Información de envíos

Información de los envíos realizados y de los apuntes realizados en los libros de registro correspondientes.

Mensaje enviado del departamento a SGRP

Reg. salida
Remitente: GOBERNANZA PÚBLICA Y A□TOGOBIERNO
Num: 201900000049150 **Fecha:** 07/02/2019

Reg. entrada
Destinatario: Dirección de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento
Num: 201900000118857 **Fecha:** 07/02/2019

Mensaje enviado de SGRP al Parlamento

Reg. salida
Remitente: Dirección de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento
Num: 201900000049223 **Fecha:** 07/02/2019

Reg. entrada
Destinatario: Parlamento Vasco
Num: **Fecha:**

Documentos Adjuntos con apunte en el Libro de registro

Nombre	Salida	Entrada
PL empleo público vasco remisión parlamento.pdf	07/02/2019 201900000049223	07/02/2019 576

Cerrar

Consulta de Mensaje

Asunto Proyecto de Ley de empleo público vasco

Documentos adjuntos

Nombre	Firmantes	Firma
PL empleo público vasco remisión parlamento.pdf	JOSU IÑAKI ERKOREKA GERVASIO	✓

Cargo remitente Erkoreka Gervasio, Jos□Iñaki

Envío al Interloc. Dep. **Fecha:** 07/02/2019

Información de envíos

Cerrar Imprimir

ANDRE HORI:

Honako hau jakinarazten dizut: Eusko Jaurlaritzak, 2019ko urtarrilaren 29n egindako bilkuran, **Euskal enplegu publikoaren LEGE PROIEKTUA** onartu du.

Hori ziurtatu egiten dut eta, Jaurlaritzak erabakitakoa betez, horren berri ematen dizut, Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legean exijitutakoa betez.

Vitoria-Gasteiz, 2019ko otsailaren 6a.

EXCMA. SRA.:

Tengo el honor de comunicar a V.E. que el Gobierno Vasco, en Sesión celebrada el día 29 de enero de 2019, ha procedido a la aprobación del **PROYECTO DE LEY de empleo público vasco.**

Lo que certifico y, en cumplimiento de lo acordado por el Gobierno, traslado a V.E., de conformidad con lo exigido por la Ley 7/1981, de 30 de junio, de Gobierno.

Vitoria-Gasteiz, a 6 de febrero de 2019.

Josu Iñaki Erkoreka Gervasio

SECRETARIO DEL GOBIERNO
JAURLARITZAKO IDAZKARIA

EXCMA. SRA. PRESIDENTA DEL PARLAMENTO VASCO/
EUSKO LEGEBILTZARREKO LEHENDAKARIA

EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGE PROIEKTUA

PROYECTO DE LEY de empleo público vasco

HONEKIN BATERA AURKEZTEN DIREN AGIRIAK

DOCUMENTOS QUE SE ACOMPAÑAN

I. BIDALKETA-IDAZKIA	OFICIO DE REMISIÓN
II. LEGE PROIEKTUAREN TESTUA	TEXTO DEL PROYECTO DE LEY
III. PROZEDURAREN AMAIERAKO MEMORIA	MEMORIA FINAL DEL PROCEDIMIENTO
IV. EUSKADIKO AHOLKU BATZORDE JURIDIKOKO IRIZPENA	DICTAMEN DE LA COMISIÓN JURÍDICA ASESORA DE EUSKADI

I

OFICIO DE REMISIÓN / BIDALKETA-IDAZKIA

PROYECTO DE LEY DE EMPLEO PÚBLICO VASCO / EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGE PROIEKTUA

ANDRE HORI:

Honako hau jakinarazten dizut: Eusko Jaurlaritzak, 2019ko urtarrilaren 29n egindako bilkuran, **Euskal enplegu publikoaren LEGE PROIEKTUA** onartu du.

Hori ziurtatu egiten dut eta, Jaurlaritzak erabakitakoa betez, horren berri ematen dizut, Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legean exijitutakoa betez.

Vitoria-Gasteiz, 2019ko otsailaren 6a.

EXCMA. SRA.:

Tengo el honor de comunicar a V.E. que el Gobierno Vasco, en Sesión celebrada el día 29 de enero de 2019, ha procedido a la aprobación del **PROYECTO DE LEY de empleo público vasco.**

Lo que certifico y, en cumplimiento de lo acordado por el Gobierno, traslado a V.E., de conformidad con lo exigido por la Ley 7/1981, de 30 de junio, de Gobierno.

Vitoria-Gasteiz, a 6 de febrero de 2019.

Josu Iñaki Erkoreka Gervasio

SECRETARIO DEL GOBIERNO
JAURLARITZAKO IDAZKARIA

EXCMA. SRA. PRESIDENTA DEL PARLAMENTO VASCO/
EUSKO LEGEBILTZARREKO LEHENDAKARIA

Consulta de Documento

Archivo del documento	PL empleo público vasco remisión parlamento.pdf
Descripción	Proyecto de Ley de empleo público vasco
Creador	Cortés Larramendi, Carmen
Cargo firmante	Erkoreka Gervasio, Jos□Iñaki
Fecha modificación	06/02/2019
Firmado digitalmente por	JOSU IÑAKI ERKOREKA GERVASIO

Cerrar

II

TEXTO DEL PROYECTO DE LEY / LEGE PROIEKTUAREN TESTUA

PROYECTO DE LEY DE EMPLEO PÚBLICO VASCO / EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGE PROIEKTUA

PROYECTO LEY
DE EMPLEO PÚBLICO VASCO

ÍNDICE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

TÍTULO PRELIMINAR - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto
Artículo 2.- Principios informadores.
Artículo 3.- Ámbito de aplicación.
Artículo 4.- Personal de la Administración foral y local.
Artículo 5.- Otro personal con normativa específica.
Artículo 6.- Normativa aplicable al personal laboral.
Artículo 7.- Ámbito de aplicación específico.

TÍTULO I.- ÓRGANOS DEL EMPLEO PÚBLICO VASCO Y SUS COMPETENCIAS

CAPÍTULO I.- Órganos comunes del empleo público vasco

Artículo 8.- Órganos comunes.
Artículo 9.- El Gobierno Vasco.
Artículo 10.- La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.
Artículo 11.- Composición de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.
Artículo 12.- Atribuciones de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.
Artículo 13.- El Consejo Vasco del Empleo Público.
Artículo 14.- Composición del Consejo Vasco del Empleo Público.
Artículo 15.- Atribuciones del Consejo Vasco del Empleo Público.

CAPÍTULO II.- Órganos del empleo público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus competencias

Artículo 16.- Órganos del empleo público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Sección Primera. Órganos Superiores del empleo público vasco.

Artículo 17.- El Gobierno Vasco.
Artículo 18.- El departamento competente en materia de empleo público.

Sección segunda.- Otros órganos competentes en materia de empleo público en la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi

Artículo 19.- Los departamentos del Gobierno Vasco.
Artículo 20.- La Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
Artículo 21.- El departamento competente en materia de Hacienda.
Artículo 22.- El Instituto Vasco de Administración Pública.
Artículo 23.- La Inspección General de Personal y Servicios.

CAPÍTULO III.-Órganos competentes en materia de empleo público del resto de Administraciones públicas vascas

Artículo 24.- Órganos competentes en materia de empleo público de las Administraciones forales, locales y Universidad del País Vasco.
Artículo 25.- Órganos competentes en el resto de Administraciones públicas.

TÍTULO II.- PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS

CAPÍTULO I.- Personal al servicio de las Administraciones públicas vascas. Personal funcionario y personal laboral

Artículo 26.- Clases de personal empleado público.
Artículo 27.- Personal funcionario de carrera.
Artículo 28.- Personal funcionario interino.
Artículo 29.- Personal laboral.

CAPÍTULO II.- Personal de confianza y asesoramiento especial

Artículo 30.- Personal eventual.

TÍTULO III.- LA FUNCIÓN DIRECTIVA Y EL ESTATUTO DEL PERSONAL DIRECTIVO PROFESIONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS

CAPÍTULO I.- Dirección Pública Profesional. Ordenación

Artículo 31.- Dirección Pública Profesional.
Artículo 32.- Personal directivo público profesional.
Artículo 33.- Funciones de los puestos de trabajo de naturaleza directiva.
Artículo 34.- Requisitos de los puestos de trabajo de naturaleza directiva.
Artículo 35.- Monografías de puestos directivos.
Artículo 36.- Instrumentos de Ordenación de puestos de trabajo de naturaleza directiva.

CAPÍTULO II.- Procedimiento de designación y régimen jurídico del personal directivo público profesional

Artículo 37.- Procedimiento de designación del personal directivo público profesional.
Artículo 38.- Responsabilidad por la gestión: evaluación de los resultados.
Artículo 39.- Régimen jurídico aplicable al personal directivo público profesional.

TÍTULO IV.- ORDENACIÓN Y ESTRUCTURA DEL EMPLEO PÚBLICO.

CAPÍTULO I.- La ordenación del empleo en el sector público vasco

Sección Primera.- Instrumentos de ordenación del empleo público de las Administraciones públicas vascas

Artículo 40.- El puesto de trabajo.
Artículo 41.- Asignación provisional de funciones
Artículo 42.- Agrupación de puestos de trabajo. Áreas Funcionales.
Artículo 43.- Clases de puestos de trabajo.
Artículo 44.- Reserva de funciones públicas. Excepciones.
Artículo 45.- Las relaciones de puestos de trabajo.

Artículo 46.- Contenido de las relaciones de puestos de trabajo.
Artículo 47.- Instrumentos complementarios de ordenación del empleo público.

Sección Segunda.- Instrumentos de planificación del empleo público

Artículo 48.- La planificación del empleo público.
Artículo 49.- Planes de Ordenación del empleo público.
Artículo 50.- Readscripciones de dotaciones de puestos de trabajo.
Artículo 51.- Plantillas presupuestarias.
Artículo 52.- Oferta de Empleo Público.
Artículo 53.- Registro de Personal y Gestión Integrada de Recursos Humanos.

Sección Tercera.- Otros instrumentos para la ordenación y planificación del empleo público

Artículo 54.- La evaluación del desempeño.
Artículo 55.- Los análisis de puestos de trabajo.

CAPÍTULO II.- La estructura del empleo público vasco

Artículo 56.- Grupos de clasificación.
Artículo 57.- Cuerpos de personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Otros instrumentos para la agrupación de personal funcionario en las Administraciones públicas forales, locales y Universidad del País Vasco.
Artículo 58.- Escalas y subescalas.
Artículo 59.- Opciones.
Artículo 60.- Especialidades.
Artículo 61.- Adscripción de los puestos de trabajo a los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.
Artículo 62.- Personal laboral.

TÍTULO V.- ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO

CAPÍTULO I.- Adquisición y pérdida de la relación de servicio.

Artículo 63.- Adquisición de la condición de personal funcionario de carrera y de personal laboral fijo.
Artículo 64.- Causas de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera y del vínculo de personal laboral fijo.

Artículo 65.- Renuncia a la condición de personal funcionario.
Artículo 66.- Pérdida de la condición de personal funcionario como consecuencia de la pérdida de la nacionalidad.
Artículo 67.- Jubilación del personal funcionario de las Administraciones públicas vascas.
Artículo 68.- Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.
Artículo 69.- Rehabilitación de la condición de personal funcionario en las Administraciones públicas vascas.

CAPÍTULO II.- Principios y requisitos de acceso al empleo en el sector público vasco.

Artículo 70.- Principios rectores que informan el acceso al empleo en el sector público vasco.
Artículo 71.- Requisitos para el acceso al empleo público vasco.
Artículo 72.- Acceso al empleo público de personas nacionales de otros Estados.
Artículo 73.- Acceso al empleo público en el sector público vasco de personal funcionario de organismos internacionales.
Artículo 74.- Acceso al empleo en el sector público vasco de personas con discapacidad.
Artículo 75.- Sistemas de acceso al empleo público de personas con discapacidad y reserva de plazas.

TÍTULO VI.- SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL EMPLEADO EN EL SECTOR PÚBLICO VASCO

CAPÍTULO I.- Procesos y sistemas de selección de personal empleado en el sector público vasco.

Artículo 76.- Criterios generales de los sistemas de selección del personal funcionario de carrera y laboral fijo.
Artículo 77.- Criterios de selección del personal funcionario interino y laboral temporal.
Artículo 78.- Sistemas de selección de personal funcionario de carrera y de personal laboral fijo.
Artículo 79.- Bases de la convocatoria.
Artículo 80.- Instrumentos de selección.

CAPÍTULO II.- Órganos de selección en el empleo público.

Artículo 81.- Órganos de selección. Principios generales que informan su configuración y actuación.
Artículo 82.- Órganos permanentes de selección.

CAPÍTULO III.- Formación en el empleo público vasco. El Instituto Vasco de Administración Pública.

Artículo 83.- La formación en el empleo público vasco.
Artículo 84.- Funciones del Instituto Vasco de Administración Pública en materia de formación del personal empleado público.

TÍTULO VII.-LA CARRERA PROFESIONAL

CAPÍTULO I.- Concepto y modalidades de carrera profesional en las Administraciones públicas vascas.

Artículo 85.- La carrera profesional. Concepto.
Artículo 86.- Modalidades de carrera profesional del personal funcionario de carrera.

CAPÍTULO II- Carrera profesional vertical y horizontal.

Artículo 87.- Carrera profesional vertical.
Artículo 88.- Carrera profesional horizontal. Desarrollo profesional.

CAPÍTULO III- Carrera profesional horizontal. Grados de desarrollo profesional.

Artículo 89- Grado de desarrollo profesional. Concepto.
Artículo 90- Régimen jurídico del reconocimiento de grados de desarrollo profesional.

CAPÍTULO IV.- Promoción interna.

Artículo 91.- La promoción interna del personal funcionario de carrera y laboral fijo.
Artículo 92.- Promoción interna vertical.
Artículo 93.- Promoción interna horizontal.

TÍTULO VIII.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD

CAPÍTULO I.- Modalidades de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario.

Artículo 94.- La provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones públicas vascas.
Artículo 95.- Pérdida de la adscripción definitiva a un puesto de trabajo.
Artículo 96.- Provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal laboral.

CAPÍTULO II.- Concurso

Artículo 97.- Provisión de puestos de trabajo mediante concurso.
Artículo 98.- La convocatoria del concurso.
Artículo 99.- Convocatoria unitaria de concursos.
Artículo 100.- Valoración de los concursos y reglas adicionales.
Artículo 101.- Remoción del personal funcionario que haya obtenido un puesto de trabajo por concurso.

CAPÍTULO III.- Libre designación

Artículo 102.- Libre designación como sistema de provisión de puestos de trabajo.
Artículo 103.- Cese del personal funcionario en los puestos de libre designación.

CAPÍTULO IV.- Órganos técnicos de provisión de puestos de trabajo.

Artículo 104.- Órganos técnicos de provisión de puestos.

CAPÍTULO V.- Otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

Artículo 105.- La adscripción provisional.
Artículo 106.- Comisión de servicios.
Artículo 107.- Comisión de servicios en otra Administración pública.
Artículo 108.- Comisión de servicios en programas de cooperación.
Artículo 109.- Comisión de servicios forzosa.
Artículo 110.- Comisión de servicios para la puesta en marcha de proyectos y desempeño de funciones especiales no asignadas específicamente a un puesto de trabajo.
Artículo 111.- Causas de finalización de las comisiones de servicios.
Artículo 112.- Reasignación de efectivos.
Artículo 113.- Redistribución de efectivos.

CAPÍTULO VI.- Movilidad del personal funcionario público.

Artículo 114.- Movilidad por razón de violencia de género o acoso laboral o sexual.
Artículo 115.- Movilidad por razón de violencia terrorista.
Artículo 116.- Movilidad por motivos de salud.
Artículo 117.- Movilidad por sanción disciplinaria de traslado forzoso.
Artículo 118.- Movilidad entre Administraciones públicas vascas.

TÍTULO IX.- SISTEMA RETRIBUTIVO EN EL EMPLEO PÚBLICO VASCO

Artículo 119.- Principios y requisitos generales del sistema retributivo.
Artículo 120.- Sistema retributivo del personal funcionario.
Artículo 121.- Retribuciones básicas.
Artículo 122.- Retribuciones complementarias.
Artículo 123.- Pagas extraordinarias.
Artículo 124.- Indemnizaciones por razón de servicio.
Artículo 125.- Retribuciones del personal laboral.
Artículo 126.- Retribuciones del personal que desempeñe puestos de Dirección Pública Profesional.
Artículo 127.- Retribuciones del personal funcionario en prácticas.
Artículo 128.- Retribuciones del personal funcionario que presta servicios en destinos ubicados fuera de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
Artículo 129.- Retribuciones del personal funcionario interino.
Artículo 130.- Retribuciones del personal eventual.
Artículo 131.- Retribuciones diferidas.
Artículo 132.- Complementos personales transitorios.
Artículo 133.- Deducción de retribuciones.
Artículo 134.- Pagos indebidos.
Artículo 135.- Devengo de las retribuciones.

