

**AGINDUA, 2017ko urriarenkoa, Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburuarena, Euskal Enplegu Publikoari Buruzko Lege-Proiektua alde aurretik onartzen duena**

2017ko maiatzaren 17ko Aginduaren bidez, Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburuak Euskal Enplegu Publikoari Buruzko Lege-Proiektu bat egiteko eta onartzeko prozedurari hasiera ematea agindu zuen.

Euskal sektore publikoko enplegu publikoaren sistema antolatu eta arautzea da Euskal Enplegu Publikoari Buruzko Legearen xedea, euskal funtzio publikoa eta funtzio publiko hori osatzen duten langileen araubide juridikoa egituratzeko oinarritzko muina denez sistema hori. Antolaketa eta arautze hori enplegatu publikoaren oinarritzko estatutuak onartutako oinarritzko arautegiari nahiz giza baliabideen kudeaketak eta enplegu publikoak eskatzen duten modernizazio-eskakizunei jarraituz gauzatu nahi da, Administrazio Publiko eraginkorrako bat sortzeko helburuarekin.

Agindu hori Funtzio Publikoko Zuzendaritzari igorri zitzaion lege hori egiteko.

Proiektuak zioen azalpen bat, atariko titulu bat, hamalau titulu, hogeita hamalau xedapen gehigarri, hogeitaz xedapen iragankor, xedapen indargabetzaile bat, bost azken xedapen eta eranskin bat ditu.

Xedapen orokorrak jaso ditu atariko tituluak. Eta, haien barruan, Legearen xedea, printzipio informatzaileak eta aplikazio-esparrua.

I. Tituluak euskal enplegu publikoaren organoak eta haien eskumenak ditu hizpide. Era berean, hiru kapitulutan zatitzen da: lehenak, bere esparrua euskal administrazio publiko guztietara zabaltzen duen euskal enplegu publikoaren organo erkideak aipatzen ditu, eta organo horiek Eusko Jaurlaritza eta Euskadin Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordea ditugu; bigarrenak Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokor eta Institutuzionalen enplegu publikoaren alorrean eskudunak diren organoak finkatzen dira, eta, aldi berean, organo goren gisa sailkatzen ditu Eusko Jaurlaritza eta enplegu-arloan eskuduna den saila. Enplegu publikoaren arloan eskudunak diren gainerako organo edo unitateei dagokienez, honako hauek aipatzen dira: Eusko Jaurlaritzaren egitura osatzen duten sail guztiak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokor eta Institutuzionalaren Enplegu Publikoaren Sektore arteko Batzordea, ogasun-arloan eskuduna den saila, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea eta Langile eta Zerbitzuen Ikuskaritza Nagusia. Foru eta Toki Administrazioen esparruan, honako hauek izango dira organo eskudunak enplegu publikoaren arloan: haien legeria propioan aurreikusten direnak eta lege honetan ezarritakoa osagarri gisa.

II. Tituluak euskal administrazio publikoen zerbitzupeko langileak ditu hizpide.

III. Tituluak zuzendaritzako kide profesionalaren zuzendaritza-eginkizuna eta estatutua normalizatzen ditu euskal administrazio publikoetan, eta I. kapituluan zuzendaritza publiko profesionala eta haren antolamendua ezartzen dira: zuzendaritza publiko profesionala, zuzendaritzako kide publiko profesionalak, lanpostuetako eginkizunak, eskakizunak, monografiak eta zuzendaritza-izaerako lanpostuak antolatzeko tresnak. II. kapituluak izendatzeko prozedura eta

zuzendaritzako kide publiko profesionalei aplikatzekoa den araubide juridikoa ezartzen da, eta kudeaketagatiko erantzukizuna normalizatzen da emaitzen ebaluazioaren arabera.

IV. Tituluan enplegu publikoaren antolamendua eta egitura arautzen dira. Bere I. kapituluan enplegu publikoa antolatzekeo tresnak deskribatzen ditu eta lehenengo atalean jasotzen ditu; alegia: lanpostua, lanpostuen elkartzea, lanpostuen zerrendak eta enplegu publikoa antolatzekeo tresna osagarriak. Bigarren atalean enplegu publikoaren plangintza-tresnak finkatzen ditu; honako hauek, hain zuzen ere: enplegu publikoa antolatzekeo planak, plantillak optimizatzeko planak, lanpostuen berratzikipenak, lanpostuak kentzea, aurrekontu-plantillak, Enplegu Publikoko Eskaintza, langileen erregistroa eta giza baliabideen kudeaketa integratua. Enplegu publikoa antolatu eta planifikatzeko, hirugarren atalean ezarritako lanpostuaren eta jardunaren ebaluazioaren azterketa egokia behar da eta, gai honekin bukatzeko, IV. Tituluaren II. kapituluak euskal enplegu publikoaren egitura arautzen du, hau da, sailkapen-taldeak eta langile funtzionarioen kidegoak.

V. Tituluan funtzionario-kondizioa eskuratzea eta galtzea dago araututa, zerbitzuen zerrenda galtzearen arrazoiak zein diren eta euskal enplegu publikoan enplegua lortzeko hautaketa-prozesuak aztertzen dituzten printzipio gidariak, beste estatu batzuetako nazionalitatea duten eta desgaitasuna duten pertsonen enplegu publikoa lortzea barne.

VI. Tituluak euskal sektore publikoan erabilitako langileen hautaketa eta prestakuntza normalizatzen du. Hautaketari dagokionez, bi lehenengo kapituluetan finkatzen ditu hautaketa-sistemen irizpide orokorrak, deialdiaren oinarriak eta hautaketa-tresnak, baita hautaketa-organoak eta aplikatzekoak zaizkion printzipio orokorrak ere, eta hautaketako organo iraunkorren osaera eta helburua. III. eta azken kapituluak enplegu publikoko prestakuntza du hizpide, arlo horretan Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak duen zeregin garrantzitsua nabarmenduta.

VII. Tituluak karrera profesionala du hizpide: karreraren kontzeptua eta haren modalitateak, karrera profesional bertikal eta horizontala eta garapen profesionaleko mailak, maila horien kontzeptua eta haiek onesteko araubide juridikoa, karrera horizontalari lotuta. Epigrafe honen barruan barne-promozioa arautzen da, bertikala eta horizontala.

Lanpostuak hornitzeko modalitateak eta langile publikoen mugikortasuna VIII. Tituluan ezartzen da: lekualdatzeen lehiaketa, izendapen askea, eta lanpostuak hornitzeko prozedura gisa aipatzen ditu, halaber, behin-behineko atxikipena, zerbitzu-emateak, kideak berresleitzea eta kideak birbanatzea. Amaitzeko, tituluak langile publikoaren mugikortasun-kasu guztiak biltzen ditu; honako hauek, hain zuzen ere: genero-indarkeriak eragindako mugikortasuna, indarkeria terroristak eragindakoa, osasun-arrazoiek eragindakoa, nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapenak eragindakoa, edo Euskal Administrazio Publikoen mugikortasunak eragindakoa.

IX. Tituluak ordainsari-sistema sistematizatzen du, eta sistemak oinarri dituen printzipioekin hasten du titulua. Euskal langile funtzionario publikoen administrazio-egoerak gauzatzen ditu X. tituluak, eta haien artean aipatzen dira zuzendaritzako kide publiko profesional gisa emandako zerbitzuak euskal administrazio publikoen administrazio instituzionalean bilduta ez dauden sektore publikoko erakunde instrumentaletan, eta biltzen dira, halaber, zuzendaritzako kide publiko profesional gisa emandako zerbitzuak beste administrazio publiko batean edo haien jatorrizko administrazioaren ez diren zuzenbide pribatuko erakundeetan, beste administrazio publikoetan ematen diren zerbitzuen beste kasu bat gehiago bezala hartuta.

XI. Tituluak honako eskubide hauek banantzen ditu: baimenak, oporrak eta lanaldi-araubidea; betebeharrak eta jarrera-kodea eta ondare-, zigor- eta diziiplina-erantzukizuna, baita enplegatu publikoen bateraezintasunen araubidea ere.

XII. Tituluak diziiplina-araubidea arautzen du: Diziiplina-araubidearen printzipioak, arau-hausteak, zehapenak eta diziiplina-prozedura.

Hizkuntza-normalizazioari dagokionez, XIII. Tituluak euskararen erabileraren normalizazio-planak biltzen ditu, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen eginkizunak ezartzen ditu puntu horretan, baita euskararen ezagueraren baliozkotzea eta ezaguera hori egiaztatzeko beste sistema batzuk ere. XIV. Titulua euskal administrazio publikoen arteko negoziazio kolektiboa normalizatuz amaitzen da.

Lege-proiektuak hogeita hamalau xedapen gehigarri, hogeitaz iragankor eta xedapen indargabetzaile bakarra biltzen ditu eta azken horren arabera esanbidez indargabetzen dira euskal funtzio publikoaren uztailaren 6ko 6/1989 legea eta bost azken xedapen. Azken xedapen horietan arauaren arabera gaikuntza bat biltzen da Eusko Jaurlaritzak legea garatzeko egokitzen jotzen diren arauzko xedapen guztiak eman ditzan, baita legea indarrean hasiko den eguna ere.

Lege-proiektua eranskin batekin amaitzen da; Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokor eta instituzionaleko langile funtzionarioen antolaketa profesionalari buruzko eranskina.

8/2003 Legeak, abenduaren 22koak, xedapen orokorrak egiteko prozedurari buruzkoak, 7.1. artikuluan ezartzen duenez, xedapen-proiektu orokorrak idatzi ondoren, prozedura hasteko agindua eman duen organoak onartu beharko ditu, dagozkion negoziazio-, entzunaldi- eta kontsulta-izapideak bideratu aurretik.

Horregatik guziagatik eta landutako lege-proiektuaren testua aztertu ondoren, honako hau

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.-Euskal Enplegu Publikoaren Lege-proiektua behin-behinean onartzea. (Eranskin gisa elkartzen da).

Bigarrena.- Lege-proiektuaren prozedura izapidetzen jarraitzeko agintzea, hasierako Aginduan eta xedapen orokorrak egiteko prozedurari buruzko abenduaren 22ko 8/2003 Legean ezarritako izapideei jarraiki.

Vitoria-Gasteiz, 2017ko urriaren ...(a).

Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburua

JOSU IÑAKI ERKOREKA GERVASIO



EUSKADIKO ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGEPROIEKTUA

(0 Bertsioa)

AURKIBIDEA

ZIOEN AZALPENEA

ATARIKO TITULUA - XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.- Xedea
2. artikulua.- Oinarrizko printzipioak.
3. artikulua.- Aplikazio-eremua.
4. artikulua.- Foru- eta toki-administrazioetako langileak.
5. artikulua.- Araudi berezia duten beste langile batzuk.
6. artikulua.- Langile lan-kontratudunei aplikatu beharreko araudia.
7. artikulua.- Berariazko aplikazio-eremua.

I. TITULUA. EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOKO ORGANOAK ETA HAIEN ESKUMENAK.

I. KAPITULUA. Euskal enplegu publikoko organo orokorrak.

8. artikulua.- Organo orokorrak.
9. artikulua.- Eusko Jaurlaritza, euskal administrazio publikoen organo orokor.
10. artikulua.- Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea.
11. artikulua.- Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen osaera.
12. artikulua.- Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen eskudantziak.
13. artikulua.- Funtzio Publikoaren Euskal Kontseilua.
14. artikulua.- Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren osaera.
15. artikulua.- Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren eskudantziak.

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.

Lehenengo atala. Euskal Funtzio Publikoaren goi-organoak.

17. artikulua.- Eusko Jaurlaritza.
18. artikulua.- Enplegu publikoaren eskumena duen saila.

Bigarren atala. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta Instituzionalean enplegu publikoaren eskumena duten beste organo batzuk.

- 19. artikulua.- Eusko Jaurlaritzaren sailak.
- 20. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Batzorde Intersektoriala.
- 21. artikulua.- Ogasunaren eskumena duen saila.
- 22. artikulua.- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.
- 23. artikulua.- Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra.

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

II. TITULUA. EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN ZERBITZUKO LANGILEAK.

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

- 26. artikulua.- Enplegatu publikoen motak.
- 27. artikulua.- Karrerako funtzionarioak.
- 28. artikulua.- Bitarteko funtzionarioak.
- 29. artikulua.- Langile lan-kontratadunak.

II. KAPITULUA. Konfiantzako eta aholkularitza bereziko langileak.

- 30. artikulua.- Behin-behineko langileak

III. TITULUA. ZUZENDARITZA FUNTZIOA ETA ZUZENDARITZAKO LANGILE PROFESIOALEN ESTATUTUA EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN.

I. KAPITULUA. Zuzendaritza publiko profesionala. Antolamendua

- 31. artikulua.- Zuzendaritza publiko profesionala.
- 32. artikulua.- Zuzendaritzako langile publiko profesionalak.
- 33. artikulua.- Zuzendaritza-izaerako lanpostuen eginkizunak.
- 34. artikulua.- Zuzendaritza-izaerako lanpostuen eskakizunak.
- 35. artikulua.- Zuzendaritza-postuen monografiak.
- 36. artikulua.- Zuzendaritza-izaerako lanpostuak antolatzeko baliabideak edo tresnak.

II. KAPITULUA. Zuzendaritzako langile publiko profesionalak izendatzeko prozedura eta haien araubide juridikoa.

- 37. artikulua.- Zuzendaritzako langile publiko profesionalak izendatzeko prozedura.
- 38. artikulua.- Kudeaketaren erantzukizuna: emaitzen ebaluazioa.

39. artikulua.- Zuzendaritzako langile publiko profesionaleri aplikatzeko araubide juridikoa.

IV. TITULUA. ENPLEGU PUBLIKOAREN ANTOLAKETA ETA EGITURA.

I. KAPITULUA. Enplegu publikoaren antolaketa euskal sektore publikoan. Lehenengo atala. Euskal administrazio publikoetako enplegu publikoa antolatzeke baliabideak edo tresnak.

- 40. artikulua.- Lanpostua.
- 41. artikulua.- Lanpostuan jarduteko eskubidea
- 42. artikulua.- Lanpostuak taldekatzea. Arlo funtzionalak.
- 43. artikulua.- Lanpostu motak
- 44. artikulua.- Eginkizun publikoen erreserba. Salbuespenak.
- 45. artikulua.- Lanpostu-zerrendak.
- 46. artikulua.- Lanpostu-zerrenden edukia.
- 47. artikulua.- Enplegu publikoa antolatzeke tresna edo baliabide osagarriak.

Bigarren atala. Enplegu publikoa planifikatzeko tresnak.

- 48. artikulua.- Enplegu publikoaren plangintza.
- 49. artikulua.- Enplegu publikoa antolatzeke planak.
- 50. artikulua.- Plantillak optimizatzeko planak.
- 51. artikulua.- Lanpostu-dotazioen berradskripzioak.
- 52. artikulua.- Aurrekontu-plantillak.
- 53. artikulua.- Enplegu publikoaren eskaintza
- 54. artikulua.- Pertsonalaren erregistroa eta giza baliabideen kudeaketa integratua.

Hirugarren atala. Enplegu publikoa antolatzeke eta planifikatzeko beste tresna batzuk.

- 55. artikulua.- Jardunaren ebaluazioa
- 56. artikulua.- Lanpostuen azterketak

II. KAPITULUA. Euskal enplegu publikoaren egitura.

- 57. artikulua.- Sailkapen-taldeak.
- 58. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko funtzionarioen kidegoak. Funtzionarioak taldekatzeke beste tresna batzuk foru- eta toki-administrazio publikoetan eta Euskal Herriko Unibertsitatean.
- 59. artikulua.- Eskalak eta azpieskalak.
- 60. artikulua.- Aukerak.
- 61. artikulua.- Espezialitateak.
- 62. artikulua.- Lanpostuak adskribatzea kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldee.
- 63. artikulua.- Langile lan-kontratudunak.

V. TITULUA. FUNTZIONARIOAREN IZAERA ESKURATZEA ETA GALTZEA

I. KAPITULUA. Zerbitzu-harremana eskuratzea eta galtzea.

- 64. artikulua.- Karrerako funtzionarioaren eta langile lan-kontratudun finkoaren izaera eskuratzea.
- 65. artikulua.- Karrerako funtzionarioaren izaera eta langile lan-kontratudun finkoaren lotura galtzeko arrazoiak.
- 66. artikulua.- Funtzionarioaren izaerari uko egitea.
- 67. artikulua.- Funtzionarioaren izaera galtzea nazionalitatea galtzearen ondorioz.
- 68. artikulua.- Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen erretiroa.
- 69. artikulua.- Kargu publikorako erabateko desgaikuntzako edo desgaikuntza bereziko zigor nagusia edo erantsia.
- 70. artikulua.- Funtzionario-izaera berreskuratzea euskal administrazio publikoetan.

II. KAPITULUA. Euskal sektore publikoan enplegura iristeko printzipioak eta betekizunak.

- 71. artikulua.- Euskal sektore publikoan enplegura iristeko hautaketa-prozesuen printzipio gidariak.
- 72. artikulua.- Euskal enplegu publikora iristeko betekizunak.
- 73. artikulua.- Beste estatu batzuetako herritarrak enplegu publikora iristea.
- 74. artikulua.- Nazioarteko erakundeetako funtzionarioak enplegu publikora iristea euskal sektore publikoan.
- 75. artikulua.- Desgaitasunen bat duten pertsonak enplegura iristea Euskal Sektore Publikoan.
- 76. artikulua.- Desgaitasunen bat dutenak enplegu publikora iristeko sistemak eta plazen erreserba.

VI. TITULUA. EUSKAL SEKTORE PUBLIKOKO ENPLEGATUEN HAUTAKETA ETA PRESTAKUNTZA

I. KAPITULUA. Enplegatuak hautatzeko prozesuak eta sistemak Euskal Sektore Publikoan.

- 77. artikulua.- Karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko sistemen irizpide orokorrak.
- 78. artikulua.- Bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako lan-kontratuko langileak hautatzeko irizpideak.
- 79. artikulua.- Karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko sistemak.
- 80. artikulua.- Deialdiaren oinarriak.
- 81. artikulua.- Hautaketa-baliabideak edo -tresnak.

II. KAPITULUA. Hautaketa-organoak enplegu publikoan.

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

83. artikulua.- Hautaketa-organo iraunkorrak.

III. KAPITULUA. Prestakuntza euskal enplegu publikoan. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.

84. artikulua.- Prestakuntza euskal enplegu publikoan.

85. artikulua.- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen eginkizunak enplegatu publikoen prestakuntzaren arloan.

VII. TITULUA. KARRERA PROFESIONALA

I. KAPITULUA. Karrera profesionalaren kontzeptua eta modalitateak euskal administrazio publikoetan.

86. artikulua.- Karrera profesionala. Kontzeptua.

87. artikulua.- Karrerako funtzionarioen karrera profesionaleko modalitateak.

II. KAPITULUA. Karrera profesional bertikala eta horizontala.

88. artikulua.- Karrera profesional bertikala.

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

III. KAPITULUA. Karrera profesional horizontala. Garapen profesionaleko graduak

90. artikulua.- Garapen profesionaleko gradua. Kontzeptua.

91. artikulua.- Garapen profesionaleko graduak aitortzeko araubide juridikoa.

IV. KAPITULUA.- Barne-sustapena.

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

93. artikulua.- Barne-sustapen bertikala.

94. artikulua.- Barne-sustapen horizontala.

VIII. TITULUA. LANPOSTUAK HORNITZEA ETA MUGIKORTASUNA

I. KAPITULUA. Funtzionarioen lanpostuak hornitzeko moduak.

95. artikulua.- Euskal administrazio publikoetako funtzionario publikoen lanpostuak hornitzea.

96. artikulua.- Lanpostu baterako behin betiko adskripzioa galtzea.

97. artikulua.- Langile lan-kontratudunen lanpostuak hornitzea eta mugikortasuna.

II. KAPITULUA. Lehiaketa

- 98. artikulua.- Lanpostuak lehiaketa bidez hornitzea.
- 99. artikulua.- Lehiaketarako deialdia.
- 100. artikulua.- Lehiaketetarako deialdi bateratua.
- 101. artikulua.- Lehiaketen balorazioa eta arau osagarriak.
- 102. artikulua.- Lehiaketa bidez postua lortu duten funtzionarioak lanpostutik mugiaraztea.

III. KAPITULUA. Izendapen askea.

- 103. artikulua.- Izendapen askea lanpostuak hornitzeko sistema modura.
- 104. artikulua.- Funtzionarioak izendapen askeko lanpostuetatik kentzea.

IV. KAPITULUA.- Lanpostuak hornitzeko organo teknikoak.

- 105. artikulua.- Lanpostuak hornitzeko organo teknikoak.

V. KAPITULUA. Lanpostuak hornitzeko beste prozedura batzuk.

- 106. artikulua.- Behin-behineko adskripzioa.
- 107. artikulua.- Zerbitzu-eginkizun arrunta.
- 108. artikulua.- Beste administrazio publiko baterako zerbitzu-eginkizuna.
- 109. artikulua.- Lankidetzeta-programetako zerbitzu-eginkizunak.
- 110. artikulua.- Nahitaezko zerbitzu-eginkizuna.
- 111. artikulua.- Zerbitzu-eginkizuna, proiektuak abiatzeko eta lanpostu bati bereziki esleitu gabe dauden eginkizun bereziak betetzeko.
- 112. artikulua.- Zerbitzu-eginkizunak amaitzeko arrazoiak.
- 113. artikulua.- Giza baliabideen berresleipena.
- 114. artikulua.- Giza baliabideen aldi baterako berresleipena.
- 115. artikulua.- Giza baliabideen birbanatzea.

VI. KAPITULUA. Enplegatu publikoen mugikortasuna.

- 116. artikulua.- Genero-indarkeriagatiko mugikortasuna.
- 117. artikulua.- Indarkeria terroristagatiko mugikortasuna.
- 118. artikulua.- Sasunagatiko mugikortasuna.
- 119. artikulua.- Nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapenaren ondoriozko mugikortasuna.
- 120. artikulua.- Euskal administrazio publikoen arteko mugikortasuna.

IX. TITULUA. ORDAINSARI-SISTEMA EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAN

- 121. artikulua.- Ordainsari-sistemaren printzipioak.
- 122. artikulua.- Funtzionarioen ordainsari-sistema.

- 123. artikulua.- Oinarrizko ordainsariak.
- 124. artikulua.- Ordainsari osagarriak.
- 125. artikulua.- Aparteko ordainsariak.
- 126.- artikulua.- Zerbitzuagatiko kalte-ordainak.
- 127. artikulua.- Langile lan-kontratudunen ordainsariak.
- 128. artikulua.- Zuzendaritza publiko profesionaleko postuetan diharduten langileen ordainsariak.
- 129. artikulua.- Praktiketako funtzionarioen ordainsariak.
- 130. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegotik kanpoko destinoetan zerbitzuak ematen dituzten funtzionarioen ordainsariak.
- 131. artikulua.- Bitarteko funtzionarioen ordainsariak.
- 132. artikulua.- Behin-behineko langileen ordainsariak.
- 133. artikulua.- Ordainsari geroratuak.
- 134. artikulua.- Osagarri pertsonal iragankorrak.
- 135. artikulua.- Ordainsariak kentzea.
- 136. artikulua.- Bidegabeko ordainketak.
- 137. artikulua.- Ordainsarien sortzapena.

X. TITULUA. FUNTZIONARIOEN ADMINISTRAZIO-EGOERAK EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN

- 138. artikulua.- Funtzionarioen administrazio-egoerak. Irizpide orokorrak.
- 139. artikulua.- Zerbitzu aktiboa.
- 140. artikulua.- Zerbitzu bereziak.
- 141. artikulua.- Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak ematea.
- 142. artikulua.- Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zerbitzuak ematea zuzendaritzako langile publiko profesional gisa.
- 143. artikulua.- Norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia.
- 144. artikulua.- Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna.
- 145. artikulua.- Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia.
- 146. artikulua.- Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia.
- 147. artikulua.- Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia.
- 148. artikulua.- Indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzia.
- 149. artikulua.- Borondatezko eszedentzia pizgarriiduna.
- 150. artikulua.- Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia.
- 151. artikulua.- Destinoaren zain egotea.
- 152. artikulua.- Aldi baterako nahitaezko eszedentzia.
- 153. artikulua.- Nahitaezko eszedentzia.
- 154. artikulua.- Nahitatezko eszedentziaren araubide juridikoa.
- 155. artikulua.- Eginkizun-gabetzea.
- 156. artikulua.- Behin-behineko eginkizun-gabetzea.
- 157. artikulua.- Eginkizun-gabetze irmoa.
- 158. artikulua.- Zerbitzu aktibora itzultzea.
- 159. artikulua.- Zerbitzu aktibora itzultzea lanpostu-erreserba dakarren egoera batetik.
- 160. artikulua.- Zerbitzu aktibora itzultzea lanpostu-erreserbarik ez dakarren egoera batetik.
- 161. artikulua.- Bitarteko funtzionarioen administrazio-egoerak.

162. artikulua.- Langile lan-kontratudunen egoerak.

XI. TITULUA. EUSKAL ENPLEGATU PUBLIKOEN ESKUBIDEAK, BETEBEHARRAK, JOKABIDE-KODEA ETA BATERAEZINTASUNAK

I. KAPITULUA. Euskal enplegatu publikoen eskubideak. Baimenak, oporrak eta lanaldi-araubidea.

163. artikulua.- Euskal enplegatu publikoen eskubide indibidualak.

164. artikulua.- Taldean baliatzen diren eskubide indibidualak.

165. artikulua.- Euskal enplegatu publikoen baimenak.

166. artikulua.- Bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko baimenak.

167. artikulua.- Oporrak.

168. artikulua.- Lanaldia. Lanaldia antolatzea.

II. KAPITULUA. Euskal enplegatu publikoen etika-kodea eta betebeharrak.

169. artikulua.- Euskal enplegatu publikoen jokabide-kodea eta betebeharrak. Oinarrizko printzipioak.

170. artikulua.- Euskal enplegatu publikoen jokabide-kodea.

171. artikulua.- Euskal enplegatu publikoen betebeharrak, jokabide-kodean eta horren printzipioetan oinarritutakoak.

III. KAPITULUA. Erantzukizuna eta bateraezintasun-araubidea.

172. artikulua.- Euskadiko enplegatu publikoen erantzukizuna.

173. artikulua.- Ondare erantzukizuna.

174. artikulua.- Erantzukizun penala.

175. artikulua.- Diziplina-erantzukizuna.

176. artikulua.- Bateraezintasun-araubidea.

XII. TITULUA. DIZIPLINA-ARAUBIDEA

I. KAPITULUA. Diziplina-araubidea: xedapen orokorrak eta printzipioak.

177. artikulua.- Aplikazio-eremua.

178. artikulua.- Diziplina-ahala baliatzea. Diziplina-erantzukizuna.

179. artikulua.- Diziplina-araubidearen printzipioak.

180. artikulua.- Diziplina-erantzukizuna azkentzea eta falta nahiz zehapenak preskribatzea.

181. artikulua.- Diziplina-zehapenen idazpena eta ezeztapena.

II. KAPITULUA. Diziplinako arau-haustek.

182. artikulua.- Arau-hauste motak.

183. artikulua.- Falta oso astunak.

184. artikulua.- Falta astunak.

185. artikulua.- Falta arinak.
186. artikulua.- Faltak kalifikatzeko irizpideak.

III. KAPITULUA. Diziiplina-zehapenak.

187. artikulua.- Zehapen-motak.
188. artikulua.- Arau-hauste motaren arabera ezar daitezkeen zehapenak
189. artikulua.- Zehapenak mailakatzeko irizpideak.

IV. KAPITULUA. Diziiplina-prozedura.

190. artikulua.- Diziiplina-prozeduraren arau orokorrak.
191. artikulua.- Behin-behineko neurriak.

XIII. TITULUA. HIZKUNTZA-NORMALIZAZIOA

192. artikulua.- Hizkuntza-eskakizunak eta euskararen erabilera normalizatzeko planak.
193. artikulua.- Euskara hautaketa- eta horniketa-prozesuetan.
194. artikulua.- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen egitekoak hizkuntza-prestakuntzan eta hizkuntza-eskakizunen egiaztapenean.
195. artikulua.- Baliozkotzea eta euskararen ezagutza egiaztatzeke beste sistema batzuk.

XIV. TITULUA. NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN.

196. artikulua.- Negoziazioa antolatzeke printzipio nagusiak.
197. artikulua.- Negoziazio-jarduera bideratzeko printzipioak.
198. artikulua.- Negoziazio kolektiboko organo teknikoak.
199. artikulua.- Lan-baldintzen akordioak eta hitzarmen kolektiboak onartzea, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan.
200. artikulua.- Negoziazio-mahaiak.
201. artikulua.- Euskal administrazio publikoetako esparruko negoziazio-mahaia.
202. artikulua.- Udal-elkarteen eta udalerria baino lurralde-eremu handiagoko erakundeen negoziazio kolektiboa.
203. artikulua.- Hauteskunde-unitateak.
204. artikulua.- Gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebaztea.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

- Lehenengo xedapen gehigarria. Sailkapen profesionaleko talde eta azpitalde berrietara behin betiko adskribatzea.

- Bigarren xedapen gehigarria. Lanpostuak euskal administrazio publikoetako funtzionarioen kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sailkatzea.
- Hirugarren xedapen gehigarria. Langileak euskal administrazio publikoetako funtzionarioen kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartu ezin diren egoeren erregulazioa.
- Laugarren xedapen gehigarria. B eta C1 sailkapen-talde eta -azpitalde berrietan sartzeko berariazko prozedurak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Institutuzionalaren eremuan.
- Bosgarren xedapen gehigarria. Euskal Administrazio publikoetako kidegoen eta eskalen arteko baliokidetzatza.
- Seigarren xedapen gehigarria. Funtzionario transferituak kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko funtzionario-taldeetan sartzatza.
- Zazpigarren xedapen gehigarria. Eskalen arteko mugikortasun-kasu bereziak.
- Zortzigarren xedapen gehigarria. Kidegora iristea titulazio-eskakizuna bete gabe.
- Bederatzigarren xedapen gehigarria. Beste administrazio publiko batzuetako funtzionario-taldeak.
- Hamargarren xedapen gehigarria. Euskal administrazio publikoetako zuzendaritzako langile publiko profesionalak.
- Hamaikagarren xedapen gehigarria. Administrazio-isiltasunaren ondorioak lege honetan aurreikusitako prozeduretan.
- Hamabigarren xedapen gehigarria. Laguntza teknikoa ematea Euskadiko toki-erakundeei, lege honetan aurreikusitako kudeaketa-baliabideak abiaraz ditzaten.
- Hamahirugarren xedapen gehigarria. Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren zerbitzuko behin-behineko langileen eta zuzendaritzako langile publiko profesionalen kode etikoa, bateraezintasun-araubidea eta betebeharrak.
- Hamalauugarren xedapen gehigarria. Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuan destinoa duten Euskal Autonomia Erkidegoko funtzionarioak.
- Hamabosgarren xedapen gehigarria. Enplegu publikora iristeko ekintza positiboko neurriak terrorismoaren biktimentzat eta desabantaila-egoeran dauden taldeentzat.
- Hamaseigarren xedapen gehigarria. Berdintasun-planak.
- Hamazazpigarren xedapen gehigarria. Talde edo azpitalde bakoitzari dagokion maila-tartearen gutxienezkotik gorakoa den hasierako garapen profesionaleko gradu baten esleipena.

- Hemezortzigarren xedapen gehigarria. Funtzionarioen aseguramendu-araubidea.
- Hemeretzigarren xedapen gehigarria. Segurtasun Administrazioako Zerbitzu Laguntzaileak.
- Hogeigarren xedapen gehigarria. Titulazioak eguneratzea.
- Hogeita batgarren xedapen gehigarria. Estatutupeko langileek eta unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioek Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako lanpostuetan jardutea.
- Hogeita bigarren xedapen gehigarria. Homologatu gabeko langileak.
- Hogeita hirugarren xedapen gehigarria. Langile lan-kontratudun subrogatuen lan-baldintzak.
- Hogeita laugarren xedapen gehigarria. Behin-behineko langileen lanpostu-zerrenda.
- Hogeita bosgarren xedapen gehigarria. Zerbitzu-eginkizunak atzerrian.
- Hogeita seigarren xedapen gehigarria. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren esparruko Negoziazio Mahai Orokorra.
- Hogeita zazpigarren xedapen gehigarria. Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko eta Euskal Herriko Unibertsitateko hauteskunde-unitateak.
- Hogeita zortzigarren xedapen gehigarria. Enplegu-zentro bereziak.
- Hogeita bederatzigarren xedapen gehigarria. Epai judizial baten ondorioz, langile lan-kontratudun mugagabe ez-finko bilakatzea.
- Hogeita hamargarren xedapen gehigarria. Gaikuntza nazionala duten toki-administrazioako funtzionarioak.
- Hogeita hamaikagarren xedapen gehigarria. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen erretiro partziala eta aurreratua.
- Hogeita hamabigarren xedapen gehigarria. Berariazko osagarria murriztea, jarduera pribatuak egiteko bateragarritasuna baimentzeko.
- Hogeita hamahirugarren xedapen gehigarria. Administrazio Publikoen zerbitzuko langileen bateraezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legearen 7.1. artikuluan ezarritako muga gainditzea.
- Hogeita hamalagarren xedapen gehigarria. Euskal administrazio publikoek arautzea lege honetan jasotako alderdiak.

XEDAPEN IRAGANKORRAK

- Lehenengo xedapen iragankorra. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako zuzendaritzako langile publiko profesionalen lanpostuak.

- Bigarren xedapen iragankorra. Zuzendaritza publiko profesionala eta foru- eta toki-administrazioa eta Euskal Herriko Unibertsitatekoa.
- Hirugarren xedapen iragankorra. Gradu pertsonalen eta garapen profesionaleko graduen arteko baliokidetzaren sistema.
- Laugarren xedapen iragankorra. Garapen profesionaleko gradu iragankorra eta pertsonalizatua.
- Bosgarren xedapen iragankorra. Gradu pertsonala finkatzeko araubide iragankorra.
- Seigarren xedapen iragankorra. Enplegu Publikoaren Legea indarrean jarri aurretik aitortutako administrazio-egoerak.
- Zazpigarren xedapen iragankorra. Destino-osagarriaren zenbatekoa urtero zehaztea. Aplikazio iragankorra.
- Zortzigarren xedapen iragankorra. Karrerari dagozkion konturako ordainketak debekatzea.
- Bederatzigarren xedapen iragankorra. Unibertsitate-titulazioen sistema berria indarrean jartzea.
- Hamargarren xedapen iragankorra. Funtzionarioen eginkizun edo lanpostutzat sailkatuetan ari diren langile lan-kontratudun finkoak.
- Hamaikagarren xedapen iragankorra. Erakunde instrumental bati adskribatutako funtzionarioak.
- Hamabigarren xedapen iragankorra. A sailkapen-taldearen barruko ezohiko barne-sustapen horizontala.
- Hamahirugarren xedapen iragankorra. Zuzendaritzako langile profesionalen lanpostu gisa sailkatutako lanpostuak betetzen ari diren enplegatu publikoak.
- Hamalauugarren xedapen iragankorra. Ordainsari-eskubideen bermea.
- Hamabosgarren xedapen iragankorra. Lege honetan sortutako kidegoetan sartu aurretik osatutako hiru urtekoak.
- Hamaseigarren xedapen iragankorra. Lege hau indarrean jarri aurretik hasitako prozedurak.
- Hamazazpigarren xedapen iragankorra. Kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartzeko ebazpenak argitaratu arteko aldi iragankorra.
- Hamazortzigarren xedapen iragankorra. Enplegatu publikoak funtzionario edo langile lan-kontratudun bihurtzeko prozesu bereziak.
- Hemeretzigarren xedapen iragankorra. Euskal administrazio publikoetan enplegua finkatzeko prozesu berezia.
- Hogeigarren xedapen iragankorra. Enplegua finkatzea bitarteko funtzionarioen ehuneko handia duten sailkapen-taldeetan.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

- Xedapen indargabetzaile bakarra.

AZKEN XEDAPENAK

- Azken xedapenetatik lehenengoa. Eusko Jaurlaritza eskuordetzea euskal administrazio publikoetako funtzionarioen kidegoei eta eskalei buruzko dekretu bat onar dezan.
- Azken xedapenetatik bigarrena. Kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartzeko ebazpenak.
- Azken xedapenetatik hirugarrena. Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legearen 29. artikulua aldatzea.
- Azken xedapenetatik laugarrena. Arauak emateko gaikuntza.
- Azken xedapenetatik bosgarrena.- Indarrean sartzea.

ERANSKINA. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIO OROKORREKO ETA INSTITUZIONALEKO FUNTZIONARIOEN ANTOLAMENDU PROFESIONALA.

1. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen kidegoak.
2. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako kidegoetan zeuden funtzionarioak lege honen bitartez sortutako kidegoetan sartzea.
3. artikulua.- Kidegoetan edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartzearen ondorioak.

ZIOEN AZALPENA

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

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

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

Eredu hori apurka-apurka eraiki da Autonomia Erkidegoaren Administrazio Publikoan; bereziki, 1993. urtetik aurrera, 1989ko Legearen erregelamendu-garapenaren bitartez, eta CORAME txostena deritzona oinarritzat hartu zuten enplegu publikoaren alorreko jardura-printzipioen bidez. Nolanahi ere den, 1989ko Legearen erregelamendu-garapena, hala hasierako fasean —euskal administrazio publiko guztiei aplikatzeko erregelamendu-arauekin, lanpostuak hornitzeko erregelamendua konparazio, urriaren 13ko 190/2004 Dekretuaren bidez onartu baitzuten— nola geroko fase batzuetan —erregelamendu berriekin, horietako batzuk Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoak bakarrik aplikatzen baitziren —, 1989ko Legearen ondoriozko lege-esparruan zegoen oinarrituta, eta, beraz, hainbat muga zuen, funtzio publikoari buruzko oinarritzko legeriak halakoak zituen-eta orduan. Eratzen ari zen ereduak esparru erkidea sendotu nahi zuen euskal administrazio publikoentzat, baina, aldi berean, legearen esparruko administrazioen autonomia errespetatuta, hala nola toki- edo foru-administrazioarena edo Euskal Herriko Unibertsitatearena, enplegu publikoaren berezitasunak bertan garatu ahal izateko.

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

Euskal Enplegu Publikoaren Lege hau zuzenean dago lotuta duela bi hamarkada baino gehiago hasitako prozesu luze horrekin, funtzio publikoa arrazionalizatzeko eta modernizatzekoarekin alegia. Indarrean dagoen ereduaren elementu batzuk garrantzizko jarraitzen dute arau-esparru berrian, hala nola lanpostuaren zeregina enplegu publikoaren funtsezko elementutzat hartuta; baina, aldi berean, badago aukera elementu berezituak edo administrazio publikoetakoren batek azken urteotan bereziki garatutakoei eusteko: adibidez, arlo funtzionalen garapena eta definizioa edo enplegu publikorako planek giza baliabideak antolatzekeko politiketan duten funtsezko zeregina. Hala ere, aldaketa substantiboak 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, enplegu publikoko harremanen egitura-kontuetan edo dimentsio objektiboetan, hala nola zuzendaritza publiko profesionalan, enplegu publikoaren antolamenduan eta egituraren, karrera profesionalan, 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 hobetzea hartu behar da lege honen garapenerako erreferente, azken helburutzat jarrita oinarritzko berrikuntza-elementuak txertatzea, enplegu publikoaren instituzioa profesionalizazio-maila handikoa eta inpartziala izan dadin, emaitzen kudeaketaren erantzule.

Lege honek, beraz, baditu aurreko ereduari jarraitzen zaizkion elementuak, baina, aldi berean, tarte zabalak utzi ditu bere eremuan sartzen den administrazio publiko bakoitzak erabakiak har ditzan, negozio kolektiboak enplegu publikoan duen tarte eta legeak definitu dituen elementu komunak errespetatuta, haietako bakoitzaren arazo partikularrak 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 antolamendu-ahalak.

Hain zuzen ere, egitura- edo antolaketa-eragina duten gai guztietan, legeak berezko autonomia eta araugintza- eta antolamendu-ahalak aitortzen dizkie foru- eta toki-gobernuei, kasu bakoitzean definitu dezaten haren aplikagarritasuna eta martxan jartzeko erritmoa edo intentsitatea. Hala gertatzen da, adibidez, zuzendaritza publiko profesionalaren kasuan, gobernu-maila bakoitzak erabakiko baitu, hala badagokio, zer lanpostu gordeko dituen izendapen-sistema horren bitartez hornitzeko. Gauza bera gertatzen da lanpostuen ordenazioan, lanpostu-zerrendetan, arlo funtzionaletan edo analisi funtzionaletan, administrazio desberdinen jarduteko tarteak errespetatuta. Antzekoa esan daiteke karrera profesionalaren ereduari buruz, administrazio

publiko bakoitzak bere borondatez zehaztuko baitu zer eredu ezarri, bertikala, horizontala edo mistoa, edo, are, aldi batez egungo ereduari eusten dion. Nolanahi ere den, tresna batzuk aurreikusitu dituzte legeak, gai horietan guztietan lankidetzan aritzeko edo, are, laguntza teknikoa eskatu edo kudeaketa beste erakunderen baten gomendio uzteko. Lankidetzan eta laguntza horiek eraginkorrak izan daitezkeen, funtsezko pieza bilakatu dira, proposatutako ereduari, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea eta, batez ere, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.

Legeak esparru malgua ezarri du pertsonak kudeatzeko tresnetarako, administrazio-egitura bakoitzak aplikatu dituzten dagokion intentsitate aldakorrarekin, kasuan kasuko beharrezko arabera. Horrela, bada, kasu bakoitzerako ekar daitezkeen, malgutasun-irizpideak baliatuta, erakunde bakoitzaren autonomiaren zaintza, bai eta haren araugintza- eta autoantolamendu-ahalaren errespetua.

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

II.- Euskal Enplegu Publikoaren Legeak atariko titulu bat du, berariazko hamalau titulu, hogeita hamahiru xedapen gehigarri, hogeita xedapen iragankor, xedapen indargabetzaile bat, bost azken xedapen eta eranskin bat.

Atariko tituluan xedapen orokorrak jasotzen dira. Eta, haien barruan, alde batera utzita legearen xedea eta jarduteko eta kudeaketa egiteko printzipio oinarritzakoak, gailen nabari da, zalantzarik gabe, aplikazio-eremua. Garrantzizko alderdi honetan, honako hauei aplikatzen zaie legea: funtzionarioei, langile lan-kontratudunei eta behin-behinekoek, 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, aplikatu dakiekeen guztian.

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

III.- Legearen I. titulua xedea da euskal enplegu publikoko organoak eta haien eskumenak arautzea. Arrazoizkoa ematen du lehenik eta behin arautzea erakundearen beraren antolamendu- edo "gobernu"-elementuak. I. titulu horrek hiru kapitulu ditu. Lehenengoa "enplegu publikoko organo orokorrei" buruzkoa da, eta erregulazio horretako alderdirik garrantzizkoena, zalantzarik gabe, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea sortzea da. Organo horrek, dituen osaera eta eginkizunak ikusita, garrantzizko zeregina izango du Euskadira enplegu publikoaren eredu integralaren garapenean eta

kohesioan. Organo teknikoa da, eta koordinazioa, informazio-trukea, kontsulta eta lankidetzat ditu xede, gobernuko hiru lurralde-mailak eta Euskal Herriko Unibertsitatea aintzat hartuta. Era berean, haien pertsonal-egituren integrazio-prozesua bultzatu behar du. Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluak ere badu bere garrantzia; izan ere, Administrazioaren ordezkariak eta enplegatu publikoen ordezkariak bertan azertu eta proposatuko dituzte irtenbideak enplegu publikoaren arazo garrantzizkoenen aurrean.

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

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

II. kapituluak Euskal Autonomia Erkidegoan enplegu publikoaren eskumena duten organoak zehazten ditu, eta haiek erabil ditzaketen eskumenen zerrenda luzea paratzen. Goi-organoek pertsonal-politika diseinatu eta exekutatzen dute, eta haiei esleitutakoen 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 langile-moten zerrenda egiten du, eta berariazko tratamendua ematen die karrerako funtzionarioei, bitarteko funtzionarioei eta langile lan-kontratudunei. Konfiantzazko eta aholkularitza bereziko langileak, langile-motatzat hartzen badira ere, II. kapituluan arautzen dira, aparte, berezitasun aipagarriak dituztelako gainerako langileekiko.

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

V.- III. tituluak elementu berritzailea dakar euskal enplegu publikoaren legezko esparrura, nahiz eta lehendik ere erregulatuta egon autonomia-erkidegoaren esparruan. Egin-eginean ere, honela definituta dago zuzendaritza publiko profesionala: administrazio publiko bakoitzak bere autoantolamendu-ahalak erabilita halakotzat zehazten dituen lanpostuen multzoa. Erregulazio horretan, beraz, lehentasuna du, alde batetik, antolaketa-dimentsioak, eta, bestetik,

gobernu-maila bakoitzak zein borondate duen, bere zuzendaritza publiko profesionalaren 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VII.- Funtzionario bihurtzea eta funtzionario izateari uztea arautu ditu V. tituluak. Bi kapitulu ditu. Lehenengoak arau batzuk ezarri ditu funtzionario bihurtzearen eta funtzionario izateari uztearen gainean, eta gauza bera, zeharkago bada ere, euskal administrazio publikoen zerbitzuko langile lan-kontratadun 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 enplegura iristeko printzipioak eta betekizunak jorratzen ditu, eta printzipio konstituzionalez eta oinarritzko legerian jasotakoez gain, beste batzuk ere aurreikusi ditu, euskal sektore publikoan enplegua duten langile guztiei aplikatzeko, bai eta desgaitasunen bat duten pertsonen sarbiderako diskriminazio positiboko neurri inportante batzuk ere, kolektibo horretarako sarbide-sistema espezifikoa paratzeraino.

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, deialdien oinarriak eta hautaketa-baliabideak edo tresnak.

II. kapituluan, enplegu publikoko 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 dadin 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 zuzendaritzako langile publiko profesionalentzako prestakuntza-programak diseinatu, antolatu eta kudeatzen.

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

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

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

Karrera profesionalaren ereduaren funtsezko elementua garapen profesionalaren gradua da, zalantzarik gabe. Legeak egituratzen duen markoak

lortu nahi duen helburua, nolabait, euskal enplegu publikoaren benetako profesionalizazioa lortzea baino ez da. Hartara, garapen profesionaleko gradu edo maila batzuk zehaztuko dira, funtzionarioek arian-arian egiazta ditzaketenak; eta horixe izango da karrera profesional horizontalaren ardatza.

Legeak dioenez, karrera profesional horizontaleko modalitateak eraginkortasunez ezarri eta garatzeko, euskal administrazio publiko bakoitzak bere arauak garatu beharko ditu; nolanahi ere, Eusko Jaurlaritzak garapen profesionalari eta jardunaren ebaluazioari buruzko erregelamendu bat prestatuko du, euskal administrazio publiko guztietan gai horren inguruan aplikatu behar diren irizpideak jasoko dituen. Erregelamendu hori lantzeko, bestalde, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak horretarako ezartzen dituen irizpideak hartuko ditu aintzat.

Karrera profesional bertikala arautzen du, labur, VII. tituluko II. kapituluak, oinarritzko legeriak aurreikusitakoaren antzeko ildotik. Hartara, honela definitu dute karrera profesional bertikala: lanpostuen egitura gora egitea; betiere, lege honetan arautzen diren lanpostuak hornitzeko prozeduren bidetik. Karrera profesional bertikal hori, nolanahi ere, sailkapeneko talde edo azpitaldearen barrutik edo kidego, eskala edo titulazio eskakizunik gabeko lanbide-taldearen 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 zuhertasunez eta patxadaz sartzea, bete nahi diren antolaketa-betebeharrei antzeman ahala, kasu bakoitzean.

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

Deskribatutako ereduaren osagarri da, zalantzarik gabe, barne-sustapen horizontal zein bertikalaren sistema, 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 mugikortasun-kasuak ere arautzen dira bertan. Titulu horrek, lehenengo eta behin, lanpostuak hornitzeko modalitateak ezartzen ditu: lehiaketa eta izendapen askea nabarmentzen dira, eta, haiekin batera, horniketarako beste prozedura batzuk, administrazio publikoak edo, zehatzago, funtzionario jakinen batek aurrean izan ditzaketen arazoei erantzun puntualagoak eman ahal izateko.

Lehiaketaren erregulazioak elementu berritzailetzat sartzen du funtzionarioak aldeztetik egiaztatzea gaitasun profesionalak, dagokion lanpostua betetze aldera. Profesionaltasuna, merezimenduen eta gaitasunen balioespen

objektiboa eta eginkizunak zuzen betetzeko behar diren eskakizunak betetzea: horra legeak proposatutako ereduaren funtsezko elementuak.

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

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

Lanpostuen hornidurarako beste prozedura batzuk arautzen dira VIII. tituluan, V. kapituluan, eta behin-behineko adskripzioa bidezkotzen duten inguruabarrak zehazten; ildo beretik, giza baliabideen berresleipenerako prozesuak arautzen dira, enplegu publikoa antolatzeke planen eta plantillen kudeaketa optimizatzeke planen onarpenari lotzen baitzaizkio. Lanpostuen horniketarako prozedura horien erregulazioak, alde batetik, sistema horren elementu tradizionaletako batzuk arrazionalizatu, eta epeak laburtzen ditu; bestetik, sistema hori malguago erabiltzeke aukera ematen die euskal administrazio publikoei, gobernu-maila guztiek tresna efizienteak izan ditzaten langileen plantillak arrazionalizatu eta unean uneko beharrianetara egokitzeko.

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

Ordainsari-sistema horren 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 jarraiki.

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

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

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

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

Era berean, administrazio-egoeren tipologia zabala jaso du legearen erregulazioak, berezitasun batzuekin arautu du beste administrazio publiko batzuen zerbitzuak betetzeko administrazio-egoera, eta 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 antolatzeke planak edo plantillak optimizatzeko planak aplikatzearen ondoriozko administrazio-egoeren araubide guztia, giza baliabideen berresleipenari dagokiona bereziki.

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

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

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

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

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

Enplegatu publikoen etika-kodeari eta betebeharrei buruzkoa da II. kapitulua. Oinarrizko erregulazioak gain honetan aurreikusi duena galarazi gabe, legeak enplegatu publikoen jarduerarako printzipioak arrazionalizatzeko prozesua egiten du, eta, era berean, printzipio etiko eta betebeharrak berrantolatu, euskal enplegu publikoan barneratu dadin zer garrantzizkoa den hango langileentzat euskal administrazio publikoen zerbitzura jardutea, eta, ondorioz, herritarrak eurak zerbitzatzea. Zalantzarik gabe, publikoaren 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. tituluaren arautzen da. I. kapitulua diziplina-araubidearen xedapen orokorrei eta printzipioei buruzkoa da. Diziplinako arau-haustea II. kapituluaren arautzen dira, eta oso astuntzat, astuntzat eta arintzat sailkatzen, euskal administrazio publikoei aukera emanez erregelamenduz gara dezaten faltatzat jo daitezkeen egintzak tipifikatzeko irizpideen aplikazioa. III. kapituluak, bere aldetik, zer zehapen ezar daitezkeen zehaztu du (hau da, zehapenen tipologia), baita zehapenak mailakatzeko irizpideak ere. Eta, IV. kapituluaren, azkenik, prozedurarako eta behin-behineko neurriak erregulatzeko arau batzuk ageri 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 aurreikuspenak arau-testuinguru berrira egokituta, orobat indarrean dagoen oinarrizko legeriaren ondoriozko eskakizunetara.

Euskal administrazio publikoen apustua da zerbitzuak euskaraz eman eta eginkizunak euskaraz garatuko dituen administrazioa eratzea, gazteleraz egiten duen bezala. Alor honetan, aurrerapenak egon dira administrazio publikoetan,

zalantzarik gabe, gobernu-maila guztietan. Hala ere, bide luzea egin behar da oraindik, kasu batzuetan, eta lege honen asmoa da bere garaian hasitako ahaleginari ekitea: euskal herritarrei Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialetan zerbitzatzea, berdin-berdin.

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

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

Beti ere, negoziazio kolektiboaren ordenazioak goiburu izan behar dituen printzipio orokor batzuk gogoratzen 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 aurreikuspen batzuk garatu eta zehazten ditu negoziazio kolektiboko prozesuekin lotura estua duten hainbat alorretan. Ildo horretatik, aukera hau arautu du: administrazio publikoek organo tekniko espezializatuak sortzea, negoziazioan jardun dezaten administrazio bakoitzaren ordezkari gisa. Era berean, beren-beregi aitortzen zaie negoziatzeko gaitasuna udalerria baino lurralde-eremu handiagoko elkarte eta erakundeei, haietarikoren bat aipatzeraino, haren ordezkagarritasuna kontuan hartuta. Ildo beretik, hauteskunde-unitateak zehazten dira, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eremurako batez ere, haiek aldatzeko araubidea malgutzen bada ere. Eta, azken buruan, mekanismo instituzional batzuk aurreikusi dira, gatazka kolektiboari 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, zuzendaritzako langile publiko profesionalen berezitasun batzuk, berdintasun-planak edo zerbitzu aktiboaren luzapena.

Xedapen gehigarrien artean, aipamen berezia zor zaio aldi baterako langile lan-kontratudun batzuen egoera erregularizatzeko jarri denari: epai baten ondorioz, muga-eparik gabeko langile ez-finko bihurtu direnez ari gara. 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—: trebetasunez saihestu da inguruabar hori.

Bereziki garrantzizkoak dira lege honen hogeitaz bederthi xedapen iragankorrak; izan ere, arazo askori eman nahi diote konponbidea, funtzio publikoaren aurreko eredutik berrira igarotzearen ondoriozkoei alegia. Horien artean ditugu, esate baterako, sailkapen profesional berriak indarra hartzeari dagozkionak, edo talde eta azpitalde berrietara sartzeko prozedura berezien ondoriozkoak.

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

Azkenik, eranskin bat du legeak, Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak eta Instituzionaleko funtzionarioen antolaketa profesionala arautzen duena.

ATARIKO TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.- Xedea

1. Lege honen xedea da: euskal enplegu publikoa antolatzea, haren araubide juridikoa definitzea eta hura kudeatzeko baliabideak edo tresnak garatzea.
2. Hona euskal enplegu publikoaren definizioa: lanpostuen multzo bat da, eta lanpostu horietatik zerbitzu profesional ordainduak ematen dira lege honen aplikazio-eremuaren barruko edozein administrazio publiko, erakunde edo organotan.
3. Lege honek eta bere erregelamenduzko garapenek jasotzen dituzten xedapenetan definitzen dira euskal funtzio publikoaren erregulazioa eta euskal funtzio publikoaosatzen duten langileen araubide juridikoa.

2. artikulua.- Oinarrizko printzipioak.

1. Euskal enplegu publikoa baliabide edo tresna bat da, administrazio publikoak eta haien erakunde instrumentalak kudeatzeko taxutzen dena, eta helburutzat du herritarrak eta interes orokorrak zerbitzatzea.
2. Jarduketa-printzipio eta -irizpide hauek izango ditu euskal enplegu publikoak:

- a) Berdintasuna, merezimendua eta gaitasuna sarbide eta sustapen profesionalean.
- b) Objektibotasuna, profesionaltasuna eta inpartzialtasuna zerbitzuan, zeinak karrerako funtzionario diren langile publikoen mugiezintasunaren bidez bermatuko baitira lege honetan xedatutakoaren arabera.
- c) Legeari eta zuzenbideari bete-betean men egitea.
- d) Herritarren eta interes orokorren zerbitzura egotea.
- e) Konpromisoa euskararen erabileraren normalizazioarekin.
- f) Gizonen eta emakumeen tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza, alderdi guztietan.
- g) Eraginkortasuna giza baliabideen plangintza eta kudeaketa integratuan, bereziki kontuan hartuta alor hauetako ordenazioa eta arrazionalizazioa: sarbide-sistemak, lanpostuen hornidura, karrera profesionala eta ordainsari-sistema.
- h) Enplegatu publikoen etengabeko garapena eta gaikuntza; horretarako, lanpostuan aritzeko behar diren gaitasunetara egokitu beharko da prestakuntza, eta aurrerapen profesionalera bideratu.
- i) Efizientzia eta gardentasuna kudeaketan.
- j) Jardunaren ebaluazioa eta erantzukizuna kudeaketan.
- k) Hierarkia eginkizunak eta zereginak esleitu, antolatu eta betetzean, ezertan eragotzi gabe antolamendua arrazionalizatzeko prozesuak.
- l) Ordainsari-sistemak lanpostuei eta betetzen diren eginkizun eta zereginei egokitzea.
- m) Desgaitasunen bat duten pertsonei dagokienez, baldin eta dagozkien hautaketa-prozesuak gainditu badituzte, aukera-berdintasuna, diskriminaziorik eza eta irisgarritasun unibertsala enplegu publikoan
- n) Enplegu-baldintzak zehazterakoan, negoziazio kolektiboa eta parte-hartzea baliatzea, sindikatuen ordezkartzaren bitartez.
- ñ) Administrazio publiko guztien arteko lankidetzak, eta, bereziki, euskal administrazio publikoen artekoa, enplegu publikoaren erregulazioan eta kudeaketan.

