere, enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailari eman zaion zentraltasuna.

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

IV.– Legearen II. tituluak euskal administrazio publikoen zerbitzuko langileak ditu araugai, eta bi kapitulu ditu. I. kapituluak pertsonal moten zerrenda egiten du, eta berariazko tratamendua ematen die karrerako funtzionarioei, bitarteko funtzionarioei eta pertsonal lan-kontratadunari. Konfiantzazko eta aholkularitza bereziko pertsonala, pertsonala motatzat hartzen bada ere, II. kapituluan arautzen da, aparte, berezitasun aipagarriak dituelako gainerako langileekiko.

Beste alderdi batzuen artean, denbora-muga jarri zaie aldi baterako programei, Administrazioaren gaitz endemiko bat berrizka ez dadin: langileen aldi baterakotasun handia.

V.– III. tituluak elementu berritzailea dakar euskal enplegu publikoaren legezko esparrura, nahiz eta lehenik ere araututa egon Autonomia Erkidegoaren esparruan. Egin-eginean ere, honela definituta dago «zuzendaritza publiko profesionala»: administrazio publiko bakoitzak bere autoantolaketa-ahalak erabilita halakotzat zehazten dituen lanpostuen multzoa. Erregulazio honetan, beraz, lehentasuna dute, alde batetik, antolaketa-dimentsioak eta, bestetik, gobernu-maila bakoitzak zein borondate duen bere zuzendaritza publiko profesionalaren egiturak zehazteko.

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

Zuzendaritza-kide publiko profesionalaren figura ezarrita zegoen jada Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eremuan, nahiz eta lege honetan ageri den moduko erregulazio bukaturik ez izan, hala ateratzen baita goren kargudunen lantsariei buruzko urriaren 28ko 14/1988 Legetik, zeinean argi eta garbi bereizten baita Administrazioako goi-kargudunen araubidea eta Autonomia Erkidegoko sozietate publikoetako eta zuzenbide pribatuko ente publikoetako zuzendaritza-postuena.

Aipatzekoa da, halaber, 1/2014 Legea, ekainaren 26koa, Kargu Publikodunen Jokabide Kodea eta Haien Interes Gatazkak Arautzen dituenak, bere aplikazio-eremuan sartzen baititu Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko zuzendaritza-kideak eta Eusko Jaurlaritzak edo kargu publikodun batek izendatzen dituzten pertsonak izaera edo kapitalaren zatirik handiena pribatua duten entitateetan edo administrazio publikoen edo haien sektore publikoen kontrolpeko entitateetan zuzendaritza- edo administrazio-kargu bat betetzeko, eta, halaber, zuzendari-kargua edo goragoko maila duen Euskal Autonomia Erkidegoko behin-behineko pertsonala. Pertsonal horri arau hau ere aplikatzen zaie: 156/2016 Dekretua, azaroaren 15koa, kargu publikodunen bete-beharrei eta eskubideei buruzkoa.

III. tituluak, lehenik eta behin, zuzendaritza-kide publiko profesionaltzat joko direnak definitzen ditu, eta funtzio batzuk deskribatzen ditu ondoren, hain zuzen ere, Administrazioari aukera ematen diotenak, bere autoantolaketa-ahalmenaren esparruan, lanpostuen zuzendaritza-izaera eta lanpostu horiek betetzeko behar direnak identifikatzeko. Toki-entitateei dagokienez, Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legeak eraenduko du zuzendaritza publiko profesionala eta, modu osagarrian, lege honek xedatzen duenak.

Arreta berezia egiten dio legeak zuzendaritza-kide profesionalak izendatzeko prozeduraren garapenerari, prozedura horrek oinarritzat baititu merezimendu-, gaitasun-, egokitasun-, publikotasun- eta konkurrentzia-printzipioak. Geroko erregelamendu-garapenerako uzten dira administrazio-figura berri hori definitu behar duten gainerakoa alderdiak.

VI.– Enplegu publikoaren antolamendua eta egitura arautzen ditu IV. tituluak, eta bi kapitulu zabaletan sistematizatzen du garrantzi handiko gai hori. Lehenengoak enplegu publikoa antolatu eta planifikatzeko tresnak arautzen ditu, hala nola lanpostuen taldeak edo multzoak, «arlo funtzional» esaten zaie Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eremuan, eta lanpostuen funtzioen azterketak eta ezaugarriak. Nolanahi ere, arauketak aukera ematen die administrazio publikoei aplikazio eraginkorra aktibatzekeo intentsitatea edo tresna zehatzak graduatzeko.

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

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

Enplegu publikorako plangintza-tresnek tratamendu espezifikoa jasotzen dute. Euskal enplegu publikoa antolatzeko planak arautzen dira. Hauek ere aurreikusi dira euskal administrazio publikoen enplegu publikorako plangintza-tresna gisa: enplegu publikoaren eskaintza, aurrekontu-plantillak eta pertsonalaren erregistroa.

Arreta berezia eman behar zaio jardunaren ebaluazioen arauketari, aukera eman diezaiekek-lako administrazioei elementu hori tresnatzat har dezaten kudeaketa hobetzeko eta enplegatu publikoen garapen profesionalerako.

Hartara, aurreikusita dago Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen bidez bateratzea irizpideak, euskal administrazio publikoek garapen-arauak egin ditzaten; bestek beste, jardunaren ebaluazioak karrera profesionalean izan ditzakeen ondorioei buruz.

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

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

VII.– Enplegatu publikoaren izaera eskuratzea eta galtzea arautu ditu V. tituluak. Bi kapitulu ditu. Lehenengoak arau batzuk ezarri ditu funtzionario bihurtzearen eta funtzionario izateari uztearen gainean, eta gauza bera, zeharkago bada ere, euskal administrazio publikoen zerbitzuko langile lan-kontratudun finkoei dagokienez.

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

II. kapituluak euskal enplegu publikora iristeko printzipioak eta betekizunak jorratzen ditu, eta printzipio konstituzionalez eta oinarrizko legerian jasotakoez gain, beste batzuk ere xedatzen ditu, euskal sektore publikoan enplegua duten langile guztiei aplikatzeko, bai eta desgaitasunen bat duten pertsonen irispiderako diskriminazio positiboko neurri inportante batzuk ere, kolektibo horretarako irispide-sistema espezifikoa paratzeraino.

Legeak bere egiten du desgaitasunen bat duten pertsonen lan-integrazioan euskal administrazio publikoek bete behar duten eginkizun eredugarria eta pertsona horiek enplegu publikora benetan iristeko euskal administrazio publikoek duten konpromisoa indartzen du.

VIII.– Euskal sektore publikoko enplegatuen hautaketari eta prestakuntzari buruzkoa da VI. titulua, eta hiru kapitulu ditu. I. kapitulua enplegatu publikoak hautatzeko prozesu eta sistemez ari da, eta hauek arautzen ditu: enplegu publikora iristeko prozedurak, deialdi-oinarriak eta hautaketa-tresnak.

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

Enplegu publikoaren alorreko prestakuntza osagai inportantea da euskal administrazio publikoen giza baliabideen kudeaketa-politiken garapenean: horra VI. tituluko III. kapituluaren gaia. Gobernu-maila bakoitzak alor honetan dituen eskumenen babesa ezertan galarazi gabe, funts-funtsezko zeregina du Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak enplegatu publiko eta zuzendaritza-kide publiko profesionalentzako prestakuntza-programak diseinatu, antolatu eta kudeatzen.

IX.– Karrera profesionalaren erregulazioaren garapenak, beste elementu batzuen artean, aukera emango du giza baliabideak kudeatzeko politika berriak ezartzeko administrazio publikoetan, gaur egunera arte indarrean egongo den esparrua gainditze aldera. Garrantzizko gai hori legearen VII. tituluan arautu arren, eredia bere osoan ulertuko bada, testuaren amaierako xedapen iragankor batzuk ere hartu beharko dira kontuan.

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

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

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

Legeak dioenez, karrera profesional horizontaleko modalitateak eraginkortasunez ezarri eta garatzeko, euskal administrazio publiko bakoitzak bere arauak garatu beharko ditu; nolana ere, Eusko Jaurlaritzak, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak horretarako ezarri irizpideen arabera, garapen profesionalari eta jardunaren ebaluazioari buruzko erregelamendu bat prestatuko du, euskal administrazio publiko guztietan gai horren inguruan aplikatu behar diren irizpide erkide eta homogeenak jasoko dituen.

Karrera profesional bertikala arautzen du, labur, VII. tituluko II. kapituluak, oinarrizko legeriak xedatutakoaren antzeko ildotik. Hartara, honela definitzen da karrera profesional bertikala: lanpos-

tuen egituran gora egitea; betiere, lege honetan arautzen diren lanpostuak hornitzeko prozeduren bidetik. Karrera profesional bertikal hori, nolana ere, sailkapeneko talde edo azpitaldearen barrutik edo kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionalaren barrutik hedatzen da.

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

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

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

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

Lehiaketaren erregulazioak elementu berrizaitzat sartzen du funtzionarioak alde zuzenetik egiaztatzea kompetentzia profesionalak, dagokion lanpostua betetze aldera. Profesionaltasuna, merezimenduen eta gaitasunen balioespen objektiboa eta eginkizunak zuzen betetzeko behar diren betekizunak betetzea: horra legeak proposatutako ereduaren funtsezko elementuak.

Bide beretik, hornikuntzarako organo teknikoek eman zaien erregulazioak inpartzialtasun-, profesionaltasun eta espezializazio-printzipioak ditu nagusi, bai eta, funtzio publikora sartzeko sistemetan bezala, genero-parekotasunaren irizpideak ere.

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

Lanpostuen hornidurarako beste prozedura batzuk arautzen dira VIII. tituluaren, V. kapituluaren, eta behin-behineko adskripzioa bidezko duten inguruabarrak zehazten; ildo beretik, giza baliabideen berresleipenerako prozesuak arautzen dira, enplegu publikoa antolatzeko planen onarpenari lotzen baitzaizkio. Lanpostuen hornikuntzarako prozedura horien erregulazioak, alde batetik, sistema horren elementu tradizionalak batzuk arrazionalizatzen ditu; bestetik, sistema hori malguago erabiltzeko aukera ematen die euskal administrazio publikoek, gobernu-maila guztiek tresna efizienteak izan ditzaten langileen plantillak arrazionalizatu eta unean uneko beharrezanetara egokitzeko.

XI.– Ordainsarien sistema IX. tituluaren definitzen da. Legeak gehiago azpimarratu nahi izan du sistema horren kudeaketa-tresnaren alderdia, enplegatu publikoen eskubidearena baino. Titulu horretan, era berean, ordainsarien araubideari buruzko printzipio orokorrak finkatzen dira –lan

berdinari, ordainsari berdinarean printzipio pean—, bai eta printzipio berri batzuk jaso ere generoen arteko berdintasunaren edo gardentasunaren eta publikotasunaren bermeari dagokionez.

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

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

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

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

XII.— Funtzionario publikoen administrazio-egoerak legearen X. tituluaren arautzen dira, eta segurtasun juridikoaren mesederako arau batzuk aurreikusi dira.

Titulu honek jasotako berrikuntza nagusietarik bat da, hain zuzen ere, zuzendaritza-kide publiko profesionalak sektore publikoan duten egoera administratiboa ere arautzen duela; hain zuzen ere, langile horiek euren sorburu-administrazioarekiko loturari eusten diote, jatorrizko lanpostuaren erreserba gordetzeko eta karrera profesionalean aurrera egiteko eskubideei dagokienez.

Era berean, legeak jasotzen duen erregulazioak administrazio-egoeren tipologia zabala ezartzen du, eta berezitasun batzuk ezartzen ditu beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko administrazio-egoerari buruz, eta garrantzizko berrikuntzak sartu ditu borondatezko eszedentzia lanpostu-erreserbadunean eta sektore publikoan zerbitzuak emateko eszedentzian.

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

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

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

XIII.— Legearen XI. tituluaren xedea da enplegatu publikoen eskubide eta betebeharrak arautzea. Ikusirik, hala ere, negoziazio kolektiborako tresnen bitartez gertatzen direla alor horretako garapenak eta zehaztapenak, minimoak baino ez ditu arautu legeak.

Egokia da lege honek XI. tituluaren edukiari eman dion erregulazioaren sistematika, estu uztaizten baititu eskubideak, zerbitzu publikoaren balio etikoak eta betebeharrak. Hartara, egoki lotuta

agertzen dira zenbait balio etikoren aintzatespena eta haien hertsagarritasunaren bermea, eta, horren ondorioz, indarrean daude erabat.

Titulu horretako I. kapituluak zerrendan jartzen ditu euskal enplegatu publikoen eskubide indibidualak zein taldean baliatzen direnak, hargatik eragotzi gabe haien norainokoa negoziazio kolektiboaren bitartez zehaztea kasu bakoitzean, eta aurreikuspen batzuk jasotzen dira enplegatu publikoen oporrak eta lanaldiaren araubidea direla eta.

Enplegatu publikoen etika-kodeari eta betebeharreri buruzkoa da II. kapitulua. Oinarrizko erregulazioak gain honetan xedatzen duena galarazi gabe, legeak enplegatu publikoen jarduerarako printzipioak arrazionalizatzeko prozesua egiten du, eta euskal administrazio publikoei ezartzen die bere langileentzako etika- eta jokabide-kode bat onartzeko betebeharra. Zalantzarik gabe, publikotasunaren balioek garrantzi handia dute enplegatu publikoen jardueran, eta funtsezkoak dira enplegu publikoaren instituzioaren eta administrazio publikoen jardueraren zilegitasuna herritarren artean sendotzeko.

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

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

XV.– Legearen XIII. tituluak gai inportantea jorratzen du: hizkuntza-normalizazioa euskal enplegu publikoan. Gai honetan, aurreko legegileak bere garaian ezarri zituen printzipio eta adierazpenei jarraitu zaie legea, baina bere xedapenak arau-testuinguru berrira egokituta, orobat indarrean dagoen oinarrizko legeriaren ondoriozko exijentzietara.

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

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

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

XIV. titulu horrek, gainera, oinarrizko legegileak egindako xedapen batzuk garatu eta zehazten ditu negoziazio kolektiboko prozesuekin lotura estua duten zenbait alorrean. Ildo horretatik, aukera hau arautu du: administrazio publikoek organo tekniko espezializatuak sortzea, negocia-

zioan jardun dezaten administrazio bakoitzaren ordezkari gisa. Era berean, beren-beregi aitortzen zaie negoziatzeko gaitasuna udalerrria baino lurralde-eremu handiagoko elkarte eta entitateei, haietakoren bat aipatzeraino, haren ordezkagarritasuna kontuan hartuta. Ildo beretik, hauteskunde-unitateak zehazten dira, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eremurako batez ere, haiek aldatzeko araubidea malgutzen bada ere. Eta, azken buruan, mekanismo instituzional batzuk aurreikusi dira, gatazka kolektiboei epaitegiz kanpoko irtenbidea bilatze aldera.

XVII.– Eta legeak, azkenik, xedapen gehigarri eta iragankor asko sartu du, baita xedapen indargabetzaile bat eta bost azken xedapen ere.

Xedapen gehigarriek –hogeita hamahiru dira guztira– hauek arautzen dituzte, besteak beste: enpleguak kidegoetan eta eskaletan integratzeko irizpideak, kolektibo jakin batzuk enplegu publikora iristeko neurri positiboak, zuzendaritza-kide publiko profesionalen berezitasun batzuk, berdintasun-planak edo zerbitzu aktiboaren luzapena.

Xedapen gehigarrien artean, aipamen berezia zor zaio aldi baterako langile lan-kontratudunen egoera, epai bat betetzeko, erregularizatu eta langile lan-kontratudun mugagabe bihurtzeko helburua duenari. Xedapen gehigarri horren bitartez, euskal administrazio publikoei aukera ematen zaie neurri batzuk har ditzaten egoera hori konpontzeko –kontratua mugagabea dela onartzen duen adierazpen judizialak eragindakoa, alegia–, egoki kudeatuz inguruabar hori.

Bereziki garrantzizkoak dira lege honen hemezortzi xedapen iragankorrak; izan ere, arazo asko konpondu nahi dituzte, funtzio publikoaren aurreko eredutik eredu berrirako trantsizioaren ondoriozkoak.

Azken xedapenen artean, azken xedapenetako hirugarrena nabarmentzen da, zeinak aldatzen baitu 7/2021 Legea, azaroaren 11koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako Kidegoei eta Eskalei buruzkoa, Espetxe Administrazioari dagokionez. Espetxe-gaiei buruzko Estatuaren legedia egikartzeko funtzioen eta zerbitzuen eskumena gure Autonomia Erkidegoari transferitzea dela-eta aurrera egiteko, xedapen horren bidez Espetxe Administrazioaren kidego bereziak eta eskalak sortzen dira eta haiei buruzko araudia egiten da.

ATARIKO TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Xedea.

1.– Lege honen xedea da euskal enplegu publikoa antolatzea, haren araubide juridikoa definitzea eta hura kudeatzeko tresnak garatzea.

2.– Hona euskal enplegu publikoaren definizioa: lanpostuen multzo bat da, eta lanpostu horietatik zerbitzu profesional ordainduak ematen dira lege honen aplikazio-eremuaren barruko edozein administrazio publiko, erakunde edo organotan.

3.– Lege honen xedapenek eta hura garatuko duten erregelamenduzko xedapenek definitzen dituzte euskal enplegu publikoaren erregulazioa eta euskal enplegu publikoa osatzen duten langileen araubide juridikoaren zehaztapena.

2. artikulua.– Printzipio eratzailleak.

1.– Euskal enplegu publikoa administrazio publikoen eta beraien ente instrumentalen kudeaketarako tresna gisa taxutzen da, eta helburutzat du herritarrak eta interes orokorrak zerbitzatzea.

2.– Printzipio hauek izango ditu arau euskal enplegu publikoak:

- a) Berdintasuna, merezimendua eta gaitasuna enplegura iristeko eta sustapen profesionalerako.
- b) Objektibotasuna, profesionaltasuna eta inpartzialtasuna zerbitzuan. Printzipio horiek karre-rako funtzionarioen mugiezintasunaren bidez bermatuko dira, lege honetan xedatutakoaren arabera.
- c) Bete-betean men egitea legeari eta zuzenbideari.
- d) Herritarrak eta interes orokorrak zerbitzatzea.
- e) Konpromisoa euskararen erabileraren hizkuntza-normalizazioarekin.
- f) Gizonen eta emakumeen tratu-berdintasuna, eta diskriminaziorik eza alderdi guztietan.
- g) Eraginkortasuna giza baliabideen plangintza eta kudeaketa integratuan. Bereziki, alor hauen ordenazioa eta arrazionalizazioa: irispide-sistemak, lanpostuen hornidura, karrera profesionala eta ordainsari-sistema.
- h) Enplegatu publikoen etengabeko garapena eta gaikuntza; horretarako, lanpostuan aritzeko behar diren kompetentzietara egokitu beharko da prestakuntza, eta aurrerapen profesionalera bideratu.
- i) Efizientzia eta gardentasuna kudeaketan.
- j) Jardunaren ebaluazioa eta erantzukizuna kudeaketan.
- k) Hierarkia funtzioak eta zereginak esleitu, antolatu eta betetzean, ezertan eragotzi gabe anto-laketa arrazionalizatzeko prozesuak.
- l) Ordainsari-sistemak lanpostuei eta betetzen diren funtzioei eta zereginei egokitzea, balio bereko lanari, ordainsari berdina ematearen printzipio pean, emakumeen eta gizonen arteko sol-data-arrakala ezabatzeko konpromiso gisa.
- m) Aukera-berdintasuna, diskriminaziorik eza eta irisgarritasun unibertsala enplegu publikoan, desgaitasunen bat duten pertsonen dagokienez.
- n) Negoziazio kolektiboa enplegu-baldintzak zehazteko, ordezkaritza eta parte-hartze instituzio-nala sindikatuen bitartez.
- ñ) Administrazio publikoen arteko lankidetzak, oro har, eta, bereziki, euskal administrazio publi-koen artekoa, enplegu publikoa arautu eta kudeatzeko.

3. artikulua.– Aplikazio-eremua.

1.– Lege honetako xedapenak euskal sektore publikoaren zerbitzuko funtzionarioei aplikatuko zaizkie, bai eta haren zerbitzuko lan-kontratudun langileei ere, hala dagokienean.

2.– Lege honen ondorioetarako, hauek sartzen dira euskal sektore publikoan:

- a) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorra, haren administrazio instituzionala eta nortasun juridiko propioa duten gainerako ente instrumentalak, haren mende daudenak.
- b) Lurralde historikoetako foru-administrazioak, haien administrazio instituzionala eta nortasun juridiko propioa duten gainerako ente instrumentalak, lehen aipatutako administrazio publikoetatik edozeinen mende daudenak.

c) Toki-administrazioak, haien administrazio instituzionala eta nortasun juridiko propioa duten gainerako ente instrumentalak, lehen aipatutako administrazio publikoetatik edozeinen mende daudenak.

d) Euskal Herriko Unibertsitatea eta haren ente instrumentalak, administrazio eta zerbitzuetako langileei dagokienez bakarrik.

e) Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoa, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetako Batzordea, Lan Harremanen Kontseilua, Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseilua, Datuak Babesteko Euskal Bulegoa, Euskal Autonomia Erkidegoko Kontratuen inguruko Errekurtsoen Administrazio Organoa eta beste edozein organo –partaidetza, kontsulta, aholku edo kontrolekoa–, baldin eta arestian adierazitako administrazioen mende badago eta bere funtzioak gauzatzeko independetzia badu, bere sortze-legeak emana.

3.– Lege honetan euskal sektore publikoa aipatzen denean, aurreko apartatuko administrazio, erakunde eta organoak aipatzen direla ulertuko da beti.

4.– Lege honek xedatuak eraenduko ditu unibertsitatez kanpoko irakasleak eta Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko estatutupeko langileak. Nolanahi ere, langile horiei beren araudi berezia aplikatuko zaie lehentasunez gai hauek direla eta: karrera profesionala, barne-sustapena, langile-hautaketa eta lanpostu-hornikuntza, ordainsari osagarrien zenbatekoa eta egitura, administrazio publikoen arteko borondatezko mugigarritasuna eta zuzendaritza-kide publiko profesionalen erregulazioa.

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

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

4. artikulua.– Foru- eta toki-administrazioetako langileak.

1.– Euskadiko foru-administrazioen eta toki-administrazioen zerbitzuko langileei, orobat administrazio horien mendeko entitatekoei, dagokion oinarrizko araudian eta lege honetan jasotako xedapenak aplikatuko zaizkie; betiere, foru- eta toki-autonomia errespetatuta, eta autonomia horrek berezko dituen autoantolaketa-ahalak begiratuta.

2.– Euskal Autonomia Erkidegoko poliziar buruzko legeriak hala ezartzen duenean, lege honetako xedapenak aplikatuko zaizkie toki-polizietako langileei, hargatik eragotzi gabe lege honen izaera ordeztaila, hala egokitzen denean.

3.– Gaikuntza nazionaleko funtzionarioei, berriz, beren araudi espezifikoa aplikatuko zaie, hargatik eragotzi gabe lege hau ordeztaille gisa aplikatzea hala egokitzen denean.

4.– Suteak prebenitzeko eta itzaltzeko eta salbamenduko zerbitzuetako langileei ere aplikatuko zaie lege hau, hargatik eragotzi gabe haien legeria espezifikuan ezarritako berezitasunak.

5. artikulua.– Araudi espezifikoa duten beste langile batzuk.

Lege honen izaera ordeztaila gorabehera, langile-talde hauei lege honen xedapenak aplikatuko zaizkie baldin eta haien legeria edo araudi espezifikoak hala agintzen badu:

a) Eusko Legebiltzarraren eta Arartekoaren erakundearen zerbitzuko funtzionarioak.

- b) Herri Kontuen Euskal Epaitegiaren zerbitzuko funtzionarioak.
- c) Lurralde historikoetako batzar nagusien zerbitzuko funtzionarioak.
- d) Ertzaintzako funtzionarioak.
- e) Justizia Administrazioaren zerbitzuko kidegoetako funtzionarioak, baldin eta haien kudeaketa Autonomia Erkidegoari badagokio.

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

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

7. artikulua.– Aplikazio-eremu espezifikoa.

Euskal sektore publikoko entitateetan zerbitzuak ematen dituzten langileei, baldin eta euskal administrazio publikoek zuzenean edo zeharka jartzen badute entitate horien kapitalaren ehuneko berrogeita hamar baino gehiago, hauek aplikatuko zaizkie: 70. artikuluan jasotako iriste-printzipioak; betebeharrak eta jokabide-kodea; goi-zuzendaritza-kide lan-kontratudunei buruzko araubide juridikoa; 45, 46, 47, 52 eta 54. artikuluetan euskal enplegu publikoa antolatzeke aurreikusitako tresnak eta lege honen XIII. titulua, hizkuntza-normalizazioari buruz.

I. TITULUA

EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN ORGANOAK ETA HAIEN ESKUMENAK

I. KAPITULUA

EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN ORGANO ERKIDEAK

8. artikulua.– Organo erkideak.

1.– Euskal enplegu publikoaren organo erkideak dira bere eskumen-eremua euskal administrazio publiko guztietara hedatzen dutenak; betiere, foru-, toki- eta unibertsitate-autonomia errespetatuta.

2.– Hauek joko dira organo erkidetzat: Eusko Jaurlaritza, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Eus-kadiko Batzordea eta Enplegu Publikoaren Euskal Kontseilua.

9. artikulua.– Eusko Jaurlaritza.

1.– Eusko Jaurlaritzak, euskal administrazio publikoen organo erkide den aldetik, eskumen hauek ditu:

- a) Legegintzako ekimena baliatzea euskal administrazio publikoen enplegu publikoaren arloan.
- b) Erregelamenduak egiteko ahala baliatzea: enplegu publikoa arautzen duten legeen garapena eta legeari erreserbatu gabeko gaiak.

c) Karrera profesionaleko sistemaren irizpide eta gidalerro orokorrak zehaztea, lege honetan ezarritakoaren arabera eta kontuan hartuta legearen 88.6 artikulua dioena.

d) Hauek ezartzea, enplegu publikoaren eskumena duen sailak proposatuta eta sindikatu-ordezkaritzarekin negoziatu eta gero: lanpostuak aztertzeko sistemaren irizpide eta gidalerro orokorrak, lege honek ezarritakoaren arabera. Orobat, horren guztiaren ondorioak zehaztea lanpostu-zerrendei dagokienez.

e) Zehaztea zein lanpostu ezin dituzten bete Europar Batasuneko beste estatu batzuetako nazionalak, langileen ordezkaritzarekin negoziatu eta gero.

f) Onartzea Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoaren eta beste euskal Administrazio publikoen arteko mugigarritasunerako hitzarmenak edo, hala badagokio, alor horretan beste euskal administrazio publiko batzuekin koordinatzeko irizpideak.

g) Onartzea erregelamendu hau, langileen ordezkaritzarekin negoziatu ondoren eta Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluaren nahitaezko txostena eta gero: euskal sektore publikoa osatzen duten administrazio publikoen arteko mugigarritasuna arautzekoari.

h) Irizpide eta gidalerro orokorrak ezartzea enplegu publikoaren eskaintza bateratuak onartu eta argitaratzeko, hargatik eragotzi gabe eskaintza horiek beste organo batzuen onarpena eta argitalpena behar izatea; hain zuzen ere, deialdian lanposturen bat eskaintzen duten gainerako administrazio publikoetako organo eskudunena.

i) Onartzea hautaketa-prozedura erkideak egiteko irizpideak, prozedura horietara borondatez biltzen diren euskal administrazio publikoetara hedatu ahal izateko.

j) Baliokidetasunak zehaztea, lege honetan xedatutakoaren arabera, lege honen 3. artikuluan ageri diren euskal administrazio publikoetako funtzionarioen kidego, eskala edo multzokatzeko beste sistema batzuen artean; betiere, antzekoak badituzte funtzioak eta iristeko titulazio-mailak.

k) Beharrezko diren neurriak hartzea, enplegu publikoaren eskumena duen sailak proposatuta, eta kasuan kasuko administrazioan ordezkaritza handiena duten sindikatuarekin kontsultatu ostean, gutxienezko zerbitzuak bermatze aldera langile-grebaren kasuetan.

2.– Aurreko puntuak ezarritakoa gorabehera, zilegi da d) apartatuan jasotako eskuduntzak uztea enplegu publikoaren eskumena duen sailari, Eusko Jaurlaritzaren dekretu bidez utzi ere.

3.– Eusko Jaurlaritza organo erkidetzat hartuko da, baita ere, lege honetan berariaz aurreikusten denean erregelamendu-arauak eman daitezkeela euskal administrazio publiko guztietan aplikatzeko.

10. artikulua.– Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea.

Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea sortzen da, Eusko Jaurlaritzan enplegu publikoaren eskumena duen sailera adskribatua: euskal administrazio publikoen koordinazio-organoteknikoa izango da enplegu publikoaren alorrean.

11. artikulua.– Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen osaera.

1.– Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak hamabi kide ditu: Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren bost ordezkarik, lurralde historikoen foru-administrazio bakoitzeko ordezkarik bana, toki-erakundearen hiru ordezkarik eta Euskal Herriko Unibertsitatearen ordezkarik bat.

2.– Batzorde horretako kide guztiek izan beharko dute zuzendaritza-organoen titular edo politika-arduradun giza baliabideen edo enplegu publikoaren alorrean.

3.– Autonomia Erkidegoko Administrazioari dagokionez, Eusko Jaurlaritzako langile-politikaz arduratzen den organoaren titularrak gain –gai horretan eskumena duen sailaren egitura organiko eta funtzionalaren dekretuari begiratu beharko zaio–, batzordeko kide izango dira beste lau bokal: giza baliabideen arloko goi-kargudunak edo zuzendaritza-kide publiko profesionalak. Enplegu publikoaren alorreko eskumena duen saileko buruak izendatuko ditu Eusko Jaurlaritzak batzorde horretan izango dituen ordezkariak.

4.– Euskadiko Udalen Elkarteak (Eudel) edo, hala badagokio, euskal udalerrietan ordezkari handiena duen elkarteak izendatuko ditu toki-entitateen ordezkariak.

5.– Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak onartuko ditu bere antolaketa- eta funtzionamendu-arauak.

6.– Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen txostenak eta proposamenak ez dira inoiz ere lotesleak izango.

12. artikulua.– Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen eskuduntzak.

Hona hemen Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen eskuduntzak:

a) Administrazio publikoek giza baliabideen inguruko politikan dituzten esperientziak elkarrekin trukatea eta irizpideak bateratzea, eta erakundeei laguntza eskatzea arlo horretako politika jakin batzuk aurrera eramateko modua izateko.

b) Irizpideen baterakuntza bultzatzea jarduna ebaluatzearen alorrean.

c) Euskal enplegatu publikoentzako prestakuntza-politika erkideak sustatzea.

d) Euskal enplegu publikoaren behatoki bat sor dadila sustatzea.

e) Lege honek, beste lege batzuek edo garapen-erregelamenduek emandako gainerako funtzio guztiak betetzea.

13. artikulua.– Enplegu Publikoaren Euskal Kontseilua.

1.– Enplegu Publikoaren Euskal Kontseilua euskal administrazio publikoen pertsonal-politika osatzen duten neurriak koordinatzeko, kontsultatzeko eta proposatzeko kide anitzeko goi-organoa da, bai eta euskal administrazio publikoen zerbitzuko langileek parte hartzekoa ere.

2.– Kontseiluaren txostenak eta proposamenak ez dira lotesleak izango.

3.– Kontseiluak bere antolaketa- eta funtzionamendu-arauak prestatuko ditu, eta lanerako ponentziak era ditzake gai bakoitzeko adituekin.

14. artikulua.– Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluaren osaera.

1.– Hauek izango dira Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluko kide:

a) Enplegu publikoaren eskumena duen saileko burua, kontseiluburua izango baita.

b) Autonomia Erkidegoko Administrazioaren lau ordezkari, enplegu publikoaren eskumena duen saileko buruak izendatuak hauen artetik: pertsona gehien adskribatuta dituzten sailetan langileen kudeaketaz arduratzen diren goi-kargudunen artetik.

c) Euskal Herriko Unibertsitatearen ordezkari bat.

d) Foru-diputazio bakoitzeko ordezkari bana, diputazio bakoitzak izendatua.

e) Toki-korporazioen hiru ordezkari, Eudel Euskadiko Udalen Elkarteak izendatuak, edo, hala badagokio, euskal udalerrietan ordezkaritza handiena duen elkarteak izendatuak.

f) Langileen sei ordezkari, Euskal Autonomia Erkidegoan ordezkaritza handiena duten sindikatuek izendatuak.

2.– Idazkaritza-lanetan ariko da Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorraren ordezkarietako bat, enplegu publikoaren eskumena duen saileko buruak berariaz izendatuko baitu.

3.– Kontseilukideen ordezekoak izendatzeko aukera aurreikus dezake kontseiluaren erregelamenduak, zeina araubide juridiko honi lotuko baitzaio: gizartearen interesak ordezkatzan dituzten antolakundeek parte hartzen duten administrazioarteko kide anitzeko organoei aplikatzen zaiei. Nolanahi ere, erabakiak hartzerakoan berdinketarik gertatuz gero, kontseiluburuak ebatziko du bere botoz.

15. artikulua.– Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluaren eskuduntzak.

Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluaren eskumen dira:

a) Txostena egitea enplegu publikoaren alorreko legeen eta foru-arauen aurreproiektuei buruz, bi hilabeteko epearen barruan egin ere.

b) Txostena egitea Gobernu Kontseiluak lege hau garatzeko onartu beharreko xedapen orokorren proiektuei buruz; hilabeteko epean egin ere. Era berean, txostena egingo die foru- eta toki-administrazioen xedapen orokorrei buruz.

c) Aztertzea zer eragin izan dezaketen euskal administrazio publikoetan Estatuko Administrazioak enplegu publikoaren alorrean prestatzen dituen legeen eta xedapen orokorren aurreproiektuek, eta koordinaziorako neurri egokiak proposatzea.

d) Neurriak eztabaidatu eta proposatzea, euskal administrazio publiko guztien funtzio publikoari eta pertsonalari buruzko politika koordinatzeko beharrezko diren heinean; bereziki, alor hauetan: pertsonalaren erregistroa, iriste-sistemak, lanpostu-zerrenda, administrazio-sustapen eta -karrera, funtzio- eta ordainsari-homologazioa, eta enplegu publikoaren eskaintza.

e) Neurriak proposatzea euskal administrazio publikoen zerbitzuko langileak euskalduntzeari begira eta administrazio horien antolaketa eta funtzionamendua hobetzeari begira.

f) Txostena egitea, organo eskudunak hala eskatuz gero, euskal administrazio publikoen xedapen eta erabakiei buruz, langileen alorrekoak badira; era berean, azterketa eta txostena egitea bere eskumenen barruko gaiei buruz, edozein kontseilukidek eskatuz gero.

II. KAPITULUA

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIO OROKORREKO ETA INSTITUZIONALEKO ENPLEGU PUBLIKOAREN ORGANOAK ETA HAIEN ESKUMENAK

16. artikulua.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta instituzionaleko enplegu publikoaren organoak.

1.– Honela sailkatzen dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta instituzionaleko enplegu publikoaren organoak: enplegu publikoaren goi-organak eta enplegu publikoaren eskumena duten organoak.

2.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta instituzionaleko enplegu publikoaren goi-organo dira:

- a) Eusko Jaurlaritza.
- b) Enplegu publikoaren eskumena duen saila.

3.– Enplegu publikoaren eskumena duten organo dira, aurreko epigrafean aipatutakoez gain:

- a) Eusko Jaurlaritzaren egiturako sail guztiak.
- b) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta instituzionaleko Enplegu Publikoaren Batzorde Intersektoriala.
- c) Espresuki lege honen 21. artikuluan definitutako jardun-arloei lotuta, ogasunaren eskumena duen saila.
- d) Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.
- e) Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra.

LEHENENGO ATALA

GOI-ORGANOAK

17. artikulua.– Eusko Jaurlaritza.

1.– Eusko Jaurlaritza da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta instituzionaleko enplegu publikoaren goi-organoa.

2.– Hauek dira Eusko Jaurlaritzaren eskumenak, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta instituzionaleko enplegu publikoaren goi-organo den aldetik:

a) Onartzea, enplegu publikoaren eskumena duen sailak proposatuta, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko sail guztien lanpostu-zerrendak, bai eta haien organismo autonomoenak ere.

b) Lanpostuen egitura egokiena ezartzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta instituzionaleko sail eta organismo autonomo bakoitzarentzat.

c) Enplegu publikoaren eskumena duen sailak proposatuta, giza baliabideen kopurua zehaztea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren sektore publikoan.

d) Enplegu publikoaren eskaintza onartzea eta argitaratzeko agintzea.

e) Lanpostuen taldekatzeak onartzea, hauek ordenatzeko: enplegatu publikoen mugigarritasuna, prestakuntza eta karrera profesionaleko sistema.

f) Arauak eta gidalerroak ezartzea, urtero, hauek aplikatzeko: Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorraren eta instituzionalaren zerbitzuko funtzionarioen ordainsari-araubidea eta administrazio horien zerbitzuko gainerako langileen soldata-baldintzak.

g) Ebaztea, organo instruktoreak proposatuta, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta instituzionaleko funtzionarioei irekitako diziplina-espedienteak, baldin eta zerbitzutik behin betiko kentzearen zehapena badakarte.

h) Ebaztea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta instituzionalako langile lan-kontratudunen enplegu-harremanaren azkentzea arrazoi objektiboengatik edo diziplinazko kaleratzeagatik.

i) Jarraibideak eta gidalerroak ezartzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorraren eta instituzionalaren ordezkari, lan-baldintzen gaineko negoziatioetan erabil ditzaten funtzionarioen eta lan-kontratudunen ordezkariekin, eta, hala behar izanez gero, balioa eta eraginkortasuna ematea hartutako akordioei.

j) Onartzea, enplegu publikoaren eskumena duen sailak proposatuta, enplegu publikoa antolatzeko planak eta lege honetan aurreikusitakoak.

k) Ordainsari osagarrien zenbatekoa eta egitura ezartzea, aintzat hartuta hala garapen profesionaleko graduak, nola lanpostuaren zailtasun tekniko berezia, erantzukizuna, dedikazioa, bateraezintasuna edo baldintzak.

l) Indarreko araudiak ematen dizkion gainerako funtzio guztiak betetzea.

m) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan hizkuntza normalizatzeko eta euskara sustatzeko neurriak ezartzen eta betetzen direla gainbegiratzea.

3.– Aurreko puntuak ezarritakoa gorabehera, zilegi da b), c), d), e), g) eta h) apartatuetan jasotako eskuduntzak uztea enplegu publikoaren eskumena duen sailari edo dagokion erakunde edo organismoari, Eusko Jaurlaritzaren dekretu bidez utzi ere.

4.– Nolanahi ere, artikulua honen bigarren apartatuan adierazitako eskumenak baliatzerakoan, arau espezifiko hauek errespetatu beharko dira: Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko estatutu-langileen eta irakasleen alorrean alderdi horiek arautzen dituztenak.

18. artikulua.– Enplegu publikoaren eskumena duen saila.

1.– Enplegu publikoaren eskumena duen saila goi-organoa da, eta bere ardura ditu Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorraren eta instituzionalaren giza baliabideen politika bultzatzea, garatzea eta egikaritzeko dela bermatzea.

2.– Enplegu publikoaren eskumena duen sailari dagokio:

a) Enplegu publikoaren alorreko arau orokorren proiektuak egitea eta nahitaezko txostena egitea beste sail batzuek sustatutako legeen aurreproiektuei eta xedapen orokorren proiektuei enplegu publikoaren alorreko gaiei eragiten dieten alderdi guztietan.

b) Lanpostuak sailkatzeko irizpideak finkatzea eta lanpostuak baloratzea ezarriko den prozeduraren arabera; era berean, lege honek zuzendaritza-kide publiko profesionalen alorrerako ezarri dituen eskumenak egikaritzea eta, beharrezkoa bada, kide horien izendapena egitea.

c) Gobernu Kontseiluari proposatzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorraren sail guztietako eta haien organismo autonomoetako lanpostu-zerrenden onarpena, zerrenda horiek egiteko irizpideak prestatzea eta Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu daitezela agintzea.

d) Gobernu Kontseiluari proposatzea, ogasunaren eskumena duen sailarekin batera, giza baliabideen kopurua zehaztu dezala Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren sektore publikoan.

- e) Irizpideak zehaztea enplegu publikoa antolatzeko beste tresna batzuk ezartzeko, lanpostu-zerrenden osagarriak. Tresna horiei edukia finkatu eta onarpena ematea.
- f) Onartzea unitateen kargak eta tamaina aztertzeko irizpide eta prozedurak, eta enplegu publikoa antolatzeko planak prestatu eta Gobernu Kontseiluari proposatzea.
- g) Lanpostuak aztertu eta arrazionalizatzeko politika guztia sustatu, zuzendu, koordinatu eta praktikan jartzea, eta, era berean, lan-jarduna eta errendimendua ebaluatzeko irizpideak ezartzea, Eusko Jaurlaritzak behar denean onartuko duen araudiarekin bat.
- h) Enplegatu publikoen sustapen profesionaleko irizpideak zehaztea eta lanpostuak hornitzeko prozedurak kudeatzea, non eta sailen esku utzi ez diren.
- i) Lege honetan jasotako karrera profesionalaren sistema diseinatu eta haren kudeaketa bermatzea, sustapen profesionalerako ibilbideak egituratuz eta enplegatu publikoen garapen profesionalaren garapen-graduak aitortuz.
- j) Enplegatu publikoen prestakuntza-helburuak ezartzea. Prestakuntza-sistema zuzentzea; prestakuntza-politikak definitu, planifikatu eta koordinatzea, eta emaitzak ebaluatzea. Hori guztia, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen elkarlanarekin.
- k) Jaurlaritzari urtero proposatzea hauek aplikatu ditzala: Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorrean eta instituzionalean diharduten funtzionarioen ordainsari-araubidea eta aipatu administrazioen zerbitzuko gainerako langileen soldata-baldintzak.
- l) Enplegu publikoaren eskaintza prestatzea.
- m) Pertsonalaren erregistroaren funtzionamendu-arauak ezartzea eta erregistroa etengabe eguneratzen dela gainbegiratzea.
- n) Emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana prestatzea, hala Administrazio orokorra nola Euskal Autonomia Erkidegoko organismo autonomoena; Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearekin elkarlanean prestatu ere.
- ñ) Ikuskapen orokorra egitea langileen alorrean, bai eta zerbitzuen ikuskapena ere, enplegu publikoaren alorreko arauak bete daitezzen; batez ere, jokabide-kodearekin, bateraezintasunekin eta jardunaren ebaluazioarekin zerikusia duten kontuetan.
- o) Ikuskapen orokorra egitea langileen arloan, bai eta zerbitzuen ikuskapena ere, erreserba-kuotak eta desgaitasunen bat duten enplegatu publikoen eskubideak bete daitezzen.
- p) Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoa osatzen duten enteen kontrol- eta gainbegiratze-sistemak ezartzea.
- q) Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearekin elkarlanean, karrerako funtzionario edo langile lan-kontratudun finko bihurtzeko aukera ematen duten hautaketa-proben oinarriak, programak, azterketen edukiak, eta garapen-irizpideak ezartzea.
- r) Karrerako funtzionarioei izendapena eta lanpostu-edukitza ematea, eta langile lan-kontratudun finkoak kontratatzea.
- s) Karrerako funtzionarioaren izaera galdu dela deklaratzeko eta funtzionario-izaera birgaitzea.
- t) Deialdia eta ebazpena egitea funtzionarioentzat eta langile lan-kontratudunentzat erreserbatuta dauden lanpostuak hornitzeko lehiaketeki.

u) Funtzionarioen administrazio-egoerak deklaratzeko, bai eta langile lan-kontratudun finkoen eta langile lan-kontratudun mugagabekoen etenaldia ere, hala egokituz gero, eta zerbitzu aktiborako itzulera onartzea.

v) Zerbitzu-eginkizunak ematea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorrekoak edo haren organismo autonomokoak ez diren lanpostuetarako.

w) Lanpostu baten jardunera behin-behinekoz adskribatzea.

x) Administrazio publikoan emandako zerbitzuak aitortzea ondorio hauetarako: antzintasuna, hirurtekoak eta gradu pertsonalak eskuratu eta aldatzea.

y) Kudeaketan emaitzak lortzeari lotutako ordainsari osagarriei dagozkien bana-banako edo unitateko zenbatekoak izendatzea.

z) Bitarteko funtzionarioak eta langile lan-kontratudun ez finkoak aukeratzea, izendatzea eta kargutik kentzea.

Aa) Borondatezko erretiroak eta erretiro partzialak deklaratzeko.

Bb) Goi-kargudunen eta behin-behineko langileen ondasunen eta jardueren erregistroa zaintzea.

Cc) Gradu pertsonalaren eskurapena eta aldaketa aitortzea.

Dd) Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoa osatzen duten enteentz prozedura hauetan parte hartzea: langileak aukeratzea, lanpostuak hornitzea eta aldi baterako enplegurako poltsak prestatzea.

Ee) Indarreko araudiak ematen dizkion funtzio guztiak betetzea, bai eta beste organo batzuei beren-beregi esleitu ez zaizkienak ere.

3.– Artikulu honen bigarren apartatuan jasotako eskumenak zer organori esleitzen zaizkion dagozkion antolaketa-arauetan, organo horrek baliatuko dituzten eskumenak.

BIGARREN ATALA

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIO OROKORREAN ETA INSTITUZIONALEAN ENPLEGU PUBLIKOAREN ESKUMENA DUTEN BESTE ORGANO BATZUK

19. artikulua.– Eusko Jaurlaritzaren sailak.

1.– Sail bakoitzaren eskumen dira, bertan zerbitzuak ematen dituzten enplegatu publikoei dagozkien, eskuduntza hauek:

a) Behin-behineko langileak izendatzea, enplegu publikoaren eskumena duen sailak ezarritako mugen barruan.

b) Izendapen askeko lanpostuetarako deialdi publikoak ebatzea, lege honetan xedatutakoarekin bat etorruta.

c) Bateragarritasun-espeditenteak ebatzea; ebatzi ere, enplegu publikoaren eskumena duen sailak jarritako irizpideei jarraikiz, eta Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorrak nahitaezko txostena eman ondoren.

d) Saileko lanpostuen diseinua eta funtzioak eta lanpostu-zerrendak proposatzea, eta beste horrenbeste egitea enplegu publikoa antolatzeko tresna osagarriekin ere. Hori guztia egiteko, enplegu publikoaren eskumena duen sailak bere garaian ezarriko dituen jarraibide eta irizpideak bete beharko dira.

e) Saileko prestakuntza-planak sustatu eta kudeatzea.

f) Enplegu publikoa antolatzeko planak prestatu eta onartzea, enplegu publikoaren eskumena duen sailak nahitaezko txosten loteslea egin eta gero.

g) Saileko giza baliabideei buruzko landa-lanak egiten laguntzea, enplegu publikoaren eskumena duen sailak halakoak garatu edo sustatzen dituenean.

h) Zerbitzu-eginkizunak ematea edo eginkizunak behin-behinekoz ematea sail edo organismo autonomo bereko lanpostuak hornitzeari dagokionez. Eskuduntza hori baliatzeko, enplegu publikoaren eskumena duen sailak jarritako irizpideei jarraitu beharko zaie.

i) Sailaren ordezkari izendatzea, funtzionarioen eta langile lan-kontratudunen ordezkariarekin negoziatzea.

j) Diziplina-ahalak baliatzea indarrean dauden xedapenen arabera, kasu hauetan salbu: funtzionarioak zerbitzutik behin betiko kentzea eta langile lan-kontratudunak kaleratzea.

k) Laneko jazarpen-kasuak izapidetu eta ebaztea, jazarpenaren arrazoia edozein dela ere.

l) Baimenak emateko espedienteak ebaztea.

m) Erretiro arruntak eta ezintasunagatiko erretiroak deklaratzeko.

n) Orokorrean, langileen burutza eta administrazio eta kudeaketa arrunteko egintzak, bai eta indarreko araudiak emandako beste funtzio guztiak eta enplegu publikoaren eskumena duen sailak bereetatik deskontzentratzen dizkion gainerakoak ere.

2.– Artikulu honen lehenengo apartatua zerrendatutako eskumenei dagokienez, dagokion egitura organikoaren dekretuan funtzio horiek esleitu zaizkien saileko organoek egikaritu dituzte; egikaritu ere, eskumena zein den, Eusko Jaurlaritzak edo enpleguaren eskumena duen sailak erregelamendu bidez zehaztuko dituen arau eta irizpideen arabera.

3.– Era berean, artikulu honen lehenengo apartatua zerrendatutako eskumenei dagokienez – behin-behineko langileak izendatzea eta d) letran aurreikusitakoa salbu –, organismo autonomoen eta lege honen aplikazio-eremuaren barruko gainerako entitate publikoen organoek egikaritu dituzte haietara adskribatutako langileen kontuetan; egikaritu ere, erakundeon egitura eta funtzio-namenduari buruzko arauak ezarritako eskumen-banaketaren arabera.

4.– Araudi espezifikoak duten langileak direla eta, hauek dagozkie ondoren aipatzen diren sailei:

a) Hezkuntzaren eskumena duen sailari, langile hauek kudeatzea, lege honetan eta gainerako ordenamendu juridikoan arautzen denarekin bat etorriz: Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren ikastetxeetako unibertsitatez kanpoko irakasleak, hezkuntza-laguntzako langileak eta garbiketako eta sukaldaritzako langileak.

b) Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuari, bertan adskribatutako langileen kudeaketa, ente hori sortu zuen legean eta lege hori garatzeko araudian aurreikusitako moduan.

c) Segurtasunaren eskumena duen sailari, haren berariazko legeriak eta araudiak ematen dizkion eskumenak, Ertzaintzako langileen eta Segurtasun Administrazioaren zerbitzu laguntzaileetako langileen gainekoak.

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

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

1.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Batzorde Intersektoriala eratzen da koordinazio eta informaziorako organo tekniko gisa. Organoren bidez gauzatuko da solaskidetzaren enplegu publikoaren eskumena duen sailaren eta Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorraren eta instituzionalaren zerbitzuko langileen kudeaketaz arduratzen diren organoen artean.

2.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Batzorde Intersektorialak kide hauek izango ditu:

- a) Enplegu publikoaren eskumena duen sailaren titularra, batzordeburua izango baita.
- b) Enplegu publikoaren eskumena duen sailburuordetzaren titularra, zeinak batzordeburua ordezkatzeko baitu hura bileran ez dagoenetan, gaixorik denean edo kargua hutsik geratzen denean.
- c) Enplegu publikoaren eskumena duen zuzendaritzaren titularra.
- d) Unibertsitatez kanpoko irakasleak kudeatzeko eskumena duen zuzendaritzaren titularra.
- e) Ertzaintzako funtzionarioak kudeatzeko eskumena duen zuzendaritzaren titularra.
- f) Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko Giza Baliabideen Zuzendaritzaren titularra.
- g) Justizia Administrazioaren zerbitzuko langileak kudeatzeko eskumena duen zuzendaritza nagusiaren titularra.
- h) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren beste organo batzuen titularrak, erregela-mendu bidez horrela xedatzen denean.

3.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Batzorde Intersektoriala enplegu publikoaren eskumena duen sailera adskribatuta dago.

4.– Eusko Jaurlaritzak emango ditu batzorde horren antolaketa- eta funtzionamendu-arauak.

21. artikulua.– Ogasunaren eskumena duen saila.

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

- a) Ekonomiaren eta aurrekontuen politika orokorraren barruan, Eusko Jaurlaritzari proposatzea langileen alorreko gastuetan bete beharreko gidalerroak.
- b) Gastuan eta plaza kopuruan aldaketaren bat ekar dezakeen neurririk izanez gero langileen alorrean, nahitaezko txostena egitea eta, hala badagokio, kontu hartzea.

c) Aurrekontu-plantillak prestatzea enplegu publikoaren eskumena duen sailarekin batera.

22. artikulua.– Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.

1.– Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea organismo autonomoa da, eta enplegu publikoaren eskumena duen sailera adskribatuta dago. Langileen hautaketa eta prestakuntza du arduragai, hala Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorraren eta haren organo autonomoen zerbitzuko langileena, enplegu publikoaren eskumena duen sailaren jarraibide eta irizpideei jarraikiz, nola gainerako euskal sektore publikoaren zerbitzukoena, lege honetan xedatutakoaren arabera.

2.– Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak eskumen hauek ditu Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta haren organismo autonomoetako enplegatu publikoei dagokienez:

a) Hautaketa-prozesua kudeatzea karrerako funtzionario, bitarteko funtzionario, langile lan-kontratudun finko eta aldi baterako langile lan-kontratudunei dagokienez; kudeatu ere, prozesuko langile motaren arabera eskumena duen sailak finkatutako oinarrien, programen, proben edukien eta irizpideen arabera.

b) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorraren eta haren organismo autonomoen zerbitzuko langileen lanposturako prestakuntza, barne direla hizkuntza-prestakuntza, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko prestakuntza, LGTBI gaiei buruzko prestakuntza eta karrera profesionalerako prestakuntza.

c) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorraren zuzendaritza-kide publikoen konpetentzia profesionalak egiaztatzea, lege honen III. tituluari aurreikusitakoaren arabera.

d) Lege honetan xedatutakoaren ondoriozko gainerakoak.

3.– Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak eskumen hauek ditu euskal administrazio publiko guztietako enplegatu publikoei dagokienez:

a) Euskal administrazio publiko guztietako langileen hizkuntza-eskakizunen egiaztapenez arduratzea, lege honetan ezarritakoaren arabera. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak dagokien langileen ordezkaritzari emango dio hizkuntza-eskakizunen egiaztapenaren berri.

b) Aintzatespena ematea Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak antolatu edo eman ez duen prestakuntzari, eta konpetentzia profesionalari, dagokion garapen-araudian xedatutakoaren arabera.

c) Euskal administrazio publikoetako giza baliabideen arloko ikerketa sustatzeko politikak garatzea eta arlo horretako argitalpenak zabaltzea.

d) Zuzendaritza-kide publikoen konpetentzia profesionalak egiaztatzea, lege honen III. tituluari xedatutakoaren arabera.

e) Euskal administrazio publikoetako enplegatu publikoen etengabeko prestakuntza finantzatzeko funtsak kudeatzea.

f) Zuzendaritza-garapeneko programak ematea edo homologatzea euskal administrazio publikoetako zuzendaritza-kide publiko profesionalari dagokienez, Eusko Jaurlaritzak eta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak jarritako irizpideen arabera.

g) Hitzarmenak sinatzea beste euskal administrazio publiko batzuekin, administrazio horiei eskuratze aldera Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen eskumen-eremuko prestazioak eta

zerbitzuak; bereziki, alor hauek aintzat hartuta: enplegatu publikoen prestakuntza, hizkuntza-eskizunak egiaztatzea eta zuzendaritza-kide publiko profesionalen konpetentziak egiaztatzea.

h) Lege honetan xedatutakoaren ondoriozko gainerakoak.

4.– Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak parte hartuko du enplegatu publikoak hautatzeko prozesuetan, hala funtzionarioei dagozkienetan nola langile lan-kontratudunei buruzkoetan. Horretarako, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen ordezkari bat izan beharko du dagokion hautaketa-organoak.

5.– Hala badagokio, hautaketa-prozesu horien kudeaketa bereganatze aldera, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak hitzarmenak edo kudeaketa-gomendioak sinatu ahalko ditu gainerako euskal administrazio publikoekin edo euskal sektore publikoko entitateekin.

6.– Era berean, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak, hitzarmenak edo kudeaketa-gomendioak sinatuta foru- eta toki-administrazioekin nahiz euskal sektore publikoko gainerako entitateekin, hauek bereganatzeko aukera izango du, administrazio edo entitate horietako enplegatuei dago-kienz: prestakuntza, kanpo-prestakuntzaren homologazioa eta konpetentzien egiaztatpena. Era berean, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak hitzarmen espezifikoak sustatuko ditu (Eudel) Euskadiko Udalen Elkartearekin, tokiko entitateen langileen prestakuntza bermatzeko asmoz.

7.– Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea elkarlanean ariko da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorrean enplegu publikoaren eskumena duen sailarekin, prestakuntza-politika-ren definizioan eta hautaketa-prozesuen diseinuan ari ere.