TÍTULO X.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL FUNCIONARIO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS

Artículo 136.- Situaciones administrativas del personal funcionario. Criterios generales.
Artículo 137.- Servicio activo.
Artículo 138.- Servicios especiales.
Artículo 139.- Servicio en otras Administraciones públicas.

Artículo 140.- Servicios como personal directivo público profesional en el sector público.
Artículo 141.- Excedencia voluntaria por interés particular.
Artículo 142.- Excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino.
Artículo 143.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
Artículo 144.- Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
Artículo 145.- Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género.
Artículo 146.- Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista.
Artículo 147.- Excedencia voluntaria incentivada.
Artículo 148.- Excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público.
Artículo 149.- Expectativa de destino.
Artículo 150.- Excedencia forzosa temporal.
Artículo 151.- Excedencia forzosa.
Artículo 152.- Régimen jurídico de la excedencia forzosa.
Artículo 153.- Suspensión de funciones.
Artículo 154.- Suspensión provisional de funciones.
Artículo 155.- Suspensión firme de funciones.
Artículo 156.- Reingreso al servicio activo.
Artículo 157- Reingreso al servicio activo proveniente de una situación que conlleve reserva de puesto.
Artículo 158- Reingreso al servicio activo proveniente de una situación que no conlleve reserva de puesto.
Artículo 159.- Situaciones administrativas del personal funcionario interino.
Artículo 160.- Situaciones del personal laboral.

TÍTULO XI.- DERECHOS, DEBERES, CÓDIGO DE CONDUCTA, INCOMPATIBILIDADES Y RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO VASCO

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

Artículo 161.- Derechos individuales del personal empleado público vasco.
Artículo 162.- Derechos individuales ejercidos colectivamente.
Artículo 163.- Permisos del personal empleado público vasco.
Artículo 164.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Artículo 165.- Vacaciones.
Artículo 166.- Jornada de trabajo. Ordenación del tiempo de trabajo.

CAPITULO II.- Código ético y de conducta del personal empleado público vasco.

Artículo 167.- Principios generales que inspiran el código ético y de conducta del personal empleado público vasco.

CAPÍTULO III.- Responsabilidad y régimen de incompatibilidades.

Artículo 168.- Responsabilidad del personal empleado público vasco.
Artículo 169.- Responsabilidad patrimonial.
Artículo 170.- Responsabilidad penal.
Artículo 171.- Responsabilidad disciplinaria.
Artículo 172.- Régimen de incompatibilidades.

TÍTULO XII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I.- Disposiciones generales y principios del régimen disciplinario.

Artículo 173.- Ámbito de aplicación.
Artículo 174.- Ejercicio de la potestad disciplinaria. Responsabilidad disciplinaria.
Artículo 175.- Principios del régimen disciplinario.
Artículo 176.- Extinción de la responsabilidad disciplinaria y prescripción de faltas y sanciones.
Artículo 177.- Anotación y cancelación de sanciones disciplinarias.

CAPÍTULO II.- Infracciones disciplinarias.

Artículo 178.- Tipificación de infracciones.
Artículo 179.- Faltas muy graves.
Artículo 180.- Faltas graves.
Artículo 181.- Faltas leves.
Artículo 182.- Criterios para la calificación de las faltas.

CAPÍTULO III.- Sanciones disciplinarias.
Artículo 183.- Tipos de sanciones.
Artículo 184.- Sanciones que pueden imponerse según el tipo de infracción.
Artículo 185.- Criterios para la graduación de las sanciones.

CAPÍTULO IV.- Procedimiento disciplinario
Artículo 186.- Normas generales del procedimiento disciplinario.
Artículo 187.- Medidas provisionales.

TÍTULO XIII.- DE LA NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA

Artículo 188.- Perfiles lingüísticos y Planes de Normalización del uso del euskera.
Artículo 189.- El euskera en los procesos selectivos y de provisión.
Artículo 190.- Funciones del Instituto Vasco de Administración Pública en la formación lingüística y en la acreditación de los perfiles lingüísticos.
Artículo 191.- La convalidación y otros sistemas de acreditación del conocimiento del euskera.

TÍTULO XIV.- DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS.

Artículo 192.- Principios generales para la ordenación de la negociación.
Artículo 193.- Principios orientadores de la actividad negociadora.
Artículo 194- Órganos técnicos de negociación colectiva.
Artículo 195.- Aprobación de acuerdos de condiciones de trabajo y convenios colectivos en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
Artículo 196.- Mesas de Negociación.
Artículo 197.- Mesa Marco de Negociación de las Administraciones públicas vascas.
Artículo 198.- Negociación colectiva por asociaciones municipales y entidades supramunicipales.
Artículo 199.- Unidades electorales.
Artículo 200.- Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

- Disposición Adicional Primera.- Adscripción definitiva a los nuevos Grupos y Subgrupos de Clasificación profesional.
- Disposición Adicional Segunda.- Clasificación de los puestos de trabajo en los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales sin requisito de titulación personal funcionario de las Administraciones públicas vascas.
- Disposición Adicional Tercera.- Regulación de las situaciones en las que el personal no puede ser integrado en los cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación de las Administraciones públicas vascas.
- Disposición Adicional Cuarta.- Procedimientos específicos de Integración en los nuevos Grupos y Subgrupos de Clasificación B y C1, en el ámbito de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

- Disposición Adicional Quinta.- Equivalencia de cuerpos y escalas de las Administraciones públicas vascas.
- Disposición Adicional Sexta.- Integración en cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales sin requisito de titulación del personal funcionario transferido.
- Disposición Adicional Séptima.- Supuestos especiales de movilidad entre escalas.
- Disposición Adicional Octava.- Acceso al cuerpo sin cumplir el requisito de titulación.
- Disposición Adicional Novena.- Agrupaciones de personal funcionario de otras Administraciones Públicas.
- Disposición Adicional Décima.- Personal directivo público profesional de las Administraciones públicas vascas.
- Disposición Adicional Undécima- Efectos del silencio administrativo en los procedimientos previstos en esta Ley.
- Disposición Adicional Duodécima.- Asistencia técnica a las entidades locales vascas para la puesta en marcha de los instrumentos de gestión previstos en esta Ley.
- Disposición Adicional Decimotercera.- Código ético, régimen de incompatibilidades y deberes del personal eventual y personal directivo público profesional al servicio del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Disposición Adicional Decimocuarta.- Personal funcionario de la Comunidad Autónoma de Euskadi destinado en Osakidetza-Servicio vasco de salud.
- Disposición Adicional Decimoquinta.- Planes de Igualdad.
- Disposiciones Adicional Decimosexta.- Medidas de acción positiva en el acceso al empleo público a favor de las víctimas de terrorismo.
- Disposición Adicional Decimoséptima.- Régimen de aseguramiento del personal funcionario.
- Disposición Adicional Decimoctava.- Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad.
- Disposición Adicional Decimonovena.- Actualización de titulaciones.
- Disposición Adicional Vigésima.- Desempeño de puestos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi por personal estatutario y personal funcionario docente no universitario.
- Disposición Adicional Vigesimoprimera.- Personal no homologado.
- Disposición Adicional Vigesimosegunda.- Condiciones de trabajo del personal laboral subrogado.

- Disposición Adicional Vigesimotercera.- Relación de puestos de trabajo de personal eventual.
- Disposición Adicional Vigesimocuarta.- Comisiones de servicios en el extranjero.
- Disposición Adicional Vigesimoquinta.- Mesa General de Negociación en el ámbito del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Disposición Adicional Vigesimosexta. Unidades electorales en Osakidetza-Servicio vasco de salud y en la Universidad del País Vasco.
- Disposición Adicional Vigesimoséptima.- Centros especiales de empleo.
- Disposición Adicional Vigesimoctava.- Personal laboral por tiempo indefinido, en cumplimiento de sentencia judicial.
- Disposición Adicional Vigesimonovena.- Personal funcionario de la Administración local con habilitación de carácter nacional.
- Disposición Adicional Trigésima.- Jubilación parcial y anticipada del personal funcionario de las Administraciones públicas vascas.
- Disposición Adicional Trigésimo Primera.- Reducción del complemento específico a los efectos de autorizar la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas.
- Disposición Adicional Trigésimo Segunda.- Superación del límite previsto en el art. 7.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas.
- Disposición Adicional Trigésimo Tercera.-Regulación por las Administraciones públicas vascas de los aspectos contemplados en esta Ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- Disposición Transitoria Primera.- Puestos calificados como de personal directivo público profesional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Disposición Transitoria Segunda.- Dirección Pública Profesional y Administraciones forales, locales y de la Universidad del País Vasco.
- Disposición Transitoria Tercera.- Sistema de equivalencias entre grados personales y grados de desarrollo profesional.
- Disposición Transitoria Cuarta.- Grado de desarrollo profesional transitorio y personalizado.
- Disposición Transitoria Quinta.- Régimen transitorio de consolidación del grado personal.
- Disposición Transitoria Sexta.- Situaciones administrativas reconocidas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Empleo Público.
- Disposición Transitoria Séptima.- Aplicación transitoria de la determinación anual de la cuantía del complemento de destino.
- Disposición Transitoria Octava.- Interdicción de retribuciones de carrera a cuenta.

- Disposición Transitoria Novena.- Entrada en vigor del nuevo sistema de titulaciones universitarias.
- Disposición Transitoria Décima.- Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario.
- Disposición Transitoria Undécima.- Personal funcionario que resulta adscrito a una entidad instrumental.
- Disposición Transitoria Duodécima.- Promoción interna horizontal excepcional dentro del Grupo A de clasificación.
- Disposición Transitoria Decimotercera.- Personal empleado público que ocupe en la actualidad puestos de trabajo clasificados como propios del Personal Directivo Profesional.
- Disposición Transitoria Decimocuarta.- Garantía de derechos retributivos.
- Disposición Transitoria Decimoquinta.- Trienios devengados con anterioridad a la integración en los cuerpos que se crean en esta Ley.
- Disposición Transitoria Decimosexta.- Procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.
- Disposición Transitoria Decimoséptima.- Período transitorio hasta la publicación de las resoluciones de integración en los cuerpos, escalas y Agrupaciones profesionales sin requisitos de titulación.
- Disposición Transitoria Decimoctava.- Procesos especiales de funcionarización o laboralización del personal empleado público.
- Disposición Transitoria Decimonovena- Proceso especial de consolidación de empleo en las Administraciones públicas vascas.
- Disposición Transitoria Vigésima.- Consolidación de empleo en Grupos de Clasificación con altos porcentajes de interinidad.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Disposición Derogatoria única.

DISPOSICIONES FINALES

- Disposición Final Primera.- Autorización al Gobierno Vasco para aprobar un decreto sobre cuerpos y escalas del personal funcionario de las Administraciones públicas vascas.
- Disposición Final Segunda.- Resoluciones de integración en cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales sin requisitos de titulación.
- Disposición Final Tercera.- Modificación del artículo 29 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, sobre «Ley de Gobierno».
- Disposición Final Cuarta.- Habilitación normativa.
- Disposición Final Quinta.- Entrada en vigor.

ANEXO AL PROYECTO DE LEY.- ORDENACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL E INSTITUCIONAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

Artículo 1.- Cuerpos de personal funcionario de Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

Artículo 2.- Integración del personal funcionario de los cuerpos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos en los cuerpos que se crean por esta Ley.

Artículo 3.- Efectos derivados de la integración en cuerpos o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I.- La Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, estableció el marco normativo que posibilitó la puesta en marcha de un modelo que dio cobertura a las políticas de empleo público de las diferentes Administraciones públicas vascas. Ese desarrollo normativo se basó en la competencia atribuida a la Comunidad Autónoma por el artículo 10.4 del Estatuto de Autonomía del País Vasco, y su pretensión última era construir una función pública común para la totalidad de las Administraciones públicas vascas.

Las Administraciones públicas vascas han desarrollado las políticas de recursos humanos que, como consecuencia de la negociación y el acuerdo, han permitido configurar un entramado de normas en el marco del modelo de la Ley 6/1989, de 6 de julio, citada.

La Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, con el objetivo de crear un modelo vasco de función pública, estableció algunos elementos básicos comunes que lo identificaran, sin perjuicio de las singularidades derivadas de cada Administración Vasca y de sus potestades de autoorganización. Por una parte, el concepto de “sector público vasco” ha ido insertándose paulatinamente en algunas leyes de la Comunidad Autónoma; y, por la otra, la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, abogó por su aplicación a todas las Administraciones públicas vascas e, incluso, al personal laboral en buena parte de sus previsiones.

La cimentación de este modelo de función pública se ha realizado gradualmente en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi y, especialmente, a partir del año 1993 a través del desarrollo reglamentario de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca y de los principios de actuación en materia de empleo público sustentados en el Informe de la Comisión para la Racionalización y Mejora de la Administración Pública (CORAME). En la fase inicial del desarrollo reglamentario se publicaron normas destinadas al conjunto de las Administraciones públicas vascas, como fue el caso del Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo del personal funcionario, aprobado por Decreto 190/2004, de 13 de octubre. En fases posteriores se publicaron nuevos reglamentos, algunos de ellos de aplicación exclusiva para la Administración General de la Comunidad Autónoma y sus Organismos Autónomos. Se constituía así un modelo que pretendía consolidar un marco común para las Administraciones públicas vascas pero con el respeto a la autonomía de las Administraciones local, foral y la Universidad del País Vasco, para poder desarrollar las peculiaridades del empleo público de las mismas.

En este sentido, la Ley de Empleo Público Vasco no conlleva menoscabo o indebida afectación a las competencias de autoorganización de las Administraciones afectadas, a las que se les reconoce una amplia capacidad de determinación sobre su empleo público.

Esta Ley de Empleo Público Vasco entronca directamente con ese largo proceso de racionalización y modernización de la función pública. Algunos de los elementos del modelo vigente siguen teniendo un papel relevante en el nuevo marco normativo, como puede ser el papel del puesto de trabajo como elemento central en el empleo público, pero, a su vez, posibilita mantener elementos diferenciadores o desarrollados específicamente por alguna de las administraciones públicas en los últimos años, como puede ser el desarrollo y la definición de áreas funcionales o el papel fundamental de los planes de empleo público en las políticas de ordenación de los recursos humanos; sin embargo, también se proponen una serie de cambios sustantivos en algunos elementos nucleares del sistema como consecuencia del contexto normativo que articula el empleo público en estos últimos años, en el que se establece una concepción abierta del empleo público que permite, por tanto, unos márgenes de configuración normativa bastante amplios en su desarrollo, sobre todo en los aspectos relativos a las cuestiones estructurales o que tienen una dimensión objetiva en las relaciones de empleo público, tales como las concernientes a la Dirección Pública Profesional, la ordenación y estructura del empleo público, la carrera profesional, la evaluación del desempeño y el sistema retributivo.

Todos esos elementos estructurales exigen que sea el legislador autonómico el que defina su alcance y su función. De ahí, la trascendencia que tiene la aprobación de esta Ley de Empleo Público Vasco, pues activa aquellos elementos que pueden resultar más innovadores como son: Dirección Pública Profesional, la carrera profesional, la evaluación del desempeño, el sistema retributivo y los sistemas de provisión de puestos de trabajo.

La mejora de la calidad institucional del empleo público vasco debe ser uno de los referentes para el desarrollo de esta Ley, cuyo objetivo último no es otro que introducir aquellos elementos básicos de innovación que hagan del empleo público una institución con alto grado de profesionalización, imparcial y responsable por la gestión de sus resultados.

La Ley muestra, en consecuencia, elementos de continuidad con el modelo anterior, pero asimismo contiene amplios márgenes para que cada una de las administraciones públicas incluidas en su ámbito puedan tomar decisiones que, respetando el margen de la negociación colectiva en el empleo público y los elementos comunes definidos en la Ley, resuelvan las necesidades de cada una de ellas sin dejar por ello de, en su conjunto, articular un modelo común de empleo público. Por ello, la Ley es sumamente respetuosa con la autonomía foral y local, la autonomía universitaria, así como con las potestades normativas y de organización propia de cada gobierno territorial.

En efecto, en todas aquellas cuestiones que tienen implicaciones estructurales u organizativas, la Ley reconoce la autonomía y las potestades normativas y de organización inherentes a los gobiernos forales y locales para definir, en cada caso, su aplicabilidad e intensidad en su puesta en marcha. Así sucede, por ejemplo, en materia de Dirección Pública Profesional, en donde cada nivel de gobierno determinará, en su caso, qué puestos de trabajo se reservarán para su provisión por ese sistema de designación. Lo mismo ocurre en materia de ordenación de puestos de trabajo, relaciones de puestos de trabajo, áreas funcionales o análisis funcionales, respetando los márgenes de actuación de las distintas Administraciones. Algo similar puede decirse del modelo de carrera profesional, en donde cada Administración pública determinará voluntariamente si se implanta un modelo de carrera profesional vertical u horizontal, o mixto, o, incluso, si mantiene transitoriamente el modelo actualmente existente. En cualquier caso, la Ley proporciona una serie de instrumentos a través de los cuales se podrá cooperar, demandar asistencia técnica o encomendar la gestión a otra institución en estas materias. Para hacer efectiva esa cooperación y asistencia, la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y, el Instituto Vasco de Administración Pública, se transforman en piezas sustanciales del modelo propuesto.