3. artikulua.- Aplikazio-eremua.

1. Lege hau Euskal Sektore Publikoaren zerbitzuko langileei aplikatzen zaie.
2. Lege honen ondorioetarako, hauek sartzen dira Euskal Sektore Publikoan:
 - a) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra, haren administrazio instituzionala eta nortasun juridiko propioa duten gainerako erakunde instrumentalak, haren mende daudenak.
 - b) Lurralde historikoetako foru-administrazioak, haien administrazio instituzionala eta nortasun juridiko propioa duten gainerako erakunde instrumentalak, lehen aipatutako administrazio publikoetatik edozeinen mende daudenak.
 - c) Toki-administrazioak, haien administrazio instituzionala eta nortasun juridiko propioa duten gainerako erakunde instrumentalak, lehen aipatutako administrazio publikoetatik edozeinen mende daudenak.
 - d) Euskal Herriko Unibertsitatea eta bere erakunde instrumentalak (administrazioko 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 bera—, baldin eta arestian adierazitako administrazioen mende badago eta bere eginkizunak gauzatzeko independentzia badu, bere sortze-legeak emana.
3. Lege honetan euskal administrazio publikoak aipatzen direnean, aurreko apartatuan ageri diren administrazio, erakunde eta organoak aipatzen direla ulertuko da beti.

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

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

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

4. Lege honek izaera ordezailea 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 erakundekoei —lege honen 3.2. b) eta c) artikuluan aipatzen dira administrazio eta erakunde horiek—, dagokion oinarrizko araudian eta lege honetan jasotako aurreikuspenak ezarriko zaizkie; betiere, foru- eta toki-autonomia errespetatuta, eta autonomia horri datzekion autoantolamendu-ahalak begiratuta.
2. Euskal Autonomia Erkidegoko poliziari buruzko legeriak ezartzen duenean, lege honetako aurreikuspenak aplikatuko zaizkio toki-polizietako pertsonalari, hargatik eragotzi gabe lege hau ordezaile gisa aplikatzea hala egokitzen denean.
3. Estatu mailako gaikuntzadun funtzionarioei, berriz, beren araudi berezia aplikatuko zaie, hargatik eragotzi gabe lege hau ordezaile gisa aplikatzea hala egokitzen denean.
4. Suteak prebenitzeko eta itzaltzeko zerbitzuetan eta salbamendu-zerbitzuetan diharduten langileei ere ezarriko zaie lege hau, baina beren legeria berezian jasotzen direnak kontuan izanda.

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

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

- a) Eusko Legebiltzarraren eta Arartekoaren erakundearen zerbitzuko funtzionarioei.
- b) Herri Kontuen Euskal Epaitegiaren zerbitzuko funtzionarioei.
- c) Lurralde historikoetako Batzar Nagusien zerbitzuko funtzionarioei.

- d) Ertzaintzako funtzionarioei.
- e) Euskal Herriko Unibertsitateko irakasle funtzionarioei eta irakasle lan-kontratudunei.
- f) Euskal sektore publikoan zerbitzuak ematen dituzten ikertzaileei.
- g) Justizia Administrazioaren zerbitzuko kidegoetako funtzionarioei, baldin eta kidego horien kudeaketa Autonomia Erkidegoari badagokio.

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

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

7. artikulua.- Berariazko aplikazio-eremua.

Lege honen zati batzuk aplikatuko zaizkie, halaber, lege honen 3. artikuluko aplikazio-eremuan sartzen ez diren langileei, baldin eta zerbitzuak betetzen badituzte autonomia-erkidegoko, foruko edo tokiko sektore publikoko edo Euskal Herriko Unibertsitateko erakundeetan, eta euskal administrazio publikoek zuzenean edo zeharka jartzen badute erakunde horien kapitalaren ehuneko berrogeita hamar baino gehiago. Hain zuzen ere, hauek aplikatuko zaizkie: 71. artikuluan jasotako iriste-printzipioak; betebeharrak eta jokabide-kodea; goi-zuzendaritzako langile lan-kontratadunei buruzko araubide juridikoa; 45., 46., 47., 53. eta 55. artikuluetan aurreikusitako tresna edo baliabideak, euskal enplegu publikoa antolatzeak, eta hamabosgarren xedapen gehigarriak aipatzen dituen desabantaila-egoerako taldeetako langileei eragiten dietenak, eta lege honen XIII. titulua, hizkuntza-normalizazioari buruzkoa.

I. TITULUA

EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOKO ORGANOAK ETA HAIEN ESKUMENAK.

I. KAPITULUA.- Euskal enplegu publikoko organo orokorrak.

8. artikulua.- Organo orokorrak.

1. Enplegu publikoko organo orokorrak dira bere eskumen-eremua euskal administrazio publiko guztietara hedatzen dutenak; betiere, foru-, toki- eta unibertsitate-autonomia errespetatuta.

2. Hauek joko dira organo orokortzat: Eusko Jaurlaritza, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea, Funtzio Publikoaren Euskal Kontseilua eta legez izaera horrekin sortzen diren gainerako organoak.

9.- artikulua.- Eusko Jaurlaritza, euskal administrazio publikoen organo orokor.

1. Eusko Jaurlaritzak eskumen hauek ditu euskal administrazio publikoen organo orokor gisa:
 - a) Legegintzako ekimena egikaritzea euskal administrazio publikoen enplegu publikoaren arloan.
 - b) Erregelamenduak egiteko ahala egikaritzea: enplegu publikoa arautzen duten legeen garapena eta legeari erreserbatu gabeko gaiak.
 - c) Karrera profesionaleko sistemaren irizpide eta jarraibide orokorrak zehaztea lege honetan ezarritakoaren arabera eta kontuan hartuta legearen 89.6 artikulua dioena.
 - d) Enplegu publikoaren eskumena duen sailak proposatuta, irizpide eta jarraibide orokorrak ezartzea laneko jarduna ebaluatzeko sistemari, lege honek dioenarekin bat, eta horren guztiaren ondorioak zehaztea enplegu publikoko harremanei dagokienez.
 - e) Enplegu publikoaren eskumena duen sailak proposatuta, irizpide eta jarraibide orokorrak ezartzea lanpostuak aztertzeko sistemari, lege honek ezarritakoaren arabera aplikatu behar baita, eta horren guztiaren ondorioak zehaztea lanpostu-zerrendei dagokienez.
 - f) Zehaztea funtzio publikoko zein lanpostu ezin dituzten bete Europar Batasuneko beste estatu batzuetako herritarrek.
 - g) Onarpena ematea administrazioen artean mugitzeko hitzarmenei, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra eta Instituzionala eta beste euskal administrazio publiko batzuk izaki sorburu eta helmuga, edo, hala behar badu, beste euskal administrazio publiko batzuekin koordinatzeko irizpideak onartzea alor horretan.
 - h) Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak proposatuz gero enplegu publikoaren eskaintza bateratuak egitea, irizpide eta jarraibide orokorrak ezartzea eskaintza horiek onartu eta argitaratzeari dagokienez, hargatik eragotzi gabe eskaintza horiek

onarpena eta argitalpena behar izatea deialdian lanposturen bat eskaintzen duten gainerako administrazio publikoetako organo eskudunen aldetik.

- i) Onarpena ematea hautaketa-prozedura komunak egiteko irizpideei, prozedura horietara borondatez biltzen diren euskal administrazio publikoetara proiektatzeko.
 - j) Lege honetan aurreikusitakoaren arabera eta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak proposatuta, baliokidetasunak zehaztea lege honen 3. artikuluan ageri diren euskal administrazio publikoetako funtzionarioen kidego, eskala edo multzokatzeko beste sistema batzuen artean, betiere antzekoak baldin badituzte eginkizunak eta iristeko titulazio-mailak.
 - k) Enplegu Publikoaren eskumena duen sailak proposatuta, eta kasuan kasuko administrazioan ordezkaritza handiena duten sindikatuarekin kontsultatu ostean, beharrezko diren neurriak hartzea, gutxieneko zerbitzuak bermatze aldera, langileek greba egiten duten kasuetarako.
2. Aurreko puntuak ezarritakoa gorabehera, zilegi da e) apartatuan jasotako eskudantziak uztea enplegu publikoaren eskumena duen sailari, Eusko Jaurlaritzaren dekretu bidez utzi ere.
 3. Eusko Jaurlaritza organo orokortzat hartuko da, baita ere, lege honetan berariaz aurreikusten denean erregelamendu-arauak eman ditzakeela euskal administrazio publiko guztietan aplikatzeko.

10. artikulua.- Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea.

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

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

1. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak hamabi kide ditu: Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren bost ordezkari, lurralde historikoen foru-administrazio bakoitzeko ordezkari bana, toki-erakundeen hiru ordezkari eta Euskal Herriko Unibertsitatearen ordezkari bat.
2. Batzorde horretako kide guztiek izan beharko dute zuzendaritza-organoetako titular edo giza baliabideen edo enplegu publikoaren politiketako arduradun.
3. Autonomia Erkidegoaren Administrazioari dagokionez, Eusko Jaurlaritzako langileen arloko politikaz arduratzen den organoaren titularraz gain —gai horretan eskumena duen sailaren egitura organiko eta funtzionalaren dekretuari begiratu beharko zaio —, ordezkartzako kide izango dira beste lau bokal gehiago: giza baliabideen arloko goi-kargudunak edo zuzendaritzako langile publiko profesionalak. Enplegu publikoaren alorreko eskumena duen saileko buruak izendatuko ditu Eusko Jaurlaritzak batzorde horretan izango dituen ordezkariak.
4. Euskadiko Udalen Elkarteak (EUDEL) edo, hala badagokio, euskal udalerrietan ordezkartza handiena duenak izendatuko ditu toki-erakundeen ordezkariak.
5. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak onartuko ditu bere antolamendu- eta funtzionamendu-arauak.
6. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen txostenak eta proposamenak ez dira inoiz ere lotesleak izango.

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

Hona hemen Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen eskudantziak:

- a) Batzordekideren batek hala eskatuta, azterketa eta txostena egitea hauek direla eta, Batzordeak berak, duten garrantzia ikusita, egoki iritziz gero, eta batzordekideen gehiengoak hala erabakita: enplegu publikoaren arloko aurreikuspenak dituzten Eusko Legebiltzarreko lege-aurreproiektuak eta foru-arauak, salbu eta aurrekontu-legea eta foru-administrazioen aurrekontu-arauak.

Era berean, Batzordeak bere esku izango du azterketa eta txostena egitea alderdi hauek direla eta: autonomia-, foru- toki- edo unibertsitate-eremuko erregelamendugintza-ahalaren adierazpenak, baldin eta enplegu publikoaren alorrari eragiten badiote.

Txostenak emateko epea hilabete izango da, gehienez ere.

- b) Administrazio publikoek giza baliabideen inguruko politikan dituzten esperientziak elkarrekin trukatzea eta irizpideak bateratzea, eta erakundeei laguntza eskatzea arlo horretako politika jakin batzuk aurrera eramateko modua izateko.
- c) Administrazioen arteko mugikortasunerako politika sustatzea, lankidetzaz hitzarmenak sinatuta.
- d) Zuzendaritzako langile publiko profesionalen politika komuna bultzatzea Autonomia Erkidegoko administrazio publiko guztietarako.
- e) Enplegu publikoari buruzko ikerketak eta txostenak egitea.
- f) Azterketak eta analisiak egitea baldintza hauek sustatzeko neurriak buruz: enplegu publikoaren alorrean, emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izatea lortzekoak.
- g) Irizpideen baterakuntza bultzatzea jarduna ebaluatzearen alorrean.
- h) Karrera profesionalerako eredu homogeneoen proposamenak diseinatzea lege honi garapena emanda, euskal administrazio publiko guztietan aplikatzeko.
- i) Euskal enplegatu publikoentzako prestakuntza-politika komunak sustatzea.
- j) Euskal Enplegu Publikoaren Behatokia sor dadila sustatzea.
- k) Lanpostuak definitzeko irizpideak eta metodoak sustatzea.
- l) Enplegu-eskaintza bateratuak egiteko proposamenak helaraztea eskumena duten organoei. Proposamen horiek bat etorriko dira Eusko Jaurlaritzak lege honi jarraituta ezarritako irizpide eta zuzentarau orokorrekin.
- m) Euskal administrazio publikoei irizpide teknikoak ematea lanpostuak modu homogeneoan multzokatzeko, lege honetan aurreikusitako moduan.

- n) Arrazionalizatzeko proposamen eta programak egitea enplegu publikoaren eskaintzen, lehiaketen eta abarren arloan.
- ñ) Kidego eta eskalen arteko baliokidetasun-sistemak aztertu eta proposatzea, kontuan hartuta, alde batetik, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrekoak, eta, bestetik, foru-, toki- eta unibertsitate-administrazioetan daudenak.
- o) Irizpide homogeenak proposatzea gai hau dela eta: euskal administrazio publikoek titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeak sortzea.
- p) Batera jarduteko elementuak zehaztea, euskal administrazio publikoek modua izan dezaten elkarrekiko erabilera emateko bakoitzaren aldi baterako kontratazio-poltsa indarrekoek, lege honek adierazitako kasuetan.
- q) Hauek zaintzea enplegu publikoan, desgaitasunen bat duten pertsonen dagokienez: aukera- eta tratu-berdintasuna, eskubideak benetan eta eraginkortasunez egikaritzea, diskriminaziorik eza eta irisgarritasun unibertsala.
- r) Informazioa ematea Euskal Sektore Publikoan ordezkartzarik handiena duten sindikatuak enplegu publikoaren esparruko gairik garrantzizkoenak buruz.
- s) Lege honek, beste lege batzuek edo erregelamendu-garapenek emandako gainerako funtzio guztiak egikaritzea.

13. artikulua.- Funtzio Publikoaren Euskal Kontseilua.

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

14. artikulua.- Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren osaera.

1. Hauek izango dira Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluko kide:
 - a) Funtzio publikoaren eskumena duen saileko burua, kontseiluburua izango baita.
 - b) Autonomia Erkidegoko Administrazioaren lau ordezkari, funtzio publikoaren eskumena duen saileko buruak izendatuak hauen 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 Elkartek izendatuak, edo, hala badagokio, euskal udalerrietan ordezkarietza handiena duen elkarteak.
 - f) Langileen sei ordezkari, sindikatuak izendatuak euskal administrazio publikoetan duten ordezkagarritasunaren proportzioan.
2. Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren ordezkarietako bat ariko da idazkari-lanetan, funtzio publikoaren eskumena duen saileko buruak berariaz izendatuko baitu.
3. Kontseilukideen ordezekoak izendatzeko aukera aurreikus dezake Kontseiluaren erregelamenduak, zeinak araubide juridiko hau beteko baitu: gizartearen interesak ordezkatzeko dituzten erakundeek parte hartzen duten administrazioarteko organo kolegiatuei aplikatzeko zaiena. Nolanahi ere, erabakiak hartzerakoan berdinketarik gertatuz gero, kontseiluburuak ebatziko du bere botoz.

15. artikulua.- Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren eskudantziak.

Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren eskumen dira:

- a) Txostena egitea funtzio publikoaren alorreko lege-aurreproiektuei, bi hilabeteko epearen barruan egin ere.
- b) Txostena egitea Gobernu Kontseiluak lege hau garatzeko onartu beharreko xedapen orokorren proiektuei; hilabeteko epean egin ere.

- c) Estatuko Administrazioaren lege-aurreproiektuek eta xedapen orokorrekin euskal administrazio publikoetan zer eragin izan dezaketen aztertu, eta koordinaziorako neurri egokiak proposatzea.
- d) Beharrezko diren neurriak eztabaidatu eta proposatzea euskal administrazio publiko guztien funtzio publiko eta pertsonal politika koordinatzeko; bereziki, alor hauetan: langileen erregistroa, iriste-sistemak, lanpostu-zerrenda, sustapen eta karrera administratiboa, funtzio- eta ordainsari-homologazioa eta enplegu publikoaren eskaintza.
- e) Neurriak proposatzea euskal administrazio publikoen zerbitzuko langileak euskalduntzeari begira eta administrazio horien antolamendua eta funtzionamendua hobetzeari begira.
- f) Eskumena duen organoak hala eskatuz gero, txostena egitea euskal administrazio publikoen xedapen eta erabakiei buruz, pertsonalaren alorrekoak badira; era berean, edozein kontseilukidek eskatuz gero, azterketa eta txostena egitea bere eskumenen barruko gaiei.

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

16. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko enplegu publikoaren organoak.

1. Honela sailkatzen dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko enplegu publikoaren organoak: goi-organoak eta enplegu publikoaren eskumena duten organoak.
2. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko enplegu publikoaren goi-organo dira:
 - a) Eusko Jaurlaritza.
 - b) Enplegu publikoaren eskumena duen saila.
3. Aurreko epigrafean aipatutakoez gain, organo hauek dira enplegu publikoaren eskumendunak:
 - a) Eusko Jaurlaritzaren egiturako sail guztiak.
 - b) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Batzorde Intersektoriala.

- c) Bereziki, Ogasunaren eskumena duen saila, lege honen 21. artikuluan definitutako jardun-arloei lotuta.
- d) Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.
- e) Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra.

Lehenengo atala. Euskal Funtzio Publikoaren goi-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) Enplegu publikoaren eskumena duen sailak proposatuta, onarpena ematea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko sail eta erakunde autonomo guztien lanpostu-zerrendei.
 - b) Lanpostuen egitura egokiena ezartzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko sail eta erakunde autonomo bakoitzarentzat.
 - c) Enplegu publikoaren eskumena duen sailak proposatuta, giza baliabideen kopurua zehaztea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio sektore publikoan.
 - d) Enplegu publikoaren eskaintza onartzea eta argitaratzeko agintzea.
 - e) Lanpostuen taldekatzeak onartzea, enplegatu publikoen karrera profesionaleko sistema, mugikortasuna eta prestakuntza antolatzea.
 - f) Arauak eta gidalerroak ezartzea, urtero, hauek aplikatzeko: Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorren eta Instituzionalaren zerbitzuko funtzionarioen ordainsari-araubidea eta administrazio horien zerbitzuko gainerako langileen soldata-baldintzak.
 - g) Organo instruktoreak proposatuta, ebazpena ematea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko funtzionarioei irekitako diziplina-espedienteei, baldin eta zerbitzutik behin betiko kentzearen zehapena badakarte.

- h) Enplegu-harremana arrazoi objektiboengatik edo diziplinazko kaleratzeagatik azkentzeko ebazpena ematea, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko langile lan-kontratudunen kasuan.
 - i) Jarraibideak eta gidalerroak ematea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorren eta Instituzionalaren ordezkariak lan-baldintzen gaineko negoziazioetan erabil ditzaten funtzionarioen eta lan-kontratudunen ordezkariekin, eta, hala behar izanez gero, balioa eta eraginkortasuna ematea lortutako akordioei.
 - j) Enplegu publikoaren eskumena duen sailaren proposamenez, onarpena ematea lege honetan aurreikusitako enplegu publikoa antolatzeke planei eta plantillak optimizatzeko planei.
 - k) Ordainsari osagarrien zenbatekoa eta egitura ezartzea, aintzat hartuta hala funtzionarioek karrera profesionalaren barruan lortutako progresioa, nola lanpostuaren zailtasun tekniko berezia, erantzukizuna, dedikazioa, bateraezintasuna edo baldintzak.
 - l) Indarreko araudiak ematen dizkion gainerako funtzio guztiak egikaritzea.
3. Aurreko puntuak ezarritakoa gorabehera, zilegi da b), c), d), e), g) eta h) apartatueta jasotako eskudantziak uztea enplegu publikoaren eskumena duen sailari edo dagokion erakunde edo organismoari, Eusko Jaurlaritzaren dekretu bidez utzi ere.
4. Nolanahi ere, artikuluko honen bigarren apartatuan adierazitako eskumenak egikaritzera, berariazko arau hauek errespetatu beharko dira: Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren sektore guztietan alderdi horiek erregulatzen dituztenak.

18. artikulua.- Enplegu publikoaren eskumena duen saila.

- 1. Goi-organoa da enplegu publikoaren eskumena duen saila, eta bere ardura ditu Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorren eta Instituzionalaren giza baliabideen politika bultzatzea, garatzea eta beteko dela bermatzea.
- 2. Enplegu publikoaren eskumena duen sailari dagokio:
 - a) Enplegu publikoaren alorreko arau orokorren proiektuak egitea, eta nahitaezko txostena egitea beste sail batzuek sustatutako legeen

aurreproiektuei eta xedapen orokorren proiektuei enplegu publikoko gaiei eragiten dieten alderdi guztietan.

- b) Lanpostuak sailkatzeko irizpideak finkatzea eta lanpostuak baloratzea ezarriko den prozeduraren arabera; era berean, lege honek zuzendaritzako langile publiko profesionalen alorrerako ezarri dituen eskumenak egikaritzea, eta, beharrezkoa bada, langile horiek izendatzea.
- c) Gobernu Kontseiluari proposatzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren sail guztietako eta haien erakunde autonomoetako lanpostu-zerrenden onarpena, zerrenda horiek egiteko irizpideak prestatzea eta Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu daitezela agintzea.
- d) Gobernu Kontseiluari proposatzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren sektore publikorako giza baliabideen kopuruaren tamaina.
- e) Irizpideak zehaztea enplegu publikoa antolatzeko beste tresna batzuk, lanpostu-zerrenden osagarriak, ezartzeko. Tresna horiei edukia finkatu eta onarpena ematea.
- f) Onarpena ematea unitateen kargak eta tamaina aztertzeako irizpide eta prozedurei, eta enplegu publikoa antolatzeko eta plantillak optimizatzeko planak —lege honetan aurreikusita baitaude— prestatu eta Gobernu Kontseiluari proposatzea.
- g) Lanpostuak aztertu eta arrazionalizatzeko politika guztia sustatu, zuzendu, koordinatu eta praktikan jartzea, eta, era berean, lan-jarduna eta errendimendua ebaluatzeko irizpideak ezartzea, Eusko Jaurlaritzak bere garaian onartuko duen araudiarekin bat.
- h) Enplegatu publikoen sustapen profesionaleko irizpideak zehaztea eta lanpostuak hornitzeko prozedurak kudeatzea, non eta sailen esku utzi ez diren.
- i) Lege honetan jasotako karrera profesionalaren sistemaren kudeaketa diseinatu eta bermatzea, sustapen profesionalerako ibilbideak egituratuz, eta enplegatu publikoen garapen profesionalaren graduak aitortuz.
- j) Enplegatu publikoen prestakuntza-helburuak ezartzea. Prestakuntza-sistema zuzentzea, prestakuntza-politikak definitu, planifikatu eta

koordinatzea eta emaitzak ebaluatzea. Hori guztia, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen lankidetzarekin.

- k) Jaurlaritzari urtero proposatzea hauek aplikatu dituzela: 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) Langileen erregistroaren funtzionamendu-arauak ezartzea eta erregistroa etengabe eguneratzen dela begiratzea.
- n) Berdintasun Plana prestatzea.
- ñ) Ikuskaritza orokorra langileen alorrean, bai eta zerbitzuen ikuskaritza ere, enplegu publikoaren alorreko arauak bete daitezen; batez ere, jokabide-kodearekin, bateraezintasunekin eta jardunaren ebaluazioarekin zerikusia duten kontuetan.
- o) Kontrol- eta gainbegiratze-sistemak ezartzea, enplegu publikoaren alorrekoak alegia, zuzenbide pribatuko erakunde publiko, agentzia, sozietate publiko eta fundazio publikoentzat.
- p) Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen lankidetzarekin, oinarriak, programak, edukiak eta garapen-irizpideak ezartzea karrerako funtzionario edo langile lan-kontratudun finko bihurtzeko aukera ematen duten hautaketa-probei.
- q) Karrerako funtzionarioei izendapena eta lanpostua ematea, eta langile lan-kontratudun finkoak kontratatzea.
- r) Karrerako funtzionarioaren izaera galdu dela deklaratzeko eta funtzionario-izaera birgaitzea.
- s) Deialdia eta ebazpena egitea funtzionarioentzat eta langile lan-kontratudunentzat erreserbatuta dauden lanpostuak hornitzeko lehiaketei.
- t) Funtzionarioen administrazio-egoerak deklaratzeko, bai eta langile lan-kontratudun finkoen eta lan-kontratu mugagabekoen etenaldia ere, hala egokituz gero, eta zerbitzu aktiborako itzulera onartzea.
- u) Zerbitzu-eginkizunak ematea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrekoak edo haren erakunde autonomokoak ez diren lanpostuetarako.

- v) Lanpostu bati behin-behinekoz adskribatzea.
 - w) Administrazio Publikoan emandako zerbitzuak aitortzea ondorio hauetarako: antzintasuna, hirurtekoak eta gradu pertsonalak eskuratu eta aldatzea.
 - x) Banan-banako edo unitateko zenbatekoak izendatzea, kudeaketan emaitzak lortzeari lotutako ordainsari osagarriei dagozkienak.
 - y) Bitarteko funtzionarioak eta langile lan-kontratudun ez finkoak aukeratzea, izendatzea eta kargutik kentzea.
 - z) Borondatezko erretiroak eta erretiro partzialak deklaratzeko.
 - aa) Goi-kargudunen eta behin-behineko langileen ondasunen eta jardueren Erregistroa zaintzea.
 - bb) Gradu pertsonalaren eskurapena eta aldaketa aitortzea.
 - cc) Zuzenbide pribatuko erakunde publikoen eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio sektore publikoa osatzen duten gainerako erakunde instrumentalaren prozedura hauetan parte hartzea: langileak aukeratzea, lanpostuak hornitzea eta aldi baterako enplegurako poltsak prestatzea
 - dd) Indarreko araudiak ematen dizkion funtzio guztiak betetzea, bai eta beste organo batzuei beren-beregi esleitu ez zaizkienak ere.
3. Artikulu honen bigarren apartatuan jasotako eskumenei dagokienez, enplegu publikoaren eskumena duen saileko organoek egikaritzeko dituzte, dagokion egitura organikoaren dekretuan eginkizun edo funtzio horiek esleitu zaizkien neurrian; egikaritu ere, Eusko Jaurlaritzak erregelamendu bidez zehaztuko dituen arau eta irizpideen arabera.
4. Nolanahi ere, artikulu honen bigarren apartatuan adierazitako eskumenak egikaritzekoan, alderdi horiek erregulatzen dituzten berariazko arauak errespetatu beharko dira, hala Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio sektoreen esparrukoak, nola foru- eta toki-administrazioak eta Euskal Herriko Unibertsitateak.

Bigarren atala. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta Instituzionalean enplegu publikoaren eskumena duten beste organo batzuk.

19. artikulua.- Eusko Jaurlaritzaren sailak.

1. Hona sail bakoitzaren eskudantziak, bertan zerbitzuak ematen dituzten enplegatu publikoei dagokienez:
 - a) Behin-behineko langileak izendatzea, betiere enplegu publikoaren eskumena duen sailak ezarriko dituen mugen barruan.
 - b) Izendapen askeko lanpostuetarako deialdi publikoak ebaztea, lege honetan aurreikusitakoarekin bat etorruta.
 - c) Bateragarritasun-espedienteak ebaztea; ebatzi ere, enplegu publikoaren eskumena duen sailak jarritako irizpideei jarraiki, eta Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorrak nahitaezko txostena eman ondoren.
 - d) Saileko lanpostuen diseinua eta eginkizunak eta lanpostu-zerrendak proposatzea, eta beste horrenbeste egitea enplegu publikoa antolatzeko tresna osagarriekin ere. Hori guztia egiteko, enplegu publikoaren eskumena duen sailak bere garaian ezarriko dituen jarraibide eta irizpideak bete beharko dira.
 - e) Saileko prestakuntza-planak sustatu eta kudeatzea.
 - f) Sailaren barrurako planak, enplegu publikoa antolatu eta plantillak optimizatzekoak, prestatu eta onartzea, enplegu publikoaren eskumena duen sailak nahitaezko txosten loteslea egin eta gero.
 - g) Saileko giza baliabideei buruzko landa-lana egiten laguntzea, enplegu publikoaren eskumena duen sailak halakoak garatu edo sustatzen dituenean.
 - h) Zerbitzu-eginkizunak ematea, sail edo erakunde autonomo bereko lanpostuak hornitzeari dagokionez. Eskudantzia hori egikaritzeko, enplegu publikoaren eskumena duen sailak jarritako irizpideei jarraitu beharko zaie.
 - i) Sailaren ordezkaritza izendatzea, funtzionarioen eta langile lan-kontratudunen ordezkaritzarekin negoziatzea.

- j) Diziplina-ahalak egikaritzea indarrean dauden xedapenen arabera, kasu hauetan salbu: funtzionarioak zerbitzutik behin betiko kentzea eta langile lan-kontratudunak kanporatzea.
 - 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, indarreko araudiak emandako beste eginkizunak guztiak eta enplegu publikoaren eskumena duen sailak bereetatik deskontzentratzen dizkion gainerakoak.
2. Artikulu honen lehenengo apartatuan zerrendatutako eskumenei dagokienez, saileko organoek egikaritutako dituzte, dagokion egitura organikoaren dekretuan eginkizun edo funtzio horiek esleitu zaizkien neurrian; egikaritu ere, eskumena zein den, Eusko Jaurlaritzak edo enpleguaren eskumena duen sailak erregelamendu bidez zehaztuko dituen arau eta irizpideen arabera.
3. Era berean, artikulu honen lehenengo apartatuan zerrendatutako eskumenei dagokienez —behin-behineko langileak izendatzea eta d) letran aurreikusitakoa salbu—, erakunde autonomoen eta lege honen aplikazio-eremuaren barruko gainerako erakunde publikoen organoek egikaritutako dituzte haiei adskribatutako langileen kontuetan; egikaritu ere, erakundeon egitura eta funtzionamenduari buruzko arauak ezarritako eskumen-banaketaren arabera.
4. Enplegu publikoaren sektore jakin batzuei adskribatutako 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 etorrira: 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, erakunde 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 urgazleetako langileen gainekoak.
- d) Justizia-administrazioaren eskumena duen sailari, langile hauek kudeatzea, lege honetan eta gainerako ordenamendu juridikoan arautzen denarekin bat etorrira: justizia-administrazioaren zerbitzuko kidegoetako funtzionarioak eta lan-kontratadun langile laguntzaileak, Euskal Autonomia Erkidegoaren lurralde-eremuaren barruko organo judizialei 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 solaskidetza enplegu publikoaren eskumena duen sailaren eta lege honen 18.4. artikuluan aipatzen diren eremu sektorialetako organo kudeatzaileen artean, zertarako eta Autonomia Erkidegoko Administrazio guztiko langileen antolamendua, kudeaketa eta negozioak kolektiboan koordinatzeko.
- 2. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Batzorde Intersektorialak kide hauek izango ditu:
 - a) Enplegu publikoaren eskumena duen sailburua, batzordeburua izango baita.
 - b) Enplegu publikoaren eskumena duen sailburuordea, zeinak batzordeburua ordezkatzeko baitu hura bileran ez dagoenetan, gaixorik denean edo kargua hutsik geratzen denean.
 - c) Enplegu publikoaren eskumena duen zuzendaria.
 - d) Unibertsitatez kanpoko irakasleak kudeatzeko eskumena duen zuzendaria.
 - e) Ertzaintzako funtzionarioak kudeatzeko eskumena duen zuzendaria.
 - f) Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko Giza Baliabideen zuzendaria.

- g) Justizia-administrazioaren zerbitzuko langileak kudeatzeko eskumena duen zuzendari nagusia.
 - h) Euskal Autonomia Erkidegoko Administraziooko beste organo batzuen titularrak, erregelamendu bidez horrela xedatzen denean.
3. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Batzorde Intersektoriala enplegu publikoaren eskumena duen sailari adskribatu zaio.
4. Eusko Jaurlaritzak emango ditu batzorde horren antolamendu- eta funtzionamendu-arauak.

21. artikulua.- Ogasunaren eskumena duen saila.

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

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

22. artikulua.- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.

1. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea organismo autonomoa da, eta enplegu publikoaren eskumena duen sailari adskribatu zaio. Langileen hautaketa eta prestakuntza du arduragai, hala Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrearen eta haren organo autonomoen zerbitzuko langileena, enplegu publikoaren eskumena duen sailaren jarraibide eta irizpideei jarraiki, nola gainerako euskal sektore publikoaren zerbitzukoena, lege honetan aurreikusitakoaren arabera.
2. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak eskumen hauek ditu Euskal Autonomia Erkidegoko Administraziooko eta haren erakunde autonomoetako enplegatu publikoei dagokienez:
- a) Hautaketa-prozesua kudeatzea karrerako funtzionario, bitarteko funtzionario, langile lan-kontratadun finko eta aldi baterako lan-

kontratudunei dagokienez; kudeatu ere, enplegu publikoaren eskumena duen sailak finkatutako oinarrien, programen, proben edukien eta irizpideen arabera.

- b) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen zerbitzuko langileen lanposturako prestakuntza —hizkuntza-prestakuntza eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko prestakuntza barne— eta karrera profesionalerako prestakuntza.
 - c) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta haren sektore publikoaren zuzendaritzako langile publikoen gaitasun profesionalak egiaztatzea, lege honen III. tituluan aurreikusitakoaren arabera.
 - d) Lege honetan aurreikusitakoaren 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 egiaztapenaz arduratzea, lege honetan ezarritakoaren arabera. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak dagokien langileen sindikatu-ordezkaritzari emango dio hizkuntza-eskakizunen egiaztapenaren berri.
 - b) Aintzatespena ematea Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak antolatu edo eman ez duen prestakuntzari eta gaitasun profesionali, dagokion garapen-araudian aurreikusitakoaren arabera.
 - c) Euskal administrazio publikoetako giza baliabideen arloko ikerketa sustatzeko politikak garatzea eta arlo horretako argitalpenak zabaltzea.
 - d) Zuzendaritzako langile publikoen gaitasun profesionalak egiaztatzea, lege honen III. tituluan aurreikusitakoaren arabera.
 - e) Euskal administrazio publikoetako enplegatu publikoen etengabeko prestakuntza finantzatzeko funtsak kudeatzea.
 - f) Zuzendaritza-garapeneko programak ematea edo homologatzea euskal administrazio publikoetako zuzendaritzako langile publiko profesionali dagokienez, Eusko Jaurlaritzak eta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak jarritako irizpideen arabera.

- 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-eskakizunak egiaztatzea eta zuzendaritzako langile publiko profesionalen gaitasunak egiaztatzea.
 - h) Lege honetan aurreikusitakoaren 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 kudeaketarako gomendioak sinatu ahalko ditu gainerako administrazio publikoekin edo sektore publikoko erakundeekin. Azken kasu horretan, zerbitzua eskatzen duen administrazio publikoak edo erakundeak ordaindu beharko du hautaketa-prozesuaren kostua.
 6. Era berean, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak, hitzarmenak edo kudeaketarako gomendioak sinatuta foru- eta toki-administrazioekin nahiz euskal sektore publikoko gainerako erakundeekin, hauek bereganatzeko aukera izango du, administrazio edo erakunde horietako enplegatuei dagokienez: prestakuntza, kanpo-prestakuntzaren homologazioa eta gaitasunen egiaztapena. Ildo beretik, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak hitzarmen espezifikokoak sustatuko ditu EUDEL Euskadiko Udalen Elkartearekin, tokiko entitateen langileen prestakuntza bermatzeko asmoz.
 7. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea lankidetzan ariko da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean enplegu publikoaren eskumena duen sailarekin, prestakuntza-politikaren definizioan eta hautaketa-prozesuen diseinuan ariko ere.
 8. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak bere lanpostuak hornitzeko prozeduretarako lankidetzara eska diezaioke Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari.

23. artikulua.- Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra.

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

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

2. Enplegu publikoaren eskumena duen sailari esleituak zaizkio ikuskatze-lanak, eta erabateko independentziaz eta autonomiaz gauzatuko dituzte lanak, ikuskatu, aztertu eta ebaluatu beharrezko organo eta pertsonak dagokienez.

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

3. Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorrek eginkizun hauek ditu:
 - a) Begiratzea zerbitzu publikoen eta bertako langileen jardunak betetzen duela indarrean diren lege-xedapenetan jasotakoa.
 - b) Elkarlanean jardutea, hala badagokio, dagokion zuzendaritza operatiboarekin edo erakunde eskudunarekin Administrazioaren jarduketa-prozeduren sinplifikazioan, arintzean eta gardentasunean.
 - c) Zehaztea zerbitzu publikoek zenbateraino funtzionatzen duten helburuak erdiesteari dagokionez, unitate eta zerbitzuetan barne-auditoretzak eginez eta kudeaketa-programen garapena eta betetzea egiaztatuz, bai eta emaitzak proposatu diren helburuei zenbateraino lotzen zaizkien ere.
 - d) Egiaztapena eta jarraipena egitea herritarren erreklamazio eta salaketek, bai eta Administrazioaren jarduketa eta erantzunei ere.
 - e) Enplegatu publikoen jarduketa ustez irregularrak aztertzea eta, hala badagokio, organo eskudunei proposatzea neurri egokiak har ditzatela.

- f) Jarduerak sustatzea, enplegatu publikoen eta antolamenduen zintzotasun profesionalaren eta portaera etikoen mesedetan.
- g) Behar diren neurri edo aldaketa guztiak proposatzea zerbitzuek hobeto funtzionatzeko.
- h) Lankidetzeta eta aholkularitza eskaintzea diziplina-espedienteak izapidetzean, erakunde eskumendunak hala eskatuz gero.
- i) Beste edozein eginkizun, baldin eta, zerbitzuen ikuskaritza orokorren eskumen propioen izaeraren barruan, indarreko ordenamendu juridikoak ematen badie edo Funtzio Publikoaren alorreko ardura duen sailburuak 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. Foru- eta toki-administrazioei eta Euskal Herriko Unibertsitateari dagokienez, organo hauek izango dira eskumendun enplegu publikoaren alorrean: foru- eta toki-araubideari buruzko legerian aurreikusitakoak eta, hala badagokio, lege honetan osagarri gisa ezarritakoak.
- 2. Organo horiek egikarituko dituzte enplegu publikoaren alorreko araugintza- eta exekuzio eskumenak, lege honetan aurreikusitakoaren arabera egikaritu ere.
- 3. Zehazki, foru eta toki-administrazioek eta Euskal Herriko Unibertsitateak, beren buruak antolatzeko ahalak erabiliz, Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra sortuko dute, hala badagokio.

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

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

Lege honen 3.2. artikuluan aipatzen diren gainerako administrazio publikoei dagokienez, kasuan kasuko erakundearen gobernu-organoei egokituko zaie enplegu publikoaren eskumena egikaritzea, aplikagarri 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 eginkizun profesional ordaindutan dihardutenak.

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

2. Euskal enplegatu publikoak, zer araubide juridiko duten, mota hauetakoren batekoak izango dira:
 - a) Karrerako funtzionarioak.
 - b) Bitarteko funtzionarioak.
 - c) 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 iraunkorrak ematen dituztenak eta euskal administrazio publikoetara loturik daudenak zuzenbide publikoak araututako estatutu baten bidez.

28.- artikulua.- Bitarteko funtzionarioak.

1. Hauek dira bitarteko funtzionario: urgentziak eta beharrak hala aginduta, berariaz justifikatutako arrazoiak direla-eta, berez karrerako funtzionarioei erreserbaturiko 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 edo zeregin-pilaketa egotea. Gehienez ere, sei hileko eperako izango da, hamabi hileko aldi batean.

d) Funtzionarioen lanaldi-murrizketa edo prestakuntza-prozesuak.

e) Aldi baterako programen exekuzioa, hauek kontuan hartuta:

1. Euskal administrazio publikoen gobernu-organoek aldi baterako programen exekuzioa onartu ahal izango dute; betiere, programa horiei lotutako zereginak ezin badituzte bete dauden langileekin.

2. Oro har, aldi baterako programen iraupena ez da hiru urte baino gehiago izango, eta, hala behar eta justifikatuz gero, gehienez urte betez luza daiteke. Luzapenerako, baina, aldeko txostena beharko da, aurretiaz, dagokion euskal administrazio publikoan Ogasun eta Funtzio Publikoaren eskumena duen sail edo erakundeak emana.

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

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 berriro adskribatzean, baldin eta, itzultzeko edo berriz sartzeko irizpideen arabera, okupatzailerik gabeko dotazio hutsik ez badago.

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

d) Lanpostua amortizatzean.

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

29. artikulua.- Langile lan-kontratudunak.

1. Hauek dira euskal administrazio publikoen zerbitzuko langile lan-kontratudun: aurrekontuan diruz hornitua dauden lanpostu edo plazetan dihardutenak; jardun ere, idatziz formalizatutako lan-kontratu baten bitartez, lan-arloko legeriaren arabera langileak kontratatzeke edozein modalitate baliatuta.
2. Honelakoak izan daitezke langile lan-kontratudunak, kontratuaren iraupenaren arabera: finkoak, epai baten ondorioz epemugarik ez dutenak edo aldi baterakoak.
3. Langile lan-kontratudun finkoak eta aldi baterako lan-kontratuko langileak hautatzeko, lege honetan aurreikusitako sistemen arabera jardun behar da, eta beti errespetatu behar dira Konstituzioan jasotako printzipio hauek: berdintasuna, merezimendua eta gaitasuna, publikotasuna eta lehia askea.
4. Aldi baterako lan-kontratuko langileak kontratatzeari eta haien kontratua bertan behera uzteari dagokienez, kontratu-mota bakoitzari aplikatzen zaion lan-legeria izango da arau.
5. Zuzendaritzako langile lan-kontratudunak 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 zuzendaritzako langile publiko profesionalen lan-baldintzak zehaztea.
6. Hauek aplikatuko zaizkie epai baten bitartez langile lan-kontratudun mugagabe ez-finkoaren izaera lortzen dutenei: lege honen hogeita zortzigarren xedapen gehigarriko aurreikuspenak.

II. KAPITULUA. Konfiantzako eta aholkularitza berezirako langileak.

30. artikulua.- Behin-behineko langileak

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

III. TITULUA

ZUZENDARITZA FUNTZIOA ETA ZUZENDARITZAKO LANGILE PROFESIOALEN ESTATUTUA EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN.

I. KAPITULUA. Zuzendaritza publiko profesionala. Antolamendua.

31. artikulua.- Zuzendaritza publiko profesionala.

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

32. artikulua.- Zuzendaritzako langile publiko profesionalak.

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

33. artikulua.- Zuzendaritza-izaerako lanpostuen eginkizunak.

1. Hauek izango dira zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostu euskal administrazio publikoetan: halakotzat definitzen direnak administrazio bakoitzeko zuzendaritza izaerako lanpostuak antolatzeko baliabideetan.
2. Zehatzago esanda, zuzendaritzako lanpostutzat jo ahal izango dira batez ere eginkizun hauek, guztiak edo batzuk, gauzatzea dakartenak:
 - a) Helburuak jartzea eta ebaluatzea.
 - b) Zuzendaritza politikoan onartutako politika publikoak prestatzen eta exekutatzen parte hartzea.
 - c) Beren eskumeneko zerbitzuak eta proiektuak planifikatzea, koordinatzea eta ebaluatzea, eta berrikuntzak eta hobekuntzak egitea, zuzendaritza politikoko organoek zuzenean gainbegiratuta.

- d) Dagokien eskumen-eremuan, pertsonen zuzendaritza, baliabideen kudeaketa eta aurrekontuaren exekuzioa.
 - e) Autonomia eta ardura handia hartzea bere helburuak betetzeari, dagozkion euskal administrazio publikoen gobernu-organismoek ezarritako jarraibideak begiratu.
 - f) Postua betetzeak eskatzen duen kudeaketa-, teknika- edo lanbide-eduki nabaria, eta funtsezko ekarpena politika publikoak abiarazi eta garatzeko.
3. Nolanahi ere, euskal administrazio publikoetako gobernu-organismoen esku egongo da, erabat, lanpostu jakin batzuk norbere administrazio publikoko zuzendaritza publiko profesionalaren barruan sartzea, egokitze jotako autoantolamendu- eta aukera-irizpideen arabera.

34. artikulua.- Zuzendaritza-izaerako lanpostuen eskakizunak.

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

35. artikulua.- Zuzendaritza-postuen monografiak.

- 1. Euskal administrazio publikoek eta haien erakunde instrumentalek monografia bana egin beharko diote egiturari daukaten zuzendaritza-postu bakoitzari. Hauek zehaztu beharko ditu monografiak: zer eginkizun esleitu zaion lanpostu bakoitzari, eta, hala bada, dagokion, zer gaitasun profesional berezi eskatzen den lanpostuko zereginak zuzen betetzeko.
- 2. Lanpostuan aritzeko eskatzen diren gaitasun profesionalak gutxienez hiru atal hauetan sailkatu beharko dira:

- a) Eskatzen diren gutxieneko ezagutzak.
- b) Gutxieneko lan-esperientzia eremu funtzional bereko edo antzeko bateko lanpostuetan. Behar izanez gero, hau ere adieraziko da: zer prestakuntza-programa baloratuko diren zuzendaritza-postua hornitzeko prozesuan.
- c) Bestelako gaitasun batzuk, lanpostua zuzen betetzeari lotuak.

36. artikulua.- Zuzendaritza-izaerako lanpostuak antolatzeke baliabideak edo tresnak.

1. Zuzendaritza-izaerako lanpostuak antolatzeke baliabide batean jasoko dira zuzendaritza-izaerako lanpostuak, eta baliabide edo tresna hori, enplegu publikoari buruzko oinarritzko legeetan aurreikusitakoaren arabera, ez da negoziazio kolektiboaren xede izango.
2. Beraz, zuzendaritza-lanpostuak antolatzeke baliabide horretan, gutxienez datu hauek jaso beharko dira espresuki:
 - a) Lanpostuaren izena.
 - b) Lanpostua hornitzeko eskakizun orokorrak. Besteak beste, hauek zehaztu beharko dira: lanpostua dagokion administrazioko karrerako funtzionarioei edo langile lan-kontratadun finkoei erreserbatzen zaien, edo beste administrazio batzuetako langileentzat irekita dagoen, are enplegatu publiko ez direnentzat ere.
 - c) Lanpostuaren betekizun bereziak, lanpostuan jarduteko eskatzen diren gaitasun profesionalei lotuak.
 - d) Dena delako zuzendaritza-lanpostua funtzionario publikoen sistemaren barruan badago, lanpostua hornitzeko behar den edo diren garapen profesionaleko gradua edo graduak, karrera profesionaleko sistema ezarrita badago; hala badagokio, lanpostua hornitzeko behar den gradu 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 portzentajeak, dagokion erakundearen aurrekontuetan ezarritakoaren arabera, lege honetan aurreikusitako ehunekoen mugak muga.

3. Euskal administrazio publiko bakoitzaren organo eskudunak onartuko du antolamendu-baliabide edo -tresna hori. Publikoa izango da, eta dagokion aldizkari ofizialean argitaratuko da.

II. KAPITULUA. Zuzendaritzako langile publiko profesionalak izendatzeko prozedura eta haien araubide juridikoa.

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

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

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

4. Lege honen 36. artikuluan jasotzen diren antolamendu-baliabideek ezarritakoaren arabera, honelakoak izan daitezke zuzendaritzako langile publikoak izendatzeko prozeduretarako deialdiak: dagokion administrazio publikoaren langileentzat mugatuak; irekiak, baldin eta plazak beste administrazio publiko batzuetako langileei ere eskaintzen bazaizkie, edo euskal administrazio publikoetako langile ez direnentzakoak.
5. Toki Administrazioak, haren administrazio instituzionalak eta aipatu administrazioen mendeko erakunde instrumental nortasun juridikodunek zilegi dute Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari eskatzea izangaien zerrenda bat, zuzendaritzako langile publiko profesionalak izendatzekoa. Nolanahi ere, zuzendaritzako langile publiko profesionalen izendapena aipatu administrazioen borondatearen eta azken erabakimenaren mende geratuko da.

6. Jaurlearitzak dekretuz arautuko ditu hauek: gaitasun profesionalak egiaztatzeako prozedura, gaitasun horien ebaluazioa, zuzendaritzako langile profesionalak hautatu eta izendatzeko irizpideak eta lanpostua uzteko inguruabarrak. Nolanahi ere, beti errespetatuko du eremu horretako foru-, toki- eta unibertsitate-autonomiaren printzipioa.

38. artikulua.- Kudeaketaren erantzukizuna: emaitzen ebaluazioa.

1. Zuzendaritza-postuen titularrak ebaluazioaren mende egongo dira. Ebaluaziorako irizpide izango dira: eraginkortasuna eta efizientzia, kudeaketaren erantzukizuna eta emaitzen kontrola, ezarri zaizkien xede eta helburuen arabera. Edonola ere, xede eta helburu horiek berriro definitu ahal izango dira, unean uneko politika publikoen arabera.
2. Hauek egin ahal izango dute emaitzen ebaluazioa: nagusi hierarkikoak; beste pertsona batzuek, zeinek, aztertzeako eta egiaztatzeako aukera izanik, fidagarritasun-, objektibotasun-, inpartzialtasun- eta ebidentzia-irizpideak beteko baitituzte ebaluazioan, eta dagokion gobernu-organoak. Emaitzak ebaluatzeako orduan, batez ere honako irizpide hauek hartuko dira kontuan:
 - a) Helburuak jartzea eta ebaluatzea.
 - b) Proiektuen diseinua, plangintza eta kudeaketa.
 - c) Pertsonen zuzendaritza eta kudeaketa.
 - d) Baliabide material, finantzario edo teknologikoen kudeaketa.
3. Izendapen-erabakiak eta goi-zuzendaritzako kontratuak pizgarri-sistema bat ezar dezakete, kudeaketan lortutako emaitzen arabera. Horretarako, ordainsari aldakorren sistema bat ezarriko da, oinarritzat hartuta helburuen betetze-mailaren arabera osagarri bat, zeina emaitzen arabera aldatuko baita. Osagarri hori inoiz ez da izango zenbateko finkokoa, ez eta lanpostuko ordainsari guztien ehuneko bosta baino txikiagoa eta ehuneko hamabosta baino handiagoa ere. Kalkulua egiteko, ordainsari guzti horietatik kanpo utziko dira, hala badagokio, funtzionarioen karrera profesionaleko osagarria eta antzintasuna.
4. Gobernu Kontseiluak hauek onartuko ditu dekretuz bere eskumen-esparrurako: alde batetik, araubide orokor bat, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zuzendaritzako langileentzako pizgarriak onartu eta ezartzeko; bestetik, pizgarrien ordainketa ahalbidetuko duen ebaluazio-sistema.

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

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

1. Zuzendaritzako langile publiko profesionalen enplegu-baldintzak ez dira hartuko negoziazio kolektiboaren gaitzat; izan ere, kasuan kasuko administrazio publikoaren gobernu-organo eskudunek zehaztuko dituzte, beren kabuz.
2. Irizpide hauen arabera formalizatuko dituzte zerbitzu-harremanak euskal administrazio publikoetako sektore publikoko zuzendaritza-postuak betetzen dituzten karrerako funtzionarioek:
 - a) Dena delako zuzendaritza-postua baldin bada Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrekoa, Foru Administrazioa, Toki Administrazioa edo Euskal Herriko Unibertsitatekoa, edota administrazio horien menpeko erakunde autonomo edo zuzenbide pribatuko erakunde publikoetako, dagokion izendapenaren bitartez hornituko da postua.
 1. Karrerako funtzionarioek zerbitzu aktiboan jarraituko dute, eta jabetzan duten lanpostua erreserbatuko zaie, baldin eta beren administrazio publikoko zuzendaritza-postuak betetzeko izendatzen badituzte, edo haren menpeko organismo autonomo edo zuzenbide pribatuko erakunde publikoetako zuzendaritza-postuak betetzeko.
 2. Funtzionarioak, berriz, beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko egoeran egongo dira, eta jatorrizko lanpostuaren erreserbari eutsiko diote, baldin eta beren administrazio publiko zuzendaritza-postuetarako barik beste administrazio publiko bateko edo haren organismo autonomo edo zuzenbide pribatuko erakunde publikoetako zuzendari-postuak betetzeko izendatzen badituzte.
 - b) Euskal administrazio publikoetako administrazio instituzionalekoak ez diren erakunde instrumentaletako zuzendaritza-postuei dagokienez, goi-zuzendaritzako lan-kontratua formalizatuko da postua hornitzeko. Karrerako funtzionarioak, bestalde, sektore publikoko erakunde instrumentaletako zuzendaritzako langile publiko profesional modura

zerbitzuak emateko egoerara pasatuko dira, eta jabetzan duten lanpostua erreserbatuko zaie, lege honen X. tituluan aurreikusitakoaren arabera.

3. Irizpide hauen arabera formalizatuko dituzte zerbitzu-harremanak euskal administrazio publikoetako sektore publikoko zuzendaritza-postuak betetzen dituzten langile lan-kontratudun finkoek:
 - a) Dena delako zuzendaritza-postua baldin bada Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrekoa, Foru Administraziokoa edo Toki Administraziokoa, edota administrazio horien menpeko erakunde autonomo edo zuzenbide pribatuko erakunde publikoetakoa, dagokion izendapenaren bitartez hornituko da postua. Langile lan-kontratudun finkoak nahitaezko eszedentzia-egoerara pasatuko dira, eta jabetzan duten lanpostua erreserbatuko zaie, hala badagokie.
 - b) Euskal administrazio publikoetako administrazio instituzionalekoak ez diren erakunde instrumentaletako zuzendaritza-postuei dagokienez, goi-zuzendaritzako lan-kontratua formalizatuko da postua hornitzeko. Langile lan-kontratudun finkoak nahitaezko eszedentzia-egoerara pasatuko dira, eta jabetzan duten lanpostua erreserbatuko zaie, hala badagokie.
4. Zuzendaritza-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. Zuzendaritzako langile publiko profesionalek, bestalde, Eusko Jaurlaritzako kargu publikodunen bateraezintasunen araubidea bete beharko dute, ahaztu gabe, jakina, toki-araubideko oinarritzako legeriak bateraezintasunei eta interes-gatazkei buruz aurreikusitako berezitasunak, Toki Administrazioko zuzendaritzako langile publiko profesionalei dagokienez.
6. Zuzendaritzako langile publiko profesional izatea ez da merezimendutzat joko funtzionario edo langile lan-kontratudun izatera iristeko orduan. Dena den, barne-sustapeneko eta hornitzeko prozesuetan 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 Erkidegoaren Administrazioko, Foru Administrazioko, Toki Administrazioko edo Euskal Herriko Unibertsitateko zuzendaritzako langile publiko profesionalek hauek bete beharko dituzte bere jardunean: erakunde bakoitzeko kargudun publikoen jokabide-kodeek dakartzaten irizpideak eta aurreikuspenak.
9. Artikulu honetan lanpostuaren erreserba aipatzen denean, lanpostu hau erreserbatzen dela ulertu behar da: enplegatu publikoak jabetzan duena, dela lehiaketaren bitartez, dela destino-esleipenez karrerako funtzionarioaren izaera lortzeko prozesuaren ondoren.

IV. TITULUA

ENPLEGU PUBLIKOAREN ANTOLAKETA ETA EGITURA.

I. KAPITULUA. Enpleguaren antolaketa euskal sektore publikoan

Lehenengo atala. Euskal administrazio publikoetako enplegu publikoa antolatzeke baliabideak edo tresnak.

40. artikulua.- Lanpostua.

1. Lanpostua da enplegu publikoa egituratzeko oinarrizko unitatea. Lanpostua eratzeke, eginkizun edo erantzukizun batzuk ematen zaizkie, eta enplegatu publikoek gauzatzen dituzte zeregin edo atazen bitartez.
2. Lanpostuak dotazio bat edo gehiago izan ditzake, lan-kargak edo haien interdependentziak eskatu bezain beste.
3. Hala egokituz gero, unean uneko egoeraren araberrako 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: lanpostua betetzeko behar diren konplexutasun-eta koordinazio-eskakizunak, lanpostuaren eginkizunak eta lanpostuan aritzeko behar den edo diren garapen profesionaleko gradua edo graduak.
5. Administrazioak autoantolatzeke gaitasuna duenez, bere esku izango du, alde batetik, lanpostuak sortu eta kentzea, eta, bestetik, lanpostuen eginkizunak eta zereginak aldatzea. Lanpostu edo dotazioaren bati oinarrizko ezaugarriak funtsean aldatuz gero, amortizazioa gertatuko da,

eta beste bat sortu beharra, edo, hala badagokio, izan baden beste baten barruan sartzea.

41. artikulua.- Lanpostuan jarduteko eskubidea

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

42. artikulua.- Lanpostuak taldekatzea. Arlo funtzionalak.

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

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

43. artikulua.- Lanpostu motak

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

44. artikulua.- Eginkizun publikoen erreserba. Salbuespenak.