8.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorrak bere lanpostuak hornitzeko prozedu-retarako lankidetzara eska diezaioke Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari.

23. artikulua.– Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra.

1.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorren bitartez gauzatu du ikuskatze-funtzioa. Ikuskaritza horrek jarduteko eremutat izango du Administrazio publikoaren eta haren ente instrumentalen organoen administrazio-unitate, zerbitzu eta postu guztiak, direnak direla lurralde-eremua, izaera, izena eta bertan zerbitzuan diharduten langileak.

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

2.– Ikuskatze-funtzioa enplegu publikoaren eskumena duen sailari esleituko zaio, eta erabateko independentziaz eta autonomiaz egingo du, ikuskatu, aztertu eta ebaluatu beharreko administrazio-unitate eta pertsonen dagokionez.

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

3.– Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorrek funtzio hauek ditu:

a) Eusko Jaurlaritzak onar dezan, lege honen 166.3 artikulua aipatu etika- eta jokabide-kodea prestatzea, eta kode horretan ematen zaizkion jarraipen- eta ebaluazio-funtzioak betetzea.

b) Begiratzea zerbitzu publikoen eta enplegatu publikoen jardunak betetzen duela indarrean diren lege-xedapenetan jasotakoa.

c) Begiratzea lege honen XI. tituluko II. kapituluaren enplegatu publikoei markatu zaizkien printzipioak betetzen direla.

d) Jarduerak sustatzea, ikuskaritzaren jarduera-eremu subjektiboaren barruko enplegatu publikoen eta entitateen zintzotasun profesionalaren eta portaera etikoen mesedetan.

e) Enplegatu publikoen jarduketa ustez irregularrak aztertzea eta, hala badagokio, organo eskudunei proposatzea neurri egokiak har ditzatela.

f) Elkarlanean aritzea eta aholkularitza ematea diziplina-espeditenteak izapidetzean, organo eskudunak eskatuz gero. Batzuetan, ikuskaritzara adskribatutako langileak instruktore eta idazkari ari daitezke, hala agintzen zaienean.

g) Egiaztatzea eta jarraipena egitea herritarrek zerbitzu publikoen funtzionamendua dela eta jarritako kexa, erreklamazio eta salaketei, bai eta Administrazioak haien inguruan gauzatu jarduketa eta erantzunei ere.

h) Hala badagokio, elkarlanean jardutea organo eskudunarekin Administrazioaren jarduketa-prozeduren sinplifikazioan, arintzean eta gardentasunean eta prozedura horiek legearen arabekoak izan daitezen.

i) Ebaluatzea, agintzen zaion egoeratan, zerbitzu publikoek zenbateraino funtzionatzen duten helburuak erdiesteari dagokionez, administrazio-unitateak eta entitateak gainbegiratu eta ikuskatuta. Aurrekoaren helburua da egiaztatzea noraino garatzen eta betetzen diren ereduak, planak eta programak jarduketaren, kudeaketa aurreratuaren eta kalitatearen alorrean, bai eta emaitzak zenbateraino lotzen zaizkien ere proposatu diren helburuei.

j) Aztertzea zerbitzu publikoen funtzionamenduan izan daitezkeen akats eta arriskuak, eta proposatzea funtzionamendu hobea lortzeko behar diren neurri edo erreforma guztiak. Zehazki, administrazio-jarduketak ikertzea, hala agintzen bazaio, baldin eta gatazka eta prozedura judizialen iturri badira sarri, eta neurriak proposatzea errepika ez daitezen.

k) Enplegatu publikoen komunikazioak aztertzea, baldin eta nagusien jarraibide edo agindu profesionalen bat betetzeari uko egiten badiote, ordenamendu juridikoaren hauste nabaria izan daitezkeelako justifikazioarekin.

l) Kontrolatzea eta egiaztatzea enplegatu publikoen alorreko epai irmoak betetzen direla, epai horiek egikaritzeko ardura duen organoak aginduz gero.

m) Kontrolatzea eta egiaztatzea erreserba-kuotei buruzko enplegu publikoaren arloko arauak eta desgaitasunen bat duten enplegatu publikoen eskubideak betetzen direla.

n) Beste edozein funtzio, baldin eta, zerbitzuen ikuskaritza orokorren eskumen propioen izaeraren barruan, indarreko ordenamendu juridikoak ematen badio edo enplegu publikoaren eskumena duen saileko buruak esleitzen.

III. KAPITULUA

GAINERAKO EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN ENPLEGU PUBLIKOAREN ESKUMENA DUTEN ORGANOAK

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

1.– Organo hauek izango dira eskumendun enplegu publikoaren alorrean, foru- eta toki-administrazioei eta Euskal Herriko Unibertsitateari dagokienez: foru- eta toki-araubideari eta unibertsitateari buruzko legerian aurreikusitakoak, eta, hala badagokio, lege honetan osagarri gisa ezarritakoak.

2.– Organo eskudun horiek baliatuko dituzte enplegu publikoaren alorreko araugintza- eta egikaritze-eskumenak, lege honetan xedatutakoaren arabera baliatu ere.

3.– Zehazki, foru eta toki-administrazioek eta Euskal Herriko Unibertsitateak, beren buruak antolatzeke ahalak erabiliz, langileen eta zerbitzuen ikuskaritza orokorra sortuko dute, hala badagokio.

Toki-entitateek ez baldin badute gaitasun tekniko edo finantzarioik aski langileen eta zerbitzuen ikuskaritza orokorraren eginkizunak behar bezala garatzeko, foru-administrazioek lagunduko diete artikulu honek jartzen duena bermatzearen. Horretarako, dagokion hitzarmena sinatuko dute, eta bertan zehaztuko dute zer ondorio ekonomiko ekarriko duen sinatzeak.

25. artikulua.– Gainerako administrazio publikoetako organo eskudunak.

Lege honen 3.2 artikuluan aipatzen diren gainerako administrazio publikoei dagokienez, kasuan kasuko erakundearen gobernu-organoei egokituko zaie enplegu publikoaren eskumena egikaritzea, aplikatu behar zaien araudi berezian xedatutakoaz bat.

II. TITULUA

EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN ZERBITZUKO LANGILEAK

I. KAPITULUA

EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN ZERBITZUKO LANGILEAK. FUNTZIONARIOAK ETA LANGILE LAN-KONTRATUDUNAK

26. artikulua.– Enplegatu publikoen motak.

1.– Hauek dira enplegatu publiko: euskal administrazio publikoetako lanpostuetan funtzio profesional ordainduetan dihardutenak.

2.– Euskal enplegatu publikoak, bakoitzaren araubide juridikoaren berezitasunen arabera, mota hauetakoren batekoak izango dira:

a) Karrerako funtzionarioak.

b) Bitarteko funtzionarioak.

c) Langile lan-kontratudunak, direla lan-kontratu finkodunak, lan-kontratu mugagabedunak edo aldi baterako lan-kontratudunak.

d) Behin-behineko langileak.

27. artikulua.– Karrerako funtzionarioak.

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

28. artikulua.– Bitarteko funtzionarioak.

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

a) Plaza hutsak egonda, karrerako funtzionarioekin bete ezin direnean.

b) Aldi baterako ordezkatzeari lanpostua betetzen duen pertsona, dela lanpostuaren titular dela bitarteko funtzionario.

c) Zeregin kopuru handiegia egotea edo zereginak pilatzea. Gehienez ere, sei hileko eperako izango da, hamabi hileko aldi batean, arrazoi horiek gertatzen diren unetik kontatzen hasita.

d) Funtzionarioen lanaldi-murrizketa edo prestakuntza-ekintzak edo absentzia partzialaren beste kasu batzuk.

e) Aldi baterako programen exekuzioa, hauek kontuan hartuta:

1.– Euskal administrazio publikoen gobernu-organismoek aldi baterako programen exekuzioa onartu ahal izango dute; betiere, programa horiei lotutako zereginak ezin badituzte bete dauden langileekin, eta ohiko ez diren jarduerak badira edo Administrazioaren jarduera berri ez-egiturazkoen abiada.

2.– Oro har, aldi baterako programen iraupena ez da hiru urte baino gehiago izango, eta, hala behar eta justifikatuz gero, gehienez urte betez luza daiteke. Luzapenerako, baina, alde zuzenetik behar dira hauek: aldeko txostena, dagokion administrazioan ogasunaren eta funtzio publikoaren eskumena duten sail edo organismoek emana, eta langileen ordezkari entzunaldia eskaintzea.

Behin berrogeita zortzi hilabeteko epea gaindituta, ezin izango da beste programa bat onartu, baldin eta funtzio berberak edo antzekoak baditu.

2.– Bitarteko funtzionario izateari utziko zaio izendapenaren arrazoiak desagertzen direnean edo aurreko apartatuan aurreikusitako epeak betetzen direnean, eta, zehazki, kasu hauetan:

a) Aldi baterako programak amaitzean, programok amaitzen diren unean, eta, edozein kasutan, izendapenetik gehienez ere berrogeita zortzi hilabete igarotakoan.

b) Lanpostu-erreserbarako eskubiderik ez duten karrerako funtzionarioak itzultzean edo berresleitzean.

c) Lanpostua arauz hornitzean, enplegu publikoaren eskaintzaren bidez edo funtzionarioen mugigarritasunerako lege ezarrita dauden prozeduretakoren baten bitartez. Artikulu honen 1. apartatuaren a) letran jasotako egoeran, bitarteko funtzionarioek betetzen dituzten plaza hutsak enplegu-eskaintzan sartu behar dira, izendapena egin deneko ekitaldi horretan bertan edo, ezinezkoa bada, hurrengoan, non eta lanpostua amortizatzea erabakitzen ez den.

d) Lanpostua amortizatzean.

e) Premia- eta urgentzia-arrazoiak desagertzean; karrerako funtzionarioak behin-behinekoz adskribatzean, eta lanpostuan jarduteko betekizunak behin lanpostuan egonez gero ez betetzean.

3.– Era berean, bitarteko funtzionarioek funtzionario izateari utziko diote karrerako funtzionario izateari uzteko arrazoiak gertatzen diren kasuetan ere.

4.– Karrerako funtzionarioen araubide orokorra aplikatu ahal izango zaie bitarteko funtzionarioei beren izaerari egokitzen zaion neurrian eta lege honetan jasota dagoen moduan.

29. artikulua.– Langile lan-kontratudunak.

1.– Hauek dira euskal administrazio publikoaren zerbitzuko langile lan-kontratudunak: aurrekontuan diruz hornituta dauden lanpostu edo plazetan dihardutenak; jardun ere, idatziz formalizatutako

lan-kontratu baten bitartez, lan-arloko legerian aurreikusitako langileen kontrataziorako edozein modalitate baliatuta.

2.– Honelakoak izan daitezke langile lan-kontratudunak, kontratuaren iraupenaren arabera: finkoak, epai baten ondorioz mugagabe direnak edo aldi baterakoak.

3.– Langile lan-kontratudun finkoak eta aldi baterako langile lan-kontratudunak hautatzeko, lege honetan xedatutako sistemen arabera jardun behar da, eta beti errespetatu behar dira Konstituzioan jasotako printzipio hauek: berdintasuna, merezimendua eta gaitasuna, publikotasuna eta lehia askea.

4.– Aldi baterako langile lan-kontratudunak kontratatzeari eta haiek lanpostua uzteari dagokionez, kontratu mota bakoitzari aplikatzen zaion lan-legeria izango da arau.

5.– Zuzendaritza-kide lan-kontratudunak goi-zuzendaritzako lan-harreman bereziaren pean egongo dira, eta lege honetan zehaztutako printzipioen arabera izendatuko dira. Halaber, lege honetan xedatuta dagoena aplikatuko zaie alderdi hauetan: jardunaren ebaluazioa, ordainsari aldakorrak eta zuzendaritza-kide publiko profesionalen enplegu-baldintzak zehaztea.

6.– Epai judizial baten bitartez langile lan-kontratudun mugagabearen izaera lortzen dutenei lege honen hogeita zortzigarren xedapen gehigarrian xedatutakoak aplikatuko zaizkie.

II. KAPITULUA

KONFIANTZAKO ETA AHOALKULARITZA BEREZIRAKO LANGILEAK

30. artikulua.– Behin-behineko langileak.

1.– Hauek dira behin-behineko langile: izendapen bati esker eta behin betiko izaerarik gabe, berariaz konfiantzakotzat edo aholkularitza berezikotzat kalifikatutako funtzioak besterik betetzen ez dutenak, eta ordainketa jasotzen dutenak xede horretarako aurrekontu-kredituetatik.

2.– Behin-behineko langileek ezin izango dute euskal administrazio publikoen barruan bete zuzendaritza-funtziorik, funtzio exekutiborik edo funtzionarioei edo langile lan-kontratudunei gordetakorik.

3.– Postu hauek betetzen dituzten pertsonak bakarrik izendatu ahalko dituzte behin-behineko langileak: lehendakari, diputatu nagusi, alkate, lehendakariorde, sailburu eta foru-diputatu, Herri Kontuen Euskal Epaitegiko lehendakari eta Euskal Herriko Unibertsitateko errektore. Eusko Jaur-laritzak eta foru aldundietako eta udaletako gobernu-organismoek zehatuko dituzte, kasu bakoitzean, behin-behineko langileen gehieneko kopurua eta haien adskripzio organikoa; zehaztu ere, beren araudian xedatutakoaren arabera eta gastu publikoaren ekonomia-printzipioa begiratuta.

4.– Behin-behineko langileen lanpostuak eta ordainsariak lanpostu-zerrendetan edo antzeko antolamendu-tresnetan jasoko dira, eta Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian edo dagokion lurralde historikoko aldizkari ofizialean argitaratu beharko dira.

5.– Behin-behineko langileak izendatzea eta lanpostutik kentzea libreak izango dira. Behin-behineko langileak lanpostua utzi beharko du, nolana den ere, konfiantzako edo aholkularitzako funtzioa nori ematen dion, agintari horrek bere kargua uztean.

6.– Behin-behineko langile izateak ez du merezimendurik ekarriko enplegu publikora iristeko, ez eta barne-sustapenerako ere.

7.– Behin-behineko langileei, beren izaeraren ezaugarriak aintzat hartuta egoki denean, karre-rako funtzionarioen araubide orokorra aplikatuko zaie.

III. TITULUA

ZUZENDARITZA-FUNTZIOA ETA ZUZENDARITZA-KIDE PROFESIOALEN ESTATUTUA
EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN

I. KAPITULUA

ZUZENDARITZA PUBLIKO PROFESIONALA. ANTOLAMENDUA

31. artikulua.– Zuzendaritza publiko profesionala.

1.– Hauek hartzen ditu barnean zuzendaritza publiko profesionalak: administrazio publiko bakoitzak bere antolakuntza-ahalez baliatuta zuzendaritzakotzat definitzen dituen lanpostuen multzoa; definitu ere, dagozkion antolamendu-tresnetan edo antolaketa-arauetan, lege honek xedatuarekin bat etorrira. Toki-erakundeen zuzendaritza publiko profesionala Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legeak eraenduko du, eta, modu osagarrian, lege honek xedatzen duenak.

2.– Zuzendaritza publiko profesionala osatzen duten lanpostuak gobernu-maila bakoitzaren zuzendaritza politikoaz arduratzen diren organoen mende egongo dira zuzenean, eta titulu honetan zehazten diren funtzioak izango dituzte.

3.– Lege-mailako arauen batek xedatzen ez duen bitartean, ezin da zuzendaritza publiko profesionalako lanposturik jarri izaera bereko beste postu batzuen mende, salbu eta zuzenbide pribatuko ente publikoetan eta sektore publikora adskribatutako entitate instrumentaletan.

32. artikulua.– Zuzendaritza-kide publiko profesionalak.

1.– Lege honetan ezarritakoaren arabera, hauek izango dira zuzendaritza-kide publiko profesionalak: aurreko artikuluan (31. artikulua) aipatzen diren zuzendaritza-izaerako lanpostuen titularrak.

2.– Ez dira zuzendaritza publiko profesionalakoak izango, ordea, zuzendaritza-izaerako postuak, baldin eta haien titularrei Goi Kargudunen Estatutu Juridikoa aplikatu behar bazaie.

33. artikulua.– Zuzendaritza-izaerako lanpostuen funtzioak.

1.– Hauek izango dira zuzendaritza publiko profesionalako lanpostu euskal administrazio publikoetan: halakotzat definitzen direnak administrazio bakoitzeko zuzendaritza-izaerako lanpostuak antolatzekeo tresnetan.

2.– Zehatzago esanda, zuzendaritza-izaerako lanpostutzat jo ahal izango dira gehienbat funtzio hauek, guztiak edo batzuk, gauzatzea dakartenak:

a) Helburuak jartzea eta ebaluatzea.

b) Parte hartzea zuzendaritza politikoan onartutako programa eta politika publikoen formulazioan eta exekuzioan.

c) Beren eskumen-eremuko zerbitzu eta proiektuen plangintza, koordinazioa, ebaluazioa, berrikuntza eta hobekuntza, zuzendaritza politikoko organoen gainbegiratu gertuenekoaren pean.

d) Dagokien eskumen-eremuan, pertsonen zuzendaritza, baliabideen kudeaketa eta aurrekontuaren exekuzioa.

e) Autonomia eta ardura handia hartzea beren helburuak betetzean, dagozkien euskal administrazio publikoen gobernu-organoei ezarritako gidalerro orokorrak begiratuta.

f) Funtsezko ekarpena egitea politika publikoak abiarazi eta garatzeko.

3.– Nolanahi ere, euskal administrazio publikoetako gobernu-organoen borondatearen mende egongo da, erabat, lanpostu jakin batzuk zuzendaritza publiko profesionalaren barruan sartzea, egokitzat jotako autoantolaketa- eta aukera-irizpideen arabera.

34. artikulua.– Zuzendaritza-izaerako lanpostuen betekizunak.

1.– Zuzendaritza-izaerako lanpostuak betetzeko, beharrezkoa izango da graduko unibertsitate-titulua edo enplegu publikora iristeko titulazio baliokidea izatea.

2.– Euskal administrazio publikoetako zuzendaritza publiko profesionala osatzen duten lanpostuak beteko dituztenei dagokienez, administrazio publiko horietako langile funtzionarioak edo langile lan-kontratudunak izan daitezke eta kanpoko langileak izan daitezke. Nolanahi ere, zein hautu egiten den zehaztu beharko da zuzendaritza-izaerako lanpostuak antolatzeko tresnetan.

35. artikulua.– Zuzendaritza-postuen monografiak.

1.– Euskal administrazio publikoek eta haien entitate instrumentalek monografia bana egin beharko diote egituran dagoen zuzendaritza-postu bakoitzari. Hauek zehaztu beharko ditu monografiak: zer funtzio esleitu zaion lanpostu bakoitzari eta, hala badagokio, zer kompetentzia profesional berezi eskatzen den lanpostuko zereginak zuzen betetzeko.

2.– Lanpostuan jarduteko eskatzen diren kompetentzia profesionalak gutxienez hiru atal haue-tan sailkatu beharko dira:

a) Eskatzen diren gutxienerako ezagutzak.

b) Gutxienerako lan-esperientzia eremu funtzional bereko edo antzeko bateko lanpostuetan. Behar izanez gero, hau ere adieraziko da: zer prestakuntza-programa baloratuko den zuzendaritza-postua hornitzeko prozesuan.

c) Bestelako kompetentzia batzuk, lanpostua zuzen betetzeari lotuak.

36. artikulua.– Zuzendaritza-izaerako lanpostuak antolatzeko tresnak.

1.– Zuzendaritza-izaerako lanpostuak antolatzeko tresna batean jasoko dira zuzendaritza-izaerako lanpostuak, eta tresna hori, enplegu publikoari buruzko oinarritzko legeetan xedatutakoaren arabera, ez da negoziazio kolektiboaren xede izango.

2.– Hartara, zuzendaritza-lanpostuak antolatzeko tresna horretan gutxienez datu hauek jaso beharko dira espresuki:

a) Lanpostuaren izena.

b) Lanpostua hornitzeko betekizun orokorrak, non zehaztu beharko den lanpostua dagokion administrazio karrerako funtzionarioei edo langile lan-kontratudun finkoei erreserbatzen zaien, edo beste administrazio batzuetako langileentzat irekita dagoen, edo are enplegatutako publiko ez direnentzat ere.

c) Lanpostuaren betekizun bereziak, lanpostuan jarduteko eskatzen diren kompetentzia profesionalak lotuak.

d) Dena delako zuzendaritza-lanpostua funtzionario publikoen sistemaren barruan badago, lanpostua betetzeko behar den edo diren garapen profesionaleko gradua edo graduak, karrera profesionaleko sistema ezarrita badago, edo, hala badagokio, lanpostua hornitzeko behar den gradu pertsonal finkatua.

e) Lanpostuaren hizkuntza-eskakizuna eta, hala badagokio, hizkuntza-eskakizunaren derrigortasun-data.

f) Lanpostuaren ordainsariak, ordainsari osagarriak eta aurreikusitako helburuak erdietsi edo gaindituz gero jaso daitezkeen ordainsari aldakorren gehieneko portzentajea, dagokion entitatearen aurrekontuetan ezarritakoaren arabera, lege honetan xedatutako ehunekoen mugak muga.

g) Postuan jarduteko aldia, zeina ezingo baita izan 5 urte baino gutxiago.

3.– Antolatzeko tresna hori euskal administrazio publiko bakoitzaren organo eskudunak onartuko du. Publikoa izango da, eta dagokion aldizkari ofizialean argitaratuko da.

II. KAPITULUA

ZUZENDARITZA-KIDE PUBLIKO PROFESIONALAK IZENDATZEKO PROZEDURA ETA HAIEN ARAUBIDE JURIDIKOA

37. artikulua.– Zuzendaritza-kide publiko profesionalak izendatzeko prozedura.

1.– Zuzendaritza-kide publiko profesionalak izendatzeko prozeduratan merezimendu-, gaitasun- eta objektibotasun-printzipioei begiratuko zaie, bai eta lanpostuak betetzeko izangaien egokitasunari ere; horretarako, konpetentzia profesionalak egiaztatzeke sistema bat erabiliko da, artikulua honetan aurreikusia.

2.– Zuzendaritza-kide publiko profesionalak izendatzeko prozedurarako erreserbatu diren lanpostuak deialdi publikoan aterako dira. Deialdi horrek zehaztuko du zer ezaugarri eta konpetentzia profesional eskatzen diren lanpostuok hornitzeko, lege honen 36. artikuluan xedatutako antolamendu-tresnetan ezarritakoaren arabera.

3.– Deialdia dagokion aldizkari ofizialean argitaratuko da eta, behar izanez gero, beste bide batzuk ere erabiliko dira deialdiaren publizitatea eta izangaien partaidetza bermatzeko.

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

4.– Jaurlaritzak dekretuz arautuko ditu hauek: konpetentzia profesionalak egiaztatzeke prozedura, konpetentzia horien ebaluazioa, zuzendaritza-kide publiko profesionalak hautatu eta izendatzeko irizpideak eta lanpostutik kentzeko inguruabarrak. Nolanahi ere, beti errespetatuko du eremu horretako foru-, toki- eta unibertsitate-autonomiaren printzipioa.

38. artikulua.– Kudeaketaren erantzukizuna: emaitzen ebaluazioa.

1.– Zuzendaritza-postuen titularren kudeaketa ebaluazioaren mende egongo da. Ebaluaziorako irizpide izango dira: eraginkortasuna eta efizientzia, erantzukizuna eta emaitzen kontrola, ezarri zaizkien helburuen arabera. Edonola ere, helburu horiek berriro definitu ahal izango dira, unean uneko politika publikoaren arabera.

2.– Hauek egingo dute kudeaketa-emitzen ebaluazioa: nagusi hierarkikoak; beste pertsona batzuek, zeinek, aztertzeko eta egiaztatzeko aukera izanik, fidagarritasun-, objektibotasun-, inpartzialtasun- eta ebidentzia-irizpideak beteko baitituzte ebaluazioetan, edo dagokion gobernu-organoak. Emitzak ebaluatzeke orduan, batez ere honako irizpide hauek hartuko dira kontuan:

- a) Helburuak jartzea eta ebaluatzea.
- b) Proiektuen diseinua, plangintza eta kudeaketa.
- c) Pertsonen zuzendaritza eta kudeaketa.
- d) Baliabide material, finantzario edo teknologikoen kudeaketa.

3.– Izendapen-erabakiak eta goi-zuzendaritzako kontratuak pizgarri-sistema bat ezar dezakete, kudeaketan lortutako emitzen arabera. Horretarako, ordainsari aldakorren sistema bat ezarriko da, oinarritzat hartuta helburuen betetze-mailaren arabera osagarri bat, zeina emitzen arabera aldatuko baita. Osagarri hori inoiz ez da izango zenbateko finkokoa, ez eta lanpostuaren ordainsari guztien ehuneko bosta baino txikiagoa eta ehuneko hamabosta baino handiagoa ere. Kalkulua egiteko, ordainsari horietatik guztietatik kanpo utziko dira, hala badagokio, funtzionarioen karrera profesionaleko osagarria eta antzinasuna.

4.– Gobernu Kontseiluak hauek onartuko ditu dekretuz bere eskumen-esparrurako: alde batetik, araubide orokor bat, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio zuzendaritza-kideentzako pizgarriak onartu eta ezartzeko; bestetik, pizgarrien ordainketa ahalbidetuko duen ebaluazio-sistema.

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

39. artikulua.– Zuzendaritza-kide publiko profesionalen aplikatzeko araubide juridikoa.

1.– Zuzendaritza-kide publiko profesionalen enplegu-baldintzen zehaztapena ez da hartuko negoziazio kolektiboaren gaitzat; izan ere, kasuan kasuko administrazio publikoaren gobernu-organo eskudunek, unilateralki, finkatuko dituzte.

2.– Euskal administrazio publikoetako sektore publikoko zuzendaritza-postuetan diharduten karrerako funtzionarioek irizpide hauen arabera formalizatuko dituzte zerbitzu-harremanak:

a) Bete nahi den zuzendaritza-postua baldin bada Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorra, Foru Administrazioa, Toki Administrazioa edo Euskal Herriko Unibertsitatekoa, edota administrazio horien mendeko organismo autonomo edo zuzenbide pribatuko ente publikoetako, administrazio-izaerako izendapenaren bitartez hornituko da postua.

1.– Karrerako funtzionarioek zerbitzu aktiboan jarraituko dute, eta jabetzan duten lanpostua erreserbatuko zaie, baldin eta beren administrazio publikoko zuzendaritza-postuak betetzeko izendatzen badituzte, edo administrazio haren mendeko organismo autonomo edo zuzenbide pribatuko ente publikoetako zuzendaritza-postuak betetzeko.

2.– Karrerako funtzionarioak zuzendaritza-kide publiko profesional modura zerbitzuak emateko egoerara igaroko dira, eta jabetzan duten lanpostua erreserbatuko zaie, lege honen

X. tituluan xedatutakoaren arabera, baldin eta beren administrazioko zuzendaritza-postuetarako barik beste administrazio publiko bateko edo haren organismo autonomo eta zuzenbide pribatuko ente publikoetako zuzendaritza-postuak betetzeko izendatzen badituzte.

b) Euskal administrazio publikoen sektore publikoko zuzendaritza-postu baterako izendapena bada, goi-zuzendaritzako lan-kontratua egingo da. Karrerako funtzionarioak sektore publikoan zuzendaritza-kide publiko profesionalen zerbitzuak emateko egoerara igaroko dira, eta jabetzan duten lanpostua erreserbatuko zaie, lege honen X. tituluan aurreikusitakoaren arabera.

3.– Euskal administrazio publikoen sektore publikoko zuzendaritza-postuetan diharduten langile lan-kontratudun finkoek irizpide hauen arabera formalizatuko dituzte zerbitzu-harremanak:

a) Bete nahi den zuzendaritza-postua baldin bada Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorrekoa, Foru Administrazioa, Toki Administrazioa edo Euskal Herriko Unibertsitatekoa, administrazio-izaerako izendapenaren bitartez hornituko da postua. Langile lan-kontratudun finkoak nahitaezko eszedentzia-egoerara pasatuko dira, eta jabetzan duten lanpostua erreserbatuko zaie, hala badagokie.

b) Bete nahi den zuzendaritza-postua baldin bada euskal administrazio publikoetako edozeinen sektore publikoakoa, goi-zuzendaritzako lan-kontratua formalizatuko da postua hornitzeko. Langile lan-kontratudun finkoak nahitaezko eszedentzia-egoerara pasatuko dira, eta jabetzan duten lanpostua erreserbatuko zaie, hala badagokie.

4.– Zuzendaritza-izaerako lanpostuak betetzeko izendatu langileak ez badira euskal administrazio publikoetako karrerako funtzionario edo langile lan-kontratudun finko, goi-zuzendaritzako lan-kontratuaren bitartez formalizatuko dute zuzendaritza-postuarekiko lotura.

5.– Zuzendaritza-kide publiko profesionalak Eusko Jaurlaritzako kargu publikodunen bateraezintasunen araubidea bete beharko dute, ahaztu gabe, jakina, toki-araubideko oinarritzko legeriak bateraezintasunei eta interes-gatazkei buruz xedatutako berezitasunak, Toki Administrazioko zuzendaritza-kide publiko profesionalak dagokienez.

6.– Zuzendaritza-kide publiko profesional izatea ez da merezimendutzat joko funtzionario edo langile lan-kontratudun izatera iristeko orduan. Dena den, karrera profesionalean eta hornikuntzan baloratu ahal izango da.

7.– Nolanahi ere, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuak bere arauen arabera hornituko ditu zuzendaritza-postuak, zuzenbide pribatuko erakunde publiko den aldetik.

8.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa, Foru Administrazioa, Toki Administrazioa edo Euskal Herriko Unibertsitateko zuzendaritza-kide publiko profesionalak hauek bete beharko dituzte bere jardunean: erakunde bakoitzeko kargudun publikoaren jokabide-kodeek dakartzaten irizpideak eta aurreikuspenak.

9.– Artikulu honetan lanpostuaren erreserba aipatzen denean, lanpostu hau erreserbatzen dela ulertu behar da: enplegatu publikoak enplegatu publikoaren izaerara iristeko prozesuaren ondoren, dela lehiaketaren bitartez, dela destino-esleipenez, jabetzan duena.

IV. TITULUA

ENPLEGU PUBLIKOAREN ANTOLAMENDUA ETA EGITURA

I. KAPITULUA

ENPLEGU PUBLIKOAREN ANTOLAMENDUA EUSKAL SEKTORE PUBLIKOAN

LEHENENGO ATALA

EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO ENPLEGU PUBLIKOA ANTOLATZEKO
TRESNAK

40. artikulua.– Lanpostua.

1.– Lanpostua da enplegu publikoa egituratzeko oinarrizko unitatea. Lanpostua eratzeko, funtzio edo erantzukizun batzuk ematen zaizkio, eta enplegatu publikoek egikaritzen dituzte hartarako behar diren zereginetan jardunez.

2.– Lanpostuak dotazio bat edo gehiago izan ditzake, lan-kargak edo haien interdependentziak eskatu bezainbeste.

3.– Hala egokituz gero, unean uneko egoeraren arabera edo aldi baterako lanpostuak izan ditzakete euskal administrazio publikoek, aldi baterako programak aurrera eramateko edo ohiko baliabideekin burutu ezin dituzten lan-kargei aurre egiteko.

4.– Administrazio publiko bakoitzak bere antolaketa-premien arabera ezarriko du zer erantzukizun-mailatan egituratuko diren lanpostuak, hauek kontuan hartuta: lanpostuan jarduteko behar diren konplexutasun- eta koordinazio-eskakizunak, lanpostuaren funtzioak eta lanpostuan aritzeko behar den edo diren garapen profesionaleko gradua edo graduak.

5.– Administrazioak autoantolatze gaitasuna duenez, bere esku izango du, alde batetik, lanpostuak sortu eta kentzea, eta, bestetik, lanpostuen funtzioak eta zereginak aldatzea. Lanpostu edo dotazioaren bati oinarrizko ezaugarriak funtsean aldatuz gero, hura amortizatu eta beste bat sortu beharko da, edo, hala badagokio, izan baden beste baten barruan sartu.

6.– Euskal administrazio publikoek irisgarritasun unibertsaleko baldintzetan egokituko dute lanpostua, desgaitasunen bat duten langile publikoek beren eginkizunak bete ahal izateko behar diren egokitzapenak eginez.

41. artikulua.– Funtzioak behin-behinekoz esleitzea.

1.– Euskal administrazio publikoek behin-behinekoz esleitu ahal izango dizkiete beren langileei betetzen duten lanpostuko funtzioez eta zereginenez bestelakoak, baldintza hauek beteta, betiere: funtzio eta zereginok langilearen sailkapenaren, graduaren edo talde profesionalaren heinekoak izatea; zerbitzuaren beharrezanek hala justifikatzea, eta ordainsarrietan murrizketarik ez eragitea. Behin-behinekoz emandako funtzioak eta zereginak ordainsari osagarri handiagoko lanpostu batekoak badira, dagokion neurrian handituko da ordainsaria funtzio eta zeregin horiek burutzen diren artean; handitu ere, dagokion arau-garapenean zehaztutakoaren arabera.

2.– Funtzioen eta zereginen esleipenaren behin-behinekotasunaren aldia negoziazio kolektiboaren esparruan zehaztuko da.

42. artikulua.– Lanpostuak taldekatzea. Arlo funtzionalak.

1.– Euskal administrazio publikoek beren lanpostuak taldekatu ahal izango dituzte haietan jarduteko behar diren ezaguera edo trebetasunen arabera; taldekatu ere, giza baliabideen kudeaketa arrazionalizatzeko. Lanpostuen taldekatzeak langileak hautatzeko eta lanpostuak hornitzeko prozesuak antolatzeko tresnak dira, baita prestakuntzarako eta karrera profesionalerako ere.

2.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorrean eta instituzionalean, «arlo funtzional» esango zaio lanpostuak taldekatzeko antolaketa-tresnari. Ondorio horietarako, honela definitzen dira arlo funtzionalak, gerora erregelamenduz garatuko badira ere: lanpostuen taldekatze batzuk, polibalentzia errealean edo potentzialean oinarrituak, eta lanpostuotan jarduteko behar diren ezaguera eta trebetasun komunetan oinarrituak.

3.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta instituzionaleko arlo funtzionalak zehazteko orduan, lege honen 17. artikulua ezarritakoaren arabera jokatu da.

4.– Gainerako euskal administrazio publikoek beren arlo funtzionalak edo lanpostuen taldekatze alternatiboak zehaztu ahalko dituzte bat etorrira beren arauetan jarritakoarekin edo toki-araubideko legediak dioenarekin.

43. artikulua.– Lanpostu motak.

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

44. artikulua.– Funtzio publikoen erreserba. Salbuespenak.

1.– Funtzionario publikoak ariko dira, eskuarki, euskal administrazio publikoetako lanpostuetan.

2.– Oro har, euskal administrazio publikoetan, funtzionario publikoentzat erreserbatuta daude funtzio hauek bereziki: administrazio publiko bakoitzaren ahal publikoak egikaritzen edo interes orokorrak zaintzen zuzenean nahiz zeharka parte hartzea eskatzen dutenak. Funtzio horien artean daude, besteak beste:

- a) Administrazio-espeditteen instrukzioa edo ebazpen-proposamena egitea.
- b) Administrazio-arauak edo -ebazpenak betetzen diren ikuskatzea, zaintzea edo kontrolatzea.
- c) Polizia-aginduak.
- d) Ekonomia-, finantza- eta aurrekontu-kudeaketaren kontrola eta fiskalizazioa.
- e) Kontabilitatea.
- f) Diruzaintza.
- g) Fede publikoa.
- h) Nahitaezko diru-bilketa.
- i) Erregistroetako inskripzio, idazpen, ezerezte eta gainerako administrazio-egintzak, erregistroak euskal administrazio publikoen titulartasunekoak direnean.
- j) Arau juridikoak prestatzea.
- k) Zehapenak ezartzea.

- l) Arbitraje- eta bitartekaritza-ahalak egikaritzea.
- m) Kontratazio-prezioen eraketa.
- n) Baimentze-funtzioak.
- ñ) Laguntzak eta dirulaguntzak ematea.
- o) Gardentasunaren eta gobernu onaren arloekin lotutako jarduerak.
- p) Larrialdien eta babes zibilaren kudeaketa.

3.– Lanpostu-zerrendetan aurreikus daiteke langile lan-kontratudunak aritzea lanpostu jakin batzuetan, baina esparru hauetan bakarrik:

- a) Aldian behingo edo jarraipenik gabeko premiak betetzeko lanpostuak.
- b) Alor jakin batzuetako enplegu instrumentalak –eraikin, ekipamendu eta instalazioen mantentze-lanak eta zaintza, arte grafikoak eta inkestak–, funtsezko funtzio dituztenak zerbitzuen funtzionamendurako behar den azpiegitura materiala mantentzea edo erabakiak hartzeko beharrezko diren azterlanak ahalbidetzeko datu objektiboak eskaintzea.
- c) Izaera bereziko enpleguak, haietan jarduteko prestakuntza akademiko jakin baten beharrik ez dutenak, izan badiren kidegoei edo eskalei ezin esleituzkoak eta, lanpostuen edukiaren izaeragatik, beste lanpostu batzuk sortzeko egokierarik ematen ez dutenak.
- d) Zeregin hauek berezko dituzten enpleguak, edo zeregin hauek baino ez dituztenak: zaintza, harrera, informazioa, agiriak zaindu eta garraiatzea, agiriak erreproduzitzea edo zeregin horietan laguntzea.
- e) Araututako irakaskuntza-sistemakoak edo unibertsitatekoak ez diren ikastetxeetako irakasleak, laguntzaileak eta espezialistak, eta adingabeak berrezteko zentroetakoak.
- f) Lanpostu-zerrenden arabera, desgaitasunen bat duten pertsonentzat erreserbatutako enpleguak, baldin eta, desgaitasunaren mota edo graduaren arabera, konpetentziak edo trebetasunak ezin badira frogatu desgaitasunen bat duten pertsonak sartzeko sistema orokorraren bidez.
- g) Protokoloarekin eta ekitaldi edo kongresuak antolatzearekin soilik zerikusia duten enpleguak.
- h) Lehen eta bigarren hezkuntza arautuko Erljio-irakasleak.
- i) Atzerriko postuak, laguntza-funtzioak dituztenak.
- j) Enpleguen izaera edota enpleguak adskribatuta dauden organo edo unitateek ematen duten zerbitzuaren ezaugarriak direla-eta, Eusko Legebiltzarraren lege baten bitartez zehazten diren enpleguak.

4.– Era berean, euskal administrazio publikoek ahalmena izango dute funtzionarioak izendatzeko aurreko apartatuan zerrendatutako funtzioekin zerikusia duten lanpostuetan ari daitezen; betiere, sinesgarriro justifikatuta lanpostu horietan ahal publikoak egikaritzen direla.

5.– Era berean, enplegatu publiko hauek ere izan daitezke langile lan-kontratudun: foru- eta toki-administrazioetako organismo autonomo eta bestelako entitate instrumentaletakoak, baldin eta beren funtzioak gizarte-zerbitzu, enplegu, kultura eta kirol politiketara bideratzen badituzte.

6.– Dagokion sortze-legeak kontrakoa esaten ez badu, langile lan-kontratudun izango dira zuzenbide pribatuaren mendeko ente publikoen zerbitzuko langileak, enpresa-entitate publikoetakoak,

sozietate publikoetakoak, tokiko merkataritza-sozietateetakoak eta partzuergo, mankomunitate eta fundazio publikoetakoak; nolana ere, funtzionarioentzat erreserbatutako lanpostuak izango dira, beti, agintaritza edo ahal publikoak baliatzea dakartenak.

45. artikulua.– Lanpostu-zerrendak.

1.– Lanpostu-zerrendak euskal administrazio publikoek beren barne-egiturak arrazionalizatu eta ordenatzeko baliatzen dituzten tresnak dira, baita langile-beharrizanak zehaztu, lanpostuetan jarduteko betekizunak definitu eta lanpostu bakoitza sailkatzeko ere, efikaziari, efizientziari eta antolaketarako arrazionaltasunari buruzko irizpideen arabera.

2.– Lanpostu-zerrendek hauek hartuko dituzte barruan, batera edo bereizita: aurrekontuan zuzkidura duten egiturako lanpostu guztiak, funtzionario, langile lan-kontratudun eta behin-behineko langileentzat erreserbatuta daudenak.

3.– Lanpostu-zerrendak eta haietan izandako aldaketak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko dira, edo kasuan kasuko lurralde historikoko aldizkarian foru-aldundietakoak edo toki-erakundeetakoak direnean. Argitaratu eta hurrengo egunean hasiko dira ondorioak izaten lanpostu-zerrendak, non eta berariaz beste data bat zehazten ez den. Hori guztia, lanpostu-zerrenden barruko datuen transferentzia bermatze aldera.

4.– Une bakoitzean errazago ezagutu dadin zein den lanpostu-zerrenden egoera, bai eta zerrenda horien kudeaketa errazteko ere, enplegu publikoaren eskumena duten organoek aldi-aldi eguneratuko dute zerrendon gainerako informazioa. Halaber, administrazio bakoitzeko egoitza elektronikoa agertu beharko dira bateratuta, gardentasunez, eta etengabe eguneratuta.

5.– Ez da egongo lanpostu-zerrenda aldeztatik zertan aldaturik kasu hauetan: dagokien euskal administrazio publikoetan enplegu publikoaren eskumena duten sailek funtzionarioen lanpostuen adskripzioa aldatzean –giza baliabideen berresleipen, berradskripzio edo birbanaketarengatik–, baldin eta destino berria badago eragindako langileen arestiko zerbitzu-udalerriri berean –edo campus berean, Euskal Herriko Unibertsitatearen kasuan– eta lan-baldintzak aldatzen ez badira. Aldaketa, dena den, lanpostu-zerrendan sartu beharko da; sartu ere, lanpostu-zerrendaren hurrengo aldaketan, berradskripzioa gertatuz gerokoan.

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

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

7.– Lanpostu-zerrendak aurrekontu-aurreikuspenetara egokituko dira, halako moldez, non ezingo duten barnean hartu lanposturik baldin eta haren dotazioari ezin bazaio eutsi dagokion ekitaldirako aurrekontu-plantilletan aurreikusitako kredituekin.

8.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta haren organismo autonomoetako lanpostu-zerrendak Gobernu Kontseiluak onartuko ditu, lege honen 17. artikuluan xedatutakoaz bat.

9.– Foru- eta toki-administrazioetan eta Euskal Herriko Unibertsitatean, haien arauen arabera horretarako eskumena duen organoak onartuko ditu lanpostu-zerrendak.

46. artikulua.– Lanpostu-zerrenden edukia.

1.– Lanpostu-zerrendek datuok adieraziko dituzte, nahitaez, lanpostu bakoitzeko:

a) Lanpostuaren izena eta lanpostu bakoitzetik dagoen dotazio kopurua.

b) Zer sail edo zentro organikotara adskribatuta dagoen.

c) Funtzionarioentzat erreserbatutako lanpostuei dagokienez, sailkapen profesionaleko talde edo azpitaldeak eta zer kidego, eskala edo beste sistematarako adskribatuta dauden, hala badagokio. Ez dago eragozpenik lanpostuak talde, azpitalde, kidego edo eskala batera baino gehiagotara adskribatzeko.

d) Langile lan-kontratudunentzat erreserbatutako lanpostuei dagokienez, bakoitzaren talde profesionala.

e) Hornitzeko-sistema –dela lehiaketa, dela izendapen askea– eta, hala badagokio, zein administrazio publikotako langileei irekitzen zaien hornikuntza hori.

f) Ordainsari osagarriak, lanpostuari lotuak.

g) Lanpostuaren hizkuntza-eskakizuna eta, hala badagokio, derrigortasun-data.

h) Dedikazio-araubidea.

i) Lanpostuaren izaera berezia ala normalizatua den.

2.– Lanpostu-zerrendetan zehaztuko dira, era berean, dena delako lanpostuan jarduteko eskatzen diren berariazko betekizunak, hala badagokio.

3.– Lanpostu-zerrenden bitartez bakarrik ken daitezke lanpostuak edo dotazioak lan-kargak aztertzeko prozesuen ondorioz, langileen ordezkartzarekin negoziatu ondoren.

4.– Behin-behineko langileen lanpostu-zerrendek hauek jasoko dituzte, gutxienez: artikuluhonon 1. apartatuko a), b), g) eta h) letretan aipatzen den informazioa, eta ordainsarien guztizko zenbatekoa.

47. artikulua.– Enplegu publikoa antolatzeko tresna osagarriak.

1.– Euskal administrazio publikoek enplegu publikoa antolatzeko beste tresna osagarri batzuk erabil ditzakete, lanpostu-zerrendek jasotako informazioa osatze aldera.

2.– Kudeatzeko tresna osagarriak dagokien euskal administrazio publikoetan enplegu publikoaren eskumena duen organoak onartuko ditu. Besteak beste, datu hauek jasoko dituzte tresna horiek:

a) Baloratu beharreko kompetentzien profila eta garapen profesionaleko gradua, edo, hala badagokio, gradu pertsonal finkatua.

b) Lanpostua zer arlo funtzionaltara edo taldekatze-sistema alternatibotara adskribatuta dagoen.

c) Lanpostuak hornitzeko prozeduretan baloratu behar diren merezimendu espezifikokoak.

d) Zein diren unean uneko egoeraren araberako edo aldi baterako lanpostuak aldi baterako programak aurrera eramateko edo ohiko baliabideekin burutu ezin dituzten lan-zamei aldi batean aurre egiteko, edo zein diren aldian behingo edo aldizkako premiei aurre emateko lanpostuak.

e) Lanpostuen ordainsari-osagarrien zenbatekoak zehazteari dagokionez, kontuan hartu beharreko faktoreen identifikazioa eta balioespena.

f) Zein diren aukera gutxiagoko edo integratzeko beharra duten kolektibo jakin batzuei gorde-tako aldi baterako lanpostuak eta desgaitasunen bat duten langileei gordetakoak.

3.– Enplegu publikoa antolatzeko tresna osagarriak publiko egingo dira arau-garapenean zehaztuko diren prozeduren bidez.

BIGARREN ATALA

ENPLEGU PUBLIKOA PLANIFIKATZEKO TRESNAK

48. artikulua.– Enplegu publikoa planifikatzea.

1.– Helburu hauek izango dituzte enplegu publikoa planifikatzeak eta enplegu publikoa planifikatzeko tresnak prestatu edo erabiltzeak: eraginkortasuna lortzea zerbitzu-prestazioan, bai eta efizientzia ere eskueran dauden baliabide humano, ekonomiko, material eta teknologikoak erabiltzean.

2.– Enplegu publikoaren plangintzak genero-ikuspegia sartuko du, eta helburu izango du Administrazio publikoaren giza baliabideak egokitzea honen bitartez: prestakuntzako, lanbide-sustapenerako eta mugigarritasunerako politikak lantzea.

3.– Enplegu publikoaren plangintzarako prozesuak sindikatu-ordezkaritzarekiko negoziazio kolektiboaren gaitzat hartuko dira.

49. artikulua.– Enplegu publikoa antolatzeko planak.

1.– Euskal administrazio publikoek, langileen ordezkaritzarekin negoziatu ondoren, aukeran izango dute enplegu publikoa antolatzeko planak onartzea eta funtzionarioei zein langile lan-kontratudunei aplikatzea.

2.– Enplegu publikoa antolatzeko planek hauek bete beharko dituzte: aurrekontuan jarritako mugak eta lege honetan nahiz lege hau garatuko duten xedapenetan jasotako arauak. Enplegu publikoa antolatzeko planen neurriek edo jarduerak langile lan-kontratudunei eragiten badiete, lan-zuzenbideko arauak diotenaren arabera garatu beharko dira.

3.– Enplegu publikoa antolatzeko planek neurri hauek jaso ditzakete, beste batzuen artean:

a) Dagoen langile kopuruari eta behar den langile kopuruari buruzko azterketa, hala langile kopuruaren aldetik nola lanpostuan jarduteko behar den kompetentzia profesionalaren aldetik.

b) Lana antolatzeko sistemei buruzko aurreikuspenak; lan-denbora eta denbora partzialeko lana berrantolatzeko sistemei buruzko aurreikuspenak eta lanari aplikatutako komunikazio eta informazio teknologiei buruzko aurreikuspenak.

c) Telelanerako neurriak eta lanpostuaren kokapena malgutzeko neurriak.

d) Plangintzaldirako pertsonal-beharrizanak betetzeko moduak identifikatzea, kontuan izanda hautaketarako, mugigarritasunerako eta prestakuntzarako neurriak.

e) Berresleipena, lanpostu-dotazioen berradskripzioa eta langileen birbanaketa. Kasu horietan, eta neurri osagarri gisa, aldi baterako etenda utz daiteke kanpoko langileak jardun-eremu

jakin batzuetan sartzeko aukera, edo lanpostuak hornitzea eremu jakin batzuetako langileentzat mugatu.

f) Lanpostuen azterketari eta lanpostuen egituren arrazionalizazioari buruzko aurreikuspenak.

g) Administrazioen arteko mugigarritasunaren sustapena, lege honetan esaten denaz bat. Kasu horietan, eta neurri osagarri gisa, aldi baterako etenda utz daiteke kanpoko langileak jardun-eremu jakin batzuetan sartzeko aukera, edo lanpostuak hornitzea eremu jakin batzuetako langileentzat mugatu.

h) Barne-sustapeneko neurriak edo, hala badagokio, sustapen profesionalerako eta langileak prestatzeko neurriak, bai eta nahitaezko mugigarritasunerako neurriak ere.

i) Prestakuntzako eta praktiketako kontratuak sustatzeko neurriak gazteak sektore publikoan sar daitezten.

j) Borondatezko eszedentzia eta erretiro aurreratua sustatzeko pizgarriak, baita zerbitzu aktiboari uko egin edo zerbitzu aktiboan behin betiko baja hartzekoak ere.

k) Enplegu publikoaren eskaintzaren bitartez giza baliabideak sartzeko aurreikuspena egitea, eta, hala badagokio, gerora agertutako arrazoi objektiboen ondorioz, hasieran sartutako plazak kanpoan uztea.

l) Beste edozein neurri, 48. artikuluan zehaztutako helburuak baldin baditu.

4.– Orobat, hauek jaso beharko dituzte enplegu publikoa antolatzeko planek:

a) Planaren aplikazio-eremua eta, hala badagokio, iraunaldia.

b) Azalpen-memoria arrazoitu bat, gutxienez hauek definituko dituena: lortu nahi diren helburuak, eta helburu horiek lortu ahal izateko zenbat langile eta enplegu publikoaren nolako egitura jotzen den egokitzea.

c) Plana betetzeko behar diren neurrien definizioa.

d) Epeak ezartzea planean definitutako neurriak eta jarduerak aurrera eramateko.

e) Txosten ekonomiko bat, planaren zenbatespena egite aldera kostuaren ikuspegitik edo gastuaren murrizketarenetik.

5.– Nolanahi ere, artikulua honen 3. apartatuan jasotzen diren neurriak negoziazio kolektiboko prozesu berezian landuko dira langileen ordezkartzarekin, lege honetan aurreikusten diren prozedura eta epeak errespetatuta. Gainera, entzunaldia emango zaio interesdunari.

50. artikulua.– Lanpostu-dotazioen berradskripzioak.

1.– Unitate edo zentro organiko batera adskribatuta dauden lanpostu ez-berezituen dotazioak sail edo organismo autonomo bereko edo beste bateko beste unitate edo zentro organiko batzuetara berradskribatu ahalko dira, zerbitzu-arrazoiak edo antolaketa-beharrizanak direla eta. Ordura arteko funtzioen antzekoak izango dituzte aurrerantzean ere.

2.– Lanpostu-dotazioak berradskribatzeko, beharrezkoa izango da arrazoiak jasoko dituen memoria bat, zeinean egiaztatu beharko diren hartzen den neurriaren egokitasuna justifikatzeko arrazoiak, bai eta aldeko txosten bat ere, enplegu publikoaren eskumena duen organoak emana, aurreko zenbakian adierazitako betekizunak betetzeari buruzkoa. Gainera, entzunaldia emango zaio interesdunari.

3.– Berradskripzio hori, ahal dela, berradskribatutako lanpostua zegoen herrian egingo da.

4.– Lanpostu-dotazio horiek betetzen zituzten enplegatu publikoak berradskribatuz gero artikuluko honetan xedaturik dagoen moduan, ordura arteko baldintza berberetan jarraituko dute lanean.

5.– Salbuespen gisa, osasun-arrazoiak direla-eta egin ahal izango da lanpostu-dotazioen berradskripzioa, dagokion erregelamendu-garapenean ezartzen denaren arabera.

51. artikulua.– Aurrekontu-plantillak.

1.– Euskal administrazio publikoen aurrekontuek zehaztuko dituzte aurrekontu-plantillak, hau da, lanpostu bakoitzari dagozkion plaza aurrekontu-zuzkiduradunen zerrenda, bai eta zein sailkapen-talde edo -azpitaldetara adskribatzen diren eta zein kidego, eskala, aukera eta, hala badagokio, espezialitatetakoak diren. Lan-kontratuko plazen kasuan, hauek adieraziko dira: zenbat diren eta langile lan-kontratudunen sailkapeneko zein talde profesionaletara adskribatzen diren, halakorik baldin badago. Behin-behineko langileentzako dotazioei dagokienez, banan-banan zehaztuko da lanpostu bakoitzari ezarritako ordainsariaren zenbatekoa.

2.– Funtzionario publikoei dagozkien aurrekontu-plantilletan kreditu-zuzkidurak zerrendatuko dira, kontzeptu hauen arabera ordenatuta:

- a) Oinarrizko ordainsariak, sailkapen-talde edo -azpitalde bakoitzari dagozkionak.
- b) Aparteko ordainsariak.
- c) Ordainsari osagarriak, lege honetan aurreikusitakoaz bat.

3.– Langile lan-kontratudunen aurrekontu-plantillek, bestalde, dagozkien kreditu-zuzkidurak sartuko dituzte, honela antolatuta: aplikatzeko hitzarmen kolektiboetan jasotakoaren arabera ordaintzekoak diren lansari-kontzeptuen arabera.

4.– Hauek ere jasoko dira aurrekontuetan: langileei dagozkien haborokinak eta kalte-ordainak ordaintzeko zuzkidura orokorrak. Era berean, aurreikuspen hauek ere sartuko dira: epaitegiek eduki ekonomikoko eskubideak aitortze aldera emandako epai irmoen exekuzioari dagozkionak, aldi baterako programak gauzatzekoak eta, ez baitira iraunkorrak edo aldeztuak aurretik ikusteko modukoak, unean uneko lanpostuei dagozkien zereginen pilaketa edo gehiegia ordaintzekoak.

5.– Lurralde historikoetan, batzar nagusiek onartuko dute plantilla, aurrekontuei buruzko urteroko foru-arauaren bidez. Udalerrietan, plantilla onartzea egokituko zaio horretarako eskumena, toki-araubidearen legediaren arabera, duen organoari.

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

52. artikulua.– Enplegu publikoaren eskaintza.

1.– Aurrekontu-esleipena duten postuak betetzeko langileak behar direnean, postuok ezin direlako bete administrazio bakoitzean dauden giza baliabideekin, enplegu publikoaren eskaintza egin beharko dute euskal administrazio publikoek eta haien mendeko entitateek, edo antzeko beste edozein kudeaketa-tresna erabili, langileen ordezkariarekin negoziatu ondoren.

2.– Enplegu publikoaren eskaintza edo antzeko tresnarik onartuz gero, konprometitutako postu-dotazioak atera beharko dira deialdian, eta, hala badagokio, gehienez beste ehuneko hamar gehiago, eta kasuan kasuko hautaketa-prozeduren deialdia egiteko gehienezko epea ere jarri

beharko da. Eskaintako plazen gehikuntza hori gertatuz gero, lege honen 78.8 artikuluan adierazitako baldintzak bete beharko dira.

3.– Enplegu publikoaren eskaintzaren edo antzeko edozein tresnaren exekuzioa hiru urteko epean amaitu beharko da, deialdia onartzen den datatik kontatzen hasita.