La Ley establece un marco flexible de instrumentos de gestión de personas que pueden ser aplicados con intensidad variable en cada estructura administrativa en función de las necesidades que en cada caso se susciten. Así, pues, se puede aportar en cada caso y con criterios de flexibilidad, la salvaguarda de la autonomía de cada entidad y el respeto a sus potestades normativas y de autoorganización.

Ha de señalarse, igualmente, que en el procedimiento de elaboración de la Ley de Empleo Público Vasco, se han respetado las exigencias establecidas al respecto en la Ley 8/2003, de 22 de diciembre, del procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general.

II.- La Ley de Empleo Público Vasco se estructura en un Título Preliminar, catorce Títulos específicos, treinta y tres disposiciones adicionales, veinte disposiciones transitorias, una disposición derogatoria, cinco disposiciones finales y un Anexo.

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

La conceptuación de la Ley como norma de carácter integral tiene importantes consecuencias también en el plano de su aplicabilidad no sólo al personal funcionario público, sino también, en todo lo que les resulte de aplicación, al propio personal laboral al servicio de las Administraciones públicas vascas.

Igualmente, la Ley reconoce la singular naturaleza de las entidades participadas o financiadas mayoritariamente por las Administraciones públicas vascas, extendiendo la aplicabilidad de determinados contenidos de la misma a estas entidades.

III.- El Título I tiene por objeto la regulación de los órganos del empleo público vasco y de sus propias competencias. Parece razonable regular, en primer lugar, cuáles son los elementos organizativos o de "gobierno" de la propia institución. Este Título I se subdivide en tres Capítulos. El primero se ocupa de los "órganos comunes del empleo público", y en esta regulación el punto más relevante es, sin duda, la creación de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, un órgano que está llamado a ejercer, tanto por su composición como por sus funciones, un importante papel en el desarrollo y cohesión de un modelo integral de empleo público en Euskadi. Se configura como un órgano técnico de coordinación, intercambio de información, consulta y cooperación de los tres niveles territoriales de Gobierno y de la Universidad del País Vasco, así como de impulso en el proceso de integración de sus estructuras de personal. También tendrá una posición relevante el Consejo Vasco del Empleo Público como órgano en el que los representantes de la Administración y los representantes del personal empleado público analizarán y propondrán soluciones ante los problemas más relevantes en el empleo público.

Asimismo, irrumpe con la condición de nuevo órgano común el Gobierno Vasco, al que se le atribuye una relación de facultades pormenorizadas sobre diversos aspectos regulados en esta Ley. Dicha previsión resulta del todo pertinente, puesto que de forma inmediata permite responsabilizar a un órgano concreto de tareas de desarrollo reglamentario que resultan de todo punto imprescindibles para la puesta en práctica de objetivos importantes y novedosos incluidos en esta Ley.

En este sentido, todas las facultades atribuidas al Gobierno Vasco como órgano común, responden a la función de ser aplicables a la generalidad de las Administraciones públicas vascas, por lo que se justifica que se residencien en el órgano ejecutivo común del empleo público.

El Capítulo II detalla los órganos competentes en materia de empleo público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como un largo listado de competencias que pueden ejercer los mismos. Los órganos superiores son aquellos que diseñan y ejecutan la política de personal, y entre ellos destaca el papel atribuido al Gobierno Vasco en la dirección del modelo

pero, sobre todo, la posición de centralidad que se otorga al departamento competente en materia de empleo público.

Y, por último, el tercer Capítulo tiene por objeto prever una serie de reglas genéricas y abiertas referidas a los órganos competentes en materia de empleo público de las entidades forales y locales que se asienta en el reconocimiento del principio de autonomía foral y local.

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

Entre otros aspectos, se contempla la duración máxima de los programas de carácter temporal, a fin de evitar la reproducción de un mal endémico en la Administración, como es la alta temporalidad de su personal y con ella la necesidad de procesos de consolidación que la mitiguen.

V.- Se incorpora en el Título III un elemento novedoso en el marco legal del empleo público vasco si bien ya había sido objeto de regulación en el ámbito de la Comunidad Autónoma. La Dirección Pública Profesional se define como aquel conjunto de puestos de trabajo que cada Administración pública determina de tal naturaleza en uso de sus potestades de auto-organización. Prima, por tanto, en esta regulación, por un lado, la dimensión organizativa y, por otro, la voluntad de cada nivel de gobierno a la hora de delimitar las estructuras de la Dirección Pública Profesional.

El Título III ordena con detalle la Dirección Pública Profesional en las Administraciones públicas vascas, definiendo un conjunto de reglas a las que deberá sujetarse toda Administración pública que inserte en su seno la Dirección Pública Profesional.

Si bien no con una regulación acabada como la que presenta esta Ley, la figura del directivo público profesional ya se encontraba implantada en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, tal y como se deduce de la lectura de la Ley 14/1988, de 28 de octubre, de retribuciones de Altos Cargos, donde se distingue nítidamente el régimen de los Altos Cargos de la Administración y el de los puestos directivos de las sociedades públicas y entes públicos de derecho privado de la Comunidad Autónoma.

Cabe mencionar, asimismo, la Ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los Cargos Públicos, que incluye en su ámbito de aplicación al personal directivo perteneciente al

sector público de la Comunidad Autónoma del País Vasco, y a las personas designadas por el Gobierno Vasco o por un cargo público para ocupar un cargo de dirección o administración en entidades de naturaleza y capital mayoritariamente privado o en cualquier otra entidad en que su control corresponda a varias Administraciones públicas o a sus respectivos sectores públicos, además del personal eventual de la Comunidad Autónoma de Euskadi con rango igual o superior a director o directora. A este personal se le aplica igualmente el Decreto 156/2016, de 15 de noviembre, sobre obligaciones y derechos del personal cargo público.

El Título III, en primer lugar, define quiénes tendrán la consideración del personal directivo público profesional, añadiendo a continuación una descripción de las funciones que permiten a la Administración identificar, en el marco de su capacidad de autoorganización, la naturaleza directiva de los puestos y los requisitos para el desempeño de los mismos. En el supuesto de las entidades locales, la regulación de la Dirección Pública Profesional se regirá por la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones locales de Euskadi y, supletoriamente, por lo dispuesto en esta Ley.

Una atención especial se prevé en la Ley para el desarrollo del procedimiento de designación de directivos públicos profesionales, basado en los principios de mérito, capacidad e idoneidad, publicidad y concurrencia, derivando a un posterior desarrollo reglamentario el resto de aspectos que deben definir esta nueva figura administrativa.

VI.- El Título IV regula la ordenación y estructura del empleo público, sistematizando tan importante materia en dos amplios Capítulos. El primero regula los instrumentos de ordenación y planificación del empleo público como pueden ser las agrupaciones de puestos de trabajo, conocidas como Áreas Funcionales en el campo de la Administración de la Comunidad Autónoma y los análisis de las funciones y características de los distintos puestos de trabajo. En todo caso, la regulación permite a las distintas Administraciones públicas graduar la intensidad y los instrumentos concretos que puedan activar para su aplicación efectiva.

La Ley opta asimismo por establecer una regla general de funcionarización del personal al servicio de las Administraciones públicas vascas que, no obstante, prevé un amplio listado de ámbitos tasados en los que es posible establecer un vínculo de naturaleza laboral. Dicha opción se complementa con la expresa determinación de una serie de funciones públicas cuyo ejercicio, en todo caso, queda reservado a personal funcionario.

La concepción de la relación de puestos de trabajo busca la flexibilidad del modelo partiendo de una concepción limitada en cuanto a sus contenidos que, posteriormente, debe ser desarrollada por una serie de instrumentos complementarios de gestión.

Los instrumentos de planificación del empleo público reciben un tratamiento específico. Se regulan los Planes de Ordenación del empleo público vasco. Asimismo, se prevén la Oferta de Empleo Público, las plantillas presupuestarias y el Registro de Personal como instrumentos de planificación del empleo público de las Administraciones públicas vascas.

Una atención especial cabe prestar a la regulación que se lleva a cabo de la evaluación del desempeño que puede permitir a las distintas Administraciones configurar dicho elemento como instrumento de mejora de la gestión y de desarrollo profesional del personal empleado público.

Así, se prevé que por medio de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, se logre una unificación de criterios para el desarrollo normativo que deban realizar las distintas Administraciones públicas vascas entre otros, sobre los efectos de la evaluación del desempeño en la carrera profesional.

El Capítulo II de este Título IV se ocupa de la estructura del empleo público. En este punto las innovaciones obedecen principalmente a la nueva configuración de los cuerpos y escalas de la Administración pública vasca. Pero también se incorporan elementos variables en su aplicación por las distintas administraciones públicas como pueden ser las subescalas, opciones y especialidades.

Es por ello por lo que se articula una delegación legislativa que se realiza en el Gobierno Vasco para aprobar el sistema de equivalencias entre las estructuras funcionariales autonómicas, forales y locales.

VII.- El Título V regula la adquisición y la pérdida de la condición de personal funcionario. Se estructura en dos Capítulos. El primero está dedicado a establecer una serie de reglas sobre la adquisición y pérdida de la condición de personal funcionario, así como, más tangencialmente, de personal laboral fijo al servicio de las Administraciones públicas vascas.

Entre los aspectos que se contemplan en este Título V, se encuentra la instauración de las reglas para dilucidar la petición de prórroga en el servicio activo que pueda cursar el personal funcionario. Pese a su relativa complejidad, resulta un régimen adecuado, ya que se valorarán combinadamente aspectos objetivos (la existencia o no de necesidades imperiosas de atención al servicio) y subjetivos (la evaluación del desempeño, el nivel de cumplimiento horario y de asistencia al trabajo, la capacidad psicofísica y la permanencia en el servicio activo o en situaciones administrativas con reserva de puesto de trabajo).

El Capítulo II está dedicado a los principios y requisitos de acceso al empleo, previendo no sólo los principios constitucionales y aquellos otros recogidos en la legislación básica, sino algunos otros de carácter adicional que se aplican a todo el personal empleado público del sector público vasco, así como una serie

de importantes medidas de acción positiva en materia de acceso para personas con discapacidad, estableciéndose incluso un sistema específico de acceso para dicho colectivo.

VIII.- El Título VI, sobre selección y formación del personal empleado en el sector público vasco, consta de tres Capítulos. El Capítulo I se ocupa de los procesos y sistemas de selección del personal empleado público, donde se regulan los diferentes procedimientos de acceso al empleo público, las bases de convocatoria y los instrumentos de selección.

Los órganos de selección del empleo público vasco se recogen en el Capítulo II. Y allí se apuesta por la profesionalización de los mismos y se establece una serie de interdicciones en torno a determinados colectivos de personas que no pueden formar parte de estos órganos con el fin de salvaguardar el principio de imparcialidad, la objetividad y la profesionalidad en el desarrollo de los diferentes procesos selectivos. Se prevé, asimismo, la posibilidad de configurar órganos permanentes de selección.

La formación en el empleo público y el papel en el desarrollo de esta importante política de gestión de recursos humanos en las Administraciones públicas vascas es objeto de tratamiento en el Capítulo III del citado Título VI. Sin perjuicio de salvaguardar las competencias en esta materia de los diferentes niveles de gobierno, el papel que cumple el Instituto Vasco de Administración Pública en el diseño, organización y gestión de los diferentes programas formativos del personal empleado público y del personal directivo público profesional, se configura como fundamental.

IX.- La regulación de la carrera profesional es uno de los elementos cuyo desarrollo posibilitará la implantación en las distintas administraciones públicas de nuevas políticas en la gestión de los recursos humanos que superen el marco vigente hasta la fecha. La regulación de esta importante materia se lleva a cabo en el Título VII de la Ley pero, asimismo, la comprensión final del modelo exige tener en cuenta una serie de disposiciones transitorias que se recogen al final del texto.

La Ley establece las bases para que las distintas Administraciones públicas vascas puedan crear modelos de carrera profesional basados en la progresión profesional del personal funcionario. El dato distintivo es que la carrera profesional no solo tiene una dimensión subjetiva, esto es, como derecho del personal funcionario, sino que también la Ley pone énfasis en su dimensión objetiva; es decir, como un instrumento de gestión para hacer más eficiente el funcionamiento y la prestación de servicios de las Administraciones públicas.

La Ley, por otra parte, incorpora las diferentes modalidades de carrera profesional previstas por el legislador básico, pero además incluye la posibilidad de que las Administraciones públicas no solo prevean la carrera

vertical y horizontal, sino además una carrera mixta que combine ambas modalidades.

El elemento central del modelo de carrera profesional es, sin duda, el grado de desarrollo profesional. El objetivo que, de alguna manera, persigue el marco que se estructura en la Ley no es otro sino la profesionalización efectiva del empleo público vasco. Así la carrera profesional horizontal se articula en torno a la determinación de una serie de grados de desarrollo profesional que pueden ser objeto de acreditación, de manera progresiva, por parte del personal funcionario.

La Ley señala que la efectividad de la implantación y el desarrollo de las distintas modalidades de carrera profesional horizontal estará sometida al necesario desarrollo normativo por parte de cada una de las Administraciones públicas vascas, si bien, el Gobierno vasco, de acuerdo con los criterios que al respecto indique la Comisión de Coordinación de Empleo Público de Euskadi, deberá elaborar un reglamento sobre desarrollo profesional y evaluación del desempeño, al objeto de validar los criterios que, con carácter común y homogéneo para todas las Administraciones públicas vascas, deberán definir sus respectivos modelos de desarrollo profesional.

El Capítulo II de este Título VII regula sucintamente en qué consiste la carrera profesional vertical, donde los términos del problema se asemejan a lo previsto en la legislación básica. Así, se define la carrera profesional vertical como el ascenso en la estructura de puestos de trabajo, de conformidad con los procedimientos de provisión regulados en esta Ley, desplegándose dicha carrera profesional vertical, en todo caso, dentro del mismo Grupo o Subgrupo de clasificación, cuerpo, escala o agrupación profesional sin requisitos de titulación.

La Ley, por tanto, deja un amplio abanico de soluciones a las Administraciones públicas vascas para que lleven a cabo una implantación de la carrera profesional en sus diferentes variantes pero, además, permite que transitoriamente se siga manteniendo el actual sistema, lo que facilita que se pueda producir una incorporación pausada y prudente del nuevo modelo conforme se identifiquen, en cada caso, las necesidades organizativas que se tratan de cubrir.

A su vez, se estima que resulta ser una medida igualmente acertada, la previsión de un sistema de reconocimiento recíproco de los diferentes niveles de desarrollo profesional acreditados por cada una de las Administraciones públicas vascas.

Complemento del modelo descrito es, sin duda, todo el sistema de promoción interna, tanto vertical como horizontal, que también se recoge en la Ley con la finalidad de dotar de expectativas de progresión profesional a aquel personal

que desempeña puestos de trabajo en Grupos o Subgrupos de clasificación para los que se exige una titulación inferior que la que acreditan.

X.- El Título VIII tiene por objeto los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, entre los cuales se regulan los diferentes supuestos de movilidad. El citado Título establece, en primer lugar, las diferentes modalidades de provisión de puestos de trabajo entre las que destacan el concurso y la libre designación, a las que se suman un abanico de procedimientos de provisión que pretenden dar respuestas puntuales a diferentes problemas con los que se enfrenta la Administración pública o, en particular, un determinado funcionario o funcionaria.

La regulación del concurso incorpora, como elemento novedoso, la acreditación previa de las competencias profesionales por parte de la persona funcionaria para la cobertura del respectivo puesto de trabajo. La profesionalidad, la valoración objetiva de méritos y capacidades, así como el cumplimiento de los requisitos requeridos para el correcto desempeño de las tareas son los elementos nucleares del modelo legalmente propuesto.

En esa misma dirección la regulación de los órganos técnicos de provisión exige que estén informados por los principios de imparcialidad, profesionalidad y especialización, así como, al igual que se prevé en los sistemas de acceso, por criterios de paridad en materia de género.

Por su parte, se regulan en este Título las comisiones de servicio, otorgándoseles una relevancia que no presentaban en la anterior Ley de la Función Pública Vasca. En este sentido, resulta imposible eludir la importancia real de este mecanismo de provisión transitoria de puestos en el conjunto de las Administraciones públicas, dotando así de eficiencia a las mismas y convirtiéndose en una posibilidad constatada de promoción profesional de los empleados públicos.

Este Título VIII, en su capítulo V, regula otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo, detallando las circunstancias en las que resulta procedente habilitar una adscripción provisional, así como la regulación de los procesos de reasignación de efectivos, que vienen vinculados a la aprobación de Planes de ordenación del empleo público. La regulación de estos procedimientos de provisión, por un lado, racionaliza algunos de los elementos tradicionales de este sistema y, por otro, flexibiliza su uso para las diferentes Administraciones públicas vascas con la finalidad de dotar a estos niveles de gobierno de unos instrumentos eficientes para obtener una racionalización y adecuación real de las plantillas de personal a las necesidades de cada momento.