1. Funtzionario publikoak ariko dira, eskuarki, euskal administrazio publikoetako lanpostuetan.
2. Oro har, euskal administrazio publikoetan, funtzionario publikoentzat erreserbatuta daude eginkizun hauek bereziki: administrazio publiko bakoitzaren ahal publikoen egikaritzan edo interes orokorren zaintzan zuzenean nahiz zeharka parte hartzea eskatzen dutenak. Eginkizun horien artean daude, besteak beste:
 - a) Administrazio-espedienteen instrukzioa edo ebazpen-proposamena egitea.
 - b) Administrazio-arauak edo -ebazpenak betetzen diren ikuskatzea, zaintzea edo kontrolatzea.
 - c) Polizia-aginduak ematea.
 - d) Ekonomia-, finantza- eta aurrekontu-kudeaketaren kontrola eta fiskalizazioa.
 - e) Kontabilitatea.
 - f) Diruzaintza.
 - g) Fede publikoa.
 - h) Diru-bilketa.
 - i) Erregistroetako inskripzio, idazpen, ezerezte eta gainerako administrazio-egintzak, erregistroak euskal administrazio publikoen titulartasunekoak direnean.
 - j) Arau juridikoak prestatzea.

- k) Zentzagarriak edo zehapenak ezartzea.
 - l) Arbitraje- eta bitartekaritza-ahalak egikaritzea.
 - m) Kontratazio-prezioen eraketa.
 - n) Baimentze-eginkizunak.
 - ñ) Laguntzak eta diru-laguntzak ematea.
 - o) Gardentasunaren eta gobernu onaren arloekin lotutako jarduerak.
 - p) Larrialdien kudeaketa eta babes zibila.
3. Nolanahi ere, euskal administrazio publikoek langile lan-kontratadunak izenda ditzakete aurreko apartatuan zerrendatutako eginkizunekin zerikusia duten lanpostuetan jarduteko; betiere, sinesgarriro justifikatuta lanpostu horietan ez direla ahal publikoak egikaritzen.
4. Lanpostu-zerrendetan aurreikus daiteke langile lan-kontratadunak aritzea lanpostu jakin batzuetan, baina esparru hauetan bakarrik:
- a) Aldian behingo edo jarraipenik gabeko premiak betetzeko lanpostuak.
 - b) Alor jakin batzuetako enplegu instrumentalak — eraikin, ekipo eta instalazioen mantentze-lanak eta zaintza, arte grafiokoak eta inkestak- funtsezko eginkizun dituztenak zerbitzuen funtzionamendurako behar den azpiegitura materiala mantentzea edo erabakiak hartzeko beharrezko diren azterlanak ahalbidetzeko datu objektiboak eskaintzea.
 - c) Izaera bereziko enpleguak, prestakuntza akademiko jakin baten beharrik ez dutenak, izan badiren kidegoei edo eskalei ezin esleituzkoak eta, lanpostuen edukiaren izaeragatik, beste lanposturik sortzeko egokierarik ematen ez dutenak.
 - d) Menpekoen atazak 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 mailaren arabera, gaitasunak 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 erlijio-irakasleak.
 - i) Atzerriko postuak, laguntza-eginkizunak dituztenak.
 - j) Eusko Legebiltzarraren lege baten bitartez zehazten diren enpleguak, kontuan hartuta enplegu horien izaera edota enpleguak adskribatuta dauden organo edo unitateek ematen duten zerbitzuaren ezaugarriak.
5. Era berean, euskal administrazio publikoek ahalmena izango dute funtzionarioak izendatzeko, aurreko apartatuan zerrendatutako eginkizunekin zerikusia duten lanpostuetan ari daitezen; betiere, sinesgarriro justifikatuta lanpostu horietan ahal publikoak egikaritzen direla.
6. Era berean, enplegatu publiko hauek ere izan daitezke langile lan-kontratudun: foru- eta toki-administrazioetako erakunde autonomo eta instrumentaletakoak, baldin eta beren eginkizunak gizarte-zerbitzu, enplegu, kultura eta kirol politiketara bideratzen badituzte.
7. Dagokion sortze legeak kontrakoa esaten ez badu, langile lan-kontratudun izango dira zuzenbide pribatuaren mendeko erakunde publikoen zerbitzuko langileak, enpresa-erakunde publikoetakoak, sozietate publikoetakoak, tokiko merkataritza-sozietateetakoak eta partzuergo, mankomunitate eta fundazio publikoetakoak; nolanahi ere, funtzionarioentzat erreserbatutako lanpostuak izango dira, beti, agintaritza edo ahal publikoak egikaritzea dakartenak.

45. artikulua.- Lanpostu-zerrendak.

1. Lanpostu-zerrendak euskal administrazio publikoen tresna edo baliabideak dira, eta haien bitartez beren barne-egiturak arrazionalizatu eta ordenatzen dituzte, langile-beharrizanak zehazten, lanpostuetan jarduteko eskakizunak definitzen eta lanpostu bakoitza sailkatzen.

2. Lanpostu-zerrendek hauek hartuko dituzte barruan, batera edo bereizita: aurrekontuan zuzkidura duten egiturako lanpostu guztiak, funtzionario, langile lan-kontratudun eta behin-behineko langileentzat erreserbatuta daudenak.
3. Lanpostu-zerrendak eta haietan izandako aldaketak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko dira, edo kasuan kasuko lurralde historikoko aldizkarian foru-aldundietakoak edo toki-erakundeetakoak direnean. Argitaratu eta hurrengo egunean hasiko dira ondorioak izaten lanpostu-zerrendak, non eta berariaz beste data bat zehazten ez den.
4. Une bakoitzean errazago ezagutu dadin zein den lanpostu-zerrenden egoera, bai eta zerrenda horien kudeaketa errazteko ere, enplegu publikoaren eskumena duten organoek aldian-aldian eguneratuko dute zerrendon gaineko informazioa. Halaber, administrazio bakoitzeko egoitza elektronikoan agertu beharko dira bateratuta, gardentasunez, eta etengabe eguneratuta.
5. Ez da egongo lanpostu-zerrenda aldeztu aurretik zertan aldaturik kasu hauetan: dagokien euskal administrazio publikoetan funtzio publikoaren eskumena duten sailek funtzionarioen lanpostuen adskripzioa aldatzea - giza-baliabideen berresleipen, berradskripzio edo birbanaketarengatik aldatu ere —, baldin eta destino berria badago eragindako langileen arestiko zerbitzu-udalerri berean — edo campus berean, Euskal Herriko Unibertsitatearen kasuan — eta lan-baldintzak aldatzen ez badira. Gorabehera hori, 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 ordeztuak.

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. Gobernu Kontseiluak onartuko ditu Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako lanpostu-zerrendak, lege honen 17. artikuluan xedatutakoaz bat.
9. Foru- eta toki-administrazioetan eta Euskal Herriko Unibertsitatean, haien arauen arabera horretarako eskumena duen organoak onartuko ditu lanpostu-zerrendak.

46. artikulua.- Lanpostu-zerrenden edukia.

1. Lanpostu-zerrendek datuok adieraziko dituzte, nahitaez, lanpostu bakoitzeko:
 - a) Lanpostuaren izena eta lanpostu bakoitzetik dagoen dotazio-kopurua.
 - b) Zer sail edo zentro organikori adskribatu zaion.
 - c) Funtzionarioentzat erreserbatutako postuei dagokienez, zeri adskribatzen zaizkion: sailkapen profesionaleko talde edo azpitalde, eta kidego, eskala edo beste sistema batzuk. Ez dago eragozpenik lanpostuak talde, azpitalde, kidego edo eskala bat baino gehiagori 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 horniketa 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 edo plantillak optimizatzeko planen ondorioz.
4. Behin-behineko langileen lanpostu-zerrendek hauek jasoko dituzte, gutxienez: artikulua honen 1. apartatuko a), b), g) eta h) letretan aipatzen den informazioa, eta ordainsarien guztizko zenbatekoa.

47. artikulua.- Enplegu publikoa antolatzeko tresna edo baliabide osagarriak.

1. Enplegu publikoa antolatzeko beste tresna osagarri batzuk erabil ditzakete euskal administrazio publikoek, lanpostu-zerrendek jasotako informazioa osatze aldera.
2. Kudeatzeko tresna osagarriak dagokien euskal administrazio publikoetan funtzio publikoaren eskumena duen organoak onartuko ditu. Besteak beste, datu hauek jasoko dituzte tresna horiek:
 - a) Lanpostuaren eginkizunen deskribapena eta lanpostuan jarduteko behar edo gomendatzen den gaitasun-profila.
 - b) Garapen profesionaleko gradua edo graduak edo, hala badagokio, gradu pertsonal finkatua, lanpostu jakin batzuetarako eskatzen baitira.
 - c) Lanpostua zer arlo funtzionali edo taldekatze-sistema alternatibori adskribatzen zaion.
 - d) Lanpostuak hornitzeko prozeduretan baloratu behar diren berariazko merezimenduak.
 - e) Unean uneko egoeraren arabera edo aldi baterako lanpostuak, aldi baterako programak aurrera eramateko edo ohiko baliabideekin burutu ezin dituzten lan-zamei aurre egiteko, edo aldian behingo edo jarraipenik gabeko premiak betetzeko lanpostuak.
 - f) Lanpostuen ordainsari-osagarrien zenbatekoak zehazteari dagokionez, kontuan hartu beharreko faktoreen identifikazioa eta balioespena.
 - g) Aukera gutxiagoko edo integratzeko beharra duten kolektibo jakin batzuei gordetako aldi baterako lanpostuak, eta mota edo maila desberdineko desgaitasunak dituzten langileei gordetako lanpostuak.

3. Enplegu publikoa antolatzekeo tresna osagarriak publikoak izango dira, eta arau-garapenean zehaztuko dira horretarako prozedurak.

Bigarren atala.- Enplegu publikoa planifikatzeko tresnak.

48. artikulua.- Enplegu publikoaren plangintza.

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

Enplegu publikoaren plangintzak genero-ikuspegia sartuko du, eta oinarri hauek izango ditu: Administrazio Publikoaren giza baliabideak egokitzea, eta politika egokiak prestatzea prestakuntzako, lanbide-sustapenerako eta mugikortasunerako.

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

49. artikulua.- Enplegu publikoa antolatzekeo planak.

1. Euskal administrazio publikoek aukeran izango dute enplegu publikoa antolatzekeo planak onartzea eta funtzionarioei zein langile lan-kontratudunei aplikatzea.
2. Enplegu publikoa antolatzekeo programek hauek bete beharko dituzte: aurrekontuan jarritako mugak eta lege honetan nahiz lege hau garatuko duten xedapenetan jasotako arauak. Enplegu publikoa antolatzekeo planen neurriek edo jarduerak langile lan-kontratudunei eragiten badiete, lan-zuzenbideko arauak diotenaren arabera garatu beharko dira.
3. Enplegu publikoa antolatzekeo planek neurri hauek jaso ditzakete, beste batzuen artean:
 - a) Langile-baliabide eta -berrizantzen azterketa, hala langile-kopuruaren aldetik nola lanpostuan jarduteko behar den gaitasun profesionalarenetik.
 - b) Lana antolatzekeo eta lan-denbora berrantolatzekeo sistemei buruzko aurreikuspenak, denbora partzialeko lanari buruzkoak eta lanari aplikatutako komunikazio eta informazioko teknologiei buruzkoak.
 - c) Telelan-neurriak eta lanpostuaren kokapena malgutzeko neurriak.

- d) Plangintzaldirako pertsonal-beharrizanak betetzeko moduak identifikatzea, kontuan izanda hautaketarako, mugikortasunerako 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 mugikortasunaren 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 mugikortasunerako neurriak ere.
 - i) Prestakuntzako eta praktiketako kontratuak sustatzeko neurriak, gazteak sektore publikoan sar daitezen.
 - 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 arrazoiaren 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 dituenak: lortu nahi diren helburuak, eta helburu horiek lortu ahal izateko zenbat lanpostu 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, artikuluko honen 3. apartatuan jasotzen diren neurriak negoziazio kolektiboko prozesu berezian landuko dira, sindikatuen ordezkariekin, lege honetan aurreikusten diren prozedura eta epeak errespetatuta. Gainera, entzunaldia eskainiko zaio interesdunari.

50. artikulua.- Plantillak optimizatzeko planak.

1. Plantillak optimizatzeko planak antolamendu-planen modalitate berezi bat dira, eta helburu nagusizat dute egoera jakin batzuei aurre egitea, hots, euskal administrazio publikoei enplegu publikoa arrazionalizatzeko eta optimizatzeko nahiz, hala behar duenetan, birdimentsionatzeko neurriak eskatzen dizkieten egoerei, baldin eta zerbitzuen eskaintza berriz definitu beharra gertatzen bada, gastu publikoa murrizten bada aurrekontua mugatu beharra dagoelako nahiz ekonomia edo finantzen krisia gertatu delako, edo diru-sarrera publikoak murrizten badira, eta horren ondorioz ezinezkoa bada unean uneko plantillei eustea.
2. Aurreko artikuluko 3. apartatuan jasotako neurriez gainera, plantillak optimizatzeko planek aukera emango dute neurri hauek hartzeko, beste batzuen artean:
 - a) Lanpostuen edo dotazioen administrazio-zamen azterketa, egituren barruan bideragarriak diren ala ez zehazteko, eraginkortasun-, efizientzia- eta ekonomia-irizpideen arabera.
 - b) Giza-baliabideen berresleipen, berradskripzio edo birbanaketarako neurriak, prestakuntzako derrigorrezko programen bitartez; programa horietan, lanpostu berriak betetzeko eskatzen diren gaitasunak egiaztatu beharko dituzte eragindako langile publikoek.
 - c) Birbideratze profesionalerako neurri osagarriak, giza baliabideen berresleipenerako prozedura baten barruan, prestakuntza-programen bitartez, zeinen helburua izango baita enplegatu publikoek beharrezko diren gaitasunak garatzea beste arlo funtzional, sektore edo, are, administrazio publiko batzuetako lanpostuetako eginkizunak bereganatu eta atazak bete ahal izateko.

3. Aurreko artikulua 4. apartatua aurreikusitakoez gainera, plantillak optimizatzeko planek elementu hauek izan beharko dituzte, gutxienez:
 - a) Azterketa zehatza: kasu bakoitzean zer arrazoi dagoen lanpostuak edo, hala badagokio, dotazioak ezabatzea justifikatzeko.
 - b) Aplikatu nahi diren neurrien katalogo bat, berariaz adierazita neurri horiek interes orokorraren onerako hartu behar direla, eta ondo justifikatuta, gainera, proportzionalak direla.
 - c) Derrigorrezko prestakuntza planaren definizioa, eragindako langileek bete beharko baitute, hala badagokio.
 - d) Neurrien denbora-banaketa; neurrien ordenazioa, planak hartutako enplegatu publikoen eskubideetan duten eraginaren arabera, txikienetik handienera sailkatuta.
4. Nolanahi ere, artikulua honen 2. apartatua jasotzen diren neurriak negoziazio kolektiboko prozesu berezian landuko dira, sindikatuen ordezkariekin, lege honetan aurreikusten diren prozedura eta epeak errespetatuta. Gainera, entzunaldia eskainiko zaio interesdunari.

51. artikulua.- Lanpostu-dotazioen berradskripzioak.

1. Lanpostu ez-berezituen dotazioak, unitate edo zentro organiko bati adskribatuta badaude ere, sail edo erakunde autonomo bereko edo ezberdineko beste unitate edo zentro organiko batzuei berradskribatu ahalko zaizkie, zerbitzu-arrazoiak edo antolamendu-beharrizanak direla eta. Ordura arteko eginkizunen antzekoak izango dituzte aurrerantzean ere.
2. Lanpostu-dotazioak berradskribatzeko, beharrezkoa da arrazoiak jasoko dituen memoria aurkeztea. Memoria horretan, hartzen den neurriaren egokitasuna justifikatzeko arrazoiak egiaztatu beharko dira, eta enplegu publikoaren eskumena duen organoak emandako aldeko txosten bat ere sartu beharko da, aurreko zenbakian adierazitako eskakizunak betetzeari buruzkoa. Gainera, entzunaldia eskainiko zaio interesdunari.
3. Berradskripzio hori, ahal dela, berradskribatutako lanpostua zegoen herrian egingo da.
4. Lanpostu-dotazio horiek betetzen zituzten enplegatu publikoak berradskribatuz gero artikulua honetan xedaturik dagoen moduan, ordura arteko baldintza berberetan jarraituko dute lanean.

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

52. artikulua.- Aurrekontu-plantillak.

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

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

53. artikulua.- Enplegu publikoaren eskaintza

1. Aurrekontu-esleipena duten postuak hornitzeko langileak behar badira, eta beharrian horiek ezin badira bete administrazio bakoitzean dauden giza baliabideekin, eta, beraz, langile sartu berrieke bete behar badira, enplegu publikoaren eskaintza egin beharko dute euskal administrazio publikoek eta haien menpeko erakundeek, edo antzeko beste edozein kudeaketa-tresnak erabili.
2. Enplegu publikoaren eskaintza edo antzeko tresnaren bat onartuz gero, konprometitutako postu-dotazioak atera beharko dira deialdian, eta, hala badagokio, gehienez beste ehuneko hamar gehiago, eta kasuan kasuko hautaketa-prozeduren deialdia egiteko gehienezko epea ere jarri beharko da. Eskaintako plazen gehikuntza hori gertatuz gero, lege honen 79.8 artikuluan adierazitako baldintzak bete beharko dira.
3. Enplegu publikoaren eskaintzaren edo antzeko edozein tresnaren exekuzioa hiru urteko epean amaitu beharko da, eskaintza onartzen denetik kontatzen hasita.

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

4. Hauek adierazi beharko dituzte enplegu publikoaren eskaintzak edo antzeko edozein kudeaketa-tresnak: zer plaza huts bete behar dituzten karrerako funtzionarioek eta langile lan-kontratudun finkoek. Funtzionarioek bete beharreko dagokienez, talde edo azpitaldetan sailkatuko dira, eta kidego, eskala, aukera, espezialitate eta titulazio-eskakizunik gabeko beste lanbide-taldetan; langile lan-kontratudunek betetzekoak, berriz, kategoriatan. Hau ere sar daiteke enplegu publikoaren eskaintzan: plaza huts bakoitza zer arlo funtzional edo taldekatze-sistema alternatibori adskribatzen zaion.
5. Ezingo da hautaketa-probarik deitu karrerako funtzionarioek edo langile lan-kontratudun finkoek plazak hornitu ditzaten, plaza horien horniketa konprometituta ez badago enplegu publikoaren eskaintzan edo antzeko edozein kudeaketa-tresnatan.

6. Enplegu publikoaren eskaintzaren edo antzeko edozein kudeaketa-tresnaren onarpena administrazio publikoetako edo kasuan kasuko erakundeetako organo eskumendunei dagokie.
7. Enplegu publikoaren eskaintzak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu beharko dira, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Institutuzionalaren kasuan, eta dagokion lurralde historikoaren aldizkari ofizialean, foru- eta toki-administrazioen kasuan. Haietako 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 erakundeek enplegu publikoaren eskaintza edo antzeko edozein kudeaketa-tresna kasuan kasuko administrazioaren egoitza elektronikoan argitaratu beharko da.

8. Euskal administrazio publikoetako gobernu-organismoek, 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 ekimenara 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 garatuko du eskaintza bateratu hori egiteko prozedura, eta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen txostena beharko du aldezturik.

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

9. Enplegu publikoaren eskaintzak edo antzeko kudeaketa-tresnak, era berean, hauek har ditzake: enplegu publikoa antolatzeko planen eta plantillak optimizatzeko 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.

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

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

6. Administrazio Publikoen Konferentzia Sektorialaren barruan izenpetu litezkeen hitzarmenak gorabehera, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak gutxieneko irizpide komun batzuk proposatuko ditu, pertsonalaren erregistroetan erabil daitezen, eta Eusko Jaurlaritzak onartuko ditu, dekretu bidez.
7. Euskal Autonomia Erkidegoko Pertsonalaren Erregistroan atal berezi bat sortuko da, estatistiketan erabiltzeko eta enplegu publikoari buruzko azterlan eta txostenak egiteko. Euskal administrazio publiko guztietako langile guztiei buruzko datu agregatuen informazioa jasoko du, bai eta administrazio horien sektore publikoa osatzen duten langileena ere.
8. Erregistro horietan, sexu-aldagaiari buruzko datuak inskribatuko dira, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 16. artikuluan aipatuak, eta bermatu egin beharko da erregistratutako datuek bide emango dutela ezagutzeko zeintzuk diren emakumeek eta gizonek euskal administrazio publikoetan dituzten egoera eta baldintzak.
9. Euskal Autonomia Erkidegoko Pertsonalaren Erregistroa Eusko Jaurlaritzari adskribatuko zaio; hain zuzen ere, enplegu publikoaren eskumena duen sailari.
10. Erregelamendu bidez ezarriko dira pertsonalaren erregistroen antolamendua, funtzionamendua eta edukia, bai eta, hala badagokio, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren sektoreetan erregistro osagarriak sortzea ere.
11. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak, datu pertsonalak babesteko legeriak dioena errespetatuz, irizpide batzuk ezarriko ditu euskal administrazio publikoen artean informazioa modu homogeneousan trukatzeko.
12. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko beste erregistro batzuetako datuak jaso ditzake Euskal Autonomia Erkidegoko Pertsonalaren Erregistroak bere helburuak betetzeko behar baditu. Elkarrekiko trukatzea izan daiteke, baldin eta bermatzen bada datu pertsonalen babesari buruzko araudia betetzen dela.
13. Toki-administrazioek ez badute gaitasun teknikorik edo ekonomikorik aski langileen erregistro bat garatu edo mantentzeko, foru-administrazioek laguntza teknikoa eskainiko diete, behar den neurrian, artikulua honetan eskatzen dena beteko dela bermatzeko; horretarako, eragindako administrazioen arteko lankidetzak hitzarmena izenpetuko da.

14. 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.

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

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

2. Jarduna ebaluatzeko sistemek, nolanahi ere, irizpide hauek errespetatu beharko dituzte: edukien garrantzia, tresnen fidagarritasuna, neurrien objektibotasuna, gardentasuna eta bereizkeriarik eza. Aplikazioari dagokionez, enplegatu publikoen eskubideei kalterik egin gabe aplikatuko dira.
3. Jarduna ebaluatzeko sistemen helburu nagusiak honi lotuko zaizkio: enplegatu publikoen errendimendua, motibazioa eta prestakuntza hobetzeari. Era berean, enplegatu publikoei egindako ebaluazioetatik lortutako datuak erabili ahalko dira lanpostuak berraztertze eta prestatze-, hornitze- eta hautatze-prozesuak diseinatu eta berraztertze.
4. Faktore hauek baloratu ahal izango dira jardunaren ebaluazioan:
- a) Lanpostuen errendimendu-estandarren betetze-maila.
 - b) Izaera kolektiboko helburuak eta xedeak betetzea.
 - c) Postuan hartzen diren erantzukizuna eta autonomia.
 - d) Jarrera antolakundean eta talde-lana.
 - e) Orientazioa zerbitzuen hartzaileei.

- f) Sormena eta ekimena.
 - g) Gaitasun pertsonala.
5. Jardunaren ebaluazioak bere ondorioak izango ditu enplegatuen karrera profesionalean, barne-sustapenean, lanpostuen horniduran eta ordainsari osagarrietan; hain zuzen ere, euskal administrazio publikoek egingo dute ondorioen arau-garapena, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen irizpideen arabera eta langileen sindikatu-ordezkaritzarekin negoziatu ondoren, lege honek aurreikusitakoaren arabera.
 6. Karrera profesionala aplikatu eta hari lotutako ordainsari osagarriak jaso ahal izateko —124.2 b) eta 124.2 c) artikuluetan aurreikusten baitira—, aldez aurretik arautu eta onartu beharko dira, kasu bakoitzean, jarduna ebaluatzen sistema objektiboak, eta dagozkion sindikatu-antolamenduekin negoziatu beharko dira.
 7. Jardunaren ebaluazioan emaitza positiboak lortzea beharrezko baldintza izango da enplegatu publikoek garapen profesionaleko graduak eskuratu ahal izateko administrazio bakoitzean ezarriko den karrera-sisteman, lege honetan ezarritakoaren arabera.

56. artikulua.- Lanpostuen azterketak

1. Lanpostuen azterketa beharrezko tresna da informazioa emateko, hala lanari buruzkoa, postuen atazei dagokienez, nola lan hori egiten duten langileei buruzkoa, lana behar bezala egiteko behar den gaitasun-profilari dagokionez. Lanpostuen azterketa enplegu publikoaren plangintza egiteko baliabidez 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 azterketatik ateratako informazioa Administrazio bakoitzaren enplegu publikoko organo eskudunean egongo da, eta bertako enplegatu publikoen eskura egon beharko du.
4. Kudeaketako tresna hori aplikatzen duten euskal administrazio publikoek elkarrekin koordinatzeko aukera izango dute, era bateko zein 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 gai horren inguruan garatutakoa, ezer garatzen badu. Informazio hori beti izango da agregatua, datu pertsonaletatik berezia.

5. Tresna hori aplikatzeko asmoa duen administrazio publikoak langileen ordezkartzarekin negoziatu beharko du.

II. KAPITULUA. Euskal enplegu publikoaren egitura.

57. artikulua.- Sailkapen-taldeak.

1. Hauek erabiltzen dira funtzionarioak sailkatzeko: kidegoak, eskalak, espezialitateak, aukerak edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeak, bai eta beste sistema batzuk ere, baldin eta barnean hartzen badituzte hautaketa-prozesu baten bidez egiaztatutako trebetasun, gaitasun eta jakintza komunak.
2. Sailkatzeko beste sistema batzuk gorabehera, sailkapen-talde hauetan banatzen dira kidegoak eta eskalak, horietara iristeko behar den titulazio akademikoaren mailaren arabera:

- a) A taldea, bi azpitaldetan banatua: A1 eta A2.

Talde horretako kidego eta eskaletara iristeko, graduako unibertsitate-tituluaren jabe izatea eskatuko da. Legeak beste unibertsitate-tituluren bat eskatzen duenean, unibertsitate-titulu hori hartuko da aintzakotzat.

Kidegoak eta eskalak azpitalde horietako bakoitzean sailkatzeko, kontuan hartuko dira bete beharreko eginkizunetan eskatzen den erantzukizun-maila eta sarrera-proben ezaugarriak.

- b) B taldea.

B taldeko kidego eta eskaletara iristeko, lanbide heziketako goi-mailako teknikariaren tituluaren jabe izatea eskatuko da.

- c) C taldea, bi azpitaldetan banatuta, C1 eta C2, sartzeko eskatzen den titulazioaren arabera.

1. C1 azpitaldeko kidego eta eskaletara iristeko: batxiler-titulua edo lanbide-heziketako teknikariaren titulua.

2. C2 azpitaldeko kidego eta eskaletara iristeko: derrigorrezko bigarren hezkuntzako graduatuaren titulua.
3. Aurreko taldeez gain, euskal administrazio publikoek badute aukera bestelako taldekatze batzuk ezartzeko, haietara iristeko exijitu gabe hezkuntza-sisteman aurreikusita dauden titulazioetatik bat ere izatea.
4. Artikulu honen bosgarren eta seigarren apartatuek aurreikusitakoa ahaztu gabe, Eusko Legebiltzarraren lege baten bitartez sortu, aldatu edo kenduko dira kidegoak eta eskalak. Hauek zehaztu beharko ditu legeak:
 - a) Kidego-eskalen izena.
 - b) Horietara iristeko eskatzen den titulazioa.
 - c) Bete beharko dituzten eginkizunen definizioa, haien artean sartu gabe administrazio-organismoek berezko dituzten ahalmen, eginkizun edo eskudantziak.
 - d) Erregelamendu-garapenerako irizpideak zehaztea berariazko tratamendua behar duten gaietarako, baldin eta dena delako kidego edo eskalaren eginkizunen espezialitateak hala eskatzen badu.
5. Foru- eta toki-administrazioek euren esku dute funtzionarioen eskalak, azpieskalak, motak eta espezialitateak ezartzea, bai eta haien sailkapena egitea ere, kontuan hartuta, jakina, lege honetan eta toki-araubideko arau berezietan jasotako aurreikuspenak.
6. Euskal Herriko Unibertsitateak bere esku izango du administrazio eta zerbitzuetako bere langileen kidego eta eskalak sortzea, lege honetan aurreikusitako titulazio-taldeak errespetatuta. Euskal Herriko Unibertsitatearen gobernu-organismoaren erabakiz onartuko dira kidego eta eskala horiek, bat etorrita, betiere, kasu bakoitzari aplikatu behar zaion berariazko arauekin.
7. Ezin izango da sortu kidego edo eskalarik lehendik dauden beste batzuei izendatutako eginkizunen antzekoak edo berdinak betetzeko.

Euskal administrazio publikoek onartuz gero titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen talderik, honela egingo da talde horien ezaugarri komunen zehaztapena: lege honi dagokion erregelamendu-garapena emanda, aldeztu aurretik langileen ordezkaritzaekin negoziatuta eta Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluak txostena eginda.

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

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko funtzionarioak kidegoetan elkartzen dira, hauek kontuan hartuta: funtzionario izateko hautatze-prozeduren ezaugarriak, kidegoetan sartzeko exijitutako titulazio-maila eta bete beharreko funtzioen izaera homogenea.
2. Kidegoa baino maila apalagoko taldekatzeak ere egon daitezke, administrazio publiko bakoitzean enplegu publikoaren arrazionalizazioa ahalbidetzeko. Horretarako, eta bete beharreko funtzioen espezializazioa kontuan hartuta, eskalak, aukerak edo espezialitateak egongo dira.
3. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko 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 dituenean hau 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 dituenean hau 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 administrazioko organo eskumendunak sortuko baititu.
6. Karrerako funtzionarioek euskal administrazio publiko batetik bestera mugitzeko aukera izan dezaten, foru-administrazio eta toki-administrazio publikoek eta Euskal Herriko Unibertsitateak, eskaletan eta azpieskaletan taldekatzeaz gainera, espezialitate eta aukeretan ere taldekatu ahal izango dituzte funtzionarioak; betiere, bat etorrita lege honetan ezarritakoarekin eta, hala badagokio, garapeneko legeria autonomikoak dioenarekin.
7. Lege honek kidegoak aipatzen dituenean, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldea ere barnean sartzen dela ulertuko da.

59. artikulua.- Eskalak eta azpieskalak.

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

60. artikulua.- Aukerak

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

61. artikulua.- Espezialitateak

1. Lanpostu jakin batzuen eduki tekniko eta zehatzak ezagueren espezializazio handiagoa eskatuz gero lanpostu horietan jardun eta kidego eta eskalen eginkizunak betetzeko, espezialitateak sortzea egongo da.
2. Espezialitateen araubide juridikoaren erregulazioa eta haiek sortu, aldatu, elkartu edo ezabatzeko eskakizunak ezartzea administrazio publiko bakoitzaren gobernu-organismoari egokituko zaie; nolana ere, nahitaezkoa izango da haiek zehaztea:
 - a) Espezialitateen izena.
 - b) Eskatzen diren ezaguera bereziak.
 - c) Eskatutako betekizunak egiaztatzeko eta, hala badagokio, galtzeko prozedurak.

62. artikulua.- Lanpostuak adskribatzea kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldee.

1. Lanpostuak kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde zehatz bati adskriba dakizkioke, esklusiboki, baldin eta adskripzio hori ondorioztatzen bada lanpostu horietan garatu beharreko eginkizunen izaeratik. Halaber, lanpostuak kidego edo eskala batzuei adskriba dakizkieke, lanpostuei emandako eginkizunak komunak zaizkienean kidego edo eskala batzuei.

2. Kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde baterako edo batzuetarako adskripzioa, nolanahi ere, lanpostu-zerrendaren bitartez egingo da.

63. artikulua.- Langile lan-kontratudunak.

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

V. TITULUA

FUNTZIONARIOAREN IZAERA ESKURATZEA ETA GALTZEA

I. KAPITULUA. Zerbitzu-harremana eskuratzea eta galtzea

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

1. Euskal administrazio publikoetako karrerako funtzionarioaren edo langile lan-kontratudun finkoaren izaera eskuratzeko, eskakizun 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) Lanpostuaz edo karguaz jabetzea ezarritako epearen barruan, edo, hala badagokio, organo edo agintari eskudunak lan-kontratu finkoa formalizatzea.
2. Artikulu honen 1.b) eta 1.d) apartatuetan ezarritakoaren ondorioetarako, hauek ezingo dira funtzionario izendatu edo langile lan-kontratudun finko gisa kontratatu, eta, beraz, ondoriorik gabe geratuko dira ordura arteko jarduketak: behin hautaketa-prozesua gaindituta, deialdian eskatutako betekizunak eta baldintzak betetzen dituztela egiaztatzen ez dutenak.
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, errespetatu egingo zaizkie bai jatorrizko administrazioko kidego edo eskalako taldea edo azpitaldea, bai aitorturik zuten gradu pertsonalari edo karrerako mailari datxezkion eskubideak eta antzintasuna.

65. 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 erabateko desgaitzako edo desgaitza bereziko zigor irmoa, berdin dio nagusia edo erantsia den.
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 arauak horren inguruan aurreikusi dituzten beste inguruabarrengatik.

66. artikulua.- Funtzionarioaren izaerari uko egitea.

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

67. artikulua.- Funtzionarioaren izaera galtzea nazionalitatea galtzearen ondorioz.

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

68. artikulua.- Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen erretiroa.

1. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen erretiroa izan daiteke:
 - a) Borondatezkoa, norberak eskaturik.
 - b) Arrunta, legez ezarritako adina betetzen denean.
 - c) Funtzionarioari deklaratu gero bere kidego edo eskalako eginkizunak betetzeko ezintasun iraunkorra, edo pentsioa aitortuz gero ezintasun iraunkor absolutuarengatik edo ezintasun iraunkor osoagatik, bere kidego edo eskalako eginkizunak betetzeari dagokionez.
2. Borondatezko erretiroa hartu ahal izango da, interesdunak berak eskatuta, baldin eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubidean ezarritako betekizunak eta baldintzak betetzen baditu.
3. Erretiro arrunta ofizioz deklaratu da, funtzionarioa legez ezarritako adinera iristen denean.
4. Funtzionarioek bere esku dute zerbitzu aktiboaren luzapena eskatzea, baina luzapen hori, gehienez ere, funtzionarioak hirurogeita hamar urte bete bitartekoa izango da. Administrazio publiko eskudunak salbuespen gisa emango du zerbitzu aktiboaren urtebeteko luzapena, baldin eta zerbitzuaren arretak premia larria badu. Luzapena urtero berritu ahal izango da, harik eta funtzionarioak erretiroa hartzeko gehienezko adina betetzen duen arte. Zerbitzuaren arreta-premiak ebaluatzeko, baita dagozkien luzapenak ere, hauek baloratuko dira bereziki: antolaketa-arrazoiak, arrazoi teknologikoak edo langile gehiegi egotea edo plantillak amortizatu beharra, bai eta plantillak gaztetzeko beharra ere. Hain zuzen, horiek guztiak jaso beharko dira enplegu publikoaren antolamendu-plan batean, plantillak optimizatzeko plan batean,

aurrekontu-legeetan, foru-arauetan edo aurrekontu-exekuziorako arau parekagarrietan.

5. Administrazioak, era berean, ezezkoa eman ahal izango dio eskatutako luzapenari, arrazoi eta guzti eman ere, irizpide hauen arabera:
 - a) Emaizta negatiboak azken hiru urteetako jardunaren ebaluazioan.
 - b) Azken hiru urteetan zenbateraino ez diren bete ordutegia eta laneratu beharra.
 - c) Gaitasun psikofisikoa, txosten medikoen bidez egiaztatuko baita. Egiaztapen hori zerbitzuan jarraitzeko luzapena eskatzen den urte bakoitzerako aurkeztu beharko da.
 - d) Azken hiru urteetan egon ez izana zerbitzu aktiboan edo lanpostuaren erreserba dakarten administrazio-egoeratan.
 - e) Zerbitzu aktiboa luzatzeko baimenak ematea aldi batez eteten duten planak edo arauak: enplegu publikoa antolatzeke planak, plantillak optimizatzeke planak edo aurrekontuan eragina duten arauak.
 - f) Ez betetzea artikuluko honen 4. apartatuan adierazitako baldintzak edo inguruabarrak, zerbitzaldi aktiboaren luzapena ematekoak.
6. Aurreko hiru apartatuetan xedatu denetik at geratuko dira erretirorako berariazko arauak dituzten funtzionarioak.
7. Funtzionarioak zilegi izango du erretiratzea eta erretiroa hartzeko egunean zeukan lanpostua gordetzea, baldin eta, funtzionarioari aplikatzen zaion gizarte-aurreikuspeneko araubidearekin bat etorritik, hasierako ezintasun-aitorpenak berrikuspina erabaki bazuen, litekeena zelako funtzionarioak hobera egitea eta lan egin ahal izatea bi urteko epean beranduenik.
8. Betiere 70 urteko adin-muga ahaztu gabe, zilegi izango da zerbitzu aktiboaren luzapena, interesdunak berak hala eskatuta, baldin eta erretiro arrunterako adina betetzen denean osatu ez bada kotizaziopeko erretiro-pentsioa jasotzeko behar den gutxieneko kotizazio-aldia.

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

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

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

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

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

69. artikulua.- Kargu publikorako erabateko desgaitzako edo desgaitza bereziko zigor nagusia edo erantsia.

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

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

1. Zerbitzu-harremana azkenduz gero funtzionarioak nazionalitatea galdu duelako edo, zerbitzurako ezintasun iraunkorra dela-eta, erretiroa hartu duelako, interesdunak, azkentzea ekarri zuen arrazoi objektiboa desagertutakoan, funtzionarioaren izaera berreskuratzeke eskaera egin dezake, eta onartu egingo zaio.
2. Administrazio publikoen gobernu-organismoek funtzionarioaren izaera berreskura diezaiokete interesdunari, berak hala eskatuta, baldin eta funtzionarioaren izaera galdu bazuen desgaitzako zigorra jasotzeagatik, berdin dio nagusia edo erantsia den; betiere, delitua

nolakoa den eta zein egoeratan egin den aintzakotzat hartuta. Ebazpena emateko epea igaro eta ebazpen adierazirik eman ez bada, eskaera ezetsi egin dela ulertu behar da.

II. KAPITULUA. Euskal sektore publikoan enplegura iristeko printzipioak eta betekizunak.

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

1. Euskal sektore publikoan enplegura iristeari dagokionez, erabat errespetatu beharko dira berdintasunaren, merezimenduaren, 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 erakundeek prozedura batzuk erabiliko dituzte beren funtzionarioak eta langile lan-kontratudunak hautatzeko, eta prozedura horiek, artikulua honen 1. apartatuak ezarritakoaren arabera garatzeaz gain, printzipio hauek errespetatuko dituzte beti:
 - a) Publikotasuna, deialdiena, haien oinarriena eta gainerako hautaketa-prozesuarena, bide telematikoetatik eman behar zaie eta zabalkundea, hargatik eragotzi gabe zabalkunderako beste bide batzuk erabiltzea, lege honetan bertan aurreikusitako kasuetarako.
 - b) Lehia askea, salbuespen hauekin: barne-sustapenerako ezarritakoa eta lege honetan aurreikusitako ekintza positiboko neurriak.
 - c) Gardentasuna hautaketa-prozesuaren kudeaketan eta hautaketa-organoen funtzionamenduan.
 - d) Hautaketa-organoetako kideen inpartzialtasuna eta profesionaltasuna.
 - e) Hautaketa-organoen independentzia eta diskrezionalitate teknikoa.
 - f) Hautagaien gaitasuna eta egokitasuna neurtzeko baliabideen erakotasuna.
 - g) Hautaketa-prozesuetako edukiak egokitzea deitutako plazetan bete beharreko zereginei.

- 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 pertsonak.

72. artikulua.- Euskal enplegu publikora iristeko betekizunak.

1. Betekizun hauek dituztenek parte hartu ahal izango dute euskal enplegu publikora iristeko hautaketa-prozesuetan:
 - a) Europar Batasuneko estatu kide bateko herritarra izatea, lege honen 73. artikuluan aipatzen diren salbuespenak salbuespen.
 - b) Behar besteko gaitasun funtzionala izatea atazak 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 lanbide-talde jakin batzuei dagozkienak.
 - d) Diziplinako espediente bidez zerbitzutik kenduta ez egotea, administrazio publikoei edo autonomia-erkidegoetako konstituzio-nahiz estatutu-organoei dagokienez, eta ebazpen judizialaren arabera erabateko desgaikuntzarik edo desgaikuntza berezirik ez izatea, ez enplegu edo kargu publikoak betetzeko, ez funtzionarioen kidegora edo eskalara iristeko, ezta, lan-kontratuko langileen kasuan, zerbitzutik kendu edo desgaitu duten lanpostuan langileak zituen eginkizunen antzekoak betetzeko. Beste estatu bateko herritarra bada, desgaitua edo horren pareko egoera batean ez egotea, eta bere estatuan egoera berean egonda enplegu publikora iristeko eragozpen izango litzatekeen diziplinazko zehapenik edo horren parekorik ez izatea.
 - e) Hau jasan ez izana: betetzen ziren eginkizunen antzekoetan aritzeko desgaikuntza, lan-kontratudun langileen diziplinazko irazpenaren

zehapenaren ondoriozkoa, zehapen hori falta oso astun batengatik bada.

- f) Eskatutako titulazio akademiko ofiziala izatea.
 - g) Deialdian aurreikusitako beste betekizun espezifiko batzuk, bat etorrita lege honetan ezarritakoarekin eta dagokion lanpostu-zerrendan edo enplegu publikoa antolatzeko tresna osagarrietan aurreikusitakoarekin.
2. Euskal administrazio publikoek deialdi bakoitzean jakinaraziko dute zenbat lanpostu-dotaziok duen derrigorrezko hizkuntza-eskakizuna, lanpostu-zerrendetan edo antzeko baliabideetan ezarritakoarekin bat etorritik. Derrigorrezko hizkuntza-eskakizuna dutenetara iristeko, beraz, nahitaezkoa izango da egiaztatzea deitutako lanpostuan jarduteko behar besteko hizkuntza-gaitasuna. 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 eskatutako baldintzak —hizkuntza-eskakizuna barne, derrigorrezkoa balitz— betetzen dituzten hautagaiei; esleitu ere, hautagai bakoitzak lortutako puntuazioaren eta adierazitako lehentasunen arabera. Destino jakin batzuetara sartzeko eskatzen diren betekizunak betetzeak inola ere ez dio murrizketarik ekarriko izangaiaren eskubideari, hots, izangaiak egiaztatutako betekizunen bat eskatzen ez duten beste postu batzuk aukeratzekoari.
 5. Esleitutako destinoak behin betikoak izango dira, eta, zer horniketa-sistema erreserbatu zaien, bada sistema horrekin lortu direla joko da, ondorio guztietarako.

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

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

1. Europar Batasuneko beste estatu kide batzuetako herritarrak funtzionario izatera irits daitezke euskal administrazio publikoetan, enplegu hauetan salbu: zuzenean nahiz zeharka dakartenak botere publikoa egikaritzen parte hartzea edo administrazio horien interesak zaintzeko zereginetan parte hartzea eskatzen dutenak. Euskal administrazio publikoetako gobernu-organoek 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 kide-tako herritar baten ezkontideari, herritarra eta ezkontidea zuzenbidez banatuta ez badaude; herritarraren eta ezkontidearen ondorengoei, eta, herritarra eta ezkontidea zuzenbidez banatuta ez badaude, ezkontidearen ondorengoei, hogeita bat urtetik beherakoak badira, edo, adin horretatik gorakoak izanda ere, gurasoen kontura bizi badira.
3. Era berean, hauek ere izango dute euskal enplegu publikora funtzionario gisa iristea, artikuluko honen 1. apartatuan ezarritakoa kontuan hartuta: Europar Batasunak izenpetu eta Espainiako estatuak berretsitako nazioarteko tratatuen aplikazio-eremuan sartzen diren pertsonak, baldin eta tratatu horien arabera langileen zirkulazio askea aplikatu behar bada.
4. Legezko bizilekua Espainiako estatuan duten atzerritarrak euskal sektore publikoko enplegu batera iritsi ahalko dira, langile lan-kontratudun gisa, baldin eta deialdi bakoitzean eskatutako betekizunak betetzen badituzte.
5. Artikulu honetan ezarritakoa gorabehera, interes orokorreko arrazoiak direla eta, Eusko Legebiltzarraren lege bidez ezar daiteke ez dagoela zertan bete nazionalitate edo herritartasunaren baldintza euskal administrazio publikoen jardura-esparru edo -sektore jakin batzuetako funtzionario izateko.

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

- a) Informazioaren eta komunikazioaren sistemak eta teknologiak.

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

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

Euskal administrazio publikoek ezarriko dute nazioarteko erakundeetan diharduten funtzionario espainiarrek zer betekizun eta baldintza bete behar dituzten administrazio horietara iristeko; betiere, eskatutako titulazioaren jabe direla eta 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 erakundeetako funtzionario horiek, ustea baldin badute funtzionario horien ezagutzak aski frogaturik geratu direla nazioarteko erakundearen funtzio publikora iristeko fasean.

75. artikulua.- Desgaitasunen bat duten pertsonak enplegu publikora iristea euskal 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 egiaztatzen duten pertsonentzat, eta eskaintako gainerako plazak, berriz, beste edozein desgaitasun egiaztatzen dutenentzat.
3. Eusko Jaurlaritzak erregelamendu bidez aratuko du zer enplegu-mota eta zer baldintza izango den desgaitasunen bat duten lanpostuak bete ditzaten. Era berean, sustapen-neurriak arautuko ditu, desgaitasunen bat duten pertsonak euskal administrazio publikoetan sar daitezen, arian-arian.
4. Euskal administrazio publiko bakoitzak hartu beharreko neurriak hartuko ditu hautaketa-prozesuan denborak eta bitartekoak arrazoizkoa den eran

moldatzeko eta egokitzeko, eta, behin prozesua gaindituta, beharrezko diren egokitzapenak prestatuko ditu lanpostuetan, desgaitasunen bat duten pertsonak beren ataza profesionalak egoki betetzeko modua izan dezaten.

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

1. Desgaitasunen bat dutenak enplegu publikora iristeari eta haiei plazak erreserbatzeari dagokienez, bi sistema bereiz daitezke:
 - a) Desgaitasunen bat dutenak iristeko sistema orokorra: plaza-kupo bat gordeko da enplegu publikoaren eskaintzatik etorritako deialdietan.
 - b) Desgaitasunen bat dutenak iristeko sistema espezifikoa: hautaketa-prozesu independenteetarako deialdia egitean datza.
2. Desgaitasunen bat dutenak sistema orokorraren bidez iristen direnean, hauek hartuko dira kontuan: deialdi berean bestelako txanden edo hautatzeko moduen bidez parte hartzen duten gainerako pertsonen aplikatuko zaizkien oinarri, arau eta eskakizun-mailak.
3. Era berean, desgaitasunen bat duten langileek enplegu publikora iristeko modua baldin badute sistema orokorraren bidez, destino hauek eskatu beharko dituzte, lehentasunez, hautaketa-prozesuan eskaini direnen artean: euskal administrazio publikoek eta haien mendeko entitateek beren lanpostu-zerrendan edo antzeko tresnan erreserbatu dituztenak langile horiek bete ditzaten.
4. Desgaitasunen bat dutenak iristeko sistema espezifikoa, berriz, honetan datza: hautaketa-prozesu independenteetarako deialdia egitean datza. Hauek bakarrik hartuko dute parte prozesu horietan:
 - a) Jarduera intelektualari dagokionez, gutxienez ehuneko hogeita bosteko murrizketa-gradua dutenek.
 - b) Ehuneko hogeita hamahiruko edo gehiagoko desgaitasuna dutenek, baldin eta, desgaitasunaren mota edo maila ikusita, ezinezko badute gaitasunak edo trebetasunak erakustea desgaitasunen bat duten pertsonentzako iriste-sistema orokorraren bidez.
5. Iristeko sistema espezifiko horren ezaugarri dira:
 - a) Administrazio publikoek beren lanpostu-zerrendan edo antzeko tresnan erreserbatu dituzten plazak beteko dira sistema horren

bitartez; hain zuzen ere, aurreko apartatuan aurreikusitako baldintzak biltzen dituzten pertsonak betetzeko erreserbatu dituztenak.

- b) Sistema espezifiko horren bidez egindako hautatze-prozesuetako proben funtsezko helburua izango da izangaiek egiazta dezatela zer oinarritzko jokabide-multzo duten lanpostuaren berezko atazak edo eginkizunak burutzeko.
- c) Administrazioa sistema espezifiko horren bidez iristen direnek beste lanpostu batzuk bete ahal izango dituzte administrazio publikoan, kasuan kasuko mugikortasun prozesuaren bidez, baldin eta gaitasuna egiaztatzen badute dena delako lanpostuan aritzeko.

VI. TITULUA

EUSKAL SEKTORE PUBLIKOKO ENPLEGATUEN HAUTAKETA ETA PRESTAKUNTZA

I. KAPITULUA. Enplegatuak hautatzeko prozesuak eta sistemak Euskal Sektore Publikoan.

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

1. Euskal Sektore Publikoan, lege honen 71. artikuluan jasotako printzipioen arabera garatuko dira langileak hautatzeko prozesuak.
2. Oro har, hauetara iristeko egingo dira hautaketa-prozesuak: enplegatu publikoen kidegoetara, eskaletara, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetara, langile lan-kontratudunen kategorietara edo 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 lanbide-talde jakin bati edo langile lan-kontratudunen lanbide-kategoria jakin bati, kontuan izanik zer identitate funtzional dagoen eta lege honetan ezarritakoarekin bat etorrira. Kasu horretan, lanpostuetarako edo lanpostu-taldeetarako hautaketa-prozesuetan, proba orokor bat edo gehiago aurreikusi beharko dira kidego, eskala edo espezialitate jakin bati adskribatutako lanpostu guztietarako.

3. Hautaketa-prozesuen barruko probak egokiak izango dira, hau bermatzeko modukoak: deitutako kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanpostu-taldeetako edo lanbide-kategorietako lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan garatu beharreko eginkizunak ondo beteko direla eta atazak efikaziaz egingo.

Euskal sektore publikoko enplegu batetara iristeko hautaketa-prozeduretan, gutxienez proba praktiko bat sartu ahal izango da, edo egoera praktikoak garatzeko proba bat. Proba horren bidez egiaztatuko da nola egokitzen zaizkion elkarri, alde batetik, izangaiei ezagutza eta trebetasunak, eta, bestetik, deitutako kidegoko, eskalako, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko edo kategoria profesionaleko lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan egin beharreko ataza nagusiak; izan ere, proba horren helburua izango da aurreikustea eginkizun nagusi horiek egokiro bete edo ikasten direla.

4. Euskal administrazio publikoetara eta haien menpeko erakundeetara iristeko hautaketa-prozesu guztietan erabili ahal izango dira, aldi berean edo txandaka, lege honen 81.2 artikuluan azaltzen diren baliabideak.
5. Aurreko apartatuan aipatutako baliabide edo tresnez gain, proben garapenean erabil baitaitezke, praktikaldi edo probaldi bat, hautakorra, jar daiteke enplegu publikoetara iristeko hautaketa-prozeduretan, berdin dio karrerako funtzionarioentzat diren edo llangile lan-kontratudun finkoentzat. Probaldi edo praktikaldi horrek prestakuntza-prozesu bat har dezake barnean.

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

6. Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeari egokituko zaio prestakuntza-ikastaro horiek antolatu edo egiaztatzea. Ikastaro horiek foru- eta toki-administrazioen eremuetan eman behar direnean, lankidetzak hitzarmen bat sinatu beharko da aurretik.
7. Horrenbestez, hierarkiako nagusi batek edo hura eskuordetzen duen batek gainbegiratu beharko du funtzionario edo langile lan-kontratudun finko izatera iristeko praktikaldia edo probaldia. Nagusi horrek tutore-lanak egingo ditu, eta bere ardura izango da praktiketako funtzionarioa edo probaldian dagoen langile lan-kontratuduna profesionalki bideratu edo zuzentzea. Era berean, txosten bat egin beharko du adierazteko ea izangaia egokia den ala ez deitutako kidego, eskala, titulazio-eskakizunik

gabeko funtzionarioen lanbide-talde edo kategoria profesionaleko lanpostuen edo lanpostu-taldeen berezko ardurak betetzeko. Txosten hori, gero, hautaketa-organo teknikoari bidali beharko dio.

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

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

1. Bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako langile lan-kontratudunak hautatzeko prozedurak arinak izango dira, eta printzipio hauek bermatuko dituzte: berdintasuna, merezimendua eta gaitasuna, publikotasuna eta lehia askea.
2. Lanpostuak aldi baterako hornitzeko ere jarri ahal izango da probaldia, bai eta, hala badagokio, prestakuntza-aldi bat.
3. Lege honetan aurreikusitakoarekin bat etorrita, 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, kontuan hartuta administrazio publiko bakoitzak zer irizpide ezarri duen horretarako onartutako arauetan, langileen ordezkariekin negoziatuta.
4. Giza baliabideen kudeaketa efizientea eragozten ez bada, euskal administrazio publikoek lankidetzan jardungo dute, eta administrazio bakoitzak besteen esku utziko du bere aldi baterako kontratazioetarako lan-poltsa, dena delako administrazioak hala eskatzen badu bitarteko funtzionarioak edo aldi baterako lan-kontratuko langileak izendatzeko. Eskuragarritasun horretarako, dena den, hau bete beharko da, betiere: dagozkion lanpostuak bitarteko funtzionarioekin edo aldi baterako lan-kontratuko langileekin hornitzeko arauak diotena.

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

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

79. artikulua.- Karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratadun 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, eta lehentasun-ordena finkatzeko. Hautaketa-probetan, lege honen 81.2. artikuluan araututako hautaketa-baliabideetako bat edo gehiago sartu ahal izango dira.
4. Oposizio-lehiaketan, hautaketa-probak egingo dira, bata bestearen ondoren, eta, era berean, izangaien merezimenduak baloratu dira, deialdiaren oinarrietan ezarritako baremoen arabera. Erako edo neurriko puntuazioa emango zaio merezimenduen balorazioari, ez dadin gerta hark berez erabakitzea hautaketa-prozesuaren emaitza. Lehiaketa-fasearen balorazioa inoiz ez da gehiago izango oposizio-fasean gehienez atera daitekeen puntuazioaren ehuneko berrogeita bost baino. Izangaien egokitasuna ziurtatzeko, oposizio-aldian, kasuan kasuko hautaketa-probetako bakoitzean jarritako gutxieneko puntuazioa gainditu beharko dute izangaiek.
5. Lanpostu hauek bete daitezke lehiaketa-sistemaren bidez: Ikertzaileenak eta legeak ezartzen dituenak.
6. Euskal administrazio publikoetako hautaketa-organoek ezingo dute proposatu deialdiko plaza-kopurua baino izangai gehiago iristea karrerako funtzionariotzara, non eta deialdian bertan aurreikusten ez den. Beraz, zuzenbide osoz deusezak izango dira muga hori hausten duten proposamenak.
7. Aurreko apartatuan aurreikusitakoa gorabehera, euskal administrazio publikoetako hautaketa-organoek izendapenerako proposatu dituzten izangaien kopurua bat datorrenean deitutako plaza-kopuruarekin, eta plazak beteko direla ziurtatze aldera, deialdia egin duen organoak hau eska diezaioke hautaketa-organoari: izangaien zerrenda osagarri bat, hasieran proposatutakoen hurrengoek osatua, probak gainditu badituzte, jakina. Baldintza guztiak betez gero, egoera hauetan 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 areagotu ahal izango da, ehuneko hamar gehienez ere, baldin eta, eskaintza onartu eta gero, lanpostu hutsik sortzen bada. Dagokion deialdiak finkatu beharko du prozedurako zein fasetan gehitu plazak.
9. Hautaketa-sistema osatze aldera, praktikaldi bat edo probaldi bat jar daiteke, gainditu beharrekoa. Azken ebaluazio eta guztiko prestakuntza-ikastaro bat ere sar daiteke aldi horretan.

80. 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 lanbide-talde edo lan-kategoriatakoak 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, lanbide-talde edo lan-kategoriako lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan aritzeko.
 - e) Deitutako plazen hizkuntza-eskakizuna, argi adierazita zenbat plazatarako exijitzen den hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta izatea, bat etorrita dagokion lanpostu-zerrendak horri buruz esandakoarekin
 - f) Zer hautaketa-baliabide erabiliko den izangaien egokitasuna egiaztatzeko, eta zer pisu ematen zaion baliabide bakoitzari hautaketa-prozesuan.