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

4.– Hauek adierazi beharko dituzte enplegu publikoaren eskaintzak edo antzeko edozein kudeaketa-tresnak: zer plaza huts bete behar dituzten karrerako funtzionarioek eta langile lan-kontratudun finkoek. Funtzionarioek bete beharrekoiei dagokienez, talde edo azpitaldetan sailkatuko dira, eta kidego, eskala, aukera, espezialitate eta titulazio-eskakizunik gabeko beste talde profesionaletan; langile lan-kontratudunek betetzekoak, berriz, talde profesionaletan. Hau ere sar daiteke enplegu publikoaren eskaintzan: plaza huts bakoitza zer arlo funtzional edo lanpostuen taldekatze-sistema alternatibotara adskribatzen den.

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

6.– Enplegu publikoaren eskaintza edo antzeko edozein kudeaketa-tresna urtero onartu beharko dute euskal administrazio publikoetako edo kasuan kasuko entitateetako organo eskudunek.

7.– Enplegu publikoaren eskaintzak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu beharko dira, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio publikoaren kasuan, eta dagokion lurralde historikoaren aldizkari ofizialean, foru- eta toki-administrazioen kasuan. Administrazio bakoitzaren egoitza elektronikoan ere argitaratuko dira.

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

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

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

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

9.– Enplegu publikoaren eskaintzak edo antzeko kudeaketa-tresnak, era berean, hauek har ditzake: enplegu publiko antolatze planen edukiaren ondoriozko neurriak.

10.– Enplegu publikoaren eskaintzatik kanpo utzi beharko dira amortizazio-espeditente baten xedeko dotazioak edo bete-betean plazaren edukiari eragiten dion aldaketa-espeditente baten xedeko dotazioak.

53. artikulua.– Pertsonalaren erregistroa eta giza baliabideen kudeaketa integratua.

1.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak, foru-aldundiek eta toki-administrazioek, Euskal Herriko Unibertsitateak, Eusko Legebiltzarrak eta batzar nagusiek pertsonalaren erregistro bana izango dute, eta bertan jasoko dira administrazio horien zerbitzuko langile guztien datuak. Erregistro hori datu pertsonalak babesteari buruzko indarreko legediak eskatzen duenaren arabera eratuko da, aldez aurretik langileen ordezkariarekin negoziatuta, eta Datuak Babesteko Euskal Bulegoari jakinaraziko zaio haren sorrera, dagozkion ondorioetarako.

2.– Erregistro horiek beharrezko diren sistema osagarriak izango dituzte kasuan kasuko sektore publikoko pertsonal guztiari buruzko informazio agregatua jasotzeko.

3.– Pertsonalaren erregistroek helburu hauek izango dituzte:

a) Erregistroan inskribatutako langileen espeditente pertsonalak erregistroan jasota daudela bermatzea, interesdunentzako berme gisa eta erregistroaren aplikazio-eremuaren barruko giza baliabideak kudeatzen laguntzeko tresna gisa.

b) Eskura izatea Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren giza baliabideen plangintzaz arduratzen diren organoek giza baliabide horien azterketa eta jarraipena egiteko behar duten informazioa, bai eta erregistro horietan dauden datuen gaineko ziurtagiriak emateko behar dutena ere.

c) Enplegatu publiko bakoitzaren nominan sar daitezkeen ordainsariak zehaztea, halako moldez, non ezingo baita lansaririk ordaindu ordainsariok aitortzeko egintza edo ebazpena aldez aurretik inskribatu gabe pertsonalaren erregistroan.

4.– Horretarako, euskal administrazio publiko bakoitzeko sektore publikoa osatzen duten entitateek pertsonalaren erregistro bana izango dute, bakoitzak bere aldetik zuzenean kudeatuko duena, baina administrazio bakoitzeko pertsonalaren erregistro orokorrarekin koordinaturik jardun beharko du.

5.– Euskal administrazio publikoek eta bere sektore publikoa osatzen duten gainerako entitateek giza baliabideen kudeaketari buruzko informazio-sistemak ezartzea sustatuko dute.

6.– Pertsonalaren erregistroari buruzko oinarritzko arauak gorabehera, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak gutxieneko irizpide komun batzuk proposatuko ditu, pertsonalaren erregistroetan erabil daitezzen, eta Eusko Jaurlaritzak onartuko ditu dekretu bidez.

7.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako pertsonalaren erregistroan atal bat sortuko da, enplegu publikoari buruzko estatistikak, azterlanak eta txostenak egiteko. Atal horrek datu agregatuen informazioa jasoko du, barnean hartuta euskal administrazio publiko guztietako langile guztiak, bai eta administrazio horien sektore publikoa osatzen duten langileak ere.

8.– Erregistro horietan, sexu-aldagaiari buruzko datuak inskribatuko dira, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 16. artikuluan aipatuak, eta bermatu egin beharko da erregistrotatutako datuek bide emango dutela jakiteko zeintzuk diren emakumeek eta gizonek euskal administrazio publikoetan dituzten egoera eta baldintzak.

9.– Erregistro horietan, desgaitasun-aldagaiari buruzko datuak inskribatuko dira eta bermatu egin beharko da erregistratutako datuek bide emango dutela jakiteko zeintzuk diren desgaitasunen bat duten enplegatu publikoek euskal administrazio publikoetan dituzten egoera eta baldintzak.

10.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren pertsonalaren erregistroa Eusko Jaurlaritzan enplegatu publikoaren eskumena duen sailera adskribatuko da.

11.– Erregelamendu bidez ezarriko dira pertsonalaren erregistroen antolaketa, funtzionamendua eta edukia, bai eta, hala badagokio, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio publikoaren sektoreetan erregistro laguntzaileak sortzea ere.

12.– Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak, datu pertsonalak babesteko legeak dioena errespetatuz, irizpide batzuk ezarriko ditu informazioa modu homogeneoan truka dadin euskal administrazio publikoen artean.

13.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren beste erregistro batzuetako datuak jaso ditzake Euskal Autonomia Erkidegoko pertsonalaren erregistroak bere helburuak betetzeko behar baditu. Elkarrekiko truketzea izan daiteke, baldin eta bermatzen bada datu pertsonalen babesari buruzko araudia betetzen dela.

14.– Toki-administrazioek ez badute gaitasun teknikorik edo ekonomikorik langileen erregistro bat garatu edo mantentzeko, foru-administrazioek beharrezko laguntza teknikoa eskainiko diete, artikulua honetan eskatzen dena beteko dela bermatzeko; horretarako, eragindako administrazioen arteko lankidetzaren hitzarmena izenpetuko da.

15.– Nolanahi ere, pertsonalaren erregistroen barruko informazioaren tratamendu integratuak errespetatu egingo du datu pertsonalak babesteko indarreko legeria, eta datu hauek baino ez dira sartuko: helburuak betetzeko egokiak eta behar-beharrezkoak direnak.

HIRUGARREN ATALA

ENPLEGU PUBLIKOA ANTOLATZEKO ETA PLANIFIKATZEKO BESTE TRESNA BATZUK

54. artikulua.– Jardunaren ebaluazioa.

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

Ondorio horietarako, jardunaren ebaluazioak, tresna gisa, aukera ematen du jokabide profesionaletan eta errendimendua edo emaitzen lorpena ebaluatu eta baloratzeko.

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

2.– Jarduna ebaluatzeko sistemak, nolanahi ere, irizpide hauek errespetatu beharko dituzte: edukien garrantzia, tresnen fidagarritasuna, inpartzialtasuna, neurrien objektibotasuna, gardentasuna eta bereizkeriarik eza. Sistemak aplikatzeari dagokionez, enplegatu publikoen eskubideei kalterik egin gabe aplikatuko dira.

3.– Jarduna ebaluatzeko sistemen helburu nagusiak honi lotuko zaizkio: enplegatu publikoen errendimendua, motibazioa eta prestakuntza hobetzea. Era berean, enplegatu publikoek egindako ebaluazioetatik lortutako datuak erabili ahalko dira lanpostuak berraztertze eta prestatze-, hornitze- eta hautatze-prozesuak diseinatu eta berraztertze.

4.– Euskal administrazio publikoek erregelamendu bidez garatuko dituzte jardunaren ebaluazioak enplegatuen karrera profesionalean, barne-sustapenean, lanpostuen horniduran eta ordainsari osagarrietan izango dituen ondorioak, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen irizpideen arabera eta langileen ordezkartzearekin negoziatu ondoren, lege honek aurreikusitakoaren arabera.

5.– Karrera profesionala aplikatu eta hari lotutako ordainsari osagarriak –122.2.b) eta 122.2.c) artikuluetan xedatzen direnak– jaso ahal izateko, aldez aurretik arautu eta onartu beharko dira, kasu bakoitzean, jarduna ebaluatzeako sistema objektiboak, eta langileen ordezkartzearekin negoziatu beharko dira.

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

7.– Ebaluazio-batzorde teknikoen bitartez egingo da ebaluazioa, eta jarduna ebaluatzeako prozesuaren objektibotasuna bermatuko dute batzorde horiek.

55. artikulua.– Lanpostuen azterketak.

1.– Lanpostuen azterketa beharrezko tresna da informazioa emateko, hala lanari buruzkoa, postuen zereginei dagokienez, nola lan hori egiten duten langileei buruzkoa, lana behar bezala egiteko behar den kompetentzia-profilari dagokionez. Lanpostuen azterketa enplegu publikoaren plangintza egiteko tresnatzat hartuko da, eta honetarako erabiliko da: Administrazio publikorako giza baliabideen antolaketa eta kudeaketarako gainerako tresnen diagnostikoa eta diseinua egiteko.

2.– Lanpostuen azterketan jasotako informazioak irizpide hauek bete beharko ditu: garrantzia, fidagarritasuna, baliotasuna, objektibotasuna eta gardentasuna.

3.– Lanpostuen azterketetatik ateratako informazioa administrazio bakoitzaren enplegu publikoaren alorreko organo eskudunean egongo da, eta administrazio hartako enplegatu publikoen eskura egon beharko du.

4.– Kudeaketako tresna hori aplikatzen duten euskal administrazio publikoek elkarrekin koordinatzeko aukera izango dute era bateko zein besteko aplikazioetan duten informazioa elkarri trukatzeko, aplikazio-irizpideak bateratzen saiatze aldera; hala ere, kontuan hartu beharko dira, alde batetik, administrazio bakoitzaren ezaugarri bereziak, eta, bestetik, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak eta Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluak gai horren inguruan garatutako eskuduntzak, hala badagokio. Informazio hori beti izango da agregatua, datu pertsonaletatik berezia.

5.– Tresna hori aplikatzeko asmoa duen administrazio publikoak langileen ordezkartzearekin negoziatu beharko du tresna.

II. KAPITULUA

EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN EGITURA

56. artikulua.– Sailkapen-taldeak.

Hauek erabiltzen dira funtzionarioak sailkatzeko: kidegoak, eskalak, espezialitateak eta laguntzako langileen talde profesionala, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko Kidegoei eta Eskalei buruzko azaroaren 11ko 7/2021 Legeak dioen eran.

57. artikulua.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako funtzionarioen kidegoak. Funtzionarioak taldekatzeko beste tresna batzuk foru- eta toki-administrazio publikoetan eta Euskal Herriko Unibertsitatean.

1.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako funtzionarioak kidegoka elkartzen dira, hauek kontuan hartuta: funtzionario izateko hautatze-prozeduren ezaugarriak, kidegoetan sartzeko exijitutako titulazio-maila eta bete beharreko funtzioen izaera homogoneoa.

2.– Kidegoa baino maila apalagoko taldekatzeak ere egon daitezke, administrazio publiko bakoitzean enplegu publikoaren arrazionalizazioa ahalbidetzeko. Horretarako, eta bete beharreko funtzioen espezializazioa kontuan hartuta, eskalak, aukerak edo espezialitateak egongo dira.

3.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako kidegoak sailartekoak izango dira eta funtzio publikoaren eskumena duen sailarekiko mendetasun organikoa izango dute, hargatik eragotzi gabe sail bakoitzarekiko edo administrazio instituzional zehatz bakoitzarekiko mendetasun funtzionala.

4.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren esparruan, lege honek kidegoak eta eskalak aipatzen dituen hain ulertu behar da: kidegoak, eskalak eta aukerak aipatzen direla.

5.– Foru-administrazio eta toki-administrazio publikoen eta Euskal Herriko Unibertsitatearen eremuan, berriz, lege honek kidegoak eta eskalak aipatzen dituen hain ulertu behar da: eskala eta azpieskalak aipatzen direla, eta, hala badagokio, haien barruan dauden mota eta espezialitateak, hargatik eragotzi gabe azken bi horiek sortzea, dagokion administrazio organo eskumendunak sortuko baititu.

6.– Lege honek kidegoak aipatzen dituen hain ulertu behar da: kidegoak, eskalak eta aukerak aipatzen direla, eta, hala badagokio, haien barruan dauden mota eta espezialitateak, hargatik eragotzi gabe azken bi horiek sortzea, dagokion administrazio organo eskumendunak sortuko baititu.

58. artikulua.– Eskalak eta azpieskalak.

1.– Euskal administrazio publikoetan, kidegoen barruan, eskalak egon daitezke baldin eta bete beharreko funtzioek eskatzen badute kualifikazio profesional bat, titulazio akademiko desberdinekin bete daitezkeen edukiak hartzen dituenak.

2.– Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen eskala bakoitzaren barruan azpieskalak egon daitezke, ezarritako zeregin- eta konpetentzia-multzoen arabera.

59. artikulua.– Aukerak.

Euskal administrazio publikoetako funtzionarioak aukera baten bidez irits daitezke kidegoetara. Aukera hori bat etorriko da enplegu publikora iristeko deialdian eskatutako unibertsitate-graduak, goi-mailako teknikariaren edo teknikariaren titulazio ofizialekin.

60. artikulua.– Espezialitateak.

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

2.– Espezialitateen araubide juridikoaren erregulazioa eta haiek sortu, aldatu, elkartu edo ezabatzea betekizunak ezartzea administrazio publiko bakoitzaren gobernu-organoei egokituko zaie; nolana ere, nahitaezkoa izango da hauek zehaztea:

a) Espezialitateen izena.

b) Eskatzen diren ezaguera bereziak.

c) Exijitutako betekizunak egiaztatzeko eta, hala badagokio, galtzeko prozedurak.

61. artikulua.– Lanpostuak adskribatzea kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaletara.

1.– Lanpostuak kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional batera adskriba daitezke, eskusiboki, baldin eta adskripzio hori ondorioztatzen bada lanpostu horietan garatu beharreko funtzioen izaeratik. Halaber, lanpostuak kidego edo eskala batzuetara adskriba daitezke baldin eta lanpostuei emandako funtzioak komunak zaizkienean kidego edo eskala batzuei.

2.– Kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional baterako edo batzuetarako adskripzioa, nolahi ere, lanpostu-zerrendaren bitartez egingo da.

62. artikulua.– Langile lan-kontratudunak.

Lan-kontratuko langileak lan-arloko legerian esaten denaren arabera sailkatuko dira.

V. TITULUA

ENPLEGATU PUBLIKOAREN IZAERA ESKURATZEA ETA GALTZEA

I. KAPITULUA

ZERBITZU-HARREMANA ESKURATZEA ETA GALTZEA

63. artikulua.– Karrerako funtzionarioaren eta langile lan-kontratudun finkoaren izaera eskuratzea.

1.– Euskal administrazio publikoetako karrerako funtzionarioaren edo langile lan-kontratudun finkoaren izaera eskuratzeko, betekizun hauek bete beharko dira, bata bestearen ondoren:

a) Hautaketa-prozesua gainditzea, barnean direla, hala badagokio, praktikaldi edo probaldiak.

b) Organo edo agintari eskudunak izendapena egitea. Izendapen hori Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da edo, hala badagokio, kasuan kasuko lurralde historikoko aldizkari ofizialean.

c) Ordenamendu juridikoari men egiten zaiola adierazteko egintza.

d) Postuaz jabetzea ezarritako epearen barruan edo, hala badagokio, organo edo agintari eskudunak lan-kontratu finkoa formalizatzea.

2.– Honako hauek ezingo dira funtzionario izendatu edo langile lan-kontratudun finko gisa kontratatu, eta, beraz, ondorioz gabe geratuko dira hartarako jarduketak: behin hautaketa-prozesua gaindituta, deialdian exijitutako betekizunak eta baldintzak betetzen dituztela egiaztatzen ez dutenak.

3.– Beste administrazio publiko batzuetako funtzionarioak edo langile lan-kontratudunak euskal administrazio publikoetan sartuz gero transferentzien ondorioz, xede-administrazioko berezko funtzionario edo langile lan-kontratudun bihurtuko dira, sorburu-administrazioan zuten izaera berarekin.

Karrerako funtzionarioen kasuan, hauek errespetatuko zaizkie: bai jatorrizko administrazioko kidego edo eskalako taldea edo azpitaldea, bai aitorturik zuten gradu pertsonalari edo karrerako mailari datxezkion eskubideak eta antzintasuna. Langile lan-kontratudunei dagokienez, aitorturik zituzten talde profesionala eta antzintasuna errespetatuko zaizkie.

64. artikulua.– Karrerako funtzionarioaren izaera eta langile lan-kontratudun finkoaren lotura galtzeko arrazoiak.

1.– Karrerako funtzionarioaren izaera galtzeko arrazoi dira:

a) Funtzionarioaren izaerari uko egitea.

b) Nazionalitatea galtzea.

c) Funtzionarioak erretiro osoa hartzea.

d) Zerbitzutik kentzearen diziiplina-zehapen irmoa.

e) Kargu publikorako desgaikuntza absolutu edo bereziko zigor nagusia edo zigor erantsia, irmoa.

f) Heriotza.

2.– Lan-kontratuko langile finkoaren kontratu-lotura azkenduko da karrerako funtzionarioaren izaera galtzeko arrazoi berberengatik –aurreko apartatuetan daude deskribatuta–, lege-bizilekua galtzeagatik eta lan-alorreko arauetan azkentzea dakarten beste inguruabarrengatik.

65. artikulua.– Funtzionarioaren izaerari uko egitea.

1.– Borondatez uko eginez gero funtzionarioaren izaerari, idatziz adierazi beharko da, eta Administrazioak berariaz onartu beharko du, salbu eta hurrengo apartatuan agertzen den kasuan.

2.– Ezingo du uko egitea onartu funtzionarioa diziplinazko espediente baten mende badago edo haren aurka auzipetze-autoa nahiz ahozko epaiketa hasteko autoa eman bada delituren bat egin duelako ustean.

3.– Funtzionarioaren izaerari uko egiteak ez du kentzen Administrazio publikora berriz ere sartzeko aukera, ezarritako hautaketa-prozeduraren bitartez sartu ere.

66. artikulua.– Funtzionarioaren izaera galtzea nazionalitatea galtzearen ondorioz.

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

67. artikulua.– Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen erretiroa.

1.– Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen erretiroa izan daiteke:

a) Borondatezkoa, norberak eskaturik.

b) Arrunta, lege ezarritako adina betetzen denean.

c) Ezintasun iraunkorra deklaritzen denean, dagokion kidego edo eskalako funtzioak betetzea eragozteko moduko graduan.

2.– Borondatezko erretiroa hartu ahal izango da, interesdunak berak eskatuta, baldin eta aplikatu beharreko gizarte-aurreikuspeneko araubidean ezarritako betekizunak eta baldintzak betetzen badira.

3.– Erretiro arrunta ofizioz deklaratu da, funtzionarioa legez ezarritako adinera iristen denean.

Hala ere, funtzionarioek bere esku dute eskatzea, erregelamenduz ezarriko den epean, zerbitzu aktiboaren luzapena –funtzionarioak hirurogeita hamar urte bete bitartekoa gehienez ere, eta zerbitzurako gai jotzen badute, betiere–, kasu hauetan eskatu ere: enplegu publikoa antolatzeako plan batean edo dagozkion aurrekontu arauetan jasotakoetan.

Erretiro-arau bereziak dituzten funtzionarioei ez zaie aplikatuko apartatu honetan xedatzen dena.

4.– Funtzionarioak zilegi izango du ezintasunagatiko erretiroa hartzea, erretiroaren egunean zeukan lanpostua gordeta, baldin eta ezintasunaren hasierako aitortzeak hura berrikustea ezarri bazuen litekeena zelako funtzionarioak hobera egitea eta lan egin ahal izatea funtzionarioari aplikatzen zaion gizarte-aurreikuspeneko araubideak ezarritako epean.

68. artikulua.– Kargu publikorako desgaiakuntza absolutu edo bereziko zigor nagusia edo erantsia.

1.– Desgaiakuntza absolutuko zigor nagusiak edo erantsiak, zigorra ezartzeko epaia irmo bihurtu eta gero, funtzionarioaren izaera galtzea dakar funtzionarioaren enplegu edo kargu guztiei dagokienez.

2.– Desgaiakuntza bereziko zigor nagusiak edo erantsiak, zigorra ezartzeko epaia irmo bihurtu eta gero, funtzionarioaren izaera galtzea dakar epaian zehaztutako enplegu edo karguei dagokienez.

69. artikulua.– Funtzionario-izaera berreskuratzea euskal administrazio publikoetan.

1.– Zerbitzu-harremana azkenduz gero funtzionarioak nazionalitatea galdu duelako edo, zerbitzurako ezintasun iraunkorra dela-eta, erretiroa hartu duelako, interesdunak, azkentzea ekarri zuen arrazoi objektiboa desagertutakoan, funtzionarioaren izaera berreskuratzeako eskaera egin dezake, eta onartu egingo zaio.

2.– Administrazio publikoen gobernu-organismoek funtzionarioaren izaera berreskuratzea onar dezakete, salbuespenez, eta interesdunak hala eskatuta, baldin eta funtzionarioaren izaera galdu bazuen desgaiakuntzako zigor nagusi edo erantsia jasotzeagatik, betiere egindako delituaren zirkunstantziak eta garrantzia aintzakotzat hartuta. Ebazpena emateko epea igaro eta ebazpen espresurik eman ez bada, eskaera ezetsi egin dela ulertu behar da.

II. KAPITULUA

EUSKAL SEKTORE PUBLIKOAN ENPLEGURA IRISTEKO PRINTZIBIOAK ETA BETEKIZUNAK

70. artikulua.– Euskal sektore publikoan enplegura iristeko printzipio gidariak.

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

2.– Euskal administrazio publikoek eta haien sektore publikoa osatzen duten entitateek beren funtzionarioak eta langile lan-kontratudunak hautatzeko erabiliko dituzten prozeduretan, artikuluko honen 1. apartatuak ezarritakoaren arabera garatzeaz gain, printzipio hauek errespetatuko dituzte beti:

a) Publikotasuna, hautaketa-prozesuaren deialdi, oinarri eta gainerakoarena, bide telematikoe-tatik zabaldua, hargatik eragotzi gabe publiko egiteko beste bide batzuk erabiltzea, lege honetan bertan aurreikusitako kasuetarako.

b) Lehia askea, salbu eta barne-sustapenerako ezarritakoan eta lege honetan aurreikusitako ekintza positiboko neurrietan.

c) Gardentasuna hautaketa-prozesuaren kudeaketan eta hautaketa-organoen funtzionamenduan.

d) Hautaketa-organoetako kideen inpartzialtasuna eta profesionaltasuna.

e) Hautaketa-organoen independentzia eta diskrezionalitate teknikoa.

f) Izangaien gaitasuna eta egokitasuna neurtzeko tresnen pertinentzia.

g) Hautaketa-prozesuetako edukien eta deitutako plazetan bete beharreko zereginen arteko adostasuna.

h) Hautaketa-prozesuen bizkortasuna, hargatik eragotzi gabe prozesuak gauzatzean gorde beharreko objektibotasuna eta berme guztien errespetua.

i) Hautaketa-prozesuan hizkuntza ofizialetatik edozein erabili ahal izateko bermea.

j) Hautaketa-prozesuetako ariketak eta probak egiteko deialdien izaera bateratua, beti errespetatuta enplegu publikora iristeko berdintasun-printzipioa.

k) Gainerako izangaiek dituzten baldintza beretan parte hartzea desgaitasunen bat duten pertsonen.

71. artikulua.– Euskal enplegu publikora iristeko betekizunak.

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

a) Europar Batasuneko estatu kide bateko nazionala izatea, lege honen 72. artikuluan aipatzen diren salbuespenak salbuespen.

b) Behar besteko gaitasun funtzionala izatea zereginak betetzeko.

c) Hamasei urte beteta izatea eta erretiro arrunta hartzeko lege ezarritako gehieneko adinetik gorakoa ez izatea, salbuespentzat hartuta legez araututako berezitasun batzuk, kidego, eskala, espezialitate edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional jakin batzuei dagozkienak.

d) Diziplinazko espediente bidez zerbitzutik kenduta ez egotea, administrazio publikoei edo autonomia-erkidegoetako konstituzio-organoei nahiz estatutu-organoei dagokienez, eta ebazpen judizialaren arabera desgaitasun absoluturik edo berezirik ez izatea, ez enplegu edo kargu publikoak betetzeko, ez funtzionarioen kidegora edo eskalara iristeko, ezta, langile lan-kontratudunen kasuan, zerbitzutik kendu edo desgaitu duten lanpostuan langileak zituen eginkizunen antzekoak betetzeko ere. Beste estatu bateko nazionala bada, desgaitua edo horren pareko egoera batean ez egotea, eta bere estatuan egoera berean egonda enplegu publikora iristeko eragozpen izango litzatekeen diziplinazko zehapenik edo horren parekorik ez izatea.

e) Betetzen ziren funtzioen antzekoetan aritzeko desgaiak ez izatea, lan-kontratudun langileen diziplinazko kaleratzearen zehapenaren ondoriozkoa, falta oso astun bat egiteagatik.

f) Eskatutako titulazio akademiko ofiziala izatea.

g) Deialdian aurreikusitako beste betekizun espezifikoak, bat etorrira lege honetan ezarritakoarekin eta dagokion lanpostu-zerrendan edo enplegu publikoa antolatzekeo tresna osagarrietan aurreikusitakoarekin, bai eta iristeko baldintzak direla-eta araututako betekizunekin ere.

2.– Euskal administrazio publikoek deialdi bakoitzean jakinaraziko dute zenbat lanpostu-dotaziok duen nahitaezko hizkuntza-eskakizuna, lanpostu-zerrendetan edo antzeko tresnetan ezarritakoarekin bat etorriz. Nahitaezko hizkuntza-eskakizuna dutenetara iristeko, beraz, nahitaezkoa izango da egiaztatzea deitutako lanpostuan jarduteko behar besteko hizkuntza-konpetentzia. Deialdien oinarrietan argituko da zenbat plazari bete zaion hizkuntza-eskakizunaren derrigortasun-data, eta gainerako plazetan merezimendutzat baloratuko da euskara jakitea.

3.– Hautaketa-prozesuko deialdiaren oinarrietan beste betekizun espezifiko batzuk sar daitezke, lanpostuetan bete behar diren funtzio eta zereginetarako egoki diren heinean. Betekizun horiek irizpide objektiboekin eta proportzioz finkatuko dira.

4.– Behin hautaketa-prozesua amaituta, destinoak esleituko zaizkie exijitutako betekizunak – hizkuntza-eskakizuna barne, nahitaezkoa balitz– betetzen dituzten izangaiei; esleitu ere, izangai bakoitzak lortutako puntuazioaren eta adierazitako lehentasunen arabera. Destino jakin batzuetara sartzeko exijitzen diren betekizunak betetzeak inola ere ez du murriztuko izangaia berak egiaztatutako betekizunen bat exijitzen ez duten beste postu batzuk aukeratzeko duen eskubidea.

5.– Esleitutako destinoak behin betikoak izango dira eta, zer hornikuntza-sistema erreserbatu zaien, bada sistema horrekin lortu direla joko da ondorio guztietarako.

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

72. artikulua.– Beste estatu batzuetako nazionalak enplegu publikora iristea.

1.– Europar Batasuneko beste estatu kide batzuetako nazionalak funtzionario izatera irits daitezke euskal administrazio publikoetan, enplegu hauetan salbu: zuzenean nahiz zeharka dakartenak botere publikoa baliatzen parte hartzea edo administrazio horien interesak zaintzeko zereginetan parte hartzea eskatzen dutenak. Euskal administrazio publikoetako gobernu-organismoek erabakiko dute, hala badagokio, zein funtzionario-talde, lanpostu-talde edo lanpostu zehatzetara ezingo diren iritsi Europar Batasuneko herritarrak, apartatu honetan jasotako irizpideak aintzat hartuta.

2.– Aurreko apartatuan jasotako araubide bera aplikatuko zaie hauei ere, nazionalitatea edozein dutela: Europar Batasuneko edozein estatu kideetako nazional baten ezkontideari, nazionala eta ezkontidea zuzenbidez banatuta ez badaude; nazionalaren eta ezkontidearen ondorengoei eta, nazionala eta ezkontidea zuzenbidez banatuta ez badaude, ezkontidearen ondorengoei, hogeita bat urtetik beherakoak badira edo, adin horretatik gorakoak izanda ere, mendeko direnei.

3.– Era berean, hauek ere izango dute euskal enplegu publikora funtzionario gisa iristea, artikulua honen 1. apartatuan ezarritako moduan: Europar Batasunak izenpetu eta Espainiako Estatuak berretsitako nazioarteko tratatuen aplikazio-eremuan sartzen diren pertsonak, baldin eta tratatu horien arabera langileen zirkulazio askea aplikatu behar bada.

4.– Legezko bizilekua Espainiako estatuan duten atzerritarrak euskal sektore publikoko enplegu batera iritsi ahalko dira, langile lan-kontratudun gisa, baldin eta deialdi bakoitzean eskatutako betekizunak betetzen badituzte.

5.– Artikulu honetan ezarritakoa gorabehera, interes orokorreko arrazoiak direla eta, Eusko Legebiltzarraren lege bidez ezar daiteke ez dagoela zertan bete nazionalitatearen betekizuna euskal administrazio publikoen jarduera-esparru edo -sektore jakin batzuetako funtzionario izateko.

Zehazki, premia objektiboak aintzat hartuta, hautaketa-probetarako deialdietan ezar daiteke ez dagoela zertan bete 71. artikuluan xedatutako nazionalitatearen betekizuna honako eremu eta sektore hauetan:

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

73. artikulua.– Nazioarteko organismoetako funtzionarioak enplegu publikora iristea euskal sektore publikoan.

Euskal administrazio publikoek ezarriko dute nazioarteko antolakundeetan diharduten funtzionario espainiarrek zer betekizun eta baldintza bete behar dituzten administrazio horietara iristeko; betiere, eskatutako titulazioaren jabe direla eta gainditu beharreko hautaketa-prozesuak gaindituta. Kasuan kasuko hautaketa-proben deialdiaren oinarrietan, euskal administrazio publikoek aukera izango dute erabakitzeke zer proba mota egitetik salbuetsiko dituzten nazioarteko antolakundeetako funtzionario horiek, uste baldin badute funtzionario horien ezagutzak aski frogaturik geratu direla funtzio publikora iristeko nazioarteko organismoaren prozeduran.

74. artikulua.– Desgaitasunen bat duten pertsonak enplegu publikora iristea euskal sektore publikoan.

1.– Euskal sektore publikoko enplegu publikoaren eskaintzetan kupo bat gordeko zaie desgaitasunen bat duten pertsonari: deitutako lanpostu hutsen ehuneko zazpi gutxienez. Desgaitasunen bat duen pertsonatzat hartuko da indarrean dagoen legeriak halakotzat hartzen duena. Helburua da administrazio bakoitzeko giza baliabide guztien ehuneko bira heltzea, arian-arian. Izangai horiek enplegu publikora iristeko baldintza izango dira, betiere, hautaketa-prozesuak gainditzea, desgaitasuna egiaztatzea eta desgaitasun hori bete beharreko zereginekin bateragarri dela erakustea.

2.– Honela egingo da ehuneko zazpiko erreserba hori: eskaintako plazetatik, gutxienez ehuneko bi izango dira desgaitasun intelektuala edo adimen-desgaitasuna egiaztatzen duten pertsonentzat, eta eskaintako gainerako plazak, berriz, beste edozein desgaitasun egiaztatzen duten pertsonentzat.

3.– Euskal administrazio publikoek aratuko dute zer enplegu mota eta zer baldintza izango den desgaitasunen bat duten pertsonen lanpostuak bete ditzaten. Era berean, sustapen-neurriak arautuko dituzte, desgaitasunen bat duten pertsonak euskal administrazio publikoetan sar daitezen arian-arian.

4.– Euskal administrazio publiko bakoitzak hartu beharreko neurriak hartuko ditu hautaketa-prozesuetan denborak eta bideak arrazoizkoa den eran moldatzeko eta egokitzeko, eta, behin prozesuak gaindituta, beharrezko diren egokitzapenak prestatuko ditu lanpostuetan, desgaitasunen bat duten pertsonen beren zeregin profesionalak egoki betetzeko modua izan dezaten.

5.– Euskal administrazio publikoek, eskaintako plazen talde funtzionaletan, erreserba-kuotak banaketa orekatua izatea zainduko dute.

75. artikulua.– Desgaitasunen bat duten pertsonak enplegu publikora iristeko sistemak eta plazen erreserba.

1.– Desgaitasunen bat duten pertsonak euskal sektore publikoko enplegu publikora iristeari eta haiei plazak erreserbatzeari dagokienez, bi sistema bereiz daitezke:

a) Desgaitasunen bat duten pertsonak iristeko sistema orokorra: plaza kupo bat gordeko da enplegu publikoaren eskaintzatik etorritako deialdietan.

b) Desgaitasun intelektual edo mentala duten pertsonak iristeko sistema espezifikoa: hautaketa-prozesu independenteetarako deialdia egitean datza.

2.– Desgaitasunen bat duten pertsonak sistema orokorraren bidez iristeko, erabili beharko dira deialdi berean bestelako txanden edo hautatzeko moduen bidez parte hartzen duten gainerako pertsonen aplikatuko zaizkien oinarri, arau eta esijentzia-maila berberak.

3.– Era berean, desgaitasunen bat duten langileek enplegu publikora iristeko modua baldin badute sistema orokorraren bidez, destino hauek esleitzea eskatu beharko dute, lehentasunez, hautaketa-prozesuan eskaini direnen artean: euskal administrazio publikoek eta haien mendeko entitateek beren lanpostu-zerrendan edo antzeko tresnan erreserbatu dituztenak langile horiek bete ditzaten.

4.– Desgaitasun intelektual edo mentala duten pertsonak iristeko sistema espezifikoa honetan datza: hautaketa-prozesu independenteetarako deialdia egitean, non jarduera intelektual edo mentalean ehuneko hogeita hamahiruko muga-gradua, gutxienez, duten pertsonak bakarrik hartu ahal izango baitute parte.

5.– Iristeko sistema espezifikoko horren ezaugarri dira:

a) Sistema horren bitartez plaza hauek bete ahal izango dira: administrazio publikoek, beren lanpostu-zerrendan edo antzeko tresnan, aurreko apartatuan xedatutako baldintzak biltzen dituzten pertsonak betetzeko erreserbatu dituztenak.

b) Sistema espezifikoko horren bidez egindako hautatze-prozesuetako proben funtsezko helburua izango da egiaztatzea izangaiek baduten lanpostuaren berezko zeregin edo funtzioak burutzeko oinarritzko jokabide multzoa.

c) Administrazioa sistema espezifikoko horren bidez iristen diren pertsonak beste lanpostu batzuk bete ahal izango dituzte Administrazio publikoan, kasuan kasuko mugigarritasun-prozesuaren bidez, baldin eta gaitasuna egiaztatzen bada dena delako lanpostuan aritzeko.

VI. TITULUA

EUSKAL SEKTORE PUBLIKOKO ENPLEGATUEN HAUTAKETA ETA PRESTAKUNTZA

I. KAPITULUA

EUSKAL SEKTORE PUBLIKOKO ENPLEGATUAK HAUTATZEKO PROZESUAK ETA SISTEMAK

76. artikulua.– Karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko sistemen irizpide orokorrak.

1.– Euskal sektore publikoan, lege honen 70. artikuluan jasotako printzipioen arabera garatuko dira langileak hautatzeko prozesuak.

2.– Oro har, hauetara iristeko egingo dira hautaketa-prozesuak: kidegoetara, eskaletara, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaletara, langile lan-kontratudunen talde profesionaletara edo enplegatu publikoen beste taldekatze-sistema batzuetara. Era berean, salbuespen modura, lanpostuetarako eta arlo funtzionaletarako edo lanpostuak taldekatzeko ordezkio sistemetarako hautaketa-prozesuak egin ahal izango dira, hargatik eragotzi gabe lanpostua edo lanpostuak prozesua egin aurretik adskribatzea kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional jakin batera edo langile lan-kontratudunen talde profesional jakin batera, kontuan izanik zer identitate funtzional dagoen eta lege honetan ezarritakoarekin bat etorrita. Kasu horretan, lanpostuetarako edo lanpostu-taldeetarako hautaketa-prozesuetan proba komun bat edo gehiago aurreikusi beharko dira kidego, eskala edo espezialitate jakin batera adskribatutako lanpostu guztietarako.

3.– Hautaketa-prozesuek barne hartu beharko dituzte deitutako kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko lanpostu-talde edo talde profesional bakoitzari dagozkion lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan garatu behar diren funtzioak ondo beteko direla eta zereginak efikaziaz egingo direla bermatzeko proba egokiak.

Euskal sektore publikoko enplegu batera iristeko hautaketa-prozeduretan, gutxienez proba praktikoa sartu ahal izango da, edo egoera praktikoa garatzeko proba bat. Proba horren bidez egiaztatuko da ondo egokitzen diren izangaien ezagutza eta trebetasunak deitutako kidegoko, eskalako, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaleko edo talde profesionaleko lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan egin beharreko zeregin nagusietara, aurreikuste aldera zeregin horiek egokiro bete edo ikasiko direla.

4.– Euskal administrazio publikoetara eta haien mendeko entitateetara sartzeko hautaketa-prozesu guztietan erabili ahal izango dira, aldi berean edo txandaka, lege honen 80.2 artikuluan azaltzen diren tresnak.

5.– Aurreko apartatuan aipatutako tresnez gain, proben garapenean erabil baitaitezke, praktikaldi edo probaldi bat, hautatzeko balioko duena, jar daiteke enplegu publikoetara iristeko hautaketa-prozeduretan, berdin dio karrerako funtzionarioentzat diren edo langile lan-kontratudun finkoentzat diren. Probaldi edo praktikaldi horrek prestakuntza-prozesu bat har dezake barnean.

A sailkapen-taldeko lanpostuetan eta unibertsitate-gradua edo titulu baliokidea duten pertsonak betetzen dituzten lan-kontratuko enpleguetan, probaldia sei hilabetekoa izango da, gehienez; gainerako sailkapen-taldeetan, berriz, gutxienez hiru hilabetekoa. Nolanahi ere, lan-kontratuko enpleguei aplikatzeko probaldia bateragarria izango da lan-alorreko legediak aurreikusitakoarekin.

6.– Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari egokituko zaio prestakuntza-ikastaro horiek antolatu edo egiaztatzea. Ikastaro horiek foru- eta toki-administrazioen eremuetan eman behar direnean, lankidetzaren hitzarmen bat sinatu beharko da aurretik.

7.– Horrenbestez, nagusi hierarkiko batek edo hura eskuordetzen duen batek gainbegiratu beharko du funtzionario edo langile lan-kontratudun finko izatera iristeko praktikaldia edo probaldia. Nagusi horrek edo hura eskuordetzen duen pertsonak tutore-lanak egingo ditu, eta bere ardura izango da praktiketako funtzionarioa edo probaldian dagoen langile lan-kontratuduna profesionalki orientatu edo zuzentzea. Era berean, txosten bat egin beharko du adierazteko ea izangaia egokia den ala ez deitutako kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen taldekatze profesional edo talde profesional bakoitzeko lanpostuen edo lanpostu-taldeen berezko ardurak betetzeko. Txosten hori, hautaketa-organo teknikoari bidali beharko dio.

Eusko Jaurlaritzak egingo du euskal administrazio publikoetako praktikaldi edo probaldi hori egiteko inguruabarren eta baldintzen erregelamenduzko garapena, eta, horretarako, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak horri buruz adierazitako irizpideak eta jarraibideak beteko ditu.

77. artikulua.– Bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako langile lan-kontratudunak hautatzeko irizpideak.

1.– Bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako langile lan-kontratudunak hautatzeko prozedurak arinak izango dira, eta printzipio hauek bermatuko dituzte: berdintasuna, merezimendua eta gaitasuna, publikotasuna eta lehia askea.

2.– Lanpostuak aldi baterako hornitzeko ere jarri ahal izango da probaldi bat gainditu beharra, bai eta, hala badagokio, prestakuntza-aldi bat ere.

3.– Lege honetan xedatutakoarekin bat etorrira, lanpostuak bitarteko funtzionarioekin eta aldi baterako langile lan-kontratudunekin hornitze aldera, aldi baterako ekar daitezke hautaketa-prozesu batean parte hartu baina plazarik lortu ez duten izangaiak; betiere bat etorrira administrazio publiko bakoitzak hartarako onartu eta langileen ordezkariarekin negoziatu den araudian ezarritako irizpideekin.

4.– Giza baliabideen kudeaketa efizientea eragozten ez bada, euskal administrazio publikoek elkarlanean jardungo dute, eta administrazio bakoitzak besteen esku utziko du bere aldi baterako kontratazioetarako lan-poltsa, dena delako administrazioak hala eskatzen badu bitarteko funtzionarioak edo aldi baterako langile lan-kontratudunak izendatzeko. Lan-poltsa horiek erabiltzeko, dena den, hau bete beharko da betiere: dagozkion lanpostuak bitarteko funtzionarioekin edo aldi baterako langile lan-kontratudunekin hornitzeko arauak diotena.

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

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

78. artikulua.– Karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko sistemak.

1.– Hauek dira enplegu publikora iristeko hautaketa-sistemak: oposizioa, lehiaketa eta oposizio-lehiaketa.

2.– Hauek dira enplegu publikora iristeko ohiko hautaketa-sistemak: oposizioa eta oposizio-lehiaketa.

3.– Oposizioan, hautaketa-probak egingo dira izangaien egokitasuna eta gaitasuna zehazteko, bai eta lehentasun-ordena finkatzeko ere. Hautaketa-probetan, lege honen 80.2 artikuluan araututako hautaketa-tresnetako bat edo gehiago sartu ahal izango dira.

4.– Oposizio-lehiaketan, hautaketa-probak egingo dira, bata bestearen ondoren, eta, era berean, izangaien merezimenduak baloratuko dira, deialdiaren oinarrietan ezarritako baremoen arabera. Neurriko puntuazioa emango zaio merezimenduen balorazioari, ez dadin gerta hark berez erabakitzea hautaketa-prozesuaren emaitza. Lehiaketa-fasearen balorazioa inoiz ez da gehiago izango oposizio-fasean gehienez atera daitekeen puntuazioaren ehuneko berrogeita bost baino. Izangaien egokitasuna ziurtatzeko, kasuan kasuko hautaketa-probetako bakoitzean jarritako gutxieneko puntuazioa gainditu beharko dute izangaiak oposizio-aldian.

5.– Lanpostu hauek bete daitezke lehiaketa-sistemaren bidez: ikertzaileenak eta legeak ezarzen dituenak.

6.– Euskal administrazio publikoetako hautaketa-organismoek ezingo dute proposatu deialdiko plaza kopurua baino izangai gehiago iristea karrerako funtzionariotzara, non eta deialdian bertan aurreikusten ez den. Beraz, zuzenbide osoz deusezak izango dira muga hori hausten duten proposamenak.

7.– Aurreko apartatuan aurreikusitakoa gorabehera, euskal administrazio publikoetako hautaketa-organismoek izendapenerako proposatu dituzten izangaien kopurua bat datorrenean deitutako plaza-kopuruarekin, eta plazak beteko direla ziurtatze aldera, deialdia egin duen organismoak hau eska diezaioke hautaketa-organismoari: izangaien zerrenda osagarri bat, hasieran proposatutako enbargoak osatua, probak gainditu badituzte, jakina. Baldintza guztiak betez gero, egoera haue-tan izendatuko dituzte azken izangai horiek karrerako funtzionario:

a) Barne-sustapeneko txandan hautatuei destinoa esleituz gero betetzen ari ziren postu berean.

b) Hautatuek uko eginez gero izendatuak izan baino lehen edo plazak jabetzan hartu baino lehen, edo, postuaz jabetzean, postua erreserbatzeko eskubiderik gabeko eszedentzia eskatuz gero, edo, besterik gabe, postuaz jabetzen ez badira.

8.– Era berean, enplegu publikoaren eskaintzan agindutako plaza kopurua gehitu ahal izango da, ehuneko hamar gehienez ere, baldin eta eskaintza onartu eta gero lanpostu hutsik sortzen bada. Dagokion deialdiak finkatu beharko du prozedurako zein fasetan gehitu plazak.

9.– Hautaketa-sistema osatze aldera, praktikaldi bat edo probaldi bat jar daiteke, gainditu beharrekoa, zeinak amaieran ebaluatu beharko den prestakuntza-ikastaro bat ere sar baitezake.

79. artikulua.– Deialdiaren oinarriak.

1.– Hauek sartu behar dira hautaketa-prozesuetako deialdi-oinarrietan:

a) Zenbat plaza deitzen diren, ondo adierazita zer talde, kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional edo talde profesionaletakoak diren.

b) Zehaztu beharko da zer plaza kupo gordetzen den barne-sustapeneko txandarako eta, hala badagokio, zer kupo gordetzen den desgaitasunen bat duten pertsonentzat.

c) Hala badagokio, zehaztu beharko da diskriminazio positiboko zer neurri jartzen den genero-indarkeriaren eta terrorismoaren biktimak enplegu publikora irits daitezen.

d) Zer titulu akademiko eta ezagutza eskatzen den deitutako kidego, eskala edo lan-arloko talde profesionaletako lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan aritzeko.

e) Deitutako plazen hizkuntza-eskakizuna, argi adierazita zenbat plazatarako exijitzen den hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta izatea plaza horietara iristeko, bat etorrita dagokion lanpostu-zerrendak horri buruz esandakoarekin.

f) Zer hautaketa-tresna erabiliko den izangaien egokitasuna egiaztatzeko, eta zer pisu ematen zaion tresna bakoitzari hautaketa-prozesuan.

g) Hautaketa-organoko kideen kopurua eta izaera.

h) Formalizatu beharreko eskabide-eredua, edo eskabideari izapidetze elektronikoa emateko helbide edo egoitza elektronikoa, bide telematikotik ere bidal baitaiteke eskabidea, ondorio guztiekin.

i) Zenbat iraungo duen praktikaldiak edo probaldiak, halakorik bada.

j) Zer sistemaren bidez emango zaien publizitatea hautaketa-prozesuaren faseei.

k) Tasarik badago, zenbat ordaindu behar den tasa eta haren zerga-egitatea.

2.– Aldi baterako enpleguko plazak betetzeko prozesuen oinarrietan, aurreko puntuko d), e), f), g), h) eta i) apartatuetan ezarritakoa jaso beharko da gutxienez.

3.– Nolanahi ere, euskal administrazio publikoetara iristeko hautaketa-prozesuetan parte hartzen dutenen eskubidea da bide elektronikoen bitartez jasotzea prozesuaren egutegiari buruzko eta prozesuaren faseen gaineko informazioa.

4.– Euskal administrazio publikoetako karrerako funtzionarioak edo langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko prozesuen oinarrien publizitateari dagokionez, oinarriak kasuan kasuko aldizkari ofizialean sartuko dira, eta dagokion erakunde, entitate edo administrazio publikoaren egoitza elektronikoa argitaratuko.

Era berean, gizarte-komunikabideetan argitaratuko dira hautaketa-prozesuen deialdia eta alderdi garrantzizkoenak.

5.– Deialdiaren oinarriak dagokion eremuko langileen ordezkartzarekin negoziatuko dira.

80. artikulua.– Hautaketa-tresnak.

1.– Hautaketa-prozedurek kontu handiz zainduko dute lotura egokia izatea gainditu beharreko proben eta hautaketa-prozesuaren ondorioz beteko diren lanpostuetan garatu beharreko funtzioen artean.

2.– Hautaketa-probak garatzeko, euskal administrazio publikoek hautaketa-tresna hauek erabili ahal izango dituzte, besteak beste:

a) Ezagutzak neurtzeko probak: ahozkoak edo idatziak.

b) Proba psikoteknikoak: deitutako postuetan jarduteko garrantzitsuak diren gaitasunak eta ezaugarriak baloratzeko egingo dira.

c) Proba fisikoak.

d) Informazioaren eta komunikazioaren teknologiekin zerikusia duten probak eta, bereziki, arlo horietako ezagutzak egiaztatze probak, zeinak kasuan kasuko administrazio publikoek erabakitzen dituzten sistemen bidez egingo diren.

e) Erregelamendu bidez zehaztutako moduan egiaztatzea informazioaren eta komunikazioaren teknologiekin zerikusia duten ezagutzak.

f) Atzerriko hizkuntzak menderatzen direla egiaztatzea, akreditazio-sistemak erabiliz edo horretarako probak eginez.

g) Izangaiek curriculumazaltzea.

h) Proiektuak eta memoriak azaldu eta defendatzea.

i) Desgaitasun intelektuala edo mentala duten pertsonak iristeari dagokionez, jokabide multzo oinarritzakoak eta ezagutza oinarritzakoak egiaztatzea.

j) Azterketa medikoen bidez, egiaztatzea izangaiak baduela aski gaitasun funtzionalik deialdiko lanpostuari esleitutako zereginak betetzeko.

k) Hautatzeko elkarrizketak egitea bete beharreko funtzio eta zereginei buruz.

l) Hizkuntza-eskakizunak egiaztatze probak.

3.– Hizkuntza-politikaren eskumena duen organoak arautuko ditu lege hau garatuz ezar daitezkeen egiaztatze-sistemak, hizkuntza-eskakizunei buruzkoak.

Egiaztatze-sistemen artean, ezar daiteke izangaiak badutela Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialetatik edozein aukeratzea artikuluko honetan aipatzen diren hautaketa-probak egiteko. Dagokion baliokidetze-araubidea erregelamendu-bidez ezartzen den heinean, 190. artikuluko diogenaren arabera, hautaketa-probak hizkuntza ofizial bat komunikazio-hizkuntzatzat erabilita gainditzea hizkuntza-eskakizunari dagokion hizkuntza-kompetentzia egiaztatze eta ebaluatze sistematzat hartuko da.

II. KAPITULUA

HAUTAKETA-ORGANOAK EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAN

81. artikulua.– Hautaketa-organoak. Hautaketa-organoen eraketarako eta jarduketarako printzipio orokorrak.

1.– Euskal enplegu publikoaren hautaketa-organoek printzipio hauek hartuko dituzte jarduteko objektibotasuna, inpartzialtasuna, autonomia funtzionala eta profesionaltasuna.

2.– Hautaketa-organoetako kideak abstenitu egin beharko dira indarreko ordenamendu juridikoak aurreikusitako kasuetan.

3.– Hautaketa-organoetako kideen erantzukizuna izango da: prozedura bakoitzaren gardentasuna eta objektibotasuna, proben edukia eta isilpekotasuna, eta deialdiaren oinarriak zorrotz betetzea.

4.– Hautaketa-organoek osaera orekatua izango dute gizonen eta emakumeen presentziaren aldetik, non eta behar bezala justifikatzen ez den hori ezinezkoa dela. Hau joko da ordezkari orekatutzat: lau kide baino gehiago dituzten hautaketa-organoetan, sexuatariko bakoitzak gutxienez ehuneko berrogeiko ordezkari izatea; gainerakoetan, berriz, sexu biak ordezkari izatea.

5.– Hautaketa-organoetako kide guztiek izan beharko dute gaitasun, kompetentzia eta prestakuntza egokia, eta haietako batek, gutxienez, prestakuntza edo esperientzia izan beharko du enplegu publikoaren alorreko hautatze-lanetan.

6.– Epaimahaiak osatzeko orduan, espezialitate-printzipioa betetzen dela zainduko da. Gutxienez epaimahaiakideen erdiek izan beharko dute titulazio hau: sarbiderako jakintza-arloa zein den, arlo horri berari dagokiona. Epaimahaiakide guzti-guztiek izan beharko dute maila akademiko bereko edo goragoko titulua.

7.– Inoiz ez dira hautaketa-organoetako kide izango:

a) Hautaketa edo izendapen politikoko langileak.

b) Behin-behineko langileak.

c) Bitarteko funtzionarioak.

d) Aldi baterako langile lan-kontratudunak.

e) Azken bost urteetan izangaiak enplegu publikoan sartzeko prestatzen jardun direnak: zer talde edo kategoria profesionaletan jardun diren prestakuntzan, bada haietarako.

f) Sindikatuen, funtzionario-elkarteen edo profesionalen elkargoen izenean edo ordezkartizan diharduten langileak.

8.– Hautaketa-prozesuko deialdia egiten duen organoari dagokio hautaketa-organotako kideak izendatzea.

9.– Epaimahaiek aholkulariak sartu ahal izango dituzte hautaketa-prozesuko proba guztietan edo haietako batzuetan lan egiteko. Aholkulariok, berriz, nork bere espezialitate teknikoan jardungo dute, ez beste ezertan. Aholkulariek ere jardun beharko dute objektibotasun-, inpartzialtasun- eta isilpekotasun-printzipioen arabera.

10.– Epaimahaien edo hautaketa-organo teknikoen ebazpenak lotesleak izango dira izendapenak egiteko eskumena duen organoarentzat, baina organo horrek ebazpenak berrius ditzake, administrazio-prozeduraren arloan indarrean den legerian aurreikusitakoaren arabera.

11.– Euskal administrazio publikoek Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari eskatu beharko diote karrerako funtzionario edo langile lan-kontratudun finko bat izenda dezala hautaketa-organotarako, helburutzat hartuta hautaketa-prozesuaren garapena indartzea deialdiaren xedeko gaitako profesional adituak sartuta.

82. artikulua.– Hautaketa-organo iraunkorrak.

1.– Euskal administrazio publikoek hautaketa-organo iraunkorrak sortu ahal izango dituzte. Hautaketa-organo iraunkorrak osatzeko, kontuan izango dira gizonen eta emakumeen arteko ordezkartza orekatuaren printzipioa, lege honen 81.4 artikuluan xedatzen dena, eta profesionaltasun-, objektibotasun- eta inpartzialtasun-irizpideak.

2.– Hautaketa organo iraunkorren helburua da prozesuen irizpide komunak modu koordinatuan aplikatzea eta prozesuak modu arin eta efizientean antolatzea eta kudeatzea.

Organo iraunkorrek garatuko dituzten irizpide orokorrak eta funtzioak, orobat organotako kideen dedikazio-araubidea, dagokion arau-garapenaren bitartez zehaztuko dira, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak ezarritako irizpideen arabera, eta langileen ordezkartzarekin negoziatuta aldeztu aurretik.

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

4.– Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren eremuan, enplegu publikoaren eskumena duen sailak izendatuko du hautaketa-organo iraunkorra, eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundera adskribatuko da. Prozesu bakoitza kudeatzeko, adituen aholkularitza izango du organo iraunkorrak, deialdiaren xedeko lanpostuen funtzio eta zereginetan adituak direnena alegia. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen zuzendariak izendatuko ditu aditu horiek. Organo iraunkor horrek Euskadiko foru- eta toki-administrazioetako hautaketa-organo gisa jardun ahal izango du, helburu horretarako sinatutako hitzarmenaren bidez.

III. KAPITULUA

PRESTAKUNTZA EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAN. HERRI ARDURALARITZAREN
EUSKAL ERAKUNDEA

83. artikulua.– Prestakuntza euskal enplegu publikoan.

1.– Prestakuntza-politikak euskal administrazio publikoetako giza baliabideen politiken osagai dira.

2.– Prestakuntza ikasketa planifikatua da, zerbitzu publikoa hobetze aldera eta enplegatu publikoak garatze aldera, ezaguerak, trebetasunak, jarrerak eta balioak hartzeko, atxikitzeko eta transferitzeko egiten dena. Prestakuntzaren helburuak lanpostuan hobeto jardutea eta enplegatu publikoen garapen eta sustapen profesionala dira.

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

4.– Euskal administrazio publikoek hitzarmenak egin ahal izango dituzte unibertsitate publiko zein pribatuekin graduondoko programak bultzatze aldera, zeinek administrazio publikoen berezko alor edo funtzioetan espezializatzea eta enplegu publikorako izangaiak sortzea sustatuko baitute. Programa horiek, homologatzen badira, merezimendutzat baloratu ahal izango dira euskal enplegu publikorako hautatze-fasean.