XI.- El sistema retributivo se define en el Título IX. La Ley ha pretendido resaltar más su aspecto de instrumento de gestión que el de derecho del personal empleado público. A su vez, en este Título se consagran los principios

generales relativos al régimen retributivo, incorporando algunos novedosos en garantía de la igualdad de géneros o de la transparencia y de la publicidad.

Tras enumerar una serie de principios que informan ese sistema retributivo, la Ley regula la estructura típica del sistema de retribuciones.

Las retribuciones complementarias están directamente conectadas con el modelo de empleo público que se establece en la Ley y, particularmente, con el modelo de organización de carrera profesional y de evaluación del desempeño que cada Administración pública determine, de conformidad con lo establecido en este texto legal.

Así, se establecen una serie de complementos retributivos que se podrán o no aplicar según el modelo de empleo público que definitivamente se implante y, sobre todo, que adquieren pleno sentido a partir de la puesta en marcha del nuevo modelo de carrera profesional que lleve a cabo, en su caso, cada Administración pública. Entre tales complementos retributivos, se regula la percepción de los complementos personales transitorios, lo cual resulta de una utilidad incuestionable, sobre todo en lo que hace referencia a los supuestos, orden, alcance y forma en que se debe aplicar la absorción del complemento.

La Ley regula, asimismo, las pagas extraordinarias, las indemnizaciones por razón de servicio y las retribuciones del personal funcionario en prácticas, así como las retribuciones diferidas, la deducción y el devengo de retribuciones. Respecto de esto último, la regulación del pago indebido y del devengo de retribuciones contribuye a precisar y a dar seguridad jurídica a las causas de aplicabilidad, a las garantías y a los supuestos que puedan presentar circunstancias especiales.

XII.- Las situaciones administrativas del personal funcionario son objeto de regulación en el Título X de la Ley, contemplándose al respecto diversas reglas que coadyuvan a la seguridad jurídica.

Una de las principales novedades recogidas en este Título es la regulación de la situación administrativa del personal directivo público profesional en el sector público, permitiendo a dicho personal mantener la vinculación con su Administración de origen, con respeto de sus derechos a mantener la reserva del puesto de procedencia y a progresar en la carrera profesional.

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

Detallada es igualmente la regulación de las circunstancias y el procedimiento para hacer efectivo el reingreso del personal funcionario al servicio activo diferenciando a estos efectos, si el reingreso se solicita desde una situación administrativa que conlleve o no la reserva del puesto.

La Ley regula, también, todo el régimen de situaciones administrativas derivado de la aplicación de Planes de Ordenación del empleo público especialmente con la reasignación de efectivos.

Finaliza este Título con una mención expresa a las situaciones administrativas en las que puede encontrarse el personal funcionario interino y a la posibilidad de que los respectivos convenios colectivos puedan contemplar la aplicación de las situaciones administrativas previstas al personal empleado público laboral.

XIII.- El Título XI de la Ley tiene por objeto la regulación de los derechos y deberes del personal empleado público; no obstante, dado que se trata de un ámbito que por lo común es objeto de un particular desarrollo y concreción a través de los diferentes instrumentos de negociación colectiva, la Ley lleva a cabo una regulación de mínimos.

La regulación que ofrece esta Ley sobre el contenido del Título XI, presenta una sistemática adecuada, al poner en inmediata conexión los derechos, los valores éticos del servicio público y los deberes. De esta manera, se anuda con acierto el reconocimiento de una serie de valores éticos y la garantía de su coercibilidad, haciendo que resulten plenamente vigentes.

El Capítulo I de este Título aborda una enumeración de los derechos individuales y colectivos del personal empleado público vasco, sin perjuicio de que a través de los diferentes instrumentos de negociación colectiva se concrete su alcance, en cada caso, y se recogen una serie de previsiones en relación con las vacaciones y régimen de jornada del personal empleado público.

En este Capítulo merece un comentario específico la regulación del permiso parental y del permiso por cuidado de hijo o hija menor de doce meses, que se contempla a favor de cualquiera de las personas progenitoras. Se alinea, así, con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, conforme al sentido de su sentencia prejudicial de 16 de julio de 2015, sobre interpretación de directivas relativas al permiso parental en relación con la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (96/34/CE y 2006/54/CE).

El Capítulo II trata del Código ético y de los deberes del personal empleado público. Sin perjuicio de lo previsto en la regulación básica en esta materia, la Ley lleva a cabo un proceso de racionalización de los principios que inspiran la actuación del personal empleado público, encomendando a las Administraciones Públicas vascas la obligación de aprobar un código ético y de

conducta para su personal. No cabe duda que la trascendencia de los valores de lo público en la actuación del personal empleado público es uno de los elementos capitales para reforzar la legitimidad de la institución del empleo público y la actuación de las diferentes administraciones públicas ante la ciudadanía.

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

XIV.- La responsabilidad disciplinaria del personal empleado público es objeto de regulación en el Título XII de la Ley. El Capítulo I se ocupa de las disposiciones generales y de los principios del régimen disciplinario. Las infracciones disciplinarias se regulan en el Capítulo II y se clasifican como muy graves, graves y leves, permitiendo que las Administraciones públicas vascas puedan desarrollar reglamentariamente la aplicación de los criterios que permiten la tipificación de los hechos susceptibles de ser calificados como falta. Por su parte, el Capítulo III establece cuáles son las sanciones que se pueden imponer (esto es, la tipología de sanciones), y cuáles son los criterios para la graduación de las sanciones. Y, por último, el Capítulo IV se ocupa de enumerar una serie de normas generales de procedimiento y de regular las medidas provisionales que se pueden adoptar.

XV.- El Título XIII de la Ley se ocupa de la importante materia de la normalización lingüística en el empleo público vasco. En esta materia el trazado de la Ley ha seguido los principios y enunciados establecidos en su día por el legislador anterior, pero adaptando sus previsiones al nuevo contexto normativo y a las exigencias derivadas de la legislación básica actualmente en vigor.

La Ley plasma la apuesta de las Administraciones públicas vascas por la conformación de una Administración que preste sus servicios y desarrolle sus funciones en euskera igual que lo hace en castellano. En este terreno los avances en las distintas administraciones públicas han sido indudables en todos los niveles de gobierno. No obstante, aún queda, en algunos casos, un largo trecho por recorrer y esta Ley pretende continuar con el empeño iniciado en su momento de servir a la ciudadanía vasca por igual en las dos lenguas de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

XVI.- El Título XIV, último de la Ley, se dedica a la regulación de la negociación colectiva en el empleo público vasco. La Ley establece únicamente lo que serían las peculiaridades propias que la negociación colectiva presenta en las Administraciones públicas vascas.

En todo caso, se concretan una serie de principios generales que deben informar la ordenación de la negociación colectiva, cuya mención, aunque pueda resultar algo reiterativo, se considera relevante para llevar a cabo un desarrollo cabal de ese importante proceso. Pero, asimismo, dados los

importantes intereses y recursos públicos que están en juego en todo proceso de negociación colectiva, la Ley establece una serie de criterios orientadores que deben regir para las administraciones públicas en esa actividad negociadora.

Además, este Título XIV desarrolla y concreta algunas de las previsiones recogidas por el legislador básico en una serie de ámbitos estrechamente ligados con los procesos de negociación colectiva. Así, procede a regular la posibilidad de crear por parte de las administraciones públicas órganos técnicos especializados que lleven a cabo la actividad negociadora en representación de cada Administración. Igualmente, se reconoce expresamente la capacidad negociadora de las asociaciones y entidades supramunicipales, con expresa referencia a alguna de ellas dada su especial representatividad. Del mismo modo se concretan, sobre todo para el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma, cuáles son las unidades electorales, aunque se flexibiliza el régimen de modificación de las mismas. Y, en fin, se prevén una serie de mecanismos institucionales con el fin de buscar la resolución extrajudicial de los conflictos colectivos.

XVII.- Y, finalmente la Ley prevé un amplio número de disposiciones adicionales y transitorias, así como una disposición derogatoria y cinco disposiciones finales.

Las disposiciones adicionales, hasta un total de treinta y tres, regulan, entre otros, aspectos tales como los criterios de integración en cuerpos y escalas, medidas de acción positiva en el acceso al empleo público de determinados colectivos, determinadas especificidades relacionadas con el personal directivo público profesional, los planes de igualdad o la prórroga en el servicio activo.

Entre las disposiciones adicionales, merece especial mención la destinada a regularizar la situación del personal laboral temporal por tiempo indefinido, en cumplimiento de sentencia judicial; conforme a dicha disposición adicional, se posibilita la adopción por parte de las Administraciones públicas vascas de diversas medidas destinadas a solventar la situación desencadenada por efecto de la declaración judicial que reconoce el carácter indefinido del contrato, sorteando con acierto dicha circunstancia.

Las veinte disposiciones transitorias de esta Ley son particularmente importantes, ya que pretenden dar solución a muchos problemas derivados de la transición del modelo anterior de función pública al nuevo, tales como las relativas a la entrada en vigor de la nueva clasificación profesional, o los procedimientos especiales de acceso a los nuevos Grupos y Subgrupos.

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

Por último, la Ley incorpora un Anexo, destinado a regular la ordenación profesional del personal funcionario de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

TÍTULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto.

1. Es objeto de esta Ley la ordenación, la definición del régimen jurídico y la regulación de los instrumentos de gestión del empleo público vasco.

2. El empleo público vasco se define como el conjunto de puestos de trabajo desde los que se prestan servicios profesionales retribuidos en cualquiera de las administraciones públicas, instituciones y órganos recogidos en el ámbito de aplicación de esta Ley.

3. La regulación del empleo público vasco y la determinación del régimen jurídico del personal que lo integra quedan definidos por las disposiciones contenidas en esta Ley y por las disposiciones reglamentarias que la desarrollen.

Artículo 2.- Principios informadores.

1. El empleo público vasco se configura como un instrumento de gestión de las Administraciones públicas y de sus entes instrumentales, cuya finalidad es servir a la ciudadanía y a los intereses generales.

2. El empleo público vasco se rige por los siguientes principios:

   a) La igualdad, el mérito y la capacidad para acceder al empleo y para la promoción profesional.

   b) La objetividad, la profesionalidad y la imparcialidad en el servicio. Estos principios se garantizarán a través de la inamovilidad del personal funcionario de carrera, en los términos previstos en esta Ley.

   c) El sometimiento pleno a la ley y al derecho.

   d) El servicio a la ciudadanía y a los intereses generales.

e) El compromiso con la normalización lingüística del uso del euskera.

f) La igualdad de trato entre los hombres y las mujeres, así como la no discriminación en todas sus facetas.

g) La eficacia en la planificación y en la gestión integrada de los recursos humanos. En particular, la ordenación y la racionalización de los sistemas de acceso, la provisión de los puestos de trabajo, la carrera profesional y el sistema retributivo.

h) El desarrollo y la cualificación permanente del personal empleado público mediante la adecuación de la formación a las competencias requeridas para el desempeño del puesto de trabajo y su proyección sobre la progresión profesional.

i) La eficiencia y la transparencia en la gestión.

j) La evaluación del desempeño y la responsabilidad en la gestión.

k) La jerarquía en la atribución, la ordenación y el desempeño de las funciones y de las tareas, sin perjuicio de los procesos de racionalización organizativa.

l) La adecuación de los sistemas retributivos a los puestos de trabajo y a las funciones y tareas desempeñadas.

m) La igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal en el empleo público de las personas con discapacidad.

n) La negociación colectiva para la determinación de las condiciones de empleo, la representación y la participación institucional a través de las organizaciones sindicales.

ñ) La cooperación entre las administraciones públicas, en general, y entre las vascas en particular, para regular y gestionar el empleo público.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación.

1. Las disposiciones de esta Ley se aplicarán al personal funcionario y, en lo que proceda, al personal laboral al servicio del sector público vasco.

2. A los efectos de la esta Ley, componen el sector público vasco:

a) La Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, su Administración Institucional y los demás entes instrumentales con personalidad jurídica propia, dependientes de aquella.

b) Las Administraciones forales de los Territorios Históricos, su respectiva Administración Institucional y los demás entes instrumentales con personalidad jurídica propia, dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas antes citadas.

c) Las Administraciones locales, su respectiva Administración Institucional y los demás entes instrumentales con personalidad jurídica propia, dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas antes citadas.

d) La Universidad del País Vasco y sus entes instrumentales, en relación exclusivamente con su personal de administración y servicios.

e) La Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, el Consejo Económico y Social Vasco, el Consejo de Relaciones Laborales, el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, la Agencia Vasca de Protección de Datos y el Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como cualquier otro órgano de naturaleza participativa, consultiva, de asesoramiento o de control dependiente de las anteriores Administraciones y dotado de independencia en el desarrollo de sus funciones por su ley de creación.

3. Las referencias de esta Ley al sector público vasco se entenderán siempre hechas a las Administraciones, instituciones y órganos comprendidos en el apartado anterior.

4. El personal docente no universitario y el personal estatutario de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud se regirá por lo dispuesto en esta Ley, aplicándose con carácter preferente a dicho personal su normativa específica en relación con la carrera profesional, la promoción interna, la selección de personal y la provisión de puestos de trabajo, la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias, la movilidad voluntaria entre Administraciones públicas y la regulación del personal directivo público profesional.

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

5. Esta Ley tendrá carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones públicas vascas, instituciones públicas u organismos públicos no incluidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 4.- Personal de las Administraciones foral y local.

1. Al personal al servicio de las Administraciones forales, de las Administraciones locales vascas y de las entidades de ellas dependientes, se les aplicarán las previsiones recogidas en la normativa básica correspondiente y en esta Ley, sin perjuicio del respeto a la autonomía foral y local y a las potestades de autoorganización inherentes a la misma.

2. Siempre que así lo disponga la legislación en materia de policía de la Comunidad Autónoma de Euskadi, al personal de las policías locales se le aplicarán las previsiones de esta Ley, sin perjuicio de su carácter supletorio cuando así proceda.

3. Al personal funcionario con habilitación nacional se le aplicará su normativa específica, sin perjuicio de la aplicación supletoria de esta Ley cuando así proceda.

4. Al personal de los servicios de prevención y de extinción de incendios y de salvamento se le aplicará esta Ley, sin perjuicio de las peculiaridades que se establecen en su legislación específica.

Artículo 5.- Otro personal con normativa específica.

Sin perjuicio de su carácter supletorio, a los colectivos de personal siguientes se les aplicarán las disposiciones de esta Ley cuando así lo disponga su legislación o normativa específica:

a) Personal funcionario al servicio del Parlamento Vasco y de la Institución del Ararteko.

b) Personal funcionario al servicio del Tribunal Vasco de Cuentas Públicas.

c) Personal funcionario al servicio de las Juntas Generales de los Territorios Históricos.

d) Personal funcionario de la Ertzaintza.

e) Personal funcionario perteneciente a cuerpos al servicio de la Administración de Justicia cuya gestión corresponda a la Comunidad Autónoma.

Artículo 6.- Normativa aplicable al personal laboral.

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

Artículo 7.- Ámbito de aplicación específico.

Al personal que preste servicios en entidades del sector público vasco, en las que las Administraciones públicas vascas en su conjunto, directa o indirectamente, aporten más del cincuenta por ciento de su capital, se le aplicarán los principios de acceso recogidos en el artículo 70, los deberes y el código de conducta, el régimen jurídico relativo al personal laboral de alta dirección, los instrumentos de ordenación del empleo público vasco previstos en los artículos 45, 46, 47, 52 y 54, y el Título XIII, sobre normalización lingüística, de esta Ley.

TÍTULO I
ÓRGANOS DEL EMPLEO PÚBLICO VASCO Y SUS COMPETENCIAS.

CAPÍTULO I.- Órganos comunes del empleo público vasco.

Artículo 8.- Órganos comunes.

1. Son órganos comunes del empleo público vasco aquellos que, respetando, en todo caso la autonomía foral, local y universitaria, extienden su ámbito de competencia a todas las Administraciones públicas vascas.

2. Tendrán la consideración de órganos comunes: el Gobierno Vasco, la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y el Consejo Vasco del Empleo Público.

Artículo 9.- El Gobierno Vasco.