- g) Hautaketa-organoaren 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 publikotasuna 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 baliabide telematikoen bitartez jasotzea prozesuaren egutegiari buruzko eta prozesuaren faseen gaineko informazioa.
4. Euskal administrazio publikoetako karrerako funtzionarioak edo langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko prozesuen oinarrien zabalkundeari dagokionez, kasuan kasuko aldizkari ofizialean sartuko dira, eta dagokion erakunde edo administrazio publikoaren egoitza elektronikoan argitaratuko.
- Era berean, gizarte-komunikabideetan argitaratuko dira hautaketa-prozesuen deialdia eta alderdi garrantzizkoenak.
5. Deialdiaren oinarriak dagokion eremuko sindikatu-ordezkaritzarekin negoziatuko dira.

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

- 1. Hautaketa-prozesuek kontu handiz zainduko dute lotura egokia izatea gainditu beharreko proben eta hautaketa-prozesua amaitzean beteko diren lanpostuetan garatu beharreko eginkizunen artean.
- 2. Hautaketa-probak garatzeko, euskal administrazio publikoek hautaketa-baliabide 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 egiaztatzeko probak: dagokien administrazio publikoek erabakitzen dituzten sistemen bidez egingo dira.
 - e) Erregelamendu bidez zehaztutako moduan egiaztatzea informazioaren eta komunikazioaren teknologiekin zerikusia duten ezagutzak.
 - f) Atzerriko hizkuntzak menperatzen direla egiaztatzea, akreditazio-sistemak erabiliz edo horretarako probak eginez.
 - g) Izangaiek curriculumazaltzea.
 - h) Proiektuak eta memoriak azaltzea.
 - i) Desgaitasun intelektual edo psikikoa duten pertsonak iristeari dagokionez, jokabide-multzo eta ezagutza oinarrikoak egiaztatzea.
 - j) Azterketa medikoen bidez egiaztatzea izangaiak baduela gaitasun funtzionalik aski deialdiko lanpostuari esleitutako zereginak betetzeko.
 - k) Hautatzeko elkarrizketak egitea bete beharreko funtzio eta zereginei buruz.
 - l) Hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko probak.
3. Hizkuntza-politikaren eskumena duen organoak arautuko ditu lege hau garatuz ezar daitezkeen egiaztatze-sistemak, hizkuntza-eskakizunei buruzkoak.

Egiaztapenerako beste sistema batzuen artean, hau ezar daiteke: izangaiek Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialetatik edozein aukeratu ahal izatea artikulua honetan aipatzen diren hautaketa-probak egiteko. Erregelamendu bidez ezartzen den heinean dagokion baliokidetze-sistema, 195. artikulua dioenaren arabera, hautaketa-probak gaindituz gero hizkuntza ofizial bat komunikazio-hizkuntzatzat

erabilita, profilari dagokion hizkuntza-gaitasuna egiaztatzeko eta ebaluatzeko sistematizat hartuko da.

II. KAPITULUA. Hautaketa-organoak euskal enplegu publikoan.

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

1. Euskal enplegu publikoko hautaketa-organoek printzipio hauek hartuko dituzte jarduteko: objektibotasuna, inpartzialtasuna, autonomia funtzionala eta profesionaltasuna.
2. Hautaketa-organoetako kideak abstenitu egin beharko dira indarreko ordenamendu juridikoak aurreikusitako kasuetan.
3. Hautaketa-organoetako kideen erantzukizuna izango da: prozesu bakoitzaren gardentasuna eta objektibotasuna, proben edukia eta 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 ordezkaritza orekatutzat: lau kidetik gorako hautaketa-organoetan, sexuatariko bakoitzak gutxienez ehuneko berrogeiko ordezkaritza izatea; gainerakoetan, berriz, sexu biak ordezkaturik izatea.
5. Hautaketa-organoetako kide guztiak izan beharko dute gaitasun, konpetentzia eta prestakuntza egokia, eta haietako batek, gutxienez, prestakuntza edo esperientzia izan beharko du enplegu publikoaren alorreko hautatze-lanetan.
6. Epaimahaiak osatzeko orduan, espezialitate-printzipioa betetzen dela zainduko da. Gutxienez epaimahaikideen erdiek izan beharko dute titulazio hau: sarbiderako jakintza-arloa zein den, arlo horri berari dagokiona. Epaimahaikide guzti-guztiak 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 lan-kontratuko langileak.

- 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 ordezkaritzan 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. Aholkulariak 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. Foru- eta toki-administrazioek eta lege honen 3. eta 5. artikuluetan aurreikusten diren gainerako administrazio publikoek Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari eskatu beharko diote pertsona bat izenda dezala hautaketa-organotarako, karrerako funtzionario edo lan-kontratu finkoko langile, helburutzat hartuta hautaketa-prozesuaren garapena indartzea deialdiaren xedeko gaietako profesional adituak sartuta.

83. artikulua.- Hautaketa-organo iraunkorrak.

1. Euskal administrazio publikoek hautaketa-organo iraunkorrak sortu ahal izango dituzte. Hautaketa-organo iraunkorrak osatzeko, kontuan izango dira gizonen eta emakumeen arteko ordezkaritza orekatuaren printzipioa, lege honen 82.4 artikuluan aurreikusten dena, eta profesionaltasun-, objektibotasun- eta inpartzialtasun- irizpideak.
2. Hautaketa organo iraunkorren helburua da: prozesuen irizpide orokorrak modu koordinatuan aplikatzea, eta prozesuak modu arin eta efizientean antolatzea eta kudeatzea.

Dagokion arauaren bitartez zehaztuko zaizkie hauek organo iraunkorrei: irizpide orokorrak, eginkizunak eta organoko kideen dedikazio-araubidea.

Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak ezarritako irizpideak baliatuko dira horretarako.

3. Hautaketa-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 Administrazio Orokorren eta Instituzionalaren eremuan eta haren menpeko sektore publikoaren eremuan, funtzio publikoaren eskumena duen sailak izendatuko du hautaketa-organo iraunkorra, eta Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeari adskribatuko zaio. Prozesu bakoitza kudeatzeko, adituen aholkularitza izango du organo iraunkorrak, deialdiaren xedeko lanpostuen eginkizun eta atazetan adituak direnena alegia. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen zuzendaria 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

84. 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 eta balioak hartzeko, atxikitzeko eta transferitzeko egiten dena. Prestakuntzaren helburuak dira: lanpostuan hobeto jardutea eta enplegatu publikoen garapen eta sustapen profesionala.
3. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko zuzendaritza-langile 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 aldeztu aurretik homologatutako programen bitartez; homologatu ere, alderdi hori erregulatzen duten arauak prestakuntza homologatzeari buruz aurreikusi duten irizpideen arabera. Gainerako euskal administrazio publikoetako zuzendaritza-langile publiko profesionalen prestakuntzari dagokionez, berriz, Herri 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 eginkizunetako espezializazioa jorratu eta enplegu publikorako izangaiak sortzea sustatuko baitute. Programa horiek, homologatzen badira, merezimendutzat baloratu ahal izango dira euskal enplegu publikorako bildu edo hautatzeko fasean.
5. Toki-erakundeek prestakuntza-aldi bat aurreikusiz gero bere enplegatu publikoak hautatzeko prozesuko parte modura, hitzarmen bat sinatu beharko dute Herri Ardularitzaren Euskal Erakundearekin, hautaketa-ikastaro horiek egiteko. Ikastaro horiek, berriz, komunak izan daitezke hainbat udaletarako.

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

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

identifikatutako prestakuntza-beharrizanei erantzuteko prestakuntza-programak. Foru- eta toki-administrazioek eta Euskal Herriko Unibertsitateak dagokien hitzarmena sinatu beharko dute programa horietara biltzeko.

- d) Prestakuntza-programak diseinatu, antolatu eta ebaluatzea, Euskal Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak ezarritako irizpideekin bat etorrira, euskal administrazio publikoetako zuzendaritzako langile publiko profesionalei dagokienez. Programa horiek izan daitezke bai postu horietan jarduteko behar diren gaitasunak lortzera bideratuak, bai zuzendaritza-gaitasunak garatzera bideratuak. Dena den, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko zuzendaritza-langile publiko profesionalentzako programa horien diseinuak bat etorri beharko du enplegu publikoaren eskumena duen sailak zehazten dituen helburuekin.
- e) Hautaketarako prestakuntza-programak diseinatu, antolatu eta ebaluatzea euskal administrazio publikoetako lanpostuetara sartzeari begira, euskal administrazio publikoekin egindako hitzarmenen arabera, halakorik bada.
- f) Enplegatu publikoen prestakuntza egiaztatzea, baldin eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak antolatu edo homologatu badu prestakuntza hori.
- g) Gaitasunak egiaztatzeko sistemak garatzea.
- h) Azterketa- eta ikerketa-funtzioak garatzea administrazio publikoetako prestakuntzaren alorrari buruz, eta azterlanak sustatu eta bultzatzeko lanak egitea.
- i) Homologazioa ematea euskal administrazio publikoek sustatzen dituzten prestakuntza-ekintzei, gai horri buruz garatzen den araudiaren arabera.
- j) Bultzada ematea zeharkako prestakuntza-planen plangintza, diseinu eta ezarpenari, eta euskal administrazio publikoen arteko koordinazioari eta sare-lanari prestakuntza-plan koordinatuak diseinatzeari begira.
- k) Azterlanak eta ikerketak sustatzea zerbitzu publikoa hobetzeari eta euskal administrazio publikoen zerbitzuko langileen garapen profesionalari begira, aurrera egiten lagundu dezaten euskal sektore

publikoko giza baliabideei buruzko politiken barruko prestakuntza-sistema eraikitzeke 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 publikoen eginkizunetarako eta hango enplegatu publikoetarako.
 - m) Euskal administrazio publikoek egindako prestakuntza-planen ebaluazioa, 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 garatuko dituzte. Azken kasu horietan, Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeak homologatu beharko du programaren diseinua, eta, era berean, erakunde horren esku egongo da prestakuntza-jardueraren ebaluazioa.

VII. TITULUA

KARRERA PROFESIONALA

I. KAPITULUA. Karrera profesionalaren kontzeptua eta modalitateak euskal administrazio publikoetan.

86. artikulua.- Karrera profesionala. Kontzeptua

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

5. Negoziazio kolektiboaren gai izango dira karrera profesionalaren alorreko irizpide orokorrak finkatzeko arauak.
6. Euskal administrazio publikoek, giza baliabideen arloan dituzten politikekin bat, eskaini beharreko prestakuntza eskaini beharko diete karrerako funtzionarioei lanean aurrera egiteko modua izan dezaten, eta, promozioari begira nahiz garapen profesionalari begira, aurrera egin dezaten antolamenduz erabakitzen diren lanpostuetan edo lanpostu-multzoetan.
7. Euskal administrazio publikoen zerbitzuko langile lan-kontratudunen karrera profesionalari eta barne-promozioari dagokionez, lan-arloko legerian jasotako prozeduren bidez gauzatuko da, eta kasuan kasuko lan-hitzarmenetan xedatutakoaz bat bideratuko. Nolanahi ere, harremanaren izaera ikusita, litekeena da egokitzapenak egin behar izatea lege honetan jasotako printzipio orokorrei begira.

87. artikulua.- Karrerako funtzionarioen karrera profesionaleko modalitateak.

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

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

II. KAPITULUA. Karrera profesional bertikala eta horizontala

88. artikulua.- Karrera profesional bertikala.

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

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

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

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

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

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

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

III. KAPITULUA. Karrera profesional horizontala. Garapen profesionaleko graduak

90. artikulua.- Garapen profesionaleko gradua. Kontzeptua.

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

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

91. artikulua.- Garapen profesionaleko graduen aitortpenaren araubide juridikoa.

1. Gaitasun profesionalak egiaztatzeko 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 gaitasun profesionalen egiaztapenerako irizpideak langileen ordezkaritzarekin negoziatuko dira.
3. Garapen profesionaleko gradu jakin baten aitortpen profesionalerako sistemak, berriz, hauek hartuko ditu oinarritzat: alde batetik, irizpide batzuk, eskatutako arlo funtzionalerako edo lanpostu-talderako egiaztatutako eduki profesionalen garrantzia erakustekoak, eta, bestetik, egiaztatzeko prozesuaren fidagarritasuna eta objektibotasuna.
4. Euskal administrazio publikoetako karrera profesionala arautzean, hauek zehaztu beharko dira: garapen profesionaleko graduak, gradu horietako bakoitzera iristeko zenbat urte jardun beharko den profesional modura eta graduak egiaztatzeko zein prozedura jarraitu behar den.
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 sistema bat, euskal administrazio publiko bakoitzak egiaztaturiko garapen profesionaleko mailak elkarri aitortzeko.
6. Garapen profesionaleko graduak aitortu eta gero, finkatu egingo dira. Dena den, euskal administrazio publikoek, bakoitzak bere karrera profesionaleko ereduen erregulazioan, hau aurreikusi ahal izango dute: salbuespen modura, finkatutako gradua galdu ahal izango dela, bai eta inguruabar horren ondorioak ere.

IV. KAPITULUA.- Barne-sustapena.

92. artikulua.-- Karrerako funtzionario eta langile lan-kontratudun finkoen barne-sustapena.

1. Euskal administrazio publikoetako barne-sustapeneko modalitateak 87. artikuluan daude aurreikusita:
 - a) Barne-sustapen bertikala.
 - b) Barne-sustapen horizontala.
2. Barne-sustapeneko deialdiak gauzatzeko, berariazko probak egin ahal izango dira, zeinetan bakarrik parte ahal izango baitute administrazio-eremu bereko karrerako funtzionarioek eta langile lan-kontratudun finkoek.
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 lanbide-taldean edo talde profesionalean, edo, bestela, egoera hauetakoren batean: familiartekoak zaintzeko eszedentzian, genero-indarkeriagatiko eszedentzian, indarkeria terroristagatiko 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 lanbide-taldean edo talde profesionalean.
 - c) Kidegora, eskalara edo funtzionarioak taldekatzeko beste edozein sistemara sartzeko behar diren titulua eta gainerako eskakizunak eduki beharko dituzte.
4. Titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetako funtzionarioek, eskatzen den titulazioa daukatenean, aukera izango dute karrerako funtzionarioen barne-sustapeneko sisteman parte hartzeko.
5. Enplegu publikoaren eskaintzen deialdietako oinarriek zehaztuko dute zenbat lanpostu huts eskainiko diren barne-sustapenaren bidetik.
6. Enplegu publikoaren eskaintzen deialdietako oinarriek hau aurreikusi ahal izango dute: barne-sustapeneko txandan hautatutako izangaiek

eskatzea artean bete izan duten postua bera esleidi dakien destinatzaile; betiere, postu horren baldintzak betetzen badituzte.

7. Funtzionarioak barne-sustapenez iritsiz gero beste kidego edo eskala batetara, 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 baldintzak beteta. Nolanahi ere, destinoak aukeratzeko, lehentasuna izango dute dagokion deialdiko txanda irekitik datozen izangaiekiko.

93. artikulua.- Barne-sustapen bertikala.

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

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

2. Hautaketa-proben bidez gauzatuko da barne-sustapen bertikala, merezimenduak ere baloratuta. Kidegoetara, eskaletara edo funtzionarioak taldekatzeko beste sistema batzuetara sartzeko proba horiek, bestalde, lehia askearen bidezko sistema irekiko proben eduki bera izan beharko dute.
3. Zilegi da hautaketa-prozesuan barne-sustapeneko sistemaren bidez parte hartzen dutenak jare uztea proba-motaren bat egitetik, baldin eta egiaztatzen badute dagoeneko proba horiek eginda daudela jatorrizko kidegoan, eskalan edo funtzionarioak taldekatzeko dena delako sisteman, edo lanpostuen eduki 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.

94. artikulua.- Barne-sustapen horizontala.

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

2. Hauen barruan bakarrik egin ahal izango da barne-sustapen horizontala: "A1", "A2", "B", "C1", "C2" azpitalde bakoitzaren barruan (edo, halakorik ezean, taldean) eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldetan.
3. Zilegi da hautaketa-prozesuan barne-sustapeneko sistemaren bidez parte hartzen dutenak jare uztea proba-motaren bat egitetik, baldin eta egiaztatzen badute dagoeneko proba horiek eginda daudela jatorrizko kidegoan, eskalan edo funtzionarioak taldekatzeko dena delako sisteman, edo lanpostuen eduki 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 MUGIKORTASUNA

I. KAPITULUA. Funtzionarioen lanpostuak hornitzeko moduak.

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

1. Titulu honetan ezarritako prozeduren bidez hornituko dituzte beren lanpostuak euskal administrazio publikoek, printzipio hauek errespetatuta: berdintasuna, merezimendua, gaitasuna, publikotasuna eta gardentasuna.
2. Euskal administrazio publikoetako lanpostuak behin betiko hornitzeko, honako sistema hauek baliatuko dira:
 - a) Lehiaketa.
 - b) Izendapen askea.
3. Hauek hartuko dira, berriz, lanpostuak aldi baterako hornitzeko prozeduratzat:
 - a) Behin-behineko adskripzioa.
 - b) Zerbitzu-eginkizuna, lege honek arautzen dizkion modalitateetan.
 - c) Osasun-arrazoiengatikoko eta lan-jazarpenaren ondoriozko mugikortasuna.

- d) Genero-indarkeriagatiko eta indarkeria terroristagatiko mugikortasuna.
 - e) Euskal administrazio publikoen arteko mugikortasuna.
 - f) Nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapenaren ondoriozko mugikortasuna.
4. Era berean, lanpostuak hornitzeko prozeduratzat hartuko dira giza baliabideen berresleipena eta birbanatzea.
 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. Lanpostu bati behin-behinekoz adskribatzea ekarriko du funtzionario-izaerara birgaitzeak, baldin eta nazionalitatea galtzetik badator edo desgaitutzako zigorra jasotzeagatik, berdin dio nagusia edo erantsia den. Birgaitzea gertatzen bada erretiroa berrius daitekeen ezintasun iraunkorra dela-eta deklaratu eta gero, funtzionarioa behin betiko itzuliko da erreserbatuta zuen lanpostura.
 7. Lanposturen bat hornitzeko, nahitaez bete beharko dira lanpostuen zerrendan edo, hala badagokio, kudeaketa-tresna osagarrietan ezarritako betekizunak eta gainerako baldintza guztiak. Hala ere, salbuespenak aurreikus daitezke lanpostua aldi baterako betetzeko kasuetan —administrazio publiko bakoitzak ezar ditzake—, enplegu publikoa antolatzeke planetan edo plantillak optimizatzeko planetan.
 8. Lanpostuak hornitzeko prozedurak, lege honetan jasota baitaude, Eusko Jaurlaritzaren dekretu bidez garatuko dira.
 9. Postuak hornitzeko deialdiak, berdin dio lehiaketarako edo izendapen askerako diren, eta prozedura horiei bukaera emateko ebazpenak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian edo lurralde historikoetako aldizkari ofizialetan argitaratuko dira, zer lanposturi eragiten dieten: autonomia-erkidegoko administrazio publikoetako lanpostuei edo Euskadiko gainerako administrazio publikoetako lanpostuei. Dena den, lanpostuak hornitzeko deialdiak beste administrazio publiko batzuetako funtzionarioei irekitzen bazaizkie, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian ere argitaratu behar dira, den-denek horren berri izan dezaten. Lehiaketa guztien deialdiak argitaratuko dira euskal administrazio publiko bakoitzaren egoitza elektronikoan.

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

96. 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 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) apartatuetaoetan izan ezik, lanpostu-zerrendan eskatzen zaizkien baldintzak betetzen dituzten lanpostu batera adskribatuko dira langileak behin-behinean, administrazio publiko bakoitzeko karrera profesionaleko sistemarekin bat etorritik eta sistema horri lotutako bermeekin.
3. Lanpostu bat hornitzeko sistema aldatzeak ez du ekarriko lanpostu horretarako behin betiko adskripzioa galtzerik. Hornitzeko modua aldatu zaien lanpostuetan diharduten funtzionarioek lanpostu horietan jarraituko dute, eta, lanpostuetatik kentzeari dagokionez, izendapenerako baliatutako sistemaren arauak nagusituko dira..

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

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

II. KAPITULUA. Lehiaketa

98. artikulua.- Lanpostuak lehiaketa bidez hornitzea.

1. Lehiaketa da lanpostuak hornitzeko prozedura arrunta.

2. Lanpostuak hornitzeko lehiaketak orokorrak edo espezifikoak izan daitezke. Lehiaketa orokorrak izango dira deitutako lanpostuaren zereginek ez badute behar jakintza edo trebetasun espezifikoa baloratzetik. 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 105. artikulua aurreikusitako kide anitzeko organo teknikoaren bidez.
4. Euskal administrazio publikoetan sartzeko hautaketa-prozesuetarako deialdiak egin baino lehen, eta alde batera utzita bakoitzaren enplegu publikoko planak horri buruz dioena, euskal administrazio publikoek lekualdatze-lehiaketarako deia egingo dute, lege honen 99. artikuluan aurreikusitako baldintzetan.
5. Oro har, lanpostuak betetzeko lehiaketetarako deialdiak egingo dituzte euskal administrazio publikoek, beranduenik hiru urtean behin, aurreko deialdiaren datatik zenbatuta, non eta enplegu publikoa antolatzeko planetan edo plantillak optimizatzeko planetan aurreikusitakoek justifikatzen ez duten epe hori gainditzea.

99. artikulua.- Lehiaketarako deialdia

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

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

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

3. Deialdi bakoitzeko oinarriek hau ezarri beharko dute, besteak beste: zenbateko proportzioa ematen zaien lanpostu bakoitzean baloratu beharreko faktoreei.
4. 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 bete beharrekoak, lanpostuen zerrendan jasotakoak besterik ezin daitezke izan, eta, hala badagokio, baliabideak kudeatzeko tresna osagarrian jasotzen direnak.
 - c) Merezimenduen baremoa; bertan adieraziko da zer berariazko proba egin daitekeen eta, hala badagokio, proba gainditzeko eskatzen den gutxieneko puntuazioa.
 - d) Izangaiak baloratzeaz arduratuko den organoaren osaera.
 - e) Eskabideak aurkezteko epea: inola ere ez da izango 10 egun baliodun baino laburragoa.
 - f) Hala badagokio, lanpostu-zerrendak aurreikusitakoarekin bat etorrita, ea lanpostuak hornitzeko prozedurak aukerarik ematen duen irakaskuntza eta ikerkuntzari lotutako funtzionarioek, estatutupeko langileek, osasun-sektoreari adskribatutako langileek edo beste administrazio publiko batzuetako langileek parte har dezaten.
5. Funtzionario hauek har dezakete parte lanpostuak hornitzeko deialdietan: zerbitzu aktiboan, zerbitzu berezietan eta lege honetan jasotako eszedentzia-egoeretan daudenak, bai eta beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak ematen dituztenak edo eginkizun-etendura ez-irmoa dutenak ere, baldin eta egoera horietan egon behar zuten denbora bete badute.
6. Behin-behineko destinoa duten funtzionarioek, egoera horretan dirauten bitartean, nahitaez hartu beharko dute parte bere kidego, eskala edo funtzionario-taldeko lanpostuak hornitzeko lehiaketetan.
7. Funtzionarioen batek posturik lortuz gero lehiaketaren bitartez, ezingo du hurrengo bi urteetako deialdietan parte hartu. Nolanahi ere, denbora-muga hori ez da aplikatuko funtzionarioak lanposturako adskripzioa galduz gero lanpostutik mugiarazi dutelako edo lanpostua ezabatu delako.

8. Deialdia eta lehiaketan sartu beharreko postuen zehaztapena, lanpostu bakoitzean baloratu beharreko faktoreei zenbateko proportzioa eman eta deialdian sartu beharreko informazioa langileen ordezkartzearekin negoziatuko dira.

100. artikulua.- Lehiaketetarako deialdi bateratua.

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

101. artikulua.- Lehiaketen balorazioa eta arau osagarriak.

1. Lanpostuak hornitzeko lehiaketetan, bereziki baloratuko da, beste ezer baino gehiago, izangaiaren gaitasunak noraino egokitzen zaizkion lanpostuaren profil funtzionalari. Edonola ere, hauek baloratuko dira:
 - a) Jardunaren ebaluazioaren emaitzak, halakorik egin bada.
 - b) Esperientzia antzeko lanpostuetan edo arlo funtzional bereko lanpostuetan.
 - c) Dagozkion tituluak, betiere deitutako lanpostuarekin erlazionatuta badaude.
 - d) Prestakuntza- eta hobekuntza-ikastaroak, deialdiaren xedeko lanpostuari egokitzen bazaizkio.
 - e) Euskararen ezagutza-maila egiaztatua, euskara jakitea bete beharreko baldintza ez bada.
 - f) Funtzionarioek bere karrera profesionalean lortutako garapen profesionaleko gradua edo graduak, alde batera utzita lanpostu horretan jarduteko ezinbestekotzat eskatzen direnetatik aparte.
2. Aurreko apartatuan aurreikusitakoa gorabehera, hauek ere balora daitezke lanpostuak hornitzeko lehiaketetan: hizkuntzak jakitea, irakaskuntza eta ikerketa. Dena dela, deialdiko lanpostuan bete beharreko eginkizun eta atazekin duten zuzeneko harremanaren arabera baloratuko dira aurkeztutako merezimenduak.
3. Izangaiak lanpostura egokitzen diren baloratzeko, bakoitzaren merezimenduak baloratzeaz gain, honako bitarteko hauetatik edozein erabiltzeko aukera izango da:
 - a) Jakintza-probak

- b) Hobekuntzako proiektuak prestatu eta proiektuotan parte hartu izana, 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
 - e) Elkarriketak.
4. Hau ere zehaztu ahal da deialdietan: merezimenduen balorazioan gutxieneko puntuazioa lortu behar dela deialdiko lanpostura iristeko.

102. artikulua.- Lehiaketa bidez postua 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 atazak betetzean.
 - c) Jardunaren ebaluazioa eginda, zalantzarik gabe argi geratu baldin bada funtzionarioa ez dela funtzionalki ondo egokitzen lanpostuaren eskakizun berrietara, eta gabezia horiek ez baldin badira prestakuntzaren bitartez konpontzeko modukoak, edo, prestakuntza egin eta gero, funtzionarioak ez badu prestakuntza horren maila ematen.
 - d) Inongo zalantzarik gabe eta arauz ezarritakoaren arabera argi geratzen bada aitortuta daukan gradu profesionalak ez duela ziurtatzen lanpostu horretako eginkizunak behar bezala egiteko gauza denik, lanpostu hori eskuratu zuenetik egindako lehenengo jardunaren ebaluazioaren ondoren.
 - e) Funtzionarioari, zehapenez edo zigorrez, gidabaimena kendu badiote, edo osasun-arazoak direla medio, baimena berritu ez

badiote, eta gidabaimena bere lanpostuan jarduteko ezinbesteko baldintza bada.

- f) Sektore publikoaren ekonomia-, teknika-, antolamendu- edo ekoizpen-inguruabarrek lanpostua amortizatzea gomendatzen badute.
 - g) Eta lege honetan aurreikusitako beste kasu batzuk, baldin eta berekin badakarte giza baliabideak berresleitu edo birbanatzeko prozedurak, lanpostuen berradskripzioa edo mugiarazteko beste edozein neurri, enplegu publikoa antolatzeke eta plantillak optimizatzeko planen ondoriozkoa.
2. Lanpostutik mugiarazi aurretik, hauek egin beharko dira —aurreko apartatuaren e) letrako kasuan salbu, berezko prozedura izango duelako—: aldebiko espedientea irekiko da, izendapena egin zuen organoaren ebazpen motibatuaren bitartez; interesdunari entzunaldia eskainiko zaio, eta dagokion ordezkaritza-organo unitarioari ere entzungo zaio.
 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 aurreikusitakoaren arabera.

III. KAPITULUA. Izendapen askea

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

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

Zehazki, izendapen askeko sistemaren bidez horni daitezke:

- a) Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako zuzendariorde eta lurralde-ordezkari postuak.

- b) Erantzukizun bereziko lanpostuak, zuzendaritza-izaerarik gabeak; betiere, mendetasun hierarkikorik ez badute funtzionarioei gordetako beste lanpostu batekiko.
 - c) Goi-kargudunaren idazkari postuak, berdin dio goi-kargundunak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak diren, edo gainerako euskal administrazio publikoetako kargudun publikoak, hautaketa nahiz izendapen bidezkoak.
 - d) Agintarien zaintzako jarduerak garatzen dituzten lanpostuak.
 - e) Salbuespen izaeraz eta duten erantzukizuna berezia dela eta, lanpostu-zerrendetan halakotzat zehaztutako lanpostuak.
3. Izendapena egiteko eskumena duen organoak lanpostuak hornitzeko organo teknikoaren esku utzi ahal izango du pertsona egokiak hautatzeko ardura (105. artikulua); organo horrek aukeran izango du kanpoko aholkularien parte-hartzea eskatzea bere egitekoak burutzeko. Halakoetan, organo teknikoak zerrenda bat prestatuko du, dena delako lanpostuaren monografiak eskatzen dituen gaitasunak egiaztatzen dituzten langileek osatua, eta izendapena egiteko eskumena daukan organoari proposatuko dizkio zerrenda horretatik bost pertsona, gehienez, lanpostu hori behar bezala betetzeko egokiak eta gaitasun profesionalekoak denak. Gero, izendapena egiteko organo eskudunak nahieran aukeratuko du lanposturako langileren bat zerrenda horretatik.
4. Izendapen askea jaso duen funtzionarioak beste postu bat badu, hala lehiaketaz nola karrerako funtzionariotzara iristeko prozesu egokiaren ondorengo destino-esleipenez lortua titularitatea, postu horren erreserbari eutsi ahal izango dio, bere Administrazioaren barruan, lege honen 120.5 artikulua aurreikusitakoa ahaztu gabe.
- Euskal administrazio publikoek zehaztuko dute zer inguruabar eta baldintzatan gerta litekeen erreserba hori, eta hauek hartuko dituzte kontuan horretarako: dagokion lanpostu-zerrendan zenbat postu dagoen izendapen askeko, postu horien ezaugarriak eta administrazio edo erakunde bakoitzaren antolaketa-eredua.
5. Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioa zuzendariorde eta lurralde-ordezkaritza postuetarako izendapen askeak hau ekarriko du: interesdunak duen postua gordetzea, haren titularitatea lortua badu hala lehiaketaz nola karrerako funtzionariotzara iristeko prozesu egokiaren ondorengo destino-esleipenez.

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

104. artikulua.- Funtzionarioak izendapen askeko lanpostuetatik kentzea.

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

IV. KAPITULUA. Lanpostuak hornitzeko organo teknikoak.

105. artikulua.- Lanpostuak hornitzeko organo teknikoak.

1. Administrazio publiko bakoitzean enplegu publikoaren eskumena duen organoari dagokio lanpostuak lehiaketa bidez eta izendapen askez hornitzeko organo teknikoa izendatzea.
2. Organo horren osaerak printzipio hauek errespetatuko ditu: kideen inpartzialtasuna, objektibotasuna, profesionaltasuna eta espezializazioa. Era berean, hautaketa organoen osaerak orekatua behar du trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza aproposak dituzten emakumeen eta gizonen presentziaren aldetik, non eta oreka hori ezinezkoa dela justifikatzen ez den. Hau joko da ordezkaritza orekatutzat: lau kideetik gorako horniketa-organo teknikoetan, sexuetariko bakoitzak gutxienez ehuneko berrogeiko ordezkaritza izatea; gainerakoetan, berriz, sexu biak ordezkaturik izatea.
3. Lanpostuak hornitzeko organo teknikoen 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, hautaketako 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.

106. artikulua.- Behin-behineko adskripzioa.

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

Behin-behineko adskripzioaren sorburu direnean artikuluko honen lehenengo apartatuan aipatutako lanpostutik mugiaraztea, lanpostua uztea edo lanpostua eta destinoa ezabatu edo aldatzea, 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 onartu zuen 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 159.2 eta 160.2 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 jasotzeko eusteko, ukitutako funtzionarioak nahitaez hartu beharko du parte lege honen 99.6 artikuluan aurreikusitako baldintzak betetzen dituzten lekualdatze-lehiaketa guztietan, eta eskaintako destinoetatik esleidi dakizkiokeen guztiak eskatu beharko ditu.

- b) Funtzionario horiek, era berean, lehentasunezko eskubide hau izango dute egingo den hurrengo lehiaketan, eta behin bakarrik: kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanposturen bat betetzeko, bai eta, behin bakarrik, udalerrri berean sortutako bakanteak betetzeko ere, kendutako lanpostuaren mailako osagarri berdina edo baxuagoa izateagatik.

6. Postu bati behin-behinekoz adskribatzea ondoriorik gabe geratuko da kasu hauetan:

- a) Lanpostua erreserbatuta zuen funtzionarioa zerbitzu aktibora edo lanpostura itzultzea.
- b) Postua behin betiko hornitzea edo kentzea.
- c) Behin-behinean adskribatutakoa beste lanpostu batera badoa, behin-behinekoz edo behin betiko, edo zerbitzu aktiboa ez den beste egoera batera igarotzen bada.

107. artikulua.- Zerbitzu-eginkizun arrunta.

1. Premia larria eta atzera ezina denean, aukera dago funtzionarioei zerbitzu-eginkizuna esleitzeko, beren lanpostua erreserbatuta dutela; esleitu ere, bere kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde edo talde profesionaleko lanpostuetan jardutea, edo adskribatuta dauden postuaren berezko eginkizunez bestelakoak.

2. Euskal administrazio publikoek tresna edo baliabide egokiak izango dituzte ohiko zerbitzu-eginkizunak azkar eta modu objektiboan hornitzeko, eta haietan kontuan izan beharko dira deialdiaren xedeko postuari dagozkion merezimenduak. Edonola ere, plaza bete behar duen administrazioaren egoitza elektronikoan argitaratuko da deialdia.
3. Zerbitzu-eginkizun arrunta borondatezkoa da.
4. Betetzen duen lanpostuari ezarritako ordainsariak jasoko ditu zerbitzu-eginkizunetako funtzionarioak.
5. Zerbitzu-eginkizuna ematen bada lanpostu bati bereziki esleitu gabeko zeregin bereziak betetzeko, edo zereginok esleituta dituzten lanpostuetako titularrek egoeraren arabera bete ezin dituztenetarako, funtzionarioak bere lanpostuari ezarri zaizkion ordainsariak jasoko ditu, gutxienez.
6. Euskal administrazio publikoen esku egongo dira, besteak beste, lanpostu batean zerbitzu-eginkizunetan jarduteko gehieneko denbora bat ezartzea, orobat erabakitzea gutxienez zenbat denbora igaro behar den zerbitzu-eginkizuna esleitzen denetik lanpostuak zerbitzu-eginkizunetan hornitzeko beste prozesu batean parte hartzeko aukera izan arte.

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

108. artikulua.- Beste administrazio publiko baterako zerbitzu-eginkizuna.

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

3. Benetan betetako postuari dagokion ordainsaria jasoko dute beste administrazio publiko batean zerbitzu-eginkizunetan dauden funtzionarioek.

109. artikulua.- Lankidetza-programetako zerbitzu-eginkizunak.

1. Badago zerbitzu-eginkizuna adosterik lankidetza-programetan edo -misioetan boluntario jarduteko antolamendu, erakunde edo gobernuen zerbitzura; betiere, bi erakundeek horretarako interesa baldin badute, eta aldez aurretik justifikatuta erakundeek ezin dituztela beren zerbitzuko langileekin bete eginkizunetan eman nahi dituztenak.

Illo horretatik, tokiko euskal erakundeetako funtzionarioak lot daitezke udal-elkarteen programa jakin batzuetara.

2. Zerbitzu-eginkizunen iraupena lankidetzaren helburuei lotuko zaie, baina, gehienez ere, bi urte izango da. Zerbitzu-eginkizuna biurteko luza daiteke, ondo arrazoitzen bada ezinezkoa dela hasieran jarritako helburuak aurreikusitako epean lortzea, edo xedeko erakundeak hala eskatzen badu, arrazoi eta guzti.
3. Zerbitzu-eginkizunetarako ebazpenak xedatuko du zer ordainsari jasoko den, jatorriko postukoa ala xedeko postukoa.

110. artikulua.- Nahitaezko zerbitzu-eginkizuna.

1. Nahitaezko zerbitzu-eginkizuna erabaki daiteke borondatezkoa ezinezkoa denean, eta, betiere, presako eta atzeraezineko kontua bada zerbitzua emateko.
2. Nahitaezko zerbitzu-eginkizuna ebazteari dagokionez, kontuan hartu behar dira funtzionarioaren inguruabar objektiboak, bai eta, bereziki, bete beharreko lanpostuen behar funtzionalak ere, Eusko Jaurlaritzaren dekretu bidez ezarriko baitira erregelamenduz. Nolanahi ere, entzunaldiaren izapidea eskainiko zaio eragindako funtzionarioari.
3. Nahitaezko zerbitzu-eginkizunek urtebete iraungo dute, gehienez, eta urtebetez luza daitezke ezinezkoa gertatuz gero lanpostua arauz hornitzea, eta ezingo dira amaitu zerbitzu-eginkizuna enkargatu zaion funtzionarioak uko egiteagatik.
4. Zerbitzu-eginkizunetan betetako lanpostuak ordainsari txikiagoa badu jatorrikoak baino, interesdunak aldi baterako osagarria jasoko du, diferentzia berdintzeko, egoera horretan dirauen bitartean.

5. Nahitaezko zerbitzu-eginkizuna eman zaiola eta, funtzionarioak bizilekua aldatu behar badu, kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du: horretarako lege ezarritakoa, hain zuzen.

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

1. Zerbitzu-eginkizuna baldin bada izaera bereziko atazak eta dagokion gobernu-organoak onartutako programak, proiektuak edo planak egiteko edo lanpostu bati bereziki esleitu gabeko eginkizun bereziak betetzeko, bi urte iraungo du, gehienez, eta bi urte gehiago luza daitezke. Deialdia egin duen administrazioak hauek zehaztuko ditu: agindutako eginkizunak, hornitzeko baldintzak eta ordainsariak.

Deialdia, hura justifikatzen duten ataza bereziak, programak, proiektuak eta planak publikoak izango dira, orobat ordainsariak.

2. Zeregin berezietarako eginkizuntzat hartuko dira hautaketa-organoetako edo hornidura-organoetako kideen zereginak betetzeko zerbitzu-eginkizunak; bereziki, organo horiek iraunkorrak baldin badira.
3. Funtzionarioak ordainsari hauek jasoko ditu: agindutako funtzioak betetzeko erabaki dituenak proiektua onartu duen gobernu-organoak .

112. artikulua.- Zerbitzu-eginkizunak amaitzeko arrazoiak.

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

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

113. artikulua.- Giza baliabideen berresleipena.

1. Enplegu publikoa antolatzeko planen ondorioz edo plantillak optimizatzeko planen ondorioz, lanposturen bat ezabatzen baldin bada, karrerako funtzionarioei eta langile lan-kontratudun finkoei beste lanposturen bat emango zaie destitotzat, giza baliabideak berresleitzeko prozeduraren bidez eman ere. Giza baliabideen berresleipenak xedetzat har dezake berrorientazio profesionala, proiektua pertsonalizatu baten bidezkoa: erregelamenduz zehaztuko dira nondik norakoak.
2. Irizpide objektiboak baliatuko dira giza baliabideen berresleipenerako, eta hauek hartuko dira aintzat: jardunaren ebaluazioa, gaitasunak, prestakuntza, esperientzia eta kategoria profesionala. Dagokion planean zehaztuko dira.
3. Beste lanpostu batetara berresleitu behar dituzten funtzionarioek edo langile lan-kontratudun finkoek egoki egiaztatu beharko dituzte lanpostu horietan jarduteko oinarrizko gaitasunak, eta, eragindako langileen inguruabarrek hala eskatzen dutenean, nahitaezko prestakuntza-programetan hartu beharko dute parte, proba objektiboen bidez ebaluatuta. Prestakuntza-programa horiek xedetzat har dezakete langileen berrorientazio profesionala, Administrazio Publikoaren beste eremu funtzional batzuetan edo beste sektore batzuetan jarduteko modua izan dezaten, edo beste administrazio publiko batzuetan, hala badagokio. Erregelamenduz zehaztuko da hori guztia. Berrorientazio profesionalerako programetan sartzeari borondatezkoa izango da, baina, behin programan sartuta, derrigorrezkoa izango da lanpostuak hornitzeko prozeduretan parte hartzea.
4. Giza baliabideak berresleitzeko prozedurak hiru fase hauek izango ditu eta, hala badagokio, bata bestearen ondoren aplikatuko dira:
 - a) Funtzionario publikoa edo langile lan-kontratudun finkoa ari den sailean, erakundean edo esparru funtzionalean bertan egingo da lehenengo fasea. Hiru hilabeteetan egingo da gehienez ere, postua ezabatzen denetik kontatzen hasita.

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

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

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

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

Funtzio publikoaren eskumena duen sailak egingo du lanpostu berriarekiko adskripzioa.

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

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

Halakoetan, benetan betetzen duten lanpostuari dagozkion ordainsariak jasoko dituzte.

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

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

Funtzio publikoaren eskumena duen sailak egingo du lanpostu berriarekiko adskripzioa. Esleipen hori nahitaezkoa izango da antzeko ezaugarri, eginkizun eta ordainsariak dituzten postuetarako, baldin eta lurralde berean badaude.

5. Hirugarren fasean, antzeko lanpostuetarako bakarrik lehiatu beharko dira eragindako langileak; gainerakoetan, borondatezkoa izango da lehiaketan parte-hartzea, non eta berrorientazio profesionala egin ez den.
6. Lehen esandakoetarako, hasieran betetzen zen lanpostuaren antzekotzat hartzen dira lanpostuen monografiatan pareko eginkizunak izendatuta dituztenak, hornikuntzari dagokionez antzekoak direnak eta jasotako ordainsarrietan ehuneko hamarreko alderik ez daukatenak, ez gora eta ez behera.
7. Giza baliabideen berresleipeneraren bitartez emandako lanposturako adskripzioa behin betikoa izango da.
8. Foru-administrazioek, berezko dituzten araugintza- eta autoantolamendu-ahalak baliatuta, aldagetak sartu ahal izango dituzte artikulua honetan ezarri den giza baliabideen berresleipenerako prozesuaren lehen eta bigarren faseetako epeetan eta norainokoa; gainerako aurreikuspenak, baina, bere horretan bete beharko dituzte.
9. Tokiko administrazioek aukeran dute lehen eta bigarren faseak batera biltzea, baldin eta beren lanpostu-egituratik argi ondorioztatzen bada ezinezkoa dela giza baliabideak eremu edo arlo funtzional berean berresleitzea; are gehiago, berresleipen-bideko lanpostuen zerrenda egin dezakete, besterik gabe, eta, horrenbestez, langile horiek destinoaren zain deklaratu, baldin eta behar bezala arrazoituta erabaki bada ez dagoela bestelako aukerarik funtzionario horiek Administrazioko beste inongo postura berresleitzeko erabakia hartzeko garaian.

10. Hemendik hasiko da 99.7. artikulua jasotako urteen zenbaketa: eragindako langilea behin betiko sartu zenetik giza baliabideen berresleipena aplikatu baino lehen betetzen zuen lanpostura.
11. Karrerako funtzionarioari edo langile lan-kontratudun finkoari bizilekua aldatzen badiote giza baliabideen berresleipenaren ondorioz, berdin dio enplegu publikoa antolatzeke planen edo plantillak optimizatzeko planen esparruan den, eskubidea izango du kalte-ordainak jasotzeko, gaiari buruzko arauetan kontzeptu horrengatik ezartzen direnak.

114. artikulua.- Giza baliabideen aldi baterako berresleipena.

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

115. artikulua.- Giza baliabideen birbanatzea.

1. Enplegu publikoaren eskumena duen organoaren ekimenez, lanpostu ez-berezituetara adskribatutako funtzionarioak edo langile lan-kontratudun

finkoak eraman daitezke, interesdunari entzun eta gero, antzeko ezaugarriak dituzten beste lanpostu huts batzuetara; betiere, zerbitzu-beharrak direla eta edo erakundeko giza baliabideak optimizatze aldera. Horretarako, hasieran betetzen zen lanpostuaren antzekotzat hartzen dira lanpostuen monografietan pareko eginkizunak izendatuta dituztenak, hornikuntzari dagokionez antzekoak direnak eta jasotako ordainsarietan ehuneko hamarreko alderik ez daukatenak, ez gora eta ez behera.

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

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

VI. KAPITULUA. Enplegatu publikoen mugikortasuna.

116.- artikulua.- Genero-indarkeriagatiko mugikortasuna.

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

Lekualdaketa hori nahitaezko lekualdaketatzat joko da.

2. Genero-indarkeriarekin zerikusia duten jarduketa eta prozeduretan, biktimen intimitatea babestuko da; batez ere, haren datu pertsonalak,

haren ondorengoak eta haren zaintza edo babespean den beste edozeinenak.

3. Euskal administrazio publikoek hitzarmenak egin ditzakete elkarren artean, mugikortasuna bermatzeko artikulua honetan jasotako kasuetan.

117. artikulua.- Indarkeria terroristagatiko mugikortasuna.

1. Terrorismoaren Biktimei Aitorpena eta Erreparazioa Egiteko ekainaren 19ko 4/2008 Legearen 24. artikuluan aipatutako enplegatu publikoek, ekintza terroristen ondoriozko kalte pertsonal fisiko edo psikofisikoen edo mehatxuen biktima diren neurrian, eskubide hau izango dute, euren baldintzak eta gorabeherak kontuan hartuta horretarako premia dutela arrazoi eta guzti egiaztatzen denean: beren kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko talde edo kategoría profesionaleko beste lanpostu batera aldatzekoa.
2. Lekualdatzeko eskubidearen helburua izango da biktimen osotasuna babestea eta dagokion laguntza erraztea. 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.

118. artikulua.- Osasunagatiko mugikortasuna.

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

4. Osasunagatiko mugikortasunarekin 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 mugikortasuna emateko eta ebazteko.

119. artikulua.- Nahitaez lekualdatzeko diziiplina-zehapenaren ondoriozko mugikortasuna.

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

120. artikulua.- Euskal administrazio publikoen arteko mugikortasuna.

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, zuzendaritzako langileen kasuan, lanpostu-zerrendaren antzeko antolaketa-tresnetan agertzen diren lanpostuetan.
2. Nolanahi ere, lanpostuak hornitzeko prozeduretan parte hartzeko, karrerako funtzionarioek, langile lan-kontratudun finkoek edo zuzendaritzako langile profesionalek behar bezala egiaztatu behar dituzte lanpostu bakoitzerako ezarritako baldintzak eta betekizunak, dagokion deialdian ezarritako gainerako baldintzak bete, eta, hala badagokio, deialdiaren xedeko lanpostua betetzeko eskatutako probak edo exigentziak 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 sustatuko dute, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak prestatutako jarraibideekin bat etorrira, beren enplegatu publikoen administrazioarteko mugikortasuna, eta pertsonal-sistemen arteko konbergentzia-prozesu bati ekingo diote, alderdi hauek aintzat hartuta, adibidez: lanpostuen antolaketa, analisi funtzionalak, arlo funtzionalen zehaztapena, ordainsariak eta lan-baldintzak arian-arian parekatzea, ahaztu gabe, jakina, euskal funtzio publikoari buruzko arauak funtzionarioen taldekatzeen alorrean ezar ditzaketen baliokidetzak.
4. Nolanahi ere, deialdia egin duen administrazio publikoko enplegatu publikoek eskubidea izango dute baldintza berberetan parte hartzeko hauetan: lanpostuak hornitzeko deialdietan edo zuzendaritzako langileak izendatzeko prozeduretan, beste administrazio batzuetako enplegatu publikoei eskaintzen zaizkienetan, alegia.
5. Karrerako funtzionarioek, beste euskal administrazio publikoren batean behin betiko destinorik lortuz gero lege honek lanpostuak hornitzeko aurreikusi prozeduren bitartez, egoera eta araubide juridiko hau izango dute:
 - a) Sorburu-administrazioarekiko, beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak betetzeko 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 halako lanpostu batetik mugiaraziz gero, xede-administrazioan jarraituko dute, eta administrazio horrek berak esleitu beharko dizkie lanpostu bat, administrazio horretan karrerarako eta lanpostuak hornitzeko indarrean dauden sistemen arabera.
 - d) Funtzionarioek izendapen askez lortutako postua utziz gero, xede-administrazioak gehienez ere hilabeteko epea izango du, kargu-uztea eta hurrengo egunetik aurrera, funtzionarioak administrazio bereko beste lanpostu batera atxikitzea erabakitzeke ala atxikipenik egingo ez duela jakinarazteko. Nolanahi ere, hau ulertuko da aldi horrek dirauen bitartean: administrazio horren zerbitzu aktiboan jarraitzen dutela, ondorio guztietarako.

Epe hori igaro eta beste lanpostu batera atxikitzea erabaki ez bada, edota atxikipenik izango ez delako komunikazioa jasotzen bada, eragindako funtzionarioek gehienez hilabeteko epean eskatu beharko

dute zerbitzu aktibora itzultzea, sorburu-administrazioa, zeinak lanpostu bat 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 interesarengatik borondatezko eszedentzian, xede-administrazioan zerbitzu aktiboan egoteari utzi eta hurrengo egunetik ondorioak dituela.

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

IX. TITULUA

ORDAINSARI-SISTEMA EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAN

121. artikulua.- Ordainsari-sistemaren printzipioak.

1. Euskal administrazio publikoetako ordainsari-sistemak honako printzipio hauek izango ditu:
 - a) Euskal enplegatu publikoen ordainsariek behar bestekoak izan behar dute, haiek zerbitzu publikoan bakarrik jardun dezaten, eta, horretaz gain, honako hauen arabera izan behar dute: erantzukizunak eta eginkizunak, zereginen betetze-maila eta lanpostu bakoitzean egiten den lana.
 - b) Ordainsariek jasagarriak izan behar dute, dauden baliabide publikoen arabera.
 - c) Gizonek eta emakumeek ordainsari bera izan behar dute.
 - d) Ordainsari aldakorrak izan ditzakeen ordainsari-sistema bat ezarri behar da; ordainsari horiek jasotzeko, egindako jarduera hartuko da kontuan, zeina objektiboki neurgarria izango baita.

- e) Euskal enplegatu publiko guztien ordainsariak gardenak eta publikoak izan behar dute (ordainsari aldakorrak eta produktibitate eta helburuengatik ezarritakoak barne), helburu izanik herritarrek uneoro jakin ahal izatea jasotzen diren ordainsari horiek zenbatekoak diren eta nola banatzen diren.
 - f) Ordainsari-sistema negoziazio kolektiboko gai gisa sartu behar da, lege honek aurreikusitako moduan.
2. Euskal administrazio publikoen aurrekontu-arauetan jasota egon behar dute funtzionarioen oinarritzko ordainsarien zenbatekoak eta ordainsari osagarrien zenbateko orokorren igoerak, baita langile lan-kontratudunen soldata-masa handitzeko igoerak ere.
 3. Lege honetan ezartzen diren ordainsari-kontzeptuengatik bakarrik ordainduko zaie funtzionarioei. Aplikatu beharreko hitzarmenean jasotako ordainsari-kontzeptuen arabera jasoko dituzte ordainsariak langile lan-kontratadunek, zeinak titulu honetan ezarritako printzipio eta arauetara egokituko baitira, betiere, lan-legeriaren eskakizunen arabera egin beharreko aldaketekin.
 4. Lanpostu jakin baten ordainsari-kontzeptuei dagokien guztizko zenbatekoa da: urteko lanaldia benetan betetzeagatik jasotzen den zenbatekoa.
- Arauzko lanaldia eta enplegatu publikoak benetan egindako lanaldia bat ez badatoz eta hori ez bada justifikatzen, soldata murriztuko da proportzionalki, betiere, hargatik eragotzi gabe egoera horren ondoriozko ondare-erantzukizuna.
5. Administrazio publikoek sustatutako gizarte-ekintzako programetan aurreikusitako diru-laguntzak jaso ahal izango dituzte enplegatu publikoek, betiere, horietan ezartzen diren betekizunak eta baldintzak betetzen badituzte.
 6. Ezin izango da partaidetzarik izan ez zergetan ez euskal administrazio publikoen inolako diru-sarreretan, emandako edozein zerbitzuren ordain gisa, eta, era berean, ezin izango da inolako saririk edo partaidetzarik izan isunetan, ezta arauen arabera zerbitzuei atxikita egonda ere.

122. artikulua.- Funtzionarioen ordainsari-sistema.

Euskal administrazio publikoek honako kontzeptuen arabera ordainduko diete lana funtzionarioei:

- a) Oinarritzko ordainsariak.

- b) Ordainsari osagarriak.
- c) Aparteko ordainsariak.
- d) Ordainsari geroratuak.

123. artikulua.- Oinarrizko ordainsariak.

1. Oinarrizko ordainsariak dira honako ordainsari-kontzeptuak:
 - a) Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren Legean sailkapen-azpitalde bakoitzari, sailkapen-talde bakoitzari (baldin eta azpitalderik ez badauka) eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari esleitutako soldata.
 - b) Hirurtekoak: diru-kopuru bera emango da hiru urteko zerbitzu-aldi bakoitzeko, azpitalde, talde (hala badagokio) edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde bakoitzaren arabera. Funtzionario batek zenbait talde eta azpitaldetan egiten badu lan segidan, eskubidea izango du aurreko talde edo azpitaldeetan sortutako hirurtekoak jasotzen jarraitzeko. Hirurteko horren zenbatekoa izango da: funtzionarioa hirurtekoa osatzeko unean dagoen azpitalde, talde (hala badagokio) edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagokiona.
 - c) Aparteko ordainsarien soldata- eta hirurteko-osagaiak.
2. Hirurtekoak osatzerakoan, aintzat hartuko dira lege honen 3. artikuluko edozein administrazio publikotan emandako zerbitzuak, baita estatuko organo konstituzionaletan, autonomia-erkidegoetako estatutu-organoetan edo justizia-administrazioan emandakoak ere, zeinahi delarik ere araubide juridikoa edo lanaldi-araubidea. Nolanahi ere, salbuespen izango dira derrigorrezko prestazio pertsonaltzat jotzen diren zerbitzuak. Aintzat hartuko dira, halaber, Europar Batasuneko estatuetakoa administrazio publikoetan emandako zerbitzuak, baita Europar Batasunak sinatu eta Espainiak berretsitako nazioarteko itunen bidez langileen zirkulazio librea aplikatzen duten estatuetakoa administrazioetan emandakoak ere.

Funtzionarioak lanbide-sailkapeneko talde edo azpitalde bati dion atxikipena aldatzen badu hirurtekoa bete aurretik, hor emandako denbora-zatia hartuko da talde edo azpitalde berrian zerbitzuak ematen egindako denbora bezala.

Denbora-epeak ezin izango dira behin baino gehiagotan zenbatu, ezta funtzionarioak aldi berean zerbitzu bat baino gehiago eman baditu ere,

administrazio bereko sektore batean edo gehiagotan edo beste administrazio publiko batzuetan.

124. artikulua.- Ordainsari osagarriak.

1. Ordainsari osagarrien bidez, honako hauek ordaintzen dira: lanpostuaren ezaugarriak; karrera profesionalean egindako aurrerabidea, eta funtzionarioaren jarduna, errendimendua edo lortutako emaitzak, lanpostuari esleitutako eginkizun, erantzukizun eta zereginak betetzerakoan. Halaber, ordainsari osagarriak dira aparteko zerbitzuak ere, artikulua honetan ezarritakoarekin bat.
2. Euskal administrazio publikoek, enplegu publikoaren inguruan hartzen duten ereduari jarraikiz eta lege honen aurreikuspenak kontuan hartuz, ordainsari osagarrien egitura ezarri ahal izango dute, eta bertan, osagarri hauek guztiak sartu ahal izango dituzte:

- a) Lanpostuaren osagarria, zeinak lanpostu bakoitzaren baldintzak ordaintzen baititu; administrazioak egokitzen jotzen badu, osagarri hori bi zatitan bana daiteke: destino-osagarria eta berariazko osagarria.

1. Destino-osagarria, 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 antolaketa-ahalen arabera eta lanpostuan jarduteko eskatutako baldintzak eta bete beharreko eginkizunak aintzat hartuta.

Destino-osagarriaren maila izendatzearen ondorioetarako, kontuan hartuko dira alderdi hauek: eskatutako titulazio-maila; lanpostuaren hierarkia-harremanetarako edota harreman funtzionaletarako nahitaezkoa den koordinazio-maila; erabakiak zein neurriak hartzerakoan izan behar den erantzukizuna, ekimena eta autonomia, eta lanpostuari dagozkion eginkizunak modu egokian garatzeko nahitaez prozesatu behar den informazioaren zailtasun-maila.

2. Berariazko osagarria, kontrakorik ezartzen duen arau edo itunik ezean, bakarra izango da berori esleitura duen lanpostu bakoitzeko, eta lanpostu bakoitzaren ezaugarri bereziak ordainduko ditu, honako hauetan oinarrituta: zailtasun tekniko berezia, erantzukizun berezia, bateraezintasuna, dedikazioa,

nekagarritasuna edo arriskua. Halaber, lanpostuak izan dezakeen beste edozein ezaugarri ere ordainduko du.