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

84. artikulua.– Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen funtzioak enplegatu publikoen prestakuntzaren arloan.

1.– Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak eskuduntza hauek baliatuko ditu prestakuntzaren eta ikerketaren arloan:

a) Prestakuntza-planak –hasierako prestakuntza, lanposturakoa eta karrera profesionalerakoa– diseinatu, kudeatu eta ebaluatzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorraren eta Euskal Autonomia Erkidegoaren sektore publikoko entitateen zerbitzuko langileei dagokienez, bat etorrita prestakuntza-arloan indarrean dagoen araudiarekin eta Eusko Jaurlaritzan enplegu publikoaren eskumena duen zuzendaritzarekin adostutako helburuekin.

b) Elkarlanean jardun dezake Euskadiko lurralde historikoetako foru-organoekin, udalekin eta toki-administrazioetako gainerako entitateekin, bai eta Euskal Herriko Unibertsitatearekin ere, haien zerbitzuko langileen prestakuntza-prozesuetan –hasierako prestakuntza, lanposturakoa eta karrera profesionalerakoa–, prozesu horien eremuetatik edozeinetan: prestakuntza-premien diagnostikoa, plangintza eta programazioa, edo ebaluzioa. Horretarako, elkarlanerako hitzarmen eta akordioak ezarriko dira.

c) Prestakuntza-programak diseinatu, antolatu eta ebaluatzea, Eusko Jaurlaritzan enplegu publikoaren eskumena duen zuzendaritzak emandako irizpideekin bat etorriz, erantzute aldera Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta instituzionaleko postuen azterketen ondorioz eta lanpostuetako jardunaren ebaluazioaren ondorioz identifikatutako prestakuntza-beharrizanei. Foru- eta toki-administrazioek eta Euskal Herriko Unibertsitateak dagokien hitzarmena sinatu beharko dute programa horietara biltzeko.

d) Prestakuntza-programak diseinatu, antolatu eta ebaluatzea, Euskal Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak ezarritako irizpideekin bat etorriz, euskal administrazio publikoetako zuzendaritza-kide publiko profesionali dagokienez. Programa horiek izan daitezke bai postu horietan jarduteko behar diren konpetentziak lortzera bideratuak, bai zuzendaritza-konpetentziak garatzera bideratuak. Dena den, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta instituzionaleko zuzendaritza-kide publiko profesionalentzako programa horien diseinuak bat etorri beharko du enplegu publikoaren eskumena duen sailarekin adosten diren helburuekin.

e) Euskal administrazio publikoetako lanpostuetara iristeko prestakuntza-programa selektiboak diseinatu, antolatu eta ebaluatzea, euskal administrazio publikoekin egindako hitzarmenen arabera, halakorik bada.

f) Enplegatu publikoen prestakuntza egiaztatzea, baldin eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak antolatu edo homologatu badu prestakuntza hori.

g) Konpetentziak egiaztatzeko sistemak garatzea.

h) Azterketa- eta ikerketa-funtzioak garatzea administrazio publikoetako prestakuntzaren alorrari buruz, eta azterlanak sustatu eta bultzatzeko lanak egitea.

i) Homologatzea euskal administrazio publikoek sustatzen dituzten prestakuntza-ekintzei, gai horri buruz garatzen den araudiaren arabera.

j) Bultzatzea zeharkako prestakuntza-planen plangintza, diseinu eta ezarpena, eta euskal administrazio publikoen arteko koordinazioa eta sare-lana prestakuntza-plan koordinatuak diseinatzeari begira.

k) Azterlanak eta ikerketak sustatzea zerbitzu publikoa hobetzeari eta euskal administrazio publikoaren zerbitzuko langileen garapen profesionalari buruz, aurrera egiten lagundu dezaten euskal sektore publikoko giza baliabideei buruzko politiken barruko prestakuntza-sistema eraikitzekeo prozesuan.

l) Hauek ere diseinatu, antolatu eta kudeatzea: eguneratze-ikastaroak, lanpostu jakin batzuetarako prestakuntza-programa egokiak, bai eta beste edozein prestakuntza-jarduera, baldin eta interesgarria bada euskal administrazio publikoaren funtzioetarako eta haien enplegatu publikoentzako.

m) Euskal administrazio publikoek egindako prestakuntza-planak ebaluatzea, baldin eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak finantzatu baditu.

2.– Jardueraren beraren prestazioari dagokionez, prestakuntza-jarduera guztiak antolatu eta kudeatu ahal izango ditu zuzenean Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak, edo, bestela, unibertsitateek, prestakuntza-enpresek edo Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak berak kontratatutako profesionalak garatu ahal izango dituzte. Azken kasu horietan, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak homologatu beharko du programaren diseinua, eta, era berean, erakunde horrek ebaluatuko du prestakuntza-jarduera.

VII. TITULUA

KARRERA PROFESIONALA

I. KAPITULUA

KARRERA PROFESIONALAREN KONTZEPTUA ETA MODALITATEAK EUSKAL
ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN

85. artikulua.– Karrera profesionala. Kontzeptua.

1.– Karrerako funtzionarioek sustapen profesionalerako eskubidea izango dute.

2.– Karrera profesionala multzo planifikatu bat da, eta barnean hartzen ditu lanean hobetzeko eta mugitzeko aukerak eta lanbidean aurrera egiteko espektatibak, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioen arabera arautuak.

3.– Hau ere bada karrera profesionala: administrazio publikoan pertsonak kudeatzeko tresna bat, lanpostuetan jardun efikaza, efizientea eta emankorra izatea sustatzeko helburua duena.

4.– Karrerako funtzionarioek euskal administrazio publiko guztietan garatu ahal izango dute beren aurreratze profesionala, lege honetan xedatutakoarekin bat.

5.– Negoziatio kolektiboaren gaia izango dira karrera profesionalaren alorreko irizpide orokorrak finkatzeko arauak.

6.– Euskal administrazio publikoek, genero-ikuspegia integratua duten giza baliabideen politikekin bat etorritz, behar den prestakuntza eskaini beharko diete karrerako funtzionarioei lanean aurrera egiteko modua izan dezaten, eta, sustapenari begira nahiz garapen profesionalari begira, aurrera egin dezaten antolaketaz erabakitzen diren lanpostuetan edo lanpostu-multzoetan.

7.– Euskal administrazio publikoen zerbitzuko langile lan-kontratudunen karrera profesionalari eta barne-sustapenari dagokienez, lan-arloko legerian jasotako prozeduren bidez gauzatuko dira eta kasuan kasuko lan-hitzarmenetan xedatutakoaz bat bideratuko dira. Prozedurak, lan-harremanaren izaera dela-eta, lege honetan jasotako printzipio orokorrei egokituko zaizkie.

86. artikulua.– Karrerako funtzionarioen karrera profesionaleko modalitateak.

1.– Funtzionario publikoen karrera profesionala modalitate hauetakoren baten bidez gauzatuko da:

- a) Karrera profesional bertikala.
- b) Karrera profesional horizontala.
- c) Barne-sustapen bertikala.
- d) Barne-sustapen horizontala.

2.– Euskal administrazio publikoek karrera profesionaleko sistema hauek ezarri ahal izango dituzte, non genero-ikuspegia txertatuko duten: bertikala, horizontala edo mistoa.

II. KAPITULUA

KARRERA PROFESIONAL BERTIKALA ETA HORIZONTALA

87. artikulua.– Karrera profesional bertikala.

1.– Karrera profesional bertikala da: lanpostuen egituran gora egitea, betiere lege honetan jasotako hornidura-prozeduren arabera.

2.– Nolanahi ere, sailkapeneko talde edo azpitalde beraren barrutik edo kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional beraren barrutik hedatzen da karrera profesional bertikala.

3.– Hauek egiaztatu beharko dira karrera profesional bertikalean: lanpostua betetzeko eskatzen diren guztiak betetzen direla, eta, lege honetan xedatutako karrera profesionala ezarri den kasuetan, aldez aurretik aitortu izana aipatu lanpostuan jarduteko eskatzen diren garapen profesionaleko gradua edo graduak.

88. artikulua.– Karrera profesional horizontala. Garapen profesionala.

1.– Euskal administrazio publikoek karrera profesional horizontaleko sistemak ezarri ahal izango dituzte.

2.– Karrera profesional horizontala da: karrerako funtzionarioak bere garapen profesionaleko graduan aurrera egitea, baina lanpostuz aldatu beharrik gabe.

3.– Karrera profesional horizontalaren ezarpena garapen profesionaleko graduetan aurrera eginaz gauzatuko da. Nolanahi ere, nahitaezkoa izango da interesdunaren merezimenduen balorazioa aldekoa izatea.

4.– Funtzionarioari aitortutako garapen profesionaleko graduek funtzionarioa gaitu dezakete, hala badagokio, bere administrazioko lanpostuen egituran gora egiteko, betiere lege honetan karrera profesional bertikalerako xedatzen diren arauen arabera.

5.– Karrera profesional horizontalaren modalitateak benetan ezarri eta aplikatzeko, euskal administrazio publiko bakoitzak bere arauak garatu beharko ditu nahitaez; nolanahi ere, karrera profesionala benetan ezarri eta aplikatzeko, hartarako aurrekonturik egon beharko da kasuan kasuko administrazioan.

Nolanahi ere, Eusko Jaurlaritzak, bat etorrita Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak horretarako ezartzen dituen irizpideekin, eta aldez aurretik negoziatuta langileen ordezkariarekin, erregelamendu bat prestatuko du garapen profesionalari eta jardunaren ebaluazioari buruz, euskal administrazio publiko guztietan gai horren inguruan aplikatu behar diren oinarriko irizpideak jasoko dituen.

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

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

7.– Karrera profesional horizontaleko sistema bakarra egongo da euskal administrazio publiko bakoitzean edo haren eremu sektorial bakoitzean. Sistema horretan, jardun profesionalaren edozein alderdi sartu beharko da, baldin eta jardunaren ebaluazioan baloratzeko baliokoa bada, produktibitatea barne.

8.– Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen bidez, karrera profesionalaren erregelamendu-ereduak proposatuko dira, errazte aldera, hala badagokio, enplegatu publikoak administrazio publiko batetik bestera mugitzea eta administrazioek garapen profesionaleko graduak elkarri aitortzea.

III. KAPITULUA

KARRERA PROFESIONAL HORIZONTALA. GARAPEN PROFESIONALEKO GRADUAK

89. artikulua.– Garapen profesionaleko gradua. Kontzeptua.

1.– Karrera profesional horizontala garapen profesionaleko graduen segida ordenatu baten bidez egituratzen da, eta euskal administrazio publikoek karrerako funtzionario bakoitzari aitortu ahal izango dizkiote graduak.

2.– Garapen profesionaleko graduak, bestalde, funtzionarioak izandako hazkunde profesionala aitortzen eta aintzatesten du, eta, hala badagokio, funtzionarioa gaitzen du lanpostu batean edo batzuetan jarduteko euskal administrazio publikoetan.

3.– Euskal administrazio publikoetako lanpostuek zehaztu ahal izango dute garapen profesionaleko zer gradu balora daitekeen lanpostuotan jarduteko merezimenduztat.

4.– Karrerako funtzionarioen karrera profesionala funtzionarioa sartuta dagoen taldeko edo azpitaldeko garapen profesionaleko gradurik edo mailarik txikienetik abiatuko da.

5.– Garapen profesionaleko graduetan gora egitean, sailkapeneko talde edo azpitalde bakoitzean zehaztuko den maila-tartean egingo da gora, hain zuzen ere goragoko hurrengo gradura.

90. artikulua.– Garapen profesionaleko graduen aitortpenaren araubide juridikoa.

1.– Konpetentzia profesionalak egiaztatze sistema bat da karrera profesionalaren aitortpena, eta irizpide objektiboen bidez egituratzen da, funtzionario bakoitzak benetan izandako garapen profesionala identifikatu, baloratu eta ebaluatzeko.

2.– Karrera profesionalaren aitortpenerako eta konpetentzia profesionalen egiaztapenerako irizpideak langileen ordezkartzarekin negoziatuko dira.

3.– Garapen profesionaleko gradu jakin baten aitortpen profesionalerako sistemak hauek hartuko ditu oinarritzat: alde batetik, irizpide batzuk, eskatutako arlo funtzionalerako edo lanpostu-talderako egiaztatutako eduki profesionalen garrantzia erakustekoak, eta, bestetik, egiaztatze prozesuaren fidagarritasuna eta objektibotasuna.

4.– Euskal administrazio publikoetako karrera profesionalaren arautzeak hauek zehaztuko ditu: garapen profesionaleko graduak, gradu horietako bakoitzera iristeko zenbat urte jardun beharko den profesional modura eta graduak egiaztatze behar den prozedura.

5.– Karrerako funtzionarioek bermatuta izango dituzte eskubide ekonomiko hauek: euskal administrazio publikoek ezarritako karrera profesionaleko sistemen barruan eskuratu dituztenak edo

aitortu zaizkienak. Ondorio horietarako, arauz garatuko da euskal administrazio publiko bakoitzak egiaztaturiko garapen profesionaleko mailak elkarri aitortzeko sistema bat.

6.– Garapen profesionaleko graduak aitortu eta gero, finkatu egingo dira. Dena den, euskal administrazio publikoek, bakoitzak bere karrera profesionaleko ereduaren arauketan, hau aurreikusitako ahal izango dute: salbuespen modura, finkatutako gradua galdu ahal izatea, bai eta galtze horren ondorioak ere.

IV. KAPITULUA

BARNE-SUSTAPENA

91. artikulua.– Karrerako funtzionarioen eta langile lan-kontratudun finkoen barne-sustapena.

1.– Hauek dira euskal administrazio publikoetako barne-sustapeneko modalitateak, zeinetan genero-ikuspegia txertatuko den:

a) Barne-sustapen bertikala.

b) Barne-sustapen horizontala.

2.– Barne-sustapeneko deialdiak gauzatzeko, proba espezifikokoak egin ahal izango dira, zeinetan administrazio-eremu bereko karrerako funtzionarioek eta langile lan-kontratudun finkoek bakarrik parte ahal izango baitute.

3.– Barne-sustapeneko probetan parte hartuko badute, baldintza hauek guztiak bete beharko dituzte karrerako funtzionarioek eta langile lan-kontratudun finkoek:

a) Zerbitzu aktiboan edo zerbitzu berezietan egon behar dute jatorrizko kidegoan, eskalan, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionalean edo talde profesionalean, edo, bestela, eszedentzian egoera hauetakoren batean: familiartekoak zaintzeko eszedentzian, indarkeria terroristagatiko eszedentzian, genero-indarkeriagatiko eszedentzian edo, langile lan-kontratudunen kasuan, nahitaezko eszedentzian.

b) Bi zerbitzu-urte beteta izan beharko dute, karrerako funtzionario edo langile lan-kontratudun finko modura, jatorrizko kidegoan, eskalan, titulaziorik gabeko taldekatze profesionalean edo talde profesionalean.

c) Kidegora, eskalara edo funtzionarioak taldekatzeko beste edozein sistematarantz sartzeko behar diren titulua eta gainerako betekizunak eduki beharko dituzte.

4.– Titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaleko funtzionarioek, eskatzen den titulazioa daukatenean, aukera izango dute karrerako funtzionarioen barne-sustapeneko sistemaren parte hartzeko.

5.– Enplegu publikoaren eskaintzen deialdietako oinarriek zehaztuko dute zenbat lanpostu huts eskainiko diren barne-sustapenaren bidetik.

6.– Enplegu publikoaren eskaintzen deialdietako oinarriek hau xedatu ahal izango dute: barne-sustapeneko txandan hautatutako izangaiek eskatzea artean bete izan duten postua bera esleidi dakien destituztat; betiere, postu horren betekizunak betetzen badituzte.

7.– Barne-sustapeneko sistemaren bidez beste kidego edo eskala batera heltzen diren funtzionarioak hutsik dauden lanpostuetara adskribatuko dira, adierazten dituzten lehentasunak kontuan hartuta, hautaketa-prozesuko behin betiko sailkapenean ageri den hurrenkeraren arabera eta, jakina, lanpostu-zerrendek dena delako lanpostua betetzeko eskatzen dituzten betekizunak beteta.

Nolanahi ere, destinoak aukeratzeko, lehentasuna izango dute dagokion deialdiko txanda irekitik datozen izangaiekiko.

92. artikulua.– Barne-sustapen bertikala.

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

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

2.– Barne-sustapen bertikala hautaketa-proben bidez gauzatuko da, eta, hala badagokio, merezimenduen balorazioaren bitartez. Kidegoetara, eskaletara edo funtzionarioak taldekatzeko beste sistema batzuetara iristeko proba horiek lehia askearen bidezko sistema irekiko proben eduki bera izan beharko dute.

3.– Kasu hauetan bakarrik salbuetsi ahal izango dira hautaketa-prozesuan barne-sustapeneko sistemaren bidez parte hartzen dutenak probaren bat egitetik: egiaztatzen badute dagoeneko proba horiek eginda daudela jatorrizko kidegoan, eskalan edo funtzionarioak taldekatzeko dena delako sisteman, edo lanpostuen eduki funtzionaletik egiaztatzen bada bereganatuta dituztela hautaketa-prozesuan eskatutako ezagutza edo gaitasunak. Erregelamenduz zehaztuko dira hala salbuespen hori aplikatzeko inguruabarrak eta baldintzak, nola hautaketa-prozesuan parte hartzen dutenentzako ondorioak.

93. artikulua.– Barne-sustapen horizontala.

1.– Barne-sustapen horizontala da: sailkapen profesionaleko azpitalde bereko edo, azpitalderik ezean, talde bereko kidego edo eskaletara iristea, lege honetan xedatutakoarekin bat.

2.– Hauen barruan bakarrik egin ahal izango da barne-sustapen horizontala: A1, A2, B, C1, C2 azpitalde bakoitzaren barruan (edo, halakorik ezean, taldean) eta titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaletan.

3.– Kasu hauetan bakarrik salbuetsi ahal izango dira hautaketa-prozesuan barne-sustapeneko sistemaren bidez parte hartzen dutenak probaren bat egitetik: egiaztatzen badute dagoeneko proba horiek eginda daudela jatorrizko kidegoan, eskalan edo funtzionarioak taldekatzeko dena delako sisteman, edo lanpostuen eduki funtzionaletik egiaztatzen bada bereganatuta dituztela hautaketa-prozesuan eskatutako ezagutza edo gaitasunak. Erregelamenduz zehaztuko dira hala salbuespen hori aplikatzeko inguruabarrak eta baldintzak, nola hautaketa-prozesuan parte hartzen dutenentzako ondorioak.

VIII. TITULUA

LANPOSTUAK HORNITZEA ETA MUGIGARRITASUNA

I. KAPITULUA

FUNTZIONARIOEN LANPOSTUAK HORNITZEKO MODALITATEAK

94. artikulua.– Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen lanpostuak hornitzea.

1.– Titulu honetan ezarritako prozeduren bidez hornituko dituzte beren lanpostuak euskal administrazio publikoek, printzipio hauek errespetatuta: berdintasuna, merezimendua, gaitasuna, publikotasuna eta gardentasuna.

2.– Honako sistema hauek baliatuko dira euskal administrazio publikoetako lanpostuen behin betiko hornikuntzarako:

- a) Lehiaketa.
- b) Izendapen askea.

3.– Hauek hartuko dira, berriz, lanpostuak aldi baterako hornitzeko prozeduratzat:

- a) Behin-behineko adskripzioa.
- b) Zerbitzu-eginkizuna, lege honek arautzen dizkion modalitateetan.
- c) Osasun-arrazoiengatiko mugigarritasuna eta ustezko lan- eta sexu-jazarpenaren ondoriozko mugigarritasuna.
- d) Genero-indarkeriagatiko eta indarkeria terroristagatiko mugigarritasuna.
- e) Euskal administrazio publikoen arteko mugigarritasuna.
- f) Nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapenaren ondoriozko mugigarritasuna.

4.– Era berean, lanpostuak hornitzeko prozeduratzat hartuko dira giza baliabideen berresleipena eta birbanaketa.

5.– Itzultzeko prozesuetan, behin-behineko adskripzioa baliatuko da, non eta funtzionarioa ez dabilen lanpostua behin betiko hornitzeko prozeduretan lehiaketa bidez edo izendapen askearen bidez.

6.– Funtzionario-izaerara birgaitzeak lanpostu batera behin-behinekoz adskribatzea ekarriko du baldin eta nazionalitatea galtzeak edo desgaitasun-zigor nagusi edo erantsira kondenatua izateak eragin badute funtzionario-izaera galtzea. Birgaitzea gertatzen bada ezintasun iraunkor berriusgarriagatiko erretiroa deklaratu ondoren, funtzionarioa behin betiko itzuliko da erreserbata zuten lanpostura.

7.– Lanpostu bat hornitzeko, nahitaez bete beharko dira lanpostuen zerrendan edo, hala bada, gogio, kudeaketa-tresna osagarrietan ezarritako betekizunak eta gainerako exijentzia guztiak, salbu eta lanpostua aldi baterako betetzeko kasuetan administrazio publiko bakoitzak ezarritako salbuespenetan edo enplegu publikoa antolatzekeko planetan hura aurreikusten denean.

8.– Lege honetan jasotako lanpostuak hornitzeko prozeduren garapena Eusko Jaurlaritzaren dekretu bidez egingo da.

9.– Postuak hornitzeko deialdiak, berdin dio lehiaketarako edo izendapen askerako diren, eta prozedura horiei bukaera emateko ebazpenak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian edo lurralde historikoetako aldizkari ofizialetan argitaratuko dira, lehenengoan, Autonomia Erkidegoko Administrazio publikoetako lanpostuei dagozkienak, eta besteetan, Euskadiko gainerako administrazio publikoetako lanpostuei dagozkienak. Dena den, lanpostuak hornitzeko deialdiak beste administrazio publiko batzuetako funtzionarioei irekitzen bazaizkie, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian ere argitaratu behar dira, den-denek horren berri izan dezaten. Lehiaketa guztien deialdiak argitaratuko dira euskal administrazio publiko bakoitzaren egoitza elektronikoan.

10.– Nolanahi ere, eta estatutu-harremanaren egonkortasuna kaltetu gabe, lanpostu bat okupatzea ez da funtzionarioak eskuratutako eskubidea izango.

95. artikulua.– Lanpostu baterako behin betiko adskripzioa galtzea.

1.– Karrerako funtzionarioek arrazoi hauek direla eta galduko dute lanpostu baterako behin betiko adskripzioa:

- a) Lekualdatze-lehiaketan lortutako postutik mugiaraztea edo izendapen askekotik kentzea.
- b) Uko egitea, izendapena egin zuen organoak onartuz gero.
- c) Lanpostua ezabatzea.
- d) Postua gordetzea ez dakarren administrazio-egoera batera igarotzea.
- e) Behin betiko izendatzea beste lanpostu baterako.

2.– Kasu guztietan, d) eta e) apartatuetakoetan izan ezik, lanpostu-zerrendan exijitzen zaizkien betekizunak betetzen dituzten lanpostu batera adskribatuko dira langileak behin-behinean, administrazio publiko bakoitzeko karrera profesionaleko sistemarekin bat etorritz eta sistema horri datxezkion bermeekin.

3.– Lanpostu bat hornitzeko sistema aldatzeak ez du ekarriko lanpostu horretarako behin betiko adskripzioa galtzea. Hornitzeko modua aldatu zaien lanpostuetan diharduten funtzionarioek lanpostu horietan jarraituko dute, eta lanpostuotatik kentzeari dagokionez, izendapenerako baliatutako sistemaren arauei jarraituko zaie.

96. artikulua.– Langile lan-kontratudunen lanpostu-hornidura eta langile horien mugigarritasuna.

Aplikatzekoak diren hitzarmen kolektiboetan ezarritakoaren arabera egingo da langile lan-kontratudunen lanpostu-hornidura eta mugigarritasuna, eta, hitzarmenik ezean, titulu honek funtzionarioen lanpostu-hornidura eta mugigarritasunerako araututako sistemaren arabera.

II. KAPITULUA

LEHIAKETA

97. artikulua.– Lanpostuak lehiaketa bidez hornitzea.

1.– Lehiaketa da lanpostuak hornitzeko prozedura arrunta.

2.– Lanpostuak hornitzeko lehiaketak orokorrak edo espezifikoak izan daitezke. Lehiaketa orokorrak izango dira deitutako lanpostuaren zereginek ez badute behar jakintza edo trebetasun espezifikoa baloratzerik. Espezifikoak izango dira, aldiz, deitutako lanpostuaren zereginek jakintza edo trebetasun espezifikoa baloratzea eskatzen dutenean.

3.– Lehiaketan, beraz, izangaien jakintzak, trebetasunak, gaitasunak eta jarrerak neurtzen dira, bai eta merezimenduak baloratu ere, lege honen 104. artikulua aurreikusitako kide anitzeko organo teknikoaren bidez.

4.– Euskal administrazio publikoetan sartzeko hautaketa-prozesuetarako deialdiak egin baino lehen, eta bakoitzaren enplegu publikoa antolatzeako planak horri buruz dioenaren kontra jo gabe, euskal administrazio publikoek lekualdatze-lehiaketarako deia egingo dute, lege honen 98. artikuluan aurreikusitako baldintzetan.

5.– Oro har, euskal administrazio publikoek hiru urtean behin, beranduenik, deituko dituzte lanpostuak hornitzeko lehiaketak, aurreko deialdiaren datatik zenbatuta, non eta enplegu publikoa antolatzeko beren planetan aurreikusitakoek justifikatzen ez duten epe hori gainditzea.

98. artikulua.– Lehiaketarako deialdia.

1.– Lanpostuak hornitzeko lehiaketetarako deialdiek lanpostu hauek har ditzakete: lanpostu guztiak; arlo jakin edo sektore espezializatu bateko lanpostuak; kidego, eskala edo titulazio-eskizunik gabeko taldekatze profesional bateko edo gehiagoko lanpostu hutsak, edo postu- edo merezimendu-tipologia batekoak, edo lanpostu jakin batzuk. Betiere, zerbitzu-beharrak kontuan izanda.

2.– Nolanahi ere, postu huts hauek ere sartu beharko dituzte euskal administrazio publikoek lanpostuak hornitze aldera antolatutako deialdietan: funtzionarioek behin-behineko adskripzioan eta zerbitzu-eginkizunetan betetzen dituztenak.

3.– Lehiaketetarako deialdiek informazio hau jaso beharko dute, gutxienez:

a) Hornitu beharreko postuen izena, kokapena eta ordainsariak, eta, hala badagokio, postuen lanaldi-araubidea.

b) Lanpostuan jarduteko exijitutako betekizunak, lanpostuen zerrendan jasotakoak eta, hala badagokio, enplegu publikoa antolatzeko tresna osagarrian jasotzen direnak besterik ezin daitezke izan.

c) Merezimenduen baremoa, proba espezifikoak adierazita, sartzen badira, eta, hala badagokio, probak gainditzeko eskatzen den gutxieneko puntuazioa.

d) Izangaiak baloratzeaz arduratuko den organoaren osaera.

e) Eskabideak aurkezteko epea, zeina inola ere ez baita izango 10 egun baliodun baino laburragoa.

4.– Funtzionario hauek har dezakete parte lanpostuak hornitzeko deialdietan: zerbitzu aktiboan, zerbitzu berezietan eta lege honetan jasotako eszedentzia-egoeretan daudenak, bai eta beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan dihardutenak edo funtzionarietara ez-irtoa dutenak ere, baldin eta egoera horietan egon behar zuten denbora bete badute.

5.– Behin-behineko adskripzioa duten funtzionarioek, egoera horretan dirauten bitartean, nahitaez hartu beharko dute parte bere kidego, eskala edo funtzionario-taldeko lanpostuak hornitzeko lehiaketetan. Ez badute parte hartzen, ofizioz eta behin betiko esleituko zaie postu bat, deialdian ezarritako irizpideen arabera.

6.– Lehiaketaren bidez postua lortzen duten funtzionarioek ezingo dute hurrengo bi urteetan deitutako deialdietan parte hartu. Nolanahi ere, denbora-muga hori ez da aplikatuko funtzionarioek lanposturako adskripzioa galduz gero lanpostutik mugiarazi dituztelako edo lanpostua ezabatu delako.

7.– Langileen ordezkarezekin negoziatuko dira hauek: deialdia eta lehiaketan sartu beharreko postuen zehaztapena, lanpostu bakoitzean baloratu beharreko faktoreei zenbateko proportzioa eman eta deialdian sartu beharreko informazioa.

99. artikulua.– Lehiaketetarako deialdi bateratua.

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

100. artikulua.– Lehiaketan balorazioa eta arau osagarriak.

1.– Lanpostuak hornitzeko lehiaketetan, bereziki baloratuko da izangaiaren kompetentziak noraino egokitzen zaizkion lanpostuaren profil funtzionalari. Edonola ere, hauek baloratuko dira:

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

2.– Aurreko apartatuan aurreikusitakoa hargatik eragotzi gabe, hauek ere balora daitezke lanpostuak hornitzeko lehiaketetan: hizkuntzak jakitea, irakaskuntza eta ikerketa, proiektu eta batzordeetan parte hartu izana, prestakuntza eta Administrazioaren plan estrategikoen barruko beste jardura batzuk.

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

- a) Jakintza-probak.
- b) Hobekuntzako proiektuak prestatu eta proiektuotan parte hartzea, eta dena delako lanpostu horretako zerbitzuak eta prozedurak modernizatu, berritu eta optimizatzeko helburua duten memoriak aurkeztea.
- c) Gaitasuna eta ahalmen kognitiboa neurtzeko probak.
- d) Trebetasunak badituela erakusteko ariketak eta simulazioak.

4.– Hau ere zehaztu ahalko da deialdietan: merezimenduen balorazioan gutxieneko puntuazioa lortu behar dela deialdiko lanpostura iristeko.

101. artikulua.– Lanpostua lehiaketa bidez lortu duten funtzionarioak lanpostutik mugiaraztea.

1.– Lehiaketa bidez lortu zuen lanpostuan ari den funtzionarioa bere postutik mugiaraz dezakete honelako gorabeheraren bat gertatuz gero:

- a) Gerora gertatutako arrazoiak, lanpostuaren edukia aldatu izanaren ondorio badira eta horrek deialdiaren oinarri izan ziren premisak aldatzen baditu. Aldaketa horrek bere isla izan behar du lanpostu-zerrendan edo, hala badagokio, kudeaketako tresna osagarrian.
- b) Bere errendimendua nabarmen eskasa izatea eta inhibiziorik ez ekartzea emandako zereginak betetzean.
- c) Jardunaren ebaluazioa eginda, modu fede-emailean egiaztatzea funtzionarioa ez dela funtzionalki ondo egokitzen lanpostuaren eskakizun berrietara, eta gabezia horiek ez izatea prestakuntza-prozesu bitartez konpontzeko modukoak edo, behin prestakuntza-prozesua eginda, funtzionarioak ez gainditzea haren exijentziak.

d) Modu fede-emailean egiaztatzea, erregelamenduz ezarritakoaren arabera egiaztatu ere, aitortuta daukan gradu profesionalak ez duela ziurtatzen lanpostu horri lotutako zereginak behar bezala egiteko gauza denik, postu hori eskuratu zuenetik egindako lehenengo jardunaren ebaluazioaren ondoren.

e) Lanpostua amortizatzea sektore publikoaren ekonomia-, teknika-, ordenamendu- edo ekoizpen-inguruabarren ondorioz.

f) Eta lege honetan aurreikusitako beste kasu batzuk, baldin eta berekin badakarte giza baliabideak berresleitu edo birbanatzeko prozedurak, lanpostuak berriz adskribatzeko prozedurak edo mugiarazteko beste edozein neurri, enplegu publikoa antolatzeko planen ondoriozkoa.

2.– Lanpostutik mugiarazteko hauek egin beharko dira, aurreko apartatuaren e) letrako kasuan salbu, berezko prozedura izango duelako: aldez aurreko aurkakotasuneko espedientea, izendapena egin zuen organoaren ebazpen arrazoitua, interesduna entzun ondoren, eta dagokion ordezkartza-organo unitarioari ere entzunda.

3.– Funtzionarioen batek lehiaketa bidez lortutako lanpostua uzten badu artikulu honen lehenengo apartatuan aurreikusitako kausengatik, eta ez badu beste lanposturik lortzen lehiaketa bidez edo izendapen libre bidez, behin-behinekoz adskribatuta geratuko da lege honek xedatutakoaren arabera.

III. KAPITULUA

IZENDAPEN ASKEA

102. artikulua.– Izendapen askea, lanpostuak hornitzeko sistema.

1.– Deialdi publiko bidez egindako izendapen askea honetan datza: organo eskudunak hautagaien egokitasunari eta konpetentziei era diskrezionalean begiratzea, lanpostuan jardun ahal izateko eskatu diren betekizunei dagokienez.

2.– Lanpostu hauek bakarrik bete daitezke izendapen askeko sistemaren bitartez: lanpostu-zerrendetan hornitzeko modu hori erreserbatu zaienak, erantzukizun berezia dutelako, baldin eta zuzendaritza-kide publiko profesionaleri erreserbatu ez bazaizkie, bai eta lanpostuan jarduteko konfiantza pertsonal berezia eskatzen dutenak ere.

Zehazki, izendapen askeko sistemaren bidez horni daitezke:

a) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako zuzendariordeak eta lurralde-ordezkaritzen titularren postuak.

b) Erantzukizun bereziko postuak, zuzendaritza-izaerarik gabeak; betiere, mendetasun hierarkikorik ez badute funtzionarioei gordetako beste lanpostu batekiko.

c) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako goi-kargudunen idazkari-postuak edo gainerako euskal administrazio publikoetako beste kargu publiko hautatu edo izendatu batzuen idazkari-postuak.

d) Agintarien zaintzako jarduerak garatzen dituzten lanpostuak.

e) Salbuespen izaeraz eta duten erantzukizuna berezia dela eta, lanpostu-zerrendetan halakotzat zehaztutako lanpostuak.

3.– Halakoetan, organo teknikoak zerrenda bat prestatuko du, dena delako lanpostuaren monografiak eskatzen dituen konpetentziak egiaztatzen dituzten langileek osatua, eta izendapena egiteko eskumena daukan organoari proposatuko dizkio zerrenda horretatik bost pertsona, gehienez, lanpostu hori behar bezala betetzeko egokiak eta konpetentzia profesionalekoak denak. Gero, izendapena egiteko organo eskudunak era diskrezionalean aukeratuko du, bost horietatik, lanpostua beteko duena.

4.– Izendapen askeaz izendatu den funtzionarioak, beste postu baten titulartasuna badu, hala lehiaketaz nola karrerako funtzionariotzara iristeko prozesuaren ondorengo destino-esleipenez lortua, postu horren erreserbari eutsi ahal izango dio bere administrazioaren barruan, lege honen 118.5 artikulua aurreikusitakoa ahaztu gabe.

Euskal administrazio publikoek zehaztuko dute zer inguruabar eta baldintzatan gerta litekeen erreserba hori, eta hauek hartuko dituzte kontuan horretarako: dagokion lanpostu-zerrendan zenbat postu dagoen izendapen askeko, postu horien ezaugarriak eta administrazio, organismo edo entitate bakoitzaren antolaketa-eredua. Enplegu publikoa antolatzeko planek edo antzeko tresnek ezarriko dute zer baldintzatan gorde dakioken jatorrizko lanpostua izendapen askeko beste postu batera igarotzen denari.

5.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioiko zuzendariordetzen eta lurralde-ordezkaritzen titular-postuetarako izendapen askeak ekarriko du interesdunak gordetzea bera titularra, hala lehiaketaz nola karrerako funtzionariotzara iristeko prozesu egokiaren ondorengo destino-esleipenez, den postua.

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

103. artikulua.– Funtzionarioak izendapen askeko lanpostuetatik kentzea.

Hornitzeko modua izendapen askea duten lanpostuen titularrak lanpostutik kendu ahal izango dituzte era diskrezionalean.

IV. KAPITULUA

LANPOSTUAK HORNITZEKO ORGANO TEKNIKOAK

104. artikulua.– Lanpostuak hornitzeko organo teknikoak.

1.– Administrazio publiko bakoitzean enplegu publikoaren eskumena duen organoari dagokio hornitzeko organo teknikoa osatuko duten pertsonak izendatzea.

2.– Organo horren osaerak printzipio hauek errespetatuko ditu: kideen inpartzialtasuna, objektibotasuna, profesionaltasuna eta espezializazioa. Era berean, hornitzeko organoen osaerak orekatua behar du trebakuntza, konpetentzia eta prestakuntza aproposak dituzten emakumeen eta gizonen presentziaren aldetik, non eta oreka hori ezinezkoa dela justifikatzen ez den. Ordezkaritza orekatutzat joko da hornitzeko organo teknikoan sexuatariko bakoitzak gutxienez ehuneko berrogeiko ordezkari izatea.

3.– Lanpostuak hornitzeko organo teknikoetako kideetako batek, gutxienez, prestakuntza edo esperientzia izan beharko du enplegu publikoaren alorreko hautatze-lanetan.

4.– Salbuespen gisa, dena delako administrazioak egoki ikusten baldin badu adituren baten iritzia biltzea lanpostuaren bereizgarriak direla-eta, hornitzeko organo teknikoek aukera izango

dute kanpoko aholkulariengana jotzeko, eta aholkulari horiek txostena baino ez dute egin beharko, hautagaiak egoki diren-edo bete beharreko postuetarako. Ez dute ez hizpiderik ez botorik izango ebazpen-proposamenaren aurreko eztabaidetan.

V. KAPITULUA

LANPOSTUAK HORNITZEKO BESTE PROZEDURA BATZUK

105. artikulua.– Behin-behineko adskripzioa.

1.– Euskal administrazio publikoetako funtzionarioei honelakoetan emango zaie behin-behineko adskripzioa:

- a) Funtzionarioa lehiaketa bidez lortutako lanpostutik mugiarazten dutenean.
- b) Izendapen askeko lanpostutik kendu eta gero, betiere lehiaketa bidez lortutako lanposturen bat erreserbatuta ez badu.
- c) Lanpostuan jarduteari uko egiteagatik, izendapena egin zuen organoak ukoa onartu eta gero.
- d) Birgaitze-kasuetan, baldin eta nazionalitatea galtzetik badator edo desgaikuntzako zigor nagusia edo erantsia jasotzetik, funtzionarioak hala eskatzen duenean aldeztu aurretik.
- e) Funtzionarioa ari zen lanpostua eta destinoa ezabatzearen ondorioz, lege honen 112. artikuluan aurreikusitako kasuan izan ezik.
- f) Zerbitzu-aktibora itzuliz gero, lanpostua eta destinoa erreserbatzea ez dakarren administrazio-egoeratik etorrira.
- g) Behin-behineko adskripzioa ondorioz gabe geratu denean artikuluko honen 6. apartatuaren a) eta b) letretan xedatutako kasuetan.
- h) Postua behin betiko hornitzen denean edo titularra itzultzen denean.

2.– Aurreko apartatuko gorabeheraren batek eragindako funtzionarioa behin-behineko adskripzioa, funtzionarioaren kidego eta eskalako edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaleko beste lanpostu eta destino bat baliatuko da. Funtzionarioak, jakina, bete egin beharko ditu postu horretarako baldintzak.

Behin-behineko adskripzioaren sorburu direnean lanpostutik mugiaraztea, lanpostutik kentzea edo lanpostua eta destinoa ezabatu edo aldatzea –artikuluko honen lehenengo apartatuan aipatuak–, gorabehera hori gertatu eta hurrengo egunetik aurrera izango ditu ondorioak behin-behineko adskripzioak. Lanpostuan jarduteari uko eginez gero, behin-behineko adskripzioak ondorioak izango ditu izendapena egin zuen organoak ukoa onartzen duen egunaren hurrengotik aurrera.

3.– Lanpostu berria esleitzerakoan, euskal administrazio publiko bakoitzaren karrera profesionaleko sistema bete beharko da eta sistema horren bermeak atxiki, aintzat harturik lege honen 157.2 eta 158.2 artikuluetan ezarritakoak.

4.– Funtzionarioek lanpostu batean behin-behineko diharduten bitartean, lanpostu horri izendatutako ordainsari osagarriak jasoko dituzte, eta, betiere, finkatutako gradu pertsonalari edo garapen profesionalaren mailari dagozkionak.

5.– Era berean, behin-behineko adskripzioaren arrazoia baldin bada lehengo lanpostua kendu izana edo lehengo lanpostuaren edukia gerora aldatzeagatik mugiarazi izana funtzionarioa, berme hauek aitortuko zaizkio:

a) Postu berriari esleitutako ordainsariak txikiagoak badira utzitako lanpostuari dagozkionak baino, funtzionarioak aldi baterako osagarria jasoko du diferentziagatik.

Osagarri horri eutsiko zaio behin betiko destinoa lortu arte.

Horretarako, eta osagarri hori jasotzen jarraitzeko, ukitutako funtzionarioak nahitaez hartu beharko du parte lege honen 98.5 artikuluan xedatutako baldintzak betetzen dituzten lekualdatze-lehiaketa guztietan, eta eskainitako destinoetatik esleidi dakizkiokeen guztiak eskatu beharko ditu.

b) Funtzionario horiek lehentasunezko eskubide hau ere izango dute egingo den hurrengo lehiaketan, eta behin bakarrik: udalerrri berean, kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaleko lanposturen bat betetzea, kendutako edo aldatutako lanpostuaren destino-osagarri berdina edo baxuagoa duena.

6.– Postu batera behin-behinekoz adskribatzea ondoriorik gabe geratuko da kasu hauetan:

a) Lanpostua erreserbatuta zuen funtzionarioa zerbitzu aktibora edo lanpostura itzultzean.

b) Postua behin betiko hornitzean edo kentzean.

c) Behin-behinean adskribatutakoa beste lanpostu batera joatean, behin-behinekoz edo behin betiko, edo zerbitzu aktiboa ez den beste egoera batera igarotzean.

106. artikulua.– Zerbitzu-eginkizuna.

1.– Premia larria eta atzeraezina denean, aukera dago funtzionarioei zerbitzu-eginkizunean esleitzeko, beren lanpostua erreserbatuta dutela, beren kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional edo talde profesionaleko lanpostuetan jardutea, edo adskribatuta dauden postuaren berezko eginkizunez bestelakoak egitea.

2.– Euskal administrazio publikoek tresna egokiak izango dituzte zerbitzu-eginkizun arruntak azkar eta modu objektiboan hornitzeko, eta haietan kontuan izan beharko dira deialdiaren xedeko postuari dagozkion merezimenduak.

3.– Zerbitzu-eginkizun arrunta borondatezkoa da.

4.– Diharduen lanpostuari ezarritako ordainsariak jasoko ditu zerbitzu-eginkizuneko funtzionarioak.

5.– Zerbitzu-eginkizuna ematen bada lanpostu bati espresuki esleitu gabeko zeregin berezietan jarduteko, edo zereginok esleituta dituzten lanpostuen titularrek egoeraren arabera bete ezin dituzten zereginetan jarduteko, funtzionarioak bere lanpostuari ezarri zaizkion ordainsariak jasoko ditu, gutxienez.

6.– Euskal administrazio publikoen esku egongo dira, besteak beste, lanpostu batean zerbitzu-eginkizunean jarduteko gehieneko denbora bat ezartzea, orobat erabakitzea gutxienez zenbat denbora igaro behar den zerbitzu-eginkizuna esleitzen denetik lanpostuak zerbitzu-eginkizunean hornitzeko beste prozesu batean parte hartzeko aukera izan arte.

107. artikulua.– Beste administrazio publiko baterako zerbitzu-eginkizuna.

1.– Funtzionarioari beste administrazio publiko bateko lanpostu bat esleitu ahal zaio zerbitzu-eginkizunean, borondatez eta lanpostua erreserbatuta daukala. Zerbitzu-eginkizun honek

urtebeteko muga izango du, baina luzatu egin daiteke, la urterako gehienez ere. Zerbitzu-eginkizun hori amaituko da, ezarritako epeak agortzeagatik ez ezik, emandako zerbitzu-eginkizunak eragindako administrazio publikoetatik edozeinek espresuki eta arrazoiak eman ez erabakitzen duenean ere.

2.– Beste administrazio publiko batean zerbitzu-eginkizunean daudenak administrazio horrek ezarritako lan-baldintzen mende geratuko dira, salbu eta karrera profesionalari eta zerbitzutik kentzearen zehapenari dagozkienetan.

3.– Beste administrazio publiko batean zerbitzu-eginkizunean dauden funtzionarioek benetan betetako postuari dagokion ordainsaria jasoko dute.

108. artikulua.– Lankidetzaprogrametako zerbitzu-eginkizuna.

1.– Badago zerbitzu-eginkizuna adosterik lankidetzaprogrametan edo -misioetan boluntario jarduteko, lanpostua erreserbatuta eta sei hilabetetik beherako aldi, antolakunde, entitate edo gobernuen zerbitzura; betiere, bi erakundeek horretarako interesa baldin badute, eta alde zuzenetik justifikatuta zerbitzu-eginkizuna eskaintzen duen erakundeak ezin dituela beren zerbitzuko langileekin bete eginkizunetan eman nahi dituen funtzioak.

2.– Zerbitzu-eginkizunerako ebazpenak xedatuko du zer ordainsari jasoko den, jatorriko postuak ala xedeko postuak.

109. artikulua.– Nahitaezko zerbitzu-eginkizuna.

1.– Nahitaezko zerbitzu-eginkizuna erabaki daiteke borondatezkoa ezinezkoa denean, eta, betiere, presako eta atzerazinezko kontua bada zerbitzua emateko.

2.– Nahitaezko zerbitzu-eginkizuna ebazteari dagokionez, kontuan hartu behar dira funtzionarioaren inguruabar objektiboak, bai eta, bereziki, bete beharreko lanpostuen behar funtzionalak ere, Eusko Jaurlaritzaren dekretu bidez ezarritako baitira erregelamenduz. Nolanahi ere, entzunaldiaren izapidea eskainiko zaio ukitutako funtzionarioari, eta informazioa emango langileen ordezkariari.

3.– Nahitaezko zerbitzu-eginkizunek urtebete iraungo dute, gehienez, eta urtebetez luza daitezke ezinezkoa gertatuz gero lanpostua arau hornitzea, eta ezingo dira amaitu zerbitzu-eginkizuna eman zaion funtzionarioak uko egiteagatik.

4.– Zerbitzu-eginkizunetan betetako lanpostuak ordainsari txikiagoa badu jatorrikoak baino, interesdunak osagarri iragankor bat jasoko du, diferentzia berdintzeko, egoera horretan dirauen bitartean.

5.– Nahitaezko zerbitzu-eginkizuna eman zaiola eta, funtzionarioak bizilekua aldatu behar badu, kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du: horretarako lege ezarritakoa, hain zuzen.

110. artikulua.– Zerbitzu-eginkizuna, proiektuak abiarazteko eta lanpostu bati espresuki esleitu gabe dauden funtzio berezietan jarduteko.

1.– Zerbitzu-eginkizuna baldin bada izaera bereziko zereginak eta dagokion gobernu-organismo onartutako programak, proiektuak edo planak egiteko, edo lanpostu bati espresuki esleitu gabeko funtzio berezietan jarduteko, bi urte iraungo du, gehienez, eta bi urte gehiago luza daiteke. Deialdia egin duen administrazioak hauek zehaztuko ditu: esleitutako funtzioak, hornitzeko baldintzak eta dagozkion ordainsariak.

Deialdia, hura justifikatzen duten zeregin bereziak, programak, proiektuak eta planak publikoak izango dira, orobat jardunaren ordainsariak.

2.– Funtzionarioak ordainsari hauek jasoko ditu: proiektua onartu duen gobernu-organoaren erabakian ezarri direnak agindutako funtzioak betetzeko.

111. artikulua.– Zerbitzu-eginkizunak amaitzeko arrazoiak.

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

a) Lanpostua erreserbatuta duen funtzionarioa zerbitzu aktibora edo lanpostura itzultzea.

b) Lanpostua behin betiko hornitzea edo karrerako funtzionario bat behin-behinekoz adskribatzea.

c) Zerbitzu-eginkizuna ekarri zuten urgentziazko premia atzeraezinak desagertutat jotzea.

d) Zerbitzu-eginkizuna hartu duenak uko egitea –onartu egin behar diote–, salbu eta nahitaezko zerbitzu-eginkizuna denean.

e) Berariazko ezeztapena: arrazoitua behar du.

f) Zerbitzu-eginkizunerako emandako epea amaitzea.

112. artikulua.– Giza baliabideak berresleitzea.

1.– Lanposturen bat ezabatuz gero enplegu publikoa antolatzeko plan bat aplikatzearen ondorioz, karrerako funtzionarioei eta langile lan-kontratudun finkoei beste lanposturen bat emango zaie destintzat, giza baliabideak berresleitzeko prozeduraren bidez eman ere. Giza baliabideen berresleipenaren bitartez eskuratutako lanposturako adskripzioa behin betikoa izango da.

2.– Berresleipenak bizilekua aldatzea dakarrenean, eragindako langileek kalte-ordainerako eskubidea izango dute, gaiari buruzko arauetan ezarritakoa.

3.– Euskal administrazio publikoek irizpide objektiboekin arautuko dute beren langileak berresleitzeko prozedura, langileen esperientzia, prestakuntza eta kualifikazioa kontuan hartuta. Berrorientazio profesionalerako proiektuak definitu ahalko dira, beste eremu funtzional batzuetako edo Administrazioaren beste sektore batzuetako postuetan jarduteko. Era berean, berresleipena aldi baterako izan daiteke, administrazio bakoitzaren beharrezko arabera.

113. artikulua.– Giza baliabideak birbanatzea.

1.– Giza baliabideen birbanaketa enplegu publikoa antolatzeko plan baten edo neurri zehatz batzuen ondoriozko izango da, eta behar bezala arrazoitua egongo da. Enplegu publikoaren eskumena duen organoaren ekimenez, lanpostu ez-berezituetara adskribatutako funtzionarioak edo langile lan-kontratudun finkoak eraman daitezke, interesdunei entzun eta gero, antzeko ezaugarriak dituzten beste lanpostu huts batzuetara; betiere, zerbitzu-beharrak direla eta edo antolakundeko giza baliabideak optimizatzeko aldera. Horretarako, antzeko lanpostutzat hartzen dira lanpostuen monografietan pareko funtzioak izendatuta dituztenak, hornikuntzari dagokionez antzekoak direnak eta, hasieran betetzen zen lanpostuarekin konparatuta, jasotako ordainsarrietan ehuneko hamarreko alderik ez daukatena, ez gora eta ez behera.

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

2.– Eragindako langileak zer adskripzio mota zuen aurreko postuan, hori bera izango du berrian.

3.– 98.6 artikulua aipatutako urteen zenbaketa hemendik hasiko da: karrerako funtzionarioa edo langile lan-kontratudun finkoa behin betiko sartu zenetik giza baliabideen birbanaketa aplikatu baino lehen betetzen zuen lanpostura.

VI. KAPITULUA

FUNTZIONARIO PUBLIKOEN MUGIGARRITASUNA

114. artikulua.– Genero-indarkeriagatiko edo lan- edo sexu-jazarpenagatiko mugigarritasuna.

1.– Genero-indarkeriaren biktime diren emakumeek, ordura arte lanean ziharduten udalerrian zuten lanpostua utzi behar dutenean, dagokien babesa edo gizarte-laguntza integrala benetan jaso dezaten, eskubidea izango dute beste lanpostu batera aldatzeko. Lanpostu hori emakumearen kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional edo kategoria profesionalekoa izango da, aurreko lanpostuaren antzeko ezaugarriak izango ditu, eta ez du zertan izan bete beharreko lanpostu hutsa. Administrazio publiko eskudunak, edonola ere, udalerrri berean edo interesdunak berriaz eskatutako udalerrietan hutsik dauden lanpostuen berri eman beharko dio emakumeari.

Lekualdaketa hori nahitaezko lekualdaketatzat joko da.

2.– Genero-indarkeriarekin zerikusia duten jarduketa eta prozeduretan biktimen intimitatea babestuko da; batez ere, haien datu pertsonalak, haien ondorengoenak eta haien zaintzapean edo jagoletzapean den beste edozeinenak.

3.– Euskal administrazio publikoek hitzarmenak egin ditzakete elkarren artean, mugigarritasuna bermatzeko artikulua honetan jasotako kasuetan.

4.– Euskal administrazio publikoek aurrekoen pareko neurriak hartuko dituzte lan- edo sexu-jazarpenaren biktime diren emakumeentzat.

115. artikulua.– Indarkeria terroristagatiko mugigarritasuna.

1.– Terrorismoaren Biktimei Aitorpena eta Erreparazioa egiteko ekainaren 19ko 4/2008 Legearen 24. artikuluan aipatutako enplegatu publikoek, ekintza terroristen ondoriozko kalte pertsonal fisiko edo psikofisikoak, edo mehatxuak nozitu dituztenek, eskubide hau izango dute, euren baldintzak eta gorabeherak kontuan hartuta horretarako premia dutela arrazoitzen dutenean: beren kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional edo talde profesionaleko beste lanpostu batera aldatzekoa.

2.– Lekualdatzeko eskubidearen helburua izango da biktimen osotasuna babestea eta dagokien laguntza ematea. Era berean, indarkeria terroristarekin zerikusia duten jarduketa eta prozeduretan, eragindako pertsonen intimitatea babestuko da; batez ere, haien datu pertsonalak.

3.– Lekualdaketa hori nahitaezko lekualdaketatzat joko da.

116. artikulua.– Osasunagatiko mugigarritasuna.

1.– Enplegatu publikoak beste lanpostu batetara adskriba daitezke baldin eta osasun-arrazoiek lanpostuko eginkizunak egitea galarazi edo larri zailtzen badizkiete.

2.– Lekualdaketak zerbitzu medikoaren txostena beharko du, bai eta enplegu publikoaren ardua duen sail edo unitatearena ere, eta, gainera, baldintzapean egongo da: aurrekontu-zuzkidura duten lanpostu hutsak egon behar dira, eta jatorrizko postuaren maila eta lanpostu-osagarri berdinak edo baxuagoak izan behar dituzte. Eragindako pertsonak, gainera, lanpostua betetzeko gainerako baldintzak konplitu beharko ditu.

3.– Osasunagatiko mugigarritasuna bi urterako izango da, gehienez. Hala ere, beste horrenbeste denborako luzapenak eman daitezke, baldin eta medikuaren txostenaren bidez egiaztatzen bada mugigarritasuna emateko arrazoiek bere horretan dirautela.

4.– Osasunagatiko mugigarritasunarekin zerikusia duten jarduketa eta prozeduretan, eragindako pertsonen intimitatea babestuko da; batez ere, haien datu pertsonalak.

5.– Euskal administrazio publikoek zehaztuko dute zer prozedura eta betekizun ezarri osasunagatiko mugigarritasuna emateko eta ebazteko.

117. artikulua.– Nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapenaren ondoriozko mugigarritasuna.

1.– Nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapena jaso duen funtzionarioa kenduko dute diziplina-prozeduraren xedeko gertaerak egin zituen unean betetzen zuen lanpostutik eta, zehapena betetzen hasten denean, bere kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaleko lanpostu batera adskribatuko da.

2.– Zehapena betetzen ari den aldian, ezingo du parte hartu utzarazi zioten lanpostu hori hornitzeko prozesuetan, eta, zentro organikoz aldatzera zehatu badute, ezta zentro organiko horretako lanpostuak betetzeko prozesuetan ere.

3.– Behin zehapena beteta, berriro adskribatuko da nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapena aplikatu aurretik betetzen zuen lanpostura, baldin eta haren titularra bazen.

118. artikulua.– Euskal administrazio publikoen arteko mugigarritasuna.

1.– Enplegatu publikoek aukeran dute parte hartzea euskal administrazio publikoetako lanpostuak behin betiko edo aldi baterako hornitzeko prozesuetan, dagokien lanpostu-zerrendan agertzen diren lanpostuetan, edo, zuzendaritza-kideen kasuan, lanpostu-zerrendaren antzeko antolamendu-tresnetan agertzen diren lanpostuetan.