1. El Gobierno Vasco, como órgano común de las Administraciones públicas vascas, tiene las competencias siguientes:

   a) Ejercer la iniciativa legislativa en materia de empleo público de las Administraciones públicas vascas.

b) Ejercer la potestad reglamentaria en desarrollo de las leyes que regulen el empleo público y en aquellas materias que no estén reservadas a la Ley.

c) Determinar, de acuerdo con lo previsto en esta Ley, y atendiendo a lo señalado en su artículo 88.6, los criterios y directrices generales del sistema de carrera profesional.

d) Establecer, a propuesta del Departamento competente en materia de empleo público, y previa negociación con la representación sindical los criterios y las directrices generales del sistema de análisis de los puestos de trabajo, conforme a lo establecido en esta Ley, y determinar cuáles son sus efectos sobre las relaciones de puestos de trabajo.

e) Determinar los puestos de trabajo que no pueden ser cubiertos por nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, previa negociación con la representación de personal.

f) Aprobar los convenios de movilidad interadministrativa entre la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi y otras Administraciones públicas vascas o, en su caso, los criterios de coordinación con otras Administraciones públicas vascas en esta materia.

g) Aprobar, previa negociación con la representación de personal, y el preceptivo Informe del Consejo Vasco del empleo público, el Reglamento que regule la movilidad entre las Administraciones Públicas que integran el sector público vasco.

h) Establecer los criterios y las directrices generales para la aprobación y publicación de las Ofertas de Empleo Público conjuntas, sin perjuicio de que deban ser aprobadas y publicadas por los órganos competentes del resto de Administraciones públicas vascas cuyos puestos de trabajo se convoquen.

i) Aprobar los criterios para la realización de procedimientos selectivos comunes que puedan proyectarse sobre aquellas Administraciones públicas vascas que voluntariamente se adhieran a los mismos.

j) Determinar, de acuerdo con lo previsto en esta Ley, las equivalencias entre los diferentes cuerpos y escalas u otros sistemas de agrupación del personal funcionario de las diferentes Administraciones públicas vascas señaladas en el artículo 3 de esta Ley, siempre que sus funciones y el nivel de titulación exigido para el acceso fueran análogos.

k) Adoptar, a propuesta del Departamento competente en materia de empleo público y previa consulta a las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Administración correspondiente, las medidas necesarias para garantizar los servicios mínimos en caso de huelga de personal.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el punto anterior, las atribuciones previstas en el apartado d), podrá ser objeto de delegación al departamento competente en materia de empleo público mediante decreto del Gobierno Vasco.

3. El Gobierno Vasco tendrá en todo caso la consideración de órgano común en aquellos supuestos en que expresamente esta Ley prevé que se puedan dictar normas reglamentarias aplicables a todas las Administraciones públicas vascas.

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

Se crea la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, adscrita al Departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo público, como el órgano técnico de coordinación en materia de empleo público de las Administraciones públicas vascas.

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

1. La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi está formada por doce miembros, cinco en representación de la Administración de la Comunidad Autónoma, uno en representación de cada una de las Administraciones forales de los Territorios Históricos, tres en representación de las entidades locales y uno en representación de la Universidad del País Vasco.

2. Todas las personas miembros de la Comisión deberán ser titulares de órganos directivos o responsables de la política de recursos humanos o de empleo público.

3. En el caso de la Administración de la Comunidad Autónoma, además de la persona titular del órgano responsable de la política de personal del Gobierno Vasco, según determine el decreto de estructura orgánica y funcional de departamento competente en esa materia, formarán parte de la Comisión cuatro vocales más que habrán de ser personal Alto Cargo o personal directivo público profesional del ámbito de los recursos humanos. La persona titular del departamento competente en el área de

empleo público designará a los miembros de la citada Comisión en representación del Gobierno Vasco.

4. Los miembros de la Comisión en representación de las entidades locales serán designados por Euskadiko Udalen Elkartea-Asociación de Municipios Vascos (EUDEL) o, en su caso, la asociación que resulte ser la más representativa de los municipios vascos.

5. La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi aprobará sus propias normas de organización y funcionamiento.

6. Los Informes y propuestas de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi no tendrán, en ningún caso, carácter vinculante.

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

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

a) Intercambiar experiencias y aunar criterios sobre la política de recursos humanos de las diferentes administraciones públicas y demandar apoyo institucional para la puesta en marcha de políticas puntuales en esta materia.

b) Impulsar la unificación de criterios en materia de evaluación del desempeño.

c) Promover políticas comunes para el personal empleado público vasco.

d) Impulsar la creación de un Observatorio del Empleo Público vasco.

e) Ejercer todas aquellas otras funciones que le sean asignadas por esta Ley, por otras leyes o por los reglamentos de desarrollo.

Artículo 13.- El Consejo Vasco del Empleo Público.

1. El Consejo Vasco de Empleo Público es el órgano superior colegiado de coordinación, consulta y propuesta de las medidas que integran la política de personal de las Administraciones públicas vascas, así como de participación del personal a su servicio.

2. Los informes y propuestas del Consejo no tendrán carácter vinculante.

3. El Consejo elaborará sus normas de organización y funcionamiento y podrá constituir ponencias de trabajo con expertos en las diferentes materias.

Artículo 14.- Composición del Consejo Vasco del Empleo Público.

1. Integran el Consejo Vasco del Empleo Público:

   a) La persona titular del Departamento competente en materia de empleo público, que lo presidirá.

   b) Cuatro personas representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma, designados por la persona titular del Departamento competente en materia de empleo público de entre el personal Alto Cargo encargado de la gestión de personal de los Departamentos a los que estén adscritos el mayor número de efectivos.

   c) Una persona representante de la Universidad del País Vasco.

   d) Una persona representante de cada Diputación foral designada por cada una de ellas.

   e) Tres personas representantes de las Corporaciones locales, designadas por Euskadiko Udalen Elkartea-Asociación de Municipios Vascos (EUDEL) o, en su caso, la que resulte ser la más representativa de los municipios vascos.

   f) Seis personas representantes del personal, designadas por las organizaciones sindicales más representativas a nivel de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2. Actuará realizando las funciones de la Secretaría una de las personas representante de la Administración General de la Comunidad Autónoma, en virtud de designación específica de la persona titular del departamento competente en materia de empleo público.

3. El reglamento del Consejo, que se sujetará al régimen jurídico aplicable a los órganos colegiados interadministrativos en los que participen organizaciones representativas de intereses sociales, podrá prever la posibilidad de la designación de suplentes de sus miembros. En todo caso, la persona que ostente la Presidencia del Consejo dirimirá con su voto los empates a los efectos de adopción de acuerdos.

Artículo 15.- Atribuciones del Consejo Vasco del Empleo Público

Es competencia del Consejo Vasco del Empleo Público:

a) Informar, en el plazo de dos meses, los anteproyectos de ley y de normas forales en materia de empleo público.

b) Informar, en el plazo de un mes, los proyectos de disposiciones generales que hayan de ser aprobados por el Consejo de Gobierno, en desarrollo de esta Ley. Asimismo, informará las disposiciones generales de las Administraciones forales y locales.

c) Analizar la incidencia en las Administraciones públicas vascas de los anteproyectos de ley y disposiciones generales de la Administración del Estado en materia de empleo público y proponer las medidas de coordinación oportunas.

d) Debatir y proponer las medidas necesarias para la coordinación de la política de personal y empleo público de las distintas Administraciones públicas vascas y, en especial, en materia de registro de personal, sistemas de acceso, relación de puestos de trabajo, promoción y carrera administrativa, homologación funcional y retributiva y oferta pública de empleo.

e) Proponer medidas dirigidas a la euskaldunización del personal al servicio de las Administraciones públicas vascas y a la mejora de la organización y funcionamiento de las mismas.

f) Informar, cuando así lo solicite el órgano competente, sobre disposiciones y decisiones de las Administraciones públicas vascas en materia de personal, y conocer e informar los asuntos que sean sometidos a su consideración por cualquiera de sus miembros en relación con las materias propias de su competencia.

CAPÍTULO II.- Órganos del empleo público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus competencias.

Artículo 16.- Órganos del empleo público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

1. Los órganos del empleo público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi se clasifican en órganos superiores y órganos competentes en materia de empleo público.

2. Son órganos superiores del empleo público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi:

   a) El Gobierno Vasco.

   b) El departamento competente en materia de empleo público.

3. Son órganos competentes en materia de empleo público, además de los citados en el epígrafe anterior, los siguientes:

   a) Los diferentes departamentos en los que se estructura el Gobierno Vasco.

   b) La Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

   c) De manera específica, el departamento competente en materia de Hacienda en relación con las áreas de actuación definidas en el artículo 21 de esta Ley.

   d) El Instituto Vasco de Administración pública.

   e) Inspección General de Personal y Servicios.

Sección Primera. Órganos Superiores del empleo público vasco

Artículo 17.- El Gobierno Vasco.

1. El Gobierno Vasco es el órgano superior del empleo público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2. Son competencias del Gobierno Vasco en su calidad de órgano superior de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi las siguientes:

   a) Aprobar a propuesta del departamento competente en materia de empleo público las relaciones de puestos de trabajo de todos los departamentos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de sus Organismos Autónomos.

   b) Establecer la estructura de puestos más adecuada para cada departamento y organismo autónomo de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

c) Establecer, a propuesta del departamento competente en materia de empleo público, el dimensionamiento de los efectivos en el sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

d) Aprobar la Oferta de Empleo Público y ordenar su publicación.

e) Aprobar las agrupaciones de puestos de trabajo con el fin de ordenar el sistema de carrera profesional, la movilidad y la formación del personal empleado público.

f) Establecer anualmente las normas y directrices para la aplicación del régimen retributivo del personal funcionario y las condiciones salariales del resto del personal al servicio de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

g) Resolver a propuesta del órgano instructor de los expedientes disciplinarios incoados al personal funcionario de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, cuando supongan la sanción de separación definitiva del servicio.

h) Resolver la extinción de la relación de empleo del personal laboral de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, por causas objetivas o por despido disciplinario.

i) Establecer las instrucciones y directrices a que deberán atenerse las y los representantes de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma en las negociaciones sobre las condiciones de trabajo con la representación del personal funcionario y del personal laboral y, en su caso, dar validez y eficacia a los acuerdos adoptados.

j) Aprobar, a propuesta del departamento competente en materia de empleo público, los Planes de Ordenación del empleo público y los previstos en esta Ley.

k) Fijar la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias, tanto en relación con los grados de desarrollo profesional, como por la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad o por las condiciones en que se desarrolla el puesto de trabajo.

l) Ejercer las demás funciones que le atribuya la normativa vigente.

3. Sin perjuicio de lo previsto en el punto anterior, las atribuciones previstas en los apartados b), c), d) e), g) y h) podrán ser conferidas al departamento competente en materia de empleo público o a la

institución u organismo correspondiente, mediante decreto del Gobierno Vasco.

4. En todo caso, las competencias señaladas en el apartado segundo de este artículo, serán ejercidas con respeto a la normativa específica que regule dichos aspectos en el ámbito del personal estatutario y docente de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 18.- El departamento competente en materia de empleo público.

1. El departamento competente en materia de empleo público es el órgano superior encargado de impulsar, desarrollar y garantizar la ejecución de la política de recursos humanos de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2. Corresponde al departamento competente en materia de empleo público:

   a) Elaborar proyectos de normas generales en materia de empleo público e informar, con carácter preceptivo, los anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones generales promovidos por otros departamentos en todos aquellos aspectos que afecten a materias de empleo público.

   b) Fijar los criterios de clasificación de puestos de trabajo y establecer su valoración de acuerdo con el procedimiento que se establezca, así como ejercer las competencias en materia de personal directivo público profesional reconocidas en esta Ley y proceder, en su caso, a su nombramiento.

   c) Proponer al Consejo de Gobierno la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo de todos los departamentos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de sus Organismos Autónomos, elaborar los criterios para su confección, así como ordenar su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

   d) Proponer al Consejo de Gobierno, junto con el departamento competente en materia de Hacienda, el dimensionamiento de los efectivos en el sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

   e) Determinar los criterios para la implantación de instrumentos de ordenación del empleo público complementarios a las relaciones de puestos de trabajo, establecer su contenido y aprobarlos.

f) Aprobar los criterios y procedimientos para el análisis de cargas y dimensionamiento de las distintas unidades, así como elaborar y proponer al Consejo de Gobierno los planes de ordenación del empleo público.

g) Impulsar, dirigir, coordinar y poner en práctica toda la política de análisis y racionalización de puestos de trabajo y establecer asimismo los criterios para la evaluación del desempeño y del rendimiento, de acuerdo con la normativa que en su momento apruebe el Gobierno Vasco.

h) Determinar los criterios de promoción profesional del personal empleado público y gestionar los procedimientos de provisión, salvo que se hayan atribuido a los propios departamentos.

i) Diseñar y garantizar la gestión del sistema de carrera profesional recogido en esta Ley, a través de la estructuración de itinerarios de promoción profesional y el reconocimiento de los diferentes grados de desarrollo profesional del personal empleado público.

j) Establecer los objetivos de formación del personal empleado público. Dirigir el sistema de formación, definir, planificar y coordinar las políticas formativas y evaluar los resultados. Todo ello en colaboración con el Instituto Vasco de Administración Pública.

k) Proponer anualmente al Gobierno la aplicación del régimen retributivo del personal funcionario y las condiciones salariales del personal al servicio de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

l) Elaborar la Oferta de Empleo Público.

m) Establecer las normas de funcionamiento del registro de personal y supervisar su permanente actualización.

n) Elaborar el Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General y los organismos autónomos de la Comunidad Autónoma de Euskadi en colaboración con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

ñ) Ejercer la inspección general en materia de personal, así como la inspección de servicios, con el objeto de que se cumplan las normas en materia de empleo público, especialmente las relativas al código de conducta, incompatibilidades, y evaluación del desempeño.

o) Establecer los sistemas de control y supervisión de los entes que integran el sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

p) Establecer las bases, programas, contenidos de las pruebas y criterios para desarrollar las pruebas selectivas cuya superación permita adquirir la condición de personal funcionario de carrera o personal laboral fijo, en colaboración con el Instituto Vasco de Administración Pública.

q) Nombrar y dar posesión al personal funcionario de carrera y contratar al personal laboral fijo.

r) Declarar la pérdida de la condición de personal funcionario de carrera así como su rehabilitación de la condición de personal funcionario.

s) Convocar y resolver los concursos para la provisión de puestos reservados a personal funcionario y laboral.

t) Declarar las situaciones administrativas del personal funcionario y la suspensión del personal laboral fijo o del personal laboral indefinido en los casos que proceda, así como conceder el reingreso al servicio activo.

u) Conferir comisiones de servicio a puestos de trabajo ajenos a la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y a sus Organismos Autónomos.

v) Adscribir provisionalmente al desempeño de un puesto de trabajo.

w) Reconocer los servicios prestados en la Administración pública a efectos de antigüedad, trienios, y adquisición y cambio de grados personales.

x) Asignar las cuantías individualizadas o de unidad correspondientes a retribuciones complementarias vinculadas a la obtención de resultados en la gestión.

y) Designar, nombrar y cesar al personal funcionario interino y laboral no fijo.

z) Declarar las jubilaciones voluntarias y las jubilaciones parciales.

aa) Custodiar el Registro de Bienes y Actividades del personal Alto Cargo y del personal eventual.

bb) Reconocer la adquisición y el cambio en el grado personal.

cc) Participar en los procedimientos de selección de personal, provisión de puestos y elaboración de bolsas de empleo temporal de los entes que integran el sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

dd) Ejercer cuantas funciones le atribuya la normativa vigente y aquellas otras que no estén expresamente atribuidas a otros órganos.

3. Las competencias enumeradas en el apartado segundo de este artículo serán ejercidas por los órganos que las tengan atribuidas en las normas organizativas correspondientes.

Sección segunda.- Otros órganos competentes en materia de empleo público en la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 19.- Los departamentos del Gobierno Vasco.

1. Son competencia de cada departamento en relación con el personal empleado público que preste servicio en el mismo las siguientes atribuciones:

   a) Designar al personal eventual dentro de las limitaciones que establezca el departamento competente en materia de empleo público.

   b) Resolver las convocatorias públicas de los puestos de trabajo de libre designación, de acuerdo con lo previsto en esta Ley.

   c) Resolver los expedientes de compatibilidad, conforme a los criterios emanados del departamento competente en materia de empleo público y previo informe preceptivo de la Inspección General de Personal y Servicios.

   d) Proponer el diseño y funciones de puestos y las relaciones de puestos de trabajo de su departamento, así como de los instrumentos complementarios de ordenación del empleo público que deberán ser elaborados de acuerdo con las directrices y criterios que establezca en su momento el Departamento competente en materia de empleo público.

   e) Promover y gestionar los planes de formación departamentales.

f) Elaborar y aprobar, previo informe preceptivo y vinculante del departamento competente en materia de empleo público, planes de ordenación del empleo público.

g) Colaborar en la realización de los trabajos de campo referidos a los recursos humanos del departamento que sean desarrollados o promovidos por el departamento competente en materia de empleo público.

h) Conferir comisiones de servicios, o asignaciones provisionales de funciones cuando se trate de la provisión de puestos dentro del mismo departamento u organismo autónomo. Dicha atribución deberá ser ejercida de acuerdo con los criterios emanados por el departamento competente en materia de empleo público.

i) Designar la representación del departamento en la negociación con la representación del personal funcionario y del personal laboral.

j) Ejercer las potestades disciplinarias conforme a las disposiciones vigentes, excepto la separación definitiva del servicio respecto del personal funcionario, y el despido, en el caso del personal laboral.

k) Tramitar y resolver los casos de acoso, por cualquier razón, en el trabajo.

l) Resolver los expedientes de concesión de permisos.

m) Declarar las jubilaciones ordinarias y por incapacidad.

n) En general, la jefatura de personal y los actos de administración y gestión ordinaria, así como cuantas otras funciones le atribuya la normativa vigente o le sean, en su caso, desconcentradas por el departamento competente en materia de empleo público.