Batarezintasunaren faktoreak sortutako berariazko zenbateko bat ezarri ahalko da, baldin eta zerbitzu publikoarekiko erabateko dedikazioa eskatzen badu zenbait lanposturen jardunak.

Berariazko osagarria inoiz ez da hartuko ordainsari 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 erakundeko lanpostu guztiei.

Lanpostuari dagokion osagarriaren zenbatekoak ezarriko dira euskal administrazio publiko bakoitzaren aurrekontu-arauetan, administrazio publiko bakoitzaren gobernu-organoak horretarako erregelamenduz ezarritako irizpideen arabera. Nolanahi ere, errespetatu egingo dira administrazio bakoitzak osagarri horiek esleitzean aurkez ditzakeen berezitasunak, eta aintzat hartuko dira Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak horren gainean proposatutako irizpide orokorrak.

Enplegu publikoa antolatzekeo tresna osagarrien bidez (lege honen 47. artikulua), zehaztu ahal izango da lehen aipatutakoen artean zein faktore hartuko diren kontuan lanpostuaren osagarriaren zenbatekoak finkatzerakoan.

- b) Karrera profesionaleko osagarria, funtzionario publikoak lanean izandako aurrerabidea saritzeko, euskal administrazio publikoetan karrera profesionalaren sistema egituratzeko ezarrita dauden lanbide-garapeneko graduen arabera.

Sailkapen-talde edo -azpitaldearen arabeko garapen profesionaleko gradu bakoitzari dagozkion ordainsarien kopuru zehatza euskal administrazio publikoen aurrekontu-arauetan zehaztuko da.

Bakarrik jaso ahalko da garapen profesionaleko azken gradu aitortuari dagokion karrera-osagarria.

- c) Kudeaketa-emaitzengatik 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 arabera. Ez da finkoa izango, ezta aldizkakoa ere, eta dagokion

kudeaketa-unitatean helburuak aurrez ezarrita izatea eskatuko du, baita geroago lortutako emaitzak objektiboki baloratzea ere, neurketan erabiliko diren adierazleak definitu ondoren.

Dagokion aurrekontu-arauaren urtealdi bakoitzerako aurreikusi beharko dira kontzeptu horrengatik ordaindu beharreko gehieneko zenbateko orokorrak.

Administrazio publiko bakoitzak erabakiko du osagarri hau esleitzeko sistema eta osagarriaren zenbateko zehatza.

- d) Lanaldi arruntetik kanpo egindako aparteko zerbitzuengatik haborokinak, zeinak inoiz ez baitira 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 zehaztuko da, oro har, eta banan-banan zehaztuko da aparteko zerbitzuak egin direla egiaztatu eta gero. Emandako aparteko haborokinen banako zenbatekoak publikoak izango dira.

3. Gobernuak erregelamenduz ezarriko ditu ordainsari osagarriak zehazteko irizpide orokorrak, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak txostena egin eta gero.
4. Ordainsari osagarri horiek jasotzeak ez du eskubiderik sortuko funtzionarioak aurrerantzean ere osagarri horiek jasotzen jarraitzeko. Nolanahi ere, salbuespena izango da garapen profesionala dela-eta aitortutako graduari dagokion karrera profesionaleko osagarria jasotzea, lege honek adierazten duen moduan.
5. Bateriaezintasunaren faktoreari dagokion zenbatekoa zehazteko, kontuan izango da lanpostuen osagarrien zenbateko osoa.

125. artikulua.- Aparteko ordainsariak.

1. Bi aparteko ordainsari jasoko dituzte, urtean, euskal administrazio publikoetako langileek. Aparteko ordainsari bakoitzaren zenbatekoan hauek sartuko dira: batetik, soldataren eta hirurtekoen osagaiak, dagokion aurrekontu-legean zehazten diren zenbatekoen arabera; bestetik, lanpostuaren osagarriari dagozkion ordainsari guztien hileroko bat (lege honen 124.2.a artikulua).
2. Aparteko ordainsariak ekainean eta abenduan jasoko dira.

126.- artikulua.- Zerbitzuagatiko kalte-ordainak.

1. Euskadiko administrazio publikoetako funtzionarioek eskubidea dute zerbitzuagatiko kalte-ordainak jasotzeko, erregelamenduz ezartzen den eran eta kasu hauetan:
 - a) Udalerriz aldatzea dakarten lantoki aldaketak, betiere, horrek kalte 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) Administrazioako kide anitzeko organoen, sozietate publikoetako administrazio kontseiluen eta zuzenbide pribatuko sozietate publikoen bileretara joatea, langileen hautaketa- eta horniketa-prozesuak edo lanbidean aritzeko edo jarduerak egiteko gainditu behar diren probak epaitzen dituzten epaimahaietan parte hartzea, eta Administrazioaren prestakuntza-jardueretan laguntzea (prestakuntza-jarduera ez-iraunkorrak eta ezohikoak).
 - e) Langileen hautaketa- edo horniketa-prozesuak epaitzen dituzten epaimahaiei aholkularitza ematea, 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. Artikulu hau garatzeko emandako erregelamenduzko xedapenaren ondoriozko zenbatekoa baino txikiagoa bada gastua ordaintzeko erabili den zenbatekoa, dagokion aldea ordainduko da.
3. Hautaketa- eta horniketa-organo kide anitzetan parte hartzearen ondoriozko kalte-ordainak dagokion prozesurako deia egiten duen administrazioak ordainduko ditu beti.
4. Inola ere ez da kalte-ordainik ordainduko kide anitzeko organo, administrazio kontseilu edo langileak hautatzeko edo hornitzeko proben

epaimahai batean parte hartzea zuzenean lotuta badago betetzen den lanpostuaren egitekoekin.

127. artikulua.- Langile lan-kontratudunen ordainsariak.

1. Langile lan-kontratudunen langileen ordainsariak finkatzeko orduan, lan-arloko legeria, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa eta lan-kontratua hartuko dira oinarri, betiere, enplegu publikoaren oinarritzko araudian oinarritzko ordainsarien eta ordainsari osagarrien muga eta zenbatekoei buruz ezarritakoa errespetatuta.
2. Batarezintasunaren faktoreari dagokion ehunekoa zehaztea ahalbidetzen duen ordainsari-egiturarik ez badago, maila edo ordainsari-kategoria bera edo antzekoa duten funtzionario publikoei dagokien ehunekoa aplikatuko da.
3. Langile lan-kontratudunen karrera profesionaleko osagarria administrazio eskumendun bakoitzak bere aurrekontu-arauan funtzionarioentzako ezarrita daukan osagarriaren zenbateko berekoa izango da, betiere, bakoitzak aitortuta daukan garapen profesionalaren graduaren arabera.

128. artikulua.- Zuzendaritza publiko profesionaleko postuetan diharduten langileen ordainsariak.

1. Euskal administrazio publikoetan zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostuak betetzen dituzten funtzionarioei lege honen 122. artikuluan ezarritako ordainsari-egituraren arabera ordainduko zaie. Beste administrazio publiko bateko karrerako funtzionarioak badira, sorburu-administrazioan aitortuta duten garapen profesionaleko graduari dagokion karrerako osagarria jasoko dute, zeina izango baita xede-administrazioan garapen profesionaleko maila bererako ezarritako zenbateko berekoa.
2. Goi-zuzendaritzako lan-harreman berezi baten bidez kontratatutako langileek lan-kontratuan zehaztutako ordainsariak jasoko dituzte, zeinak funtzionarioek dituzten ordainsarien parekoak izango baitira. Baina kalte-ordainen gainean hitzartzen diren klausulak ez dira izango administrazio-izendapenaren bidez aukeratutako zuzendaritzako langile publiko profesionalentzat aurreikus daitezkeenak baino handiagoak.
3. Zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostuak betetzen dituzten langileen ordainsarien ehuneko jakin bat aldakorra izan daiteke, kudeaketaren ondorioz lortutako emaitzaren arabera; ez da inola ere izango lanpostuaren ordainsarien guttizkoaren ehuneko bost baino

gutxiago eta ehuneko hamabost baino gehiago (kanpoan utzita, hala badagokio, funtzionarioen karrera profesionaleko osagarria eta antzintasuna).

129. artikulua.- Praktiketako funtzionarioen ordainsariak.

1. Euskal administrazio publikoek ezarriko dituzte praktiketako funtzionarioen ordainsariak. Praktiketako funtzionarioek eskubidea dute honako hauek jasotzeko, gutxienez: sartu nahi duten kidegoan edo eskalan sailkatuta dagoen sailkapen profesionaleko azpitaldeari, taldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagozkion soldata eta aparteko ordainsarien baliokideak diren ordainsariak.

Nolanahi ere, lanpostu batean jarduten duten bitartean egiten baldin badira praktikak edo hautaketa-ikastaroa, aurreko zenbatekoari gehituko zaizkio lanpostu horri dagozkion ordainsari osagarriak.

2. Hautaketa-prozesurako deia egin duen administrazioak ordainduko dizkie ordainsariak praktiketako funtzionarioei.

Salbuespenez, deialdia egin duen administrazioaz bestelako baten lanpostu batean jarduten duten bitartean egiten baldin badira praktikak edo hautaketa-ikastaroa, lanpostua kokatuta dagoen administrazioari dagokio ordainketa egitea, bi administrazio publikoek kontraktorik erabakitzen ez badute, behintzat.

3. Praktiketako funtzionario bat aldi berean eta administrazio publiko berean bada karrerako funtzionario, bitarteko funtzionario edo langile lan-kontratudun, funtzionario horrek aukera izango du hautatzeko zer jaso nahi duen: praktiketako funtzionarioari dagozkion ordainsariak edo karrerako edo bitarteko funtzionario edo lan-kontratuduna izanda jasotzen zituenak. Horretarako, ezinbestekoa izango da praktiketarako baimena duen bitartean lanpostu berari lotuta egotea.

130. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegotik kanpoko destinoetan zerbitzuak ematen dituzten funtzionarioen ordainsariak.

1. Euskal Autonomia Erkidegotik kanpo destinoa duten funtzionarioei Autonomia Erkidegoan zerbitzuak ematen dituzten funtzionarioentzako ezarritako kontzeptu berberak ordainduko zaizkie.
2. Ordainsari osoa, zeina funtzionarioaren taldeari, azpitaldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagokion soldataren eta soldata horretatik aparteko ordainsarietan sartutako zenbatekoaren batura izango baita, modulu batez biderkatuko da. Jaurlaritzaren

Kontseiluak erabakiko du modulu hori, ekitaldi bakoitzerako, destinoan biltzen diren faktore diferentzialen arabera.

131. artikulua.- Bitarteko funtzionarioen ordainsariak.

1. Bitarteko funtzionarioek atxikita dauden taldeari, azpitaldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagozkion oinarritzko ordainsariak eta aparteko ordainsariak jasoko dituzte. Halaber, izendapeneko modalitatearen arabera ordainsari osagarriak eta ordainsari geroratuak jasoko dituzte.
2. Hirurtekoak osatzeari eta sortzeari dagokionez, karrerako funtzionarioei aplikatuko zaizkien arau berberak aplikatuko zaizkie bitarteko funtzionarioei.

132. artikulua.- Behin-behineko langileen ordainsariak.

1. Behin-behineko langileek lanpostu-zerrendetan zehazten diren ordainsariak jasoko dituzte.
2. Behin-behineko langileek ezin izango dute jaso aparteko haborokinik, ezta kudeaketan lortutako emaitzengatikozko pizgarriarik ere.

133. artikulua.- Ordainsari geroratuak.

Ordainsari geroratuak dira: euskal administrazio publikoek borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeei emandako zenbatekoak, honako hauek finantzatzeko, dagokien aurrekontu-arauekin ezarritako aurreikuspen eta mugen arabera: pentsio- zein enplegu-planak edo euren eremuko langileentzako erretiro-kontingentziaren estaldura eskaintzen duten aseguru-kontratu kolektiboak.

134. artikulua.- Osagarri pertsonal iragankorrak.

1. Karrerako funtzionarioek osagarri pertsonal iragankorrak jaso ditzakete, baldin eta murrizketa bat gertatzen bada ordainsari finko eta aldizkakoen urteko zenbatekoan, honako hauen ondorioz: transferentzia-prozesuak, esleitutako eskumenen aldaketa, bestelako estatutu-araubideen barruan sartzea edo lege-mailako arau batean aurreikusitako gainerako kasuak.
2. Osagarri horiek aitortzeko, ebazpena eman beharko da kasu bakoitzean, eta osagarri horiek ezingo dira ez gehitu, ez balioz handitu, non eta arau edo itun bat ez dagoen, berariaz zehazten duena horien gehikuntza edo balio-handitzea.

3. Osagarri pertsonal iragankorrak xurga daitezkeenean, honako irizpide hauek aplikatuko dira:

- a) Ordainsarien etorkizuneko edozein hobekuntzaren guztizko zenbatekoan oinarrituta xurgatuko da osagarria. Horretarako, ordainsari-hobekuntzat hartuko dira lanpostuz aldatzearen, barne sustapenaren edo karrera profesional horizontalean izandako aurrerabidearen ondoriozko ordainsari-gehikuntzak. Lanpostu-aldaketa aldi baterako bada, osagarria ere aldi baterako xurgatuko da.
- b) Lanpostua aldatzeak ordainsariak murrizteak badakar, finkatutako osagarri pertsonal iragankorra mantendu egingo da, eta haren xurgatzeari egotziko zaio geroko edozein ordainsari-hobekuntza, baita lanpostu berri batera aldatzeagatik sor daitezkeenak ere.
- c) Ez dira ordainsari hobekuntzat hartuko honako hauek: hirurteko berriak osatetik sortutakoak, zenbatekoari dagokionez finkoak ez diren eta ordaintzeari dagokionez aldian aldikoak ez diren ordainsari osagarriak jasotzea, aurrekontu-arauetan urtero ezar daitezkeen ordainsari-igoera orokorrak edo itun edo akordio baten bidez ezar daitezkeen ordainsarien igoera orokorrak.

4. Inolaz ere ez da sortuko osagarri pertsonal iragankorrik, baldin eta osagarri horiek administrazio publikoek euren eskumenen eremuan aurrekontu-neurriak aplikatzearen ondoriozkoak badira, eta neurri horiek aplikatzeak hau eragiten badu: enplegatu publikoek –guztiek edo kolektibo batzuk– ordura arte jasotako ordainsari guztien murrizketa.

135. artikulua.- Ordainsariak kentzea.

1. Enplegatu publikoek arrazoi justifikaturik gabe bete gabe utzi duten lanaldi-zatiak kenketa proportzionala eragingo du ordainsarietan. Ordainsarietako kenketa horrek ez du zehapen-izaera izango, betiere, hargatik eragotzi gabe sor daitezkeen diziiplina-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; ordainsarietako kenketa horrek ez du zehapen-izaerarik izango, eta bakoitzari dagozkion gizarte-prestazioen araubidean ere ez du eraginik izango.

136. artikulua.- Bidegabeko ordainketak.

1. Bidegabeko ordainketa bat osorik edo partez jasotzen duenak itzuli egin behar du hura, lege ezarritako prozedurei jarraikiz.

Lege honen ondorioetarako, bidegabeko ordainketa hauxe izango da: akats materiala, aritmetikoa edo egitatezkoa dela-eta egiten den ordainketa, hots, administrazioarengandik kobratzeko eskubiderik ez duen pertsona bati egiten zaiona, edota hartzekodunaren eskubidea onartu zuen egintzan edo agirian zehaztutako zenbatekoa gaingaitzen duen ordainketa.

2. 1. apartatuan aipatutako bidegabeko ordainketez bestelako itzulketa batzuk eragiten dituzten egintzak berrikusteko, honela jardungo da: administrazio-prozedura erkideari buruzko araudian egintza deusezak edo deuseztagarriak ofizioz berrikusteko prozedurak baliatuko dira, edo, bestela, itzultzeko prozedura espezifikoak, egintzaren baliogabetasuna eragiten duen kausaren arabera.
3. Itzultzeko prozedurak ebazteko eta jakinarazteko gehieneko epea hamabi hilabetekoa izango da.
4. Itzulketa bidezko sarreraren eraginkortasuna dagokion ogasun publikoak eskubideetarako xedatutakoaren menpe egongo da.
5. Itzulketa-moduen arau erregulatzailerak aurreikusitako baldintzetan, 2. apartatuan xedatutakoaren arabera bidegabeak diren edo baliogabetzat jo diren ordainketak itzultzeak berandutze-interesak sortu ahal izango ditu, ordainketa egin zen unetik itzuli behar dela erabakitzen den arte.

137. artikulua.- Ordainsarien sortzapena.

1. Ordainsariak benetan betetako zerbitzu-denborarekiko proportzioan kalkulatu eta ordainduko dira.
2. Ordainsariak mugaeguneratutako hilabete osoarekin sortu eta ordainduko dira, enpleguak dagokion hilaren lehen egunean duen egoerari eta eskubideei erreparatuta. Salbuespen izango dira kasu hauek, zeinetan egunak aintzat hartuta kitatuko baita:
 - a) Zerbitzu aktiboan sartzeko edo zerbitzu horretara bueltatzeko hilabetea; ordainsarirako eskubiderik gabeko baimenak amaitu ondoren, zerbitzura bueltatzeko hilabetea, eta lanpostu berrirako atxikipena indarrean sartzen den hilabetea, baldin eta ordainsarietan alderik bada lanpostu honen eta aurrekoaren artean.

- b) Ordain-eskubiderik gabeko baimenaz baliatzeari ekiten zaion eta zerbitzu aktibotik bestelako administrazio-egoera batera benetan igarotzen den hilabetea.
 - c) Zerbitzu aktiboari uzten zaion hilabetea. Salbuespena izango da funtzionarioen heriotza edo erretiroa, betiere, hilabete osoak aintzat hartuta sortzen diren pentsio publikoen menpe dauden funtzionarioak baldin badira (eskubidea sortu zeneko hurrengo hilaren lehenengo egunetik hasi eta hilabetea amaitu arte sortzen diren pentsioak).
- 3. Hirurteko berriak osatu eta hurrengo hilean ordainduko dira. Honela sortuko eta ordainduko dira hirurtekoak: haiek osatzerakoan funtzionarioari dagokion kidego edo eskalaren taldeko balioarekin.
 - 4. Ekaineko aparteko ordainsaria urtarritetik ekainera bitartean sortuko da. Era berean, abenduko aparteko ordainsaria uztailetik abendura bitartean sortuko da.
 - 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 iraupen-denbora.
 - 6. Behin-behineko langileen ordainsariak lanpostuaz jabetzen direnetik lanpostua utzi bitartean ordainduko dira.

X. TITULUA

FUNTZIONARIOEN ADMINISTRAZIO-EGOERAK EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN

138. 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 batzuetan zerbitzuak ematea.
 - d) Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zerbitzuak betetzea, zuzendaritzako langile publiko profesional gisa.

- e) Norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzia.
 - f) Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna.
 - g) Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia.
 - h) Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia.
 - i) Genero-indarkeriagatik borondatezko eszedentzia.
 - j) Indarkeria terroristagatik borondatezko eszedentzia.
 - k) Borondatezko eszedentzia pizgarri-duna.
 - l) Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia.
 - m) Destinoaren zain egotea.
 - n) Aldi baterako nahitaezko eszedentzia.
 - ñ) Nahitaezko eszedentzia.
 - o) Eginkizun-gabetzea.
2. Zerbitzu aktiboa ez beste administrazio-egoera guztiek haiek emateko ebazpenean zehazten den egunetik aurrera izango dituzte ondorioak.
 3. Behin erretiro arrunta hartzeko legeko adina igaro eta gero, funtzionarioei ez zaie borondatezko eszedentziarik emango modalitate bakar batean ere, baldin eta, erretiro arrunta hartzeko legeko 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. Egoera horretan, ofizioz deklaratu beharko da erretiro arrunta.
 5. Administrazio-egoerak aldatzeko, ebazpena eman behar du administrazioan edo dagokion erakunde publikoan enplegu publikoaren eskumena duen organoak. Kasu bakoitzean bete beharreko baldintzak betez gero aldatu ahal izango dira egoera horiek, eta ez da zerbitzu aktibora itzuli beharrik izango.

6. Funtzionarioek, baldin eta lanpostu-erreserbarako eskubidea ematen dien egoera batean badaude, lanpostu-horniketako eta sustapen profesionaleko deialdietan parte hartu ahal izango dute.
7. Sektore publikoan zerbitzuak betetzeko ezintasunari dagokionez, zeina lege honetan aurreikusita baitago bertan azaltzen diren egoeretako batzuetarako, sektore publikoko jardura dela ulertuko da honako hauek eginikoa bada: autonomia erkidegoetako legebiltzarretako eta toki-erakundeetako hautetsiak, gainerako organo konstituzionaletako eta administrazio publiko guztietako goi-kargudunak eta gainerako langileak (Justizia Administrazioak barne), bai eta erakunde horien menpeko erakunde eta enpresetakoak ere (haien artean izanik erakunde laguntzaileak eta prestazio sanitarioan Gizarte Segurantzarekin hitzarturik daudenak).
8. Sorburu-administrazioak izapidetuko ditu beste administrazio publiko batzuetan zerbitzua ematen dauden funtzionarioen administrazio-egoeren aldaketak, funtzionario horiek administrazio horietan sartuta ez daudenean. Aldaketa horiek langileen erregistroan jasoko dira, eta, ondoren, xede-administrazioari jakinaraziko zaizkio.

139. artikulua.- Zerbitzu aktiboa.

1. Karrerako funtzionarioa zerbitzu aktiboan egongo da egoera hauetan:
 - a) Behin betiko edo behin-behineko funtzionario modura zerbitzuak ematen dituenean aurrekontuan jasota dagoen eta plantillan azaltzen den plaza batean, funtzionarioei erreserbatutako lanpostu bat betetzen duenean, edo zerbitzu-eginkizun bat ematen zaionean, edozein delarik ere destinatuta dagoen administrazio edo organo publikoa, eta, lege honetan aurreikusitakoaren arabera, ez dagokionean beste egoera batean egotea.
 - b) Lanpostu bat uzten duenean lanpostuak hornitzeko sistemaren bidez beste bat lortu duelako, aktiboan egongo da jabetza-epean, hots, aurreko lanpostua uzten duenetik lanpostu berriaz jabetu arteko tartean.
 - c) Giza baliabideak berresleitzeko lehenengo bi aldietan dagoenean, lege honen 113. artikuluan xedatutakoaren arabera.
 - d) Zerbitzuak sektore publikoan betetzen dituenean, eta legezko xedapenez hala ezartzen denean.

- e) Kasuan kasuko eskubideak direla-eta, opor edo baimenez baliatzen denean, aldi baterako ezintasun-egoeran dagoenean, edo arrisku-egoeran dagoenean haurdunaldian edo bularra ematean.
2. Zerbitzu aktiboan dagoen karrerako funtzionarioak funtzionario izaera horri atxikitako eskubide guztiak izango ditu, baita izaera horri lotutako eginbeharrak eta erantzukizunak ere. Karrerako funtzionarioek lege honen arauak eta garapen-araudia bete beharko dituzte, eta lan egiten duten administrazio edo sektore publikoko erakundearen lan-baldintzak izango dituzte.

140. artikulua.- Zerbitzu bereziak.

1. Karrerako funtzionarioa zerbitzu berezietan dagoela aitortuko da honako egoera hauetako bat gertatzen bada:
 - a) Eusko Jaurlaritzako, lurralde historikoetako gobernu-organoetako, Estatuko Gobernuko edo autonomia-erkidegoetako nahiz Ceuta eta Melilla hirietako legebiltzarretako gobernu-organoetako edo Europako instituzioetako nahiz nazioarteko erakundeetako kide izendatzen dutenean, edo aipatutako administrazio edo instituzio horietako goi-kargudun izendatzen dutenean.
 - b) Administrazioak baimena ematen dionean sei hilabetetik gorako aldi batean eginkizun bat burutzeko nazioarteko erakundeetan edo atzerriko gobernu nahiz erakunde publikoetan, edo garapen-lankidetzarako programa eta proiektuetan parte hartzen duenean, baita ekintza humanitarioetan ere, lankide profesional edo boluntario moduan, garapenerako lankidetzari buruzko otsailaren 22ko 1/2007 Legean xedatutakoaren arabera.
 - c) Erakunde publikoetako edo administrazio publikoei lotutako edo horien menpeko erakundeetako lanpostuetan edo karguetan jarduteko izendatzen dutenean, baldin eta, dagokion administrazio publikoak ezarritakoaren arabera, lanpostu edo kargu horiek goi-kargudunen administrazio-mailaren parekotzat jotzen badira.
 - d) Konstituzio Auzitegiaren, Herriaren Defendatzailearen, Arartekoaren zerbitzuei, Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiaren organo teknikoei atxikita dagoenean, edo haren destinoa Kontu Auzitegian dagoenean, apirilaren 5eko 7/1988 Legearen 93.3 artikuluan jasotakoari jarraituz.
 - e) Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoko kide izendatzen dutenean.

- f) Eusko Legebiltzarreko, lurralde historikoetako batzar nagusietako edo autonomia-erkidegoetako legebiltzarretako kide izatera iristen denean, salbu eta, bateraezintasunean sartu gabe, zerbitzu aktiboan jarraitzea erabakitzen duenean.
- g) Gorte Nagusietako diputatu edo senatari edo Europako Parlamentuko diputatu izatera iristen denean.
- h) Ceuta eta Melilla hirietako legebiltzarretan edo tokiko erakundeetan hautetsi-karguetan diharduenean, ordainsaria jasota eta arduraldi eskusiboan; erantzukizunezko eginkizunak betetzen dituenetan, udaletan, goi-mailako edo zuzendaritzako organoetan, edo, toki-organotako kide izanda, erreklamazio ekonomiko-administratiboak aztertzeko eta ebazteko erantzukizunezko eginkizunak dituenetan.
- i) Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiko edo autonomia-erkidegoetako justizia-kontseiluetako kide izendatzen dutenean.
- j) Organo konstituzionaletan nahiz Euskal Autonomia Erkidegoko edo beste edozein autonomia-erkidegoko estatutu-organotan parte hartzeko hautatzen edo izendatzen dutenean, baita antzeko ezaugarriak dituen beste edozein kargutan parte hartzeko hautatzen dutenean ere. Halakoetan, Eusko Legebiltzarrak, batzar nagusiek, Diputatuen Kongresuak, Senatuak, autonomia-erkidegoetako legebiltzarrek edo toki-erakundeetako udalbatzek hautatu beharko dute.
- k) Herri Kontuen Euskal Epaitegiko Idazkaritza Nagusiko kide edo titular bihurtzen direnean.
- l) Konfiantzazkotzat edo aholkularitza politikokotzat berariaz kalifikatutako eginkizunak dituzten lanpostuak betetzen dituela-eta, behin-behineko langile izendatzen dutenean, eta zerbitzu aktiboan jarraitzea aukeratzen ez duenean.
- m) Nazioarteko edo nazioz gaindiko erakundeen zerbitzura diharduen funtzionario izaera hartzen duenean.
- n) Honako hauen guztien aholkulari izendatzen dutenean: Eusko Legebiltzarreko legebiltzar-taldeak, beste autonomia-erkidego batzuetako legebiltzarrak, batzar nagusietako batzarkide-taldeak, Kongresuko edo Senatuko legebiltzar-taldeak edo Europako Parlamentua.

- ñ) Kargu publiko baterako izendatzen dutenean, eta kargu publiko hori bateraezina denean funtzio publikoan jardutearekin.
 - o) Indar armatuetan zerbitzuak emateko erreserbista boluntario gisa jarduten hasten denean.
 - p) Eusko Legebiltzarreko 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 dagozkienak, betiere, hargatik eragotzi gabe funtzionario modura unean-unean aitortuta dituzten hirurtekoak jasotzeko eskubidea.
 3. Funtzionarioak lan egiten duen administrazioak ordainduko ditu zerbitzu berezietan dauden langileen hirurtekoei dagozkien ordainsariak. Langileek aitortuta dauzkaten hirurtekoengatik ordainsariak lege ezin badira aurrekontuen kontura ordaindu, salbuespen modura, zerbitzu berezien egoera deklaratu duen administrazioak egingo du ordainketa.
 4. Zerbitzu berezietan ematen duten denbora hori 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 erakundeetan sartuta dauden eta Europako Erkidegoetako Funtzionarioen Estatutuan ezarritako transferentzia-eskubideaz baliatzen diren funtzionario publikoei.
 5. Zerbitzu berezietan dauden karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute egoera horretan izan aurretik edo egoera horretan daudela lehiaketa bidez lortutako lanpostu eta destinoaren erreserbarako. Administrazioak bermatu behar du funtzionarioak zerbitzu aktibora itzuliko direla, finkatuta dituzten eskubideen arabera eta dagokien administrazio publikoan indarrean den administrazio-karrerako sistemarekin bat etorritik.
 6. Karrerako funtzionarioek, kargua uzten dutenetik aurrera, hogeita hamar egun natural izango dituzte zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko eta itzultzeko. Zerbitzu aktibora itzuli ezean, norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, ofizioz, eta egoera horretan jarraitu beharko dute, gutxienez, bi urtez, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

7. Funtzionarioek zerbitzu berezien egoeran jarraituko dute, egoera horretara igarotzea eragin zuen baldintza bertan behera gelditzen denetik zerbitzu aktibora itzultzen diren arte.
8. Diputatu, senatari eta Eusko Legebiltzarreko, lurralde historikoetako batzar nagusietako, beste autonomia-erkidego bateko legebiltzarreko edo Europako Parlamentuko kide diren funtzionarioek izaera hori galtzen badute ganbera desegin delako edo agintaldia amaitu delako, zerbitzu berezietan jarraitu ahal izango dute ganbera berria eratu arte.
9. Zerbitzu berezietara igarotzea eragiten duen egoera hori administrazio edo toki-erakunde beraren baitan sortzen denean, ofizioz deklaratu da zerbitzu berezien egoera. Gainerako egoeretan, funtzionarioek eskatuta deklaratu da, egoera egiaztatu eta gero.
10. Deklarazioa eraginkorra izango da hura eragiten duen egoera gertatzen den egunetik aurrera.
11. Zerbitzu berezien egoeran daudelako deklarazioa dagokien 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-kontseiluetako edo -kabildeetako presidente, Gorte Nagusietako diputatu edo senatari, Eusko Legebiltzarreko kide edo autonomia-erkidegoetako biltzar legegileetako kide, Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoko edo pareko izaera eta eginkizunak dituen kontsulta-organo bateko kide, edo Euskal Autonomia Erkidegoko Kontratuen inguruko Errekurtsoen Administrazio Organoko titular.

Funtzionario horiek, betiere, lege honen bosgarren xedapen iragankorrean aurreikusitako tratamendua jasoko dute gradua finkatzeari dagokionez. Euskal Autonomia Erkidegoko goi-kargudunaren izaera duen karrerako funtzionarioak karrera profesionalean aurrera egiteko beste edozein aurreikuspen berariaz aintzatetsi beharko da autonomia-erkidegoko kasuan kasuko aurrekontu orokorren legean, eta aplikagarria izango zaie, halaber, apartatu honen aurreko paragrafoan zerrendatutako karguetan aritzeko izendatuei.

141. artikulua.- Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak ematea.

1. Karrerako funtzionarioak beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak emateko egoeran deklaratu dira honako kasu hauetan:

- a) Beste administrazio publiko batean lanpostu bat lortzen dutenean lehiaketa nahiz izendapen askeko prozeduren bidez.
 - b) Transferentzia-prozesuen ondorioz edo sarbidea duten administrazioak emandako lege-xedapen baten bidez, administrazio horretako funtzionario bihurtzen direnean.
 - c) Beste administrazio publiko batean sartzen direnean, giza baliabideen berresleipenen edo administrazioen arteko mugikortasunaren ondorioz, zeinak enplegu publikoa antolatzeke edo –hala badagokio– plantillak optimizatzeko plan batetik abiatutako hitzarmen baten ondorio izango baitira.
 - d) Zuzendaritzako langile publiko profesional izendatzen dituztenean beste administrazio publiko batean edo sorburu-administraziokoak ez diren zuzenbide pribatuko erakunde publikoetan.
2. Administrazioak bermatu behar du funtzionarioak zerbitzu aktibora itzuliko direla, finkatuta dituzten eskubideen arabera eta dagokien administrazio publikoan indarrean den administrazio-karrerako sistemarekin bat etorritz.
 3. Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak ematen dituzten euskal funtzionario publikoek funtzionario izaerari eutsiko diote sorburu-administrazioan, baina ez zaie erreserbatuko ez lanpostua, ez destinoa. Salbuespen izango dira aurreko d) letrako kasuak; halakoetan, benetan destinoa duten administrazioaren araubide juridikoa aplikatuko zaie.
 4. Egoera horretan emandako zerbitzu-denbora sorburu-administrazioan emandako zerbitzu-denboratzat joko da hirurtekoen eta karrera profesionalaren ondorioetarako.
 5. Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzu eman ondoren sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzen diren funtzionarioek aitorpen profesionala lortuko dute, karrera profesionalaren sisteman lortutako aurrerapausei eta ordainsarien mailari dagozkion ondorioei dagokienez, betiere, euskal administrazio publikoen arteko mugikortasuna sustatzeko sinatutako hitzarmenetan eta gainerako lankidetzeta-baliabideetan aurreikusitako prozeduraren arabera. Halako hitzarmenik edo baliabiderik egon ezean, funtzionarioa itzuli den administrazio edo erakunde publikoak egin beharko du aitorpen hori.
 6. Transferentzia-prozesuen ondorioz pasatzen bada beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak betetzeko egoerara, egoera hori ofizioz

deklaratuko 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. Zerbitzu aktibora itzuli ezean, norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzian deklaratu dira, ofizioz, eta, egoera horretan jarraitu beharko dute, gutxienez, bi urtez, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

Nolanahi ere, kargu-uzte hori baldin bada beste administrazio publiko batzuetan izendapen askeko lanpostu batean diharduten funtzionarioei dagokiena, zerbitzu aktibora itzultzeko egoerak eta baldintzak lege honen 120.5.d) artikuluan aurreikusitakoari egokituko zaizkio.

8. Zuzendaritzako langile publiko profesionalen lanpostuak betetzearren zerbitzu berezietan dauden karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute egoera horretan izan aurretik edo egoera horretan daudela lortutako lanpostu eta destinoaren erreserbarako. Lanpostu eta destino horiek lehiaketa bidez edo karrerako funtzionario izateko dagokion prozesuko destino-esleipenaren bidez lortuak izango dira.
9. Lege honetan lanpostuak hornitzeko aurreikusitako sistemen bidez lanpostu bat lortu, eta beste administrazio publiko batzuetan zerbitzu ematen diharduten euskal enplegatu publikoek eskubidea izango dute sorburu-administrazioak lanpostuak hornitzeko egiten dituen deialdietan parte hartzeko.
10. Funtzionario publikoak transferentzia- edo mugikortasun-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 atxikitako 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 bihurtu behar dituztenean, errespetatu egin beharko dute sorburuko kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagokion taldea edo azpitaldea.

Langile transferituek xede-administrazioan jarraituko dute, lanpostua uzten badute edo betetzen duten lanpostua ezabatzen bada. Administrazio horrek lanpostua eta destinoa esleitu beharko die,

administrazio horretan karrerarako eta lanpostuak hornitzeko dauden sistemen arabera.

Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen arteko berdintasuna aitortzen da, zeinahi delarik ere haien sorburu-administrazioa.

11. Era berean, beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak ematen dauden zuzendaritzako langile publiko profesionalak, behin xede-administrazio publikoko kargua uzten dutenean, hogeita hamar egun natural izango dituzte sorburu-administrazio publikoko zerbitzu aktibora itzultzeko, baldin eta administrazio horretako lanpostua eta destinoa erreserbatuta badauzkate.

142. artikulua.- Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zerbitzuak ematea zuzendaritzako langile publiko profesional gisa.

1. Euskal administrazio publikoetako administrazio instituzionaletan sartuta ez dauden erakunde instrumentaletan zuzendaritza-postuak betetzen dituzten karrerako funtzionarioak, lege honen 39. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, sektore publikoko erakunde instrumentalen zerbitzura lanean diharduten zuzendaritzako langile publiko profesional izatera pasako dira, betiere, aintzat hartuta 140.1.h) artikuluan adierazitakoa, udaleko zuzendaritza-langileak zerbitzu berezietan egoteari buruz.
2. Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zuzendaritzako langile publiko profesional modura zerbitzuak ematen dituzten karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute egoera horretan izan aurretik edo egoera horretan daudela lortutako lanpostu eta destinoaren erreserbarako. Lanpostu eta destino horiek lehiaketa bidez edo karrerako funtzionario izateko dagokion prozesuko destino-esleipenaren bidez lortuak izango dira. Administrazioak bermatu behar du funtzionarioak zerbitzu aktibora itzuliko direla, finkatuta dituzten eskubideen arabera eta dagokien administrazio publikoan indarrean den administrazio-karrerako sistemarekin bat etorriz.
3. Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zuzendaritzako langile publiko profesional modura zerbitzuak ematen dituzten karrerako funtzionarioek karrerako funtzionario izaerari eutsiko diote sorburu-administrazioan, baina, zerbitzuak ematean, goi-zuzendaritzako lan-kontratuaren araubidea aplikatuko zaie.
4. Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zuzendaritzako langile publiko profesional modura zerbitzuak eman ondoren sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzen diren funtzionarioek aitopene

profesionala lortuko dute, karrera profesionalaren sisteman lortutako aurrerapausoei eta ordainsarien mailari dagozkion ondorioei dagokienez, betiere, administrazioen arteko mugikortasuna sustatzeko hitzarmenetan eta gainerako lankidetza-baliabideetan aurreikusitako prozeduraren arabera.

Halako hitzarmenik edo baliabiderik egon ezean, funtzionarioa itzuli den administrazio edo erakunde publikoak egin beharko du aitorpen hori.

Egoera horretan emandako zerbitzu-denbora sorburu-administrazioan emandako zerbitzu-denboratzat joko da antzinatasunaren eta karrera profesionalaren ondorioetarako.

5. Funtzionario publikoek, zuzendaritzako langile publiko profesional modura zerbitzuak bete arren sektore publikoko erakunde instrumentaletan, mantendu egingo dute sorburu-administrazioak lanpostuak hornitzeko egiten dituen deialdietan parte hartzeko eskubidea.
6. Xede-administrazioko kargua utzi, eta hogeita hamar egun naturaleko epean egin beharko dute sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzeko eskabidea. Bestela, ofizioz deklaratu da norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia daudela.

Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zerbitzuak ematen dauden zuzendaritzako langile publiko profesionalek lanpostua eta destinoa erreserbatuta badaukate sorburu-administrazio publikoan, xede-administrazioan kargua uzten dutenetik aurrera, hogeita hamar egun natural izango dituzte sorburu-administrazio publikoko zerbitzu aktibora itzultzeko.

143. artikulua.- Norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia.

1. Karrerako funtzionarioek norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia eskatzeko aukera izango dute, baldin eta administrazio publikoren batean edo sektore publikoan benetan zerbitzuak ematen aritu badira, gutxienez, aurreko hiru urteetan, jarraian. Zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko, gutxienez bi urtean egon beharko dute egoera horretan. Behin zerbitzu aktibora itzuli eta gero, funtzionarioek ezingo dute berriro norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia eskatu, harik eta gutxienez hiru urte igaro arte benetako zerbitzuak ematen.

Epe horiek zenbatzeko, benetako zerbitzu-urtetzat joko dira egoera hauetakoren batean ematen direnak: zerbitzu berezietan, destinoaren zain, familiartekoak zaintzeko eszedentzian, genero-indarkeriagatiko eszedentzian, indarkeria terroristagatiko eszedentzian, aldi baterako

nahitaezko eszedentzian eta nahitaezko eszedentzian. Ez da aintzat hartuko eginkizun-gabetze irmoaren aldia.

2. Alde batek eskatuta deklaratu da norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia; hura deklaratzeko, kontuan izango da zeintzuk diren zerbitzuaren aldian aldiko premiak. Eszedentzia ukatuz gero, arrazoiak adierazi beharko dira. Funtzionarioaren aurka diziplina-espedientea hasita dagoenean edo hark zehapen bat bete behar duenean, ezingo da eszedentzia hori deklaratu.
3. Nolanahi ere, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia deklaratu da, ofizioz, baldin eta, zerbitzu aktiboaz bestelako egoera batera pasatzea ekarri zuen arrazoiak amaitutakoan, interesdunak ez badu zerbitzu aktibora itzultzeko eskatzen erregelamenduz ezarritako epean.
4. Norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian daudenez ez dute ordainsaririk sorraraziko, eta egoera horretan emandako denbora ez zaie aintzat hartuko karrera profesionalaren eta hiru urtekoen ondorioetarako, ezta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako ere.
5. Funtzionarioek norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian egoten jarraituko dute, baldin eta, egoera horretan daudela zerbitzu aktibora itzultzea eskatzen badute, baina halakorik lortzen ez badute lanpostu hutsik ez dagoelako.

144. artikulua.- Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna.

1. Karrerako funtzionarioek borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna eskatu ahal izango dute. Horretarako, gutxienez aurreko hiru urteetan jardun behar dute funtzionario modura zerbitzuak ematen administrazio publikoren batean edo sektore publikoan. Eszedentzia horren iraupena, berriz, sei hilabete eta urtebete bitartekoa izango da. Kasu horretan, ezin izango da beste eskaerarik egin, benetako hiru zerbitzu-urte metatu arte, eszedentziaz baliatzeko aldia amaitzen denetik aurrera.

Epe horiek zenbatzeko, zerbitzu-urtetzat joko dira egoera hauetakoren batean ematen direnak: zerbitzu berezietan, destinoaren zain, familiarterakoak zaintzeko eszedentzian, genero-indarkeriagatiko eszedentzian, indarkeria terroristagatiko eszedentzian, aldi baterako nahitaezko eszedentzian eta nahitaezko eszedentzian.

2. Alde batek eskatuta deklaratu da borondatezko eszedentzia; hura deklaratzeko, kontuan izango da zeintzuk diren zerbitzuaren aldian aldiko premiak. Eszedentzia ukatuz gero, arrazoiak adierazi beharko dira. Funtzionarioaren aurka diziiplina-espedienteak hasita dagoenean edo hark zehapen bat bete behar duenean, ezingo da eszedentzia hori deklaratu. Halaber, ezin izango da deklaratu, baldin eta enplegu publikoa antolatzeke edo plantillak optimizatzeke plan bat badago onartuta, eta plan horrek badakar lanpostuak aldi baterako edo behin betiko murriztea edo kentzea.
3. Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbadunean daudenek ez dute ordainsaririk sorraraziko, eta egoera horretan emandako denbora ez zaie aintzat hartuko karrera profesionalaren eta hirurtekoen ondorioetarako, ezta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideetarako ere.
4. Onartutako eszedentzia-aldia amaitu eta berehala itzuliko dira karrerako funtzionarioak erreserbatuta duten lanpostu eta destinora.
5. Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbadunak dirauen bitartean, ezingo dute bestelako lanposturik bete sektore publikoan, ez funtzionario-harremanaren bidez, ez kontratu-harremanaren bidez (izan lan- kontratua, izan administrazio-kontratua). Ildo beretik, ezin izango dute jardun ez behin-behineko langileen modura, ez zuzendaritzako langile publiko profesional modura.

145. artikulua.- Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia.

1. Karrerako funtzionarioari familia elkartzeko borondatezko eszedentzia eman ahal izango zaio, baldin eta ezkontideak zein izatezko bikotekideak beste udalerrri batean badu bizilekua, eta hor bizitzeko arrazoia bada karrerako funtzionario edo langile lan-kontratudun finko modura behin betiko lanpostua lortu duela eta lanpostu horretan diharduela erakunde hauetakoren batean: administrazio publiko, erakunde publiko eta horien menpeko edo horiei lotutako zuzenbide publikoko entitateetako edozeinetan; Herri Kontuen Euskal Epaitegian eta Euskal Autonomia Erkidegoko gainerako estatutu-organoetan; Datuak Babesteko Bulegoan; Lan Harremanen Kontseiluan; lurralde historikoetako foru-aldundietan, toki-administrazioetan edo batzar nagusietan; organo konstituzionaletan edo botere judizialaren organoetan eta autonomia-erkidegoetako antzeko organoetan, eta Europar Batasunean nahiz nazioarteko erakundeetan.

2. Eszedentzia hau funtzionarioak eskatuta emango da, eta, gutxienez, bi urte iraungo ditu.
3. Familia elkartzeko borondatezko eszedentzian deklaratzeko, ez da beharrezkoa izango administrazio publikoan aurrez benetan zerbitzuak ematea.
4. Familia elkartzeko borondatezko eszedentzian, ez da lanpostua eta destinoa erreserbatuko. Egoera horretan, ez da ordainsaririk sortaraziko, eta eszedentzian emandako denbora ez da aintzat hartuko karrera profesionalaren eta hiru urtekoen ondorioetarako, ezta Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako ere.
5. Familia elkartzeko borondatezko eszedentziaren epealdia amaitutakoan, hogeita hamar egun natural izango dituzte karrerako funtzionarioek zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko eta itzultzeko. Zerbitzu aktibora itzuli ezean, norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, ofizioz, eta egoera horretan jarraitu beharko dute, gutxienez, bi urtez, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

146. artikulua.- Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia.

1. Funtzionario publikoek, gehienez ere hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, izan norberak edukitako seme edo alaba, izan adopzioan edo harreraren hartua (harrera iraunkorra edo adopzio aurrekoa). Epe hori zenbatzeko, kontuan hartuko da zein egunetan jaio den haurra, edo, hala dagokionean, zein egunetan eman den adopzio edo harreraren administrazio-ebazpena edo ebazpen judiziala.

Hiru urtera arteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, halaber, euren ardurapeko familiarteko bat zaintzeko (lehen eta bigarren mailako odol- nahiz ezkontza-ahaidetasuna), baldin eta, adina edo istripu, gaixotasun zein desgaitasun bat dela-eta, hura ez bada gai bere kabuz moldatzeko, eta ez badu ordaindutako lanik egiten.

2. Eszedentzia-aldia behin baliatu ahal izango da kausatzaileko, eta, zerbitzuaren beharrekin bat etorritik gero, zatituta hartu ahal izango da. Beste 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 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. Nolanahi ere, salbuespen izango dira behin-behineko langileentzat edo zuzendaritzako langile publiko profesionalentzat gordetako lanpostuak.
5. Funtzionarioek, egoera horretan dauden bitartean, administrazioak antolatzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte hartu ahal izango dute.
6. Onartutako eszedentzia-aldia amaitu bezain laster itzuliko dira funtzionarioak erreserbatuta duten lanpostura eta destinora.
7. Funtzionarioek, familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentziak dirauen bitartean, ezingo dute sektore publikoan bestelako lanposturik bete, ez funtzionario-harremanaren bidez, ez kontratu-harremanaren bidez (izan lan-kontratua, izan administrazio-kontratua). Ildo beretik, ezingo dute lan egin, ez aldi baterako langile modura, ez zuzendaritzako langile publiko profesional modura.

147. artikulua.- Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia.

1. Genero-indarkeriaren biktima diren emakumezko funtzionarioek eszedentzia eskatzeko eskubidea izango dute, beren burua babesteko edo gizarte-laguntza integraleko eskubideaz baliatzeko. Horretarako, ez da beharrezkoa izango aurrez zerbitzuak ematea gutxieneko denbora batez, eta ez da eskatuko eszedentzian epe jakin batean jarraitzea.
2. Eszedentziako lehen sei hilabeteetan, emakumezko funtzionarioek eskubidea izango dute eszedentzia hartu aurretik betetzen zuten lanpostuaren eta destinoaren erreserbarako; denbora-tarte hori, bestalde, aintzat hartuko da antzinatasunerako, 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 hilabetea luzatu ahal izango da (gehienez ere, hemazortzi hilabete), eta goian adierazitako ondorio berberak izango ditu horrek.
3. Eszedentzia honetako lehen hiru hilabeteetan, ordainsariak osorik jasotzeko eskubidea izango du funtzionarioak, eta, hala badagokio, baita

seme edo alabaren ardura izateagatik familia-prestazioak jasotzeko eskubidea ere. Hurrengo hiru hilabeteetan, berriz, oinarrizko ordainsariak eta hirurtekoak jasoko ditu.

148. artikulua.- Indarkeria terroristagatik borondatezko eszedentzia.

1. 4/2008 Legearen 24. artikuluan adierazitako karrerako funtzionarioek (4/2008 Legea, ekainaren 19koa, Terrorismoaren Biktimei Aitorpena eta Erreparazioa egitekoa) eszedentzia berezi bat hartzeko eskubidea izango dute beren burua babesteko edo laguntza jasotzeko, ekintza terroristen biktima izan badira (kalte pertsonal psikiko eta psikofisikoen biktima edo oso mehatxu larrien biktima). Horretarako, ez da beharrezkoa izango gutxieneko denbora bat ematea aurrez zerbitzuan, eta ez da eskatuko eszedentzian epe jakin batean jarraitzea.
2. Eszedentzia horretako lehen sei hilabeteetan, lanpostua eta destinoa erreserbatzeko eskubidea izango dute, eta denbora-tarte hori aintzat hartuko da antzinasunerako, karrera profesionalerako eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideetarako. Epe hori hiru hilabetea luzatu ahal izango da (gehienez ere, hamazortzi hilabete), eta goian adierazitako ondorio berberak izango ditu horrek.
3. Eszedentzia hartu eta lehen hiru hilabeteetan, oso-osorik sorraraziko dira eszedentzia hartu arte sorrarazten ziren ordainsariak. Hurrengo hiru hilabeteetan, oinarrizko ordainsariak eta hirurtekoak jasoko dira.

149. artikulua.- Borondatezko eszedentzia pizgarriduna.

1. Enplegu publikoa antolatzeke planak edo plantillak optimizatzeko planak aplikatzearen ondorioz giza baliabideen berresleipen-prozesuko lehenengo bi aldietako batean dauden karrerako funtzionarioak (lege honen 113. artikulua), baita plantillei beste dimentsio bat emateko planen eragina jasan duten karrerako funtzionarioak ere, borondatezko eszedentzia pizgarridunean deklaratu ahal izango dira, baldin eta bakoitzak aurrez hala eskatzen badu, bere borondatez.

Era berean, eta aurrez hala eskatuz gero, egoera horretara pasa ahal izango dira enplegu publikoa antolatzeke eta planifikatzeko programa horiek aplikatzearen ondorioz destinoaren zain edo derrigorrezko eszedentzian dauden funtzionarioak.

2. Borondatezko eszedentzia pizgarriduna bost urterako eskatu ahal izango da; denbora horretan, ezin izango da lanposturik bete sektore publikoan, ez funtzionario-harremanaren bidez, ez kontratu-harremanaren bidez (izan lan-kontratua, izan administrazio-kontratua). Ildo beretik, ezin

izango da lan egin, ez behin-behineko langile modura, ez zuzendaritzako langile publiko profesional modura.

3. Karrerako funtzionarioek, borondatezko eszedentzia pizgarriaren epealdia amaitutakoan, hogeita hamar egun natural izango dituzte zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko eta itzultzeko. Zerbitzu aktibora itzuli ezean, norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, ofizioz, eta, egoera horretan jarraitu beharko dute, gutxienez, bi urtez, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.
4. Borondatezko eszedentzia pizgarriarean dauden funtzionarioek ezin badute zerbitzu aktibora itzuli lanpostu hutsik ez dagoelako, egoera horretan segituko dute harik eta lanposturen bat hutsik geratzen den arte.
5. Borondatezko eszedentzia pizgarriarenera pasatzen direnek eskubidea izango dute oinarritzko ordainsarien eta ordainsari osagarrien hileroko bat jasotzeko (kudeaketa-helburuei eta aparteko haborokinei dagozkien ordainsariak salbu), baita lanean emandako azken lanpostuan sorrarazitako aparteko ordainsarien zati proportzionala jasotzeko ere, zerbitzuan benetan emandako urte bakoitzeko (gehienez ere, hogeita lau hileroko).
6. Eszedentzia honek ez du ekarriko lanpostua eta destinoa erreserbatzeko eskubiderik, eta bertan emandako denbora ez da aintzat hartuko karrera profesionalaren eta hirurtekoen ondorioetarako, ezta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako ere.
7. Borondatezko eszedentzia pizgarriarean dauden funtzionarioek uko egin ahal izango diote eszedentzia hori baliatzeari, baina jasotako ordainsariaren zati proportzionala itzultzeko obligazioa izango dute.

150. artikulua.- Sektorre publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia.

1. Karrerako funtzionarioek sektorre publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia hartu ahalko dute, baldin eta zerbitzu aktiboan badaude, bai funtzionario moduan edo estatutupeko langile moduan, beste kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde batean, bai langile lan-kontratudun moduan, edozein administrazio publikotan. Nolanahi ere, ezingo dute eszedentzia hori hartu dagokion bateragarritasuna lortu badute, edo sektorre publikoko erakundeetan zerbitzuak ematen hasi badira eta ez badagokie beste egoera batean geratzea.

2. Eszedentzia ofizioz deklaratu da, baldin eta zerbitzuak emateari ekiten bazaio administrazio edo erakunde publiko bereko beste kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde batean edo langile lan-kontratudun modura; gainerako kasuetan, interesa duen funtzionarioak eskatuta deklaratu da eszedentzia.
3. Karrerako funtzionarioek egoera horretan jarraitu ahal izango dute egoera hori eragin zuen zerbitzu-harremanak dirauen bitartean.
4. Karrerako funtzionarioek, kargua uzten dutenetik aurrera, hogeita hamar egun natural izango dituzte zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko eta itzultzeko. Zerbitzu aktibora itzuli ezean, norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzian deklaratu dira, ofizioz, eta, egoera horretan jarraitu beharko dute, gutxienez, bi urtez, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.
5. Bitarteko funtzionarioek edo langile lan-kontratudunek ezingo dute igaro administrazio-egoera honetara.

Karrerako funtzionarioak, bestalde, sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzian deklaratu ahal izango dira, baldin eta beste kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde batean hasten badira lanean bitarteko funtzionario, estatutupeko aldi baterako langile edo langile lan-kontratudun modura.

6. Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzian dauden karrerako funtzionarioek eutsi egingo diote karrerako funtzionarioaren izaerari sorburu-administrazioan, baina ez zaie erreserbatuko ez lanpostua, ez destinoa, eta destino modura duten administrazio publikoaren araubidea aplikatuko zaie.
7. Administrazio publikoak erabakitzen badu bere sektore publikoan erakunde instrumental bat sortzea (lege honen 7. artikuluan araututakoak barne) edo funtzionarioak dagoeneko sortuta dagoen erakunde bati atxikitzea, sektore publikoan zerbitzuak emateko eszedentzia-egoerari atxikiko zaizkio bai erakunde horietara esleitzen diren karrerako funtzionarioak, bai programa espezifiko bidez edo izenpetutako hitzarmenen bidez haietan zerbitzuak ematen dituzten karrerako funtzionarioak. Kasu horietan, egoera horretan emandako denbora kontuan hartuko da hirurteko eta karrera profesionalaren ondorioetarako; era berean, funtzionarioek eskubidea izango dute lanpostuak betetzeko prozeduretan parte hartzeko eszedentzian dauden

administrazioan, eta ez diote zertan uko egin erakunde horretan betetzen duten lanpostuari.

8. Karrerako funtzionarioak sektore publikotik kanpo geratzen direnean zerbitzuak ematen dituzten erakunde edo entitateen izaera aldatzen delako, sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentziaren deklarazioaren ondorioetarako, norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, eta ezin izango zaie exijitu sektore publikoan gutxieneko denbora bat egitea benetako zerbitzuak ematen.

Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentziarako xedatutakoan oinarrituko da egoera horretan eman beharreko denboraren araubidea eta zerbitzu aktibora itzultzeko araubidea.

151. artikulua.- Destinoaren zain egotea.

1. Karrerako funtzionarioak destinoaren zain izeneko egoeran deklaratuko dira, baldin eta, giza baliabideen berresleitze-prozesu batean sartuta egonik, lanposturik lortzen ez badute lehenengo bi faseetan, fase integratuan (hala badagokio) edo, zuzenean, berresleitzeko lanpostuen zerrenda bat egitera jotzen denean.
2. Destinoaren zain dauden funtzionarioek honako hauek jasoko dituzte: oinarritzko ordainsariak; karrera profesionaleko osagarria edo - horrelakorik ezean- gradu pertsonal finkatuarena, eta egoera horretara pasatu aurreko lanpostuari dagokion lanpostuagatiko osagarriaren ehuneko berrogeita hamar.
3. Destinoaren zain dauden karrerako funtzionarioak behartuta daude:
 - a) Eskaintzen zaizkien destinoak onartzera, baldin eta aurreko lanpostuaren antzeko ezaugarriak badituzte eta destinatuta zeuden lurralde historikoan badaude.
 - b) Aldi baterako betetzera aurreko lanpostuaren antzeko ezaugarriak dituzten lanpostuak, betiere, zerbitzuaren premiak direla-eta eskatzen bazaie. Lanpostu horiek aldi baterako betetzeak eten egingo du artikuluko honen bosgarren paragrafoan aurreikusitako epe-zenbatzea.
 - c) Lanpostuak betetzeko lehiaketetan parte hartzera, betiere, euren kidego, eskala, espezialitate edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldera egokitutako lanpostuetarako deia egiten bada, eta lanpostu horiek funtzionarioak destinatuta zeuden lurralde historikoan badaude.