2.– Nolanahi ere, lanpostuak hornitzeko prozeduretan parte hartzeko, karrerako funtzionarioek, langile lan-kontratudun finkoek edo zuzendaritza-kide profesionalek behar bezala egiaztatu behar dituzte lanpostu bakoitzerako ezarritako betekizunak eta exijentziak, dagokion deialdian ezarritako gainerako betekizunak bete eta, hala badagokio, deialdiaren xedeko lanpostua betetzeko eskatutako probak edo exijentziak gainditu.

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

3.– Euskal administrazio publikoek, hitzarmenen bitartez eta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak, hala badagokio, prestatutako analisiarekin bat etorrira, beren enplegatu publikoen administrazioarteko mugigarritasuna sustatuko dute, pertsonal-sistemen arteko konbergentzia-prozesu bati ekinez arlo hauetan: lanpostuen antolaketa, analisi funtzionalak, arlo funtzionalen zehaztapena, ordainsariak eta lan-baldintzak arian-arian parekatzea. Konbergentzia-prozesuak bat etorri beharko du euskal funtzio publikoari buruzko arauak funtzionarioen taldekatzeen alorrean ezar ditzaketan baliokidetzekin.

4.– Nolanahi ere, deialdia egin duen administrazio publikoko enplegatu publikoek eskubidea izango dute baldintza berberetan parte hartzeko beste administrazio batzuetako enplegatu publikoek lanpostuak hornitzeko deialdietan edo zuzendaritza-kideak izendatzeko prozeduretan.

5.– Karrerako funtzionarioek, beste euskal administrazio publikoren batean behin betiko destinatorik lortuz gero lege honek lanpostuak hornitzeko aurrekusi prozeduren bitartez, egoera eta araubide juridiko hau izango dute:

a) Sorburu-administrazioarekiko, beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko administrazio-egoeran geratuko dira.

b) Xede-administrazioan integratuko dira, eta karrera profesionala egin eta lanpostuak hornitzeko prozeduretan parte hartu ahal izango dute gainerako langileen baldintza berberetan.

c) Lehiaketaren bitartez lortutako lanpostua kenduz gero edo lanpostu horretatik mugiaraziz gero, xede-administrazioan jarraituko dute, eta administrazio horrek berak esleitu beharko dizkie lanpostu bat, administrazio horretan karrerarako eta lanpostuak hornitzeko indarrean dauden sistemen arabera.

d) Funtzionarioak izendapen askez lortutako postutik kenduz gero, xede-administrazioak, gehienez ere hilabeteko epean kargutik kendu eta hurrengo egunetik aurrera, erabaki ahal izango du funtzionarioak administrazio bereko beste lanpostu batera adskribatzea edo, bestela, jakinaraziko die ez duela adskripziorik egingo. Nolanahi ere, hau ulertuko da aldi horrek dirauen bitartean: administrazio horren zerbitzu aktiboan jarraitzen dutela, ondorio guztietarako.

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

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

6.– Euskadiko beste administrazio publiko batean lortutako destinoa aldi baterakoa bada, zerbitzu-eginkizunetan beteko du lanpostua funtzionarioak, eta sorburu-administrazioan beste lanposturen bat badu jabetzan, lehiaketaz lortua, azken horren erreserbari eutsiko dio.

7.– Euskal administrazio publikoek beste mugigarritasun-sistema batzuk arautu ahal izango dituzte, beren antolaketari egokitzen zaizkienak, baldin eta enplegatu publikoek eskuratutako eskubideak errespetatzen badituzte.

IX. TITULUA

ORDAINSARI-SISTEMA EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAN

119. artikulua.– Ordainsari-sistemaren printzipio eta betekizun orokorrak.

1.– Euskal administrazio publikoetako ordainsari-sistemak honako printzipio hauek izango ditu:

a) Euskal enplegatu publikoen ordainsarien nahikotasuna, zerbitzu publikoa izan dadin enplegatu horien funtzio eskusiboa. Era berean, ordainsariak ondo egokituko zaizkie lanpostu bakoitzaren erantzukizunei, funtzioei, zereginak betetzeari eta jardunari.

- b) Ordainsarien iraunkortasuna, dauden baliabide publikoen arabera.
- c) Gizonen eta emakumeen arteko ordainsari-berdintasuna, balio bereko zereginei, ordainsari berdinen printzipioan oinarrituta.
- d) Egindako jardunarekiko lotura, ordainsari-osagai aldakorrak sartuta, helburu ebaluagarriak betetzeari lotuak.
- e) Euskal enplegatu publiko guztien ordainsarien gardentasuna eta publikotasuna, ordainsari aldakorrak eta produktibitate eta helburuengatik ezarritakoak barne, helburu izanik herritarrek une oro jakin ahal izatea jasotzen diren ordainsari horiek zenbatekoak diren eta nola banatzen diren.
- f) Ordainsari-sistema negoziazio kolektiboko gai gisa onartzea, lege honek aurreikusitako moduan.

2.– Euskal administrazio publikoen aurrekontu-arauetan ezarriko dira funtzionarioen oinarritzko ordainsarien zenbatekoak eta ordainsari osagarrien zenbateko orokorren igoerak, baita langile lan-kontratudunen soldata-masaren handitzea ere.

3.– Lege honetan ezartzen diren ordainsari-kontzeptuengatik bakarrik ordainduko zaie funtzionarioei. Langile lan-kontratudunek aplikatzekoa zaien hitzarmenean jasotako ordainsari-kontzeptuen arabera jasoko dituzte ordainsariak, zeinak titulu honetan ezarritako printzipio eta arauetara egokituko baitira, betiere lan-legeriaren exijentzien arabera egin beharreko aldaketekin.

4.– Lanpostu jakin baterako ordainsari-kontzeptuen multzoari dagokion guztizko kopurua da urteko lanaldiaren egiazko betetzea saritzen duen diru-hartukizuna.

Arauzko lanaldia eta enplegatu publikoak benetan egindako lanaldia bat ez badatoz eta hori ez bada justifikatzen, hartzekoak murriztuko dira proportzionalki, hargatik eragotzi gabe, hala bada-gokio, egoera horren ondoriozko diziiplina-erantzukizuna.

5.– Administrazio publikoek sustatutako gizarte-ekintzako programetan aurreikusitako dirulaguntzak jaso ahal izango dituzte enplegatu publikoek, betiere horietan ezartzen diren betekizunak eta baldintzak betetzen badituzte.

6.– Ezin izango da partaidetzarik izan ez tributuetan ez euskal administrazio publikoen beste inolako diru-sarreretan emandako edozein zerbitzuren, partaidetzaren edo sariren ordain gisa, ezta arauen arabera zerbitzuei atxikita egonda ere.

120. artikulua.– Funtzionarioen ordainsari-sistema.

Euskal administrazio publikoek kontzeptu hauen arabera ordainduko diete lana funtzionarioei:

- a) Oinarritzko ordainsariak.
- b) Ordainsari osagarriak.
- c) Aparteko ordainsariak.
- d) Ordainsari geroratuak.

121. artikulua.– Oinarritzko ordainsariak.

1.– Oinarritzko ordainsaritzat jotzen dira honako ordainsari-kontzeptu hauek:

a) Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorren legean azpitalde bakoitzari, sailkapen-talde bakoitzari, baldin eta azpitalderik ez badauka, eta titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionalari esleitutako soldata.

b) Hirurtekoak: diru kopuru bera emango da hiru urteko zerbitzaldi bakoitzeko, azpitalde, sailkapen-talde, hala badagokio, edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional bakoitzaren arabera. Funtzionario batek zenbait talde eta azpitaldetan egin badu lan segidan, eskubidea izango du aurreko talde edo azpitaldeetan sortutako hirurtekoak jasotzen jarraitzeko.

c) Aparteko ordainsarien soldata- eta hirurteko-osagaiak.

2.– Hirurtekoak osatzerakoan, aintzat hartuko dira:

a) Edozein administrazio publikoren sektore publikoan emandako zerbitzuak, baita Estatuko organo konstituzionaletan, autonomia-erkidegoetako estatutu-organoeetan edo Justizia Administrazioan emandakoak ere, zeinahi delarik ere araubide juridikoa edo lanaldi-araubidea. Nolanahi ere, salbuespen izango dira nahitaezko prestazio pertsonaltzat jotzen diren zerbitzuak.

b) Europar Batasuneko estatueta administrazio publikoetan emandako zerbitzuak, baita Europar Batasunak sinatu eta Espainiak berretsita nazioarteko itunen bidez langileen zirkulazio librea aplikatzen duten estatueta administrazio publikoetan emandakoak ere.

3.– Funtzionarioak lanbide-sailkapeneko talde edo azpitalde bati dion atxikipena aldatzen badu hirurtekoa bete aurretik, hor emandako denbora-zatia talde edo azpitalde berrian emandako zerbitzalditzat hartuko da.

4.– Denbora-epeak ezin izango dira behin baino gehiagotan zenbatu, ezta funtzionarioak aldi berean zerbitzu bat baino gehiago eman baditu ere administrazio bereko sektore batean edo gehiagotan edo beste administrazio publiko batzuetan.

122. artikulua.– Ordainsari osagarriak.

1.– Ordainsari osagarrien bidez, honako hauek ordaintzen dira: betetako lanpostuaren ezauzgarriak, karrera profesionalean edo jardunean egindako aurrerabidea, eta errendimendua edo lortutako emaitzak, lanpostuari esleitutako funtzio, erantzukizun eta zereginak betetzerakoan. Halaber, ordainsari osagarriak dira aparteko zerbitzuengatik haborokinak ere, artikulua honetan ezarritakoarekin bat.

2.– Euskal administrazio publikoek, enplegu publikoaren inguruan hartzen duten ereduari jarraituz eta lege honen aurreikuspenak kontuan hartuz, ordainsari osagarrien egitura ezarri ahal izango dute eta bertan osagarri hauek guztiak sartu ahal izango dituzte:

a) Lanpostuaren osagarria: lanpostu bakoitzaren baldintzak ordaintzen ditu, eta bi zatitan bana daiteke: destino-osagarria eta berariazko osagarria.

1.– Destino-osagarria, urtero finkatuko baitzaio zenbatekoa Autonomia Erkidegoaren aurrekontu orokorretan, betetzen den lanpostuari dagokiona da, erantzukizun-maila hierarkikoen egituraren arabera. Egitura hori administrazio publiko bakoitzak ezartzen du bere antolaketan arabera.

Destino-osagarriaren maila izendatzearen ondorioetarako, kontuan hartuko dira alderdi hauek: eskatutako titulazio-maila; lanpostuaren hierarkia- edo funtzio-harremanak eskatutako koordinazio-maila; erabakiak zein neurriak hartzerakoan izan behar den erantzukizuna, ekimena eta autonomia, eta lanpostuari dagozkion eginkizunak modu egokian garatzeko nahitaez prozesatu behar den informazioaren zailtasun-maila.

2.– Berariazko osagarria: kontrako arau edo itunik ez, bakarrik izango da esleitua duen lanpostu bakoitzerako. Osagarri horrek hauek ordaintzen ditu: lanpostu bakoitzaren berariazko

baldintzak, aintzat hartuta zailtasun tekniko berezia, erantzukizuna, dedikazioa, nekagarritasuna edo arriskua, bai eta lanpostuaren beste edozein baldintza ere.

Bateraezintasunaren faktoreagatiko zenbateko espezifiko bat ezarri ahalko da baldin eta lanpostu jakin batzuetan jarduteak zerbitzu publikoarekiko erabateko dedikazioa eskatzen badu.

Berariazko osagarria inoiz ez da hartuko ordainsari finkatutzat; izan ere, osagarri hori jasotzeko, lanpostuan benetan zerbitzu ematen aritu behar da, hura baloratua izan zen baldintza berberetan.

Euskal administrazio publikoek, hala badagokio, berariazko osagarria esleitu ahal izango diete euren antolakundeko lanpostu guztiei.

Lanpostuari dagokion osagarriaren zenbatekoak euskal administrazio publiko bakoitzaren aurrekontu-arauan ezarriko dira, administrazio publiko bakoitzaren gobernu-organoak horretarako erregelamenduz ezarritako irizpideen arabera. Nolanahi ere, errespetatu egingo dira entitate administratibo bakoitzak osagarri horiek esleitzean izan ditzakeen berezitasunak.

Lege honen 47. artikuluan enplegu publikoa antolatzeko xedatzen diren tresna osagarrien bidez zehaztu ahal izango da lehen aipatutakoen artean zein faktore hartuko diren kontuan lanpostuaren osagarriaren zenbatekoak finkatzerakoan.

b) Karrera profesionaleko osagarria, funtzionarioak lanean izandako aurrerabidea saritzeko, euskal administrazio publikoetan karrera profesionalaren sistema egituratzeko ezarrita dauden lanbide-garapeneko graduen arabera.

Sailkapen-talde edo -azpitaldearen araberako garapen profesionaleko gradu bakoitzari dagokion ordainsarien kopuru zehatzaz denaz bezainbatean, euskal administrazio publikoen aurrekontu-arauetan zehaztuko da.

Karrera-osagarri hau bakarrik jaso daiteke: garapen profesionaleko azken maila aitortuari dagokiona.

c) Kudeaketa-emaitzengatiko osagarria, edo produktibitatekoa, enplegatu publikoek lanpostuan izandako errendimendu berezia, ohiz kanpoko jarduera eta interesa edo ekimena ordaintzekoa. Aldagarria izango da, epe bakoitzerako zehaztutako helburuen betetze-mailaren araberakoa. Ez da finkoa izango, ezta aldizkakoa ere, eta dagokion kudeaketa-unitatean helburuak aurrez ezarrita izatea eskatuko du, baita lortutako emaitzak, neurketan erabiliko diren adierazleak definitu ondoren objektiboki baloratzea ere geroago.

Kontzeptu horrengatik ordaindu beharreko gehienezko zenbateko orokorrak dagokion aurrekontu-arauaren urtaldi bakoitzerako aurreikusi beharko dira.

Administrazio publiko bakoitzak erabakiko du osagarri hau esleitzeko sistema eta osagarriaren zenbateko zehatza.

d) Lanaldi arruntetik kanpo egindako aparteko zerbitzuengatiko haborokinak inoiz ez dira izango kopuruaren aldetik finkoak eta sortzapenaren aldetik periodikoak. Ez da halakorik jasoko berariazko osagarria dedikazio berezia haztatuta zehaztu zaien lanpostuetan.

Aparteko haborokinen zenbatekoa dagokion aurrekontu-arauan agertuko da, oro har, eta banan-banan zehaztuko da aparteko zerbitzuak egin direla egiaztatu eta gero. Emandako aparteko haborokinen zenbateko indibidualak publikoak izango dira.

3.– Jaurlaritzak erregelamenduz ezarriko ditu ordainsari osagarriak zehazteko oinarrizko irizpideak.

4.– Ordainsari osagarri horiek jasotzeak ez du eskubiderik sortuko funtzionarioak aurrerantzean ere osagarri horiek jasotzen jarraitzeko. Nolanahi ere, salbuespena izango da karrera profesionaleko osagarria jasotzea, garapen profesionalea dela-eta aitortutako graduari dagokiona, lege honek adierazten duen moduan.

5.– Bateriaezintasunaren faktoreari dagokion zenbatekoa zehazteko, kontuan izango da lanpostuen osagarrien zenbateko osoa.

123. artikulua.– Aparteko ordainsariak.

1.– Euskal administrazio publikoetako funtzionarioek bi aparteko ordainsari izango dituzte urtean. Hauek hartuko ditu aparteko ordainsari bakoitzaren zenbatekoak: hileroko bat, oinarrizko ordainsariena eta ordainsari osagarri guztiena, salbu eta 122.2 artikulua c) eta d) apartatuetan aurreikusitakoak.

2.– Lege honen aplikazio-eremuaren barruko administrazio publiko bakoitzak zehaztuko du zer hiletan jaso aparteko ordainsariak.

124. artikulua.– Zerbitzuagatiko kalte-ordainak.

1.– Euskadiko administrazio publikoetako enplegatu publikoek eskubidea dute zerbitzuagatiko kalte-ordainak jasotzeko, erregelamenduz ezartzen den eran, kasu hauetan:

a) Udalerriz aldatzea dakarten lantoki-aldaketak, betiere horrek galera ekonomikoa sortzen badu. Ez da kalte-ordainik emango lantoki-aldaketa diziplina-zehapen bat aplikatzearen ondoriozkoa bada.

b) Zerbitzuagatiko joan-etorriak.

c) Prestakuntza- eta trebakuntza-ikastaroetara joatea, eskumena duen organoak baimenduta.

d) Administrazio kide anitzeko organoen eta sozietate publikoetako eta zuzenbide pribatuko sozietate publikoen administrazio-kontseiluen bileretara joatea, langileen hautaketa- eta hornikuntza-prozesuak edo lanbidean aritzeko edo jarduerak egiteko gainditu behar diren probak epaitzen dituzten epaimahaietan parte hartzea, eta Administrazioaren prestakuntza-jardueretan laguntzea modu ez iraunkorren eta ezohikoan.

e) Aholkularitza ematea langileen hautaketa- edo hornikuntza-prozesuak epaitzen dituzten epaimahaietara, edo haiei laguntza ematea zaintza edo sorospen materialeko zereginetan.

f) Destinoa atzerrian izatea.

2.– Kalte-ordainak jasotzeko eskubidea beti egongo da gastua benetan gauzatzearen baldintzaren pean, eta funtzionarioak ez du kalte-ordainik jasoko, baldin eta edozein ordainsari-kontzepturen bidez ordaindu bazaio aurreko apartatuan adierazitako kasuak direla-eta. Gastua ordaintzeko erabili den zenbatekoa txikiagoa bada artikulua hau garatzeko emandako erregelamenduzko xedapenaren ondoriozko zenbatekoa baino, dagokion aldea ordainduko da.

3.– Dagokion prozesurako deia egiten duen administrazioak ordainduko ditu beti hautaketako eta hornikuntzarako kide anitzeko organoetan parte hartzearen ondoriozko kalte-ordainak.

4.– Inola ere ez da kalte-ordainik ordainduko kide anitzeko organo, administrazio kontseilu edo langileak hautatzeko edo lanpostuak hornitzeko proben epaimahai batean parte hartzea zuzenean lotuta badago betetzen den lanpostuaren egitekoekin.

125. artikulua.– Langile lan-kontratudunen ordainsariak.

1.– Langile lan-kontratudunen ordainsariak finkatzeko orduan, lan-arloko legeria eta aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa beteko dira, eta beti errespetatuko da enplegu publikoaren oinarriko araudian ezarritakoa oinarriko ordainsarien eta ordainsari osagarrien muga eta zenbatekoei buruz.

2.– Bateriaezintasunaren faktoreari dagokion ehunekoa zehazteko moduko ordainsari-egiturarik ez badago, maila edo ordainsari-kategoria bera edo antzekoa duten funtzionario publikoei dagokien ehunekoa aplikatuko da.

3.– Langile lan-kontratudunen karrera profesionaleko osagarria, kasu bakoitzean aitortutako garapen profesionalaren graduaren arabera, administrazio eskumendun bakoitzak bere aurrekontu-arauan funtzionarioentzako ezarrita daukan osagarriaren zenbateko berekoa izango da.

126. artikulua.– Zuzendaritza publiko profesionaleko postuetan diharduten langileen ordainsariak.

1.– Euskal administrazio publikoetan zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostuak betetzen dituzten funtzionarioei lege honen 120. artikuluan ezarritako ordainsari-egituraren arabera ordainduko zaie. Beste administrazio publiko bateko karrerako funtzionarioak badira, sorburu-administrazioan aitortuta daukaten lanbide-garapeneko graduari dagokion karrerako osagarria jasoko dute, baina, betiere, lanbide-garapeneko maila bererako xede-administrazioan ezarritako zenbatekoa.

2.– Goi-zuzendaritzako lan-harreman berezi baten bidez kontratatutako langileak badira, lan-kontratuan zehaztutako ordainsariak jasoko dituzte, funtzionarioek dituzten parekoak. Kalte-ordainen gainean hitzartzen diren klausulak ez dira handiagoak izango administrazio-izendapenaren bidez aukeratutako zuzendaritza-kide publiko profesionalentzat aurreikus daitezkeenak baino.

3.– Zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostuak betetzen dituzten langileen ordainsarien ehuneko jakin bat aldakorra izan daiteke, kudeaketaren ondorioz lortutako emaitzaren arabera. Ehuneko hori ez da inola ere izango lanpostuaren ordainsarien guztizkoaren ehuneko bost baino gutxiago eta ehuneko hamabost baino gehiago, kanpoan utzita, hala badagokio, funtzionarioen karrera profesionaleko osagarria eta antzintasuna.

127. artikulua.– Praktiketako funtzionarioen ordainsariak.

1.– Euskal administrazio publikoek ezarriko dituzte praktiketako funtzionarioen ordainsariak. Nolanahi ere, praktiketako funtzionarioek eskubidea dute honako hauek jasotzeko, gutxienez: sartu nahi duten kidego edo eskala sailkatuta dagoen azpitaldeari, sailkapen profesionaleko taldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionalari dagozkion oinarriko ordainsariak.

Nolanahi ere, praktikak egiten badira lanpostu batean jardun bitartean, lanpostu horri dagozkion ordainsari osagarriak gehituko zaizkio aurreko zenbatekoari.

2.– Hautaketa-prozesurako deia egin duen administrazioari dagokio ordainsariak praktiketako funtzionarioei ordaintzea.

Salbuespenez, praktikak egiten badira deialdia egin duen administrazioaz bestelako baten lanpostu batean jardunda, lanpostua dagoen administrazioari dagokio ordainketa egitea, behintzat bi administrazio publikoek kontrakorik erabakitzen ez badute.

3.– Praktiketako funtzionario bat administrazio publiko berean bada karrerako funtzionario, bitarteko funtzionario edo langile lan-kontratudun, aukera izango du hautatzeko zer jaso nahi duen: praktiketako funtzionarioari dagozkion ordainsariak edo karrerako edo bitarteko funtzionario edo lan-kontratuduna izanda jasotzen zituenak. Horretarako, ezinbestekoa izango da praktiketarako baimena duen bitartean lanpostu berari lotuta egotea.

128. artikulua.– Euskal Autonomia Erkidegotik kanpoko destinoetan zerbitzuak ematen dituzten funtzionarioen ordainsariak.

1.– Euskal Autonomia Erkidegotik kanpoko destinoa duten funtzionarioei Autonomia Erkidegoan zerbitzuak ematen dituzten funtzionarioentzat ezarritako kontzeptu berberak ordainduko zaizkie.

2.– Ordainsari osoa, hau da, funtzionarioen taldeari, azpitaldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionalari dagokion soldataren eta soldata horretatik aparteko ordainsarrietan sartutako zenbatekoaren batura, bai eta ordainsari osagarri finkoak eta aldizkakoak ere, modulu batez biderkatuko da. Modulu hori Gobernu Kontseiluak erabakiko du ekitaldi bakoitzerako destinoko lekuan biltzen diren faktore diferentzialen arabera.

129. artikulua.– Bitarteko funtzionarioen ordainsariak.

1.– Bitarteko funtzionarioek hauek jasoko dituzte: adskribatuta dauden taldeari, azpitaldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionalari dagozkion oinarrizko ordainsariak eta aparteko ordainsariak. Halaber, izendapeneko modalitatearen arabera ordainsari osagarriak eta ordainsari geroratuak jasoko dituzte.

2.– Hirurtekoak osatzeari eta sortzeari dagokionez, karrerako funtzionarioei aplikatuko zaizkien arau berberak aplikatuko zaizkie bitarteko funtzionarioei.

130. artikulua.– Behin-behineko langileen ordainsariak.

1.– Behin-behineko langileek hauek jasoko dituzte: diharduten lanpostuaren ordainsariak, dagozkien lanpostu-zerrendetan zehaztutakoaren arabera, eta dagozkien ordainsari geroratuak.

2.– Hirurtekoak osatzeari eta sortzeari dagokionez, karrerako funtzionarioei aplikatuko zaizkien arau berberak aplikatuko zaizkie behin-behineko langileei.

3.– Behin-behineko langileek inoiz ezingo dute jaso aparteko haborokinik, ezta kudeaketan lortutako emaitzengatikozko pizgarrikerik ere.

131. artikulua.– Ordainsari geroratuak.

Ordainsari geroratuak dira euskal administrazio publikoek borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeei egindako ekarpenak, beren eremuan diharduten langileentzako pentsio- zein enplegu-planak edo aseguru-kontratu kolektiboak finantzatzekoak, erretiro-gertakizunaren estaldura ere barnean dutenak betiere, dagozkien aurrekontu-arauetan ezarritako aurreikuspenen eta mugen arabera.

132. artikulua.– Osagarri pertsonal iragankorrak.

1.– Funtzionarioek osagarri pertsonal iragankorrak jaso ahal izango dituzte kasu hauetan baldin eta murrizketa gertatzen bada beren ordainsari finko eta periodikoen urteko zenbatekoan:

a) Lanpostu baterako behin-behineko adskripzioa ematen zaienean, lehen betetzen zuten lanpostuak ezabatu direla-eta lanpostutik kendu dituztelako edo edukian gerora sortutako aldaketak direla-eta lanpostuetatik mugiarazi dituztelako. Funtzionarioek osagarri iragankor bat jasoko dute

ordainsari-diferentziarengatik, harik eta parte har dezaketen lehenengo lehiaketa ebatzi arte edo beste lanpostu bat betetzen duten arte.

b) Administrazioak lanpostu baten balorazioa aldatuz gero, lanpostu horren titularrak osagai iragankor bat jasoko du, diferentziarengatik, harik eta beste lanpostu bat betetzen duen arte.

c) Transferentzia-prozesuen ondorioz, bestelako estatutu-araubidetan sartzearen ondorioz edo lege-mailako arau batek aurreikusitako gainerako kasuetan.

2.– Osagarri horiek aitortzeko, beti eman beharko da ebazpen indibidualizatu bat, eta osagarri horiek ezingo dira ez gehitu ez balioz handitu, non eta arau edo itun bat ez dagoen, berariaz zehazten duena horien gehikuntza edo balio-handitzea.

3.– Inolaz ere ez dira sortuko osagarri pertsonal iragankorrak, administrazio publikoek beren eskumenen eremuan aurrekontu-neurriak aplikatzearen ondoriozkoak, baldin eta enplegatu publiko guztiei edo haien kolektibo jakin batzuei eragin eta ordura arte jasotzen zituzten ordainsarien guztizkoa murriztea badakarte.

133. artikulua.– Ordainsarien kenketa.

1.– Enplegatu publikoek arrazoi justifikaturik gabe bete gabe utzi duten lanaldi-zatiak kenketa proportzionala eragingo du hartzekoetan. Hartzekoen kenketa horrek ez du zehapen-izaerarik izango, hargatik eragotzi gabe sor daitezkeen diziplina-erantzukizunak.

2.– Greba-eskubidea baliatzen duten euskal enplegatu publikoek ez dute ez sorraraziko ezta jasoko ere egoera horretan egon diren denbora-tarte horri dagokion ordainsaririk; hartzekoen kenketa horrek ez du inoiz zehapen-izaerarik izango, eta bakoitzari dagozkion gizarte-prestazioen araubidean ere ez du eraginik izango.

134. artikulua.– Bidegabeko ordainketak.

1.– Bidegabeko ordainketa bat osorik edo partez jasotzen duenak itzuli egin behar du, legez ezarritako prozedurei jarraikiz.

Lege honen ondorioetarako, hau izango da bidegabeko ordainketa: akats materiala, aritmetikoa edo egitatezkoa dela-eta Administrazioarengandik kobratzeko eskubiderik ez duen pertsona bati egiten zaiona, edota hartzekodunaren eskubidea onartu zuen egintzan edo agirian zehaztutako zenbatekoa gainditzen duen ordainketa.

2.– Honela jardungo da 1. apartatuan aipatutako bidegabeko ordainketen itzulketez bestelako itzulketak eragiten dituzten egintzak berrikusteko: administrazio-prozedura erkideari buruzko araudian egintza deusezak edo deuseztagarriak ofizioz berrikusteko prozedurak baliatuko dira, edo, bestela, itzultzeko prozedura espezifikoak, egintzaren baliogabetasuna eragiten duen kausaren arabera.

135. artikulua.– Ordainsarien sortzapena.

1.– Benetan betetako zerbitzu-denborarekiko proportzioan kalkulatu eta ordainduko dira ordainsariak.

2.– Ordainsariak mugaeguneratutako hilabete osoarekin sortu eta ordainduko dira, ordainsaria dagokion hilaren lehen egunean enplegatuak duen egoerari eta eskubideei erreparatuta. Salbuespen izango dira kasu hauek, zeinetan egunka kitatuko baitira:

a) Zerbitzu aktiboan sartzeko edo zerbitzu horretara bueltatzeko hilabetea; ordainsarirako eskubiderik gabeko baimenak amaitu ondoren, zerbitzura bueltatzeko hilabetea, eta lanpostu berri

baterako atxikipena indarrean sartzen den hilabetea, baldin eta ordainsarrietan alderik bada lanpostu horren eta aurrekoaren artean.

b) Ordainsarirako eskubiderik gabeko baimenaz baliatzeari ekiten zaion hilabetea, bai eta zerbitzu aktibotik bestelako administrazio-egoera batera benetan igarotzen den hilabetea ere.

c) Zerbitzu aktiboari uzten zaion hilabetea. Salbuespena izango da funtzionarioen heriotza edo erretiroa, baldin eta funtzionarioen pentsio publikoen araubidean eskubidea sortu eta hurrengo hilabeteko lehenbiziko egunetik hilabete osoen arabera sortzen badira pentsioak.

3.– Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa hirurtekoa bete eta hurrengo hileko lehen egunetik aurrera hasiko da sortzen. Honela sortuko eta ordainduko dira hirurtekoak: funtzionarioa hirurtekoa osatzeko unean dagoen azpitalde, sailkapen-talde, hala badagokio, edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionalari dagokion balioarekin.

4.– Aparteko ordainsariak ordainsari horiek kobratu aurreko sei hilabeteetan sortuko dira.

5.– Aparteko ordainsaria sortzen den egunera arte langile publikoak egin duen zerbitzu-denborak ez baditu hartzen dagokion sortzapen-aldiaren aurreko sei hilabeteak, aparteko ordainsariaren zenbatekoa proportzioan murriztuko da. Ondorio horietarako, ez da zerbitzu-denboratzat hartuko ordainsarirako eskubiderik ez duten baimenen iraupena.

6.– Behin-behineko langileen ordainsariak izendapenaren ondorio-egunetik lanpostua benetan uzteko egunera arte sortuko dira.

X. TITULUA

LANGILEEN ADMINISTRAZIO-EGOERAK EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN

136. artikulua.– Funtzionarioen administrazio-egoerak. Irizpide orokorrak.

1.– Karrerako funtzionarioak honako administrazio-egoera hauetakoren batean egongo dira:

- a) Zerbitzu aktiboa.
- b) Zerbitzu bereziak.
- c) Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan.
- d) Sektore publikoan zuzendaritza-kide publiko profesionalen zerbitzua ematea.
- e) Norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzia.
- f) Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna.
- g) Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia.
- h) Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia.
- i) Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia.
- j) Indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzia.
- k) Borondatezko eszedentzia pizgarriduna.
- l) Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia.

- m) Destinoaren zain.
- n) Aldi baterako nahitaezko eszedentzia.
- ñ) Nahitaezko eszedentzia.
- o) Funtziogabetzea.

2.– Zerbitzu aktiboaz bestelako administrazio-egoera guztiek haiek emateko ebazpenean zehazten den egunetik aurrera izango dituzte ondorioak.

3.– Ezingo da borondatezko eszedentziarik eman, modalitate bakar batean ere, baldin eta funtzionarioek, erretiro arrunta hartzeko legezko adina igaro eta gero, borondatez luzatu badute zerbitzu aktiboa.

4.– Funtzionarioei ez zaie zerbitzu aktiboa luzatuko, baldin eta, erretiro arrunta hartzeko adinera heltzean, borondatezko eszedentziako egoeraren batean badaude. Kasu horretan, ofizioz deklaratu beharko da erretiro arrunta.

5.– Administrazio-egoerak aldatzeko, ebazpena eman behar du administrazioan edo dagokion organismo publikoan enplegu publikoaren eskumena duen organoak. Aldaketa horiek pertsonalaren erregistroan jasoko dira. Egoera-aldaketa horiek egin ahal izango dira, hartarako eskatzen diren betekizunak betez gero, zerbitzu aktibora itzuli beharrik gabe.

6.– Lanpostu-erreserbarako eskubidea ematen duen egoera batean dauden funtzionarioek lanpostuak hornitzeko eta sustapen profesionaleko deialdietan parte hartu ahal izango dute.

7.– Sorburu-administrazioak izapidetuko ditu beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko egoeran dauden funtzionarioen administrazio-egoeren aldaketak, funtzionario horiek administrazio horietan sartuta ez daudenean. Aldaketa horiek pertsonalaren erregistroan jasoko dira eta, ondoren, xede-administrazioari jakinaraziko zaizkio.

137. artikulua.– Zerbitzu aktiboa.

1.– Karrerako funtzionarioak zerbitzu aktiboan egongo dira egoera hauetan:

a) Behin betiko edo behin-behineko funtzionario modura zerbitzuak ematen dituztenean aurrekontuan jasota dagoen eta plantillan azaltzen den plaza batean, funtzionarioei erreserbatutako lanpostu batean dihardutenean, edo zerbitzu-eginkizun bat ematen zaienean, edozein delarik ere destinatuta dauden administrazio edo organo publikoa, eta, lege honetan xedatutakoaren arabera, ez dagokienean beste egoera batean egotea.

b) Lanpostu bat uzten dutenean beste bat lortu dutelako lanpostuak hornitzeko sistemaren bidez, jabetzeko epeak dirauen bitartean, hots, aurreko lanpostua uzten dutenetik lanpostu berriaz jabetu arteko tartean.

c) Sektore publikoan zerbitzuak ematen dituztenean, eta legezko xedapenez hala ezartzen denean.

d) Kasuan kasuko eskubideak direla-eta, opor edo baimenez baliatzen direnean, aldi baterako ezintasun-egoeran daudenean edo arrisku-egoeran daudenean haurdunaldian edo edoskitze naturalean.

2.– Zerbitzu aktiboan dauden karrerako funtzionarioek funtzionario izaera horri datxezkion esku-bide guztiak izango dituzte, bai eta izaera horri lotutako eginbeharrak eta erantzukizunak ere. Lege

honen arauak eta garapen-araudia bete beharko dituzte, eta lan egiten duten administrazio edo sektore publikoko entitatearen lan-baldintzak izango dituzte.

138. artikulua.– Zerbitzu bereziak.

1.– Karrerako funtzionarioak zerbitzu berezietan daudela deklaratu da honako egoera haue-tako bat gertatzen bada:

a) Eusko Jaurlaritzako, lurralde historikoetako gobernu-organoetako, Estatuko Gobernuko edo autonomia-erkidegoetako nahiz Ceuta eta Melilla autonomia-hirietako batzar legegileetako gobernu-organoetako edo Europako instituzioetako nahiz nazioarteko antolakundeetako kide izendatzen dituztenean, edo aipatutako administrazio edo erakunde horietako goi-kargudun izen-datzen dituztenean.

b) Beren administrazioak baimena ematen dienean sei hilabetetik gorako aldi batean misio bat burutzeko nazioarteko antolakundeetan edo atzerriko gobernu nahiz entitate publikoetan, edo garapen-lankidetzarako programa eta proiektuetan parte hartzen dutenean, baita ekintza humani-tarioetan ere, kooperante profesional edo boluntario moduan, Garapenerako Lankidetzari buruzko otsailaren 22ko 1/2007 Legean xedatutakoaren arabera.

c) Administrazio publikoei lotutako edo haien mendeko organismo publikoetako edo entitateetako lanpostuetan edo karguetan jarduteko izendatzen dituztenean, baldin eta, dagokion administrazio publikoak ezarritakoaren arabera, lanpostu edo kargu horiek goi-karguen administrazio-mailaren parekotzat jotzen badira.

d) Konstituzio Auzitegiaren, Herriaren Defendatzailearen, Arartekoaren zerbitzuei, Botere Judi-zialaren Kontseilu Nagusiaren organo teknikoari atxikita daudenean, edo haien destinoa Kontu Auzitegian dagoenean, apirilaren 5eko 7/1988 Legearen 93.3 artikuluan jasotakoari jarraituz.

e) Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoko kide izendatzen dituztenean.

f) Eusko Legebiltzarreko, lurralde historikoetako batzar nagusietako edo autonomia-erkidegoe-tako batzar legegileetako kide izatera iristen direnean, salbu eta, bateraezintasunean sartu gabe, zerbitzu aktiboan jarraitzea erabakitzen dutenean.

g) Gorte Nagusietako diputatu edo senatari edo Europako Parlamentuko diputatu izatera iristen denean.

h) Ceuta eta Melilla hirietako batzarretan edo tokiko entitateetan edo hautetsi-karguan dihar-dutenean, ordainsaria jasota eta arduraldi eskusiboan; erantzukizunezko eginkizunak betetzen dituztenean udaletako goi-mailako edo zuzendaritzako organoetan, edo, toki-organoetako kide izanda, erreklamazio ekonomiko-administratiboak aztertzeke eta ebazteko erantzukizunezko eginkizunak dituztenean.

i) Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiko edo, hala badagokio, autonomia-erkidegoetako jus-tizia-kontseiluetako bokal izendatzen dituztenean.

j) Organo konstituzionaletan nahiz Euskal Autonomia Erkidegoko edo beste edozein auto-nomia-erkidegotako estatutu-organoetan parte hartzeko hautatzen edo izendatzen dituztenean, baita antzeko ezaugarriak dituen beste edozein kargutarako hautatzen dituztenean ere, zei-netan hautatzea Eusko Legebiltzarrak, batzar nagusiek, Diputatuen Kongresuak, Senatuak, autonomia-erkidegoetako batzar legegileek edo toki-erakundeetako udalbatzek egin beharko baitute.

- k) Herri Kontuen Euskal Epaitegiko kide edo Idazkaritza Nagusiaren titular bihurtzen denean.
- l) Konfiantzazkotzat edo aholkularitza politikokotzat berariaz kalifikatutako funtzioak dituzten lanpostuak betetzen dituztela-eta, behin-behineko langile izendatzen dituztenean.
- m) Nazioarteko edo nazioz gaindiko antolakundeen zerbitzuko funtzionarioaren izaera hartzen dutenean.
- n) Honako hauen aholkulari izendatzen dituztenean: Eusko Legebiltzarreko talde parlamentarioena, beste autonomia-erkidego batzuetako batzar legegileetako taldeena, batzar nagusietako batzarkide-taldeena, Kongresuko edo Senatuko talde parlamentarioena edo Europako Parlamentuko taldeena.
- ñ) Kargu politiko baterako izendatzen dituztenean, eta kargu politiko hori bateraezina denean funtzio publikoan jardutearekin.
- o) Indar Armatuetan zerbitzuak emateko erreserbista boluntario gisa jarduten hasten direnean.
- p) Eusko Legebiltzarraren lege baten bidez zehaztu daitezkeen beste egoera batzuetan.

2.– Zerbitzu berezietan dauden karrerako funtzionarioek betetzen duten lanpostuari edo karguari dagozkion ordainsariak jasoko dituzte, eta ez karrerako funtzionario modura betetzen duten lanpostuari dagozkionak, hargatik eragotzi gabe funtzionario modura unean-unean aitortuta dituzten hirurtekoak jasotzeko eskubidea.

3.– Funtzionarioek zerbitzuak ematen dizkioten administrazioak ordainduko ditu zerbitzu berezietan dauden langileen hirurtekoei dagozkien ordainsariak. Salbuespen modura, langileek aitortuta dauzkaten hirurtekoengatik ordainsariak lege ezin direnean dagozkion aurrekontuen kontura jaso, zerbitzu berezien egoera deklaratu duen administrazio edo entitate publikoak ordaindu beharko ditu.

4.– Zerbitzu berezien egoeran ematen den denbora aintzat hartuko da funtzionarioen karrera profesionalaren ondorioetarako, hirurtekoak aitortzeko eta barne-sustapenerako, baita aplikatu behar zaien Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako ere. Ondorio horiek ez zaizkie aitortuko Europar Batasuneko instituzioetan edo horien parekoak diren entitateetan eta organismoetan sartuta dauden eta Europako Erkidegoetako Funtzionarioen Estatutuan ezarritako transferentzia-eskubideaz baliatzen diren funtzionarioei.

5.– Zerbitzu berezietan dauden karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute egoera horretan izan aurretik edo egoera horretan daudela lehiaketa bidez lortutako lanpostuaren erreserbarako. Administrazioak bermatuko du funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzea, finkatuta dituzten eskubideen arabera eta dagokien administrazio publikoan indarrean den administrazio-karrerako sistemarekin bat etorritik.

6.– Karrerako funtzionarioek, kargua uzten dutenetik aurrera, hogeita hamar egun natural izango dituzte zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko, eta, hala egin ezean, norberaren interesagatik borondatezko eszedentzian deklaratu dituzte, ofizioz, eta egoera horretan iraun beharko dute gutxienez bi urte jarraian, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

7.– Funtzionarioek zerbitzu berezien egoeran jarraituko dute, egoera horretara igarotzea eragin zuen baldintza bertan behera gelditzen denetik zerbitzu aktibora itzultzen diren arte.

8.– Diputatu edo senatari diren funtzionarioek eta Eusko Legebiltzarreko, lurralde historikoetako batzar nagusietako, beste autonomia-erkidego bateko batzar legegileko edo Europako Parlamentuko kide diren funtzionarioek izaera hori galtzen badute ganbera desegin delako edo agintaldia amaitu delako, zerbitzu berezietan jarraitu ahal izango dute ganbera berria eratu arte.

9.– Zerbitzu berezien egoera ofizios deklaratu da zerbitzu berezietara igarotzea eragiten duen egoera administrazio edo entitate publiko beraren barruan sortzen denean. Gainerako kasuetan, funtzionario interesdunek eskatuta deklaratu da, egoera egiaztatu eta gero.

10.– Deklarazioa eraginkorra izango da hura eragiten duen egoera gertatzen den egunetik aurrera.

11.– Zerbitzu berezien egoeran deklaratu dituzten karrerako funtzionarioek ez dute inolako kalterik izango sustapen profesionalerako eskubidean honako hauengatik: goi-kargudun, botere judizialeko kide edo beste konstituzio- edo estatutu-organoren bateko kide izendatu dutelako; alkate aukeratu dutelako, ordainduta eta dedikazio eskusiboarekin, edo diputazioetako, uharte-kontseilu etako edo -kabilde etako presidente, Gorte Nagusietako diputatu edo senatari, Eusko Legebiltzarreko kide edo autonomia-erkidego etako batzar legegile etako kide, Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoko edo pareko izaera eta eginkizunak dituen kontsulta-organo bateko bokal, edo Euskal Autonomia Erkidegoko Kontratu en inguruko Errekurtso en Administrazio Organo en titular.

Funtzionario horiek, betiere, lege honen bosgarren xedapen iragankorrean xedatutako tratamendu jasoko dute gradua finkatzeari dagokionez. Euskal Autonomia Erkidegoko goi-kargudunaren izaera duen karrerako funtzionarioak karrera profesionalen aurrera egiteko beste edozein aurreikuspen berariaz aintzatetsi beharko da Autonomia Erkidegoko kasuan kasuko aurrekontu orokorren legean, eta aplikagarria izango zaie, halaber, apartatu honen aurreko paragrafoan zerrendatutako karguetan aritzeko izendatuei.

139. artikulua.– Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan.

1.– Karrerako funtzionarioak beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko egoeran deklaratu dira honako kasu hauetan:

a) Beste administrazio publiko batean lanpostu bat lortzen dutenean lehiaketa nahiz izendapen askeko prozeduren bidez.

b) Transferentzia-prozesu en ondorioz edo iristen diren administrazio en lege-xedapen baten bidez, administrazio horretako funtzionario bihurtzen direnean.

c) Beste administrazio publiko batean sartzten direnean, giza baliabide en berresleipen en edo administrazio en arteko mugigarritasunen ondorioz, zeinak enplegu publikoa antolatze ko plan batetik abiatutako hitzarmen baten ondorio baitira.

2.– Administrazioak beti bermatu behar du funtzionarioak zerbitzu aktibora itzuliko direla, finkatuta dituzten eskubide en arabera eta dagokien administrazio publikoan indarrean den administrazio-karrerako sistemarekin bat etorritik.

3.– Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko egoeran dauden funtzionarioek funtzionario izaerari eutsiko diote sorburu-administrazioan, lanpostu- eta destino-erreserbarik gabe, eta benetako destinoa duten administrazio en araubide juridikoa aplikatuko zaie.

4.– Egoera horretan emandako zerbitzu-denbora sorburu-administrazioan emandako zerbitzu-denboratzat joko da hirurteko en eta karrera profesionalen ondorio etarako.

5.– Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko egoeratik sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzen diren funtzionarioek aitorten profesionala lortuko dute, karrera profesionalaren sisteman lortutako aurrerapausoei eta ordainsarien mailari dagozkion ondorioei dagokienez; betiere, euskal administrazio publikoen arteko mugikortasuna sustatzeko sinatutako hitzarmenetan eta elkarlanerako gainerako tresnetan aurreikusitako prozeduraren arabera. Halako hitzarmenik edo tresnarik ezean, funtzionarioak itzuli diren administrazio edo entitate publikoak egin beharko du aitorten hori.

6.– Funtzionarioak transferentzia-prozesuen ondorioz igarotzen badira beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko egoerara, egoera hori ofizioz deklaratu da; gainerako kasuetan, interesa duen funtzionarioak eskatuta deklaratu da.

7.– Xede-administrazio publikoan kargua utzi, eta hogeita hamar egun naturaleko epean egin beharko da sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzeko eskabidea. Hala egin ezean, norberaren interesagatik borondatezko eszedentzian deklaratu dira, ofizioz, eta egoera horretan iraun beharko dute gutxienez bi urte jarraian, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

Nolanahi ere, kargu-uzte hori baldin badagokie beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko administrazio-egoerako funtzionario izaki izendapen askeko lanpostu batean dihardutenei, zerbitzu aktibora itzultzeko egoerak eta baldintzak lege honen 118.5.d) artikuluan aurreikusitakoari egokituko zaizkio.

8.– Lege honetan lanpostuak hornitzeko aurreikusitako sistemen bidez lanpostu bat lortzearen ondorioz beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko administrazio-egoeran dauden euskal enplegatu publikoek eskubidea izango dute sorburu-administrazioak lanpostuak hornitzeko egiten dituen deialdietan parte hartzeko.

9.– Funtzionario publikoak transferentzia- edo mugigarritasun-prozesuren baten objektu direnean artikuluko honen 1. apartatuaren b) eta c) letretan aurreikusitako kasuetan, guztiz integratuko dira xede-administrazioan, eta zerbitzu aktiboan egongo dira bertan. Lortuta daukaten karrera-mailari datxezkion eskubide ekonomikoak aitortuko zaizkie; era berean, sorburu-administrazioko eskubide guztiak mantenduko dituzte, bertan zerbitzu aktiboan baleude bezala.

Euskal administrazio publikoek, funtzionario transferituak administrazio horietako funtzionario gisa hartu behar dituztenean, errespetatu egin beharko dute sorburuko kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionalari dagozkion taldea edo azpitaldea.

Langile transferituek xede-administrazioan jarraituko dute, lanpostua uzten badute edo betetzen duten lanpostua ezabatzen bada. Administrazio horrek lanpostua eta destinoa esleitu beharko die, administrazio horretan karrerarako eta lanpostuak hornitzeko dauden sistemen arabera.

Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen arteko berdintasuna aitortzen da, zeinahi delarik ere haien sorburu-administrazioa.

140. artikulua.– Sektore publikoan zuzendaritza-kide publiko profesionalen zerbitzuak ematea.

1.– Lege honen 39. artikuluan aurreikusitakoaren arabera sektore publikoko zuzendaritza-postuetan diharduten karrerako funtzionarioak sektore publikoan zuzendaritza-kide publiko profesionalen zerbitzuak emateko egoerara igaroko dira, salbu eta zerbitzu berezietako egoeran deklaritzen badituzte lege honen 138.1 artikuluko h) eta ñ) apartatuek xedatutakoaren arabera.

2.– Sektore publikoan zuzendaritza-kide publiko profesional modura zerbitzuak emateko egoeran dauden karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute egoera horretan izan aurretik edo egoera horretan daudela, bai lehiaketa bidez, bai karrerako funtzionarioa izateko prozesuaren ondorengo destino-esleipenaren bidez, lortutako lanpostuaren erreserbarako. Administrazioak bermatu behar du funtzionarioak zerbitzu aktibora itzuliko direla finkatuta dituzten eskubideen arabera eta dagokien administrazio publikoan indarrean den administrazio-karrerako sistemarekin bat etorritik.

3.– Sektore publikoan zuzendaritza-kide publiko profesionalen zerbitzuak emateko egoeran dauden funtzionarioek eutsi egingo diote sorburu-administrazioko karrerako funtzionario izateari.

4.– Sektore publikoan zuzendaritza-kide publiko profesionalen zerbitzuak emateko egoera eta gero, sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzen diren funtzionarioek aitorten profesionala lortuko dute, karrera profesionalaren sisteman lortutako aurrerapausoei eta ordainsarien mailari dagozkion ondorioei dagokienez, betiere, administrazioen arteko mugigarritasunerako neurriak ezartzen dituzten hitzarmenetan eta elkarlanerako gainerako tresnetan aurreikusitakoaren arabera.

Halako hitzarmenik edo tresnarik ezean, funtzionarioa itzuli den administrazio edo entitate publikoak egin beharko du aitorten hori.

Egoera horretan emandako zerbitzaldia sorburu-administrazioan emandako zerbitzalditzat joko da antzintasunaren eta karrera profesionalaren ondorioetarako.

5.– Funtzionario publikoek, sektore publikoan zuzendaritza-kide publiko profesionalen zerbitzuak emateko egoeran izan arren, mantendu egingo dute sorburu-administrazioak lanpostuak hornitzeko egiten dituen deialdietan parte hartzeko eskubidea.

6.– Sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzeko eskabidea hogeita hamar egun naturaleko epean egin beharko da, xede-administrazio publikoan kargua uzten denetik, eta, hala egin ezean, norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, ofizioz, eta egoera horretan iraun beharko dute gutxienez bi urte jarraian, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

141. artikulua.– Norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzia.

1.– Karrerako funtzionarioek norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzia hartu ahal izango dute baldin eta administrazio publikoren batean edo sektore publikoan benetako zerbitzuak eman badituzte, jarraian, aurreko bi urteetan gutxienez. Gutxienez bi urtez jarraian egon beharko dute egoera horretan itzultzea eskatzeko. Behin itzuli eta gero, funtzionarioek ezingo dute berriro norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzia eskatu, harik eta gutxienez hiru urte igaro arte benetako zerbitzuak ematen.

Epe horiek zenbartzeko, benetako zerbitzu-urtetzat joko dira egoera hauetako batean ematen direnak: zerbitzu berezietan, destinoaren zain, familiartekoak zaintzeko eszedentzian, genero-indarkeriagatiko eszedentzian, indarkeria terroristagatiko eszedentzian, aldi baterako nahitaezko eszedentzian eta nahitaezko eszedentzian. Aldiz, funtziozabetze irmoaren aldia ez da zenbatuko.

2.– Alde batek eskatuta deklaratuko da norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzia; hura deklaratzeko, kontuan izango da zeintzuk diren zerbitzuaren aldian aldiko premiak. Eszedentzia ukatuz gero, arrazoiak adierazi beharko dira. Funtzionarioen aurka diziplinazko espedientea hasita dagoenean edo haiek zehapen bat bete behar dutenean, ezingo da eszedentzia hori deklaratu.

3.– Nolanahi ere, norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzia deklaratu da, ofizioz, baldin eta, zerbitzu aktiboaz bestelako egoera batera igarotzea ekarri zuen arrazoia amaitutakoan, interesdunek ez badute zerbitzu aktibora itzultzea eskatzen ezarritako epean.

4.– Norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzian daudenek ez dute postu-erreserba mantenduko, ez dute ordainsaririk sorraraziko, eta egoera horretan emandako denbora ez zaie zenbatuko karrera profesionalaren eta hirurtekoen ondorioetarako, ezta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako ere.

5.– Egoera horretan dauden funtzionarioek zerbitzu aktibora itzultzea eskatzen badute, baina halakorik lortzen ez badute lanpostu hutsik ez dagoelako, egoera horretan jarraituko dute, harik eta lanpostu hutsen bat izan arte.

142. artikulua.– Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna.

1.– Karrerako funtzionarioek borondatezko eszedentzia lanpostu-erreserbaduna eskatu ahal izango dute. Horretarako, gutxienez aurreko hiru urteetan jardun behar izan dute funtzionario modura zerbitzuak ematen administrazio publikoren batean edo sektore publikoan. Eszedentzia horren iraupena, berriz, sei hilabete eta urtebete bitartekoa izango da. Kasu horretan, ezin izango da beste eskaerarik egin harik eta benetako hiru zerbitzu-urte metatu arte eszedentziaz baliatzeko aldia amaitzen denetik aurrera.

Epe horiek zenbatzeko, benetako zerbitzu-urtetzat joko dira egoera hauetako batean ematen direnak: zerbitzu berezietan, destinoaren zain, familiartekoak zaintzeko eszedentzian, genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzian, indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzian, aldi baterako nahitaezko eszedentzian eta nahitaezko eszedentzian. Aldiz, funtziogabetze irmoaren aldia ez da zenbatuko.

2.– Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna zerbitzuaren aldian aldiko premien mende egongo da. Eszedentzia hori ukatuz gero, arrazoiak adierazi beharko dira. Funtzionarioen aurka diziplinazko espediente hasita dagoenean edo haiek zehapen bat bete behar dutenean, ezingo da eszedentzia hori deklaratu. Halaber, ezin izango da deklaratu, baldin eta enplegu publikoa antolatzeke plan bat badago onartuta eta plan horrek badakar lanpostuak murriztea edo kentzea, aldi baterako edo behin betiko, zerbitzuak ematen dituzten unitatean.

3.– Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbadunean daudenek ez dute ordainsaririk sorraraziko, eta egoera horretan emandako denbora ez zaie aintzat hartuko karrera profesionalaren eta hirurtekoen ondorioetarako, ezta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideetarako ere.

4.– Karrerako funtzionarioek, eszedentziaren epealdia amaitutakoan, hogeita hamar egun natural izango dituzte zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko. Hala egin ezean, norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzian deklaratu da, ofizioz, eta egoera horretan iraun beharko dute gutxienez bi urte jarraian, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

5.– Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbadunak dirauen bitartean, ezingo dute bestelako lanposturik bete sektore publikoan, ez funtzionario-harremanaren bidez, ez kontratu-harremanaren bidez, izan lan-kontratua, izan administrazio-kontratua. Ildo beretik, ezin izango dute jardun ez behin-behineko langileen modura, ez zuzendaritza-kide publiko profesional modura.

143. artikulua.– Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia

1.– Karrerako funtzionarioei familia elkartzeko borondatezko eszedentzia eman ahal izango zaie baldin eta ezkontideak zein izatezko bizikideak beste udalerrri batean badu bizilekua eta hor bizitzeko arrazoia bada karrerako funtzionario edo langile lan-kontratudun finko modura behin betiko lanpostua lortu duela eta lanpostu horretan diharduela erakunde hauetakoren batean: administrazio publikoetan, haien mendeko edo haiei lotutako organismo publiko eta zuzenbide publikoko entitateetan, Herri Kontuen Euskal Epaitegian eta Euskal Autonomia Erkidegoko gainerako estatutu-organoetan, Datuak Babesteko Bulegoan, Lan Harremanen Kontseiluan, lurralde historikoetako foru-aldundietan, toki-administrazioetan edo batzar nagusietan, organo konstituzionaletan edo Botere Judizialaren organoetan, autonomia-erkidegoetako antzeko organoetan, eta Europar Batasunean nahiz nazioarteko antolakundeetan.

2.– Eszedentzia hori alde batek eskatuta emango da eta, gutxienez, bi urte iraungo du.

3.– Familia elkartzeko borondatezko eszedentzian deklaratzeko, ez da beharrezkoa izango aurrez benetan zerbitzuak eman izana Administrazio publikoan.