2. Las competencias enumeradas en el apartado primero de este artículo serán ejercidas por los órganos del departamento que tengan atribuidas esas funciones en el respectivo decreto de estructura orgánica y con sujeción a las normas y criterios que reglamentariamente se determinen ya sea por el Gobierno Vasco o por el departamento competente en materia de empleo público en función de la competencia de que se trate.

3. Asimismo, las competencias enumeradas en el apartado primero de este artículo, excepto la designación del personal eventual y lo previsto en la letra d), se ejercerán por los órganos de los organismos autónomos y demás entidades públicas sometidas al ámbito de aplicación de esta Ley, con respecto al personal a ellos adscrito, conforme a la distribución

competencial que establezcan sus normas de estructura y funcionamiento.

4. En relación con el personal con normativa específica, corresponde:

   a) Al departamento competente en materia de educación, la gestión del personal docente no universitario, del personal de apoyo educativo y del personal de limpieza y cocina de los centros docentes de la Administración de la Comunidad Autónoma, en los términos previstos en esta Ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

   b) A Osakidetza-Servicio vasco de salud, las competencias de gestión sobre su personal adscrito en los términos que se prevean en su ley de creación y en su normativa de desarrollo.

   c) Al departamento competente en materia de Seguridad, las competencias que sobre el personal de la Ertzaintza y de los servicios auxiliares de la Administración de Seguridad le confieren su legislación y normativa específica.

   d) Al departamento competente en materia de administración de Justicia, la gestión del personal funcionario de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, y del correspondiente personal laboral de apoyo, adscrito a los órganos judiciales radicados en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, y cuya gestión corresponda a la Administración autonómica, en los términos previstos en esta Ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

Artículo 20.- La Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

1. La Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi se constituye como un órgano técnico de coordinación e información a través del cual se instrumenta la interlocución entre el departamento competente en materia de empleo público y los órganos gestores del personal al servicio de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma.

2. La Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi estará compuesta por los siguientes miembros:

   a) La persona titular del departamento competente en materia de empleo público, que actuará como presidente o presidenta de la Comisión.

b) La persona titular de la Viceconsejería competente en materia de empleo público, que sustituirá al presidente o presidenta en casos de ausencia, vacancia o enfermedad.

c) La persona titular de la Dirección competente en materia de empleo público.

d) La persona titular de la Dirección competente para la gestión del personal docente no universitario.

e) La persona titular de la Dirección competente para la gestión del personal funcionario de la Ertzaintza.

f) La persona titular de la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

g) La persona titular de la Dirección General competente en materia de personal al servicio de la Administración de Justicia.

h) Las personas titulares de cualesquiera otros órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma cuando así se determine reglamentariamente.

3. La Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi se encuentra adscrita al departamento competente en materia de empleo público.

4. El Gobierno Vasco dictará las normas de organización y funcionamiento de esta Comisión.

Artículo 21.- El departamento competente en materia de Hacienda.

Al departamento competente en materia de Hacienda le corresponden, respecto de todo el personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las siguientes competencias:

a) Proponer al Gobierno Vasco, en el marco de la política general económica y presupuestaria, las directrices a que deberán ajustarse los gastos de personal.

b) Informar preceptivamente y, en su caso, intervenir las medidas en materia de personal que puedan suponer modificación en el gasto y en el número de plazas.

c) Elaborar, junto con el departamento competente en materia de empleo público, las plantillas presupuestarias.

Artículo 22.- El Instituto Vasco de Administración Pública.

1. El Instituto Vasco de Administración Pública se configura como Organismo Autónomo adscrito al Departamento competente en materia de empleo público, y es responsable de la selección y formación del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de sus Organismos Autónomos, de acuerdo con las directrices y criterios establecidos por el departamento competente en materia de empleo público, así como, en los términos previstos en esta Ley, del resto del sector público vasco.

2. Son competencias del Instituto Vasco de Administración Pública en relación con el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos:

   a) La gestión del proceso selectivo del personal funcionario de carrera, interino, laboral fijo y laboral temporal conforme a las bases, programas, contenidos de las pruebas y criterios que fije el departamento competente en función del tipo de personal del proceso.

   b) La formación para el puesto de trabajo, incluida la formación lingüística, la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres, y la formación para la carrera profesional del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

   c) La acreditación de las competencias profesionales del personal directivo público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de acuerdo con lo previsto en el Título III de esta Ley.

   d) Aquellas otras que se deriven de lo previsto en esta Ley.

3. Son competencias del Instituto Vasco de Administración Pública en relación con el personal empleado público del conjunto de las Administraciones públicas vascas:

   a) La acreditación de los perfiles lingüísticos del personal empleado público de todas las Administraciones públicas vascas en los términos previstos en la esta Ley. El Instituto Vasco de

Administración Pública informará a la representación del personal concernido de la acreditación de los perfiles lingüísticos.

b) El reconocimiento de la formación no organizada o impartida por el Instituto Vasco de Administración Pública y de las competencias profesionales, de conformidad de lo previsto en la correspondiente normativa de desarrollo.

c) El desarrollo de políticas de fomento de la investigación y difusión de las publicaciones en el ámbito de los recursos humanos de las Administraciones públicas vascas.

d) La acreditación de las competencias profesionales del personal directivo público de acuerdo con lo previsto en el Título III de esta Ley.

e) La gestión de los fondos destinados a financiar la formación continua de los empleados públicos de las Administraciones públicas vascas.

f) La impartición u homologación de los programas de desarrollo directivo dirigidos al personal directivo público profesional de las Administraciones públicas vascas, de acuerdo con los criterios emanados del Gobierno Vasco y de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.

g) La firma de convenios con otras Administraciones públicas vascas, destinados a proporcionar a las mismas prestaciones y servicios incluidos en el ámbito competencial del Instituto Vasco de Administración Pública y, en particular, sobre los aspectos que inciden en la Formación de los empleados públicos, la acreditación de los perfiles lingüísticos y la acreditación de las competencias del personal directivo público profesional.

h) Aquellas otras que se deriven de lo previsto en esta Ley.

4. El Instituto Vasco de Administración Pública participará en los procesos de selección de empleadas y empleados públicos, tanto de personal funcionario como de personal laboral. A tal efecto, el correspondiente órgano de selección deberá contar con un representante del Instituto Vasco de Administración Pública.

5. Al objeto de asumir, en su caso, la gestión de tales procesos selectivos, el Instituto Vasco de Administración Pública podrá suscribir convenios o encomiendas de gestión con el resto de Administraciones públicas vascas o de entidades del sector público vasco.

6. Asimismo, mediante convenios o encomiendas de gestión suscritas con las Administraciones forales y locales o con el resto de entidades del sector público vasco, el Instituto Vasco de Administración Pública podrá asumir la formación, la homologación de la formación externa y la acreditación de las competencias de su personal empleado. El Instituto Vasco de Administración Pública promoverá, asimismo, convenios específicos con la Asociación de Municipios Vascos-EUDEL con el fin de garantizar la formación del personal de las entidades locales.

7. El Instituto Vasco de Administración Pública colaborará con el departamento competente en materia de empleo público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi en la definición de las políticas de formación y el diseño de los procesos selectivos.

8. La Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi podrá solicitar al Instituto Vasco de Administración Pública su colaboración en los procedimientos de provisión de sus puestos de trabajo.

Artículo 23.- La Inspección General de Personal y Servicios.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi desarrollará la función inspectora a través de la Inspección General de Personal y Servicios, que tendrá un ámbito de actuación respecto de todas las unidades administrativas, servicios y puestos de los órganos de la Administración pública y de sus entes instrumentales, cualquiera que sea su ámbito territorial, naturaleza, denominación y personal que preste servicios en los mismos.

   El personal docente, el personal investigador y de administración y servicios de la Universidad del País Vasco, el personal de la Ertzaintza y el personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud, se someterá a su normativa específica sobre función inspectora.

2. La función inspectora estará atribuida al departamento competente en materia de empleo público y será ejercida con absoluta independencia y autonomía respecto a las unidades administrativas y personas objeto de inspección, análisis y evaluación.

   A dicho efecto, la Inspección General de Personal y Servicios se encuentra habilitada para recabar los datos personales y la información necesaria para el cumplimiento de su cometido.

3. La Inspección General de Personal y Servicios tiene las siguientes funciones:

   a) Elaborar, para su aprobación por el Gobierno Vasco, el Código Ético y de Conducta al que se refiere el artículo 167.3 de esta Ley y ejercer las funciones de seguimiento y evaluación que en el mismo se le atribuyan.

   b) Velar por el sometimiento de la actividad de los servicios públicos y del personal empleado público a las disposiciones legales vigentes.

   c) Vigilar el cumplimento de los principios marcados al personal empleado público en el Capítulo II, del Título XI de esta Ley.

   d) Promover actuaciones que favorezcan la integridad profesional y los comportamientos éticos del personal empleado público y de las entidades incluidas en el ámbito subjetivo de actuación de la Inspección.

   e) Examinar las actuaciones presuntamente irregulares del personal empleado público y proponer, en su caso, a los órganos competentes la adopción de las medidas oportunas.

   f) Colaborar y asesorar en la instrucción de los expedientes disciplinarios, a solicitud del órgano competente. En algunos supuestos, el personal adscrito a la Inspección podrá actuar como instructor y secretario, cuando así se le encomiende.

   g) Verificar y efectuar el seguimiento de las quejas, reclamaciones y denuncias interpuestas por la ciudadanía sobre el funcionamiento de los servicios públicos, así como de las actuaciones y contestaciones de la Administración respecto a ello.

   h) Colaborar, en su caso, con el órgano competente en la simplificación, agilización y transparencia de los procedimientos de actuación administrativos y su ajuste a la legalidad.

   i) Evaluar, en las situaciones que se encomienden, el funcionamiento de los servicios públicos en la consecución de sus objetivos mediante la supervisión e inspección de las unidades administrativas y entidades, para la verificación del desarrollo y cumplimiento de los modelos, planes y programas de actuación, gestión avanzada y de calidad, así como el ajuste de los resultados a los objetivos propuestos.

j) Analizar las posibles deficiencias y riesgos en el funcionamiento de los servicios públicos, y proponer la adopción de todas aquellas medidas o reformas que se requieran para lograr su mejor funcionamiento. En concreto investigar las actuaciones administrativas que se encomienden que sean origen frecuente de conflictos y de procedimientos judiciales, y proponer medidas para evitar su repetición.

k) Estudiar las comunicaciones del personal empleado público que se oponga a cumplir alguna instrucción u orden profesional de sus superiores, bajo la justificación de poder constituir una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

l) Controlar y verificar el cumplimiento de las sentencias firmes en materia de personal empleado público, cuando se encomiende por el órgano responsable de su ejecución.

m) Cualquier otra función que, dentro de la naturaleza de las competencias propias de las inspecciones generales de servicios, le sea atribuida por el ordenamiento jurídico vigente o le pueda ser asignada por el consejero o consejera del departamento competente en materia de empleo público.

CAPÍTULO III.- Órganos competentes en materia de empleo público del resto de Administraciones públicas vascas.

Artículo 24.- Órganos competentes en materia de empleo público de las Administraciones forales, locales y Universidad del País Vasco.

1. Los órganos competentes en materia de empleo público en las Administraciones forales, locales y en la Universidad del País Vasco, serán los que se prevén en la legislación de régimen foral, local y universitaria, y, en su caso, los que se establecen complementariamente en esta Ley.

2. Las competencias normativas y ejecutivas en materia de empleo público se ejercerán por dichos órganos competentes, de acuerdo con lo previsto en esta Ley.

3. En concreto, las Administraciones forales y locales, así como la Universidad del País Vasco, en uso de sus potestades de autoorganización, procederán, en su caso, a la creación de una Inspección General de Personal y Servicios.

Cuando las entidades locales no dispongan de capacidad técnica o financiera para desarrollar adecuadamente las funciones de la Inspección General de Personal y Servicios, las Administraciones forales cooperarán con aquellas a efectos de garantizar lo previsto en este artículo. A dicho efecto, se procederá a la suscripción del correspondiente convenio, en el que deberán determinarse los efectos económicos subsiguientes de la firma del mismo.

Artículo 25.- Órganos competentes en el resto de Administraciones públicas.

En el resto de las Administraciones públicas enunciadas en el artículo 3.2 de esta Ley, el ejercicio de las competencias en materia de empleo público corresponderá a sus respectivos órganos de gobierno, de conformidad a lo que disponga la normativa específica que le sea de aplicación.

TÍTULO II

PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS.

CAPÍTULO I.- Personal al servicio de las Administraciones públicas vascas. Personal funcionario y personal laboral.

Artículo 26.- Clases de personal empleado público.

1. Es personal empleado público el que ejerce funciones profesionales retribuidas en puestos de trabajo de las Administraciones públicas vascas.

2. El personal empleado público, en función de las peculiaridades de su régimen jurídico, se encuadra en las siguientes clases:

   a) Personal funcionario de carrera.

   b) Personal funcionario interino.

   c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

   d) Personal eventual.

Artículo 27.- Personal funcionario de carrera.

Es personal funcionario de carrera el que, en virtud de nombramiento legal, desempeña servicios profesionales retribuidos de carácter permanente, y se encuentra vinculado a las Administraciones públicas vascas por una relación estatutaria regulada por el derecho público.

Artículo 28.- Personal funcionario interino.

1. Es personal funcionario interino el que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, es nombrado para el desempeño de funciones reservadas a personal funcionario de carrera cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

   a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por personal funcionario de carrera.

   b) La sustitución transitoria de la persona que desempeñe el puesto de trabajo, bien como titular de la plaza bien como funcionario interino.

   c) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

   d) En el supuesto de reducción de jornada, de acciones formativas del personal funcionario u otros supuestos de ausencia parcial.

   e) La ejecución de programas de carácter temporal, conforme a lo siguiente:

      1. Los órganos de gobierno de las Administraciones públicas vascas podrán aprobar la ejecución de programas de carácter temporal, siempre que las tareas vinculadas a dichos programas no puedan ser atendidas por el personal existente y se trate de actividades no habituales o del lanzamiento de nuevas actividades no estructurales de la Administración.

      2. Con carácter general, la duración de los programas de carácter temporal no podrá exceder de tres años, prorrogable, en caso de necesidad justificada, hasta un máximo de otro año. La prórroga requerirá informe previo favorable de los departamentos u organismos competentes en materia de Hacienda y Empleo Público de la Administración correspondiente y audiencia a la representación de personal.

Superado el plazo de cuarenta y ocho meses, no será posible aprobar un nuevo programa con idénticas o similares funciones.

2. El cese del personal funcionario interino se producirá cuando desaparezcan las circunstancias que motivaron su nombramiento o transcurran los plazos previstos en el apartado anterior, y, en todo caso, en los siguientes supuestos:

   a) Por la finalización de programas temporales, en el momento que éstos finalicen y, en cualquier caso, a los cuarenta y ocho meses como máximo de producirse su nombramiento.

   b) Por el reingreso o la reasignación de personal funcionario de carrera sin derecho a reserva de puesto de trabajo.

   c) Por la provisión reglamentaria del puesto de trabajo por medio de la oferta de empleo público o de alguno de los procedimientos de movilidad del personal funcionario legalmente establecidos. En el supuesto de la letra a) del apartado 1 de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce el nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

   d) Por la amortización del puesto de trabajo.

   e) Desaparición de las razones de necesidad y urgencia; la adscripción provisional de funcionario carrera; y el incumplimiento sobrevenido de los requisitos del desempeño del puesto.

3. El cese del personal interino se producirá asimismo por las mismas causas que para la pérdida de la condición de personal funcionario de carrera.

4. Al personal funcionario interino le será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición y en los términos previstos en esta Ley, el régimen general del personal funcionario de carrera.

Artículo 29.- Personal laboral.

1. Es personal laboral al servicio de las Administraciones públicas vascas el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en

la legislación laboral, desempeña puestos de trabajo o plazas dotadas presupuestariamente.

2. El personal laboral, en función de la duración del contrato, podrá tener la condición de fijo, por tiempo indefinido a consecuencia de sentencia o temporal.

3. La selección del personal laboral fijo y temporal se hará de acuerdo con los sistemas previstos en esta Ley, respetando en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad y de libre concurrencia.

4. La contratación del personal laboral temporal y el cese del mismo se regirá por la legislación laboral aplicable a cada modalidad contractual.

5. El personal laboral de carácter directivo se encontrará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección y será designado atendiendo a los principios establecidos en esta Ley. Asimismo, le será de aplicación lo dispuesto en esta Ley en materia de evaluación del desempeño, de retribuciones variables y de determinación de las condiciones de empleo del personal directivo público profesional.

6. Al personal que adquiera la condición de personal laboral por tiempo indefinido, en cumplimiento de sentencia judicial, se le aplicarán las previsiones contenidas en la disposición adicional vigesimoctava de esta Ley.

CAPÍTULO II.- Personal de confianza y asesoramiento especial.