- d) Nahitaez parte hartzera prestakuntza-programa ebaluatuetan, zeinetarako deia egingo baitzaie gaitasun profesionalak indartzeko.
- 4. Lege honen 113. artikuluan ezarritako moduan egingo da destinoaren zain dauden karrerako funtzionarioen atxikipena.
- 5. Destinoaren zain, gehienez, urtebete egon ahal dira, eta epealdi hori igaro ondoren, derrigorrezko eszedentziara pasako dira.
- 6. Gainontzeko ondorioei dagokienez, egoera horretan egotea eta zerbitzu aktiboan egotea parekoak dira.

152. artikulua.- Aldi baterako nahitaezko eszedentzia.

- 1. Karrerako funtzionarioak aldi baterako nahitaezko eszedentziara pasako dira destinoaren zain gehienez eman dezaketen denbora igarotzen denean, edo egoera horren ondoriozko eginbeharrak betetzen ez direnean.
- 2. Gehienez ere, hiru urtekoa izango da aldi baterako nahitaezko eszedentziaren iraupena; hiru urte horiek igaro ondoren, nahitaezko eszedentziara pasako da funtzionarioa.
- 3. Aldi baterako nahitaezko eszedentzian deklaraturako karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute honako hauek jasotzeko: oinarrizko ordainsariak eta karrera profesionaleko osagarria, edo, halakorik ez badago, gradu pertsonal finkatua. Egoera horretan emandako denbora aintzat hartuko da hirurtekoetarako, eskubide pasiboetarako eta, hala badagokio, gradu pertsonala edo karrera profesionalaren maila finkatzeko.

153. artikulua.- Nahitaezko eszedentzia.

- 1. Karrerako funtzionarioak nahitaezko eszedentziara pasako dira honako kasu hauetan:
 - a) Funtzionarioak behin-behinean lanpostu bati atxiki behar zaizkionean, baina hori ezinezkoa denean haien kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean lanpostu hutsik ez dagoelako edo haiek ez dituztelako betetzen lanpostua hornitzeko baldintzak (salbuespena izango da lege honen 143.5 artikuluan ezarritakoa).

- b) Eginkizun-gabetze irmoaren aldia igarota (157.4 artikuluan adierazten diren baldintzetan), edo familiartekoak zaintzeko eszedentzia amaituta, funtzionarioek itzultzea eskatzen dutenean, baina ez dagoenean lanpostu hutsik haien kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean, edo ez dituztenean lanpostua hornitzeko baldintzak betetzen.
 - c) Aldi baterako nahitaezko eszedentzian gehienez eman daitekeen denbora igaro delako edo lege honen 151.3 artikuluan zehaztutako eginbeharrak betetzen ez dituztelako.
2. Derrigorrezko eszedentzian deklaraturako karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute honako hauek jasotzeko: oinarrizko ordainsariak eta aitortutako karrera profesionaleko osagarriaren ehuneko berrogeita hamar, edo, horrelakorik ezean, gradu pertsonal finkatuaren ehuneko berrogeita hamar. Egoera horretan ematen duten denbora hori aintzat hartuko da hiru urtekoen eta karrera profesionalaren ondorioetarako eta aplikatu behar zaien Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako.
 3. Nahitaezko eszedentzian dauden karrerako funtzionarioei destino bat ematen bazaie enplegu publikoa antolatzeko edo plantillak optimizatzeko planak aplikatzearen ondorioz, eta hori dela-eta egoitza aldatu behar badute, eskubidea izango dute gaiari buruzko araudian kontzeptu hori dela-eta ezarritako ordainsariak jasotzeko.

154. artikulua.- Nahitaezko eszedentziaren araubide juridikoa.

1. Nahitaezko eszedentzian dauden karrerako funtzionarioek derrigorrez parte hartu beharko dute beren kidego, eskala, espezialitate edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanpostuak hornitzeko egiten diren lehiaketa-deialdi guztietan; era berean, eta, betiere, funtzio publikoko eskumena duen organoak beharrezkotzat jotzen badu, nahitaez parte hartu beharko dute kasuan kasuko administrazioak eskaintzen dizkien prestakuntza ebaluatuko programetan, beren ezagutza eta trebetasunak administrazioaren beharrian funtzionaletara eta bete ditzaketen balizko lanpostuetara egokitzeko.
2. Edonola ere, aurrekontu-zuzkidura duen lanpostu huts bat dagoen unean bertan erabakiko du administrazioak funtzionarioak nahitaez itzuli behar duela zerbitzu aktibora, eta funtzionarioak onartu egin beharko du esleitzen zaion destinoa, betiere, dagokion kidego, eskala, espezialitate edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanpostua bada eta

lanpostu-zerrendan eta antzeko baliabideetan eskatzen diren baldintzak betetzen baditu.

3. Karrerako funtzionarioak norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, ofizioz, baldin eta artikuluko honetan jasotako eginbeharrak betetzen ez badituzte, edo, administrazioak nahitaezko eginbehartzat jo arren, 30 eguneko epean zerbitzu aktibora itzultzen ez badira. Eta egoera horretan jarraitu beharko dute, gutxienez, bi urtez.

Bi urteko epe hori egoera hauetakoren bat gertatu eta hurrengo egunetik aurrera zenbatuko da:

- a) Lehiaketan parte hartzeko eskabide-epea amaitzen denean.
 - b) Prestakuntza ebaluatuko nahitaezko programetan parte hartzeko azken eguna.
 - c) Administrazioak eraginpeko funtzionarioak zerbitzu aktibora nahitaez itzultzeko xedatu duen hogeita hamar egun naturaleko epea amaitzen denean.
4. Nahitaezko eszedentzian dagoen karrerako funtzionarioak ezingo du sektore publikoko lanposturik bete, ez funtzionario-harremanaren bidez, ez kontratu-harremanaren bidez (izan administrazio-kontratua, izan lan-kontratua), ezta behin-behineko langile edo zuzendaritzako langileentzako gordetako lanposturik ere. Sektore publikoan lanpostu bat lortzen badu, dagokion administrazio-egoerara igaroko da, lege honetan aurreikusitakoaren arabera.

155. artikulua.- Eginkizun-gabetzea.

1. Eginkizun-gabetzea behin-behinekoa edo irmoa izan daiteke.
2. Eginkizun-gabetzean deklaraturako funtzionarioak, egoera horretan egon behar duten bitartean, beren eginkizunetan jarduteaz eta beren izaerari dagozkion eskubide guztiez gabetuta egongo dira, betiere, hargatik eragotzi gabe lege honetan behin-behineko eginkizun-gabetzerako xedatzen dena.
3. Eginkizun-gabetzean deklaraturako funtzionario publikoek, zigorra edo zehapena betetzen duten bitartean, ezingo dute zerbitzurik bete inongo administrazio publikotan, erakunde publikotan, zuzenbide publiko edo pribatuko agentzia edo erakunde publikotan, fundaziotan, enpresa edo elkarte publikotan eta sektore publikoaren menpe eta hari atxikita

dauden erakunde instrumentaletan (lege honen 7. artikuluan araututakoak barne).

156. artikulua.- Behin-behineko eginkizun-gabetzea.

1. Prozedura judizial bat zein diziplinako espediente bat izapidetzearen ondorioz, funtzionarioa behin-behinean eginkizunez gabetuta uzteko erabakia har daiteke, betiere, interes publikoaren babesak hala eskatzen badu, salbuespenez.
2. Diziplinako espediente bat izapidetzen ari den bitartean, hura irekitzeko eskumena duen organoak deklaratu du behin-behineko eginkizun-gabetzea. Izapidetze aldi horretan, behin-behineko eginkizun-gabetzea ezingo da sei hilabetetik gora luzatu, atzerapena espedientepeko funtzionarioari egotzi ezin bazaio, behintzat.
3. Prozedura judizial baten menpe dagoen funtzionarioaren behin-behineko eginkizun-gabetzea 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, funtzionarioa behin-behineko eginkizun-gabetzean deklaratu da, neurri horiek indarrean dauden bitartean.

Kasu horretan, administrazio edo erakunde publiko bakoitzean funtzio publikoko eskumena duen organoak deklaratu du behin-behineko eginkizun-gabetzea, erabaki judiziala eman zen eguneko ondorioekin.

4. Halaber, behin-behineko eginkizunez gabetuta dauden funtzionarioek lanpostua galduko dute, baldin eta, eurei egotz dakizkiekeen arrazoiak direla-eta, prozedura eteten bada, eta, ondorioz, kautelazko neurria sei hilabetetik gorakoa bada.
5. Behin-behineko eginkizunez gabetuta dauden funtzionarioek eskubidea izango dute oinarrizko ordainsariak jasotzeko, bai eta, hala badagokio, familia prestazioak jasotzeko ere, euren ardurapean seme edo alabaren bat izateagatik. Nolanahi ere, ez dute inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik izango agertzen ez badira edo espedientea –eurei egotz dakizkiekeen arrazoiengatik– atzeratzen bada.
6. Behin espedientea ebatzita, ez bada irmo deklaritzen eginkizun-gabetzea, funtzionarioa berehala itzuliko da lanpostura; jaso gabeko ordainsariak jasoko ditu, eta zerbitzu aktibo modura zenbatuko zaio behin-behineko eginkizun-gabetzean emandako denbora, baita honako hauen ondorioetarako ere: karrera profesionaleko eskubideak,

hirurtekoen aitorpena, barne-sustapena eta aplikatu behar zaion Gizarte Segurantzako araubideko eskubideak.

157. artikulua.- Eginkizun-gabetze irmoa.

1. Auzi penalean emandako epaiaren bitartez edo diziiplina-zehapen irmoaren bitartez ezarriko da eginkizun-gabetze irmoa. Diziiplina-zehapenaren ondorioz deklaratzeko den eginkizun-gabetze irmoa ezin izango da sei urtetik gora luzatu; zehapena administrazio-bidean irmo bilakatzen denetik aurrera beteko da, betiere, aintzat hartuta behin-behineko eginkizun-gabetzean emandako denbora.

Epai judizialaren ondoriozko eginkizun-gabetze irmoa bere horretan ezarriko da.

2. Eginkizun-gabetze horrek, sei hilabetetik gorakoa bada, lanpostua eta destinoa galtzea ekarriko du.
3. Behin zehapena beteta, karrerako funtzionarioak hogeita hamar egun natural izango ditu zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko eta itzultzeko, eta itzuli ezean, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian deklaratuko da, ofizioz.

Eginkizun-gabetzea sei hilabetetik beherakoa bada, aurreko lanpostura eta destinora itzuliko da automatikoki.

4. Lanpostua eta destinoa galtzea eragin duen eginkizun-gabetzearen zehapena beteta, funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzeko eskatzen bada, baina sei hilabeteko epean halakorik onartzen ez badiote lanpostu hutsik ez dagoelako, nahitaezko eszedentzian deklaratuko da hura, erantzukizun penal edo diziplinazkoa iraungitzen den egunetik aurrerako ondorioekin. Zerbitzu aktibora itzultzeko ebazpenak, epe horretan ematen bada, itzultze horrek dituen ondorio ekonomiko eta administratiboak izango ditu.
5. Eginkizun-gabetze irmoak dirauen bitartean, ezin izango da parte hartu lanpostuak hornitzeko prozeduretan.

158. artikulua.- Zerbitzu aktibora itzultzea.

1. Funtzionarioek, administrazio-egoera bakoitzerako ezartzen den epean, sorburu-administrazioa zerbitzu aktibora itzultzeko eskatu behar dute, bai eta itzuli ere.
2. Funtzio publikoko eskumena duen organoaren ebazpen baten bidez erabakiko da zerbitzu aktibora itzultzea; ebazpen horretan erabakitzen

den egunean itzuli beharko da, eta egun horretatik aurrera izango ditu horrek ondorio ekonomikoak.

3. Ebazpenean ezarritako epean lanpostuaz jabetu ezean, norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzia deklaratu da, justifikatutako zenbait egoeretan izan ezik. Bi urtez jarraian egon beharko da, gutxienez, egoera horretan, itzultzeko eskabidea egiteko epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.
4. Zerbitzu aktibora itzultzeko, administrazio publikoetako langileen bateraezintasun-araubidea aplikatuko da.
5. Zerbitzu aktibora itzultzearen ondorioetarako, aurrekontu-zuzkidura duen lanpostu hustzat joko da titularrik gabeko lanpostu edo dotazio oro, baldin eta dagokion kidego, eskala, azpieskala, aukera, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde, mota edo kategoriara egokitzen bada, edota egiaztatzen diren gaitasun profesionaletara egokitzen bada (gaitasun horiek garapen profesionaleko gradua edo, horrelakorik ezean, funtzionarioak finkatutako gradu pertsonala aitortuta egiaztatzen dira).

Nolanahi ere, zerbitzu aktibora itzultzearen ondorioetarako, ez dira lanpostu hustzat joko behin betiko hautaketa- eta horniketa-prozesuetan banan-banan itundu eta identifikatutako lanpostuak.

159. artikulua.- Zerbitzu aktibora itzultzea lanpostu-erreserba dakarren egoera batetik.

1. Lanpostu-erreserba dakarren egoera batetik zerbitzu aktibora itzultzeko, egoera bakoitzerako ezarritako epeari jarraituko zaio, eta zerbitzura itzultze hori eraginkorra izango da dagokion ebazpena jakinarazten den egunetik aurrera; ebazpena jakinarazi eta –gehienez ere– hiru eguneko epean itzuli beharko da zerbitzu aktibora.
2. Lanpostu-erreserba dakarren egoeran dagoen funtzionarioak lanpostu-erreserba galtzen badu, eta, ondoren, lanpostua utzi behar badu lege honetako 96.1. artikuluko a) eta c) apartatuetan eta 102 eta 104. artikuluetan xedatutakoa betez, zerbitzu aktibora itzultzen denean, behin-behinean adskribatuko da sorburu-administrazioan, administrazio bakoitzak ezartzen duen prozeduraren arabera, harik eta behin betiko lanpostu bat lortzen duen arte. Behin-behineko adskripzioko lanpostua funtzionarioari dagokion kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldekoa izango da —eta funtzionarioak bete egin beharko ditu lanpostu-zerrendan eskatzen diren baldintzak—, udalerri berekoa ahal dela —eta, halakorik ezean, lurralde historiko berekoa—. Lanpostu horrek aurretik betetzen zuen lanpostuak baino maila baxuagoa izan dezake:

gehienez ere, bi maila gutxiago. Nolanahi ere, horrek guztiak ez du eragotziko lege honen 106.5 artikulua xedatzen duena.

160. artikulua.- Zerbitzu aktibora itzultzea lanpostu-erreserbarik ez dakarren egoera batetik.

1. Lanpostu-erreserbarik ez daukaten funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzeari dagokionez, bide hau lehenetsiko da: lanpostuak hornitzeko prozeduretan parte hartzea, lehiaketaren edo izendapen askearen sistemen bidez. Honela ere itzuli ahal izango dira funtzionarioak zerbitzu aktibora: behin-behineko atxikita beren kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanpostu huts batera. Hala eginez gero, egoera horretan geldituko dira behin betiko destinoa lortu arte, lanpostuak hornitzeko ohiko prozeduretako baten bidez lortu ere.
2. Behin-behineko atxikipenaren bidez zerbitzu aktibora itzultzen diren funtzionarioak, behin betiko lanpostua lortzen ez duten bitartean, beren kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanpostu batera atxikiko dira, euskal administrazio publikoetako bakoitzak ezartzen duen prozeduraren arabera, betiere, lanpostu-zerrendako baldintzak betetzen badituzte; lanpostu horrek funtzionarioek finkatutako gradua baino maila baxuagoa izan dezake: gehienez ere, bi maila gutxiago.
3. Lanpostu-erreserbarik ez daukaten funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzeko, beharrezkoa izango da aurrekontu-zuzkidura duen lanpostu hutsen bat egotea. Zerbitzura itzultzeko, funtzionarioen administrazio-egoeren lehentasun-hurrenkera honi jarraituko zaio:
 - a) Aldi baterako nahitaezko eszedentzia.
 - b) Destinoaren zain egotea.
 - c) Nahitaezko eszedentzia.
 - d) Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia.
 - e) Indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzia.
 - f) Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia, lege honen 150.7 artikuluan araututakoaren kasuan.
 - g) Sektore publikoan zerbitzuak emateko gainerako borondatezko eszedentziak.

- h) Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia.
 - i) Norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia.
 - j) Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak ematea.
 - k) Borondatezko eszedentzia pizgarri-duna.
 - l) Eginkizun-gabetzea.
4. Funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzeko eskatzen badu, baina halakorik lortzen ez badu, dela aurrekontu-zuzkidura duen lanpostu hutsik ez dagoelako bere kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean, dela ez dituelako lanpostu-zerrendan ezarritako baldintzak betetzen lanpostura iristeko, nahitaezko eszedentziara pasako da lanpostu huts bat suertatu eta zerbitzu aktibora itzultzeko modua izan arte (salbuespena izango da lege honetako 143.5 artikuluan xedatutakoa).

161. artikulua.- Bitarteko funtzionarioen administrazio-egoerak.

1. Bitarteko funtzionarioei zerbitzu aktiboaren eta eginkizun-gabetzearen administrazio-egoerak aplikatuko zaizkie, betiere, euren egoerak dituen berezitasunekin.
2. Bitarteko funtzionarioek, aurreko apartatuan aurreikusitako administrazio-egoerei ez ezik, honako administrazio-egoera hauei ere heldu ahal izango diete, lanpostuaren erreserbari eutsita:
 - a) Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia.
 - b) Genero-indarkeriagatiko eta indarkeria terroristagatiko eszedentzia.
 - c) Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia.
3. Artikulu honen bigarren apartatuan azaltzen diren eszedentziatariko batean dauden bitarteko funtzionarioei lanpostua eta destinoa erreserbatuko zaizkie, kasu hauetan izan ezik: lanpostua erregelamenduz hornitu bada karrerako funtzionario batekin, bitarteko funtzionarioaren izendapena justifikatu zuen egitatezko baldintza desagertzen bada, edo lege honetan langile-mota horrek lanpostua uzteko aurreikusitako egoeretarikoren bat suertatzen bada.

162. artikulua.- Langile lan-kontratadunen egoerak.

1. Euskal administrazio publikoen zerbitzuko langile lan-kontratudunek Langileen Estatutuan ezarritakoa eta aplikatzen zaizkien hitzarmen kolektiboetan ezarritakoa bete behar dute.
2. Hitzarmen kolektiboetan, erabaki daiteke euren aplikazio-eremuko langile lan-kontratudun finkoei titulu hau aplikatzea, Langileen Estatutuan ezarritakoarekin bateragarri diren alderdi guztietan.

XI. TITULUA

EUSKAL ENPLEGATU PUBLIKOEN ESKUBIDEAK, BETEBEHARRAK, JOKABIDE-KODEA ETA BATERAEZINTASUNAK

I. KAPITULUA. Euskal enplegatu publikoen eskubideak. Baimenak, oporrak eta lanaldi-araubidea.

163. artikulua.- Euskal enplegatu publikoen eskubide indibidualak.

Euskal enplegatu publikoek honako eskubide indibidual hauek dituzte:

- a) Karrerako funtzionarioaren izaeraren mugiezintasunerako eskubidea.
- b) Nagusi hurrenen eskutik informazioa jasotzeko eskubidea: administrazio-unitateko helburuei, antolamenduari eta funtzionamenduari buruzko informazioa, eta, batez ere, beren mendekotasun hierarkikoari buruz eta dagozkien eskumen, betebeharrak eta erantzukizunei buruzkoa.
- c) Euren maila profesionalari dagozkion funtzio eta zereginak benetan betetzeko eskubidea, betiere, karrera profesionalean izan duten aurrerapenaren arabera.
- d) Karrera profesionalean eta barne-sustapenean aurrera egiteko eskubidea, lege honetan ezarritakoaren arabera.
- e) Emandako zerbitzuari dagozkion ordainsariak eta kalte-ordainak jasotzeko eskubidea.
- f) Lanean diharduten unitateari esleitutako helburuak lortzen parte hartzeko eskubidea.
- g) Etengabeko prestakuntza izateko eta ezagutza nahiz gaitasun profesionala etenik gabe eguneratzen jarraitzeko eskubidea (ahal dela, lan-ordutegiaren barruan).

- h) Lanean, intimitatea, sexu-joera, 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 orientazio sexuala, erlijioa edo sinesmenak, iritzia, desgaitasuna, adina edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal nahiz sozialak direla-eta.
 - k) Norberaren bizimodua, familia eta lana uztartzeko neurriak baliatzeko eskubidea.
 - l) Adierazpen-askatasuna izateko eskubidea, antolamendu juridikoaren mugak errespetatuta.
 - m) Datu pertsonalen babeserako eta pribatutasunerako eskubidea.
 - n) Oporrak, atseden-aldiak eta baimenak izateko eskubidea.
- Erretiroa hartzeko eskubidea, aplikatu beharreko arauetan ezarritako zehaztapen eta baldintzen arabera.
- o) Gizarte Segurantzaren prestazioak jasotzeko eskubidea, aplikatu beharreko araubidearen arabera.
 - p) Dagozkion osasun-laguntzako eta gizarte-ekintzako prestazioak jasotzeko eskubidea.
 - q) Lanbide-elkarteetara askatasunez biltzeko eskubidea.
 - r) Edozein jurisdikzio ordenatan bideratzen diren prozeduretan, administrazio publikoaren babesa eta defentsa juridikoa jasotzeko eskubidea, eginkizun edo kargu publikoak bidezko eran betetzeagatik.
 - s) Laneko osasun eta segurtasunaren arloan babes eraginkorra jasotzeko eskubidea.
 - t) Antolamendu juridikoak emandako gainerako eskubideak.

164. artikulua.- Taldean baliatzen diren eskubide indibidualak.

Euskal enplegatu publikoek taldean baliatzen diren eskubide indibidual hauek dituzte:

- a) Askatasun sindikalerako eskubidea.
- b) Negoiazio kolektiborako eskubidea.
- c) Lan-baldintzak erabakitzeko orduan erakundeetan parte hartzeko eskubidea.
- d) Grebarako eskubidea, gizartearentzat ezinbestekoak diren zerbitzuak emango direla bermatuta.
- e) Biltzeko eskubidea.
- f) Laneko gatazka kolektiboak planteatzeko eskubidea, kasuan-kasuan aplikatu beharreko legeriaren arabera.

165. 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 aurreikusi daitezkeenak ere.
2. Euskal Autonomia Erkidegoko 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, betiere, administrazio horretan aplikagarria den araudiaren arabera.
3. Langile lan-kontratudunei lan-arloko legerian, hitzarmen kolektiboetan eta, hala dagokionean, enplegu publikoaren oinarritzko legerian aurreikusitako baimenak aplikatuko zaizkie.
4. Baimenak hartzeko baldintzak eta aldiak ezartzerakoan, bermatuta utzi behar da zerbitzu publikoa emateko beharrei erantzungo zaiela.

166. artikulua.- Bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko baimenak.

Honako baimen hauetan, lege edo hitzarmen bidez aurreikusitakoari jarraituko zaio, baita jarraian ezartzen diren baldintzei ere:

- a) Erditze, adopzio, adopziorako zaintza edo harreragatiko baimenaren iraunaldia etenik gabeko hamasei aste izango da.
- b) Seme edo alaba baten jaiotza, adopziorako zaintza, harrera edo adopzioa dela-eta hartzen den aitatasun-baimenaren iraunaldia hamasei aste izango da.

Baliatzeko aldia ez da hogeita hamabi hilabetetik gorakoa izango, baimena sorrarazi duen egintzaren datatik zenbatuta.

Baimen hori ez da bateragarria izango aurreko apartatuan aurreikusitako erditze, adopzio, edo harreragatiko baimena baliatzearekin.

- c) Minbizia edo beste gaixotasun larri bat daukan seme edo alaba adingabea zaintzeko baimenean, lanaldiaren murrizketa, gutxienez, ohiko lanaldiaren erdia izango da, eta, gehienez, ohiko lanaldiaren ehuneko laurogeita hemeretzikoa.

Kasu bakoitzari dagokion murrizketaren ehunekoa ezartzeko, baldintza batzuk ezarriko dira erregelamenduz.

Zerbitzuaren aparteko beharrak direla-eta bakarrik ukatu ahal izango da murrizketa lanaldi osoetan pilatzea.

- d) Hamabi hilabete baino gutxiagoko seme edo alaba zaintzeko baimena.

Euskal administrazio publikoek beste baimen honetara bidera dezakete edoskitze- baimenerako ezarritako araudia: 12 hilabete baino gutxiagoko seme edo alaba zaintzeko baimena.

Baimen hori, zeinahi delarik ere bere izena (edoskitze-baimena, edo 12 hilabete baino gutxiagoko seme edo alaba zaintzeko baimena), legezko edo hitzarmen bidezko araudiaren araberrakoa izango da, lege honetan aurreikusi gabe dagoenerako.

Baimen hori batek bakarrik baliatu ahal izango du seme edo alaba bakoitzeko: aitak edo amak baliatuko du, bata bezala besteak, baita azken horrek lanik egiten ez badu ere.

Hamabi hilabete baino gutxiagoko seme edo alaba zaintzeko baimena gurasoetako bati bakarrik eman ahal izango zaio, baldin eta biek lan egiten badute. Nolanahi ere, horrek ez du esan nahi gurasoek baimena partekatu ezin dutenik: parteka dezakete, baina ezingo dute aldi berean hartu.

Baimena baliatzen duen gurasoa bat izan edo bestea izan, baimenaren gehienezko iraupena berbera izango da beti, bai eguneroko lanaldi-murrizketaren modalitatean, bai baimena lanaldi osoetan pilatzen denean.

Enplegatu publikoak lanaldi osoen bidez har dezake baimena: 150 orduko baimena izango da, eta erditzeagatiko edo aitatasunagatiko baimenaren ondoren hartu beharko da.

Baimen horren iraupena proportzionalki handituko da erditze anizkoitzen kasuan.

Administrazioak antolatzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte hartu ahal izango dute baimen horretaz baliatzen ari diren langileek.

- e) Familiartekoei kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara laguntzeko baimena.

Langileek kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara lagundu ahal izango die familiartekoei, betiere, pertsona horiek laguntza horren beharrean badaude eta zentro horiek ez badaukate ezarrita kontsulta-ordurik, lanorduz kanpo joateko aukera ematen duenik. Familiartekotzat joko dira lehen mailako odol- nahiz ezkontza-ahaidetasuna dutenak, edo, ahaidetasun-maila txikiagoa izanik ere, langilearekin bizi direnak. Horretarako, gutxienez 8 orduko kreditua izango dute langileek, eta behin ordu horiek erabilita, errekeratu egin beharko dute denbora, hilabeteko epean.

167. artikulua.- Oporrak.

1. Funtzionarioek, urte natural bakoitzean, eskubidea izango dute ordaindutako hogeita bi egun balioduneko oporraldia izateko; zerbitzuan emandako denbora urtebetara iristen ez bada, berriz, proportzioan dagozkien opor-egunak izateko eskubidea izango dute.
2. Artikulu honetan ezarritakoaren ondorioetarako, larunbata ez da egun balioduntzat joko, betiere, hargatik eragotzi gabe ordutegi berezietarako ezarritako egokitzapenak.
3. Oporrak hartzeko baldintzek eta aldiek bermatu egin beharko dute zerbitzu publikoa emateko beharrei erantzungo zaiela, eta, kasu bakoitzean, langileen ordezkariekin negoziatu beharko da haiek finkatu baino lehen..

168. artikulua.- Lanaldia. Lanaldia antolatzea.

1. Lanaldia da: enplegatu publikoak dagokion erakundearen esanetara lanean eman behar duen denbora, bere jarduera eta eginkizunak betetzeko.

2. Euskal administrazio publikoek beren langileen lanaldi orokorra eta lanaldi bereziak ezarriko dituzte, eta, horretarako, negoziazio kolektiboa egingo dute aurrez. Ezarrita utziko da urteko lanaldia zenbatekoa den eta nola banatuta dagoen. Nolanahi ere, banaketa horrek bermatu egin beharko du, hala enplegatu publikoen oporretako atsedenaldia, nola norberaren gauzetarako baimenen denbora.
3. Lanaldia osoa edo partziala izan daiteke. Erregelamenduz arautuko da lanaldi partziala, baita enplegatu publikoak lanaren zati bat etxetik egin ahal izatea ere, baliabide telematikoez baliatuta.
4. Langile lan-kontratudunen lanaldia artikuluko honetan ezarritakoak eta aplikatu beharreko lan-legeriak arautuko dute.
5. Opor-egunez eta norberaren gauzetarako baimenen egunez baliatu arren, bete egingo da urterako ezarritako lanaldi osoa.

II. KAPITULUA. Euskal enplegatu publikoen etika-kodea eta betebeharrak.

169. artikulua.- Euskal enplegatu publikoen jokabide-kodea eta betebeharrak. Oinarrizko printzipioak.

1. Euskal enplegatu publikoek lege honetan eta berori garatzeko araudian ezarritako betebeharren eta jokabide-kodearen arabera jardungo dute, eta, zehazki, printzipio hauek hartuko dituzte aintzat:
 - a) Erakunde-leialtasuna.
 - b) Interes publikoa babestea eta herritarrei zerbitzua ematea, zerbitzu publikoan arduraz jardutea eta irisgarritasuna.
 - c) Objektibotasuna, neutraltasuna, inpartzialtasuna eta gardentasuna.
 - d) Zintzotasuna, erantzukizuna, inizatiba eta ardura, konfidentzialtasuna eta efikazia.
 - e) Profesionaltasuna, eredugarritasuna, austeritatea eta prestutasuna.
 - f) Kultura-ingurunea sustatzea, eta, bereziki euskara babestea, betiere, hargatik eragotzi gabe herritarrari arreta ematea berak aukeratutako hizkuntzan.
 - g) Ingurumena eta jasagarritasuna zaintzea.
 - h) Emakumeek eta gizonek bizitzaren alor guztietan aukera berdinak izan ditzaten eta tratu berdina jaso dezaten sustatzea eta bermatzea.

2. Kapitulu honetan ezarrita dauden printzipioak eta arauak izango dira oinarri enplegatu publikoen diziplina-araubidea interpretatzeko eta aplikatzeko orduan. Printzipio eta arau horiek kontuan hartu beharko dira arau-haustek tipifikatzeko, eta hala badagokio, zehapenak mailakatzeko.

170. artikulua.- Euskal enplegatu publikoen jokabide-kodea.

Oinarrizko legerian aurreikusitakoari kalterik egin gabe, euskal administrazio publikoetako enplegatu publikoek honako printzipio hauen arabera jardungo dute (euren jokabide-kodea osatzen duten printzipioak):

- a) Enplegatu publikoen jokabideak erabat errespetatuko ditu oinarrizko eskubideak eta antolamendu juridikoa.
- b) Enplegatu publikoek gardentasunez jokatu dute arazo publikoen kudeaketan, eta administrazio publikoak irisgarritasuna eta herritarrek aintzat hartzeko jarrera izan dezan bultzatuko dute. Hori horrela, pertsona guztiak errespetuz eta begirunez hartuko dituzte, eta saiaturik dira ahalik eta azkarren bideratzen haien bidezko eskabideak eta haiek eskatutako informazioa.
- c) Enplegatu publikoen lanbide-jardunaren xedea izango da herritarren interesak betetzea, eta arrazoi objektiboetan oinarriturik dira beti, salbuespenik gabe, administrazioaren jardueran izan behar den inpartzialtasuna eta guztiontzako interesa lortzeko. Eguneroko lanean, alde batera utzi beharko dituzte beren zereginetan eskatzen den inpartzialtasunaren eta neutraltasunaren aurkakoak izan daitezkeen jokabide guztiak: pertsonalak, ideologikoak, familiarrekoak, korporaziokoak edo bestelakoak.
- d) Leialtasunez, zintzotasunez, gardentasunez eta onustez egingo dituzte zerbitzuak ematen dituzten administrazioan egiten dituzten jarduerak guztiak.
- e) Enplegatu publikoek leialtasuna eta errespetua erakutsiko dute nagusiekiko harremanetan, bai eta gainerako enplegatu publikoekiko harremanetan ere.
- f) Beren egitekoetan dihardutela, berdintzat hartuko dituzte emakumeak eta gizonak, eta ez dute inolako diskriminaziorik egingo, zeinahi delarik ere horretarako arrazoiak.

- g) Diskriminazioa eragin dezakeen jardun oro saihestuko dute (jaiotzagatiko, arraza edo etniagatiko, generoagatiko, sexu edo orientazio sexualagatiko, erlijio edo sinesmenengatiko, iritziagatiko, desgaitasunagatiko, adinagatiko edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal nahiz sozialengatiko diskriminazioa).
- h) Enplegatu publikoek euskararen erabilera sustatuko dute euskal administrazio publikoetan. Nolanahi ere, herritarrak aukeratzen duen hizkuntzan erantzungo dute.
- i) Abstenitu egingo dira interes pertsonala duten gaietan, baita pribatua edo euren interesekoa den jarduera orotan ere, baldin eta betetzen ari diren lanpostu publikoarekiko interes-gatazka sortzeko arriskua badago.
- j) Ez dute mesede-traturik onartuko pertsona fisiko zein juridikoengandik, ezta justifikatu gabeko pribilegioa edo abantaila dakarren egoerarik ere.
- k) Ez dute oparirik eta mesederik onartuko, ezta abantailarik dakarren zerbitzurik ere, ohiko, gizarteko edo kortesiazko usadioez aparte, eta Zigor Kodean ezarritakoa bete ahalko da. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeak irizpideak ezarriko ditu, aurreikuspen hori berdintsu interpreta dadin euskal sektore publikoan.
- l) Betetzen duten lanpostu publikoaren eginbeharrekiko interes-gatazka sortzeko arriskua dagoenean, ez dute eginbehar ekonomikorik hartuko, eta ez dute pertsona nahiz erakundeekin parte hartuko finantza-eragiketetan, ondarezko eginbeharretan edo negozio juridikoetan.
- m) Arretaz jokatu dute beren eginkizunak betetzean, eraginkortasun-, ekonomia- eta efizientzia-printzipioak aintzat hartuko dituzte, eta interes orokorra bete dadin zainduko dute beti.
- n) Bidezko arrazoirik ez badute, ez dute ezer egingo administrazio-espedienteak azkartzeko edo ebazteko; are gutxiago, horrek pribilegioa badakar kargu publikoen titularrentzat edo euren familia-eta gizarte-ingurunearentzat, edo kalte egiten badie hirugarren batzuen interesei.
- ñ) Zerbitzu publikoan arduraz jardutearen printzipioari jarraituz beteko dituzte dagozkien eskuduntzak, eta saihestu egingo dituzte, hala printzipio horren aurkako jokabideak, nola zerbitzu publikoen

jardunean zaindu beharreko neutraltasuna kolokan jar dezaketen jokabide guztiak.

- o) Sekretupean gordeko dituzte sailkatutako gaiak edo zabalkundea debekatuta dutenak, eta behar besteko zuhurtasunez jokatu dute beren lanpostua dela-eta ezagutzen dituzten gaietan; eskuratzen duten informazio hori ezin izango dute erabili, ez beren edo hirugarrenen mesederako, ez interes publikoaren kalterako.

171. artikulua.- Euskal enplegatu publikoen betebeharrak, jokabide-kodean eta horren printzipioetan oinarritutakoak.

Oinarrizko legerian aurreikusitakoari kalterik egin gabe, honako betebeharrak hauek dituzte euskal administrazio publikoetako enplegatu publikoek:

- a) Antolamendu juridikoa bere osotasunean errespetatzea.
- b) Egokitzen edo esleitzen zaizkien zereginak arretaz betetzea, eta, hala badagokio, beren eskumeneko prozedura edo espedienteak epe barruan ebaztea.
- c) Gerora sortutako arrazoiak direla-eta lanpostuko erantzukizunak beren gain hartzea eragozten dien gorabeheren berri ematea.
- d) Ezarritako lanaldia eta ordutegiak betetzea.
- e) Nagusiek emandako jarraibide eta agindu profesionali men egitea, antolamendu juridikoaren aurkako arau-haste nabarmenak ez badira, behintzat; halakorik gertatzen bada, berehala eman behar zaio horren berri dagokion ikuskaritza-organoari.
- f) Nagusi eta lankideekin elkarlanean aritzea beren eginkizunak betetzerakoan.
- g) Herritarrei informazioa ematea ezagutu nahi dituzten gaiei buruz, gai horiek ezagutzeko eskubidea badute, eta, betiere, gai horiek euren eskumenen eremukoak baldin badira. Bestela, jakinarazi egin behar diete non aurkitu dezaketen informazio hori, eta lagundu egin behar diete beren eskubideak baliatzen eta eginbeharrak betetzen.
- h) Baliabide eta ondasun publikoak austeritatez administratzea, eta ez erabiltzea norberaren edo hurbilekoen mesederako. Halaber, baliabide eta ondasun publikoak zaintzea.

- i) Dokumentuen ziurtasuna eta iraupena bermatzea, agiri horiek ondorengo arduradunei eskualdatu eta eman ahal izateko.
- j) Eguneratuta izatea beren prestakuntza eta trebakuntza; maiztasunez joan behar dira prestakuntza-ikastaroetara, eta eskatutako emaitzak lortu behar dituzte.
- k) Administrazioak lanpostuei buruz eskatzen dien informazioa ematea, lanpostuen egitura hobetzeko eta lanpostu-sistema arrazionalizatzeko.
- l) Laneko osasunari eta segurtasunari buruzko arauak betetzea.
- m) Arduradunei edo zuzendaritzako langile publiko profesionalei egokitzat jotzen dituzten proposamenen berri ematea, destinatuta dauden ataleko funtzioak hobeto bete daitezen. Horretarako, euskal administrazio publikoek hau aurreikus dezakete: enplegatu publikoek eta herritarrek egindako proposamenak jasotzeko lana zentralizatzeko eskumena izango duen instantzia bat sortzea. Izan ere, proposamen horien bidez, zerbitzuaren eraginkortasuna hobetu ahal izango da.
- n) Nagusi, lankide edo menpekoak ez daudenean, ahaleginak egitea zerbitzuak ondo funtzionatzen jarrai dezan.

Herritarrei arreta euskaraz zein gaztelaniaz emango zaiela bermatzea, horretarako onartzen diren hizkuntza-politikako arauen arabera, eta lege honen XIII. Tituluan xedatutakoa kontuan hartuta.

III. KAPITULUA. Erantzukizuna eta bateraezintasun-araubidea.

172. artikulua.- Euskal enplegatu publikoen erantzukizuna.

Enplegatu publikoek agindu zaizkien zerbitzuak ondo kudeatzeko erantzukizuna izango dute. Nolanahi ere, horrek ez du esan nahi euren nagusi hierarkikoek erantzukizunik izango ez dutenik; zerbitzuan atzemandako arazo guztien berri eman behar diete langileek, une oro, nagusi horiei.

173. artikulua.- Ondare erantzukizuna.

Administrazio publikoek, kaltea jasan dutenak indemnizatu ondoren, agintarien eta enplegatu publikoen aurka joko dute, ofizioz, baldin eta dolu, erru edo zabarkeria larria dela-eta eragin badituzte kalte horiek (zerbitzu publikoaren funtzionamendu okerra); halakoetan, espedientea bideratuko dute, eta, aurrez, interesdunari entzungo zaio.

174. artikulua.- Erantzukizun penala.

Dagokion legerian ezarritakoarekin bat etorritz eskatuko da erantzukizun penala, bai eta delitutik eratorritako erantzukizun zibila ere.

175. artikulua.- Diziplina-erantzukizuna.

Lege honen XII. Tituluan xedatutakoaren arabera gauzatuko da enplegatu publikoen diziplina-erantzukizuna.

176. artikulua.- 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 beharko da aurrez, eta, hala badagokio, bateragarritasun-baimena beharko da, zeina bakar bakarrik emango baita indarrean den legedian aurreikusitako egoeretan eta erregelamenduz erabakitzen den prozedurari jarraikiz.

XII. TITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

I. KAPITULUA. Diziplina-araubidea: xedapen orokorrak eta printzipioak.

177. artikulua.- Aplikazio-eremua.

1. Titulu hau eta berau garatzen duten erregelamendu-arauak funtzionarioei eta zuzendaritzako langile publiko profesionali aplikatuko zaizkie.
2. Langile lan-kontratudunen diziplina-araubideak oinarritzat hartuko du Enplegu Publikoari buruzko oinarritzako araudia; eta araudi horretan aurreikusten ez denerako, oinarritzat hartuko ditu: lan-arloko legeria, administrazio publikoek sinatzen dituzten hitzarmen kolektiboak eta titulu honek jasotzen dituen aurreikuspenak.

178. artikulua.- Diziplina-ahala baliatzea. Diziplina-erantzukizuna.

1. Euskal administrazio publikoek diziplinaren bidetik zuzenduko dituzte euren zerbitzuko langileen arau-haustea, hots, eginkizunak eta karguak betetzerakoan egiten diren arau-haustea, betiere, hargatik eragotzi gabe horrelako jokabideei lotuta etor daitezkeen ondare- edo zigor-erantzukizunak.

2. Diziiplina-prozedura baten instrukzioan erantzukizun penalaren zantzu funtsatuak agertzen badira, eten egingo da haren tramitazioa, eta jakinaren gainean jarriko da Fiskaltza.
3. Ebazpen judizial irmoen bidez frogatutako gertakariak lotesleak izango dira administrazioarentzat.
4. Funtzionarioek, beste pertsona batzuk diziplinazko falta izan daitezkeen egintzak edo jarrerak egitera bultzatzen badituzte, haien erantzukizun berbera izango dute.
5. Era berean, funtzionario publikoek erantzukizuna izango dute, baldin eta burutu diren falta astunak edo oso astunak estaltzen badituzte eta egintza horiek administrazioari edo herritarrei kalte larria eragiten badie.
6. Lege honetan aurreikusitakoari jarraikiz beste euskal administrazio publiko batzuetako lanpostuak betetzen dituzten funtzionarioei, xede-administrazioko diziiplina-araubidea aplikatuko zaie, xede-administrazio horrekin duten funtzionario-harremanak dirauen bitartean. Nolanahi ere, salbuespena izango da zerbitzutik behin betiko kentzeko zehapena, zeina sorburu-administrazioko organo eskudunak erabakiko baitu.

179. artikulua.- Diziiplina-araubidearen printzipioak.

Honako hauek dira zehapen-araubidearen printzipioak:

- a) Legezkotasun-printzipioa eta falta nahiz zehapenen tipikotasun-printzipioa:
 1. Lege honetan eta beste lege batzuetan faltatzat tipifikatutako egintzengatik edo ez-egiteengatik bakarrik zehatu ahal izango dira funtzionario publikoak.
 2. Garapeneko erregelamenduko xedapenek zehaztu eta mailakatu egin ditzakete lege honetan ezarritako arau-haustea eta zehapenak, betiere, haien izaera edo mugak aldatu gabe.
 3. Arau-haustea eta zehapenak definitzen dituzten arauak ez dira analogiaz aplikatuko.
- b) Atzeraeraginik ezaren printzipioa, zehatzeko xedapenak ustezko arau-hauslearen kalterako badira, eta atzeraeragineko printzipioa, haren mesederako badira.

- c) Proporzionaltasun-printzipioa, zeina arau-hausteak eta zehapenak sailkatzerakoan nahiz aplikatzerakoan erabiliko baita.
- d) Erruduntasun-printzipioa.
- e) Errugabetasun-presuntzioaren printzipioa eta defentsarako egokiak diren frogabideak erabiltzeko eskubidea.
- f) *Non bis in idem* printzipioa, baldin eta subjektu, gertakari eta zuzenbide-oinarri bera badute.

180. artikulua.- Diziiplina-erantzukizuna azkentzea eta falta nahiz zehapenak preskribatzea.

- 1. Diziiplina-erantzukizuna honako zio hauetakoren batengatik azkenduko da:
 - a) Zehapena betetzea.
 - b) Hiltzea.
 - c) Falta edo zehapena preskribatzea.
- 2. Falta oso astunek hiru urtera preskribatuko dute; astunek, bi urtera, eta arinek, sei hilabetera. Preskripzio-epea falta egin den unetik aurrera hasiko da kontatzen, edo, falta behin eta berriz egin denean, falta egiteari utzi zaionetik aurrera hasiko da kontatzen.
- 3. Arau-hauste oso astunengatik ezarritako zehapenak 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.

181. artikulua.- Diziiplina-zehapenen idazpena eta ezeztapena.

- 1. Diziiplina-zehapenen idazpena funtzionarioaren espediente pertsonalean egingo da, zehapen horiek irmo bilakatzen direnean. Idazpenak ofizioz edo alde batek eskatuta ezeztatuko dira, zehapena betetzen denetik aurrera zenbatuko diren aldi hauen arabera:
 - a) Urtebete, falta arinengatik ezarritako zehapenengatik.
 - b) Bi urte, falta astunengatik ezarritako zehapenengatik.
 - c) Hiru urte, falta oso astunengatik ezarritako zehapenengatik.

2. Ezeztatutako idazpenak ez dira inola ere kontuan hartuko berrerortzearen ondorioetarako.

II. KAPITULUA. Diziplinako arau-haustek.

182. artikulua.- Arau-hauste motak.

1. Diziplina-faltak egintzak edo ez-egiteak dira, hots, kapitulu honetan, beste lege batzuetan edo, halakorik badago, garapen-erregelamenduetan tipifikatutako edozein eginbehar edo betebehar ez betetzea dakarten egintzak edo ez-egiteak.
2. Hona hemen diziplina-falten sailkapena:
 - a) Oso astunak.
 - b) Astunak.
 - c) Arinak.

183. artikulua.- Falta oso astunak.

Hauek dira falta oso astunak:

- a) Indarrean dagoen antolamendu juridikoa errespetatu beharra ez betetzea eginkizun publikoetan jardutean.
- b) Diskriminazioa berekin duen edozein ekintza egitea (arraza edo etniagatiko, erlijio edo uste sendoengatiko, desgaitasunagatiko, adinagatiko, orientazio sexualagatiko, hizkuntzagatiko, iritziagatiko, jaioleku edo bizilekuagatiko, sexuagatiko edo beste edozein arrazoi pertsonal edo sozialengatiko diskriminazioa).
- c) Arraza edo etniagatiko, erlijio edo uste sendoengatiko, desgaitasunagatiko, adinagatiko edo orientazio sexualagatiko jazarpena, baita jazarpen morala, sexuala edo sexuan oinarritutako jazarpena ere.
- d) Ez betetzea arduradunek eta zuzendaritzako langileek lanpostuko jardunaz emandako aginduak eta jarraibideak (betiere, falta astuntzat jo ez bada).
- e) Zigor Kodean ezarritakoaren kalterik gabe, funtzionarioa dela-eta eskaintzen zaion edozein opari, mesede edo abantailazko zerbitzu

onartzea, ohiko, gizarteko edo kortesiazko usadioez aparte (betiere, falta astuntzat jo ez bada).

- f) Zerbitzua uztea, baita enplegatu publikoak bete beharreko zeregin edo eginkizunak bete gabe uztea ere, eta horren ondorioak nabarmen larriak izatea.
- g) Nabarmenki legez kontrakoak diren akordioak hartzea, eta Administrazioari edo herritarrei kalte larria eragitea.
- h) Behar ez den moduan argitaratzea edo erabiltzea kargua edo eginkizuna dela-eta eskuragarri den edo izan den dokumentazioa edo informazioa.
- i) Arduragabekeriaz jokatzeko sekretu ofizialak zaintzerakoan (legez halaxe izendatu diren edo hala sailkatuta dauden sekretuak), eta, horren ondorioz, sekretu horiek argitaratzea edo behar ez den moduan zabaltzea edo jakinaraztea.
- j) Datu eta informazioak isilpean gordetzeko betebeharra ez betetzea; hain zuzen ere, kargu publikodunen jokabide-kodea eta haien interes-gatazkak arautzen dituen ekainaren 26ko 1/2014 Legearen 24. artikuluan aipatzen den organoan eta Jardueren eta Ondare Ondasun eta Eskubideen Erregistroan eginkizunak betetzerakoan ezagutzen dituzten datu eta informazioei dagokiena (kargu publikodunen bateraezintasunen arloko legerian ezarrita dago betebehar hori).
- k) Nabarmenki ez betetzea lanpostuari lotutako funtsezko eginkizunak edo langileak esleituta dituen eginkizunak.
- l) Inpartzialtasuna urratzea, esleitutako ahalmenak edozein eratako eta eremutako hauteskunde-prozesuetan eragina izateko erabilia.
- m) Nagusien agindu eta jarraibideekiko desobedientzia nabarmena, non eta agerikoa ez den agindu eta jarraibide horiek antolamendu juridikoaren aurkakoak direla.
- n) Enplegatu publikoaren izaera nagusitzea, berak nahiz beste batek bidegabe onuraren bat lortzeko.
- ñ) Askatasun publikoak eta eskubide sindikalak baliatzea oztopatzea.
- o) Greba-egoeretan ezinbestekoak diren zerbitzuak emateko eginbeharra ez betetzea, eta grebetan parte hartzea legez debekatuta daukatenean.

- p) Adierazpen-, pentsaera-, ideia- eta iritzi-askatasuna mugatzen duten egintzak egitea.
- q) Falta astuna egitea baldin eta urtebetean beste bi falta astunengatiko zehapena jaso badu.
- r) Bateriaezintasun-arauak ez betetzea, eta, horren ondorioz, bateraezintasun-egoera bat sortzea.
- s) Bidezko arrazoirik izan gabe, ez bertaratzea Eusko Legebiltzarreko, Batzar Nagusietako eta, hala badagokio, Gorte Nagusietako ganberaren bateko ikerketa batzordeetara.
- t) Bidezko arrazoirik izan gabe, lankidetzan ez aritzea Herri Kontuen Euskal Epaitegiarekin.
- u) Laneko jazarpena.
- v) Inork greba egiteko eskubidea askatasunez baliatu nahi duenean, hori eragozteko ekintzak egitea, edota lanera joatea galaraztea greba egiteko eskubidea baliatu nahi ez dutenei.
- w) Ez betetzea lan-arriskuak prebenitzearen arloko eginbeharrak, eta horrek funtzionarioei edo hirugarrenei arriskua edo kaltea eragitea.
- x) Administrazio-kontratuei buruzko araudian jasotzen diren xedapenak haustea edo xedapen horiek behar bezala ez aplikatzea, zabarkeriaz jokatu delako (gutxienez, zabarkeria larria).
- y) Lanorduetan, bestelako jarduera pertsonalak edo profesionalak egitea, behin eta berriro edo irabazi-asmoz.
- z) Zabarkeriaz edo asmo txarrez kalte larriak eragitea, enplegatu publiko gisa eginkizunak betetzen dituzten administrazio publikoen ondarean.
- aa) Kalte larriak eragitea hirugarrenei (pertsona zein ondasunei), segurtasun-neurriak ez zaintzearen edo laneko arriskuei aurrea ez hartzearen.
- bb) Legeek oso astuntzat jotzen dituzten beste jokabide guztiak.

184. artikulua.- Falta astunak.

Hauek dira falta astunak:

- a) Ez betetzea arduradunek eta/edo zuzendaritzako langileek lanpostuko jardunaz emandako aginduak eta jarraibideak (betiere, falta oso astuntzat jotzen ez bada).
- b) Inolako begirunerik, arretarik edo errespeturik gabe jokatzeari herritarren eta enplegatu publikoen arteko harremanetan, eta herritarrei erraztasunik ez ematea beren eskubideez baliatzeko edo beren eginbeharrak betetzeko.
- c) Zabarkeria edo asmo txarra dela medio, administrazio publikoaren ondasun eta dokumentuetan kalte handiak eragitea, edo haiek arriskuan jartzen dituzten jokabideak izatea.
- d) Behar ez bezala erabiltzea, behin eta berriro, administrazio publikoak eskura jarritako baliabideak, hots, esleitutako lanpostuari dagozkion eginkizunak betetzeko eskura jarri zaizkionak (baliabide telematikoak barne).
- e) Lantokiko lan-giroa gaiztotzen duten iskanbilak sortzea edo horietan parte hartzea.
- f) Zigor Kodean ezarritakoaren kalterik gabe, funtzionarioa dela-eta eskaintzen zaion edozein opari, mesede edo abantailazko zerbitzu onartzea, ohiko, gizarteko edo kortesiazko usadioez aparte (betiere, falta oso astuntzat jotzen ez bada).
- g) Betetzen ari diren lanpostua dela-eta beren ardurapean dituzten gaiei dagokienez, ez betetzea diskrezio profesionalaren eta zuhertasunaren betebeharra, eta hori administrazioaren kalterako izatea edo norberaren mesederako erabiltzea.
- h) Unitate-arduradunek edo zuzendaritzako langile publikoek euren mendekoek egindako faltak toleratzea.
- i) Argi eta garbi legez kontrakoak diren txostenak eta proposamenak egitea, eta horiek administrazioaren edo herritarren kalterako izatea (betiere, falta oso astuntzat jotzen ez badira).
- j) Arduradun, mendeko, zuzendaritzako langile eta gainerako enplegatu publikoekiko arreta eta errespeturik eza.
- k) Bateriaezintasunei buruzko xedapenak ez betetzea (betiere, falta oso astuntzat jotzen ez bada).

- l) Zereginak betetzerakoan, arduragabekeriak jokatzea eta errendimendu-falta izatea, eta, ondorioz, zerbitzuek behar bezala funtzionatzea eragozteko (betiere, falta oso astuntzat jotzen ez bada).
- m) Lanpostuan aritzean, agintekeriak jokatzea.
- n) Administrazio-prozedura batean parte hartzea, prozedura horretan parte ez hartzeko lege ezarritako arrazoiak daudenean (betiere falta oso astuntzat jotzen ez bada).
- ñ) Bidezko arrazoirik gabe, lanaldia ez betetzea, hots, hilean, gutxienez, hamar ordu huts egitea. Ondorio horretarako, hilabete naturaltzat joko da: urtea osatzen duten hamabi hilabeteetako bakoitzaren lehen egunetik azken egunera arte doan aldia.
- o) Ordutegi-kontrolako sistemak saihesteko edo ordutegiaren ez-betetzeak ez atzemateko egintzak edo ez-egiteak.
- p) Bidezko arrazoirik gabe huts egiteagatik hirugarren falta, hiru hilabeteko epean (betiere, aurreko biak falta arin modura zehatu badira).
- q) Ez betetzea laneko arriskuei aurre egiteko eginbeharrak (betiere, falta oso astuntzat jotzen ez bada).
- r) Ez betetzea gaixotasun- edo istripu-bajei buruzko arauak.
- s) Gaixorik egotearen edo istripua izatearen itxura eginda, lanera ez joatea.
- t) Lanaldiaren barruan, lanpostutik kanpo egotea, bidezko arrazoirik gabe.
- u) Bitarteko edo baliabide ofizialak norberaren kontuarentako erabiltzea edo horrela erabiltzeko baimena ematea, baita beste batzuei eskaintzea ere (betiere, garrantzia txikiko kontua izateagatik, falta arintzat jotzen ez bada).
- v) Izena emanda dauden prestakuntza-ikastaroetara huts egitea behin eta berriz, horretarako bidezko arrazoirik izan gabe (betiere, ikastaro horiek lanorduetan badira).
- w) Langileen ordezkarien hauteskundeetan, hauteskunde-batzordeko kide modura parte hartzeari uko egitea, arrazoirik eman gabe.

- x) Argitaratzea edo behar ez den moduan erabiltzea kargua edo eginkizuna dela-eta eskuragarri den edo izan den dokumentazioa edo informazioa (betiere, falta oso astuntzat jotzen ez bada).
- y) Zerbitzuko gaiei buruzko txostenak ematean, egia eraldatzeko termino anbiguo, ilun edo alderdikoak erabiltzea edo zehaztasun-eza baliatzea egia hori aldatzeko (zuzenean egiaren kontra egitera iritsi gabe), eta egiaren ahultze horren ondorioz, norberarentzako edo besterentzako onura bat lortzea edo administrazioari edo herritarrei kaltea eragitea.

185. artikulua.- Falta arinak.