4.– Familia elkartzeko borondatezko eszedentziak ez du lanpostu-erreserbarik ekarriko. Egoera horretan, ez da ordainsaririk sorraraziko, eta eszedentzian emandako denbora ez da aintzat hartuko karrera profesionalaren eta hirurtekoen ondorioetarako, ezta Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako ere.

5.– Familia elkartzeko borondatezko eszedentziaren epealdia amaitutakoan, hogeita hamar egun natural izango dituzte karrerako funtzionarioek zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko. Hala egin ezean, norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, ofizioz, eta egoera horretan iraun beharko dute gutxienez bi urte jarraian, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

144. artikulua.– Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia.

1.– Karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute gehienez ere hiru urteko eszedentzia hartzeko seme edo alaba bakoitza zaintzeko, izan norberak edukitako seme edo alaba, izan adopzioan edo harrera iraunkorrean edo adopzio aurreko harrean hartua. Epe hori zenbatzeko, kontuan hartuko da zein egunetan jaio den haurra edo, hala dagokionean, zein egunetan eman den adopzio edo harreraren administrazio-ebazpena edo ebazpen judiziala.

Gehienez hiru urtera arteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, halaber, euren ardurapeko familiarteko bat zaintzeko, lehen eta bigarren mailako odol- nahiz ezkontza-ahaidetasunera arte, baldin eta, adina edo istripu, gaixotasun zein desgaitasun bat dela-eta hura ez bada gai bere kabuz moldatzeko eta ez badu ordaindutako lanik egiten.

2.– Eszedentzia-aldi bakarra izango da subjektu kausatzaile bakoitzeko, eta zatituta hartu ahal izango da zerbitzuaren beharrekin bat etorritz gero. Beste subjektu kausatzaile batek beste eszedentzia-aldi baterako eskubidea ematen badu, aldi berria hastean, amaitu egingo da aurretik baliatu den eszedentzia-aldia.

3.– Funtzionarioen eskubide indibiduala da eszedentzia hau. Bi funtzionariok subjektu kausatzaile bera dela-eta badute eszedentziarako eskubidea, eskubide hori batera erabiltzeko aukera mugatu ahal izango du Administrazioak zerbitzuen funtzionamenduari lotutako arrazoiak justifikatuta.

4.– Egoera horretan ematen den denbora aintzat hartuko da hirurtekoen eta Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako. Karrera profesionalaren ondorioetarako ere zenbatuko da denbora hori. Hiru urte horietan, familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzian deklaratu aurre-aurretik betetzen zuten lanpostua eta destinoa erreserbatuko zaizkie funtzionarioei, non eta behin-behineko langileentzat edo zuzendaritza-kide publiko profesionalentzat gordetako lanpostuak ez diren.

5.– Funtzionarioek, egoera horretan dauden bitartean, Administrazioak antolatzen dituen presakuntza-ikastaroetan parte hartu ahal izango dute.

6.– Onartutako eszedentzia-aldia amaitu bezain laster itzuliko dira funtzionarioak erreserbatuta duten lanpostura eta destinora, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaria egin eta gero. Hala egin ezean, norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzian deklaratu dira, ofizioz, eta egoera horretan iraun beharko dute gutxienez bi urte jarraian, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

7.– Egoera horretako denboran jarduera ordainduetan arituz gero, administrazio publikoen zerbitzuko langileei aplikatzen zaien bateraezintasun-araubidea bete beharko da, eta ariketa horrek ezingo du galarazi edo oztopatu seme-alaben edo senitartekoaren zaintza.

145. artikulua.– Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia.

1.– Genero-indarkeriaren biktima diren emakumezko funtzionarioek eszedentzia eskatzeko eskubidea izango dute beren burua babesteko edo gizarte-laguntza integraleko eskubideaz baliatzeke. Horretarako, ez da beharrezkoa izango aurrez zerbitzuak eman izana gutxieneko denbora batez, eta ez da eskatuko eszedentzian epe jakin batean jarraitzea.

2.– Eszedentziako lehen sei hilabeteetan emakumezko funtzionarioek eskubidea izango dute eszedentzia hartu aurretik betetzen zuten lanpostuaren erreserbarako; denbora-tarte hori aintzat hartuko da antzinasunerako, karrera profesionalerako eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideetarako. Jarduketa judizialek hala eskatzen dutenean, eta biktima babesteko eskubidea benetan bermatuta gera dadin, epe hori hiru hilabeteak luzatu ahal izango da, gehienez ere hemezortzi hilabeteko mugarekin, eta arestian adierazitako ondorio berberekin.

3.– Eszedentzia honetako lehenengo sei hilabeteetan, ordainsariak osorik jasotzeko eskubidea izango du emakumezko funtzionarioak, eta, hala badagokio, bai eta ardurapean dituen seme-alabengatik familia-prestazioak jasotzeko eskubidea ere. Hurrengo sei hilabeteetan oinarritzko ordainsariak eta hirurtekoak jasoko ditu.

4.– Zerbitzu aktibora itzultzea emakumezko interesdunak alde aurretik eskatuta egingo da.

146. artikulua.– Indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzia.

1.– Terrorismoaren Biktimei Aitorpena eta Erreparazioa egiteko ekainaren 19ko 4/2008 Legearen 24. artikuluan adierazitako karrerako funtzionarioek eszedentzia berezi bat hartzeko eskubidea izango dute beren burua babesteko edo laguntza jasotzeko, ekintza terroristen ondoriozko kalte pertsonal psikiko eta psikofisikoen biktima edo oso mehatxu larrien biktima izan badira. Horretarako, ez da beharrezkoa izango gutxieneko denbora bat eman izana aurrez zerbitzuan, eta ez da eskatuko eszedentzian epe jakin batean jarraitzea.

2.– Eszedentzia horretako lehen sei hilabeteetan, lanpostua eta destinoa erreserbatzeko eskubidea izango dute, eta denbora-tarte hori aintzat hartuko da antzinasunerako, karrera profesionalerako eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideetarako. Epe hori

hiru hilabeteak luzatu ahal izango da, gehienez ere hemezortzi hilabete mugarekin, eta arestian adierazitako ondorio berberekin.

3.– Eszedentzia hartu eta lehenengo sei hilabeteetan, oso-osorik sorraraziko dira eszedentzia hartu arte sorrarazten ziren ordainsariak. Hurrengo sei hilabeteetan oinarrizko ordainsariak eta hirurtekoak jasoko dira.

4.– Zerbitzu aktibora itzultzea interesdunak alde zuzenetik eskatuta egingo da.

147. artikulua.– Borondatezko eszedentzia pizgarriduna.

1.– Enplegu publikoa antolatzeke planak aplikatzearen ondorioz, karrerako funtzionarioak baldin badaude lege honen 112. artikulua aipatzen duen giza baliabideen berresleipen-prozesuan, eszedentzia pizgarriduneko egoeran deklaratu ahal izango dira, alde zuzenetik borondatezko eskaera indibiduala eginda.

Era berean, eta aurretik hala eskatuz gero, egoera horretara igaro ahal izango dira enplegu publikoa antolatzeke programa horiek aplikatzearen ondorioz destinoaren zain edo nahitaezko eszedentzian dauden funtzionarioak.

2.– Borondatezko eszedentzia pizgarriduna bost urterako eskatu ahal izango da; denbora horretan, ezin izango da lanposturik bete sektore publikoan, ez funtzionario-harremanaren bidez, ez kontratu-harremanaren bidez, izan lan-kontratua, izan administrazio-kontratua. Ildo beretik, ezin izango da lan egin, ez behin-behineko langile modura, ez zuzendaritza-kide publiko profesional modura.

3.– Karrerako funtzionarioek, borondatezko eszedentzia pizgarridunaren epealdia amaitutakoan, hogeita hamar egun natural izango dituzte zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko. Hala egin ezean, norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, ofizioz, eta egoera horretan iraun beharko dute gutxienez bi urte jarraian, zerbitzu aktibora itzultzeke eskaera egiteke ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

4.– Borondatezko eszedentzia pizgarridunetan dauden funtzionarioek ezin badute zerbitzu aktibora itzuli lanpostu hutsik ez dagoelako, egoera horretan jarraituko dute harik eta lanposturen bat hutsik geratzen den arte.

5.– Borondatezko eszedentzia pizgarridunera igarotzen direnek eskubidea izango dute oinarrizko ordainsarien eta ordainsari osagarrien hileroko bat jasotzeko, kudeaketa-helburuei eta aparteko haborokinei dagozkien ordainsariak salbu, bai eta lanean emandako azken lanpostuan sorrarazitako aparteko ordainsarien zati proportzionala jasotzeko ere, zerbitzuan benetan emandako urte bakoitzeko eta gehienez ere hogeita lau hileroko soldatoko mugarekin.

6.– Eszedentzia honek ez du ekarriko lanpostu- eta destino-erreserbarik, eta bertan emandako denbora ez da zenbatuko karrera profesionalaren eta hirurtekoen ondorioetarako, ezta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideke eskubideen ondorioetarako ere.

7.– Borondatezko eszedentzia pizgarridunetan dauden funtzionarioek uko egin ahal izango diote eszedentzia hori baliatzeke, baina jasotako ordainsariaren zati proportzionala itzultzeke obligazioa izango dute.

148. artikulua.– Sektore publikoan zerbitzuak emateke borondatezko eszedentzia.

1.– Karrerako funtzionarioek sektore publikoan zerbitzuak emateke borondatezko eszedentzia eskatu ahalko dute baldin eta zerbitzu aktiboan badaude, karrerako edo bitarteko funtzionario

moduan, estatutupeko finko edo aldi baterako moduan, beste kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional batean, edo langile lan-kontratudun finko edo aldi baterako moduan, edozein administrazio publikotan, non eta dagokien bateragarritasuna lortu duten, edo sektore publikoko entitateetan zerbitzuak ematen hasten badira eta ez badagokie beste egoera batean geratzea.

2.– Eszedentzia ofizioz emango da baldin eta zerbitzuak emateari ekiten bazaio administrazio edo entitate publiko bereko beste kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional batean edo langile lan-kontratudun modura. Gainerako kasuetan, funtzionario interesdunek eskatuta deklaratu da eszedentzia.

3.– Karrerako funtzionarioek egoera horretan jarraitu ahal izango dute egoera hori eragin zuen zerbitzu-harremanak dirauen bitartean.

4.– Karrerako funtzionarioek, kargua uzteko datatik aurrera, hogeita hamar egun natural izango dituzte zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko. Hala egin ezean, norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzian deklaratu dira, ofizioz, eta egoera horretan iraun beharko dute gutxienez bi urte jarraian, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

5.– Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzian dauden karrerako funtzionarioek eutsi egingo diote karrerako funtzionarioaren izaerari sorburu-administrazioan, baina ez zaie erreserbatuko ez lanpostua, ez destinoa, eta benetako destinoa duten administrazio publikoaren araubidea aplikatuko zaie.

6.– Administrazio publikoak erabakitzen badu bere sektore publikoan entitate instrumental bat sortzea, lege honen 7. artikuluan araututakoak barne, edo funtzionarioak dagoeneko sortuta dagoen entitate batera adskribatzea, sektore publikoan zerbitzuak emateko eszedentzia-egoerara bilduko dira entitate horietara esleitzen diren edo programa espezifikoaren bidez edo izenpetutako hitzarmenen bidez entitate horietan zerbitzuak ematen hasten diren karrerako funtzionarioak. Kasu horietan, egoera horretan emandako denbora kontuan hartuko da hirurteko eta karrera profesionalaren ondorioetarako; era berean, funtzionarioek eskubidea izango dute lanpostuak betetzeko prozeduretan parte hartzeko eszedentzian dauden administrazioan, behartuta egon gabe uko egi-tera entitate horretan betetzen duten lanpostuari.

7.– Izaera aldatu eta sektore publikotik kanpo geratzen diren organismo edo entitateetan zerbitzuak ematen ari diren karrerako funtzionarioak, sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentziaren deklarazioaren ondorioetarako, norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzian deklaratu dira. Hartarako, baina, ezin izango zaie exijitu sektore publikoan gutxienezko denbora bat egitea benetako zerbitzuak ematen.

Iraupen- eta itzultze-araubideari dagokionez, sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentziarako xedatutakoari jarraituko zaio.

149. artikulua.– Destinoaren zain egotea.

1.– Giza baliabideak berresleitzeko prozesu batek ukitutako karrerako funtzionarioak destinoaren zain egoteko egoeran deklaratu dira.

2.– Destinoaren zain dauden funtzionarioek honako hauek jasoko dituzte: oinarrizko ordain-sariak; karrera profesionaleko osagarria edo, halakorik ezean, gradu pertsonal finkatuarena, eta egoera horretara pasatu aurreko lanpostuari dagokion lanpostuagatiko osagarriaren ehuneko berrogeita hamar.

3.– Destinoaren zain dauden karrerako funtzionarioak hauetara behartuta daude:

a) Onartzera aurreko lanpostuaren antzeko ezaugarriak dituzten destinoak, betiere destino horiek destinatuta zeuden lurralde historikoan badaude.

b) Aldi baterako betetzera aurreko lanpostuaren antzeko ezaugarriak dituzten lanpostuak, betiere zerbitzuaren premiak direla-eta eskatzen bazaie. Lanpostu horiek aldi baterako betetzeak eten egingo du artikulua honen laugarren apartatuan xedatutako epearen zenbaketa.

c) Parte hartzera lanpostuak betetzeko lehiaketetan, betiere haien kidego, eskala, espezialitate edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionalera egokitutako lanpostuetarako deia egingo bada eta lanpostu horiek funtzionarioak destinatuta zeuden lurralde historikoan badaude.

d) Nahitaez parte hartzera haien kompetentzia profesionalak indartze aldera deitzen zaien presakuntza-programa ebaluatuetan.

4.– Destinoaren zain, gehienez, urtebete egon ahal dira, eta, epealdi hori igaro ondoren, nahitaezko eszedentziara igaroko dira.

5.– Gainerako ondorioetarako, egoera horretan egotea zerbitzu aktiboan egotearekin parekatuko da.

150. artikulua.– Aldi baterako nahitaezko eszedentzia.

1.– Karrerako funtzionarioak aldi baterako nahitaezko eszedentziara igaroko dira destinoaren zain gehienez eman dezaketen denbora igarotzen denean edo egoera horren ondoriozko eginbeharrak betetzen ez direnean.

2.– Gehienez ere, hiru urtekoa izango da aldi baterako nahitaezko eszedentziaren iraupena; hiru urte horiek igaro ondoren, nahitaezko eszedentziara igaroko dira funtzionarioak.

3.– Aldi baterako nahitaezko eszedentzian deklaraturako karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute honako hauek jasotzeko: oinarrizko ordainsariak eta karrera profesionalerako osagarria, edo, halakorik ez badago, gradu pertsonal finkatua. Egoera horretan emandako denbora aintzat hartuko da hirurtekoetarako, eskubide pasiboetarako eta, hala badagokio, gradu pertsonala edo karrera profesionalaren maila finkatzeko.

151. artikulua.– Nahitaezko eszedentzia.

1.– Karrerako funtzionarioak nahitaezko eszedentziara igaroko dira honako kasu hauetan:

a) Funtzionarioak behin-behinean lanpostu batera adskribatu behar direnean, baina hura ezinezkoa denean haien kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionalerako lanpostu hutsik ez dagoelako edo haiek ez dituztelako betetzen lanpostua hornitzeko baldintzak, salbu eta lege honen 141.5 artikuluan aurreikusitakoa gertatzen bada.

b) Funtziogabetze irmoaren aldia igarota, 155.4 artikuluan adierazten diren baldintzetan, funtzionarioek itzultzea eskatzen dutenean, baina ez dagoenean lanpostu hutsik haien kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionalerako edo ez dituztenean lanpostua hornitzeko baldintzak betetzen.

c) Aldi baterako nahitaezko eszedentziaz datozenean, egoera horretan gehienez eman daitekeen denbora igaro delako edo lege honen 149.3 artikuluan zehaztutako eginbeharrak betetzen ez dituztelako.

2.– Nahitaezko eszedentzian deklaraturako karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute honako hauek jasotzeko: oinarrizko ordainsariak eta aitortutako karrera profesionaleko osagarriaren ehuneko berrogeita hamar edo, halakorik ezean, gradu pertsonal finkatuaren ehuneko berrogeita hamar. Egoera horretan ematen duten denbora aintzat hartuko da hirurtekoen eta karrera profesionalaren ondorioetarako eta aplikatu behar zaien Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako.

3.– Nahitaezko eszedentzian dauden karrerako funtzionarioei destino bat ematen bazaie enplegu publikoa antolatzeke planak aplikatzearen ondorioz, eta hori dela-eta bizilekua aldatu behar badute, eskubidea izango dute gaiari buruzko araudian kontzeptu hori dela-eta ezarritako ordainsariak jasotzeko.

152. artikulua.– Nahitaezko eszedentziaren araubide juridikoa.

1.– Nahitaezko eszedentzian dauden karrerako funtzionarioek derrigorrean parte hartu beharko dute beren kidego, eskala, espezialitate edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaleko lanpostuak hornitzeko egiten diren lehiaketa-deialdi guztietan; era berean, eta betiere funtzio publikoaren eskumena duen organoak beharrezkotzat jotzen badu, behartuta egon ahal izango dira kasuan kasuko administrazioak eskaintzen dizkien prestakuntza ebaluatuko programetan parte hartzera beren ezagutza eta trebetasunak administrazioaren beharrian funtzionaltara eta bete ditzaketen balizko lanpostuetara egokitzeko.

2.– Edonola ere, aurrekontu-zuzkidura duen lanpostu huts bat dagoen unean bertan erabakiko du Administrazioak funtzionarioek nahitaez itzuli behar dutela zerbitzu aktibora, eta funtzionarioek onartu egin beharko dute esleitzen zaien destinoa, betiere dagokien kidego, eskala, espezialitate edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaleko lanpostua bada eta lanpostu-zerrendan eta antzeko tresnetan eskatzen diren baldintzak betetzen badituzte.

3.– Karrerako funtzionarioek betetzen ez badituzte artikulua honetan jasotako betebeharrak edo zerbitzu aktibora itzultzen ez badira hogeita hamar egun naturaleko epean, Administrazioak nahitaezko betebehartzat ezarri dienean, norberaren interesagatik borondatezko eszedentzian deklaraturako dira ofizioz, eta egoera horretan iraun beharko dute gutxienez bi urte jarraian.

Bi urteko epea egoera hauetakoren bat, hurrenez hurren, gertatu eta hurrengo egunetik aurrera zenbatuko da:

- a) Lehiaketan parte hartzeko eskabide-epea amaitzea.
- b) Prestakuntza ebaluatuko nahitaezko programetan parte hartzeko azken eguna.
- c) Ukitutako funtzionarioak zerbitzu aktibora nahitaez itzultzeko Administrazioak xedatu duen hogeita hamar egun naturaleko epea amaitzea.

4.– Nahitaezko eszedentzian dauden karrerako funtzionarioek ezingo dute sektore publikoko lanposturik bete, ez funtzionario-harremanaren bidez, ez kontratu-harremanaren bidez, izan administrazio-kontratua, izan lan-kontratua, ezta behin-behineko langileentzat edo zuzendaritza-kideentzat gordetako lanposturik ere. Sektore publikoan lanpostu bat lortzen badute, dagokien administrazio-egoerara igaroko dira lege honetan aurreikusitakoaren arabera.

153. artikulua.– Funtziogabetzea.

1.– Funtziogabetzea behin-behinekoa edo irmoa izan daiteke.

2.– Funtziogabetze-egoeran deklaraturako funtzionarioak, egoera horretan egon behar duten bitartean, beren funtzioetan jarduteaz eta beren izaerari dagozkion eskubide guztiez gabetuta egongo dira, hargatik eragotzi gabe lege honetan behin-behineko gabetzerako xedatzen dena.

3.– Funtziogabetze-egoeran deklaraturako funtzionario publikoek, zigorra edo zehapena betetzen duten bitartean, ezingo dute zerbitzurik bete inongo administrazio publikotan, organismo publikotan, zuzenbide publiko edo pribatuko agentzia edo entitate publikotan, fundaziotan, enpresa edo sozietate publikotan eta sektore publikoaren mende eta hari atxikita dauden entitate instrumentaletan, lege honen 7. artikuluan araututakoak barne.

154. artikulua.– Behin-behineko funtziogabetzea.

1.– Prozedura judizial bat zein diziplinazko espediente bat izapidetzearen ondorioz, behin-behineko funtziogabetzea erabaki daiteke interes publikoaren babesak, salbuespenez, hala eskatzen badu.

2.– Diziplinazko espediente bat izapidetzen ari den bitartean, hura irekitzeko eskumena duen organoak deklaraturako du behin-behineko funtziogabetzea. Diziplinazko espediente baten izapidetze aldi horretan, behin-behineko funtziogabetzea ezingo da sei hilabetetik gora luzatu, salbu eta atzerapena espedientepeko funtzionarioei egotzi ahal zaienean.

3.– Prozedura judizial baten mende dauden funtzionarioen behin-behineko funtziogabetzea auzi penalaren izapide guztiak amaitu arte luzatu ahal izango da.

Nolanahi ere, izapidetze-aldi horretan, organo judizialak behin-behineko espetxealdia erabakitzen badu edo lana egitea eragozten duten beste neurri batzuk ezartzen baditu, funtzionarioak behin-behineko funtziogabetze-egoeran deklaraturako dira neurri horiek indarrean dauden bitartean.

Kasu horretan, administrazio edo entitate publiko bakoitzean funtzio publikoaren eskumena duen organoak deklaraturako du behin-behineko funtziogabetzea, erabaki judiziala eman zen eguneko ondorioekin.

4.– Halaber, behin-behineko funtziogabetutako funtzionarioek lanpostua galduko dute baldin eta haiei egotz dakizkiekeen arrazoiak direla-eta prozedura eteten bada eta, ondorioz, kautelazko neurria sei hilabetetik gorakoa bada.

5.– Behin-behineko funtziogabetuta dauden funtzionarioek eskubidea izango dute egoera horretan oinarrizko ordainsariak jasotzeko, bai eta, hala badagokio, familia prestazioak jasotzeko ere beren ardurapean seme-alabak izateagatik. Nolanahi ere, ez dute inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik izango agertzen ez badira edo espedientea atzeratzen bada haiei egotzeko moduko arrazoiengatik.

6.– Behin espedientea ebatzita, ez bada irmo deklaraturako funtziogabetzea, funtzionarioek berehala itzuliko beharko dute beren lanpostura; jaso gabeko ordainsariak jaso beharko dituzte, eta zerbitzu aktibo modura zenbatu beharko zaie behin-behineko funtziogabetze-egoeran emandako denbora, baita honako hauen ondorioetarako ere: karrera profesionaleko eskubideak, hirurtekoen aitortzea, barne-sustapena eta aplikatu behar zaion Gizarte Segurantzako araubideko eskubideak.

155. artikulua.– Funtziogabetze irmoa.

1.– Auzi penalean emandako epaiaren bitartez edo diziplina-zehapen irmoaren bitartez ezarriko da funtziogabetze irmoa. Diziplina-zehapenaren ondoriozko funtziogabetze irmoa ezin izango da sei urtetik gora luzatu; zehapena administrazio-bidean irmo bilakatzen denetik aurrera beteko da funtziogabetzea, betiere aintzat hartuta behin-behineko funtziogabetze-egoeran emandako denbora.

Epai judizialaren ondoriozko funtziogabetze irmoa bere horretan ezarriko da.

2.– Funtziogabetze irmoak, sei hilabetetik gorakoa bada, lanpostua eta destinoa galtzea ekarriko du.

3.– Behin zehapena beteta, karrerako funtzionarioek hogeita hamar egun natural izango dituzte zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko eta itzultzeko, eta, egin ezean, norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzian deklaratu da ofizioz.

Funtziogabetzea sei hilabetetik gorakoa ez bada, aurreko lanpostura eta destinora itzuliko da automatikoki.

4.– Lanpostua eta destinoa galtzea eragin duen funtziogabetzearen zehapena beteta, funtzionarioek zerbitzu aktibora itzultzeko eskatzen badute, baina sei hilabeteko epean halakorik onartzen ez badiete lanpostu hutsik ez dagoelako, nahitaezko eszedentzian deklaratu dira haiek, erantzukizun penal edo diziplinazkoa iraungitzen den egunetik aurrerako ondorioekin. Zerbitzu aktibora itzultzeko ebazpenak, epe horretan ematen bada, itzultze horren ondorio ekonomiko eta administratiboak zehaztuko ditu.

5.– Funtziogabetze irmoak dirauen bitartean, ezin izango da parte hartu lanpostuak hornitzeko prozeduretan.

156. artikulua.– Zerbitzu aktibora itzultzea.

1.– Funtzionarioek sorburu-administratziora itzultzea eskatu behar dute administrazio-egoera bakoitzerako ezartzen den epean.

2.– Funtzio publikoaren eskumena duen tokian tokiko organoaren ebazpen baten bidez erabakiko da zerbitzu aktibora itzultzea: ebazpen horretan erabakitzen den egunean egin beharko da, eta egun horretatik aurrera izango ditu ondorio ekonomikoak.

3.– Ebazpenean ezarritako epean lanpostuaz jabetu ezik, arrazoizko kausarik ez badago behintzat, norberaren interesagatiko borondatezko eszedentziaren deklarazioa egingo da. Egoera horretan iraun beharko dute gutxienez bi urte jarraian, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

4.– Zerbitzu aktibora itzultzeko baldintza izango da administrazio publikoetako langileei aplikatzeko bateraezintasun-araubidea betetzea.

Zerbitzu aktibora itzultzea titularrik gabeko lanpostu edo dotazio batean gauzatuko da, baldin eta funtzionarioen kidego, eskala, azpieskala, aukera, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional, mota edo kategoriara egokitzen bazaio, eta garapen profesionaleko gradua edo, horrelakorik ezean, funtzionarioak finkatutako gradu pertsonala aitortuta egiaztatzen diren kompetentzia profesionalei egokitzen bazaie. Itzultzea gauzatzeko, ezingo dira baliatu behin betiko hautatzeko edo hornitzeko prozesuetan hitzartutako eta indibidualki identifikatutako postuak.

157. artikulua.– Zerbitzu aktibora itzultzea lanpostu-erreserba dakarren egoera batetik.

1.– Funtzionarioak lanpostu-erreserba dakarren egoera batetik zerbitzu aktibora itzultzeko, egoera bakoitzerako ezarritako epeari jarraituko zaio, eta zerbitzura itzultze hori eraginkorra izango da dagokion ebazpena jakinarazten den egunetik aurrera; ebazpena jakinarazi eta, gehienez ere, hiru eguneko epean itzuli beharko dira zerbitzu aktibora.

2.– Lanpostu-erreserba dakarren egoeran daudela erreserba galdu eta, ondoren, lege honen 95.1 artikuluko a) eta c) apartatuetan eta 101. eta 103. artikuluetan xedatutakoa betez, lanpostua utzi behar duten funtzionarioak, zerbitzu aktibora itzultzen direnean, behin-behinean adskribatuko

dira haien sorburu-administrazioan, administrazio bakoitzak ezartzen duen prozeduraren arabera, harik eta behin betiko lanpostu bat lortzen duten arte. Behin-behineko adskripzioko lanpostua funtzionarioei dagokien kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaleko izango da; funtzionarioek bete egin beharko dituzte lanpostu-zerrendan eskatzen diren baldintzak; udalerrri berekoak izango dira, ahal dela, eta halakorik ezean, lurralde historiko berekoa. Lanpostu horrek aurretik betetzen zuen lanpostuak baino maila baxuagoa izan dezake: gehienez ere, bi maila gutxiago, hargatik eragotzi gabe lege honen 105.5 artikulua xedatzen duena.

158. artikulua.– Zerbitzu aktibora itzultzea lanpostu-erreserbarik ez dakarren egoera batetik.

1.– Lanpostu-erreserbarik ez daukaten funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzeari dagokionez, bide hau lehenetsiko da: lanpostuak hornitzeko prozeduretan parte hartzea, lehiaketaren edo izendapen askearen sistemen bidez. Honela ere itzuli ahal izango dira funtzionarioak zerbitzu aktibora: behin-behinekoz atxikita beren kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaleko lanpostu huts batera. Hala eginez gero, egoera horretan geldituko dira behin betiko destinoa lortu arte lanpostuak hornitzeko ohiko prozeduretako baten bidez.

2.– Behin-behineko atxikipenaren bidez zerbitzu aktibora itzultzen diren funtzionarioak, behin betiko lanpostua lortzen ez duten bitartean, beren kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaleko lanpostu batera adskribatuko dira, lanpostu-zerrendako baldintzak betetzen badituzte, euskal administrazio publikoetako bakoitzak ezartzen duen prozeduraren arabera; lanpostu horren maila baxuagoa izan daiteke funtzionarioek finkatutako gradua baino: gehienez ere, bi maila gutxiago.

3.– Lanpostu-erreserbarik ez daukaten funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzeko baldintza izango da aurrekontu-zuzkidura duen lanpostu hutsen bat egotea. Zerbitzura itzultzeko, funtzionarioen administrazio-egoeren lehentasun-hurrenkera honi jarraituko zaio:

- a) Aldi baterako nahitaezko eszedentzia.
- b) Destinoaren zain.
- c) Nahitaezko eszedentzia.
- d) Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia.
- e) Indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzia.
- f) Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia, lege honen 148.6 artikuluan araututakoaren kasuan.
- g) Sektore publikoan zerbitzuak emateko gainerako borondatezko eszedentziak.
- h) Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia.
- i) Norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzia.
- j) Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan.
- k) Borondatezko eszedentzia pizgarriduna.
- l) Funtziogabetzea.

4.– Funtzionarioek zerbitzu aktibora itzultzeko eskatzen badute, baina halakorik lortzen ez badute, dela aurrekontu-zuzkidura duen lanpostu hutsik ez dagoelako bere kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionalean, dela ez dituztelako lanpostu-zerrendan

ezarritako baldintzak betetzen lanpostura iristeko, nahitaezko eszedentziara pasatuko dira lanpostu huts bat suertatu eta zerbitzu aktibora itzultzeko modua izan arte, salbu eta lege honen 141.5 eta 149.4 artikuluan xedatutako egoeretan.

159. artikulua.– Bitarteko funtzionarioen administrazio-egoerak.

1.– Bitarteko funtzionarioei zerbitzu aktiboaren eta funtzio gabetzearen administrazio-egoerak aplikatuko zaizkie, betiere haien izaerari dagozkion berezitasunekin.

2.– Bitarteko funtzionarioek, aurreko apartatuan xedatutako administrazio-egoerak ez ezik, honako administrazio-egoera hauek ere eskatu ahal izango dituzte, lanpostuaren erreserbari eutsita:

a) Familiartekoak zaintzeko eszedentzia.

b) Genero-indarkeriagatiko eta indarkeria terroristagatiko eszedentzia.

3.– Artikulu honen bigarren apartatuan azaltzen diren eszedentzietariko batean dauden bitarteko funtzionarioei lanpostua eta destinoa erreserbatuko zaizkie, kasu hauetan izan ezik: lanpostua erregelamenduz hornitu badu karrerako funtzionario batek, bitarteko funtzionarioaren izendapena justifikatu zuen egitatezko baldintza desagertzen bada edo lege honetan bitarteko funtzionarioek lanpostua uzteko aurreikusitako egoeretakoren bat suertatzen bada.

160. artikulua.– Langile lan-kontratudunen egoerak.

1.– Euskal administrazio publikoen zerbitzuko langile lan-kontratudunek Langileen Estatutuan ezarritakoa eta aplikatzen zaizkien hitzarmen kolektiboetan ezarritakoa bete behar dute.

2.– Hitzarmen kolektiboek beren aplikazio-eremuko langile lan-kontratudun finkoei titulu hau aplikatzea erabaki dezakete Langileen Estatutuan ezarritakoarekin bateragarri diren alderdi guztietan.

XI. TITULUA

EUSKAL ENPLEGATU PUBLIKOEN ESKUBIDEAK, EGINBEHARRAK, JOKABIDE-KODEA, BATERAEZINTASUNAK ETA ERANTZUKIZUNAK

I. KAPITULUA

EUSKAL ENPLEGATU PUBLIKOEN ESKUBIDEAK. BAIMENAK, OPORRAK ETA LANALDI-ARAUBIDEA

161. artikulua.– Euskal enplegatu publikoen eskubide indibidualak.

Euskal enplegatu publikoek honako eskubide indibidual hauek dituzte:

a) Karrerako funtzionario-izaeraren mugiezintasunerako eskubidea.

b) Nagusi hurrenen eskutik informazioa jasotzeko eskubidea dagokien administrazio-unitateko xedeei, antolaketari eta funtzionamenduari buruz eta, batez ere, beren mendekotasun hierarkiakoari eta dagozkien eskuduntza, eginbehar eta erantzukizunei buruzkoa.

c) Beren maila profesionalari dagozkion funtzio eta zereginak benetan betetzeko eskubidea; betiere karrera profesionalan izan duten aurrerapenaren arabera.

- d) Karrera profesionalean eta barne-sustapenean aurrera egiteko eskubidea lege honetan ezarritakoaren arabera.
- e) Zerbitzuaren ondoriozko ordainsariak eta kalte-ordainak jasotzeko eskubidea.
- f) Zerbitzuan diharduten unitateari esleitutako helburuak lortzen parte hartzeko eskubidea.
- g) Etengabeko prestakuntza izateko eta ezagutza nahiz gaitasun profesionala etenik gabe eguneratzen jarraitzeko eskubidea, lehentasunez, lan-ordutegiaren barruan.
- h) Lanean intimitatea, sexu-orientazioa, genero-identitatea, norberaren irudia eta duintasuna errespetatuak izateko eskubidea.
- i) Sexu-jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren, jazarpen moralaren eta lan-jazarpenaren aurrean arreta eta babesa jasotzeko eskubidea.
- j) Inolako diskriminaziorik ez izateko eskubidea jaiotza, arraza edo etnia, generoa, sexua edo sexu-orientazioa, erlijioa edo sinesmenak, iritzia, desgaitasuna, adina edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal nahiz sozialak direla-eta.
- k) Norberaren bizimodua, familia eta lana uztartzeko neurriak eskatzeko eskubidea.
- l) Adierazpen-askatasuna izateko eskubidea, ordenamendu juridikoaren mugak errespetatuta.
- m) Enplegatu publikoen datu pertsonalen babeserako eta pribatutasunerako eskubidea.
- n) Oporrak, atsedenaldiak eta baimenak izateko eskubidea.
- ñ) Erretiroa hartzeko eskubidea aplikatu beharreko arauetan ezarritako zehaztapen eta baldintzen arabera.
- o) Gizarte Segurantzaren prestazioak jasotzeko eskubidea aplikatu beharreko araubidearen arabera.
- p) Dagozkien osasun-laguntzako eta gizarte-ekintzako prestazioetarako eskubidea.
- q) Lanbide-elkarteetara askatasunez biltzeko eskubidea.
- r) Eginkizun edo kargu publikoak bidezko eran betetzeagatik, edozein jurisdikzio ordenatan bideratzen diren prozeduretan Administrazio publikoaren babesa eta defentsa juridikoa jasotzeko eskubidea.
- s) Laneko osasun eta segurtasunaren arloan babes eraginkorra jasotzeko eskubidea.
- t) Ordenamendu juridikoak aitortutako gainerako eskubideak.
- u) Lanpostuak irisgarritasun unibertsaleko baldintzetan egokituak izateko eskubidea, desgaitasunen bat duten enplegatu publikoek beren eginkizunak bete ahal izateko beharrezkoak diren egokitzapenak eginez.

162. artikulua.– Kolektiboki baliatzen diren eskubide indibidualak.

Euskal enplegatu publikoek kolektiboki baliatzen diren eskubide indibidual hauek dituzte:

- a) Askatasun sindikalerako eskubidea.
- b) Negoziazio kolektiborako eskubidea.
- c) Parte-hartze instituzionalerako eskubidea lan-baldintzak erabakitzean.

d) Grebarako eskubidea, komunitatearentzat ezinbestekoak diren zerbitzuak emango direla bermatuta.

e) Biltzeko eskubidea.

f) Laneko gatazka kolektiboak planteatzeko eskubidea, kasuan-kasuan aplikatu beharreko legeriaren arabera.

163. artikulua.– Euskal enplegatu publikoen baimenak.

1.– Enplegatu publikoek enplegu publikoaren oinarritzko legerian eta aplikagarriak diren lege eta araudietan araututako baimenak edukiko dituzte, baita negoziazio kolektiboko tresnen bidez xedatu daitezkeenak ere.

2.– Euskal administrazio publikoetako karrerako edo bitarteko funtzionarioek, baldin eta praktiketako funtzionario izendatzen badituzte beste edozein administrazio publikotan, lege honen aplikazio-eremuko administrazio publikoa izan edo ez, ordaindu gabeko baimena jasoko dute hautaketa-ikastaroak edo praktikaldiak irauten duen bitartean. Nolanahi ere, sartu nahi duten administrazio horren kontura ordainsariak jasotzeko eskubidea izango dute, administrazio horretan aplikagarria den araudiaren arabera.

3.– Langile lan-kontratudunei baimen hauek aplikatuko zaizkie: lan-arloko legerian, hitzarmen kolektiboetan eta, hala dagokionean, enplegu publikoaren oinarritzko legerian xedatutakoak.

4.– Baimenak hartzeko baldintzek eta aldiek bermatu behar dute zerbitzu publikoa emateko beharrei erantzungo zaiela.

164. artikulua.– Oporrak.

1.– Funtzionarioek, urte natural bakoitzean, eskubidea izango dute ordaindutako hogeita bi egun balioduneko oporraldia izateko; zerbitzuan emandako denbora urtebetera iristen ez bada, proportzioan dagozkien opor-egunak izateko eskubidea izango dute.

2.– Artikulu honetan ezarritakoaren ondorioetarako, larunbata ez da egun balioduntzat joko, hargatik eragotzi gabe ordutegi berezietarako ezarritako egokitzapenak.

3.– Oporrak hartzeko baldintzek eta aldiek bermatu beharko dute zerbitzu publikoa emateko beharrei erantzungo zaiela eta, kasu bakoitzean, langileen ordezkariekin negoziatu ondoren finkatuko dira baldintza eta aldiok.

165. artikulua.– Lanaldia. Lanaldia antolatzea.

1.– Lanaldia da enplegatu publikoek dagokion entitatearen esanetara lanean eta beren jarduera eta eginkizunak betetzen eman behar duten denbora.

2.– Euskal administrazio publikoek beren langileen lanaldi orokorra eta lanaldi bereziak ezarriko dituzte eta, horretarako, negoziazio kolektiboa egingo dute aurrez. Lanaldiak urtean zenbatekoa den eta nola banatuta dagoen ezarriko du. Nolanahi ere, banaketa horrek bermatu egin beharko du hala enplegatu publikoen oporretako atsedenaldea nola norberaren gauzetarako baimenen denbora.

3.– Lanaldia osoa edo partziala izan daiteke. Erregelamenduz arautuko da lanaldi partziala, baita enplegatu publikoek lanaren zati bat etxetik egin ahal izatea ere tresna telematiko baliatuta.

4.– Langile lan-kontratudunen lanaldia artikuluko honetan ezarritakoak eta aplikatu beharreko lan-legeriak arautuko dute.

II. KAPITULUA

EUSKAL ENPLEGATU PUBLIKOEN ETIKA- ETA JOKABIDE-KODEA

166. artikulua.– Euskal enplegatu publikoen etika- eta jokabide-kodea: oinarrizko printzipioak.

1.– Deusetan galarazi gabe Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuak ezarritakoa sektore publikoko funtzionarioek, langile lan-kontratudunek eta estatupekoek begiratu beharreko jokabide-kodeari eta etika- eta portaera-printzipioei dagokienez, eta bat etorrita balio eta printzipio etikoak erakunde bakoitzari dagozkiola dioen printzipioarekin, eta ez erakunde horien barruan zerbitzua ematen duten giza kolektiboetako bakoitzari, euskal enplegatu publikoek, beren funtzioetan dihardutela, euskal sektore publikoko kargudun publikoen jokabide-kodea eraentzen duten printzipio orokor berberak errespetatuko dituzte, Kargu Publikodunen Jokabide Kodea eta Haien Interes Gatazkak Arautzen dituen ekainaren 26ko 1/2014 Legeak xedatu duenaren arabera.

2.– Aurreko puntuan xedatzen denarekin bat etorrita, euskal enplegatu publikoen jarduketa profesionalak osotasun- eta gardentasun-printzipioak begiratuko ditu, eta guztiz bete banakako jokabidearen printzipioak, kalitate instituzionalarenak eta herritarrekiko harremanetarakoak, zeinak jasotzen baitira Kargu Publikodunen Jokabide Kodea eta Haien Interes Gatazkak Arautzen dituen ekainaren 26ko 1/2014 Legearen 6, 7 eta 8. artikuluetan.

3.– Eusko Jaurlaritzak, Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorrak proposatuta, jokabide-kode bat onartuko du Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren sektore publikoko enplegatu publikoentzat. Aurreko puntuan aipatutako printzipioak garatuko ditu kode horrek, eta jarraipen- eta ebaluazio-sistema bat hartuko du kodea benetan eta eraginkortasunez beteko dela bermatze aldera.

4.– Euskal administrazio publikoek etika- eta jokabide-kode bat onartuko dute beren langileen-tzat, aurreko apartatuetan ezarritako printzipioak garatuta.

III. KAPITULUA

ERANTZUKIZUNA ETA BATERAEZINTASUN-ARAUBIDEA

167. artikulua.– Euskal enplegatu publikoen erantzukizuna.

Enplegatu publikoek agindu zaizkien zerbitzuak ondo kudeatzeko erantzukizuna izango dute, horregatik eragotzi gabe beren nagusi hierarkikoei dagokien erantzukizuna, zeinei une oro eman behar baitiete zerbitzuan hautematen dituzten arazo guztien berri.

168. artikulua.– Ondare-erantzukizuna.

Administrazio publikoek, kaltea jasan dutenei ordaina eman ondoren, dolu, erru edo zabarkeria larria, zerbitzu publikoaren funtzionamendu okerragatik, eragin duten beren agintarien eta enplegatu publikoen aurka joko dute ofizioz dagokion espedientea bideratuz eta aurrez interesdunari entzunda.

169. artikulua.– Erantzukizun penala.

Dagokion legerian ezarritakoarekin bat etorritik eskatuko da erantzukizun penala, bai eta delitutik eratorritako erantzukizun zibila ere.

170. artikulua.– Diziplina-erantzukizuna.

Enplegatu publikoen diziplina-erantzukizuna lege honen XII. tituluaren xedatutakoaren arabera gauzatuko da.

171. artikulua.– Bateriaezintasun-araubidea.

1.– Enplegatu publikoek zorrotz bete behar dute indarrean dauden legeetan jarritako bateraezintasun-araubidea, eta euskal administrazio publikoek hori bete dadin eskatu behar dute.

2.– Sektore publikoan edo pribatuan edozein jarduera betetzeko, berariazko ebaluazioa egin behar da aurrez eta, hala badagokio, bateragarritasun-baimena behar da, zeina bakar-bakarrik emango baita indarrean den legedian aurreikusitako egoeretan eta erregelamenduz erabakitzen den prozedurari jarraikiz.

XII. TITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

I. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA: XEDAPEN OROKORRAK ETA PRINTZIOIOAK

172. artikulua.– Aplikazio-eremua.

1.– Titulu hau eta berau garatzen duten erregelamendu-arauak funtzionarioei eta zuzendaritza-kide publiko profesionaleri aplikatuko zaizkie.

2.– Langile lan-kontratudunen diziplina-araubidea enplegu publikoari buruzko oinarritzko araudiak eraenduko du, eta araudi horretan xedatzen ez denerako, lan-arloko legeriak, administrazio publikoek sinatzen dituzten hitzarmen kolektiboek eta titulu honek jasotzen dituen xedapenek.

173. artikulua.– Diziplina-ahala baliatzea. Diziplina-erantzukizuna.

1.– Euskal administrazio publikoek diziplinaren bidetik zuzenduko dituzte beren zerbitzuko langileen arau-haustek, hots, funtzioak eta karguak betetzerakoan egiten diren arau-haustek, hargatik eragotzi gabe horrelako jokabideetatik ondoriozta daitezkeen ondare-erantzukizuna edo erantzukizun penala.

2.– Diziplina-prozedura baten instrukzioaren ondorioz erantzukizun penalaren zantzu funtsatuak agertzen badira, eten egingo da haren tramitazioa, eta jakinaren gainean jarriko da Ministerio Fiskala.

3.– Ebazpen judizial irmoek frogatutzat deklaraturako gertakariak Administrazioa lotetsiko dute.

4.– Funtzionarioek beste pertsona batzuk bultzatzen badituzte diziplinazko falta izan daitezkeen egintzak edo jarrerak egitera, haien erantzukizun berbera izango dute.

5.– Era berean, erantzukizuna izango dute falta burutu oso astun edo astunak estaltzen dituzten funtzionarioek, baldin eta egintza horietatik kalte larria badatorkie Administrazioari edo herritarrei.

6.– Lege honetan xedatutakoari jarraikiz beste euskal administrazio publiko batzuetako lanpostuetan diharduten funtzionarioei xede-administrazioko diziplina-araubidea aplikatuko zaie xede-administrazio horrekiko funtzionario-harremanak dirauen bitartean. Nolanahi ere, salbuespena izango da zerbitzutik behin betiko kentzeko zehapena, zeina sorburu-administrazioko organo eskudunak erabakiko baitu.

174. artikulua.– Diziplina-araubidearen printzipioak.

Honako hauek dira diziplina-araubidearen printzipioak:

a) Falten nahiz zehapenen legezkotasun- eta tipikotasun-printzipioa:

1.– Lege honetan edo beste lege batzuetan faltatzat tipifikatutako egintzengatik edo ez-egiteengatik bakarrik zehatu ahal izango dira funtzionario publikoak.

2.– Garapeneko erregelamenduko xedapenek zehaztu eta mailakatu ditzakete lege honetan ezarritako arau-haustek eta zehapenak, haien izaera edo mugak aldatu gabe.

3.– Arau-haustek eta zehapenak definitzen dituzten arauak ez dira analogiaz aplikatuko.

b) Atzeraeraginik ezaren printzipioa zehatzeko xedapenak ustezko arau-hauslearen kalterako badira, eta atzeraeragineko printzipioa haren mesederako badira.

c) Proporzionaltasun-printzipioa, zeina arau-haustek eta zehapenak sailkatzerakoan nahiz aplikatzerakoan erabiliko baita.

d) Erruduntasun-printzipioa.

e) Errugabetasun-presuntzioaren printzipioa eta defentsarako frogabide egokiak erabiltzeko eskubidea.

f) Non bis in idem printzipioa, subjektu-, gertakari- eta oinarri-berdintasuna dagoenean.

175. artikulua.– Diziplina-erantzukizuna azkentzea eta falta nahiz zehapenak preskribatzea.

1.– Diziplina-erantzukizuna zio hauetakoren batengatik azkenduko da:

a) Zehapena betetzea.

b) Heriotza.

c) Falta edo zehapena preskribatzea.

2.– Falta oso astunek hiru urtera preskribatuko dute; astunek, bi urtera, eta arinek, sei hilabetera. Preskripzio-epea falta egin den unetik aurrera hasiko da kontatzen, edo, falta behin eta berriz egin denean, falta egiteari utzi zaionetik aurrera hasiko da kontatzen.

3.– Arau-hauste oso astunengatik ezarritako zehapenek hiru urtera preskribatuko dute; astunengatik jarritakoek, bi urtera, eta arinengatik jarritakoek, urtebetera. Zehapen-ebazpena administrazio-bidean irmo egiten denetik hasiko da kontatzen zehapenen preskripzio-epea.

176. artikulua.– Diziplina-zehapenen idatzoharra egitea eta ezereztea.

1.– Diziplina-zehapenak, behin irmotuta, funtzionarioen espediente pertsonalean jasoko dira idatziz. Idatzoharrak ofizioz edo alderdi-eskariz ezereztatuko dira, zehapena betetzen denetik aurrera zenbatuko diren aldi hauen arabera:

a) Urtebete, falta arinengatik ezarritako zehapenei dagokienez.

b) Bi urte, falta astunengatik ezarritako zehapenei dagokienez.

c) Hiru urte, falta oso astunengatik ezarritako zehapenei dagokienez.

2.– Ezereztatutako idatzoharrak ez dira inola ere kontuan hartuko berrerortzearen ondorioetarako.

II. KAPITULUA

DIZIPLINAKO ARAU-HAUSTEAK

177. artikulua.– Arau-hausteen tipifikazioa.

1.– Kapitulu honetan, beste lege batzuetan edo, hala dagokionean, garapen-erregelamenduetan tipifikatutako edozein eginbehar edo betebehar ez betetzea dakarten egintzak edo ez-egiteak dira diziplina-faltak.

2.– Hona hemen diziplina-falten sailkapena:

a) Oso astunak.

b) Astunak.

c) Arinak.

178. artikulua.– Falta oso astunak.

Falta oso astun dira:

a) Indarrean dagoen ordenamendu juridikoa errespetatu beharra ez betetzea eginkizun publikoetan jardutean.

b) Diskriminazioa dakarren edozein ekintza. Diskriminazioaren arrazoi izango dira arraza edo etnia, erlijioa edo uste sendoak, desgaitasuna, adina, orientazio sexuala, hizkuntza, iritzia, jaioleku edo bizilekua, sexua edo beste edozein arrazoi pertsonal edo sozial.

c) Jazarpena, horren arrazoiak direnean arraza edo etnia, erlijioa edo uste sendoak, desgaitasuna, adina edo orientazio sexuala. Orobat, jazarpen morala, sexuala edo sexuan oinarritutako jazarpena.

d) Ez betetzea arduradunek edo zuzendaritza-kideek lanpostuko jardunaz emandako aginduak eta jarraibideak; betiere falta astuntzat jo ez bada.

e) Funtzionario izateagatik eskaintzen zaien edozein opari, mesede edo abantailazko zerbitzu onartzea, ohiko, gizarteko edo kortesiazko usadioez aparte; betiere falta astuna ez bada eta Zigor Kodean ezarritakoaren kalterik gabe.

f) Zerbitzua uztea, baita enplegatu publikoek bete beharreko zeregin edo funtzioak bete gabe uztea ere, zirkunstantzia hori nabarmen larria denean.

g) Administrazioari edo herritarrei kalte larria eragiten dioten eta ageriki legez kontrakoak diren akordioak hartzea.

h) Behar ez den moduan argitaratzea edo erabiltzea kargua edo funtzioa dela-eta eskuragarri dagoen edo egon den dokumentazioa edo informazioa.

i) Arduragabekeriak jokatzeko sekretu ofizialak, legez hala deklaratu edo hala sailkatuta daudena, zaintzerakoan, eta, haren ondorioz, sekretu horiek argitaratzea edo behar ez den moduan zabaltzea edo jakinaraztea.

- j) Datu eta informazioak isilpean gordetzeko eginbeharra ez betetzea Kargu Publikodunen Jokabide Kodea eta Haien Interes Gatazkak arautzen dituen ekainaren 26ko 1/2014 Legearen 24. artikuluan aipatzen den organoan eta Jardueren eta Ondare Ondasunen eta Eskubideen Erregistroan, zeina kargu publikodunen bateraezintasunen arloko legeriak ezarri baitu, beren funtzioak betetzean.
- k) Ageri-agerian ez betetzea lanpostuari datxezkion funtsezko funtzioak edo langileak esleituta dituen funtzioak.
- l) Inpartzialtasuna urratzea, esleitutako ahalmenak edozein eratako eta eremutako hauteskunde-prozesuetan eragina izateko erabilita.
- m) Nagusien agindu eta jarraibideekiko desobedientzia nabarmena, non eta ordenamendu juridikoaren urratze nabarmena ez diren.
- n) Enplegatu publikoaren izaeraz baliatzea norberarentzako nahiz beste batentzako onura bidegabe bat lortzeko.
- ñ) Askatasun publiko eta eskubide sindikalen egikaritza oztopatzea.
- o) Greba-egoeretan ezinbestekoak diren zerbitzuak emateko eginbeharra ez betetzea, eta legeko debekua dutenek grebetan parte hartzea.
- p) Adierazpen-, pentsaera-, ideia- eta iritzi-askatasuna mugatzen duten egintzak.
- q) Falta astuna egitea baldin eta urtebetean beste bi falta astunengatiko zehapena jaso badu.
- r) Bateraezintasun-arauak ez betetzea baldin eta ez betetze horrek bateraezintasun-egoera bat sortzea badakar.
- s) Bidezko arrazoirik izan gabe ez joatea Eusko Legebiltzarraren, batzar nagusien edo, hala badagokio, Gorte Nagusietako ganberetako baten ikerketa-batzordeetara.
- t) Bidezko arrazoirik izan gabe, lankidetzan ez aritzea Herri Kontuen Euskal Epaitegiarekin.
- u) Laneko jazarpena.
- v) Greba egiteko eskubidea askatasunez baliatzea eragozteko ekintzak, edota lanera joatea galaraztea greba egiteko eskubidea baliatu nahi ez dutenei.
- w) Ez betetzea lan-arriskuak prebenitzearen arloko eginbeharrak, baldin eta horrek funtzionarioei edo hirugarrenei arriskua edo kaltea ekartzen badie.
- x) Sektore publikoko kontratuei buruzko araudian jasotzen diren xedapenak urratzea edo xedapen horiek bidegabe aplikatzea, zabarkeria larria, gutxienez, tartekatzen bada.
- y) Bestelako jarduera pertsonalak edo profesionalak egitea lanorduetan, behin eta berriro edo irabazteko asmoz.
- z) Zabarkeriaz edo asmo txarrez, kalte oso larriak eragitea enplegatu publiko gisa funtzioak betetzen dituzten administrazio publikoen ondarean.
- Aa) Kalte larriak eragitea hirugarrenei, pertsona zein ondasunei, laneko arriskuen alorreko segurtasun- eta prebentzio-neurriak ez betetzearren.
- Bb) Legeek falta oso astuntzat jotzen dituzten beste jokabide guztiak.

179. artikulua.– Falta astunak.

Falta astun dira:

a) Ez betetzea arduradunek edo zuzendaritza-kideek lanpostuko jardunaz emandako aginduak eta jarraibideak, betiere falta oso astuntzat jo ez bada.

b) Inolako begirunerik, arretarik edo errespeturik gabe jokatzea herritarren eta enplegatu publikoen arteko harremanetan, eta herritarrei erraztasunik ez ematea beren eskubideez balia daitezen edo beren eginbeharrak bete ditzaten.

c) Zabarkeria edo asmo txarra dela medio, kalte larriak eragitea Administrazio publikoaren ondusun eta dokumentuei, edo haien kontserbazioa begiratzan ez duten portaerak izatea.

d) Behar ez bezala erabiltzea, behin eta berriro, Administrazio publikoak eskura jarritako baliabideak, hots, esleitutako lanpostuari dagozkion funtzioak betetzeko eskura jarri zaizkienak, baliabide telematikoak barne.

e) Funtzionario izateagatik eskaintzen zaien edozein opari, mesede edo abantailazko zerbitzu onartzea, ohiko, gizarteko edo kortesiazko usadioez aparte, betiere falta oso astuna ez bada eta Zigor Kodean ezarritakoaren kalterik gabe.

f) Betetzen ari diren lanpostua dela-eta beren ardurapean dituzten gaiei dagokienez, ez betetzea diskrezio profesionalaren eta zuhurtasunaren eginbearra, eta hori Administrazioaren kalterako izatea edo norberaren mesederako erabiltzea.

g) Unitate-arduradunek edo zuzendaritza-kide publikoek toleratzea beren mendeko langileek egindako faltak.

h) Argi eta garbi legez kontrakoak diren txostenak eta proposamenak egitea, eta horiek Administrazioaren edo herritarren kalterako izatea, betiere falta oso astuntzat jotzen ez badira.

i) Arduradun, mendeko, zuzendaritza-kide eta gainerako enplegatu publikoekiko arreta- eta errespetu-falta larria.

j) Bateriaezintasunei buruzko xedapenak ez betetzea, betiere falta oso astuntzat jotzen ez bada.

k) Arduragabekeriak jokatzeko zereginak betetzean eta errendimendurik eza baldin eta zerbitzuen funtzionamendu normalari eragiten badiote, betiere falta oso astuntzat jotzen ez bada.

l) Agintekeriak jokatzeko lanpostuan jardutean.

m) Administrazio-prozedura batean parte hartzea prozedura horretan parte ez hartzeko legez ezarritako arrazoiak daudenean, betiere falta oso astuntzat jotzen ez bada.

n) Lanaldia ez betetzea bidezko arrazoirik gabe, hots, hilabete naturalean gutxienez hamar ordu huts egitea. Ondorio horretarako, urtea osatzen duten hamabi hilabeteetako bakoitzaren lehen egunetik azken egunera arte doan aldia joko da hilabete naturalizat.