Artículo 30.- Personal eventual

1. Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, realiza exclusivamente funciones calificadas de modo expreso como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

2. El personal eventual no podrá desempeñar funciones directivas ni ejecutivas, ni tampoco las reservadas a personal funcionario o laboral, en el seno de las Administraciones públicas vascas.

3. Únicamente las personas que ocupen el puesto de Lehendakari, Diputado General, Alcalde, Vicelehendakari, Consejero y Diputado foral, Presidente del Tribunal Vasco de Cuentas públicas y Rector de la Universidad del País Vasco, podrán designar personal eventual. El Gobierno Vasco, y los órganos de gobierno de las Diputaciones forales y de los Ayuntamientos determinarán en cada caso el número máximo de

personal eventual y su adscripción orgánica, de acuerdo con lo previsto en su propia normativa y atendiendo al principio de economía del gasto público.

4. Los puestos de trabajo del personal eventual, así como sus retribuciones, se recogerán en las relaciones de puestos de trabajo o en los instrumentos de ordenación similares y se publicarán en el Boletín Oficial del País Vasco o, en su caso, en el Boletín Oficial del Territorio Histórico correspondiente.

5. El nombramiento y el cese del personal eventual serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que preste su función de confianza o de asesoramiento.

6. La condición de personal eventual no será mérito para acceder al empleo público ni para la promoción interna.

7. Al personal eventual, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera.

TÍTULO III

LA FUNCIÓN DIRECTIVA Y EL ESTATUTO DEL PERSONAL DIRECTIVO PROFESIONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS.

CAPÍTULO I.- Dirección Pública Profesional. Ordenación.

Artículo 31.- Dirección Pública Profesional.

1. La Dirección Pública Profesional está formada por el conjunto de puestos de trabajo que cada Administración pública, en uso de sus potestades de organización, defina como de naturaleza directiva en los correspondientes instrumentos de ordenación o en sus respectivas normas organizativas, de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley. La Dirección Pública Profesional de las entidades locales se regirá por la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones locales de Euskadi y, supletoriamente, por lo dispuesto en esta Ley.

2. Los puestos de trabajo que conforman la Dirección Pública Profesional dependerán directamente de los órganos que asuman la dirección política de cada nivel de gobierno y tendrán atribuidas las funciones que se detallan en este Título.

3. Salvo que una norma de rango legal así lo prevea, no podrán existir puestos de la Dirección Pública Profesional dependientes o situados bajo otros puestos de dicha naturaleza, a excepción de los Entes Públicos de derecho privado y las entidades instrumentales adscritas al sector público.

Artículo 32.- Personal directivo público profesional.

1. Tendrán la consideración de personal directivo público profesional las personas titulares de los puestos de trabajo de naturaleza directiva señalados en el anterior artículo 31, de conformidad con lo establecido en esta Ley.

2. No formarán parte de la Dirección Pública Profesional los puestos de naturaleza directiva a cuyos titulares les resulte de aplicación el estatuto jurídico del personal Alto Cargo.

Artículo 33.- Funciones de los puestos de trabajo de naturaleza directiva.

1. Serán puestos de trabajo de la Dirección Pública Profesional en las distintas Administraciones públicas vascas, los que así vengan definidos en sus respectivos instrumentos de ordenación de puestos de trabajo de naturaleza directiva.

2. En concreto, podrán tener carácter directivo los puestos de trabajo en los que, de modo preferente, se desempeñen todas o algunas de las siguientes funciones:

   a) El establecimiento y la evaluación de objetivos.

   b) La participación en la formulación y la ejecución de los programas y de las políticas públicas adoptadas por los niveles de dirección política.

   c) La planificación, la coordinación, la evaluación, la innovación y la mejora de los servicios y los proyectos de su ámbito competencial, bajo la inmediata supervisión de los órganos de la dirección política.

   d) La dirección de las personas, la gestión de los recursos y la ejecución del presupuesto en el ámbito de sus competencias.

   e) La asunción de un alto nivel de autonomía y de responsabilidad en el cumplimiento de sus objetivos, ajustándose a las directrices generales establecidas por los órganos de gobierno de las respectivas Administraciones públicas vascas.

f) La contribución esencial a la puesta en marcha y desarrollo de las políticas públicas.

3. En todo caso, la inclusión de determinados puestos de trabajo dentro de la Dirección Pública Profesional dependerá, en exclusiva, de la voluntad de los órganos de gobierno de las mismas, en función de los criterios de autoorganización y oportunidad que estimen pertinentes.

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

1. El desempeño de los puestos de naturaleza directiva requiere encontrarse en posesión de titulación universitaria de grado o titulación equivalente a los efectos de acceso al empleo público.

2. Los puestos de trabajo que integran la Dirección Pública Profesional de las Administraciones públicas vascas, podrán ser provistos bien por su propio personal funcionario o laboral, bien por personal ajeno a las mismas, debiendo concretarse esta circunstancia en los respectivos instrumentos de ordenación de los puestos de trabajo de naturaleza directiva.

Artículo 35.- Monografías de puestos directivos.

1. Las Administraciones públicas vascas y sus entidades instrumentales deberán elaborar una monografía por cada puesto de naturaleza directiva que exista en la estructura. La monografía deberá determinar las funciones asignadas al puesto de trabajo, así como, en su caso, las competencias profesionales específicas requeridas para el correcto desempeño de sus tareas.

2. Las competencias profesionales requeridas para el desempeño del puesto de trabajo se estructurarán, al menos, en los siguientes apartados:

   a) Conocimientos mínimos exigidos.

   b) Experiencia profesional mínima en puestos de trabajo del mismo o similar ámbito funcional, así como, en su caso, los programas de formación que serán valorados en el proceso de provisión del puesto directivo.

   c) Otras competencias vinculadas con el correcto desempeño del puesto de trabajo.

Artículo 36.- Instrumentos de ordenación de puestos de trabajo de naturaleza directiva.

1. Los puestos de trabajo de naturaleza directiva se incluirán en un instrumento de ordenación de puestos de trabajo de naturaleza directiva que, de acuerdo con lo previsto en la legislación básica de empleo público, no será objeto de negociación colectiva.

2. A tal efecto, en el citado instrumento de ordenación se dejará constancia expresa, al menos, de los siguientes datos:

   a) Denominación del puesto de trabajo.

   b) Los requisitos generales para la provisión del puesto, entre los que deberá especificarse si se reserva a personal funcionario de carrera o laboral fijo de la Administración de la que dependa dicho puesto, si se encuentra abierto a personal de otras Administraciones o, incluso, a quienes no tienen la condición de empleados públicos.

   c) Los requisitos específicos del puesto, relacionados con las competencias profesionales requeridas para el desempeño del mismo.

   d) En los casos en que tales puestos de naturaleza directiva se encuadren dentro del sistema de funcionarios públicos, grado o grados de desarrollo profesional requeridos para su cobertura, en los supuestos en que se haya implantado un sistema de carrera profesional o, en su caso, el grado personal consolidado requerido asimismo para su cobertura.

   e) El perfil lingüístico del puesto de trabajo y, en su caso, la fecha de preceptividad del perfil lingüístico.

   f) Las retribuciones del puesto, las retribuciones complementarias y el porcentaje máximo de las retribuciones variables que se podrán percibir en el caso de superar o alcanzar los objetivos previstos, de acuerdo con lo que se determine en los presupuestos de la entidad correspondiente con las limitaciones porcentuales previstas en esta Ley.

   g) El período de desempeño del puesto que no podrá ser inferior a 5 años.

3. El citado instrumento de ordenación será aprobado por el órgano competente de cada Administración pública vasca. Tendrá carácter público, y será publicado en el Boletín Oficial correspondiente.

CAPÍTULO II.- Procedimiento de designación y régimen jurídico del personal directivo público profesional.

Artículo 37.- Procedimiento de designación del personal directivo público profesional.

1. Los procedimientos de designación del personal directivo público profesional atenderán a los principios de mérito, capacidad y objetividad, así como a la idoneidad de las personas aspirantes a los puestos a cubrir, mediante el sistema de acreditación de competencias profesionales previsto en este artículo.

2. Los puestos de trabajo reservados al procedimiento de designación de personal directivo público profesional serán objeto de convocatoria pública, especificándose en la misma las características y competencias profesionales exigidas para su provisión, conforme a lo establecido en los instrumentos de ordenación previstos en el artículo 36 de esta Ley.

3. Se procederá a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial correspondiente y, asimismo, en su caso, a través de cualquier medio que garantice la publicidad y la concurrencia de diferentes aspirantes.

   Las convocatorias de provisión de puestos directivos se difundirán, asimismo, en las sedes electrónicas de las respectivas Administraciones Públicas.

4. El Gobierno establecerá mediante decreto la normativa por la que se regule el procedimiento de acreditación de competencias profesionales, la evaluación de las mismas, los criterios de designación y nombramiento del personal directivo público profesional y las circunstancias de su cese, con respeto, en todo caso, al principio de autonomía foral, local y universitaria en relación con dicho ámbito.

Artículo 38.- Responsabilidad por la gestión: evaluación de los resultados.

1. La gestión de las personas titulares de los puestos directivos se evaluará con arreglo a criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad y control de resultados, en relación con los objetivos que les hayan fijado. En todo caso, esos objetivos podrán ser redefinidos en función de las políticas públicas que se impulsen en cada momento.

2. Los resultados en la gestión se evaluarán por la persona superior en la jerarquía o por aquellas personas que, por su posibilidad de observación y constatación, cumplan con los criterios de fiabilidad, objetividad, imparcialidad y evidencia en sus evaluaciones o por el órgano de

gobierno correspondiente. En la evaluación de los resultados se tendrán en cuenta especialmente los siguientes criterios:

a) Establecimiento y evaluación de objetivos.

b) Diseño, planificación y gestión de proyectos.

c) Dirección y gestión de personas.

d) Gestión de recursos materiales, financieros o tecnológicos.

3. En el acuerdo de nombramiento y en el contrato de alta dirección se podrá establecer un sistema de incentivos por los resultados obtenidos en la gestión, mediante la incorporación de un sistema de retribuciones variables a través de un complemento de cumplimiento de objetivos, que oscilará en su cuantía en función de los resultados. Dicho complemento no podrá, en ningún caso, ser de cuantía fija, ni ser inferior al cinco ni superar el quince por ciento del total de retribuciones del puesto de trabajo, excluido, en su caso, el complemento de carrera profesional del personal funcionario y la antigüedad.

4. El Consejo de Gobierno aprobará, mediante decreto y respecto de su propio marco competencial, tanto el régimen general de aprobación y establecimiento de incentivos del personal directivo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi como el sistema de evaluación que permita el abono de los mismos.

   El resto de las Administraciones públicas vascas podrán adoptar, asimismo, las medidas necesarias para el establecimiento de un régimen de incentivos del personal directivo y del sistema de evaluación de dicho personal, que haga posible su abono, tomando como referencia a dicho efecto los criterios y orientaciones generales dictados por la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y el propio Gobierno Vasco.

Artículo 39.- Régimen jurídico aplicable al personal directivo público profesional.

1. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo público profesional no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva, fijándose unilateralmente por los órganos de gobierno competentes de las respectivas Administraciones públicas.

2. El personal funcionario de carrera que desempeñe puestos directivos correspondientes al sector público de las Administraciones públicas vascas, formalizara su relación de servicios conforme a los siguientes criterios:

a) Si se trata de la designación de un puesto directivo perteneciente tanto a la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, a la Administración foral, a la Administración local o a la Universidad del País Vasco, como a los organismos autónomos y entes públicos de derecho privado dependientes de dichas Administraciones, se procederá a la provisión del puesto mediante un nombramiento de carácter administrativo.

    1. El personal funcionario de carrera se mantendrá en situación de servicio activo, con reserva del puesto de trabajo cuya titularidad ostente. cuando se trate de la designación en puestos directivos correspondientes a su propia Administración pública u organismos autónomos y entes públicos de derecho privado pertenecientes a la misma.

    2. El personal funcionario de carrera pasará a la situación de servicios como personal directivo público profesional con reserva del puesto de trabajo cuya titularidad ostente, conforme a lo previsto en el Título X de esta Ley, cuando se trate de la designación en puestos directivos correspondientes a otra Administración pública o a organismos autónomos y entes públicos de derecho privado de otra Administración pública distinta a la propia.

b) Si se trata de la designación de un puesto directivo perteneciente al sector público de las Administraciones públicas vascas, se formalizará un contrato laboral de alta dirección. El personal funcionario de carrera pasará a la situación de servicios como personal directivo público profesional en el sector público, con reserva del puesto de trabajo cuya titularidad ostente, conforme a lo previsto en el Título X de esta Ley.

3. El personal laboral fijo que desempeñe puestos directivos correspondientes al sector público de las Administraciones públicas vascas, formalizara su relación de servicios conforme a los siguientes criterios:

    a) Si se trata de la designación de un puesto directivo perteneciente a la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, a la Administración foral, a la Administración local o a la Universidad del País Vasco, se procederá a la provisión del puesto mediante un nombramiento de carácter administrativo. El personal laboral fijo pasará a la situación de excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo cuya titularidad ostente, en su caso.

b) Si se trata de la designación de un puesto directivo perteneciente al sector público de cualquier Administración pública, se procederá a la provisión del puesto mediante la formalización de un contrato laboral de alta dirección. El personal laboral fijo pasará a la situación de excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo cuya titularidad ostente, en su caso.

4. El personal designado para desempeñar un puesto de naturaleza directiva que no reúna la condición de funcionario de carrera o laboral fijo de las Administraciones públicas vascas, formalizará la vinculación a dicho puesto directivo a través de un contrato laboral de alta dirección.

5. El personal directivo público profesional se someterá al régimen de incompatibilidades de los cargos públicos del Gobierno vasco, a salvo de las especificidades que respecto del personal directivo público profesional de la Administración local se prevea en la legislación básica de régimen local sobre incompatibilidades y conflictos de intereses.

6. La condición de personal directivo público profesional no podrá constituir mérito para el acceso a la condición de personal funcionario ni de personal laboral, si bien podrá ser objeto de valoración en la carrera profesional y en la provisión.

7. En todo caso, la provisión de los puestos de naturaleza directiva del Ente Público de Derecho Privado Osakidetza-Servicio vasco de salud, se llevará a efecto conforme a lo previsto en su propia normativa.

8. La actuación del personal directivo público profesional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de las Administraciones forales y locales y de la Universidad del País Vasco se encontrará sometida a los criterios y previsiones contenidos en sus respectivos códigos de conducta de los cargos públicos.

9. La mención señalada en este artículo a la reserva del puesto, ha de entenderse referida al puesto del que el personal empleado público resulta ser titular bien por concurso bien mediante asignación de destino tras el correspondiente proceso de acceso a la condición de personal empleado público.

TÍTULO IV

ORDENACIÓN Y ESTRUCTURA DEL EMPLEO PÚBLICO

CAPÍTULO I.- La ordenación del empleo en el sector público vasco

Sección Primera.- Instrumentos de ordenación del empleo público de las Administraciones públicas vascas.

Artículo 40.- El puesto de trabajo.

1. El puesto de trabajo es la unidad básica de estructuración del empleo público. El puesto de trabajo se conforma mediante la atribución de un conjunto de funciones o responsabilidades que son ejercidas por el personal empleado público a través del desempeño de las tareas que las satisfagan.

2. El puesto de trabajo podrá disponer de una o más dotaciones, tantas como su carga de trabajo o la interdependencia de éstas lo exija.

3. Las Administraciones públicas vascas podrán, en su caso, disponer de puestos de trabajo de naturaleza coyuntural o temporal para la ejecución de programas temporales o para hacer frente a las cargas de trabajo que no pueden ser atendidas con los recursos ordinarios.

4. Cada Administración pública establecerá los niveles de responsabilidad en los que, en función de sus necesidades de organización, se estructuran los puestos de trabajo atendiendo a los requisitos de complejidad y coordinación exigidos para su desempeño, a las funciones asumidas y al grado o grados de desarrollo profesional requeridos para su ejercicio.

5. En el ejercicio de su capacidad de autoorganización, la Administración podrá crear y suprimir puestos de trabajo, y modificar las funciones y tareas de los puestos de trabajo. La modificación sustancial de las características esenciales de un puesto de trabajo o dotación conllevará la amortización y la creación de uno nuevo, o, en su caso, la integración en otro existente.

Artículo 41.- Asignación provisional de funciones.

1. Las Administraciones públicas vascas podrán asignar provisionalmente a su personal funciones y tareas distintas a las correspondientes al

puesto de trabajo que desempeñen, siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o Grupo profesional, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen y sin merma de sus retribuciones. Si la asignación provisional de funciones y tareas implica que éstas son propias de un puesto con mayores retribuciones complementarias, conllevará el consiguiente incremento retributivo por el periodo en el que se desempeñen, según se determine en el correspondiente desarrollo normativo.

2. La concreción temporal de la provisionalidad de la asignación de funciones y tareas se llevará a efecto en el ámbito de la negociación colectiva.

Artículo 42.- Agrupación de puestos de trabajo. Áreas Funcionales.