Hauek dira falta arinak:

- a) Begirune, arreta edo errespeturik gabe jokatzea herritar, nagusi, lankide edo mendeckoekiko harremanetan (betiere, falta astuntzat jotzen ez bada).
- b) Herritarrari behar duen informazioa ez ematea, lanean ari den unitateak horretarako eskumena izanda.
- c) Administrazio publikoaren ondasun eta dokumentuetan kalteak eragitea, eta haiek zaintzeko behar besteko ardurarik gabe jokatzea (betiere, jokabide horiek falta astuntzat jotzen ez badira).
- d) Behar ez bezala erabiltzea, behin eta berriz, administrazio publikoak eskura jarritako baliabide telematikoak, hots, eginkizunak bete ahal izateko jarritakoak.
- e) Lanaldiaren barruan, eta bidezko arrazoirik izan gabe, lanpostuan ez egotea (betiere falta astuntzat jotzen ez bada).
- f) Ez betetzea administrazio publikoak lanpostu eta eginkizunei buruz bidaltzen dituen inkestak (administrazioaren egiturak arrazionalizatzeko xedez egiten diren inkestak).
- g) Lan-ordutegia ez betetzea, bidezko arrazoirik gabe (betiere, falta astuntzat jotzen ez bada).
- h) Egun batean lanera ez joatea, bidezko arrazoirik gabe.
- i) Norberaren eginkizunak eta zereginak betetzerakoan, zabarkeriaz edo ardurarik gabe jokatzea (betiere, falta astuntzat jotzen ez bada).

- j) Ez betetzea enplegatu publikoen betebeharrak eta eginbeharrak edo etika- eta jokabide-printzipioak (betiere, falta astuntzat edo oso astuntzat jotzen ez bada).

186. artikulua.- Faltak kalifikatzeko irizpideak.

1. Faltak modura kalifikatu daitezkeen egintzak tipifikatzeko, honako hauek hartuko dira kontuan:
 - a) Zer neurritan urratu den legeria.
 - b) Zenbaterainokoak diren interes publikoan edo herritarren edo administrazioaren ondarean zein ondasunetan eragindako kalteak.
 - c) Zenbateraino kaltetzen den administrazioaren irudi publikoa.
2. Euskal administrazio publikoek erregelamenduz ezarri ahal izango dute nola antolatu irizpide horien aplikazio praktikoa.

III. KAPITULUA. Diziiplina-zehapenak.

187. artikulua.- Zehapen-motak.

Faltak nolakoak izan diren ikusita, zehapen hauek jarri ahal izango dira:

- a) Funtzionario publikoak zerbitzutik kentzea; bitarteko funtzionarioa izanez gero, izendapena ezeztatzea eta lan-poltsetan behin betiko baja ematea.
- b) Langile lan-kontratudunak diziiplina bidez kaleratzea. Horrek, gainera, ekarriko du langilea beste lan-kontratu baten titularra izateko desgaitzea (kontratu finkoa, mugagabea zein aldi baterakoa), baldin eta aurretik betetzen zituen eginkizunen antzekoak betetzeko kontratua bada.
- c) Bitarteko funtzionarioaren izendapena ezeztatzea edo aldi baterako lan-kontratua suntsitzea, eta, ondorioz, lan-poltsetatik deitua izateko eskubiderik ez izatea zehapenean ezartzen den denboran.
- d) Eginkizun-gabetze irmoa, edo, langile lan-kontratudunen kasuan, enplegu- eta soldata-gabetzea, gehienez ere, sei urterako. Eginkizun-gabetze irmoak berekin dakar ordainsariak erabat galtzea, harik eta ezarritako zehapenaren aldia igaro arte.
- e) Nahitaezko lekualdatzea (zentro organikoa aldatuta edo aldatu gabe), kasuan-kasuan ezartzen den aldi baterako. Nahitaezko lekualdatze

horrek ekar dezake eraginpeko enplegatu publikoa beste herri batean dagoen lantoki batera eramatea.

- f) Demeritua, alegia, enplegatu publikoaren karreran, sustapenean edo borondatezko mugikortasunean ondorioak dituen zehapena.
- g) Ohartarazpena.
- h) Etika publikoari buruzko nahitaezko prestakuntza-ikastaroak edo programak egin behar izatea.

188. artikulua.- Arau-hauste motaren arabera ezar daitezkeen zehapenak

1. Zehapen hauek jar daitezke falta oso astunengatik:

- a) Karrerako funtzionarioa zerbitzutik kentzea; bitarteko funtzionarioa izanez gero, izendapena ezeztatzea eta, hala badagokio, lan-poltsetan behin betiko baja ematea.
- b) Langile lan-kontratudunak diziiplina bidez kaleratzea. Horrek, gainera, ekarriko du langilea beste lan-kontratu baten titularra izateko desgaitzea (kontratu finkoa, mugagabea zein aldi baterakoa), baldin eta aurretik betetzen zituen eginkizunen antzekoak betetzeko kontratua bada.
- c) Bitarteko funtzionarioaren izendapena ezeztatzea edo aldi baterako lan-kontratua suntsitzea, eta, ondorioz lan-poltsetatik deitua izateko eskubiderik ez izatea, bi urte eta egun batetik sei urtera bitartean.
- d) Eginkizun-gabetze irmoa, bi urte eta egun batetik sei urtera artekoa.
- e) Nahitaezko lekualdatzea, hots, zentro organikoa edo herria aldatuta edo aldatu gabe, beste lanpostu eta destino batera joanaraztea, gutxienez, urtebete eta egun baterako, eta, gehienez ere, hiru urterako.
- f) Egiaztatutako garapen profesionaleko gradu bat galtzea.
- g) Demeritua, hots, enplegatu publikoaren karreran, sustapenean edo borondatezko mugikortasunean ondorioak dituen zehapena, zeina erregelamendu bidez zehaztuko baita, eta, gehienez ere, bost urterako izango baita (bertan behera geldituko dira garapen profesionalean lortutako azken graduari, edo, hala badagokio, gradu pertsonal bati dagozkion ondorio ekonomikoak).

2. Zehapen hauek jar daitezke falta astunengatik:

- a) Eginkizun-gabetze irmoa, hogeita hamar egunetik bi urtera artekoa.
- b) Bitarteko funtzionarioaren izendapena ezeztatzea, eta bitarteko funtzionario izendatua izateko eskubidea etetea, aurreko letran aurreikusitako aldirako.
- c) Nahitaezko lekualdatzea, hots, zentro organikoa aldatuta edo aldatu gabe, beste lanpostu eta destino batera joanaraztea, gehienez ere, urtebeterako.
- d) Demeritua, hots, enplegatu publikoaren karreran, sustapenean edo borondatezko mugikortasunean ondorioak dituen zehapena, zeina erregelamendu bidez zehaztuko baita, eta, gehienez ere, bi urterako izango baita.

3. Zehapen hauek jar daitezke falta arinengatik:

- a) Eginkizun- eta ordainsari-gabetzea, edo, langile lan-kontratudunen kasuan, enplegu- eta soldata-gabetzea, egun batetik hogeita hamar egun artekoa.
- b) Ohartarazpena, administrazioaren irudi publikoan izan duen eraginaren arabera.
- c) Etika publikoari buruzko programak edo prestakuntza-ikastaroak egin behar izatea, baita hautsitako arauaren izaerarekin zerikusia dutenak ere.

4. Nahitaezko lekualdatzearen zehapena ezarri zaion eta zentro organikoan aldatu beharra izan duen funtzionarioak ezingo du 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 finkoa berriz lanean hartu beharko da, baldin eta bidegabekotzat jotzen bada falta oso astuna egiteagatik irekitako diziplinako espedientearen bidez erabakitako kaleratzea.

189. artikulua.- Zehapenak mailakatzeko irizpideak.

Zehapen bakoitzaren garrantzia mailakatzeko, honako irizpide hauek hartuko dira kontuan:

- a) Jokaera zer mailatan egin den nahita, deskuiduz edo zabarkeriaz.

- b) Egitean edo ez-egitean izan den partaidetza-maila.
- c) Zenbaterainokoak diren interes publikoari eragindako kalteak.
- d) Errepikatzea edo berrerortzea. Errepikatzea gertatzen da diziplina-falta egin duena lehendik ere ebazpen irmo baten bidez zehatua izan denean larritasun-maila handiagoa, berbera edo txikiagoa duen beste falta bategatik. Berrerortzea gertatzen da diziplina-falta egin duena lehendik ere ebazpen irmo baten bidez zehatua izan denean izaera bereko beste falta bategatik.

Errepikatzearen edo berrerortzearen ondorioetarako, ezin da kontuan hartu ezeztatuta dagoen edo egon behar lukeen aurrekaririk.

- e) Zenbaterainokoa izan den herritarrenganako edo gainerako enplegatu publikoenganako errespetu falta.

IV. KAPITULUA. Diziplina-prozedura.

190. artikulua.- Diziplina-prozeduraren arau orokorrak.

1. Falta oso astunak edo astunak egiteagatik zehatzeko, nahitaezkoa izango da aurrez ezarritako prozedura jarraitzea, lege honetan eta garapen-arauetan aurreikusitako berme guztiak aintzat hartuta.

Prozedurari hasiera emateko organo eskudunak informazio erreserbatua gauzatzea erabaki dezake, aurrez.

2. Falta arinak egiteagatik zehapena ezartzeko orduan, prozedura laburtua eta sinplifikatua erabiliko da, eta interesdunari entzungo zaio. Prozedura hori erregelamendu bidez arautuko da, eta, gehienez ere, hilabete iraungo du, hasiera ematen zaionetik aurrera.
3. Eusko Jaurlaritzaren dekretu baten bidez onartuko da diziplina-prozedura arautzen duen erregelamendua, zeinak aintzat hartu beharko baititu beti prozesuaren 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-bereizitasunetara egokituko 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, zeinak

organo desberdinei aginduko baitzaizkie. 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 ebazpen eman den.
8. Diziplina-zehapenak ebazpenean ezarritako baldintzen arabera betearaziko dira, hiru hilabeteko gehieneko 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.

191. artikulua.- Behin-behineko neurriak.

1. Zehapen astunak eta oso astunak ezartzeko prozeduretan, prozedura izapidetzeko eskumena duen administrazio-organoak beharrezkotzat jotzen dituen behin-behineko neurri guztiak har ditzake, amaierako ebazpenaren eraginkortasuna ziurtatzeko. Neurri horiek hartzeko, kasuan kasuko ebazpen arrazoitua eman beharko da.
2. Diziplinako espedientea izapidetzean kautela-neurri gisa behin-behineko eginkizun-gabetzea ezartzen bada, etenaldia ezin izango da sei hiletik gorakoa izan, non eta prozedura geldiarazten ez den interesdunari egotz dakizkiokeen arrazoiak direla-eta.
3. Prozedura judiziala izapidetzen den bitartean ere erabaki ahal izango da behin-behineko eginkizun-gabetzea, zeinak iraungo baitu lanpostuan jardutea eragozten duten neurriek irauten duten bitartean (behin-behineko espetxealdia edo epaileak agindutako beste neurri batzuk). Kasu horretan, behin-behineko eginkizun-gabetze hori sei hiletik gorakoa izanda ere, ez da lanpostua galduko.
4. Behin-behinean eginkizunez gabetuta dagoen funtzionarioak eskubidea izango du etenaldi horretan oinarritzko ordainsariak eta, hala badagokio, seme edo alaba bere ardurapean izateagatik familia-prestazioak jasotzeko.
5. Behin-behineko eginkizun-gabetzea irmo egiten denean, funtzionarioak itzuli egin beharko du eginkizunez gabetuta egon den aldian jasotakoa.

Behin-behineko eginkizun-gabetze hori zehapen irmo bihurtzen ez bada, administrazioak itzuli egin beharko dio funtzionarioari benetan jasotakoaren eta eskubide guztien jabe izanda jasoko zukeenaren arteko aldea.

6. Behin-behinean eginkizunez gabetuta emandako denbora hori, bestalde, kontuan izango da eginkizun-gabetze irmoa betetzeko.
7. Behin-behineko eginkizun-gabetzearen erabakia irmo bihurtzen ez bada, etenaldi hori zerbitzu aktiboan emandako denbora gisa hartuko da, eta funtzionarioa berehalakoan lanpostura itzultzea erabaki beharko da, eginkizunez gabetuta geratu zenetik aurrerako eskubide guztiak – ekonomikoak eta gainerakoak– aitortuta.

XIII. TITULUA

HIZKUNTZA-NORMALIZAZIOA

192. artikulua.- Hizkuntza-eskakizunak eta euskararen erabilera normalizatzeko planak.

1. Euskara eta gaztelania dira euskal administrazio publikoetako hizkuntza ofizialak, eta bi hizkuntzok erabiltzea bermatu beharko dute administrazio horiek barneko zein kanpoko harremanetan.
2. Euskal administrazio publikoek saiatu behar dute euren zerbitzuko langileek hizkuntza-gaikuntza egokia izan dezaten eta euskara erabil dezaten euren jarduera-eremuan, eta, horretarako, beharrezkoak diren neurriak hartuko dituzte.
3. Horretarako, euskal administrazio publikoek eta horien menpeko instituzio eta erakundeek, Eusko Jaurlaritzak berariaz ezarritako irizpideei jarraituz, euskararen erabilera normalizatzeko plan bat onartuko dute, nork berea onartu ere, eta bertan, plangintzaldi bakoitzerako helburuak, neurriak eta bitartekoak finkatuko dituzte.

Ildo horretatik, euskararen erabilera normalizatzeko planetan, erakundearen hizkuntza-politika zein den adierazten da, hots, zein den euskararen erabilera normalizatzeko ezarritako helburuak betetzeko baliatuko den hizkuntza-politika. Plan horietan, gutxienez, honako zehaztapen hauek jaso behar dira:

- a) Erakundearen gaur egungo hizkuntza egoera zein den, eta, horretaz gainera, lanpostu bakoitzari zein hizkuntza-eskakizun –eta, hala badagokio, zein derrigortasun-data– ezarri zaion. Era berean,

euskararen ezagutza-mailari buruzko informazioa eman beharko da, bai eta langileen hizkuntza-gaikuntzako prozesuei buruzkoa ere.

- b) Erakundearen hizkuntza-helburuen arabera, zenbat administrazio-unitate proposatzen diren unitate elebidun izateko, eta zenbat euskara-unitate izateko. Zehatz-mehatz adierazi beharko dira unitate bakoitzean dauden lanpostuak eta derrigorrezko hizkuntza-eskakizunak (ezarriko direnak, edo, hala badagokio, aldatuko direnak).
 - c) Zer neurri aurreikusten diren administrazio-unitate elebidunek eta euskara-unitateek funtziona dezaten; bereziki, noiz eta nola erabili behar duten euskara herritarrekin eta beste erakunde batzuekin dituzten ahozko eta idatzizko harremanetan, ekitaldi publikoetan, argitalpenetan, hizkuntza-paisaian, bai eta erakunde bakoitzak ezarrita dituen helburuak betetzeko begiz jotzen dituen jarduera-esparruetan ere.
 - d) Kontratazio arloko neurriak, bereziki, honako hau bermatzera bideratzen direnak: erabiltzaileekin harreman zuzena duten eta hirugarrenek ematen dituzten zerbitzu publikoak dagokion administrazioak berak bete behar lituzkeen hizkuntza-baldintza antzekoetan ematea. Eta, horretaz gain, neurriak hartu ahal izango dira bi hizkuntza ofizialak erabiltzea bermatzeko euskal administrazio publikoek ondasun eta zerbitzuak jaso behar dituztenean.
4. Hizkuntza-politikaren eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailak txosten bat egin behar du, nahitaez, dagokion euskal administrazio publikoaren normalizazio-planerako egindako proposamenei buruz. Txosten horrek jaso behar du zer eragin duen proposamenak euskararen erabileraren normalizazioan, eta jaso behar du, halaber, nola egokitzen den hori hizkuntzaren arloko araudira.

Sail horrek txostena bidaliko dio Eusko Jaurlaritzako Kontseiluari, euskararen erabilera normalizatzeko dagokion plana onartu eta hiru urte betetzen direnean eta plangintzaldi bakoitzaren amaieran, zeinaren helburua hau izango baita: ebaluatzea zenbateraino bete diren administrazio publiko, instituzio eta erakunde bakoitzerako ezarritako helburuak, hizkuntza-normalizazioaren prozesuan.

Euskal administrazio publikoek eta horien instituzio eta erakundeek euren enplegatu publikoei buruzko informazioa emango die hizkuntza-politikan eskumena duen sailari, hark txostenak egin ditzan, Eusko Jaurlaritzaren Kontseiluari bidaltzeko.

Datu pertsonalak babesteko araudiari jarraikiz, eskatutako datuak fitxategi automatizatu batean erregistratuko dira, eta hizkuntza-politikan eskumena duen sailak kudeatuko du fitxategi hori.

5. Euskal administrazio publikoetako eta haien instituzio eta erakundeetako lanpostu guztiei esleituko zaie hizkuntza-eskakizuna, eta horretarako, kontuan izango da zeintzuk diren lanpostu bakoitzaren ezaugarriak eta komunikazio-premiak, eta zer hizkuntza-trebetasun eska daitezkeen premia horiek betetzeko.
6. Lanpostua hornitzeko eta bertan jarduteko behar den euskararen gaitasun-maila adierazten du hizkuntza-eskakizunak. Hizkuntza-eskakizuna derrigorrezkoa ez den bitartean, hark bakar bakarrik balioko du zehazteko zer balio eman behar zaion euskara jakiteari merezimendu gisa, bai lanpostuak hornitzerakoan, bai kanpoko hautaketak egiterakoan.
7. Derrigortasun-datatik aurrera, hizkuntza-eskakizuna bete egin beharko da dagokion lanpostura iristeko eta bertan jarduteko. Nolanahi ere, Eusko Jaurlaritzak, hizkuntza-normalizazioan eskumena duen sailaren proposamenez, erregelamendu bidez erabaki ahal izango du, salbuespenez, eta, betiere, arrazoi nabarmenak direla medio, lanpostu bateko titularra salbuestea lanpostuari ezarritako hizkuntza-eskakizuna betetzetik.
8. Eusko Jaurlaritzak, hizkuntza-politikaren eskumena duen sailak proposatuta, eta, hala badagokio, hizkuntza-plangintza zehatz bat daukan sektorearen ardura duen sailak proposatuta, hizkuntza-eskakizunak nola sailkatu behar diren eta zer ezaugarri izan behar dituzten erabakiko du, eta, aldiari-aldiari zehaztuko du zeintzuk diren euskal administrazio publikoetako lanpostuei hizkuntza-eskakizun horiek aplikatzeko irizpideak.
9. Kasuan-kasuko gobernu-organismoek esleituko dituzte euskal administrazio publikoetako eta haien instituzio eta erakundeetako lanpostu guztien hizkuntza-eskakizunak eta derrigortasun-datak, artikulua honetan azaltzen diren irizpideen arabera, eta, betiere, hizkuntza-politikan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailak aurrez txostena eman ondoren.

Nolanahi ere, derrigortasun-data izan behar duten lanpostuak zehazterakoan, kontuan izan beharko da zer helburu finkatu duen administrazio publiko, instituzio eta erakunde bakoitzak euskararen erabilera normalizatzeko landu duen planean (artikulu honen hirugarren apartatua). Era berean, zuzen eta proportzionalki jokatu beharko da dauden lanpostu guztiekin, zeinahi delarik ere lanpostu horien kidego, eskala, maila edo sailkapen-taldea.

10. Lanpostuaren zehaztapenen artean jasoko dira hizkuntza-eskakizuna eta, hala badagokio, derrigortasun-data, betiere, lege honetan ezarritakoaren arabera.
11. Baldin eta lanpostuetan jarduteko araubidearen aldaketa badatza egiaztatzean lanpostuari esleitutako hizkuntza-eskakizuna, zeina plangintzaldi berri baten ondorioz sartu baita lanpostu-zerrendan, bakarrik izango ditu ondorioak, hautaketa- eta horniketa-prozesuei dagokienez, aldaketa hori onartu ondoren deitu direnetan.

193. artikulua.- Euskara hautaketa- eta horniketa-prozesuetan.

1. Euskal administrazio publikoen zerbitzura lanean hasteko hautaketa-proben deialdietako edukiak bat etorri behar du langile sartu berriek bete behar dituzten lanpostuei esleitutako hizkuntza-eskakizunekin.
2. Aurreko zenbakian ezarritakoaren ondorioetarako, derrigorrezko hizkuntza-eskakizuna duen lanpostu baterako plaza bat ateratzen bada deialdira, hizkuntza-eskakizun hori bete egin beharko da lanpostu horretarako sarbidea izateko. Deialdiaren oinarrietan zehazten denaren arabera, egiaztagiri bat aurkeztu beharko da hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeko, edo, bestela, berariazko proba bat egin beharko da prozesuaren barruan.
3. Hautaketa-probetan inolako hizkuntza-eskakizunik eskatzen ez denean, merezimendutzat joko da euskaraz jakitea.

Hori baloratzeko, kontuan hartuko da plazari dagokion eskalakoa edo aukerakoa izanik bete daitezkeen lanpostuetan nagusi den hizkuntza-eskakizuna. Balorazio hori ez da inoiz izango hautaketa prozesuaren gainerako ataletan lor daitekeen gehieneko puntuazioaren % 5 baino gutxiago, ezta % 20 baino gehiago ere.

Dena delako deialdian eskala edo aukerei atxiki gabeko lanpostuak sartzen badira, lanpostuak zer kidegotakoak diren hartuko da kontuan hizkuntza-eskakizun nagusia zehazteko.

4. Artikulu honetan adierazitako irizpide horiek, halaber, euskal administrazio publikoetako lanpostuak hornitzeko prozesuetan aplikatu beharko dira.

194. artikulua.- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen egitekoak hizkuntza-prestakuntzan eta hizkuntza-eskakizunen egiaztapenean.

1. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak, hizkuntza-eskakizunak betetzen direla egiaztatzeko, euskararen ezagutza ebaluatzeko proben edukia eta forma erabakiko ditu kasu bakoitzerako, zeintzuk nahitaez eta modu berean aplikatu beharko baitira administrazio publiko guztietan.
2. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea da hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko gaituta dagoen erakunde bakarra. Horretarako, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen erantzukizuna izango da: batetik, euskal administrazio publikoetan eta haien instituzio eta erakundeetan hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko probak antolatzea, eta, bestetik, aldian-aldian proba horien deialdia egitea.
3. Era berean, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea arduratuko da hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko egin beharreko proba guztiak egiteaz, proba horiek beharrezkoak diren heinean euskal administrazio publikoek eta haien instituzio eta erakundeek lanpostuak hornitzeko eta langileak hautatzeko prozesuen deialdiak egiten dituztenean.
4. Euskal administrazio publikoetan eta horien instituzio eta erakundeetan sarbidea izateko hautaketa-prozesuetako kalifikazio-mahaietan, ezinbestekoa da Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen ordezkaritza, eta, horretaz gain, erakunde horren ordezkari batek egon beharko du deialdian eskatzen den hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeko proben epaimahaian. Ordezkaritza hori nahitaezkoa izango da, halaber, lanpostuak hornitzeko lehiaketetako kalifikazio-batzordeen osaeran, eta helburu berbera izango du.
5. Euskal administrazio publikoek lankidetzaren hitzarmenak sinatu ahal izango dituzte Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearekin, hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko probak zer baldintzatan egin behar diren zehazteko.
6. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak eta Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundeak (HABE, helduen euskalduntzean eskumena duen erakundea) dagokion lankidetzaren hitzarmena sinatu ahal izango dute euskal administrazio publikoen zerbitzura lanean diharduten langileen euskalduntzea dela-eta, euskararen ikaskuntza-prozesuaren curriculum-edukiari jarraikiz.

195. artikulua.- Baliozkotzea eta euskararen ezagutza egiaztatzeko beste sistema batzuk.

Eusko Jaurlaritzak, hizkuntza-politikaren eskumena duen sailaren proposamenez, erregelamenduz ezarriko du ziurtagiri ofizialak, tituluak eta euskararen ezaguera frogatzeko eta ebaluatzeko beste sistema

batzuk baliozkotzeko araubidea, euskal administrazio publikoetan egiaztatzeko lanpostuei esleitutako hizkuntza-eskakizunak betetzen direla.

XIV. TITULUA.

EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

196. artikulua.- Negoziazioa antolatzeko printzipio nagusiak.

1. Lege honen ondorioetarako, negoziazio kolektiboa da: negoziatzeko eskubidea izatea, euskal enplegatu publikoen lan-baldintzak ezartzerakoan. Printzipio hauek bete beharko ditu euskal administrazio publikoetan gauzatzen den negoziazio kolektiboak:

- a) Legezkotasun-printzipioa. Enplegu Publikoaren oinarritzko araudian eta titulu honetan ezartzen diren organoen eta berariazko sistemen bidez gauzatuko da negoziazio kolektiboa, Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko Lege Organikoaren 6.3. c), 7.1 eta 7.2 artikuluetan erakunde sindikalei aitortzen zaien ordezkatzeko-ahalmena baliatuz, Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren III. tituluko IV. kapituluan aurreikusitakoaren arabera, eta, betiere, lege honetan, oinarritzko araudian eta hura garatzeko legeetan jasotakoa errespetatuz.
- b) Aurrekontu-estalduraren printzipioa. Negoziazio-mahaietan adosten diren itun eta erabakiek beti errespetatuko dituzte aurrekontu-legeetan ezarritako mugak, hots, funtzionarioen ordainsari osoen eta langile lan-kontratudunen soldata-masaren hazkunde globalari ezarritako mugak.
- c) Derrigortasun-printzipioa. Enplegu Publikoaren oinarritzko araudian sartutako gaien inguruan negoziatuko dute beti administrazio publikoek.

Zehazki, gai hauek negoziatuko dira; negoziatu ere, dagokien esparruan, administrazio publiko bakoitzaren eskumenak aintzat hartuta eta kasu bakoitzean legez egokitzen den irismenarekin:

- 1. Estatuko nahiz autonomia-erkidegoetako Aurrekontu Orokorrei buruzko Legean ezarritakoaren arabera, administrazio publikoen zerbitzuko langileen ordainsarietan egin beharreko igoera aplikatzea.

2. Funtzionarioen ordainsari osagarrien zenbatekoa ezartzea eta aplikatzea.
3. Irizpide orokorrak finkatzeko arauak, gai hauek direla-eta: enplegu publikora iritsi, karrera egin eta lanpostuak betetzeko moduak, lanpostuak sailkatzeko sistemak eta giza baliabideak antolatzeke planak eta planifikazio-tresnak.
4. Jarduna ebaluatzeke orduan, irizpide eta mekanismo orokorrak finkatzeko arauak.
5. Gizarte-aurreikuspen osagarriake planak.
6. Barne-sustapeneko eta prestakuntzake planei eta funtsei buruzke irizpide orokorrak.
7. Gizarte-prestazio eta klase pasiboen pentsioak zehazteke irizpide orokorrak.
8. Eskubide sindikalei eta parte-hartzeari buruzke proposamenak.
9. Gizarte-ekintzari buruzke irizpide orokorrak.
10. Laneko Arriskuen Prebentziorake arategian halaxe ezarrita daudenak.
11. Funtzionarioen lan-baldintzetan eta ordainsarieten eragina dutenak, baldin eta horiek arautzeke lege-mailake arauak izatea beharrezkoa bada.
12. Enplegu publikoaren eskaintzei buruzke irizpide orokorrak.
13. Hauei dagozkienak: lan-egutegia, ordutegiak, lanaldiak, oporrak, baimenak, mugikortasun funtzionala eta geografikoa, baita giza baliabideak estrategikoki planifikatzeko irizpide orokorrak ere, enplegatu publikoen lan-baldintzetan eragina duten alderdiei dagokienez.

Artikulu honetake g) apartatuan aurreikusitake negoziazioan edo birnegotziazioan akordiorik lortzen ez bada, euskal administrazio publikoetake gobernu-organoek ezarri ahal izango dituzte funtzionarioen lan-baldintzak, betiere, aurreko itunaren edo akordioaren indarraldia amaitu ez bada, artikulu honetake i) apartatuan ezarritake printzipioei jarraikiz.

Era berean, negoziazorako eratutako mahai sektorial bakar baten eremuan ere sartzen ez diren erakunde instituzionalak sortzen direnean, haien sortze-arauetan ezarriko da zer lan-baldintza aplikatuko zaizkien beren enplegatu publikoei, harik eta, ordezkaritza-organoko hauteskundeak sustatu eta ordezkariak hautatu ondoren, lan-baldintzen akordioak edo hitzarmen kolektiboak lortzen diren arte horretarako eratzen 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 oinarritzko eskubidea eta hura babesten duen araudia errespetatuta.
- e) Publikotasun- eta gardentasun-printzipioa. Sinatutako itunak eta berretsitako akordioak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren bulego publikoari bidaliko zaizkio, eta eskumena duen organoak agindua emango du lurralde-eremuaren arabera dagokion aldizkari ofizialean argitaratzeko.
- f) Eskumen-printzipioa. Administrazio publikoek nork bere eremuan eta nork bere eskumenen arabera negoziatuko dituzte enplegatu publikoen lan-baldintzak, lege dagokieneraino.
- g) Hierarkia-printzipioa. Administrazio-organismoek beren eskumen-esparruko gaiet buruzko itunak baino ez dituzte sinatuko. Akordioak, berriz, euskal administrazio publikoetako gobernu-organismoen eskumen-gaiet buruzkoak izango dira, eta baliozkoak eta eraginkorrak izateko, berariaz eta formalki onartu beharko dituzte organo horiek. Berretsitako akordioak lege edo foru arauaren erreserbaren menpe dauden gaiet buruzkoak badira, gobernu-organismoek eramango dute aurrera legegintza edo araugintzako ekimena, akordioaren edukia arabera eta hitzartutako epearen barruan.

Akordio bat berretsi ezean edo berariaz uko eginez gero dagokion legegintza- edo araugintza-ekimena aurrera eramateari, jorratutako gaiak berriro negoziatzeari ekingo zaio hilabeteko epean, betiere, alderdietako baten gehiengoak hala eskatzen badu.

- h) Zuzenean aplikatzeko printzipioa. Izenpetutako itunen eta berretsitako akordioen edukia zuzenean aplikatuko zaie beren aplikazio-eremuko langileei, baldin eta gobernu-organismoek behin betiko erabaki ditzaketen gaiet eragiten badiete. Nolanahi ere, ondorio formaletarako, dagokion erregelamenduzko araudia aldatzea,

edo, hala badagokio, indarrik gabe uztea eska daiteke. Berretsitako akordioen edukiak ez du eraginkortasun zuzenik izango, baldin eta haren gaia lege edo foru-arauaren erreserbaren menpe badago.

- i) Indarraldiaren printzipioa. Itun eta akordioak iraungitzen direnean, horien edukiaren indarraldia beroietan ezarri zenaren arabera izango da, zeina, alderdietako batek berariaz uko egin ezean, urtero luzatu ahal izango baita, betiere, kontrakorik erabakitzen ez bada. Itun eta akordioek, beste itun edo akordio batzuen ondoren datozenean, erabat indargabetzen dituzte aurrekoak; nolana ere, alderdi batzuk mantendu ahal izango dira, berariaz hala erabakitzen bada.
 - j) Itunak eta akordioak betetzeko printzipioa. Bermatzen da itunak eta akordioak bete egingo direla.
2. Euskal administrazio publikoen langile lan-kontratudunen negoziazio kolektiboa lan-arloko legerian oinarrituko da, eta artikulua honetan ezarritako printzipioak bete beharko ditu: legezkotasuna, derrigortasuna, negoziatzeko fede ona, publikotasuna eta gardentasuna, eskumena, hierarkia, zuzeneko aplikazioa eta itun eta akordioak betetzeko bermea.
 3. Legezkotasun-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.

197. artikulua.- Negoziazio-jarduera bideratzeko printzipioak.

1. Euskal administrazio publikoen negoziazio-jardueraren helburua izango da interes orokorra objektibotasunez betetzea. Horretarako, printzipio hauei jarraituko zaie: helburuak eraginkortasunez betetzea, baliabide publikoak esleitzeko eta erabiltzeko efizientzia eta herritarrei zerbitzu ematea. Horren bidez, bermatuta utziko da herritarren eskubideen eraginkortasuna, zerbitzuen eta prestazio publikoen etengabeko hobekuntza eta haiek denboran zehar izan behar duten iraunkortasuna.
2. Negoziazio kolektiboan, ahaleginak egingo dira erabakitzen diren lan-baldintzak berdintsuak izan daitezen administrazio publiko guztietako langile-taldeentzat, eta kontuan izango da zeintzuk diren eremu sektorial bakoitzeko lan-baldintza zehatzak eta berezitasunak.

198. artikulua.- Negoziazio kolektiboko organo teknikoak.

1. Euskal administrazio publikoek organo teknikoak sortu ahal izango dituzte, administrazioa ordezkariak dezaten enplegatu publikoen lan-baldintzak erabakitzekeko negoziatio kolektiboko prozesuan.
2. Negoziazio kolektiboko jarduerak garatzeaz arduratuko dira; horretarako, organo eskudunak ezarritako jarraibide eta gidalerroak beteiko dituzte. Lortzen diren akordioak, berriz, horretarako eskumena duten gobernu-edo administrazio-organoei berretsiko dituzte.

199. artikulua.- Lan-baldintzen akordioak eta hitzarmen kolektiboak onartzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan.

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan negoziatio-kolektiboan, Administrazioaren ordezkariak bete egin beharko dituzte Eusko Jaurlaritzak negoziatio kolektiborako ezartzen dituen jarraibideak eta gidalerroak, hala negoziatio-prozesua hasi aurretik ezarriak, nola prozesu horrek dirauen bitartean ezarriak.

Negoziazio kolektiboan, Eusko Jaurlaritzaren gidalerroak bete beharko dituzte lege honen 3. artikuluko aplikazio-eremuan sartzen ez den sektore publikoko erakundeek – sektore publiko autonomikoa, forala edo toki-mailakoa–, baldin eta, euskal administrazio publikoek, zuzenean edo zeharka, haien kapitalaren ehuneko berrogeita hamar baino gehiago jartzen badute, guztira, eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa bada kapitalaren ehuneko handiena jartzen duena.

2. Eskumena duen gobernu-organoei onartuko dituzte funtzionarioen lan-baldintzen akordioak eta hitzarmen kolektiboak, enplegu publikoko eta ogasuneko eskumenak dituzten sailei aldeko txostena eman eta gero.

Gobernu Kontseiluak onartuko dituzte funtzionarioen eta langile estatutarioen lan-baldintzen akordioak eta Administrazio Orokorreko eta sektore publikoko erakunde autonomoetako eta partzuergoetako langile lan-kontratadunen hitzarmen kolektiboak. Zuzenbide pribatuko erakunde publiko, sozietate publiko eta sektore publikoko fundazioetako langile langile lan-kontratadunen hitzarmen kolektiboak, berriz, erakunde bakoitzeko gobernu- eta administrazio organo eskudunek onartuko dituzte.

3. Enplegu publikoan eskumena duen sailak nahitaezko txosten hori egin dezan, onartzeko proposatutako akordio edo hitzarmen kolektiboa bidaliko da. Dokumentazio hori jaso eta, gehienez ere, hamabost

eguneko epean, sailak txostena emango du, zeinak aipatuko baitu negoziazio kolektiboko prozesuan eta akordioaren edo hitzarmen kolektiboaren edukian bete egin direla legezkotasun-, eskumen- eta hierarkia-printzipioak, eta errespetatu egin direla negoziazio kolektiboa aurrera eramateko ezarritako jarraibide eta gidalerroak.

Ogasuneko eskumena duen sailak dagokion txostena emango du, Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorre buruzko dagokion legean horri buruz ezarrita dagoenaren arabera.

4. Erabat deusezak izango dira lan-baldintzak edo hitzarmen kolektiboak onartzeko egintzak edo akordioak, baldin eta txostenaren izapidea alde batera uzten badute edo aldekoa ez den txosten bati aurka egiten badiote.
5. Artikulu honetan ezartzen dena aplikatu behar da, hala soldata-berrikuspenak onartzerakoan, nola lan-baldintzei buruzko beste akordio edo hitzarmen batzuetara osorik edo partez atxikitzeko edo haiek luzatzeko akordioak onartzerakoan, baldin eta horrek Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako enplegatu publikoei eragiten badie.
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 zein den arautuko dute; prozedura horretan, ezer onartu aurretik, txosten-izapide bat ezarriko da, zeinak baloratuko baitu titulu honetan negoziazio kolektiborako jasotako printzipioak betetzen diren ala ez.

200. artikulua.- Negoziazio-mahaiak.

1. Euskal enplegatu publikoen negoziazio kolektiboaren ondorioetarako, negoziazio-mahai orokor bat eratuko da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eremuan, bai eta foru-administrazio eta toki-erakundeetako bakoitzean eta Euskal Herriko Unibertsitatean ere.
2. Mahai orokorren berariazko eskumena da: beren eremuko funtzionario, langile estatutario eta langile lan-kontratudunen lan-baldintza eta gai amankomunak negoziatzea.
3. Negoziazio-mahai orokorren arabera, eta, betiere, haiek hala adostuta, mahai sektorialak eratu ahal izango dira, kontuan hartuta zeintzuk diren

eragindako administrazio-erakundeetako lan-baldintza zehatzak edo enplegatu publikoen sektore jakin batzuen ezaugarriak eta horien kopurua.

4. Mahai sektorialen eskumena zabalduko da: dagokion mahai orokorrak sektoreko enplegatu publikoei buruz erabaki ez dituen gaietara edo mahai orokorrak esplizituki birbidaltzen edo eskuordetzen dizkien gaietara.
5. Negoziazio-prozesua irekitzeko eta mahai horiek eratu eta osatzeko, enplegu publikoaren oinarritzko estatutuan jasotzen diren aginduak bete beharko dira. Lege hau garatzen duten arauetan finkatuko da zenbat kide izan beharko dituzten eremu bakoitzeko mahaiek; dena den, alderdi bakoitzak ezingo ditu izan hamabost kide baino gehiago.

201. artikulua.- Euskal administrazio publikoetako esparruko negoziazio-mahaia.

1. Euskal administrazio publikoen akordio baten bidez, euskal administrazio publikoetako esparruko negoziazio-mahai bat eratu ahal izango da. Administrazioen ordezkaritza unitarioa izango da; Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa izango da buru, eta honako hauen ordezkariak izango dira bertan: foru-administrazioak, Euskal Udalen Elkarte (EUEL) edo, hala badagokio, euskal udalerrietan ordezkaritza handiena duen elkarte, eta Euskal Herriko Unibertsitatea.

Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 6. eta 7. artikuluetan ezarritakoaren arabera parte hartzeko legimititatea duten erakunde sindikalen ordezkartzaren banaketa zehazteko, langileen ordezkaritza-organoak, langileen ordezkariak, langileen batzordeak eta enpresa-batzordeak aukeratzeko hauteskundeetan lortutako emaitzak hartuko dira kontuan, betiere, euskal administrazio publiko guztiak aintzat hartuta.

2. Mahai horretan, enplegu publikoaren oinarritzko 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 negoziazio-mahaia eratu eta negoziazio-prozesua ireki ahal izango da, euskal administrazio publikoetako enplegatu publikoei buruzko beste gai eta lan-baldintza amankomun batzuk negoziatzeko.

202. artikulua.- Udal-elkarteen eta udalerria baino lurralde-eremu handiagoko erakundeen negoziazio kolektiboa.

1. Negoziatzeko legitimazioa aitortzen zaie udal-elkarteei (bereziki, EUDELI, edo, hala badagokio, euskal udalerrietan ordezkaritza handiena duen elkarteari), toki-mailan ordezkaritzarik handiena duten sindikatuekin batera erabaki dezaten zeintzuk izango diren euskal toki-erakundeetako enplegatu publikoen lan-baldintzak. Udalerria baino lurralde-eremu handiagoko toki-erakundeek ere negoziatzeko legitimazioa dute.

Ondorio horietarako, udalerriek aukera izango dute tokian tokiko negoziazio kolektiboari atxikitzeko, negoziazioa hasi aurretik edo hura hasi eta gero. Halaber, administrazio edo erakunde publiko batek aukera izango du autonomia erkidego bakoitzaren edo lurralde historiko bakoitzaren barruan lortutako akordioei edo udalerriaz gaindiko esparruan lortutako akordioei atxikitzeko.

2. Negoziazio kolektiboan udalen interesak ordezkatzeko dituzten udal-elkartek eta udalerria baino lurralde-eremu handiagoko toki-erakundeek eurek sortutako organoei edo guztiz teknikoak diren organoei eskatu ahal izango diete negoziazio kolektiboko jarduerak garatzeko, 198. artikuluan aurreikusitako moduan.

203. artikulua.- Hauteskunde-unitateak.

1. Hauteskunde-unitate hauek izango ditu Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak, funtzionarioen ordezkaritza-organoak hautatzeko:
 - a) Zerbitzu zentralek hauteskunde-unitate bat izango dute.
 - b) Lurralde historikoek hauteskunde-unitate bana izango dute, destinoa administrazio periferikoan duten funtzionarioentzat.
 - c) Lurralde historikoek hauteskunde-unitate bana izango dute, unibertsitateaz kanpoko ikastetxe publikoetako irakasle funtzionarioentzat.
 - d) Zuzenbide pribatuko erakunde publikoek hauteskunde-unitate bana izango dute, betiere, euren zerbitzuari atxikitako funtzionarioak badituzte.
 - e) Erakunde autonomoek hauteskunde-unitate bana izango dute, baldin eta 200 funtzionarioko errolda badute, gutxienez. Gutxieneko errolda horretara heldu ezean, artikulua honen a) eta b) apartatuetan

adierazitako hauteskunde-unitateetan egongo da erakunde autonomoei atxikitako funtzionarioen ordezkaritza.

2. Euskal Autonomia Erkidegoko foru- eta toki-administrazioetan, hauteskunde-unitate bana izango dute foru-aldundiek, udalek eta gainerako toki-erakundeek.
3. Euskal administrazio publikoetako gobernu-organoek, Sindikatu Askatasunari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 6. eta 7. artikuluetan legitimatutako erakunde sindikalekin adostu ondoren, hauteskunde-unitateak aldatu edo beste batzuk ezarri ahal izango dituzte, euren kolektiboen kopurua eta ezaugarriak aintzat hartuta, eta, betiere, unitateen antolamendua administrazio-egiturei edo eratu diren edo eratzeakoak diren negoziazio-eremuei egokituta.

204. artikulua.- Gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebaztea.

1. Euskal administrazio publikoek eta titulu honetan adierazitako erakunde sindikalek gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko sistemak eratu, egituratu eta garatu ahal izango dituzte, alderdiek enplegu publikoaren oinarritzko araudian aurreikusitako batzorde paritarioei eskumenak ematen badizkiete ere, itunak eta akordioak aplikatzerakoan eta interpretatzerakoan sortzen diren gatazkak aztertzeke eta ebazteke.

Aurreko apartatuan aipatutako gatazkak, legearen erreserbarako gordeta dauden gaiak salbuespen direla, 196. artikuluan jasotako gaiei buruz egindako itunak eta akordioak negoziatu, aplikatu eta interpretatzerakoan sortutakoak izan litezke.

2. Eusko Jaurlaritzak, erakunde 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 zeintzuk diren erregelamenduz ebazteko.

Organo berri hori sortu bitartean, Lan Harremanen Kontseiluari esleitu ahal zaizkio Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako langile lan-kontratudunei eragiten dizkieten gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko bitartekaritza- eta arbitraje-lanak. Esleitu ere, Lan Harremanen Kontseiluari buruzko otsailaren 23ko 4/2012 Legearen 3. artikulua dioenarekin bat etorrira.

3. Euskal administrazio publikoek badute aurreko apartatuan adierazitako bitartekaritza- eta arbitraje-organo horretara jotzea, baldin eta, gatazka

kolektiboez arduratzeari eta haiei ebazpena emateari dagokienez, dagokion administrazioak ordezkaritza handieneko erakunde sindikalekin adostua badu gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko sistemak erabiltzea.

4. Gatazkak ebazteko sistema horien barruan bitartekaritza- eta arbitraje-prozedurak ere erabili ahal izango dira. Bitartekaritza-prozedura erabiltzea beharrezkoa izango da alderdietako batek hala eskatuz gero, eta bitartekariak eskaintzen dizkien konponbide-proposamenak askatasunez onartu edo baztertu ahal izango dituzte alderdiek.

Arbitraje-prozedura erabiliz gero, alderdiek beren borondatez erabaki ahal izango dute sortutako gatazkari buruzko ebazpena hirugarren bati agintzea, hark ebatzitakoa onetsiko dutela alde aurretik hitz emanda.

5. Bitartekaritza-prozeduraren bidez edo arbitraje-ebazpen bitartez lotutako akordioek lege honetan araututako itunek eta akordioek duten eraginkortasun juridiko bera eta tramitazio bera izango dute, baldin eta, betiere, akordioa lotu dutenek edo arbitraje-konpromisoa hartu dutenek lege honen arabera ituna eta akordioa sinatzeko besteko zilegitasuna badute gatazka-eremu horretan.

Akordio horiek inpugnatu ahal izango dira. Arbitraje-ebazpenaren aurkako errekurtsua jarri ahal izango da, bereziki, arbitraje-jardunean ikusi bada bete beharreko betekizunak eta formalitateak ez direla bete, edo ebazpena bere erabaki-eremukoa ez diren gaiei buruzkoa bada, edo burututako jardun hori indarrean dagoen legeriaren aurkakoa izan bada.

6. Azaldutako sistema horiek erregelamendu bidez ezarriko diren prozeduren arabera erabili beharko dira, betiere, ordezkaritza duten erakunde sindikalekin aurretiaz akordioa adostuta dagoela.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengo xedapen gehigarria.- Sailkapen profesionaleko talde eta azpitalde berrietara behin betiko adskribatzea.

1. Lege hau indarrean jartzean dauden sailkapen-taldeak 57. artikuluan funtzionarioentzat aurreikusitako sailkapen profesionaleko taldeetan eta azpitaldeetan sartuko dira, baliokidetzat hauen arabera:
 - "A" Taldea: "A1" Azpitaldea.
 - "B" Taldea: "A2" Azpitaldea.
 - "C" Taldea: "C1" Azpitaldea.
 - "D" Taldea: "C2" Azpitaldea.
 - "E" taldea: Titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeak.

2. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioak talde eta azpitalde berrietan sartzeak ez du ekarriko inolako ondorio ekonomikorik. Funtzionario bakoitzak bere lanposturako finkatu diren ordainsariak jasotzen jarraituko du.

Halaber, kidego edo eskala berrietan sartzeak ez du ekarriko eraginpeko enplegatu publikoen lanpostua eta destinoa aldatzea, non eta behar bezala egiaztatutako arrazoiren bat ez dagoen, interesdunari entzun eta gero.

3. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen kidegoak, bai eta haietan sartutako eskalak ere, dagozkien sailkapen-talde eta -azpitaldeei adskribatuko zaizkie, lege honen eranskinean ezarritakoaren arabera.

Bigarren xedapen gehigarria. Lanpostuak euskal administrazio publikoetako funtzionarioen kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sailkatzea.

1. Lege hau indarrean jarri ondoren, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko lanpostuen sailkapen bat egingo da, hots, adieraziko da zein lanpostuk osatzen dituzten kidegoak, eskalak eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeak; lanpostu-zerrendak onartuko dira, eta Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko.
2. Kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde berriak sortzen badira, karrerako funtzionarioak dagokien kidegoan, eskalan eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean sartuko dira, funtzio publikoko eskumena duen organo eskudunaren ebazpen baten bidez, eta erabakiko da, halaber, zer lanpostu berezi amortizatu behar diren dagokion taldean, azpitaldean edo lanbide-taldean.

Hirugarren xedapen gehigarria. Langileak euskal administrazio publikoetako funtzionarioen kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartu ezin diren egoeren erregulazioa.

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 amortizagarritzat 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 berariazko prozedurak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Institutuzionalaren eremuan.

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Oroker eta Institutuzionalari eskumena ematen zaio prozedura batzuk antola ditzan, hain zuzen ere, B sailkapen-talde berrian sar daitezzen lege hau indarrean jarri ondoren C1 sailkapen-azpitaldeko kidego, eskala, azpieskala, kategoria, aukera edo administrazio bereziko espezialitateei 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 bai barne-sustapeneko prozesu murriztuen bidez, bai B sailkapen-taldean zuzenean sartzeko prozesuen bidez.

2. Nolanahi ere, B sailkapen-taldean sartu ahal izateko, nahitaez bete beharreko baldintza izango da prozesu horietan parte hartzen duten funtzionarioek beharrezkoa den titulazioa izatea: Lanbide Heziketako goi-mailako teknikariaren titulua edo Lanbide Heziketako antzeko titulu bat.
3. Barne sustapeneko prozesu murriztuak salbuespenezkoak izango dira, eta behin bakarrik gauzatu ahal izango dira. Prozesu horietan, eraginpeko funtzionarioak salbuetsi egin daitezke funtzio publikora sartzeko hautaketa-probetako gai-zerrendako edukien ebaluaziotik.
4. Funtzionarioek, bai barne sustapeneko prozesu murriztuko probak gainditzten dituztenek, bai B sailkapen-taldera zuzenean sartzen direnek, C1 sailkapen-azpitaldeko karrerako funtzionario gisa titular ziren lanpostu horretan jarraituko dute.
5. Administrazioak, xedapen gehigarri honetan aurreikusitako integrazio-prozesua aurrera eramateko, nahitaez egokitu beharko ditu bere antolamendu- eta ordainsari-egiturak, koherenteak izaten jarrai dezaten langileen sailkapen- eta ordainsari-sistemek. Eusko Jaurlaritzak, helburu horri begira, erregelamendu bat onartu beharko du, zeinetan zehaztuko baitira lege honen 57. artikuluan aipatutako sailkapen-talde eta -

azpitaldeetan sartutako kidego edo eskalei dagozkien mailen tarteak. Horretarako, hilabete izango du, legea argitaratzen denetik aurrera.

6. Xedapen gehigarri honetan ezarritakoa aplikatzeak ez du gastu publikoa handituko, eta ez du, halaber, aldatuko eraginpeko funtzionarioak jasotzen zituen urteko ordainsarien guztizkoa. Oinarrizko ordainsariak aldaketa horren ondorioz nozitzen duten gehikuntza, ordainsari osagarrietatik hartuko da.
7. Halaber, xedapen gehigarri honen aurreko apartatuetan ezarritako irizpideekin bat etorriz, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokor eta Instituzionalak prozedura batzuk antolatu ahal izango ditu, hain zuzen ere, C1 sailkapen-azpitalde berrian sartzeko lege hau indarrean jarri ondoren C2 sailkapen-azpitaldeko kidego, eskala, azpieskala, kategoria, aukera edo administrazio bereziko espezialitateei atxikitako funtzionarioak, baldin eta horietarako sarbidea izateko betekizun bakarra izan bada Lanbide Heziketako teknikariaren titulu jakin bat edo Lanbide Heziketako titulu baliokideren bat izatea.

C1 sailkapen-azpitaldean sartu ahal izateko, nahitaez bete beharreko baldintza izango da prozesu horietan parte hartzen duten funtzionarioek beharrezkoa den titulazioa izatea: Lanbide Heziketako teknikariaren titulua edo Lanbide Heziketako antzeko titulu bat.

8. Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko langileak B taldean eta C1 azpitaldean sartzeko prozesuak xedapen gehigarri honetan ezarritakoaren arabera gauzatuko dira, eta, betiere, aplikatu beharreko berariazko araudia errespetatuta.

Bosgarren xedapen gehigarria. Euskal Administrazio publikoetako kidegoen eta eskalen arteko baliokidetza.

Enplegatu publikoen mugikortasuna errazte aldera, Eusko Jaurlaritzak, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak aztertu ondoren, baldintza batzuk ezarriko ditu lege honen aplikazio-eremuko langileek aukera izan dezaten euskal administrazio publikoek lanpostuak hornitzeko egiten dituzten deialdietan parte hartzeko.

Horretarako, identifikatu egin beharko da sorburu-administrazioko kidego eta eskaletako eginkizunek zer parekotasun duten deialdia egiten duen administraziokoekin (xede-administraziokoekin) eta zer titulazio-maila eskatzen den horietarako sarbidea izateko.

Erregelamenduzko garapen horretan, euskal administrazio publikoetako kidego, eskala, azpieskala eta espezialitateen arteko baliokidetzak jaso beharko dira.

Seigarren xedapen gehigarria. Funtzionario transferituak kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko funtzionario-taldeetan sartzea.

Beste administrazio publiko batzuetako funtzionarioak transferentziaren bidez sartzen direnean euskal administrazio publikoetara, xede-administrazioko kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartuko dira, jatorrizko kidego edo eskalaren talde edo azpitaldearen edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldearen arabera eta esleitutako eginkizunen arabera.

Zazpigarren xedapen gehigarria. Eskalen arteko mugikortasun-kasu bereziak.

Dena delako deialdiaren oinarriek hala aurreikusten dutenean, karrerako funtzionarioek aukera izango dute beren kidego bereko beste eskala batzuetara sartzeko, lege honetan aurreikusitako lanpostuak hornitzeko sistemen bidez, betiere, euren eskalara sartzeko balio izan zien titulu bera azaltzen bada beste eskala horretarako sarbidea izateko eskatzen diren betekizunen artean.

Mugikortasun berezi horretaz balia daitezkeen langileek ez dute lehentasunezko eskubiderik izango deialdian sartutako eskalakoak diren funtzionarioekiko.

Halaber, prozedura horren bidez beste eskala batzuetako lanpostuetan behin-behinean aritzeak ez du aukerarik emango funtzionarioak haietan sartzeko.

Zortzigarren xedapen gehigarria. Kidegora iristea titulazio-eskakizuna bete gabe.

Barne-sustapeneko prozesuen bidez, C1 azpitaldeko plazak lortu ahal izango dira, lege honen 57. artikuluan eskatutako titulaziorik izan gabe ere. Horretarako, hamar urteko antzinatasuna egiaztatu beharko da C2 azpitaldeko kidego edo eskala batean, edo, bestela, bost urteko esperientzia eta berariazko prestakuntza-ikastaro bat gainditu izana (irizpide objektiboen arabera lortuko da ikastaro horretarako sarbidea).

Aurreko aurreikuspen bera aplikatuko da titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen edozein lanbide-taldetik C2 azpitaldeko plazetara barne-sustapen bidez sartzeko.

Bederatzigarren xedapen gehigarria. Beste administrazio publiko batzuetako funtzionario-taldeak.

Administrazio publikoek, baldin eta berariazko araudia badute euren enplegatu publikoen araubide juridikoaren arloan (lege honen 5. artikulua), ahaleginak egingo dituzte euren langileen sailkapen-sistemak lege honen IV. Tituluko II. Kapituluan ezarritako irizpideetara egokitzeko.

Hamargarren xedapen gehigarria. Euskal administrazio publikoetako zuzendaritzako langile publiko profesionalak.

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administraziozako zuzendaritzako langile publiko profesionalak.
 - a) Lege honen 32. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako zuzendaritzako langile publiko profesional izango dira zuzendaritzako lanpostuak antolatzeko tresnan sartuta dauden lanpostuak betetzen dituztenak, dagokion zuzendaritza-organoak definitu eta erregulatuko dituen arauak ezarritakoaren arabera.
 - b) Honako hauek izan daitezke Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako zuzendaritza-postuak:
 1. Eusko Jaurlaritzako sailtako zerbitzu zuzendariaren lanpostua, berariaz hala xedatzen denean dagokion dekretuan, hots, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren dagokion sailaren egitura organiko eta funtzionalari buruzko dekretuan; halakoetan, ez da aplikatuko Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legean aurreikusitako Goi-kargudunen Estatutua, eta lege honetan aurreikusitako erregulazioa aplikatuko zaie lanpostu horiei.
 2. Lege honen 34.3 artikuluan ezarritakoa betez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administraziozako zuzendariordearen eta lurralde-ordezkararen lanpostuek zuzendaritza publiko profesionalen sar daitezke. Horretarako, nahitaezko betebeharra izango da karrerako funtzionarioa izatea.
 - c) Euskal Autonomia Erkidegoko zuzenbide pribatuko erakunde publikoen eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren sektore publikoa osatzen duten gainerako erakundeen eremuan, zuzendaritza-postuak izango dira zuzendaritza-ardurak dituzten erakunde instrumental horien zuzendaritza-postuak.

Ondorio horietarako, eta, betiere, hala erabakitzen bada dagokion antolamendu-baliabidean, zuzendaritza-postutzat joko da hierarkiazko eta erantzukizuneko maila jakin bat duen postua,

zeinaren bidez aipatu erakundearen sektore jakin batzuk kudeatu ahal izango baitira dagokion erakundearen gobernu-organismoen edo Euskal Autonomia Erkidegoko goi-kargudunen jarraibide zehatzei jarraikiz; zuzendaritza-postutzat joko da, halaber, administrazio publikorako edo dagokion erakunderako ahalmen zabala ematen dion estatutu-ahalduntze bat duen postua.

2. Foru-administrazioetako zuzendaritzako langile publiko profesionalak.

Lege honetan zuzendaritzako langile publiko profesionalak buruz aurreikusitakoa garatuko dute lurralde historikoetako organo eskudunek, eta erabakiko dute zeintzuk diren zuzendaritza-lanpostuak, euren dagozkien egituretan.

3. Araubide erkideko udalerrietan zuzendaritzako langile publiko profesionalen antolamendu-baliabideak onartzeko eskumena duten organoak.