ñ) Ordu-tegi-kontrolako sistemak saihesteko edo ordutegiaren ez-betetzeak ez detektatzeko egintzak edo ez-egiteak.

o) Bidezko arrazoirik gabe huts egiteagatik hirugarren falta hiru hilabeteko epean, betiere aurreko biak falta arin modura zehatu badira.

p) Ez betetzea laneko arriskuen prebentzioaren alorreko eginbeharrak, betiere falta oso astuntzat jotzen ez bada.

q) Ez betetzea gaixotasun- edo istripu-bajei buruzko arauak.

r) Gaixorik egotearen edo istripua izatearen itxura egitea, lanera ez joatea dakarrenean.

s) Lanaldiaren barruan, lanpostutik kanpo egotea bidezko arrazoirik gabe.

t) Bide edo baliabide ofizialak norberaren kontuetarako erabiltzea edo horrela erabiltzeko baimena ematea, baita hirugarren batzuei eskuratzea ere, betiere, garrantzia txikiko kontua iza-teagatik, falta arintzat jotzen ez bada.

u) Inskribatuta dauden prestakuntza-ikastaroetara huts egitea behin eta berriz, horretarako bidezko arrazoirik izan gabe, betiere ikastaro horiek lanorduetan badira.

v) Langileen ordezkarien hauteskundeetan, hauteskunde-batzordeko kide modura parte har-tzeari uko egitea arrazoirik eman gabe.

w) Behar ez den moduan argitaratzea edo erabiltzea beren kargua edo funtzioa dela-eta esku-ragarri duten edo izan duten dokumentazioa edo informazioa, betiere falta oso astuntzat jotzen ez bada.

x) Zerbitzuko gaiei buruzko txostenak ematea, zuzenean egiaren kontra egitera iritsi gabe, egia itxuraldatuta termino anbiguo, ilun edo lerratiak erabilita, edo egia aldatuta zehaztasun-ezaren bitartez, helburutzat hartuta norberarentzako edo besterentzako onura bat lortzea, edo Adminis-trazioari edo herritarrei kaltea eraginda.

180. artikulua.– Falta arinak.

Falta arin dira:

a) Begirune, arreta edo errespeturik gabe jokatzea herritar, nagusi, lankide edo mendekoekiko harremanetan, betiere falta astuntzat jotzen ez bada.

b) Herritarrei behar duten informazioa ez ematea, informazio hori langileek funtzioak gauzatzen dituzten unitatearen eskumenekoa bada.

c) Kalteak eragitea Administrazio publikoaren ondasun eta dokumentuei eta behar besteko ardu-riarik gabe jardutea haien kontserbazioan, betiere jokabide horiek falta astuntzat jotzen ez badira.

d) Behar ez bezala erabiltzea beren funtzioak bete ahal izateko Administrazio publikoak eskura jarritako baliabide telematikoak, betiere jokabide hori falta astuntzat jotzen ez bada.

e) Lanaldiaren barruan, eta bidezko arrazoirik izan gabe, lanpostuan ez egotea, betiere falta astuntzat jotzen ez bada.

f) Ez betetzea Administrazio publikoak bidaltzen dizkien inkestak, lanpostuei eta funtzioei buruz-koak, Administrazioaren egiturak arrazionalizatzeko xedez egiten direnak.

g) Lan-ordutegia ez betetzea, bidezko arrazoirik gabe, betiere falta astuntzat jotzen ez bada.

h) Egun batean lanera ez joatea bidezko arrazoirik gabe.

i) Norberaren funtzioak eta zereginak betetzerakoan, zabarkeriaz edo ardurarik gabe jokatzea, betiere falta astuntzat jotzen ez bada.

j) Ez betetzea enplegatu publikoen eginbehar eta betebeharrak edo etika- eta jokabide-printzipioak, betiere falta astuntzat edo oso astuntzat jotzen ez bada.

181. artikulua.– Faltak kalifikatzeko irizpideak.

1.– Falta modura kalifikatu daitezkeen egintzak tipifikatzeko, honako hauek hartuko dira kontuan:

a) Zer gradutan urratu den legeria.

b) Interes publikoan edo herritarren edo Administrazioaren ondarean zein ondasunetan eragindako kalteen larritasuna.

c) Administrazioaren irudi publikoaren izen onaren galera.

2.– Euskal administrazio publikoek erregelamenduz ezarri ahal izango dute nola antolatu irizpide horien aplikazio praktikoa.

III. KAPITULUA

DIZIPLINA-ZEHAPENAK

182. artikulua.– Zehapen motak.

Faltak nolakoak izan diren ikusita, zehapen hauek jarri ahal izango dira:

a) Funtzionario publikoak zerbitzutik kentzea; bitarteko funtzionarioak izanez gero, izendapena ezeztatzea eta lan-poltsetan behin betiko baja ematea.

b) Langile lan-kontratudunak diziplina bidez kaleratzea eta, gainera, langileak beste lan-kontratu baten titularra izateko desgaitzea (kontratu finkoa, mugagabea zein aldi baterakoa), baldin eta aurretik betetzen zituzten eginkizunen antzekoak betetzeko kontratua bada.

c) Bitarteko funtzionarioaren izendapena ezeztatzea edo aldi baterako lan-kontratua azkentzea, eta lan-poltsetatik deitua izateko eskubiderik ez izatea zehapenean ezartzen den denboran.

d) Funtziogabetze irmoa, edo, langile lan-kontratudunen kasuan, enplegu- eta soldata-gabetze irmoa, gehienez ere, sei urterako. Funtziogabetze irmoak beti ekarriko du ordainsari guztiak galtzea ezarritako zehapena betetzeko aldian.

e) Nahitaezko lekualdatzea, zentro organikoa aldatuta edo aldatu gabe, kasuan-kasuan ezartzen den aldi baterako. Nahitaezko lekualdatze horrek ekar dezake, hala badagokio, eraginpeko enplegatu publikoa beste herri bateko lantoki batera eramatea.

f) Demeritua, alegia, enplegatu publikoaren karrerarako, sustapenerako edo borondatezko mugigarritasunerako penalizazioa.

g) Ohartarazpena.

h) Etika publikoari buruzko nahitaezko prestakuntza-ikastaroak edo -programak egin behar izatea.

183. artikulua.– Arau-hauste motaren arabera ezar daitezkeen zehapenak.

1.– Zehapen hauek ezar daitezke falta oso astunengatik:

a) Funtzionario publikoak zerbitzutik kentzea; bitarteko funtzionarioa izanez gero, izendapena ezeztatzea eta, hala badagokio, lan-poltsetan behin betiko baja ematea ekarriko du.

b) Langile lan-kontratudunak diziplina bidez kaleratzea eta, ondorioz, langilea beste lan-kontratu baten titularra izateko desgaitzea (kontratu finkoa, mugagabea zein aldi baterakoa), baldin eta aurretik betetzen zituen funtzioen antzekoak betetzeko kontratua bada.

c) Bitarteko funtzionarioaren izendapena ezeztatzea edo aldi baterako lan-kontratua azkentzea, eta lan-poltsetatik deitua izateko eskubiderik ez izatea bi urte eta egun batetik sei urtera bitartean.

d) Funtziogabetze irmoa, bi urte eta egun batetik sei urtera artekoa.

e) Nahitaezko lekualdatzea beste lanpostu eta destino batera, zentro organikoa edo herria aldatuta edo aldatu gabe, gutxienez urtebete eta egun baterako, eta gehienez ere hiru urterako.

f) Egiaztatutako garapen profesionaleko maila bat galtzea.

g) Demeritua, hots, enplegatu publikoaren karrerarako penalizazioa, garapen profesionalean lortutako azken graduaren ondorio ekonomikoetan edo, hala badagokio, gradu pertsonal batean, edo sustapenean edo borondatezko mugigarritasunean, erregelamendu bidez zehaztutako moduan eta, gehienez ere bost urterako izango dena.

2.– Zehapen hauek jar daitezke falta astunengatik:

a) Funtziogabetze irmoa, hogeita hamaika egunetik bi urtera artekoa.

b) Bitarteko funtzionarioaren izendapena ezeztatzea edo aldi baterako lan-kontratua azkentzea, eta bitarteko funtzionario edo aldi baterako lan-kontratudun izendatua izateko eskubidea etetea aurreko letran aurreikusitako aldirako.

c) Nahitaezko lekualdatzea beste lanpostu eta destino batera, zentro organikoa aldatuta edo aldatu gabe, urtebeterako gehienez ere.

d) Demeritua, alegia, enplegatu publikoaren karrerarako, sustapenerako edo borondatezko mugigarritasunerako penalizazioa, erregelamendu bidez zehaztutako moduan eta, gehienez ere bi urterako izango dena.

3.– Zehapen hauek ezar daitezke falta arinengatik:

a) Funtzio- eta ordainsari-gabetzea, edo, langile lan-kontratudunen kasuan, enplegu- eta soldata-gabetzea, egun batetik hogeita hamar egun artekoa.

b) Ohartarazpena, Administrazioaren irudi publikoan izandako eraginaren araberakoa.

c) Etika publikoari buruzko prestakuntza-programak edo -ikastaroak egin behar izatea, baita egindako arau-haustearen izaerarekin zerikusia dutenak ere.

4.– Nahitaezko lekualdatzearen zehapena ezarri zaien eta zentro organikoz aldatu beharra izan duten funtzionarioek ezingo dute inolako prozeduraren bidez berriro destinorik lortu sorburuko zentro organikoan urte batetik hiru urtera bitarteko epean. Lantokiz aldatzen den unetik bertatik zenbatuko da epe hori.

5.– Langile lan-kontratudun finkoak berriz lanean hartu beharko dira baldin eta bidegabekotzat jotzen bada falta oso astuna egiteagatik irekitako diziplinazko espedientearen bidez erabakitako kaleratzea.

184. artikulua.– Zehapenak mailakatzeko irizpideak.

Zehapen bakoitzaren norainokoa mailakatzeko, irizpide hauek hartuko dira kontuan:

a) Jokabidea zer mailatan egin den nahita, deskuiduz edo zabarkeriaz.

b) Egitean edo ez-egitean izan den partaidetza-maila.

c) Interes publikoari eragindako kalteen larria.

d) Errepikatzea edo berrerortzea. Errepikatzea gertatzen da diziplina-falta egin duena lehendik ere ebazpen irmo baten bidez zehatua izan denean beste falta batengatik, dela astunagoa, astuntasun berekoa edo txikiagokoa. Berrerortzea gertatzen da diziplina-falta egin duena lehendik ere ebazpen irmo baten bidez zehatua izan denean izaera bereko beste falta batengatik.

Errepikatzearen edo berrerortzearen ondorioetarako, inoiz ez da kontuan hartuko ezeztatuta dagoen edo egon behar lukeen aurrekaririk.

e) Zenbaterainokoa izan den herritarrenganako edo gainerako enplegatu publikoenganako errespetu-falta.

IV. KAPITULUA

DIZIPLINA-PROZEDURA

185. artikulua.– Diziplina-prozeduraren arau orokorrak.

1.– Falta oso astunak edo astunak egiteagatik zehatzeko, nahitaezkoa izango da aurrez ezarritako prozedurari jarraitzea eta lege honetan eta garapen-arauetan xedatutako berme guztiak aplikatzea.

Prozedurari hasiera emateko organo eskudunak informazio erreserbatua gauzatzea erabaki dezake aurrez.

2.– Falta arinak egiteagatik zehapena ezartzeko orduan, prozedura laburtua eta sinplifikatua erabiliko da, eta interesdunari entzungo zaio. Prozedura hori erregelamendu bidez arautuko da, eta, gehienez ere, hilabete iraungo du, hasiera ematen zaionetik aurrera.

3.– Eusko Jaurlaritzaren dekretu baten bidez onartuko da diziplina-prozedura arautzeko erregelamendua, zeinak aintzat hartu beharko baititu beti prozesuaren eraginkortasun-, azkartasun- eta ekonomia-printzipioak; guztiz errespetatu beharko ditu, halaber, ustezko erantzulea defendatzeko eskubide eta bermeak.

4.– Foru- eta toki-administrazioek eta Euskal Herriko Unibertsitateak beren antolaketa-bereiztasunetara egokitu ahal izango dituzte aurreko apartatuan aipatutako erregelamenduan jasotako aurreikuspenak.

5.– Falta astun eta oso astunei dagozkien diziplina-prozeduretan, behar den moduan bereiziko dira beti instrukzio-fasea eta zehapen-fasea, eta organo desberdinei aginduko zaizkie. Fase horiek ez dute sei hilabete baino gehiago iraungo.

6.– Ofizioz edo interesdunak hala eskatuta egingo dira egintzak zehazteko egokiak diren frogak. Ebazpen arrazoitua eman beharko da proposatutako frogak ez onartzeko.

7.– Langileak ordezkatzan dituzten organoei jakinarazi beharko zaie zer diziplinako espediente ireki den eta zer ebatzi den.

8.– Diziplina-zehapenak ebazpenean ezarritako baldintzen arabera betearaziko dira, hiru hilabeteko gehienezko epean. Nolanahi ere, betearazpen hori behin-behinean etetea erabaki ahal

izango du organo zehatzaileak, interesduna ados baldin badago, baina etete horrek ez du gainditu behar zehapenaren preskripziorako ezarritako legezko epea.

186. artikulua.– Behin-behineko neurriak.

1.– Zehapen astunak eta oso astunak ezartzeko prozeduretan, prozedura izapidetzeko eskumena duen administrazio-organoak amaierako ebazpenaren eraginkortasuna ziurtatzeko beharrezkotzat jotzen dituen behin-behineko neurri guztiak hartu ahal izango dira. Neurri horiek hartzeko, kasuan kasuko ebazpen arrazoitua eman beharko da.

2.– Diziplinazko espedientea izapidetzean kautela-neurri gisa behin-behineko funtzio gabetzea ezartzen bada, etenaldia ezin izango da sei hiletik gorakoa izan, non eta prozedura geldiarazten ez den interesdunari egotz dakizkiokeen arrazoiak direla-eta.

3.– Prozedura judiziala izapidetzen den bitartean ere erabaki ahal izango da behin-behineko funtzio gabetzea, zeinak iraungo baitu behin-behineko espetxealdiak edo organo judizialak agindutako bestelako neurriek, lanpostuan jardutea eragozten dutenek, irauten duten bitartean. Kasu horretan, behin-behineko funtzio gabetze hori sei hiletik gorakoa izanda ere, ez da lanpostua galduko.

4.– Behin-behinean funtzio gabetuta dauden funtzionarioek eskubidea izango dute etenaldi horretan oinarritzko ordainsariak eta, hala badagokie, semea edo alaba beren ardurapean izateagatik familia-prestazioak jasotzeko.

5.– Behin-behineko funtzio gabetzea irmo egiten denean, funtzionarioek itzuli egin beharko dute funtzio gabetuta egon diren aldian jasotakoa. Behin-behineko funtzio gabetze hori zehapen irmo bihurtzen ez bada, Administrazioak itzuli egin beharko die funtzionarioei benetan jaso dituzten hartzekoen eta eskubide guztien jabe izanda jasoko zituzketenen arteko aldea.

6.– Behin-behinean funtzio gabetuta emandako denbora kontuan hartuko da funtzio gabetze irmoa betetzeko.

7.– Funtzio gabetzea irmo deklaritzen ez bada, etenaldi hori zerbitzu aktiboan emandako denbora gisa hartuko da, eta funtzionarioak berehalakoan lanpostura itzultzea erabaki beharko da, haien eskubide guztiak, ekonomikoak eta gainerakoak, funtzio gabetuta geratu zirenetik aurrera ere aitortuta.

XIII. TITULUA

HIZKUNTZA-NORMALIZAZIOA

187. artikulua.– Hizkuntza-eskakizunak eta euskararen erabilera normalizatzeko planak.

1.– Euskara eta gaztelania dira euskal administrazio publikoetako hizkuntza ofizialak, eta administrazio horiek bermatu beharko dute bi hizkuntzok erabiltzea beren barneko zein kanpoko harremanetan.

2.– Euskal administrazio publikoek saiatu behar dute beren zerbitzuko langileek hizkuntza-gaikuntza egokia izan dezaten eta euskara erabil dezaten euren jarduera-eremuan, eta, horretarako, beharrezkoak diren neurriak hartuko dituzte.

3.– Horretarako, euskal administrazio publikoek, haien mendeko instituzio eta organismoek, Eusko Jaurlaritzak berariaz ezarritako irizpideei jarraituz, hizkuntza-plangintzarako tresnak onar-

tuko dituzte, bakoitzak berea, eta bertan finkatuko dituzte plangintzaldi bakoitzerako lortu nahi diren helburuak, hartu behar diren neurriak eta jarri behar diren bideak.

4.– Eusko Jaurlaritzan hizkuntza-politikaren eskumena duen sailak nahitaezko txosten bat egingo du, planaren onarpenaren aurretik, lege honen aplikazio-eremuaren barruko entitate bakoitzaren hizkuntza-plangintzarako tresnei buruz. Txosten horrek jaso behar du zer eragin duen proposamenak euskararen erabileraren normalizazioan, eta jaso behar du, halaber, nola egokitzen den hori hizkuntzaren arloko araudira.

Euskal administrazio publikoek eta haien instituzio eta organismoek informazio hau emango diote hizkuntza-politikan eskumena duen sailari: hizkuntza-politika koordinatzeko eta Eusko Jaurlaritzaren Kontseiluari helarazi behar dizkion txostenak egiteko langileei eta gaiaren inguruko alderdiei buruz sail horrek behar duen informazioa.

Datu pertsonalak babesteko araudiari jarraikiz, eskatutako datuak fitxategi automatizatu batean erregistratuko dira, eta hizkuntza-politikaren eskumena duen sailak kudeatuko du fitxategi hori.

5.– Euskal administrazio publikoetako eta haien instituzio eta organismoetako lanpostu guztiek, unean uneko egoeraren arabera edo aldi baterakoak barne, dagokien hizkuntza-eskakizuna izango dute esleitura; horretarako, kontuan izango da zeintzuk diren lanpostu bakoitzaren ezaugarriak eta komunikazio-premiak, eta zer hizkuntza-trebetasun eska daitezkeen premia horiek betetzeko.

6.– Hizkuntza-eskakizunak zehazten du lanpostua hornitzeko eta bertan jarduteko behar diren euskararen kompetentzia-mailen multzoa. Hizkuntza-eskakizuna derrigorrezkoa ez den bitartean, hark bakar bakarrik balioko du zehazteko zer balio eman behar zaion euskararen ezagutzari merezimendu gisa, bai lanpostuak hornitzerakoan, bai kanpoko hautaketak egiterakoan. Derrigortasun-datatik aurrera, hizkuntza-eskakizuna bete beharko da dagokion lanpostura iristeko eta bertan jarduteko.

Nolanahi ere, Eusko Jaurlaritzak, hizkuntza-normalizazioaren eskumena duen sailaren proposamenez, erregelamendu bidez erabakiko du zein egoeratan, salbuespenez eta betiere arrazoi nabarmenak direla medio, lanpostu baten titularra salbuetsi ahal izango den lanpostuari ezarritako hizkuntza-eskakizuna betetzetik.

7.– Eusko Jaurlaritzak, hizkuntza-politikaren eskumena duen sailak eta, hala badagokio, hizkuntza-plangintzaren xede den sektorearen ardura duen sailak proposatuta, hizkuntza-eskakizunak nola sailkatu behar diren eta zer ezaugarri izan behar dituzten erabakiko du, eta aldi-aldi zehaztuko du zeintzuk diren euskal administrazio publikoetako eta haien instituzio eta organismoetako lanpostuei hizkuntza-eskakizun horiek aplikatzeko irizpideak.

8.– Kasuan kasuko gobernu-organismoek esleituko dituzte euskal administrazio publikoetako eta haien instituzio eta organismoetako lanpostu guztien hizkuntza-eskakizunak eta derrigortasun-datak artikulua honetan azaltzen diren irizpideak betez, eta betiere Eusko Jaurlaritzan hizkuntza-politikaren eskumena duen sailak aurrez nahitaezko txostena eman ondoren.

Nolanahi ere, derrigortasun-data izan behar duten lanpostuak zehazteko, kontuan izan beharko da, nahitaez, zer helburu finkatu duen administrazio publiko, instituzio eta organismo bakoitzak bere hizkuntza-plangintzarako tresnetan.

9.– Hizkuntza-eskakizuna eta, hala badagokio, derrigortasun-data sartu behar dira lanpostu-zerrendetan agertu behar diren lanpostuaren zehaztapenen artean, bai eta 47.2.d) artikuluan jasotako tresna osagarrietan ere, betiere lege honetan ezarritakoaren arabera.

10.– Lanpostuetan jarduteko araubidea, lanpostuari esleitutako hizkuntza-eskakizuna egiaztatu beharraren ondorioz, aldatzeak ondorioak izango ditu soil-soilik, lanpostuak hornitzeko hautaketa-prozesuei dagokienez, aldaketa hori onartu ondoren deitutako prozesuetan.

188. artikulua.– Euskara hautaketa- eta hornitze-prozesuetan.

1.– Euskal administrazio publikoen zerbitzura iristeko hautaketa-proben deialdietako edukiak bat etorri behar du langile sartu berriek bete behar dituzten lanpostuei esleitutako hizkuntza-eskakizunekin.

2.– Aurreko zenbakian ezarritakoaren ondorioetarako, derrigorrezko hizkuntza-eskakizuna duen lanpostu baterako plaza bat ateratzen bada deialdira, hizkuntza-eskakizun hori bete egin beharko da lanpostu horretarako irispidea izateko. Hizkuntza-eskakizuna betetzea eskatu ahal izango da, deialdiaren oinarriek zehazten dutenaren arabera, aldez aurretik dokumentu bidez egiaztatuta edo berariazko proba bat eginda prozesuaren barruan edo ezarriko den praktikaldian; azken kasu horretan, ez dira aplikatuko lege honen 76. artikuluan ezarritako denbora-mugak.

3.– Hautaketa-probetarako deialdi bakoitzean euskararen ezagutzari merezimendu gisa eman beharreko balorazioa ezartzeko, kontuan hartuko da lanpostu bakoitzari esleitutako mailetan zein nagusitzen den, halako moldez, non beheragoko eta goragoko mailak egiaztatu izanari emango zaion puntuazioa koherente eta proportzioso izan beharko zaion maila horretarako ezarri den puntuazioari.

Euskararen ezagutzari emandako puntuazioa inoiz ez da izango hautaketa-prozesu osoan lor daitekeen gehieneko puntuazioaren ehuneko hogeitau baina gehiago.

Nolanahi ere, lanpostuari dagokion maila espezifikoaren egiaztapenari emango zaion balorazioa inoiz ez da izango hautaketa-prozesu osoan lor daitekeen gehieneko puntuazioaren ehuneko bost baina gutxiago.

4.– Artikulu honetan adierazitako irizpide horiek, halaber, euskal administrazio publikoetako lanpostuak hornitzeko prozesuetan aplikatu beharko dira.

189. artikulua.– Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen funtzioak hizkuntza-prestakuntzan eta hizkuntza-eskakizunen egiaztapenean.

1.– Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak, hizkuntza-eskakizunak betetzen direla egiaztatzeke, euskararen ezagutza ebaluatzeko proben edukia eta forma erabakiko ditu kasu bakoitzerako, zeintzuk nahitaez eta modu berean aplikatu beharko baitira administrazio publiko guztietan.

2.– Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea izango da hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeke gaituta dagoen organismo bakarra. Horretarako, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen erantzukizuna izango da euskal administrazio publikoetan eta haien instituzio eta organismoetan hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeke probak antolatzea eta aldian-aldian proba horietarako deialdia egitea.

3.– Era berean, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak egingo ditu euskal administrazio publikoek eta haien instituzio eta organismoek langileak hautatzeko eta lanpostuak hornitzeko deitutako prozesuetan hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeke egin behar diren probak.

4.– Hargatik eragotzi gabe euskal administrazio publikoetara eta haien instituzio eta organismoetara iristeko hautaketa-prozesuetako kalifikazio-mahaietan Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari dagokion ordezkari, organismo horren ordezkari batek egon beharko du deialdian eskatzen den hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeke proben kalifikazio-mahaietan. Ordezkaritza hori

nahitaezkoa izango da, halaber, lanpostuak hornitzeko lehiaketetako kalifikazio-batzordeen osakeran, eta helburu berbera izango du.

5.– Euskal administrazio publikoek elkarlanerako hitzarmenak sinatu ahal izango dituzte Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearekin hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko probak zer baldintzatan egin behar diren zehazteko.

6.– Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak dagokion elkarlanerako hitzarmena sinatu ahal izango du HABE Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundearekin, helduen euskalduntzean eskumena duen organismoa baita, euskal administrazio publikoen zerbitzura lanean diharduten langileak, euskararen ikaskuntza-prozesuaren curriculum-edukiari jarraikiz, euskalduntzea dela-eta.

190. artikulua.– Baliozkotzea eta euskararen ezagutza egiaztatzeko beste sistema batzuk.

Eusko Jaurlaritzak, hizkuntza-politikaren eskumena duen sailaren proposamenez, erregela-menduz ezarriko du araubide bat, ziurtagiri ofizialak, tituluak eta euskararen ezaguera frogatzeko eta ebaluatzeko beste sistema batzuk baliozkotzeko, euskal administrazio publikoetan egiaztatze aldera lanpostuei esleitutako hizkuntza-eskakizunak betetzen direla.

XIV. TITULUA

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN

191. artikulua.– Negoziazioa antolatzeko printzipio orokorrak.

1.– Lege honen ondorioetarako, hau da negoziazio kolektiboa: euskal enplegatu publikoen lan-baldintzen zehaztapena negoziatzeko eskubidea izatea. Euskal administrazio publikoetako negoziazio kolektiboak printzipio hauek bete beharko ditu:

a) Legezketasun-printzipioa. Enplegu publikoaren oinarritzko araudian eta titulu honetan ezarritzen diren berariazko organoen eta sistemen bidez gauzatuko da negoziazio kolektiboa, Sindikatu Askatasunari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 6.3.c), 7.1 eta 7.2 artikuluetan sindikatu-erakundeei aitortzen zaien ordezkaritzza-gaitasuna baliatuz, eta Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren III. tituluko IV. kapituluan xedatutakoaren arabera, eta betiere oinarritzko araudian eta hura garatzeko legeetan jasotakoa errespetatuz.

b) Aurrekontu-estalduraren printzipioa. Negoziazio-mahaietan adosten diren itun eta akordioek beti errespetatuko dituzte aurrekontu-legeetan ezarritako mugak, hots, funtzionarioen ordainsari osoen eta langile lan-kontratudunen soldata-masaren hazkunde globalari ezarritako mugak.

c) Derrigortasun-printzipioa. Enplegu publikoaren oinarritzko araudian sartutako gaiak negoziatuko dituzte beti administrazio publikoek.

Zehazki, gai hauek negoziatuko dira, dagokien esparruan, administrazio publiko bakoitzaren eskumenak aintzat hartuta eta kasu bakoitzean legez egokitzen den irismenarekin:

1.– Estatuko aurrekontu orokorreari buruzko legeak eta Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorren legeak administrazio publikoaren zerbitzuko langileen ordainsariei ezarritako igoeraren aplikazioa.

2.– Funtzionarioen ordainsari osagarrien zehaztapena eta aplikazioa.

3.– Irizpide orokorrak finkatzeko arauak, gai hauek direla-eta: enplegu publikora iritsi, karrera, lanpostu-hornikuntza, lanpostuak sailkatzeko sistemak eta giza baliabideak antolatzeko planak eta planifikazio-tresnak.

4.– Jarduna ebaluatzeko orduan, irizpide eta mekanismo orokorrak finkatzeko arauak.

5.– Gizarte-aurreikuspen osagarrirako planak.

6.– Barne-sustapeneko eta prestakuntzako planei eta funtsei buruzko irizpide orokorrak.

7.– Gizarte-prestazioak eta klase pasiboen pentsioak zehazteko irizpide orokorrak.

8.– Eskubide sindikalei eta parte hartzeko eskubideei buruzko proposamenak.

9.– Gizarte-ekintzari buruzko irizpide orokorrak.

10.– Laneko arriskuen prebentziorako arautegian halaxe ezarrita daudenak.

11.– Funtzionarioen lan-baldintzetan eta ordainsarrietan eragina dutenak, baldin eta haiek arautzeko lege-mailako arauak izatea beharrezkoa bada.

12.– Lanpostu-zerrendak edo tresna baliokideak.

13.– Enplegu publikoaren eskaintzei buruzko irizpide orokorrak.

14.– Hauei dagozkienak: lan-egutegia, ordutegiak, lanaldiak, oporrak, baimenak, mugigarritasun funtzionala eta geografikoa, baita giza baliabideak estrategikoki planifikatzeko irizpide orokorrak ere enplegatu publikoen lan-baldintzetan eragina duten alderdiei dagokienez.

Negoiazioan edo g) apartatuan aurreikusitako birnegoiazioan akordiorik lortzen ez bada, euskal administrazio publikoetako gobernu-organismoek ezarri ahal izango dituzte funtzionarioen lan-baldintzak, betiere aurreko itunaren edo akordioaren indarraldia amaitu ez bada, artikulua honek i) apartatuan ezarritako printzipioei jarraikiz.

Era berean, eraturako negoziazio-mahai sektorial baten eremuan ere sartzen ez diren organismo eta ente instituzionalak sortzen direnean, haien sortze-arauetan ezarriko da zer lan-baldintza aplikatuko zaizkien beren enplegatu publikoei, harik eta, ordezkari-organoko hauteskundeak sustatu eta ordezkariak hautatu ondoren, lan-baldintzen akordioak edo hitzarmen kolektiboak lortzen diren arte hartarako eratzten den negoziazio-mahaian.

d) Fede onez negoziatzeko printzipioa. Fede onaren printzipioan oinarrituta negoziatuko dute bi alderdiek, eta negoziazioaren inguruan beharrezkoa duten informazio oro emango diote elkarri, betiere datu pertsonalen babeserako oinarrizko eskubidea eta hura babesten duen araudia errespetatuta.

e) Publikotasun- eta gardentasun-printzipioa. Sinatutako itunak eta berretsitako akordioak Euskadiko Administrazioaren Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistrora bidaliko dira, eta organo eskudunak agindua emango du lurralde-eremuaren arabera dagokion aldizkari ofizialean argitaratzeko.

f) Eskumen-printzipioa. Administrazio publikoek nork bere eremuan eta nork bere eskumenean arabera negoziatuko dituzte enplegatu publikoen lan-baldintzak, legez dagokieneraino.

g) Hierarkia-printzipioa. Administrazio-organismoek beren eskumen-esparruko gaiei buruzko itunak baino ez dituzte sinatuko. Akordioak euskal administrazio publikoetako gobernu-organismoen eskumeneko gaiei buruzkoak izango dira, eta baliozkoak eta eraginkorrak izango badira, berariaz eta

formalki onartu beharko dituzte organo horiek. Berretsitako akordioak legearen edo foru-arauaren erreserbaren mende dauden gaiei buruzkoak badira, gobernu-organoeak eramango dute aurrera legegintza edo araugintzako ekimena, akordioaren edukiaren arabera eta hitzartutako epearen barruan.

Akordio bat berretsi ezean edo berriaz uko eginez gero dagokion legegintza- edo araugintza-ekimena aurrera eramateari, jorratutako gaiak berriro negoziatzeari ekingo zaio hilabeteko epean, betiere gutxienez alderdietako baten gehiengoak hala eskatzen badu.

h) Zuzenean aplikatzeko printzipioa. Izenpetutako itunen eta berretsitako akordioen edukia, baldin eta gobernu-organoeak behin betiko erabaki ditzaketen gaiei eragiten badiete, zuzenean aplikatuko zaie beren aplikazio-eremuko langileei, hargatik eragotzi gabe, ondorio formaletarako, dagokion erregelamenduzko araudia aldatu edo indargabetu beharra, hala badagokio. Berretsitako akordioen edukiak ez du zuzeneko efikaziarik izango baldin eta haren gaia lege edo foru-arauaren erreserbaren mende badago.

i) Indarraldiaren printzipioa. Itun eta akordioen edukiaren indarraldia, behin indarraldia amaituta, itun eta akordioetan ezarri zenaren arabera izango da, eta, alderdietako batek berriaz uko egin ezean, urtez urte luzatuko da, betiere kontrakorik erabakitzen ez bada. Itun eta akordioek, beste itun edo akordio batzuen ondoren datozenean, erabat indargabetzen dituzte aurrekoak; nolahi ere, alderdi batzuk mantendu ahal izango dira berriaz hala erabakitzen bada.

j) Itunak eta akordioak betetzeko printzipioa. Itunak eta akordioak betetzea bermatzen da.

2.– Euskal administrazio publikoetako langile lan-kontratudunen negoziazio kolektiboa lan-arloko legerian oinarrituko da, eta artikulua honetan ezarritako printzipioak bete beharko ditu: legezkontasuna, derrigortasuna, negoziatzeko fede ona, publikotasuna eta gardentasuna, aurrekontu-estaldura, eskumena, hierarkia, zuzeneko aplikazioa eta itun eta akordioak betetzeko bermea.

3.– Legezkontasun-printzipioa, aurrekontu-estalduraren printzipioa, eskumen-printzipioa edo hierarkia-printzipioa urratuz gero, erabat deusezak izango dira funtzionarioen lan-baldintzei buruzko itun eta akordioak, bai eta hitzarmen kolektiboak ere.

192. artikulua.– Negoziazio-jardueraren printzipio orientatzaileak.

1.– Euskal administrazio publikoen negoziazio-jardueraren helburua izango da interes orokorra, objektibotasunez, betetzea, genero-ikuspegia txertatuz. Horretarako, printzipio hauei jarraituko zaie: helburuak efikaziaz betetzea, baliabide publikoak esleitzeko eta erabiltzeko efizientzia eta herritarrei zerbitzu ematea. Jarduera horren bidez, bermatuta utziko da herritarren eskubideen eraginkortasuna, zerbitzuen eta prestazio publikoen etengabeko hobekuntza eta haien iraunkortasuna denboran.

2.– Negoziazio kolektiboan, ahaleginak egingo dira erabakitzen diren lan-baldintzak berdintsuak izan daitezen administrazio publiko guztietako langile-taldeentzat, eta kontuan izango da zeintzuk diren eremu sektorial bakoitzeko lan-baldintza zehatzak eta berezitasunak.

193. artikulua.– Negoziazio kolektiboko organo teknikoak.

1.– Euskal administrazio publikoek organo teknikoak sortu ahal izango dituzte administrazioa ordezkari dezaten enplegatu publikoen lan-baldintzak erabakitzeko negoziazio kolektiboko prozesuan.

2.– Negoziazio kolektiboko jarduerak garatzeaz arduratuko dira; horretarako, organo eskudunak ezarritako jarraibide eta gidalerroak beteko dituzte. Lortzen diren akordioak, horretarako eskumena duten gobernu- edo administrazio-organoei berretsiko dituzte.

194. artikulua.– Lan-baldintzen akordioak eta hitzarmen kolektiboak onartzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan.

1.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioari negoziazio-kolektiboan, Administrazioaren ordezkariak bete egin beharko dituzte Eusko Jaurlaritzak negoziazio kolektiborako ezartzen dituen jarraibideak eta gidalerroak, hala negoziazio-prozesua hasi aurretik ezarriak nola prozesuak dirauen bitartean ezarriak.

Lege honen 3. artikuluko aplikazio-eremuan sartzen ez den sektore publiko autonomiko, foral edo lokaleko entitateek, zeinetan euskal administrazio publikoek guztira, zuzenean edo zeharka, jartzen baitute haien kapitalaren ehuneko berrogeita hamarra baino gehiago, Eusko Jaurlaritzaren gidalerroak bete beharko dituzte negoziazio kolektiboan Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa denean entitateari kapitalaren ehunekorik handiena ematen diona.

2.– Eskumena duen gobernu-organok onartuko ditu funtzionarioen lan-baldintzen akordioak eta hitzarmen kolektiboak, enplegu publikoaren eta ogasunaren alorretako eskumenak dituzten sailek txostena eman eta gero.

Gobernu Kontseiluak onartuko ditu funtzionarioen eta langile estatutarioen lan-baldintzen akordioak, bai eta Administrazio orokorreko, organismo autonomoetako eta sektore publikoko partzuergoetako langile lan-kontratudunen hitzarmen kolektiboak ere. Zuzenbide pribatuko ente publiko, sozietate publiko eta sektore publikoko fundazioetako langile lan-kontratudunen hitzarmen kolektiboak, berriz, entitate bakoitzeko gobernu- eta administrazio-organok eskudunek onartuko dituzte.

3.– Enplegu publikoaren eskumena duen sailak nahitaezko txostena egin dezan, onartzeko proposatutako akordio edo hitzarmen kolektiboa bidaliko zaio. Dokumentazio hori jaso eta, gehienez ere hamabost eguneko epean, sailak txostena emango du, zeinak aipatuko baitu negoziazio kolektiboko prozesuan eta akordioaren edo hitzarmen kolektiboaren edukian noraino bete diren legezketasun-, eskumen- eta hierarkia-printzipioak, eta noraino errespetatu negoziazio kolektiboa aurrera eramateko ezarritako jarraibide eta gidalerroak.

Ogasunaren eskumena duen sailak dagokion txostena emango du, Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorreari buruzko legean, dagokion hartan, horri buruz ezarrita dagoenaren arabera.

4.– Erabat deusezak izango dira lan-baldintzak edo hitzarmen kolektiboak onartzeko egintzak edo erabakiak baldin eta txostenaren izapidea egiten ez badute edo kontrako txosten bati aurka egiten badiote.

5.– Artikulu honetan ezartzen dena aplikatu behar da hala soldata-berrikuspenak onartzerakoan nola lan-baldintzei buruzko beste akordio edo hitzarmen batzuetara osorik edo partez atxikitze edo haiek hedatzeko akordioak onartzerakoan, baldin eta haiek Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioari enplegatutako publikoari eragiten badiete.

6.– Euskal Autonomia Erkidegoko foru- eta toki-administrazioek eta Euskal Herriko Unibertsitateak, beren antolamenduaren eta egitura organikoaren ezaugarriak kontuan izanik, lan-baldintzei buruzko akordioak eta hitzarmen kolektiboak onartzeko prozedura arautuko dute; prozedura horre-

tan, ezer onartu aurreko txosten-izapide bat ezarriko da, zeinak baloratuko baitu titulu honetan negoziazio kolektiborako jasotako printzipioak betetzen diren ala ez.

195. artikulua.– Negoziatio-mahaiak.

1.– Euskal enplegatu publikoen negoziatio kolektiboaren ondorioetarako, negoziatio-mahai orokor bat eratuko da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eremuan, bai eta foru-administrazio eta toki-erakundeetako bakoitzean eta Euskal Herriko Unibertsitatean ere.

2.– Mahai orokorren berariazko eskumena da beren eremuko funtzionario, langile estatutario eta langile lan-kontratudunen lan-baldintza eta gai erkideak negoziatzea.

3.– Negoziatio-mahai orokorren mende, eta betiere haiek hala adostuta, mahai sektorialak eratu ahal izango dira, kontuan hartuta zeintzuk diren eragindako administrazio-antolakundee-tako lan-baldintza zehatzak edo enplegatu publikoen sektore jakin batzuen ezaugarriak eta haien kopurua.

4.– Mahai sektorialen eskumena zabalduko da dagokion mahai orokorrak sektoreko enplegatu publikoei buruz erabaki ez dituen gaietara edo mahai orokorrak esplizituki birbidaltzen edo eskuordetzen dizkien gaietara.

5.– Negoziatio-prozesua irekitzeko eta mahai horiek eratu eta osatzeko, enplegu publikoaren oinarrizko estatutuan jasotzen diren aginduak bete beharko dira. Lege hau garatzeko arauetan finkatuko da zenbat kide izan beharko dituzten eremu bakoitzeko mahaiek; dena den, alderdietako batek ere ezingo ditu izan hamabost kide baino gehiago.

196. artikulua.– Euskal administrazio publikoetako esparruko negoziatio-mahaia.

1.– Euskal administrazio publikoen akordio baten bidez, euskal administrazio publikoetako esparruko negoziatio-mahai bat sortu ahal izango da. Administrazioen ordezkari unitarioa izango da; Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa izango da buru, eta honako hauen ordezkariak izango dira bertan: foru-administrazioak, Euskal Udalen Elkarte (Eudel) edo, hala badagokio, euskal udalerrien ordezkari handiena duen elkarte, eta Euskal Herriko Unibertsitatea.

Sindikatu Askatasunari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 6. eta 7. artikuluetan ezarritakoaren arabera parte hartzeko legitimitatea duten antolakunde sindikalen ordezkari banaketa zehazteko, langileen ordezkari-organismoak, langileen ordezkariak, langileen batzordeak eta enpresa-batzordeak aukeratzeko hauteskundeetan lortutako emaitzak hartuko dira kontuan; betiere, euskal administrazio publiko guztiak batera hartuta.

2.– Mahai horretan, enplegu publikoaren oinarrizko araudian jasotako gaiak eztabaidatuko dira, hots, Eusko Legebiltzarraren lege baten bidez edo garapen-erregelamendu baten bidez arautu daitezkeenak, euskal administrazio publikoetako enplegatu publiko guztiei aplikatu ahal izateko.

3.– Era berean, euskal administrazio publikoek aurrez hala erabakita, esparruko negoziatio-mahaia eratu eta negoziatio-prozesua ireki ahal izango da euskal administrazio publikoetako enplegatu publikoei buruzko beste gai eta lan-baldintza erkide batzuk negoziatzeko.

197. artikulua.– Negoziatio kolektiboa udal-elkarteetan eta udalerria baino lurralde-eremu handiagoko entitateetan.

1.– Negoziatzeko legitimazioa aitortzen zaie udal-elkarteei eta, bereziki, Eudel Euskadiko Udalen Elkarteari edo, hala badagokio, euskal udalerrien ordezkari handiena duen elkarteari toki-mailan ordezkari handiena duten sindikatuekin batera erabaki dezaten zeintzuk izango

diren euskal toki-entitateetako enplegatu publikoen lan-baldintzak. Udalerria baino lurralde-eremu handiagoko toki-entitateek ere negoziatzeko legitimazioa dute.

Ondorio horietarako, udalerriek aukera izango dute tokian tokiko negoziazio kolektiboari atxikitzeke, negoziazioa hasi aurretik edo hura hasi eta gero. Halaber, administrazio edo entitate publikoek aukera izango dute autonomia-erkidego bakoitzaren lurraldearen barruan edo lurralde historiko bakoitzaren barruan lortutako akordioei edo udalerriaz gaindiko esparruan lortutako akordioei atxikitzeke.

2.– Negoziazio kolektiboan udalerrien interesak ordezkatzen dituzten udal-elkarteek eta udalerria baino lurralde-eremu handiagoko toki-entitateek eurek sortutako organoei edo guztiz teknikoak diren organoei eskatu ahal izango diete negoziazio kolektiboko jarduerak garatzeko, 194. artikuluan xedatutako moduan.

198. artikulua.– Hauteskunde-unitateak.

1.– Funtzionarioen ordezkaritza-organoak hautatzeari dagokionez, hauteskunde-unitate hauek izango ditu Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak:

a) Zerbitzu zentralak, bat.

b) Lurralde historikoko bana, destinoa Administrazio periferikoan duten funtzionarioentzat.

c) Lurralde historikoko bana, unibertsitatez kanpoko ikastetxe publikoetako irakasle funtzionarioentzat.

d) Zuzenbide pribatuko ente publiko bakoitzeko bana, baldin eta bere zerbitzuari atxikitako funtzionarioak baditu.

e) Organismo autonomo bakoitzeko bana, baldin eta, gutxienez, 200 funtzionarioko errolda badute. Gutxieneko errolda horretara heldu ezean, artikulua honen a) eta b) apartatuetan adierazitako hauteskunde-unitateetan egongo da organismo autonomoei atxikitako funtzionarioen ordezkaritza.

2.– Euskal Autonomia Erkidegoko foru- eta toki-administrazioetan, hauteskunde-unitate bana izango dute foru-aldundiek, udalek eta gainerako toki-entitateek.

3.– Euskal administrazio publikoetako gobernu-organoek, Sindikatu Askatasunari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 6. eta 7. artikuluetan legitimatutako antolakunde sindikalekin adostu ondoren, hauteskunde-unitateak aldatu edo beste batzuk ezarri ahal izango dituzte euren kolektiboen kopurua eta ezaugarriak aintzat hartuta, betiere unitateen antolamendua administrazio-egiturei edo eratu diren edo eratzeakoak diren negoziazio-eremuei egokituz.

199. artikulua.– Gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebaztea.

1.– Alderdiak enplegu publikoaren araudian aurreikusitako batzorde paritarioei itunak eta akordioak negoziatu, aplikatu eta interpretatzerakoan sortzen diren gatazkak aztertzeke eta ebazteko ematen dizkieten eskuduntzak gorabehera, euskal administrazio publikoek eta titulu honetan adierazitako antolakunde sindikalek gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko sistemak sortu, eratu eta garatu ahal izango dituzte.

Legeari erreserbatutako gaiak salbuespen direla, 191.1.c) artikuluan jasotako gaiei buruz egingandako itunak eta akordioak negoziatu, aplikatu eta interpretatzerakoan sortutakoak izan litezke aurreko apartatuan aipatutako gatazkak.

2.– Eusko Jaurlaritzak, antolakunde sindikal nagusiekin adostu ostean, eta enplegu publikoaren eskumena duen sailak proposatuta, bitartekaritza- eta arbitraje-organo bat sortu ahal izango du Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko, eta sistema horiek erabiltzeko prozedurak zehaztu ahal izango ditu erregelamenduz.

Organo berri hori sortu bitartean, Lan Harremanen Kontseiluari esleitzen zaizkio Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako langile lan-kontratudunei eragiten dizkieten gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko bitartekaritza- eta arbitraje-lanak, Lan Harremanen Kontseiluari buruzko otsailaren 23ko 4/2012 Legearen 3. artikulua dioenarekin bat etorrita.

3.– Euskal administrazio publikoek badute aurreko apartatuan adierazitako bitartekaritza- eta arbitraje-organo horretara jotzea, baldin eta, gatazka kolektiboak aztertzeke eta ebazteke, dago-kion administrazioak eta ordezkariak handieneko antolakunde sindikalek adostua badute gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko sistemak erabiltzea.

4.– Gatazka ebazteko sistema horien barruan bitartekaritza- eta arbitraje-prozedurak ere erabili ahal izango dira. Bitartekaritza-prozedura erabiltzea beharrezkoa izango da alderdietako batek hala eskatuz gero, eta bitartekariak edo bitartekariak eskaintzen dizkieten konponbide-proposamenak askatasunez onartu edo baztertu ahal izango dituzte alderdiek.

Arbitraje-prozedura erabiliz gero, alderdiek beren borondatez erabaki ahal izango dute sortutako gatazkari buruzko ebazpena hirugarren bati agintzea, hark ebaztitakoa onetsiko dutela alde zuretik hitzemandan.

5.– Bitartekaritza-prozeduraren bidez edo arbitraje-ebazpen bitartez lotutako akordioek lege honetan araututako itunek eta akordioek duten eragindakoa juridiko bera eta tramitazio bera izango dute, baldin eta, lege honetan ezarritakoaren arabera, akordioa lotu dutenek edo arbitraje-konpromisoa hartu dutenek ituna eta akordioa sinatzeko besteko zilegatasuna badute gatazka-eremu horretan.

Akordio horiek aurkaratu ahal izango dira. Zehazki arbitraje-ebazpenaren aurkako errekurtsioa jarri ahal izango da baldin eta arbitraje-jardunean bete beharreko betekizunak eta formalitateak bete ez badira, edo ebazpena arbitraje-jardunaren erabaki-eremukoak ez diren gaiei buruzkoa bada, edo ebazpena indarrean dagoen legeriaren aurkako bada.

6.– Azaldutako sistema horiek ordezkariak duten antolakunde sindikalekin aurretiaz adostu eta erregelamendu bidez zehaztutako prozeduren arabera erabili beharko dira.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.– Sailkapen profesionaleko talde eta azpitalde berrietara behin betiko adskribatzea.

1.– Lege hau indarrean jartzean dauden sailkapen-taldeak 56. artikuluan funtzionarioentzat aurreikusitako sailkapen profesionaleko taldeetan eta azpitaldeetan sartuko dira, baliokidetzan hauen arabera:

- A taldea: A1 azpitaldea.
- B taldea: A2 azpitaldea.
- C taldea: C1 azpitaldea.
- D taldea: C2 azpitaldea.
- E taldea: titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionalak.

2.– Euskal administrazio publikoetako funtzionarioak talde eta azpitalde berrietan sartzeak ez du ekarriko inolako ondorio ekonomikorik. Funtzionario bakoitzak bere lanpostuari finkatu zaizkio ordainsariak jasotzen jarraituko du.

Halaber, talde edo azpitalde berrietan sartzeak ez du ekarriko eraginpeko enplegatu publikoen lanpostua eta destinoa aldatzea, behar bezala egiaztatutako arrazoiren bat izan ezik eta interes-dunari entzun eta gero.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Lanpostuak euskal administrazio publikoetako funtzionarioen kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionalean sailkatzea.

1.– Lege hau indarrean jarri ondoren, lanpostuen sailkapen bat egingo dute halakorik egin ez duten euskal administrazio publikoek, kontuan hartuta euskal administrazio publikoetako kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionalean sartzeko betekizunak; era berean, dagozkien lanpostu-zerrendak onartuko dituzte eta dagokion aldizkari ofizialean argitaratuko.

2.– Kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional berriak sortzen badira, karrerako funtzionarioak dagokien kidegoan, eskalan eta titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionalean sartuko dira, funtzio publikoko eskumena duen organo eskudunaren ebazpen baten bidez, eta erabakiko da, halaber, zer lanpostu berezi amortizatu behar diren dago-kion taldean, azpitaldean edo funtzionarioen taldekatze profesionalean.

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Langileak euskal administrazio publikoetako funtzionarioen kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionalean sartu ezin diren egoerak arautzea.

Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen ezein kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldetan sartu ezin diren funtzionarioak –horietan sartzeko erreferentziatzat hartzen den lanpostuaren berezko funtzioak bereganatu ez dituztelako edo lanpostu horretara iristeko eskatzen den titulazio zehatza ez dutelako– dagokien sailkapen profesionaleko talde edo azpitaldeko lanpostu berezietara adskribatuko dira, zeinak azkentzekotzat joko baitira.

Bigarren kasuan, eskatutako titulazioa lortu bezain laster eskatu ahal izango dute langile horiek kidego edo eskalan sartzea, erregelamenduz ezartzen diren betekizunak eta prozedura betez.

LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– B eta C1 sailkapen-talde eta -azpitalde berrietan sartzeko prozedura espezifikoak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorraren eta instituzionalaren eremuan.

1.– Gobernu Kontseiluari ahala ematen zaio prozedura batzuk gaitu ditzan; hain zuzen ere, B sailkapen-talde berrian sar daitezen lege hau indarrean jarri ondoren C1 sailkapen-azpitaldeko kidego, eskala, azpieskala, kategoria, aukera edo Administrazio bereziko espezialitateetara adskribatutako funtzionarioak, baldin eta horietarako sarbidea izateko betekizun bakarra izan bada Lanbide Heziketako goi-mailako teknikariaren titulu jakin bat edo Lanbide Heziketako antzeko titulu bat izatea.

Integrazio hori egin ahal izango da nahiz barne-sustapeneko prozesu murriztuen bidez, nahiz B sailkapen-taldean zuzenean sartzeko prozesuen bidez.

2.– Nolanahi ere, B sailkapen-taldean sartu ahal izateko, nahitaez bete beharreko betekizuna izango da prozesu horietan parte hartzen duten funtzionarioek beharrezkoa den titulazioa izatea: Lanbide Heziketako goi-mailako teknikariaren titulua edo Lanbide Heziketako titulu baliokidea.

3.– Barne sustapeneko prozesu murriztu horiek salbuespenezkoak izango dira, eta behin baka-
rrik gauzatu ahal izango dira. Prozesu horietan, ukitutako funtzionarioak salbuetsi egin daitezke
funtzio publikora sartzeko egin zituzten hautaketa-probetako gai-zerrendako edukiak ebaluatzetik.

4.– Funtzionarioek, bai barne sustapeneko prozesu murriztuko probak gainditzen dituztenek,
bai B sailkapen-talde berrira zuzenean sartzen direnek, C1 sailkapen-azpitaldeko karrerako fun-
tzionario gisa titular ziren lanpostu horretan jarraituko dute.

5.– Xedapen gehigarri honetan aurreikusitako integrazio-prozesua aurrera eramateko, Admi-
nistrazioak nahitaez egokitu beharko ditu bere antolaketa- eta ordainsari-egiturak, langileen
sailkapen- eta ordainsari-sistemek koherentziari eutsi diezaiozten. Eusko Jaurlaritzak, helburu horri
begira, erregelamendu bat onartu beharko du, zeinean zehaztuko baitira lege honen 56. artikuluan
aipatutako sailkapen-talde eta -azpitaldeetan sartutako kidego edo eskalei dagozkien mailen tar-
teak. Horretarako, urtebete izango du, legea argitaratzen denetik aurrera.

6.– Xedapen gehigarri honetan ezarritakoa aplikatzea gastu publikoa handitu gabe egin ahal
izango da, edo ukitutako funtzionarioek jasotzen zituzten urteko ordainsarien guztizkoa aldatu
gabe, halako moldez non aldaketa horrek dakarren oinarritzko ordainsarien gehikuntza ordainsari
osagarrietatik hartuko den.

7.– Halaber, xedapen gehigarri honen aurreko apartatuetan ezarritako irizpideekin bat etorritz,
Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokor eta instituzionalak prozedura batzuk antolatu
ahal izango ditu C1 sailkapen-azpitalde berrian sar daitezkeen lege hau indarrean jarri ondoren C2
sailkapen-azpitaldeko kidego, eskala, azpieskala, kategoria, aukera edo administrazio bereziko
espezialitateei atxikitako funtzionarioak, baldin eta horietarako irispidea izateko betekizun bakarra
izan bada Lanbide Heziketako teknikariaren titulu jakin bat edo Lanbide Heziketako titulu balioki-
deren bat izatea.

C1 sailkapen-azpitaldean sartu ahal izateko, nahitaez bete beharreko betekizuna izango da
prozesu horietan parte hartzen duten funtzionarioek beharrezkoa den titulazioa izatea: Lanbide
Heziketako teknikariaren titulua edo Lanbide Heziketako titulu baliokidea.

8.– Osakidetza-Euskal osasun zerbitzua ente publikoko langileak B taldean eta C1 azpitaldean
sartzeko prozesuak xedapen gehigarri honetan ezarritakoaren arabera gauzatu dira, eta apli-
katu beharreko berariazko araudia errespetatuta.

BOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Euskal administrazio publikoetako kidegoen eta eska-
len baliokidetza.

Enplegatu publikoen mugigarritasuna errazte aldera, Eusko Jaurlaritzak, Enplegu Publikoa
Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak aztertu ondoren, baldintza batzuk ezarriko ditu lege honen
aplikazio-eremuko langileek aukera izan dezaten euskal administrazio publikoek lanpostuak hor-
nizteko egiten dituzten deialdietan parte hartzeko.

Horretarako, identifikatu egin beharko da zer parekotasun dagoen sorburu-administrazio-
kidego eta eskaletako funtzioen eta deialdia egiten duen administrazio edo xede-administrazio-
kidego eta eskaletakoen artean eta zer titulazio-maila eskatzen den horietarako sarbidea izateko.

Erregelamenduzko garapen horretan, nahitaez jaso beharko dira euskal administrazio publikoe-
tako kidego, eskala, azpieskala eta espezialitateen arteko baliokidetzak.

SEIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Funtzionario transferituak kidegoetan, eskaletan eta
titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesioaletan sartzea.