- a) Araubide erkideko udalerrietan, toki-araubideko arautegiaren arabera eskumenak dituen organoak erabakiko du zer lanpostu erreserbatuko diren zuzendaritzako langile publiko profesionalarentzat.
- b) Lege honen 36.3 artikulua ondu ondorioetarako, araubide erkideko udalerrietan, alkateak izango du antolamendu-baliabideak onartzeko eskumena, edo, bestela, hark eskuordetuta, udalean edo Tokiko Gobernu Batzarrean giza baliabideen eskumena duen organoak.

4. Biztanle-kopuru handiko udalerrietako zuzendaritza-organismoak.

Lege honen III. tituluan zuzendaritzako eginkizunei eta zuzendaritzako langile publiko profesionalak buruz ezarritakoa aplikatuko zaie biztanle-kopuru handiko udalerriei, hargatik eragotzi gabe udalerri horiei zuzendaritza-organismoen arloan aplikatu behar zaien legeria orokorreko aurreikuspenak, izan organo horien titularrak izendatzeko eta kargutik kentzeko baldintza formalei buruzkoak, izan arlo horri dagokionez goi-organismoek dituzten eskumenei buruzkoak.

5. Euskal Herriko Unibertsitateko zuzendaritza-organismoak.

Euskal Herriko Unibertsitateko zuzendaritzako langile publikoek lege honetan arlo horri buruz aurreikusitakoa izango dute arau, betiere, Euskal Unibertsitate Sistemari aplikatu behar zaion araudian arlo hori buruz jasotako zehaztapenak aintzat hartuta.

6. Euskal sektore publikoko beste erakunde batzuetako zuzendaritza-organismoak.

Lege honen 3. artikuluari jarraikiz euskal sektore publikoa osatzen duten gainerako erakundeetako zuzendaritza-organoak zehazteko, erakunde 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 interesdunen eskabideak, lege honetan aurreikusitako prozedura hauetan egindakoak:

- a) Garapen profesionalaren gradua aitortzea, bai eta finkatutako gradu pertsonala ere, halakorik badago.
- b) Hirurtekoak aitortzea.
- c) Primak, sariak edo erretiroagatiko ordainsariak jasotzeko eskubidea aitortzea.
- d) Zerbitzu aktibora itzultzea.
- e) Funtzionario izaeraren birgaitzea.
- f) Zerbitzu aktiboan jarraitzeko luzapenaren eta erretiro partzialaren eskabideak.
- g) Kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartzea, eta espezialitateetan edo arlo funtzionaletan kokatzea.
- h) Lanpostuen horniketa- eta hautaketa-prozesuei buruzko edozein eskabide edo erreklamazio.
- i) Homologazio-eskabideak.
- j) Bateragarritasun-eskabideak.
- k) Zerbitzuaren beharrei erantzutearen mende dauden baimen-eskabideak, eskatutako baimena elkarren segidako 15 egunetik gorakoa denean.
- l) Ondorio ekonomikoak izan ditzakeen beste edozein eskabide.

Hamabigarren xedapen gehigarria. Laguntza teknikoa ematea Euskadiko toki-erakundeei, lege honetan aurreikusitako kudeaketa-baliabideak abiaraz ditzaten.

1. Kasu bakoitzerako aurreikusitakoa gorabehera, foru-aldundiek eta Eusko Jaurlaritzak lagundu egingo diete Euskadiko toki-erakundeei lege honetan ezarritako kudeaketa-baliabide guztiak zuzen abiaraz ditzaten.
2. Foru-aldundiek eta Eusko Jaurlaritzak lankidetzak-akordioak edo -hitzarmenak izenpetu ahal dituzte ordezkaritza handiena duten udal-elkarteekin, elkarte horiek eskatutako laguntza teknikoa eman dezaten. Akordio edo hitzarmen horietan aurreikusiko dira, halaber, horretarako beharrezkoak diren finantza-baliabideak.

Hamahirugarren xedapen gehigarria. Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren zerbitzuko behin-behineko langileen eta zuzendaritzako langile publiko profesionalen kode etikoa, bateraezintasun-araubidea eta betebeharrak.

Gobernuko goi-kargudunentzat aurreikusitako kode etikoa eta bateraezintasunen lege-araubide berariazkoa bete beharko dute Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko behin-behineko langileek eta zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostuak betetzen dituztenek (lanpostu horiek ez daude gordeta funtzionarioentzat).

Hamalagarren xedapen gehigarria. Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuan destinoa duten Euskal Autonomia Erkidegoko funtzionarioak.

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko funtzionarioak beren borondatez sartzan direnean Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legean aurreikusitako estatutu-araubidean, behin hori egiaztatu ostean, beste administrazio publiko batzuetan zerbitzu emateko egoeran deklaratuko dira, eta lege honetan aurreikusitako ondorioak izango dituzte.
2. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko funtzionarioak beren borondatez sartzan direnean Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legean aurreikusitako estatutu-araubidean, edozein izanik ere Osakidetzako talde, kategoria eta postu funtzionaletara sartzeko sistema (ez hasieran sartutako talde, kategoria eta postu funtzionalak), sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia deklaratuko dira.
3. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko kidegoetako karrerako funtzionarioek edo beste administrazio publiko batzuetatik transferitutakoek, eskubidea izanda ere ez badira sartzan Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legean aurreikusitako estatutu-araubidean, zerbitzu aktiboan jarraituko dute

sorburu-kidegoan, betiere, lege horretan eta hura garatzeko araudian agindutakoa betez.

4. Nolanahi ere, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako funtzionarioen estatutu-araubidean sartzeko prozesuak gauzatzerakoan, errespetatu egingo da Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko langileei aplikatu behar zaien berariazko araudia.
5. Destinoa Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuan duten Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako funtzionarioen administrazio-egoerak eta horien bateragarritasunari buruzkoak arlo horretan eskumena duen Osakidetza-eko organo eskudunak deklaratu dituzte, betiere, Osakidetza-aren barruko eskumen-banaketari jarraikiz. Egoera bakoitzari buruzko deklarazioa jakinarazi behar zaio Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako Funtzio Publikoaren Zuzendaritzari, Langileen Erregistroan inskriba dezan.

Hamabosgarren xedapen gehigarria. Enplegu publikora iristeko ekintza positiboko neurriak terrorismoaren biktimen eta desabantaila-egoeran dauden taldeentzat.

1. Ekintza positiboko neurriak terrorismoaren biktimenentzat.

Lege honen 3. artikuluan aurreikusitako aplikazio-eremuan sartutako langileen eskubideak aitortzen ditu Terrorismoaren Biktimei Aitorpena eta Erreparazioa egiteko ekainaren 19ko 4/2008 Legearen 24. artikulua.

Halaber, euskal administrazio publikoek diskriminazio positiboko neurriak erabiliko dituzte terrorismoaren biktimak enplegu publikorako irispidea izan dezaten, Terrorismoaren Biktimei Aitorpena eta Erreparazioa egiteko ekainaren 19ko 4/2008 Legearen 23. artikulua betez.

2. Ekintza positiboko beste neurri batzuk desabantaila-egoeran dauden taldeentzat.

Euskal administrazio publikoek eta euskal sektore publikoko gainerako erakundeek enplegu publikora iristeko aldi baterako programak egin ahal dituzte, kualifikazio berezirik behar ez dutenak eta talde edo kolektibo jakin batzuetako pertsonak laneratzeko balioko dutenak, Laneratzeko-enpresen erregimena arautzeko buruzko abenduaren 13ko 44/2007 Legeak aurreikusitakoaren arabera. Hauek dira talde edo kolektiboak:

- a) Euskal administrazio publikoek sustatutako gizarteratze-programetan parte hartzen duten pertsonak, zigor penal batekin kondenatuak izan ondoren eta espetxean egon ondoren.
 - b) Adingabeen Erantzukizun Penal arautzen duen 5/2000 Lege Organikoa aplikatu zaien adingabeak: askatasunez gabetu direnak edo legerian aurreikusitako beste neurri batzuk ezarri zaizkienak.
 - c) Gizarte-bazterkeria pairatzen duten eta administrazio publikoek bultzatutako gizarteratze-programetan dauden pertsonak, zeinak erregelamenduz zehaztuko baitira.
3. Deialdietan, zehaztuta utzi ahal izango da horietako zein talderi gordeko zaion lanpostua, administrazio publiko bakoitzak sustatzen dituen programen arabera. Eta, horretarako, lagungarriak izango dira Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak arlo horri buruz landutako irizpideak eta jarraibideak.
4. Ekintza positiboko neurri orok kontuan izan beharko ditu datu pertsonalak babesteko legerian jasotzen diren printzipioak.

Hamaseigarren xedapen gehigarria.- Berdintasun-planak.

- 1. Euskal administrazio publikoek tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu behar dute lan-munduan eta, helburu horrekin, gizonen eta emakumeen arteko edozein lan-diskriminazio saihesteko neurriak hartu beharko dituzte.
- 2. Euskal administrazio publikoek, aurreko paragrafoan ezarritako horretaz gain, berdintasun-plan bat landu, onartu eta aplikatu behar dute, zeina aurrez negoziatu beharko baita sindikatu-ordezkaritzarekin.

Lege hau onartu eta bi urteko epean, berdintasun-plan hori onartuta izan behar dute euskal administrazio publikoek.

Hamazazpigarren xedapen gehigarria. Talde edo azpitalde bakoitzari dagokion maila-tartearen gutxienekotik gorakoa den hasierako garapen profesionaleko gradu baten esleipena.

Lege honen 90.4 artikuluan aurreikusitako irizpide orokorraren salbuespen gisa, eta, betiere, behar bezala justifikatzen bada, sailkapen-talde edo -azpitalde bakoitzari dagokion maila-tartearen gutxienekotik gorakoa den hasierako garapen profesionaleko gradu bat esleitu ahal izango da kasu jakin batzuetan.

Horretarako, Eusko Jaurlaritzak, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen iritziarekin bat etorriz, erregelamenduz garatuko du zer printzipio aplikatu behar dituzten euskal administrazio publikoek garapen profesionaleko mailak aitortzerakoan, administrazio horietan karrera profesionala ezartzeko prozesuan zehar.

Hemezortzigarren 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 sartzen badira transferituta edo lege ezarritako mugikortasun-mekanismoak aplikatuta, sorburuan zuten gizarte-aurreikuspeneko araubideari eutsiko diote, betiere, hargatik eragotzi gabe aseguramendu-araubidean gerta daitezkeen aldaketak, hots, langile horiek parte hartzen duten mugikortasun-, sustapen- edo integrazio-prozesuen ondorioz sor daitezkeenak.
3. Funtzionarioen osasun-laguntzaren prestazioa osasun publikoko sistemaren bidez ematen saiatuko dira euskal administrazio publikoak, betiere, hori posible bada bakoitzaren gizarte-aurreikuspeneko araubidea kontuan izanik.

Hemeretzigarren xedapen gehigarria. Segurtasun Administrazioko Zerbitzu Laguntzaileak.

Segurtasun Administrazioko Zerbitzu Laguntzaileetako lanpostuak langile lan-kontratudunentzat erreserbatutako lanpostu gisa sailkatu ahal izango dira.

Hogeigarren xedapen gehigarria. Titulazioak eguneratzea.

Titulazio akademiko berriak onartzen direnean edo hezkuntza-araudia aldatzen denean, Eusko Jaurlaritzak dekretu bidez onartu eta eguneratu ahal izango du baliokidetzak deklaratzeko katalogo bat, enplegu publikorako irispidearen eremuan bakarrik aplikatuko dena.

Hogeita batgarren xedapen gehigarria. Estatutupeko langileek eta unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioek Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko lanpostuetan jardutea.

1. Osakidetzako estatutupeko langile finkoak eta unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioen kidegoko karrerako funtzionarioak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko funtzionarioentzat edo zuzendari publiko profesionalentzat erreserbatutako zenbait lanpostutan aritu ahal

izango dira, lanpostu-zerrenda edo zuzendaritza-izaerako lanpostuak antolamendu-tresna bakoitzean erabakitakoaren arabera, betiere, burutu beharreko eginkizunek behar bezala justifikatzen badituzte atxikipen horiek.

2. Langile horiek bete egin beharko dituzte lanpostuan aritzeko ezarritako baldintzak, eta hornitu beharreko lanpostua adskribatuta dagoen kidegoaren azpitalde profesional berekoak izan behar dute (edo, azpitalderik ez badu, talde profesional berekoak).
3. Lanpostu horietan ari diren estatutupeko langileek eta unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioen kidegoetako karrerako funtzionarioek, bestalde, 124. artikuluan aurreikusitako ordainsari osagarriak jasotzeko eskubidea dute, hots, betetzen duten lanpostuari esleitutako ordainsari osagarriak jasotzekoa, lege honen 89.8 artikuluan ezarritakoaren arabera.

Hogeita bigarren xedapen gehigarria. Homologatu gabeko langileak.

Lege hau indarrean jartzen den egunetik aurrera, ordainsarien eta lanaldiaren ondorioetarako, erabat homologatuko dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zerbitzuko langile homologatu gabeak.

Hogeita hirugarren xedapen gehigarria. Langile lan-kontratudun subrogatuen lan-baldintzak.

Beste administrazio edo erakunde instrumental batzuetatik datozen langile lan-kontratudunei, baldin eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokor eta Instituzionalak subrogatzen baditu, zuzenean eta eskusiboki aplikatuko zaie Euskal Autonomia Erkidegoaren zerbitzuko langile lan-kontratudunen kolektiboen hitzarmena, edo, bestela, dagokien sektoreko lan-baldintzen hitzarmena edo akordioa, destinoa duten administrazioaren edo erakunde instrumentalaren arabera. Nolanahi ere, errespetatu egingo dira integrazioaren unean finkatuta dauden eskubide eta eginbeharrak.

Langile lan-kontratudun subrogatuak ofizioz kokatuko dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako langile lan-kontratudunen kasuan kasuko hitzarmenean sartutako lanbide-taldeetan.

Lan-kontratudun langile subrogatu horiei inola ere ez zaizkie aplikatuko subrogatu aurretik zeuzkaten lan-baldintzei buruzko hitzarmenak, itunak edo akordioak.

Hogeita laugarren xedapen gehigarria. Behin-behineko langileen lanpostu-zerrenda.

Lege honek indarra hartu eta hamabi hilabeteko epe luzaezinean, euskal administrazio publikoen gobernu-organismoek eta haien mendeko erakundeek hauek zehaztuko dituzte: zenbat lanpostu erreserbatzen diren behin-behineko langileek bete ditzaten, bai eta dagokien aurrekontu-zuzkidura ere.

Hogeita bosgarren xedapen gehigarria. Zerbitzu-eginkizunak atzerrian.

Atzerriko lanpostuetarako ematen diren zerbitzu-eginkizunak, gehienez ere, bost urterako izango dira.

Hogeita seigarren xedapen gehigarria. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren esparruko Negoziazio Mahai Orokorra.

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren esparruan, legitimazioa duten erakunde sindikalekin lortutako akordioaren ondorioz, Negoziazio Mahai Orokorra eratzen da, Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko funtzionario eta estatutupeko langileen eta Administrazio Orokorreko eta Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko langile lan-kontratudunen negoziazio kolektiboaren ondorioetarako.

Hogeita zazpigarren xedapen gehigarria. Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko eta Euskal Herriko Unibertsitateko hauteskunde-unitateak.

Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko eta Euskal Herriko Unibertsitateko hauteskunde-unitateak Gobernu Kontseiluaren Erabaki baten bidez ezarriko dira.

Hogeita zortzigarren xedapen gehigarria. Enplegu-zentro bereziak.

Erregelamenduz erabakiko da euskal administrazio publikoen menpeko enplegu-zentro bereziei aplikatu beharreko araubidea, honako hauei guztiei buruzkoa: enplegurako irispidea, lanaren ebaluazioa, karrera profesionala eta gainerako alderdiak, hots, zentro horien izaera eta eginkizun berezia dela-eta, tratamendu berezia eskatzen duten alderdiak.

Hogeita bederatzigarren xedapen gehigarria. Epai judizial baten ondorioz, langile lan-kontratudun mugagabe ez-finko bilakatzea.

1. Aldi baterako langile lan-kontratudun mugagabe ez-finkoa da euskal administrazio publikoetako enplegatu bat, zeinari izaera hori aitortu baitzaio lan-arloko jurisdikzioko epaileen edo auzitegien ebazpen judizial irmo baten ondorioz.
2. Administrazio publikoek eta haien mendeko sektore publikoek ezin dute jarduerarik egin lan-harreman mugagabe ez-finko bat ezartzeko.

3. Langile lan-kontratudun mugagabe ez-finkoaren egoera onartzeko epaia irmoa denean, administrazio-ebazpen baten bidez beteko da epaia; ebazpen horretan, gutxienez, honako hauek jasoko dira: lanbide-kategoria, ordainsariak, lanaldia eta aplikatu beharreko hitzarmena.
4. Instantzia judizialak aldi baterako lan-harreman mugagabe ez-finkoa aitortzearen ondoriozko egoera erregularizatzeko aldera —kalte-ordainaren bidetik jotzen ez bada, behintzat—, behin irmo bihurtuta aldi baterako lan-kontratudun mugagabe ez-finkoaren 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: aldi baterako lan-harreman mugagabe ez-finkoaren deklarazio judiziala egin ostean egiten den lehenengo enplegu publikoaren eskaintzan edo lekualdatze-lehiaketan.

5. Enplegatuak lan-kontratudun mugagabe ez-finkoaren harreman juridikoari eutsiko dio harik eta hura suntsitu arte, honako arrazoi hauetako batengatik:

- a) Lanpostua erregelamenduz betetzea hautaketa-prozesuen edo behin betiko horniketa-prozesuen bidez.

Behin betiko horniketa-prozesuetan, lan-harreman mugagabe ez-finkoa suntsitzeko arrazoia izango da destino hori esleitzea lekualdatze-lehiaketan parte hartu duen norbaiti.

Destinoaren esleipena hutsik geratu, eta lanpostua erregelamenduz betetzen ez denean, langile lan-kontratudun mugagabe ez-finkoak bertan jarraitu ahal izango du harik eta hurrengo hautaketa-prozesua edo behin betiko horniketa-prozesua gauzatu arte. Nolanahi ere, posible izango da, hala badagokio, xedapen gehigarri honetako bosgarren apartatu honen c) letrako aurreikuspena aplikatzea.

- b) Langile lan-kontratudun mugagabe ez-finkoa karrerako funtzionario edo langile lan-kontratudun finko bilakatzea, lege honetan enplegu publikora iristeko aurreikusitako araubideari jarraituz, berdin dio zer kidego, eskala, lanbide-talde, administrazio publiko edo erakunde instrumentaletara sartzen den.
 - c) Lanpostua amortizatzea, administrazio publiko bakoitzak erregelamenduz zehaztutako prozeduraren arabera, interesdunari entzunaldia eskaini eta langileen ordezkaritzari jakinarazi ondoren.
6. Salbuespen gisa, eta egoera eta langile-kopurua erregularizatzeko bakarrik, lan-kontratudun mugagabe ez-finkoaren 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 ebazpen judizial horiek mesede egindako langileek betetako lanpostu guztiak betetzea, eragindako administrazioak honako prozedura eta baldintza hauei jarraituz bakarrik azkendu ahal izango ditu lan-harreman mugagabe ez-finko horiek:

- a) Enplegu publikoa antolatzeko plan bat egitea, non justifikatuko baita ez dela beharrezkoa hornitzea epai bidez lan-kontratudun mugagabe ez-finko bilakatutakoek betetako lanpostu guztiak; horretarako, modu arrazoituan zehaztu beharko da zenbat diren bete beharrezkotzat jotako plazak, kontuan hartuta zerbitzu-prestazioaren autoantolaketa-, eraginkortasun- eta efizientzia-irizpideak eta baliabide publikoak zentzuz erabili beharra.
 - b) Enplegu publikoa antolatzeko plan horrek modu zehatz batean identifikatu behar ditu bete beharrezkotzat jotzen diren lanpostuak, eta dotazioak sortuko dira, formalki, euskal administrazio publiko bakoitzean aurreikusitako sistemaren arabera. Halaber, enplegu publikoa antolatzeko plan horretan jaso behar da eraginpeko lan-kontratudun mugagabe ez-finkoen zerrenda.
 - c) Enplegu publikoa antolatzeko plana onartu ondoren, sortutako lanpostuak erregelamenduz beteko dira hautaketa-prozesu baten bidez, kontuan hartuz berdintasuna, merezimenduak eta gaitasunak, bai eta lege honetan enplegu publikora iristeko aurreikusitako gainerako irizpideak ere.
 - d) Hautaketa-prozesuan eskainitako plazak betetzen diren unera arte, eraginpeko langile lan-kontratudun mugagabe ez-finkoek euren lan-harremana mantenduko dute, eta behin enplegu publikoko eskaintza ebatzita, bertan behera geldituko da hautaketa-prozesua sorrarazi zuen enplegu publikoa antolatzeko planean sartutako langile lan-kontratudun mugagabe guztientzat lan-harreman mugagabe ez-finkoa.
7. Lege hau indarrean jartzean epai baten ondorioz langile lan-kontratudun mugagabe ez-finkoaren izaera aitortuta duten langileek, hemeretzigarren eta hogeigarren xedapen iragankorretan aurreikusitako hautaketa-prozesuan parte hartu ahal izango dute, xedapen horietan eskatutako baldintza eta betekizunen arabera.

Hogeita hamargarren xedapen gehigarria. Gaikuntza nazionala duten toki-administrazio funtzionarioak.

Gaikuntza nazionala duten toki-administrazio funtzionarioek aplikagarri zaien toki-araubideko berariazko araudia bete behar dute.

Hogeita hamaikagarren xedapen gehigarria. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen 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 betebeharren arabera.

Halaber, euskal administrazio publikoek enplegu publikoa antolatzeke planen esparruan, honako hau sustatzeko neurri batzuk onartu ahal izango dituzte: euren enplegatu publikoek erretiroa hartzea, erretiratzeko adin arruntera iritsi aurretik.

Hogeita hamabigarren xedapen gehigarria. Berariazko osagarria murriztea, jarduera pribatuak egiteko bateragarritasuna baimentzeko.

1. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioek eska dezakete lanean diharduten lanpostuari dagokion berariazko osagarria –edo horren pareko kontzeptua– murriztea, helburu izanik osagarri hori egokitzea 53/1984 Legearen 16.4 artikuluan adierazten den ehunekora (53/1984 Legea, abenduaren 26koa, Administrazio Publikoen zerbitzuko langileen bateraezintasunei buruzkoa).
2. Aukera horretatik kanpo gelditzen dira honako hauek guztiak: zuzendaritzako langile publiko profesionalak, zuzendari-maila edo handiagoa duten behin-behineko langileak, 29 edo 30. mailako destino-osagarria esleitu zaien lanpostuetan diharduten langileak eta jasotzen dituzten ordainsari osagarrietan bateraezintasunaren faktorea daukatenak.
3. Euskal administrazio publikoek administrazio horietako funtzionarioen berariazko osagarria murrizteko prozedura onartuko dute, interesdunek eurek hala eskatuta.
4. Enplegatu publiko lan-kontratudunei funtzionarioen baldintza berberetan emango zaie bateragarritasun-baimena, jarduera pribatuetan aritu ahal izateko, baina, horretarako, ezinbestekoa izango da ordainsariak murriztea.

5. Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuaren eremuan, beharrezkoak diren xedapenak ezarriko dira egoerak, baldintzak, ondorioak eta prozedurak arautzeko; hain zuzen ere, osasun-langile lizentziadunek berariazko osagarriari uko egin ahal izateko aplikatzen zaizkien arau espezifikoak dioenaren arabera.

Hogeita hamahirugarren xedapen gehigarria. Administrazio Publikoen zerbitzuko langileen bateraezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legearen 7.1. artikuluan ezarritako muga gainditzea.

Zerbitzu publikoarentzako interes berezia dagoenetarako, baimena ematen da Administrazio publikoen zerbitzuko langileen bateraezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legearen 7.1. artikuluan ezarritako muga gainditzeko —muga horren arabera, bi lanpostuengatik guztira jasotako zenbatekoak ez du gainditu behar Estatuko aurrekontu orokorretan zuzendari orokorraren kargurako aurreikusitako ordainsaria—, honako kasu honetan: euskal administrazio publikoen zerbitzuko langileei bateragarritasun-baimena ematen zaienean unibertsitateko irakasle elkartu izateko, Unibertsitateei buruzko abenduaren 21eko 6/2001 Lege Organikoan ezarritako araubidean, hots, denbora partzialeko dedikazioa gainditu gabe eta iraupen mugatuarekin. Abenduaren 26ko 53/1984 Legean aurreikusitako gainerako mugei dagokienez, mantendu egingo dira.

Hogeita hamalagarren 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: langileen erregistroa, lanpostuen analisia, garapen profesionala, lanpostuen horniketa eta gizarte-prestazioak.

Nolanahi ere, negoziatzeko eta erregulatzeko gaitasun hori lege honetako baldintza eta aurreikuspenen arabera garatu behar da.

XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lehenengo xedapen iragankorra. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko zuzendaritzako langile publiko profesionalen lanpostuak.

Lege hau indarrean jartzen denean Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko zuzendaritzako langile publiko profesionalen lanpostuetan ari direnek (lege honen III. Titulua aplikatuz hala kalifikatu diren lanpostuak) lan berean jarraituko dute, harik eta horiek hornitzeko deialdia egin arte, lege honetan eta garapen-araudian aurreikusitakoa betez.

Bigarren xedapen iragankorra. Zuzendaritza publiko profesionala eta foru- eta toki-administrazioa eta Euskal Herriko Unibertsitatekoa.

Dagokion euskal administrazio publikoak zuzendaritza publiko profesionaleko eredua ezartzen duenean, foru- eta toki-administrazioetan eta Euskal Herriko Unibertsitatekoan zuzendaritza-organoen titular edo zuzendaritza publiko profesionaltzat jo daitezkeen lanpostuen titular direnek beren lanpostuetan jarraituko dute harik eta legezko agintaldia —lege honek indarra hartzean jada hasia— amaitzen den arte, edo, hala badagokio, lehenago gertatzen bada, zuzendaritza-organo edo lanpostu horiek hutsik geratu arte; une horretatik aurrera, lege honen III. tituluaren aurreikusitako arauak aplikatu beharko dira.

Hirugarren xedapen iragankorra. Gradu pertsonalen eta garapen profesionaleko graduen arteko baliokidetzaren sistema.

1. Eusko Jaurlaritzak, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak hala proposatuta, eta Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluak aldeztuz 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 erakundean.

Halaber, dekretu horretan ezarritako irizpideen arabera, euskal administrazio publikoek prestakuntza-ikastaroak edo bestelako proba objektiboak ezarri ahal 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 sistema bat, euskal administrazio publikoetako garapen profesionaleko ereduaren jasotzen diren maila guztien artean baliokidetzak egiteko.
3. Euskal administrazio publiko batek aitortutako garapen profesionaleko edozein mailak aitortzen baliokidea izan beharko du enplegatu publikoa beste administrazio publiko batean destinatuta dagoenean, bi administrazioek elkarri onartuko baitizkiote horri buruzko balorazioak.
4. Euskal administrazio publikoen artean mugitzen diren kasuetan, berriz, sorburu-administrazioan aitortutako garapen profesionaleko maila ordaindu ahal izango zaie eredu baliokidearen arabera, baldin eta xede-administrazioak karrera-eredua ezarrita badu. Destino-administrazioan karrera-eredua ezarrita ez badago, enplegatu publikoei bermatu egingo

zaie egiaztatuta duten gradu pertsonalaren araberako zenbatekoa ordainduko zaiela.

Laugarren xedapen iragankorra. Garapen profesionaleko gradu iragankorra eta pertsonalizatua.

Euskal administrazio publikoek, behin garapen profesionaleko eredua onartu ondoren, eta, betiere, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeak ezarritako irizpideei jarraituz, zuzeneko sistema bat ezarri ahal izango dute (salbuespen gisa eta karrera-eredua ezartzeko aldian soilik) karrerako funtzionarioek finkatutako gradua eta enplegatu publikoei aitortu beharreko garapen profesionaleko maila elkarri egokitzeko.

Bosgarren xedapen iragankorra. Gradu pertsonala finkatzeko araubide iragankorra.

1. Euskal administrazio publikoetan, karrerako funtzionarioek gradu pertsonal bat edukitzen jarraituko dute, harik eta garapen profesionaleko graduen bidez karrera profesionala ezarri arte eta ezartzen diren baliokidetzak gauzatu arte.
2. Gradu pertsonala indarrean dagoen bitartean (modu iragankorrean), arau hauek beteko dira gradu hori lortu eta finkatzerakoan:
 - a) Karrerako funtzionarioek lortuko duten gradu pertsonala bat etorriko da euskal administrazio publiko bakoitzak lanpostuen tarteetarako ezarritako mailaren batekin.
 - b) Gradu pertsonala lortzeko, dagokion mailako lanpostu batean edo gehiagotan aritu behar da bi urtez, jarraian, edo, etenik egonez gero, hiru urtez.
 - c) Lanpostu batean behin-behineko zerbitzuak emanez egindako denbora ez da aintzat hartuko gradu pertsonala finkatzeko.
 - d) Lanpostu batean zerbitzu-eginkizunetan emandako denbora aintzat hartuko da funtzionarioaren berezko lanpostuaren mailari dagokion gradu pertsonala finkatzeko.

Salbuespen gisa, lanpostu batean zerbitzu-eginkizunetan emandako denbora aintzat hartuko da lanpostuaren mailari dagokion gradua finkatzerakoan, baldin eta lanpostu hori –edo maila bereko edo handiagoko beste bat– ondoren eskuratzen bada horniketa-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 zuzendaritzako langile publiko profesional gisa emandako denbora aintzat hartuko da gradu pertsonala finkatzeko, betiere, funtzionarioak erreserbatuta duen lanpostuaren mailaren arabera.
- g) Lanpostuaren edukia aldatzeagatik hura ezabatzen bada edo funtzionarioa mugiarazten bada, graduaren ondorioetarako, lanpostuaren titularra den funtzionarioak jarraitu egingo du betetzen zuen lanpostuaren maila finkatzen, harik eta parte hartu ahal duen lehen lehiaketa ebatzi arte.
- h) Inoiz ezingo da finkatu hau baino handiagoko gradu pertsonal bat: dena delako funtzionarioa zer azpitaldetako, taldetako (azpitalderik ezean) edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldetakoa den, bada horiei dagokien tarteko gehieneko maila.
- i) Karrerako funtzionarioa bere gradu pertsonalari dagokion mailakoa baino goragoko lanpostu batean ari denean, jarraian emandako bi zerbitzu-urterik behin finkatuko du gradu bat, gehienez ere lortuta duena baino bi maila goragokoa izango dena; hala ere, inoiz ezingo da izan betetzen ari den lanpostuari dagokiona baino handiagoa.
- j) Karrerako funtzionario batek destino bat lortzen badu, finkatzen ari den gradua baino maila goragokoa duena, destino horretan emandako denbora aintzat hartuko da gradua finkatzeko orduan, betiere, hala eskatzen badu. Halakoetan, horrela zenbatutako denboraldia ez da erabiliko beste gradu bat finkatzeko.

Goi-gradua finkatzeko, aurreko apartatuetan ezarritako arauak aplikatuko zaizkie; batik bat, i) letrakoa.

- k) Lanpostu baten titular den funtzionario bati esleituta daukan maila baino beheragoko beste maila bat esleitzen bazaio, lanpostu horretan egin duen denbora zenbatzerakoan, lanean jardun duen lanpostu horrek izan duen mailarik handiena hartuko da kontuan.
- l) Lanpostu baten titular den funtzionario bati esleituta daukan maila baino goragoko beste maila bat esleitzen bazaio, destino-osagarriaren gradu profesionala lortzeko behar den denbora zenbatzeko, kontuan hartuko da noiz jartzen den indarrean aldaketa hori dakarren lanpostu-zerrenda; beraz, egun horretatik hasiko da

kontatzen lanpostuari esleitutako destino-osagarriaren maila berriari dagokion gradu profesionala lortzeko behar den denbora.

- m) Funtzionario sartu berriak administrazio bakoitzak lanpostuen tarteetarako ezarritako gutxieneko mailari dagokion gradua eskuratuko du, eta haren finkatzeak artikuluko honetako arauak beteko ditu [gehienbat i) letrakoak].
- n) Barne-sustapen bertikalaren nahiz horizontalaren bidez beste kidego edo eskala batzuetan sartzen diren funtzionarioek sorburu-administrazioan finkatutako gradu pertsonala mantenduko dute, baldin eta kidego edo eskala berriaren taldeari dagozkion mailen tartean badago.
- ñ) Jarraian adierazitako egoera hauetan emandako denbora zerbitzu aktiboan aritutako azken lanpostuan emandako denbora gisa zenbatuko da, gradu pertsonala finkatzearen ondorioetarako: zerbitzu berezietan, sektore publikoko erakunde instrumentaletako zuzendaritzako langile publiko profesional moduan zerbitzu berezietan, destinoaren zain, borondatezko eszedentzia lanpostu-eta destino-erreserbadunean, familiartekoak zaintzeko eszedentzian, genero-indarkeriagatik edo indarkeria terroristarengatik eszedentzian, aldi baterako nahitaezko eszedentzian eta nahitaezko eszedentzian.
- o) Nolanahi ere, beti errespetatuko da lege hau indarrean jartzean funtzionarioak finkatuta duen graduaren destino-osagarriaren maila.

Seigarren xedapen iragankorra. Enplegu Publikoaren Legea indarrean jarri aurretik aitortutako administrazio-egoerak.

1. Mantendu egingo dira lege hau indarrean jarri aurretik euskal administrazio publikoetako enplegatu publikoei aitortutako administrazio-egoerak, zerbitzu aktibokoak ez direnak; eman ziren moduan eta baldintza berberetan mantenduko dira.
2. Hori horrela, administrazio-egoera horietan igarotako denbora zenbatu egingo da antzinatasunerako, gradua finkatzeko eta garapen profesionalerako, betiere, emanak izan ziren unean aplikatutako araudiari jarraituz.

Zazpigarren xedapen iragankorra. Destino-osagarriaren zenbatekoa urtero zehaztea. Aplikazio iragankorra.

Harik eta lege honetan aurreikusitako karrera profesionaleko sistema eta ordaintze-sistema ezartzen den arte, destino-osagarriaren zenbatekoa urtero finkatuko da Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorre

buruzko legean, betiere, estatuko aurrekontu orokorreari buruzko legean ezar daitekeenarekin bat etorritik.

Zortzigarren xedapen iragankorra. Karrerari dagozkion konturako ordainketak debekatzea.

1. Euskal administrazio publikoek ezingo dizkiete enplegatu publikoei aitortu karrera profesionaleko osagarriaren konturako ordainketak edo aurretiazko ordainketak.
2. Karrera profesionaleko osagarria sortzeko, administrazio publiko bakoitzak karrera profesionaleko eredia ezarri behar du aurrez, eta funtzionarioari karrera profesionaleko gradu jakin bat aitortu behar dio, lege honetan ezarritako baldintza guztiak betez.

Bederatzigarren xedapen iragankorra. Unibertsitate-titulazioen sistema berria indarrean jartzea.

1. Iragankortasunez, Lege honen 57. artikuluan aipatutako unibertsitate-titulu berrien ezarpena orokortu arte, honako hauek izango dira euskal administrazio publikoetako kidego orokorretara eta berezietara sartzeko baldintzak:
 - a) "A" sailkapen-taldeko "A1" azpitaldeko kidegoetarako: doktoregoa, lizentzia, goi-mailako ingeniari, goi-mailako arkitektura edo enplegu publikora iristeko ondorioetarako gradu baliokidea.
 - b) "A" sailkapen-taldeko "A2" azpitaldeko kidegoetarako: ingeniari teknikoa, unibertsitateko diploma, arkitektura teknikoa, erizaintza, erizaintza espezialista, fisioterapia, Lanbide Heziketako hirugarren gradua edo enplegu publikora iristeko ondorioetarako gradu baliokidea.
2. Unibertsitate-titulu berriak, eman ahal, enplegu publikora iristeko baldintzetan sartuko dira, titulazio akademikoen baliokidetzak deklaratzeko katalogoan ezarritako baldintzetan, lege honen hogeigarren xedapen gehigarrian baitago aurreikusita.

Hamargarren xedapen iragankorra. Funtzionarioen eginkizun edo lanpostuetan sailkatuetan ari diren langile lan-kontratudun finkoak.

Langile lan-kontratudun finko bat funtzionarioentzat diren eginkizunak betetzen ari bada lege hau indarrean sartzen denean, edo halakoak betetzera sartu bada egun hori baino lehenago deitutako hautaketa- edo sustapen-proben bidez, eginkizun horietan jarraitu ahal izango du.

Halaber, oposizio-lehiaketa bidezko barne-sustapeneko hautaketa-prozesuetan parte hartu ahal du (lehia libreko hautaketa-prozesuekin batera edo aparte), betetzen ari den eginkizuna edo lanpostua adskribatu zaien kidego eta eskaletan, baldin eta beharrezko titulazioa badu eta gainerako eskakizunak betetzen baditu. Ondorio horietarako, merezimendutzat hartuko dira langile lan-kontratudun finko gisa benetan emandako zerbitzuak eta maila horretara iristeko gainditutako hautaprobak.

Hamaikagarren xedapen iragankorra. Erakunde instrumental bati adskribatutako funtzionarioak.

Funtzionario bat euskal administrazio publiko batean edo haren mendeko erakunde batean zerbitzu ematen ari bada, eta administrazio horrek sortutako erakunde instrumental berri batek, sortze-arauei jarraikiz, bere gain hartzen baditu funtzionario horrek betetzen dituen eginkizunak, honako hauek izango ditu aukeran aipatu funtzionarioak:

- a) Langile lan-kontratudun gisa sartzea erakunde horretan, jatorrizko administrazioak aitortzen dion antzinasuna ondorio guztietarako aitortuta, eta interes partikularrarengatiko borondatezko eszedentzian geratzea administrazio horretan.
- b) Funtzionario izaten jarraitzea erakunde publiko berrian.

Halakoetan, ukitutako funtzionarioak betetzen duen lanpostua desagertzekotzat deklaratu ahal izango da dagokion lanpostu-zerrendan. Lanpostu hori desagertu egingo da funtzionarioak behin betiko beste plaza bat lortzean, edo hutsik geratzen denean lanpostu-erreserba ez dakarren edozein arrazoirengatik.

Hamabigarren xedapen iragankorra. A sailkapen-taldearen barruko ezohiko barne-sustapen horizontala.

Salbuespenez, eta lege hau onartu eta gero euskal administrazio publikoek iragartzen dituzten ondoz ondoko bi Enplegu Publikoko Eskaintzen esparruan soilik, administrazio horietako funtzionario bat "A" sailkapen-taldeko kidego edo eskala batekoa bada eta sailkapen-talde bereko beste kidego edo eskala batzuetako eginkizunak egiten baditu, kidego edo eskala horietan sartu ahal da merezimenduak soilik baloratzen dituzten proben bidez; betiere, beharrezkoa den titulazioa baldin badauka eta eskatutako gainerako baldintzak betetzen baditu.

Hamahirugarren xedapen iragankorra. Zuzendaritzako langile profesionalen lanpostu gisa sailkatutako lanpostuak betetzen ari diren enplegatu publikoak.

1. Funtzionarioak.

- a) Karrerako funtzionario bat betetzen ari den lanpostua zuzendaritzako langile publiko profesionalentzat erreserbatuetakoa bada 33. artikulua arabera, lan horretan jarrai dezake, harik eta –lege honetan ezarritakoaren arabera – lanpostu hori hornitzeko deialdia ebatzi arte, edo lanpostua utzi arte, lanpostu hori zer horniketa-moduren arabera betetzen duten, modu horri dagokion arrazoiren batengatik utzi ere.
- b) Langile hori ez da zuzendaritzako langile profesionaltzat hartuko, eta karrerako funtzionarioei aplikatutako araudiaren menpe jarraituko du.

2. Langile lan-kontratudun finkoak.

Lege hau indarrean jartzen denean langile batek izaera finkoko lan-harremanen baten bitartez betetzen badu zuzendaritza publiko profesionalean sartutako lanposturen bat, lanpostu horretan jarraitu ahal izango du lan-araubide juridiko beraren arabera.

3. Toki-erakundeetako behin-behineko langileak

Lege hau indarrean jartzean zuzendaritzako lanpostuetan diharduten behin-behineko langileek (781/1986 Legegintzako Errege Dekretua, apirilaren 18koa, Toki Araubidearen gaitan indarrean dauden legezko xedapenen testuategina onartzen duena, 176.3 artikulua) lanpostu horietan jarraitu ahal izango dute harik eta kargua uzten duten arte lege honen 30.5 artikuluan aurreikusitakoari jarraikiz.

Hamalagarren xedapen iragankorra. Ordainsari-eskubideen bermea.

1. Lege honetan aurreikusitako ordainsari-araubideak ezingo die legearen aplikazio-eremuaren barruan dauden langileei murrizketarik ekarri legeak indarra hartzeko unean haientzat indarrean zegoen karrera-sistemari zetxekion eskubide ekonomikoen eta beste ordainsari-osagarrien zenbatekoan, edozein delarik ere langile horien administrazio-egoera.
2. Lege honen aplikazio-eremuan sartutako langile bat ez badago zerbitzu aktiboan, aurreko apartatuan aipatutako eskubide ekonomikoen eta ordainsari-osagarrien zenbatekoak aitortuko zaizkio zerbitzu aktibora itzultzen den unetik aurrera.
3. Lege honen ordainsari-araubidea aplikatzearen ondorioz langile bati murriztu egiten bazaizkio urteko ordainsariak (finkoak zein aldizkakoak), diferentzia horri dagokion osagarri pertsonal iragankor bat jasotzeko eskubidea izango du, 134. 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 lanbide-talde 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 funtzionarioa zegoen kidegoa adskribatuta zegoen sailkapen-taldeari dagokiona.

Horretan oinarrituz, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legean aurreikusitako honako baliokidetzak hau egongo da jatorrizko taldearen eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde edo azpitalde berriaren artean:

- A Taldea: A1 Azpitaldea.
 - B taldea: A2 Azpitaldea.
 - C Taldea: C1 Azpitaldea.
 - D Taldea: C2 Azpitaldea.
 - E taldea: Titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeak.
2. Hirurteko bat osatzeko falta den denbora, berriz, azpitalde honetan emandako zerbitzalditzat hartuko da: funtzionarioa lege honetan aurreikusitakoaren arabera sartuta dagoen kidego, eskala, azpieskala, kategoria, aukera edo espezialitateari dagokion azpitaldean (eta, azpitalderik ez badago, sailkapen profesionaleko taldean).

Hamaseigarren xedapen iragankorra. Lege hau indarrean jarri aurretik hasitako prozedurak.

Lege hau indarrean jarri aurretik hasitako hautaketa-prozesuek eta lehiaketaren eta izendapen askearen bidez lanpostuak hornitzeko prozedurek aurreko araudiari jarraituko diote. Hala, prozedura horiek hasitzat emango dira haien deialdia argitaratu bada.

Hamazazpigarren xedapen iragankorra. Kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartzeko ebazpenak argitaratu arteko aldi iragankorra.

Harik eta funtzio publikoaren arloan eskumenak dituen sailak onartu arte xedapen gehigarrietako bigarrenetan aipatzen diren ebazpenak (funtzionarioen integrazioari buruzkoak), langile horiek kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartu gabe

egongo dira aldi iragankor batean, baina horrek ez dio eragingo, ez karrerako funtzionario izateari, ez destinoa duten lanpostuko lanak egiteari.

Hamazortzigarren xedapen iragankorra. Enplegatu publikoak funtzionario edo langile lan-kontratudun bihurtzeko prozesu bereziak.

Euskal administrazio publikoetan zerbitzuak betetzen dituzten karrerako funtzionarioen eta langile lan-kontratudun finkoen lanpostuak euren zerbitzu-harremanari ez dagokion izaeradun lanpostutzat sailkatu baldin badira, langile horiek, baldin eta titulazio-eskakizunak eta gainerako betekizunak betetzen badituzte, aukera izango dute lan-kontratudunen plantillan sartzeko edo dagokien kidegoan, eskalan, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean edo kategoria profesionalean funtzionario izatera iristeko. Eta horretarako, dagozkien administrazioek salbuespen modura egiten dituzten hautaketa-proba mugatuak gainditu beharko dituzte.

Hemeretzigarren xedapen iragankorra. Euskal administrazio publikoetan enplegua finkatzeko prozesu berezia.

1. Lege hau indarrean jartzen denetik aurrera, euskal administrazio publikoek, behin bakarrik eta salbuespenez, enplegu publikoaren eskaintza bat egin dezakete, honetan datzana: hautaketa-prozesu zenbait egitea aurrekontu-zuzkidura duten plazak hornitzeko, nahitaez hartu beharreko neurria baita hori egiturazko lanpostu behin-behinekoak behin betiko finkatzeko.

2.- Hautaketa-prozesu horiek honako ezaugarri hauek izango dituen enplegu publikoaren eskaintza baten esparruan egingo dira:

- a) Hautaketa-prozesuak oposizio-lehiaketa moduan gauzatuko dira.
- b) Hautaketa-prozesuek izaera irekia izango dute, eta lege honetan aurreikusitako hau guztia bermatu behar dute: lehia askea, betiere, hargatik eragotzi gabe barne-sustapenerako ezarritakoa; ekintza positiboko neurriak, eta hogeigarren xedapen iragankorrean jasotako aurreikuspena.
- c) Irispidea izateko deialdietan, berdintasunaren, merezimenduaren, gaitasunaren eta publikotasunaren printzipioei jarraituko zaie.
- d) Gaitasun-proben edukiak lotura izango du deialdi bakoitzean iragartzen diren lanpostuen ohiko eginkizun, zeregin eta prozedurekin.
- e) Lehiaketaren fasean, oposizio-fasean gehienez atera daitekeen puntuazioaren % 45 baloratuko da gehienez, betiere,

meretzimendu gisa euskarari egiten zaion balorazioa kanpoan utzita.

Halaber, lehiaketaren fase horren barruan, esperientzia osoa baloratzeko, oposizio-fasean gehienez atera daitezkeen puntuazioaren ehuneko berrogei hartuko da aintzat gehienez ere.

Esperientzia baloratzeko, zerbitzu hauek hartuko dira kontuan: edozein administrazio publikotan eman direnak —deialdia egin duen administrazioak barne— dagokion hautaketa-prozesuaren xedeko kidego, eskala, azpieskala, aukera, espezialitate edo aurrekoen pareko kategoriei adskribatutako lanpostuetan, zeinahi delarik ere zerbitzaldiaren jatorrian dagoen harremana (funtzionario-harremana edo lan-harremana). Enplegua finkatzeko prozesu bereziaren ondorioetarako, egiaztatutako esperientziaren modalitate hori esperientzia orokortzat joko da.

Halaber, dagokion meretzimendu-baremoan, esperientzia orokorraren baloraziotik bereiz baloratuko dira, modu espezifiko eta osagarrian, deialdia egin duen administrazioan emandako zerbitzuak, dagokion hautaketa-prozesuan deitutako postuetan jardun izanaren ondoriozkoak.

Esperientzia orokorrarekiko berezia, osagarria eta espezifikoa den balorazio horren ondoriozko puntuazioa ez da sekula izango hautaketa-prozesu osoan lor daitezkeen guztizko puntuazioaren ehuneko hogeit baina handiagoa, betiere, kanpoan utzita meretzimendu gisa euskararen ezagutzari egiten zaion balorazioa.

Nolanahi ere, esperientziagatik guztira lortuko den puntuazioa honako hauen batura izango da: esperientzia orokorraren ataletan lortutako puntuazioak, eta, hala badagokio, deialdia egiten duen administrazioan emandako zerbitzuengatik berriazko esperientziaren puntuazioa.

- f) Hautaketa-prozesuan, lege honen XIII. tituluan hizkuntza-normalkuntzari buruz egindako aurreikuspenak aplikatuko dira

Hogeigarren xedapen iragankorra. Enplegua finkatzea bitarteko funtzionarioen ehuneko handia duten sailkapen-taldeetan.

1. Lege honen 57. artikuluan adierazitako sailkapen-talde eta -azpitaldeetako bitarteko funtzionarioak ehuneko berrogei baino gehiago baldin badira, euskal administrazio publikoek beste sarbide-txanda bereizi bat sartu ahal izango diote hemeretzigarren xedapen iragankorrean aurreikusitako enplegua finkatzeko prozesu bereziari.
2. Sarbide-txanda bereizi hori ezaugarri eta baldintza hauen arabera eratzen da:

a) Irispide-txanda bereizia sailkapen-talde edo -azpitalde jakin bati adskribatutako kidego, eskala, azpieskala, kategoria, aukera edo espezialitateei dagozkien hautaketa-prozesuen deialdi guztietan edo batzuetan sartu ahal izango da, baldin eta deialdia egiten duen administrazioaren eremuan ehuneko berrogei baino gehiago baldin badira bitarteko funtzionarioak.

b) Txanda honetan parte hartzen dutenek gutxienez zortzi urteko antzinatasuna egiaztatu behar dute, dagozkien hautaketa-prozesuaren barruan iragarritako plazei dagozkien kidego, eskala, azpieskala, kategoria, aukera edo espezialitateetan. Antzinatasun hori bitarteko funtzionario gisa, aldi baterako langile lan-kontratutudun gisa edo epai baten ondoriozko langile lan-kontratudun mugagabe ez finko moduan lortu ahal izango da.

Aurreko paragrafoan adierazitako zortzi urteko antzinatasuna deialdia egiten duen administrazioko lanpostuetan lan eginez lortua izan behar da, eta, betiere, enplegu publikoaren eskaintza onartu aurrekoa.

c) Oposizio-fasea proba bakar batek osatuko du, zeina praktikoa izango baita, eta deialdi bakoitzeko lanpostuetan ohikoak diren prozedura, zeregin eta eginkizunei buruzkoa izango da.

Baztertzailea izango da oposizio-faseko proba, eta, beraz, nahitaezkoa izango da proba hori gainditzea, hautaketa-prozesuan parte hartzen jarraitu ahal izateko.

d) Sarbide-txanda bereizi horretarako, hautaketa-prozesu bakoitzaren barruan eskainitako plazen ehuneko hirurogei arte gorde ahal izango da, betiere, % 40 baino gehiago bitarteko funtzionarioak dituen sailkapen-talde edo azpitalde bati lotutako plazak baldin badira.

e) Lehiaketaren fasean, oposizio-fasean gehienez atera daitekeen puntuazioaren % 45 baloratuko da gehienez, betiere, merezimendu gisa euskarari egiten zaion balorazioa kanpoan utzita.

f) Halaber, lehiaketaren fase horren barruan, esperientzia osoa baloratzerakoan, oposizio-fasean gehienez atera daitekeen puntuazioaren ehuneko berrogei hartuko da aintzat gehienez ere.

- g) Txanda irekian edo barne-sustapeneko txandan hautatuak izan diren izangaiek, destinoak hautatzerakoan, lehentasuna izango dute txanda honetan hautatuak izan diren izangaiekiko.
- h) Sarbide-txanda bereizi honetan parte hartzeak ez du esan nahi txanda irekian parte hartzerik izango ez denik. Kasu horretan, izangaia, txanda irekiaren bidez sartu nahi badu, hautaketa-proba berberak egin beharko ditu, eta txanda horretan parte hartzen duten gainerako izangaien baremoaren menpe egongo da.
- i) Hautaketa-prozesuan, lege honen XIII. tituluan hizkuntza-normalkuntzari buruz egindako aurreikuspenak aplikatuko dira

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Xedapen indargabetzaile bakarra.

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 XEDAPENAK

Azken xedapenetatik lehenengoa. Eusko Jaurlaritza eskuordetzea euskal administrazio publikoetako funtzionarioen kidegoei eta eskalei buruzko dekretu bat onar dezan.

Lege honetan aurreikusten den administrazioen arteko mugikortasuna bermatze aldera, lege hau indarrean jartzen denetik hogeita lau hilabeteko epean, Eusko Jaurlaritzak, bosgarren xedapen gehigarriari jarraikiz, dekretu bat onartuko du, eta bertan zehaztuko du zein den Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko kidego, eskala eta espezialitateen eta foru eta toki-administrazioetako eskala, azpieskala, klase eta kategorien arteko baliokidetza-sistema.

Azken xedapenetatik bigarrena. Kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartzeko ebazpenak.

Funtzio publikoaren eskumena duen organoak urtebeteko epean emango ditu, lege hau indarrean jartzen denetik aurrera, bigarren xedapen gehigarriaren bigarren apartatuan aipatzen diren ebazpenak (funtzionarioen integrazioa).

Azken xedapenetatik hirugarrena. Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legearen 29. artikulua aldatzea.

Bigarren paragrafo bat eransten zaio Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legearen 29. artikuluari. Honela idatzita gelditzen da:

«29. artikulua.-

Dekretuz izendatu eta Autonomia Erkidegoari zerbitzu-harremanez lotuta dauden sailburuordeak eta zuzendariak dira administrazioko goi-kargudun. Harreman hori izendapen-dekretuarekin hasi eta kargugabetzearekin edo dimisioarekin bukatzen da; kargugabetzeak edo dimisioak dagokion dekretua argitaratzen den egunetik aurrera izango du eragina.

Aurrekoa gorabehera, ez dira goi-karguduntzat joko Eusko Jaurlaritzako sailetako zerbitzu-zuzendaritzen titularrak, baldin eta zuzendaritzako langile publiko profesionaltzat jotzen badira dagokion saileko egitura organikoa eta funtzionalari buruzko dekretuaren bidez».

Azken xedapenetatik laugarrena. 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 xedapenetatik bosgarrena. Indarrean sartzea.

Lege hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

ERANSKINA

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIO OROKORREKO ETA HAREN ERAKUNDE AUTONOMOETAKO FUNTZIONARIOEN LANBIDE-ANTOLAMENDUA

1. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen kidegoak.

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioak kidego orokorretan eta kidego berezietan biltzen dira, sailkapen honen arabera:

a) Kidego Orokorrak:

1. Administrazio Orokorreko Goi Mailako Kidegoa.
2. Administrazio Orokorreko Kudeaketa Kidegoa.
3. Administrazio Orokorreko Administrazio Kidegoa.
4. Administrazio Orokorreko Laguntzaileen Kidegoa.
5. Mendekoen Lanbide Taldea.

b) Kidego Bereziak:

1. Teknikarien kidego berezia.
2. Kidego Tekniko Berezia.
3. Laguntzaile Teknikoen Kidego Berezia.

2. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen kidegoak sailkapen-talde eta -azpitalde hauen arabera ordenatzen dira:

a) A taldearen barruan:

1. A1 Azpitaldea
 - Administrazio Orokorreko Goi Mailako Kidegoa (A101).

- Teknikarien Kidego Berezia (A102).

2. A2 Azpitaldea

- Administrazio Orokorreko Kudeaketa Kidegoa (A201).

- Kidego Tekniko Berezia (A202).

b) B taldearen barruan:

- Laguntzaile Teknikoen Kidego Berezia (B0101).

c) C taldearen barruan:

1. C1 Azpitaldea

- Administrazio Orokorreko Administrazio Kidegoa.

2. C2 Azpitaldea:

- Administrazio Orokorreko Laguntzaileen Kidegoa (C201).

d) Titulazio-eskakizunik behar ez duten lanbide-taldeen barruan:

- Mendekoen Lanbide Taldea. (P101).

2. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako kidegoetan zeuden funtzionarioak lege honen bitartez sortutako kidegoetan sartzea.

1. Lege hau indarrean sartu arte Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako kidego orokorretan zeuden funtzionarioak eranskin honen 1. artikuluan aurreikusitako kidego orokor berrietan sartuko dira, honen arabera:

a) Administrazioko Goi Mailako Kidegokoak Administrazio Orokorreko Goi Mailako Kidegoan.

b) Administrazio Kudeaketako Kidegokoak Administrazio Orokorreko Kudeaketa Kidegoan.

c) Administrarien Kidegokoak Administrazio Orokorreko Administrazio Kidegoan.

d) Administrari Laguntzaileen Kidegokoak Administrazio Orokorreko Laguntzaileen Kidegoan.

e) Mendeko Langileen Kidegoko funtzionarioak Mendekoen Lanbide Taldean sartuko dira.

2. Lege hau indarrean sartu arte Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako kidego berezietan zeuden funtzionarioak eranskin honen 1. artikuluan aurreikusitako kidego berezietan sartuko dira, honen arabera:

a) Goi Mailako Teknikarien Kidegokoak Teknikarien Kidego Berezian.

b) Erdi Mailako Teknikarien Kidegokoak Teknikarien Kidego Berezian.

c) Laguntzaile Teknikoen Kidegokoak Laguntzaile Teknikoen Kidego Berezian.

3. artikulua.- Kidegoetan edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartzearen ondorioak.

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko funtzionarioak lege honen bitartez sortutako kidego edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde berrietan sartzeak ez du inolako ondorio ekonomikorik izango. Funtzionario bakoitzak bere lanposturako finkatu diren ordainsariak jasotzen jarraituko du.