Beste administrazio publiko batzuetako funtzionarioak transferentziaren bidez sartu edo sartzen
badira euskal administrazio publikoetara, xede-administrazio-ko kidego, eskala edo titulazio-eska-

kizunik gabeko taldekatze profesionaletan sartuko dira, jatorrizko kidego edo eskalaren talde edo azpitaldearen edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionalaren arabera eta esleitutako eginkizunen arabera.

ZAZPIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Eskalen arteko mugigarritasun-kasu bereziak.

Dena delako deialdiaren oinarriek hala xedatzen dutenean, karrerako funtzionarioek aukera izango dute beren kidego bereko beste eskala batera iristeko lege honetan lanpostuak hornitzeko xedatutako sistemen bidez, betiere euren eskalara sartzeko balio izan zien titulu bera azaltzen bada beste eskala horretara sartzeko eskatzen diren betekizunen artean.

Mugigarritasun berezi horretaz balia daitezkeen langileek ez dute inoiz lehentasunezko eskubiderik izango deialdiko eskalakoak diren funtzionarioekiko.

Halaber, prozedura horren bidez beste eskala bateko lanpostuetan behin-behinean aritzeak ez du aukerarik emango funtzionarioak haietan integratzeko.

ZORTZIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Kidegora iristea titulazio-betekizuna bete gabe.

Barne-sustapeneko prozesuen bidez, C1 azpitaldeko plazetara iritsi ahalko da lege honen 56. artikuluan eskatutako titulaziorik izan gabe, baldin eta hamar urteko antzintasuna egiaztatzen bada C2 azpitaldeko kidego edo eskala batean, edo, bestela, bost urteko antzintasuna eta presakuntza-ikastaro espezifiko bat gainditu izana, zeinera irizpide objektiboen arabera sartuko baita.

Aurreko aurreikuspen bera aplikatuko da titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen edozein taldekatze profesionaletatik C2 azpitaldeko plazetara barne-sustapen bidez iristeko.

BEDERATZIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Beste administrazio publiko batzuetako funtzionario-taldeak.

Beren enplegatu publikoen araubide juridikoaren arloan berariazko araubidea duten administrazio publikoek, zeinak lege honen 5. artikuluan aipatzen baitira, ahaleginak egingo dituzte euren langileen sailkapen-sistemak egokitzeko lege honen IV. tituluko II. kapituluan ezarritako irizpideetara.

HAMARGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Euskal administrazio publikoetako zuzendaritza-kide publiko profesionalak.

1.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio publiko zuzendaritza-kide publiko profesionalak.

a) Lege honen 32. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta haren organismo autonomoetako zuzendaritza-kide publiko profesional izango dira zuzendaritza-lanpostuak antolatzeko tresnan sartuta dauden lanpostuak betetzen dituztenak, dagozkion zuzendaritza-organoak definitu eta erregulatuko dituen arauak ezarritakoaren arabera.

b) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta haren organismo autonomoetako zuzendaritza-postuak izan daitezke, lege honen 33.3 artikulua aurreikusitakoaren arabera, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio publiko zuzendariorde eta lurralde-ordezkaritza postuak.

c) Euskal Autonomia Erkidegoko zuzenbide pribatuko ente publikoen eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren sektore publikoa osatzen duten gainerako entitateen eremuan, zuzendaritza-postuak izango dira ente instrumental horietan zuzendaritza-ardurak dituzten zuzendaritza-postuak.

Ondorio horietarako, eta betiere hala erabakitzen bada dagokion antolamendu-tresnan, zuzendaritza-postutzat joko da hierarkiazko eta erantzukizunezko maila jakin bat duen postua, zeinaren bidez aipatu antolakundearen sektore jakin batzuk kudeatu ahal izango baitira dagokion entitatearen gobernu-organoen edo Euskal Autonomia Erkidegoko goi-kargudunen jarraibide zehatzei jarraikiz; zuzendaritza-postutzat joko da, halaber, administrazio publikorako edo dagokion entitaterako botere zabalak ematen dizkion estatutu-ahalduntze bat duen postua.

2.– Foru-administrazioetako zuzendaritza-kide publiko profesionalak.

Lurralde historikoetako organo eskudunek garatuko dute lege honetan zuzendaritza-kide publiko profesionaleri buruz xedatutakoa, eta erabakiko dute zeintzuk diren zuzendaritza-lanpostuak eurei dagozkien egituretan.

3.– Toki-entitateetako organo eskudunek zehaztuko dute zein lanpostutan jardun beharko duten zuzendaritza-kide publiko profesionalak, Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legea aplikatuta, eta, modu osagarrian, lege honek xedatzen duena.

4.– Euskal Herriko Unibertsitateko zuzendaritza-organok.

Euskal Herriko Unibertsitateko zuzendaritza-kide publiko profesionalak arau izango dute lege honetan arlo horri buruz aurreikusitakoa, betiere euskal unibertsitate-sistemari aplikatu behar zaion araudian horri buruz jasotako zehaztapenak aintzat hartuta.

5.– Euskal sektore publikoa osatzen duten beste entitate batzuetako zuzendaritza-organok.

Lege honen 3. artikuluari jarraikiz euskal sektore publikoa osatzen duten gainerako entitateetako zuzendaritza-postuak zehazteko, entitate horiei aplikatu beharreko araudiari jarraituko zaio.

HAMAIKAGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Administrazio-isiltasunaren ondorioak lege honetan aurreikusitako prozeduretan.

Ebazpen espresua emateko eta jakinarazteko epea igaro ostean, ezetsizat joko dira lege honetan aurreikusitako prozedura hauetan interesdunek egindako eskabideak:

a) Garapen profesionalaren gradua aitortzea, bai eta finkatutako gradu pertsonala ere, halakorik badago.

b) Hirurtekoak aitortzea.

c) Erretiroagatikoko primak, sariak edo kalte-ordainak jasotzeko eskubidea aitortzea.

d) Zerbitzu aktibora itzultzea.

e) Funtzionario izaeraren birgaitzea.

f) Zerbitzu aktiboan jarraitzeko luzapenaren eta erretiro partzialaren eskabideak.

g) Kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaletan sartzea, eta espezialitateetan edo arlo funtzionaletan kokatzea.

h) Lanpostuen hornikuntza- eta hautaketa-prozesuei buruzko edozein eskabide edo erreklamazio.

i) Homologazio-eskabideak.

j) Bateragarritasun-eskabideak.

k) Zerbitzuaren beharrei erantzuteko ahalmenaren mende dauden baimenen eskabideak, eskatutako baimena elkarren segidako 15 egunetik gorakoa denean.

l) Ondorio ekonomikoak izan ditzakeen beste edozein eskabide.

HAMABIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Laguntza teknikoa ematea Euskadiko toki-entitatei lege honetan aurreikusitako kudeaketa-tresnak abiaraz ditzaten.

1.– Kasu bakoitzerako aurreikusitakoa gorabehera, foru-aldundiek eta Eusko Jaurlaritzak lagunduko diete Euskadiko toki-entitatei lege honetan ezarritako kudeaketa-tresna guztiak zuzen abiaraz ditzaten.

2.– Foru-aldundiek eta Eusko Jaurlaritzak elkarlanerako akordioak edo hitzarmenak izenpetu ahal izango dituzte ordezkaritza handiena duen udal-elkartearekin edo udal-elkarteekin, elkarte horiek izan daitezkeen eskatutako laguntza teknikoa ematen dutenak. Akordio edo hitzarmen horietan aurreikusiko dira, halaber, horretarako beharrezkoak diren finantza-baliabideak.

HAMAHIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren zerbitzuko behin-behineko langileen eta zuzendaritza-kide publiko profesionalen etika-kodea, bateraezintasun-araubidea eta eginbeharrak.

Gobernuko goi-kargudunentzat aurreikusitako etika-kodea eta bateraezintasunen lege-araubide berariazkoa bete beharko dute Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko behin-behineko langileek eta zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostuak, funtzionarioentzat gordeta ez daudenak, betetzen dituztenek.

HAMALAU GARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuan destinoa duten Euskal Autonomia Erkidegoko funtzionarioak.

1.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio publikoko funtzionarioak beren borondatez sartzen direnean Euskadiko antolamendu sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legean aurreikusitako estatutu-araubidean, beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko egoeran deklaratu dira, aldeztatik egiaztatuta, lege honetan xedatutako ondorioekin.

2.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio publikoko funtzionarioak, irispide-sistema edozein izanik ere, beren borondatez sartzen direnean Euskadiko antolamendu sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legean aurreikusitako estatutu-araubidean, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzua ente publikoko talde, kategoria eta postu funtzionaletan sartu ere, hasieran sartu zirenez bestelakoak, sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzian deklaratu dira.

3.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio publikoko kidegoetako karrerako funtzionarioek edo beste administrazio publiko batzuetatik transferitutakoek, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzua ente publikoaren zerbitzuan dihardutela, ez badute baliatzen Euskadiko antolamendu sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legean aurreikusitako estatutu-araubidean sartzeko aukera, horretarako eskubidea izanda ere, zerbitzu aktiboan jarraituko dute sorburu-kidegoan, lege horretan eta hura garatzeko araudian agindutakoa betez.

4.– Nolanahi ere, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio publikoko funtzionarioen integrazio-prozesuak gauzatzekoan, errespetatu egingo da Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko langileei aplikatu behar zaien berariazko araudia.

5.– Destinoa Osakidetza-Euskal osasun zerbitzua ente publikoan duten Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio publikoko funtzionarioen administrazio-egoerak eta bateragarritasuna deklaratzeari dagokionez, arlo horretan eskumena duen organoak egingo du, Osakidetza-Euskal

osasun zerbitzua ente publikoaren barruko eskumen-banaketari jarraikiz. Egoera bakoitzari buruzko deklarazioaren berri eman behar zaio Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio publikoko Funtzio Publikoko Zuzendaritzari, pertsonalaren erregistroan inskriba dezan.

HAMABOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Berdintasun-planak.

1.– Euskal administrazio publikoak behartuta daude tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera lan-eremuan eta, helburu horretarako, neurri batzuk hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen arteko edozein motatako lan-diskriminazioa eragozteko.

2.– Aurreko apartatuak xedatu duena gorabehera, euskal administrazio publikoek berdintasun-plan bat prestatu, onartu eta aplikatu beharko dute, zeina aldeztatik negoziatu beharko duten langileen ordezkariak sindikalarekin.

Euskal administrazio publikoek onartuta eduki beharko dute berdintasun-plan hori bi urteko epean lege hau indarrean jartzen denetik aurrera.

HAMASEIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Enplegu publikora iristeko ekintza positiboko neurriak terrorismoaren biktimei.

1.– Lege honen 3. artikuluan xedatutako aplikazio-eremuan sartutako langileek badituzte Terrorismoaren Biktimei Aitorpena eta Erreparazioa egiteko ekainaren 19ko 4/2008 Legearen 24. artikulua aitortutako eskubideak.

2.– Halaber, euskal administrazio publikoek diskriminazio positiboko neurriak erabiliko dituzte terrorismoaren biktimei enplegu publikorako irispidea izan dezaten, Terrorismoaren Biktimei Aitorpena eta Erreparazioa egiteko ekainaren 19ko 4/2008 Legearen 23. artikulua betez.

HAMAZAZPIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Funtzionarioen aseguramendu-araubidea.

1.– Gizarte Segurantzako Araubide Orokorra aplikatuko zaie Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan sartu berri diren funtzionarioei.

2.– Beste administrazio batzuetako funtzionarioek, baldin eta euskal administrazio publikoetara sartzeko baldin bada, transferituta edo legez ezarritako mugigarritasun-mekanismoak aplikatuta, sorburuan zuten gizarte-aurreikuspeneko araubideari eutsiko diote, hargatik eragotzi gabe aseguramendu-araubidean gerta daitezkeen aldaketak, hots, langile horiek parte hartzen duten mugigarritasun-, sustapen- edo integrazio-prozesuen ondorioz sor daitezkeenak.

3.– Funtzionarioen asistentzia sanitarioaren prestazioa osasun publikoko sistemaren bidez ematen saiatuko dira euskal administrazio publikoak, betiere hori posible bada bakoitzaren gizarte-aurreikuspeneko araubidea kontuan izanik.

HEMEZORTZIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Segurtasun-administrazioko zerbitzu laguntzaileak.

Segurtasun-administrazioko zerbitzu laguntzaileetako lanpostuak langile lan-kontratudunentzat erreserbatutako lanpostu gisa sailkatu ahal izango dira.

Hemeretzigarren xedapen gehigarria. Titulazioak eguneratzea

Titulazio akademiko berriak onartzen direnean edo hezkuntza-araudia aldatzen denean, Eusko Jaurlaritzak, dekretu bidez, onartu eta eguneratu ahal izango du enplegu publikorako irispidearen eremuan bakarrik aplikatuko den baliokidetzak deklaratzeko katalogo bat.

HOGEIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Estatutupeko langileek eta unibertsitatez kanpoko irakasle funtzionarioek Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioari lanpostuetan jardutea.

1.– Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko estatutupeko langile finkoak eta unibertsitatez kanpoko irakasle funtzionarioen kidegoetako karrerako funtzionarioak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioari funtzionarioentzat edo zuzendaritza-kide publiko profesionalentzat erreserbatutako zenbait lanpostutan aritu ahal izango dira, lanpostu-zerrenda edo zuzendaritza-izaerako lanpostuen antolamendu-tresna bakoitzean erabakitakoaren arabera, betiere egin beharreko funtzioek behar bezala justifikatzen badituzte adskripzio horiek.

2.– Langile horiek bete egin beharko dituzte lanpostuan aritzeko ezarritako betekizunak, eta hornitu beharreko lanpostua adskribatuta dagoen kidegoaren azpitalde profesional berekoak izan behar dute, edo, azpitalderik ez badu, talde profesional berekoak.

3.– Lanpostu horietan ari diren estatutupeko langile finkoak eta unibertsitatez kanpoko irakasle funtzionarioen kidegoetako karrerako funtzionarioek, bestalde, 122. artikuluan aurreikusitako ordainsari osagarriak jasotzeko eskubidea dute, hots, betetzen duten lanpostuari esleitutako ordainsari osagarriak jasotzekoa, lege honen 88.8 artikuluan ezarritakoaren arabera.

HOGEITA BATGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Langile homologatu gabeak.

Lege hau indarrean jartzen den egunean bertan, ordainsarien eta lanaldiaren ondorioetarako, erabat homologatuko dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zerbitzuko langile homologatu gabeak.

HOGEITA BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Langile lan-kontratudun subrogatuaren lan-baldintzak.

Integrazioaren unean finkatuta dauden eskubide eta betebeharrak errespetatuta, hala denean, beste administrazio edo ente instrumental batzuetatik datozen langile lan-kontratudunei, baldin eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokor eta instituzionalak subrogatzen baditu, zuzenean eta eskusiboki aplikatuko zaie Euskal Autonomia Erkidegoaren zerbitzuko langile lan-kontratudunen kolektiboen hitzarmena, edo, destinoa duten administrazioa edo ente instrumentala zein den, dagokien sektoreko lan-baldintzen hitzarmena edo akordioa.

Langile lan-kontratudun subrogatuak ofizioz kokatuko dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioari langile lan-kontratudunen kasuan kasuko hitzarmenean sartutako taldekatze profesionalean.

Langile lan-kontratudun subrogatu horiei inola ere ez zaizkie aplikatuko subrogatu aurretik zeuzkaten lan-baldintzei buruzko hitzarmenak, itunak edo akordioak.

HOGEITAHIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Behin-behineko langileen lanpostu-zerrenda.

Lege hau indarrean jarri eta hamabi hilabeteko epe luzaezinean, euskal administrazio publikoaren gobernu-organoei eta haien mendeko enteei hauek zehaztuko dituzte: beren lanpostu-zerrendetan zenbat lanpostu erreserbatzen diren behin-behineko langileek bete ditzaten, bai eta dagokien aurrekontu-zuzkidura ere.

HOGEITA LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Zerbitzu-eginkizunak atzerrian.

Atzerriko lanpostuetarako ematen diren zerbitzu-eginkizunak, gehienez ere, bost urterako izango dira.

HOGEITA BOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren sektore publikoaren esparruko negoziazio mahai orokorra.

Mahai orokorra eratzen da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren sektore publikoaren esparruan, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren sektore publikoan dauden funtzionario, estatutupeko langile eta langile lan-kontratudunen negoziazio kolektiboaren ondorioetarako.

HOGEITA SEIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko eta Euskal Herriko Unibertsitateko hauteskunde-unitateak.

Osakidetza-Euskal osasun zerbitzua ente publikoko eta Euskal Herriko Unibertsitateko hauteskunde-unitateak Gobernu Kontseiluaren erabaki baten bidez ezarriko dira.

HOGEITA ZAZPIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Enplegu-zentro bereziak.

Langileen ordezkarezekin negoziatu ondoren, erregelamenduz zehaztuko da euskal administrazio publikoen mendeko enplegu-zentro bereziei aplikatu beharreko araubidea, honako hauei guztiei buruzkoa: enplegurako irispidea, lanpostuak hornitzea, jardunaren ebaluazioa, karrera profesionala eta zentro horien izaera eta funtzio berezia dela-eta tratamendu berezia eskatzen duten gainerako alderdiak.

HOGEITA ZORTZIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Epai judizial bat betez, langile lan-kontratudun mugagabe bilakatzea.

1.– Administrazio publikoek eta haien mendeko sektore publikoak ezin dute jarduketarik egin lan-harreman mugagabe bat ezartzeko.

2.– Behin irmoa denean interesdunari langile lan-kontratudun mugagabearen egoera onartzeko epaia, administrazio-ebazpen baten bidez beteko da epaia; ebazpen horretan honako hauek, gutxienez, jasoko dira: kategoria profesionala, ordainsariak, lanaldia eta aplikatu beharreko hitzarmena.

3.– Instantzia judizialak aldi baterako lan-harreman bat denbora mugagabeko gisa aitortzearen ondoriozko egoera erregularizatzeko aldera, behin irmo bihurtuta aldi baterako lan-kontratudun mugagabearen izaera deklaratzeko epaia, dagokion administrazioak dagokion dotazioa sortu beharko du, salbu eta beharrezkoa ez denean horretarako lanpostu hutsik izateagatik.

Dotazio sortu berri hori hemen sartuko da: lan-harremana mugagabe egiten duen deklarazio judiziala egin ostean egiten den enplegu publikoaren lehenengo eskaintzan edo lehenengo lekualdatze-lehiaketan.

4.– Enplegatuak lan-kontratudun mugagabearen harreman juridikoari eutsiko dio harik eta hura azkendu arte honako arrazoi hauetako batengatik:

a) Lanpostua erregelamenduz betetzea hautaketa-prozesuen edo behin betiko hornikuntza-prozesuen bidez.

Behin betiko hornikuntza-prozesuetan, lan-harreman mugagabea azkentzeko arrazoia izango da destino hori adjudikatzea lekualdatze-lehiaketan edo izendapen askean parte hartu duen norbaiti.

Destinoaren adjudikazioa hutsik geratu eta lanpostua erregelamenduz betetzen ez denean, langile lan-kontratudun mugagabeak bertan jarraitu ahal izango du harik eta hurrengo hautaketa-prozesua edo behin betiko hornikuntza-prozesua gauzatu arte. Nolanahi ere, posible izango da, hala badagokio, xedapen gehigarri honetako laugarren apartatu honen c) letrako aurreikuspena aplikatzea.

b) Langile lan-kontratudun mugagabea karrerako funtzionario edo langile lan-kontratudun finko bilakatzea lege honetan enplegu publikora iristeko aurreikusitako araubideari jarraituz, zeinahi den hura sartzen den kidegoa, eskala, taldekatze profesionala, administrazio publikoa edo ente instrumentala.

c) Lanpostua amortizatzea administrazio publiko bakoitzak erregelamenduz zehaztutako prozeduraren arabera, interesdunari entzunaldia eman eta langileen ordezkari jakinarazi ondoren.

5.– Salbuespen gisa, eta zerikusia duten langileen egoera eta kopurua erregularizatzeko baka-
rrik, lan-kontratudun mugagabearen egoera aitortzen duten zenbait ebazpen judizial irmo egonez
gero, zeinen elementu komuna baita funtzio, lanpostu edo lanbide-kategoria berdinetan edo
baliokideetan jardutea, eta beharrezkoa ez bada aldeko ebazpen judiziala izan duten langileek
betetako lanpostu guztiak hornitzea, eragindako administrazioak honako prozedura eta baldintza
hauei jarraituz bakarrik azken du ahal izango ditu lan-harreman mugagabe horiek:

a) Enplegu publikoa antolatzeko plan bat egitea, non justifikatuko baita ez dela beharrezkoa
hornitzea epai bidez lan-kontratudun mugagabe bilakatutakoek betetako lanpostu guztiak; horre-
tarako, modu arrazoituan zehaztu beharko da zenbat diren hornitu beharrezkotzat jotako plazak,
bat etorrira autoantolaketaren irizpidearekin, zerbitzua efikaziaz eta efizientziaz ematearen irizpi-
dearekin eta baliabide publikoak zentzuz erabiltzearen irizpidearekin.

b) Enplegu publikoa antolatzeko plan horrek modu zehatz batean identifikatu behar ditu bete
beharrezkotzat jotzen diren lanpostuak, eta dotazioak sortuko dira, berariaz, euskal administrazio
publiko bakoitzean araututako sistemaren arabera. Halaber, enplegu publikoa antolatzeko plan
horretan jaso behar da eraginpeko lan-kontratudun mugagabeen zerrenda.

c) Enplegu publikoa antolatzeko plana onartu ondoren, sortutako lanpostuak erregelamenduz
beteko dira hautaketa-prozesu baten bidez, kontuan hartuz berdintasuna, merezimenduak eta gai-
tasunak, bai eta lege honetan enplegu publikora iristeko aurreikusitako gainerako irizpideak ere.

d) Hautaketa-prozesuan eskainitako plazen hornikuntza gertatu arte, eraginpeko langile
lan-kontratudun mugagabeek euren lan-harremana mantenduko dute. Behin enplegu publikoaren
eskaintza ebatzita, azken du egingo da hautaketa-prozesuari bide eman zion enplegu publikoa
antolatzeko planaren barruko lan-harreman mugagabea.

6.– Lege hau indarrean jartzean epai baten ondorioz langile lan-kontratudun mugagabearen
izaera aitortuta duten langileek parte hartu ahal izango dute hemeretzigarren xedapen iraganko-
rrean aurreikusitako hautaketa-prozesuan, xedapen horretan eskatutako baldintza eta betekizunen
arabera.

HOGEITA BEDERATZIGARRREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Gaikuntza nazionala duten Toki
Administrazio funtzionarioak.

Gaikuntza nazionala duten Toki Administrazio funtzionarioak aplikatu behar zaien toki-araubi-
deko berariazko araudiarekin arautuko dira.

HOGEITA HAMARGARRREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Euskal administrazio publikoetako fun-
tzionarioen erretiro partziala eta aurreratua.

Euskal administrazio publikoetako funtzionarioek, interesdunek hala eskatuta, erretiro partziala
eta erretiro aurreratua hartu ahal izango dute aplikagarri zaien Gizarte Segurantzako araubidean
ezarritako baldintza eta betekizunen arabera.

Halaber, euskal administrazio publikoek enplegu publikoa antolatzeneko planen esparruan, honako hau sustatzeko neurri batzuk onartu ahal izango dituzte: euren enplegatu publikoek erretiroa hartzea, erretiratzeko ohiko adinera iritsi aurretik.

HOGIITA HAMAİKAGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Berriazko osagarria murriztea jardura pribatuak egiteko bateragarritasuna baimentzeko.

1.– Euskal administrazio publikoetako funtzionarioek eska dezakete lanean diharduten lanpostuari dagokion berriazko osagarria, edo horren pareko kontzeptua, murriztea, helburu izanik ez gaintzea Herri Administrazioen Zerbitzuan diharduten Langileen Bateriaezintasun Egoerei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legearen 16.4 artikuluan adierazten den ehunekoa eta jardureta pribatuetan aritzeko bateragarritasuna eskatu ahal izatea.

2.– Aukera horretatik kanpo gelditzen dira honako hauek guztiak: zuzendaritza-kide publiko profesionalak, zuzendari-maila edo handiagoa duten behin-behineko langileak, 29 edo 30. mailako destino-osagarria esleitu zaien lanpostuetan diharduten langileak eta jasotzen dituzten ordainsari osagarrietan bateriaezintasunaren faktorea daukatenak.

3.– Euskal administrazio publikoek administrazio horietako funtzionarioen berriazko osagarria edo kontzeptu parekagarria murrizteko prozedura onartuko dute, interesdunek eurek hala eskatuta.

4.– Lan-alorreko enplegu-harremana duten enplegatu publikoei funtzionarioen baldintza berberetan emango zaie bateragarritasun-baimena, jardura pribatuetan aritu ahal izateko, baina, horretarako, ezinbestekoa izango da ordainsariak murriztea.

5.– Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuaren eremuan, beharrezkoak diren xedapenak ezarriko dira arautze aldera zein egoera, baldintza, ondorio eta prozedura behar diren osasun-langileek berriazko osagarriari uko egin ahal izatea izan dezaten aplikatzen zaien araudi espezifikoen arabera.

HOGIITA HAMABIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Herri Administrazioen Zerbitzuan diharduten Langileen Bateriaezintasun Egoerei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legearen 7.1 artikuluan ezarritako muga gaintzea.

Zerbitzu publikoarentzako interes berezia dagoenentarako, baimena ematen da Herri Administrazioen Zerbitzuan diharduten Langileen Bateriaezintasun Egoerei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legearen 7.1 artikuluan ezarritako muga gaintzeko, zeinaren arabera xedatzen baita ezen bi lanpostuengatik guztira jasotako zenbatekoak ez duela gaintu behar Estatuko aurrekontu orokorretan zuzendari orokorraren kargurako aurreikusitako ordainsaria, honako kasu honetan: euskal administrazio publikoen zerbitzuko langileei jardura publikoak bateratzeko baimena ematen zaienean unibertsitateko irakasle elkartu izateko, Unibertsitatei buruzko abenduaren 21eko 6/2001 Lege Organikoan ezarritako araubidean, denbora partzialeko arduraldia gaintu gabe eta iraupen mugatuarekin. Abenduaren 26ko 53/1984 Legearen aurreikusitako gainerako mugei dago kienez, mantendu egingo dira.

HOGIITA HAMAHIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Euskal administrazio publikoek arautzea lege honetan jasotako alderdiak.

Foru- eta toki-administrazioei eta Euskal Herriko Unibertsitateari autonomia aitortzen zaie Euskal Enplegu Publikoaren Lege honetan jasotako zenbait alderdi negoziatu eta arautzeko gaitasunari dagokionez; bereziki, honako hauei dagokienez: pertsonalaren erregistroa, lanpostuen analisia, garapen profesionala, lanpostuen hornikuntza eta gizarte-prestazioak.

Nolanahi ere, negoziatzeko eta arautzeko gaitasun hori lege honetako baldintza eta aurreikuspenen arabera garatu behar da.

LEHENENGO XEDAPEN IRAGANKORRA.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioari zuzendaritza-kide publiko profesionalen lanpostutzat joak.

Lege hau indarrean jartzen denean Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioari zuzendaritza-kide publiko profesionalen lanpostutzat, lege honen III. titulua aplikatuta, jotzen diren postuetan dihardutenek lan berean jarraituko dute harik eta horiek hornitzeko deialdia egin arte lege honetan eta garapen-araudian aurreikusitakoa betez.

BIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Zuzendaritza publiko profesionala eta foru- eta toki-administrazioak eta Euskal Herriko Unibertsitateko administrazioa.

Dagokion euskal administrazio publikoak zuzendaritza publiko profesionalaren eredia ezartzen duenean, foru- eta toki-administrazioetan eta Euskal Herriko Unibertsitateko administrazioan zuzendaritza-organoen titular edo zuzendaritza publiko profesionaltzat jo daitezkeen lanpostuen titular direnek beren lanpostuetan jarraituko dute harik eta lege hau indarrean jartzen den uneko lege-agintaldia amaitzen den arte, zuzendaritza-organo edo lanpostu horiek hutsik geratu arte; une horretatik aurrera, lege honen III. tituluaren xedatutako arauak aplikatu beharko dira.

HIRUGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Gradu pertsonalen eta garapen profesionaleko graduen arteko baliokidetzaren sistema.

1.– Eusko Jaurlaritzak, Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluak alde aurretik txostena emanda, dekretu bidez ezarriko du gradu pertsonal finkatuaren eta garapen profesionaleko graduen arteko baliokidetzaren sistema bat, euskal administrazio publikoetako funtzionarioei karrera profesionaleko gradu jakin bat aitortuko diena norbere antolakundean.

Halaber, dekretu horretan ezarritako irizpideen arabera, euskal administrazio publikoek prestatuntza-ikastaroak edo bestelako proba objektiboak ezarri ahal izango dituzte lanpostu batean behin betiko adskripzioaz diharduten eta lanpostuari dagokion gradu pertsonala finkatu gabe duten funtzionarioek osatu ahal izan dezaten gradu pertsonal hori finkatzeko falta duten denbora.

2.– Era berean, Eusko Jaurlaritzak, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak ezarritako irizpideen arabera, dekretu bidez arautuko du baliokidetzaren sistema bat, euskal administrazio publikoetako garapen profesionaleko ereduaren jasotzen diren maila guztien artekoa.

3.– Euskal administrazio publiko batek aitortutako garapen profesionaleko edozein mailak elkarrekiko aitortpen baliokidea izan beharko du enplegatu publikoa destinatuta dagoenean beste administrazio publiko batean, garapen profesionalaren mailaren aitortpena egin zuen administrazio publikoaz bestelakoa.

4.– Euskal administrazio publikoen arteko mugigarritasun-kasuetan, berriz, sorburu-administrazioan aitortutako garapen profesionaleko maila ordaindu ahal izango da, eredu baliokidearen arabera, soil-soilik xede-administrazioak karrera-eredua ezarrita badu. Xede-administrazioan karrera-eredua ezarrita ez badago, enplegatu publikoek bermatu egingo zaie egiaztatuta duten gradu pertsonalaren araberrako zenbatekoa ordainduko zaiela.

LAUGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Garapen profesionaleko gradu iragankorra eta pertsonalizatua.

Euskal administrazio publikoetan garapen profesionaleko eredia onartzen denean, administrazio horiek zuzeneko sistema bat ezarri ahal izango dute karrerako funtzionarioen gradu pertsonal finkatua eta enplegatu publikoek aitortu beharreko garapen profesionaleko maila elkarri egokitzeko.

BOSGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Gradu pertsonala finkatzeko araubide iragankorra.

1.– Euskal administrazio publikoetan, karrerako funtzionarioek gradu pertsonal bat edukitzean jarraituko dute harik eta garapen profesionaleko graduen bidez karrera profesionala ezarri arte eta garapen profesionaleko maila bat aitortzen zaien arte ezartzen diren baliokidetzak aplikatuta.

2.– Gradu pertsonala modu iragankorrean indarrean dagoen bitartean, arau hauek bete beharko dira gradu hori lortu eta finkatzeko:

a) Karrerako funtzionarioek gradu pertsonal bat lortuko dute, zeina bat etorriko den euskal administrazio publiko bakoitzak lanpostuen tarteetarako ezarritako mailaren batekin.

b) Gradu pertsonala lortzeko, dagokion mailako lanpostu batean edo gehiagotan aritu behar da bi urtez, jarraian, edo, etenik egonez gero, hiru urtez.

c) Gradu pertsonala finkatzeko, ez da aintzat hartuko lanpostu batean behin-behinean arituz emandako zerbitzaldia.

d) Lanpostu batean zerbitzu-eginkizunetan emandako denbora aintzat hartuko da eragindako pertsonaren berezko lanpostuaren mailari dagokion gradu pertsonala finkatzeko.

Salbuespen gisa, lanpostu batean zerbitzu-eginkizunetan emandako denbora aintzat hartuko da lanpostuaren mailari dagokion gradua finkatzeko baldin eta ondoren lanpostu hori, edo maila bereko edo handiagoko beste bat, eskuratzen bada hornikuntza-sistema arruntaren bidez.

e) Izendapen askearen sistemaren bidez bete den lanpostu batean emandako denbora aintzat hartuko da gradu pertsonala finkatzeko, betiere lanpostu horren mailaren arabera.

f) Lanpostu batean zuzendaritza-kide publiko profesional gisa emandako denbora aintzat hartuko da gradu pertsonala finkatzeko, betiere funtzionarioak, hala bada, erreserbatuta duen lanpostuaren mailaren arabera.

g) Lanpostua ezabatzen bada edo funtzionarioak mugiarazten badituzte lanpostuaren edukia gerora aldatzeagatik, lanpostuaren titularrek, graduaren ondorioetarako, jarraitu egingo dute betetzen zuten lanpostuaren maila finkatzen harik eta parte hartu ahal duten lehen lehiaketa ebatzi arte.

h) Inoiz ezingo da finkatu hau baino handiagoko gradu pertsonal bat: funtzionarioak zer azpitaldetako, taldetako, azpitalderik ezean, edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaletakoa diren, bada horiei dagokien tarteko gehieneko maila.

i) Karrerako funtzionarioak beren gradu pertsonalari dagokion maila baino goragoko lanpostu batean ari direnean, jarraian emandako bi zerbitzu-urterik behin finkatuko dute gradu bat, gehienez ere lortuta dutena baino bi maila goragokoa izango dena; hala ere, inoiz ezingo da izan betetzen ari diren lanpostuari dagokiona baino handiagoa.

j) Karrerako funtzionarioek destino bat lortzen badute lanpostu batean eta lanpostu horren maila handiagoa bada finkatzen ari den gradua baino, destino horretan emandako denbora aintzat hartuko da gradua finkatzeko orduan, betiere hala eskatzen badute. Kasu horretan, hala zenbatutako aldia ez da berriz erabiliko beste gradu bat finkatzeko.

Goi-gradua finkatzeko, aurreko apartatuetan ezarritako arauak aplikatuko zaizkie, i) letrakoa batik bat.

k) Funtzionarioak lanpostu baten titular diren bitartean lanpostu horri maila apalagoa esleitzen bazaio lehen esleituta zeukana baino, betetako lanpostu horrek izan duen mailarik handiena hartuko da kontuan lanpostu horretan egin duten denbora zenbatzerakoan.

l) Karrerako funtzionarioek lanpostu batean diharduten bitartean lanpostu horri maila altuagoa esleitzen bazaio lehen esleituta zeukana baino, lanpostu-zerrendan dagokion aldaketa indarrean jarri zen egunean hasiko da zenbatzen lanpostuari esleitu zaion destino-osagarriaren maila berriari dagokion gradu profesionala lortzeko behar den denbora.

m) Administrazio bakoitzak lanpostuen tarteetarako ezarritako gutxieneko mailari dagokion gradua eskuratuko dute funtzionario sartu berriek, eta gradu horren finkatzea artikuluko honetako arauen arabera eraenduko da, batez ere i) letrakoaren arabera.

n) Barne-sustapen bertikalaren nahiz horizontalaren bidez beste kidego edo eskala batzuetara iristen diren funtzionarioek mantendu egingo dute sorburu-administrazioan finkatutako gradu pertsonala baldin eta gradu hori kidego edo eskala berriaren taldeari dagozkion mailen tartean badago.

ñ) Jarraian adierazitako egoera hauetan emandako denbora zerbitzu aktiboan aritutako azken lanpostuan emandako denbora gisa zenbatuko da gradu pertsonala finkatzearen ondorioetarako: zerbitzu bereziak, sektore publikoko ente instrumentaletan zuzendaritza-kide publiko profesionalen zerbitzuak emateko egoera, destinoaren zain, borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna, familiartekoak zaintzeko eszedentzia, genero-indarkeriagatiko edo indarkeria terroristagatiko eszedentzia, aldi baterako nahitaezko eszedentzia, eta nahitaezko eszedentzia.

o) Nolanahi ere, errespetatu egingo da lege hau indarrean jartzean finkatuta dagoen graduaren destino-osagarriaren maila.

SEIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Enplegu Publikoaren Legea indarrean jarri aurretik aitortutako administrazio-egoerak.

1.– Mantenduko dira, eman ziren moduan eta baldintza berberetan, lege hau indarrean jarri aurretik euskal administrazio publikoetako enplegatu publikoei aitortutako zerbitzu aktibokoak ez beste administrazio-egoerak.

2.– Hori horrela, administrazio-egoera horietan igarotako denbora zenbatu egingo da antzinatasunerako, gradua finkatzeko eta garapen profesionalerako administrazio-egoera horiek aitortuak izan ziren unean aplikatu behar zen araudiari jarraituz.

ZAZPIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Iragankortasunez aplikatzea destino-osagarriaren zenbatekoaren urteroko zehaztea.

Lege honetan aurreikusitako karrera profesionaleko sistema eta ordaintze-sistema ezartzen ez diren bitartean, destino-osagarriaren zenbatekoa urtero finkatuko da Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorreari buruzko legean, Estatuko aurrekontu orokorreari buruzko legean ezarritakoarekin, hala badagokio, bat etorritz.

ZORTZIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Konturako karrera-ordainketak debekatzea.

1.– Euskal administrazio publikoek ezingo dizkiete enplegatu publikoei aitortu karrera profesionaleko osagarriaren konturako ordainketak edo aurretiazko ordainketak.

2.– Karrera profesionaleko osagarria sortzeko, administrazio publiko bakoitzak karrera profesionaleko ereduaren ezarri behar du aurrez, eta, lege honetan ezarritako baldintza guztiak betez, funtzionarioei karrera profesionaleko gradu jakin bat aitortu behar die espresuki.

BEDERATZIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Unibertsitate-titulazioen sistema berria indarrean jartzea.

1.– Aldi baterako, lege honen 56. artikuluan aipatutako unibertsitate-titulu berrien ezarpena orokortzen den arte, honako hauek izango dira euskal administrazio publikoetako kidego orokorretara eta berezietara sartzeko betekizunak:

a) A sailkapen-taldeko A1 azpitaldeko kidegoetarako, titulu hauek: doktore, lizentziadun, ingeniari edo arkitekto, edo enplegu publikora iristeko ondorioetarako gradu baliokidea.

b) A sailkapen-taldeko A2 azpitaldeko kidegoetarako, titulu hauek: ingeniari tekniko, unibertsitate-diplomadun, arkitekto tekniko, hirugarren graduako lanbide-heziketa, doktore, lizentziadun, ingeniari edo arkitekto, edo enplegu publikora iristeko ondorioetarako gradu baliokidea.

2.– Unibertsitate-titulu berriak, eman ahala, enplegu publikora iristeko betekizunetan sartuko dira titulazio akademikoen baliokidetza deklaratzeko lege honen hemeretzigarren xedapen gehigarrian aurreikusten den katalogoan ezarritako baldintzetan.

HAMARGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Funtzionarioen berezko funtzioetat edo lanpostuetatik sailkatuetan ari diren langile lan-kontratudun finkoak.

Langile lan-kontratudun finkoak funtzionarioen eginkizunak betetzen ari badira lege hau indarrean jartzen denean, edo halakoak betetzera sartu badira egun hori baino lehenago deitutako hautaketa- edo sustapen-proben bidez, funtzio horietan jarraitu ahal izango dute.

Halaber, oposizio-lehiaketa bidezko barne-sustapeneko hautaketa-prozesuetan parte hartu ahal dute, lehia libreko hautaketa-prozesuekin batera edo aparte, betetzen ari diren funtzioak edo lanpostuak adskribatuta dauden kidego eta eskaletan, baldin eta beharrezko titulazioa badu eta gainerako betekizunak betetzen baditu. Ondorio horietarako, merezimenduetatik hartuko dira langile lan-kontratudun finko gisa benetan emandako zerbitzuak eta izaera horretara iristeko gainditutako hautaprobak.

HAMAIKAGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Sektore publikoko entitate batera adskribatutako funtzionarioak.

Funtzionarioak euskal administrazio publiko baten edo haren mendeko entitate baten zerbitzuan ari badira, eta administrazio horrek sortutako ente instrumental berri batek, bere sortze-arauari jarraikiz, bere gain hartzen baditu funtzionario horiek betetzen dituzten funtzioak, aipatu funtzionarioek honako hauek izango dituzte aukeran:

a) Langile lan-kontratudun gisa sartzeko ente horretan, jatorrizko administrazioak aitortzen dion antzintasuna ondorio guztietarako aitortuta, eta norberaren interesagatik borondatezko eszedentzian geratzea jatorrizko administrazio horretan.

b) Funtzionario izaten jarraitzea ente publiko berrian.

Halakoetan, ukitutako funtzionarioek betetzen duten lanpostua desagertzekotzat deklaratu ahal izango da dagokion lanpostu-zerrendan. Lanpostu hori desagertuko da funtzionarioak behin betiko beste plaza bat lortzean edo lanpostua hutsik geratzen denean lanpostu-erreserba ez dakarren edozein arrazoiengatik.

HAMABIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Salbuespenezko barne-sustapen horizontala A sailkapen-taldearen barruan.

Salbuespenez, eta lege hau onartu eta gero euskal administrazio publikoek iragartzen dituzten ondoz ondoko bi enplegu publikoko eskaintzen esparruan soilik, administrazio horietako funtzionarioak A sailkapen-taldeko kidego edo eskala batekoak badira eta sailkapen-talde bereko beste kidego edo eskala batzuetako funtzioak betetzen badituzte, kidego edo eskala horietan sartu ahal izango dira merezimenduak soilik baloratzen dituzten proben bidez, betiere beharrezkoa den titulazioa baldin badaukate eta eskatutako gainerako betekizunak betetzen badituzte.

HAMAHIRUGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Egun zuzendaritza-kide profesionalen lanpostu gisa sailkatutako lanpostuak betetzen ari diren enplegatu publikoak.

1.– Funtzionarioak.

a) Karrerako funtzionarioak betetzen ari diren lanpostuak zuzendaritza-kide profesionalentzat erreserbatzen badira 33. artikuluan arabera, lanpostu horietan jarrai dezakete harik eta lege honetan eta garapeneko arauetan ezarritakoaren arabera lanpostu horiek hornitzeko deialdia ebatzi arte, edo lanpostuak utzi arte, lanpostu horiek zer hornikuntza-moduren arabera betetzen dituzten, modu horri dagokion arrazoiren batengatik utzi ere.

b) Langile horiek ez dira zuzendaritza-kide profesionaltzat hartuko eta karrerako funtzionarioei aplikatutako araudiaren mende jarraituko dute.

2.– Langile lan-kontratudun finkoak.

Lege hau indarrean jartzen denean, zuzendaritza publiko profesionalean sartutako lanposturen bat izaera finkoko lan-harremanen baten bitartez betetzen duten langileek lanpostu horretan jarraitu ahal izango dute lan-araubide juridiko beraren arabera.

3.– Toki-entitateetako behin-behineko langileak.

Lege hau indarrean jartzean, zuzendaritzako lanpostuetan, Toki Araubidearen gaitan indarrean dauden legezko xedapenen testu bategina onartzen duen apirilaren 18ko 781/1986 Legegintzako Errege Dekretuko 176.3 artikuluan xedatutakoari jarraituz, diharduten behin-behineko langileek lanpostu horietan jarraitu ahal izango dute harik eta kargua uzten duten arte lege honen 30.5 artikuluan aurreikusitakoari jarraikiz.

HAMALAU GARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Ordainsari-eskubideen bermea.

1.– Lege honetan aurreikusitako ordainsari-araubideak ezingo die legearen aplikazio-eremua-
ren barruan dauden langileei murrizketarik ekarri legea indarrean jartzeko unean langile horientzat indarrean zegoen karrera-sistemari zetzekion eskubide ekonomikoen eta beste ordainsari-osa-
garrien zenbatekoan, edozein delarik ere langile horien administrazio-egoera.

2.– Lege honen aplikazio-eremuan sartutako langileak ez badaude zerbitzu aktiboan, aurreko apartatuan aipatutako eskubide ekonomikoen eta ordainsari-osagarrien zenbatekoak aitortuko zaizkie zerbitzu aktibora itzultzen diren unetik aurrera.

3.– Lege honen ordainsari-araubidea aplikatzearen ondorioz langileei murrizten bazaizkie urteko ordainsariak, finkoak zein aldizkakoak, diferentzia horri dagokion osagarri pertsonal iragankor bat jasotzeko eskubidea izango dute 132. artikuluan ezarritako moduan.

HAMABOSGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Lege honetan sortutako kidegoetan sartu aurretik osatutako hirurtekoak.

1.– Hau izango da funtzionarioek kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional berrietan sartu aurretik osatutako hirurtekoen zenbatekoa: Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legea indarrean jarri aurreko sailkapen profesionaleko taldeari dagokiona, hots, hirurtekoa osatzeko unean funtzionarioak zeuden kidegoa adskribatuta zegoen sailkapen-taldeari dagokiona.

Horretan oinarrituz, enplegu publikoaren oinarrizko arautegian aurreikusitako honako baliokidetzatza hau egongo da jatorrizko taldearen eta azpitalde edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional berriaren artean:

- A taldea: A1 azpitaldea.
- B taldea: A2 azpitaldea.
- C taldea: C1 azpitaldea.
- D taldea: C2 azpitaldea.
- E taldea: titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionalak.

2.– Hirurteko bat osatzeko falta den denbora funtzionarioa lege honetan xedatutakoaren araber sartuta dagoen kidego, eskala, azpieskala, kategoria, aukera edo espezialitateari dagokion azpitaldean edo, azpitalderik ez badago, sailkapen profesionaleko taldean emandako zerbitzaldiztat hartuko da.

HAMASEIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Lege hau indarrean jarri aurretik hasitako prozedurak.

Lege hau indarrean jarri aurretik hasitako hautaketa-prozesuak eta lehiaketaren eta izendapen askearen bidez lanpostuak hornitzeko prozedurak aurreko araudiarekin eraenduko dira. Hala, prozedura horiek hasitzat emango dira haien deialdia argitaratu bada.

HAMAZAZPIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Aldi iragankorra, kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaletan sartzeko ebazpenak argitaratu artekoa.

Funtzio publikoaren arloko eskumena duen sailak bigarren xedapen gehigarrian funtzionarioen integrazioari buruz aipatzen diren ebazpenak onartu bitarte, egoera horrek ez dio eragingo ez karrerako funtzionario izateari, ez destinoa duten lanpostuan jarduteari.

HEMEZORTZIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Enplegatu publikoak funtzionario edo langile lan-kontratudun bihurtzeko prozesu bereziak.

Euskal administrazio publikoen zerbitzuko karrerako funtzionarioen eta langile lan-kontratudun finkoen lanpostuak euren zerbitzu-harremanari ez dagokion izaeradun lanpostutzat sailkatu baldin badira, langile horiek, baldin eta titulazio-eskakizunik eta gainerako betekizunik betetzen badituzte, aukera izango dute, zer egokitzen zaien, lan-kontratudunen plantillan sartzeko edo funtzionario izatera iristeko dagokien kidegoan, eskalan, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionalean edo kategoria profesionalean. Horretarako bide izango dira hautaketa-proba mugatuak, zeinen deialdia, salbuespen modura, egin baititzakete dagokien administrazioek.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indargabetuta geratzen da Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legea, bai eta maila bera edo txikiagoa duen beste edozein xedapen ere, baldin eta lege honetan ezarritakoaren aurka badoa.

AZKEN XEDAPENETAKO LEHENENGOA.– Jaurlaritzaren Legeari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legearen 29. artikulua aldatzea.

Bigarren paragrafo bat eransten zaio Jaurlaritzaren Legeari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legearen 29. artikuluari. Honela idatzita gelditzen da:

«29. artikulua

Administrazioko goi-kargudun dira sailburuordeak eta zuzendariak, zeinak dekretuz izendatu eta Autonomia Erkidegoari zerbitzu-harremanez lotzen diren. Harreman hori izendapen-dekretuarekin hasi eta kargugabetzearekin edo dimisioarekin bukatzen da, zeinak dagokion dekretua argitaratzen den egunetik aurrera izaten baititu ondorioak.

Aurrekoa gorabehera, ez dira goi-karguduntzat joko Eusko Jaurlaritzako sailtako zerbitzu-zuzendaritzen titularrak, baldin eta zuzendaritza-kide publiko profesionaltzat jotzen badira dagokion sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen dekretuaren bidez».

AZKEN XEDAPENETAKO BIGARRENA.– Arauak emateko gaikuntza.

Enplegatu publikoen araubide juridikoari buruz lege-erreserba diren gaiak alde batera utzita, Eusko Jaurlaritzari baimena ematen zaio lege hau garatzeko beharrezkotzat jotzen dituen erregelamenduzko xedapen guztiak eman ditzan.

Azken xedapenetako hirugarrena. 7/2021 Legea, azaroaren 11koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko Kidegoei eta Eskaleei buruzkoa, aldatzea

Honako xedapen gehigarri hauek gehitzen zaizkio Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko Kidegoei eta Eskalei buruzko azaroaren 11ko 7/2021 Legeari:

«BOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Euskadiko Espetxe Administrazioko kidego bereziak.

Honako hauek dira Euskadiko Espetxe Administrazioko kidego bereziak, zeinak Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 76. artikuluan xedatutako talde eta azpitaldeetan sailkatzen baitira:

- 1.– Espetxe Administrazioko Fakultatiboen Goi Mailako Kidegoa: A taldea, A1 azpitaldea.
- 2.– Espetxe Administrazioko Kidego Teknikoa: A taldea, A2 azpitaldea.
- 3.– Espetxe Administrazioko Zigorak Betearazteko Laguntzaileen Kidegoa: C1 taldea.

SEIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Espetxe Administrazioko kidego berezien funtzioak.

Hauek dira Espetxe Administrazioko kidego bereziei dagozkien oinarrizko funtzioak:

- 1.– Espetxe Administrazioko Fakultatiboen Goi Mailako Kidegoari, espetxe-arloko berezko ezagutza espezifikoa eskatzen dituzten lanbideei edo lanpostuei dagozkien azterketa, ordezkaritza, administrazioa, aholkularitza eta koordinazioa, eta proposamenak eta txostenak egitea, hala nola erakunde, zentro eta zerbitzuetako zuzendaritza- eta ikuska-

ritza-funtzioak eta beraien lanbideari dagozkienak giltzapeturiko pertsonak behatzeko, sailkatzeko eta artatzeko, bai eta zigorrak betearazteko esparruan zehazten diren guztiak ere.

2.– Espetxe Administrazioko Kidego Teknikoari, goi-mailako funtzioekiko lankidetzaren teknika izatea, eta araudia aplikatzea, espediente normalizatuak ebazteko proposamenak egitea, eta azterketak eta txostenak egitea, espetxe-arloko berezko ezagutza espezifikoa eskatzen dituzten lanbide edo lanpostuei dagokienez, hala nola Fakultatiboen Goi Mailako Kidegoari esleitu ez zaizkien laguntza-funtzioak, aplikatuz behatzeko, sailkatzeko, artatzeko eta erregimena ezartzeko kasu bakoitzean ezartzen diren arauak; espetxeko erregimenaz, diziplinaz eta funtzionamendu orokor onaz arduratzea, eta espetxeko administrazioaz arduratzea, espetxeko administrazio-funtzio orokorrak eginez; baita zuzendaritza- eta ikuskaritza-funtzioak egin ahal izatea erregelamenduz ezarritako moduan.

3.– Espetxe Administrazioko Zigorrak Betearazteko Laguntzaileen Kidegoari, barruko zaintza- eta begiratze-zereginak; presoen portaeraz eta diziplinaz arduratzea; preso eta lokalen garbitasuna zaintzea; kide anitzeko organoei eta talde teknikoari zuzeneko behaketan lortu diren datuak ematea; presoak berrezteko eta birgaitzeko lanetan parte hartzea, edo espetxe-zentroetako berezko ezagutza espezifikoa eskatzen dituzten lanbide edo lanpostuei dagozkien izapideak edo laguntzeko administrazio-zereginak egitea.

ZAZPIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Espetxe Administrazioko kidego berezietako eskalak.

1.– Espetxe Administrazioko kidego berezien barruan, eskala hauek sortzen dira:

A) Espetxe Administrazioko Fakultatiboen Goi Mailako Kidegoa:

1.– Espetxe Administrazioko Eskala Juridikoa.

2.– Espetxe Administrazioko Psikologiako Eskala.

3.– Espetxe Administrazio Bereziko Eskala.

B) Espetxe Administrazioko Kidego Teknikoa:

1.– Espetxe Administrazioko Gizarte Laneko Eskala.

2.– Espetxe Administrazioko Gizarte Hezkuntzako Eskala.

3.– Espetxe Kudeaketa Bereziko Eskala.

C) Espetxe Administrazioko Zigorrak Betearazteko Laguntzaileen Kidegoa:

Espetxe Administrazioko Zigorrak Betearazteko Laguntzaileen Eskala.

2.– Espetxe Administrazioko kidego berezietako eskalen funtzioak Eusko Jaurlaritzaren dekretu bidez garatuko dira.

ZORTZIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Espetxe Administrazioko kidego eta eskaletan sartzeko titulazio-baldintzak.

1.– Espetxe Administrazioko kidego berezietako eskaletan sartzeko, ezinbestekoa izango da titulazio hauetako bat edukitzea:

a) Espetxe Administrazioko Eskala Juridikoan sartzeko: lanbidearen edo eskalako lanpostuetan berezko zereginetan aritzeko gaikuntza ematen duen graduako unibertsitate-titulua.

2022ko abenduaren 26a, astelehena

- b) Espetxe Administrazioiko Psikologiako Eskalan sartzeko: lanbidearen edo eskalako lanpostuetan berezko zereginetan aritzeko gaikuntza ematen duen graduako unibertsitate-titulua.
- c) Espetxe Administrazio Bereziko Eskalan sartzeko: lanbidearen edo eskalako lanpostuetan berezko zereginetan aritzeko gaikuntza ematen duen graduako unibertsitate-titulua.
- d) Espetxe Administrazioiko Gizarte Laneko Eskalan sartzeko: lanbidearen edo eskalako lanpostuetan berezko zereginetan aritzeko gaikuntza ematen duen graduako unibertsitate-titulua.
- e) Espetxe Administrazioiko Gizarte Hezkuntzako Eskalan sartzeko: lanbidearen edo eskalako lanpostuetan berezko zereginetan aritzeko gaikuntza ematen duen graduako unibertsitate-titulua.
- f) Espetxe Administrazioiko Espetxe Kudeaketa Bereziko Eskalan sartzeko: lanbidearen edo eskalako lanpostuetan berezko zereginetan aritzeko gaikuntza ematen duen graduako unibertsitate-titulua.
- g) Espetxe Administrazioiko Zigorrek Betearazteko Laguntzaileen Eskalan sartzeko: Batxilergoko titulua edo lanbidearen edo eskalako lanpostuetan berezko zereginetan aritzeko gaikuntza ematen duen teknikari-titulua edo baliokidea.

2.– Lanpostu-zerrendetan zehaztuko dira Espetxe Administrazioiko kidego berezietako eskaletan sartzeko tituluak biltzen dituzten ikasketa-eremuak».

AZKEN XEDAPENETAKO LAUGARRENA.– Espetxe Administrazioiko lanpostu-zerrendak sartzeko eta onartzeko prozedura.

1.– Lege hau argitaratu eta hiru hilabeteko epearen barruan, gehienez, Euskadiko Espetxe Administrazioaren lanpostu-zerrenda onetsiko da.

2.– Halaber, lege hau argitaratu eta hiru hilabeteko epearen barruan, gehienez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioiko Kidegoei eta Eskalei buruzko azaroaren 11ko 7/2021 Legearen aldaketaren bidez sortutako kidegoetan eta eskaletan sartuko dira Estatuaren eta Euskal Autonomia Erkidegoaren arteko Transferentzien Batzorde Mistoaren erabakia, espetxe-arloko estatu-legeak betearazteko egitekoak eta zerbitzuak Euskal Autonomia Erkidegoari eskualdatzekoa, onartzen duen uztailaren 6ko 169/2021 Dekretuaren ondorioz transferituriko langileak.

AZKEN XEDAPENETAKO BOSGARRENA.– Indarrean jartzea.

Lege hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

Beraz, Lege honi men egiteko eta men eginarazteko agintzen diet, norbanako zein agintari direla, Euskadiko herritar guztiei.

Vitoria-Gasteiz, 2022ko abenduaren 5a.

Lehendakaria,
IÑIGO URKULLU RENTERIA.