1. Las Administraciones públicas vascas podrán agrupar sus puestos de trabajo en función de los conocimientos o destrezas exigidos para su desempeño, con el objeto de racionalizar la gestión de recursos humanos. Las agrupaciones de puestos son instrumentos para la ordenación de los procesos de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo, así como para la formación y la carrera profesional.

2. En el ámbito de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el instrumento organizativo mediante el que se agrupan los puestos de trabajo se denominará "Área Funcional". A estos efectos, las Áreas Funcionales, que deberán ser objeto de desarrollo reglamentario, se definen como las agrupaciones de puestos de trabajo en razón de la polivalencia real o potencial, y basadas en los conocimientos y destrezas comunes necesarias para su desempeño.

3. La determinación de las Áreas Funcionales de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi se realizará de acuerdo con lo previsto en el artículo 17 de esta Ley.

4. El resto de las Administraciones públicas vascas podrán determinar sus propias Áreas Funcionales o agrupaciones alternativas de puestos de trabajo, de acuerdo con lo establecido en su propia normativa o con lo dispuesto en la legislación de régimen local.

Artículo 43.- Clases de puestos de trabajo

Cada puesto de trabajo se clasificará, según la naturaleza de las funciones asignadas, como reservado únicamente a personal

funcionario, laboral, eventual o, en su caso, a directivo público profesional.

Artículo 44.- Reserva de funciones públicas. Excepciones.

1. Los puestos de trabajo de las Administraciones públicas vascas serán desempeñados, con carácter general, por personal funcionario público.

2. Especialmente, con carácter general, en las Administraciones públicas vascas quedarán reservadas a personal funcionario aquellas funciones cuyo ejercicio implique la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o la salvaguardia de los intereses generales de cada Administración pública. Entre dichas funciones se encuentran las siguientes:

   a) La instrucción o la elaboración de propuestas de resolución de expedientes administrativos.

   b) La inspección, vigilancia o control del cumplimiento de normas o resoluciones administrativas.

   c) Las órdenes de policía.

   d) El control y fiscalización de la gestión económico-financiera y presupuestaria.

   e) La contabilidad.

   f) La Tesorería.

   g) La fe pública.

   h) La recaudación ejecutiva.

   i) La inscripción, anotación, cancelación y demás actos de administración de registros cuya titularidad corresponda a las Administraciones públicas vascas.

   j) La elaboración de normas jurídicas

   k) La imposición de sanciones.

   l) El ejercicio de la potestad arbitral y de mediación.

   m) La formación de los precios de contratación.

   n) Funciones de autorización.

ñ) Concesión de ayudas y subvenciones.

o) Actuaciones relacionadas con el área de transparencia y buen gobierno.

p) La gestión de Emergencias y Protección Civil.

3. Las relaciones de puestos de trabajo podrán prever que determinados puestos de trabajo sean desempeñados por personal laboral, siempre que se circunscriban a los siguientes ámbitos:

a) Los puestos de trabajo que satisfagan necesidades de carácter periódico y discontinuo.

b) Los empleos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas y encuestas, cuyas funciones sustanciales tengan por objeto mantener la infraestructura material necesaria para el funcionamiento de los servicios o facilitar datos objetivos encaminados a posibilitar los estudios necesarios para la toma de decisiones.

c) Los empleos de carácter singularizado y cuyo desempeño no requiera una formación académica determinada, que no sean atribuibles a cuerpos o escalas ya existentes ni, por la propia naturaleza de su contenido, hagan aconsejable la creación de otros nuevos.

d) Empleos propios de tareas o que únicamente conlleven tareas de vigilancia, recepción, información, custodia y transporte de documentos, reproducción de documentos o tareas de apoyo a las antes citadas.

e) Docentes y personal auxiliar y especialista de centros educativos que no pertenezcan al sistema de educación reglada o universitaria y de centros de reeducación de menores.

f) Los empleos reservados, según las relaciones de puestos de trabajo, a las personas con discapacidad que, en razón de su tipo o grado, les impidan demostrar sus competencias o habilidades mediante el sistema general de acceso para personas con discapacidad.

g) Los empleos vinculados únicamente con funciones de protocolo y organización de eventos o congresos.

h) Personal docente de Religión de la enseñanza reglada primaria y secundaria.

i) Los puestos en el extranjero con funciones auxiliares.

j) Los empleos que, en atención a su naturaleza o a las características del servicio que presten los órganos o unidades a las que figuren adscritos, se determinen mediante Ley del Parlamento Vasco.

4. A su vez, las Administraciones públicas vascas tendrán la facultad de designar personal funcionario para el desempeño de puestos de trabajo relacionados con las funciones señaladas en el anterior apartado, siempre que se justifique de manera fehaciente que en dichos puestos se ejercen potestades públicas.

5. Podrá tener, asimismo, la condición de laboral el personal empleado público de organismos autónomos y otras entidades instrumentales pertenecientes a las Administraciones forales y locales, que despliegue sus funciones sobre las políticas de servicios sociales, de empleo, culturales y deportivas.

6. Salvo cuando la correspondiente ley de creación disponga lo contrario, el personal al servicio de los entes públicos sometidos a derecho privado, de las entidades públicas empresariales, de las sociedades públicas, sociedades mercantiles locales, consorcios, mancomunidades y fundaciones públicas tendrá la condición de personal laboral, si bien, serán en todo caso puestos de trabajo reservados a personal funcionario aquellos que supongan ejercicio de autoridad o de potestades públicas.

Artículo 45.- Las relaciones de puestos de trabajo.

1. Las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento mediante el cual las Administraciones públicas vascas racionalizan y ordenan sus estructuras internas, determinan sus necesidades de personal, definen los requisitos exigidos para su desempeño y clasifican cada uno de ellos.

2. Las relaciones de puestos de trabajo incluirán, conjunta o separadamente, la totalidad de los puestos de trabajo de naturaleza estructural que se hallen dotados presupuestariamente reservados a personal funcionario, personal laboral y personal eventual.

3. Las relaciones de puestos de trabajo, así como sus modificaciones, se publicarán en el Boletín Oficial del País Vasco o en el del Territorio Histórico respectivo cuando correspondan a Diputaciones forales o Entidades locales. Los efectos derivados de las relaciones de puestos

de trabajo comenzarán a partir del día siguiente a su publicación, salvo que expresamente se prevea otra fecha. Todo ello a efectos de garantizar la transferencia de los datos contenidos.

4. A fin de facilitar el conocimiento de la situación de las relaciones de puestos de trabajo en cada momento y de facilitar su gestión, los órganos competentes en materia de empleo público actualizarán periódicamente la información sobre las mismas. Asimismo deberán estar expuestas en la sede electrónica de cada Administración de manera consolidada, transparente y permanentemente actualizada.

5. No será precisa la modificación previa de la relación de puestos de trabajo en el supuesto de que los departamentos competentes en materia de Empleo Público de las respectivas Administraciones públicas vascas procedan al cambio de adscripción de los puestos de trabajo del personal funcionario por reasignación, readscripción o redistribución de efectivos, siempre que el nuevo destino se encuentre ubicado en el mismo municipio, o Campus en el caso de la Universidad del País Vasco, en el que anteriormente prestaba servicios el personal afectado y no conlleve una modificación de sus condiciones de trabajo. Dicha circunstancia debe ser objeto de inclusión en la primera modificación de la relación de puestos de trabajo que se lleve a efecto desde la fecha en la que se produjo la readscripción.

6. En todo caso, la creación, supresión o modificación de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo. De igual manera, las modificaciones de la estructura orgánica exigirán simultáneamente la modificación de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo o instrumentos que las sustituyan.

   A los efectos de lo dispuesto en este apartado no se tendrán en consideración las modificaciones que tan solo afecten a la denominación de los departamentos o de los órganos a los que estén adscritos los puestos de trabajo y no afecten al contenido funcional.

7. Las relaciones de puestos de trabajo se ajustarán a las previsiones presupuestarias, de tal forma que no podrán contener puestos cuya dotación no pueda ser atendida con los créditos contemplados en las plantillas presupuestarias para el ejercicio correspondiente.

8. Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de sus Organismos Autónomos se aprobarán por el Consejo de Gobierno, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de esta Ley.

9. Las Administraciones forales, locales y la Universidad del País Vasco aprobarán sus relaciones de puestos de trabajo por el órgano que resulte competente de acuerdo con su propia normativa.

Artículo 46.- Contenido de las relaciones de puestos de trabajo.

1. Las relaciones de puestos de trabajo indicarán necesariamente para cada uno de ellos los siguientes datos:

   a) La denominación del puesto y las dotaciones que existan de cada uno de ellos.

   b) El departamento o centro orgánico al que se halle adscrito.

   c) En el caso de puestos reservados a personal funcionario: los Grupos o Subgrupos de clasificación profesional y los cuerpos, escalas u otros sistemas a los que estén, en su caso, adscritos. Los puestos de trabajo podrán adscribirse indistintamente a más de un Grupo, Subgrupo, cuerpo o escala.

   d) En el caso de puestos reservados a personal laboral el Grupo profesional que, en cada caso, corresponda.

   e) El sistema de provisión, ya sea concurso o libre designación, y, en su caso, la determinación de las Administraciones públicas a cuyo personal se encuentre abierta dicha provisión.

   f) Las retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo.

   g) El perfil lingüístico del puesto de trabajo y, en su caso, la fecha de preceptividad.

   h) El régimen de dedicación.

   i) El carácter singularizado o normalizado del puesto de trabajo.

2. En las relaciones de puestos de trabajo se concretarán, asimismo, los requisitos específicos que, en su caso, se exijan para el desempeño de un determinado puesto de trabajo.

3. Únicamente a través de las Relaciones de Puesto de Trabajo se podrá llevar a efecto la supresión de puestos de trabajo o de dotaciones como consecuencia de los procesos de análisis de cargas de trabajo, previa negociación con la representación de personal.

4. Las relaciones de puestos de trabajo del personal eventual contendrán, al menos, la información prevista en los apartados a), b), g) y h), del apartado 1 de este artículo y la cuantía total de sus retribuciones.

Artículo 47.- Instrumentos complementarios de ordenación del empleo público.

1. Las Administraciones públicas vascas podrán utilizar otros instrumentos complementarios de ordenación del empleo público, que completen la información recogida en las relaciones de puestos de trabajo.

2. Los instrumentos complementarios de gestión serán aprobados por el órgano competente en materia de empleo público de las respectivas Administraciones públicas vascas, deberán contener, entre otros, los siguientes datos:

   a) El perfil de las competencias y el grado de desarrollo profesional o, en su caso, el grado personal consolidado que deban ser valorados.

   b) El Área Funcional o sistema alternativo de agrupación al que se adscribe el puesto de trabajo.

   c) Los méritos específicos que deban valorarse en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

   d) Identificación de puestos de trabajo de naturaleza coyuntural o temporal para la ejecución de programas temporales o para hacer frente a las cargas de trabajo que no puedan ser atendidas con los recursos ordinarios o los que satisfagan necesidades de carácter periódico o discontinuo.

   e) Identificación y valoración de los factores que han de ser tenidos en cuenta al objeto de determinar las cuantías de los complementos retributivos de puesto de trabajo.

   f) Los empleos temporales reservados a la inserción de determinados colectivos desaventajados o necesitados de integración y los reservados a personas con discapacidades de diferente tipo o grado.

3. Los instrumentos complementarios de ordenación del empleo público serán públicos a través de los procedimientos que se determinen en el correspondiente desarrollo normativo.

Sección Segunda.- Instrumentos de planificación del empleo público.

Artículo 48.- La planificación del empleo público.

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

2. La planificación del empleo público incluirá la perspectiva de género, y tendrá como objetivo la adecuación de los efectivos de la Administración pública, mediante la elaboración de sus políticas de formación, promoción profesional y movilidad.

3. Los procesos de planificación del empleo público serán objeto de negociación colectiva con la representación sindical.

Artículo 49.- Planes de Ordenación del empleo público.

1. Las Administraciones públicas vascas, previa negociación con la representación de personal, podrán aprobar Planes de Ordenación del empleo público de aplicación tanto al personal funcionario como al personal laboral.

2. Los Planes de Ordenación del empleo público se ajustarán a las limitaciones presupuestarias así como a las normas contenidas en esta Ley y en las disposiciones de desarrollo de la misma. Cuando los Planes de Ordenación del empleo público puedan afectar en sus medidas o actuaciones al personal laboral, deberán desarrollarse conforme a las normas del derecho laboral.

3. Los Planes de Ordenación del empleo público podrán incluir, entre otras, las siguientes medidas:

   a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal tanto desde la perspectiva del número de efectivos como de la competencia profesional requerida para el desempeño del puesto de trabajo.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y de reordenación del tiempo de trabajo, del trabajo a tiempo parcial, así como de tecnologías de la comunicación y de la información aplicadas al trabajo.

c) Medidas de teletrabajo y de flexibilización de la localización del puesto de trabajo.

d) Identificación de las formas de cubrir las necesidades de personal para el periodo objeto de planificación, teniendo en cuenta las medidas de selección, movilidad y formación.

e) Reasignación, readscripción de dotaciones de puestos de trabajo y redistribución de efectivos de personal. En estos casos se podrá incorporar como medida adicional la suspensión temporal de incorporaciones externas en un determinado ámbito de actividad, así como la provisión de puestos de trabajo limitados a personal de los ámbitos que se determinen.

f) Previsiones sobre análisis de puestos y racionalización de las estructuras de puestos de trabajo.

g) Promoción de la movilidad interadministrativa, de acuerdo con lo que se prevé en esta Ley. En estos casos se podrá incorporar como medida adicional la suspensión temporal de incorporaciones externas en un determinado ámbito de actividad, así como la provisión de puestos de trabajo limitados a personal de los ámbitos que se determinen.

h) Medidas de promoción interna o, en su caso, de promoción profesional y de formación de personal, así como medidas de movilidad forzosa.

i) Medidas de fomento de los contratos de formación y de los contratos en prácticas para la inserción de jóvenes en el sector público.

j) Incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada, así como incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en el mismo.

k) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de Empleo Público, así como, en su caso, la exclusión por causas objetivas sobrevenidas, de plazas inicialmente incluidas.

l) Cualquier otra medida que tuviera como objetivos los definidos en el artículo 48.

4. Asimismo, los Planes de Ordenación de empleo público deberán contener:

   a) El ámbito de aplicación del Plan y, en su caso, su vigencia temporal.

   b) Una memoria justificativa motivada en la que se defina, cuando menos, los objetivos a conseguir y los efectivos y estructura del empleo público que se estimen adecuados para el cumplimiento de dichos objetivos.

   c) La definición de las medidas necesarias para el cumplimiento del Plan.

   d) El establecimiento de los plazos de ejecución de las medidas y actuaciones que se definan en el Plan.

   e) El informe económico en el que se cuantifique el Plan en términos de coste o de reducción de gasto.

5. En todo caso, las medidas recogidas en el apartado 3 de este artículo serán objeto de un proceso específico de negociación colectiva con la representación de personal, con respeto de los procedimientos y plazos previstos en esta Ley. Además, se dará audiencia a la persona interesada.

Artículo 50.- Readscripciones de dotaciones de puestos de trabajo.

1. Las dotaciones de puestos de trabajo no singularizados adscritas a una Unidad o Centro orgánico podrán ser readscritas, por razones de servicio o por necesidades organizativas, a otras unidades o centros orgánicos del mismo o distinto departamento u organismo autónomo, para el ejercicio de funciones de análoga naturaleza a las que entonces tuviera encomendadas.

2. La readscripción de las dotaciones de puestos de trabajo requerirá memoria motivada en la que deberán acreditarse las razones en que se justifique la conveniencia de la medida e informe favorable del órgano competente en materia de empleo público sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos en el párrafo anterior. Además, se dará audiencia a la persona interesada.

3. Dicha readscripción se realizará preferentemente en la misma localidad en la que estaba ubicado el puesto de trabajo readscrito.

4. El personal empleado público que viniera ocupando estas dotaciones de puestos de trabajo y que resulte readscrito, conforme a lo dispuesto en este artículo, continuará en su desempeño con las mismas condiciones que hasta entonces viniera haciéndolo.

5. Excepcionalmente, se podrá llevar a efecto la readscripción de dotaciones de puestos de trabajo por motivos de salud, conforme a lo que se determine en el correspondiente desarrollo reglamentario.

Artículo 51.- Plantillas presupuestarias.

1. Los presupuestos de las Administraciones públicas vascas determinarán las plantillas presupuestarias o la relación de plazas dotadas presupuestariamente que corresponden a cada puesto de trabajo, así como el Grupo o el Subgrupo de Clasificación al que se adscriban y el cuerpo, escala, Opción y especialidad, en su caso, al que pertenezcan. En el supuesto de plazas laborales, se expresará el número y su adscripción al Grupo profesional en que, en su caso, se clasifique el personal laboral. En el caso de dotaciones para personal eventual, se expresará de forma individualizada, respecto de cada puesto de trabajo, la retribución fijada para el mismo.

2. Las plantillas presupuestarias correspondientes a personal funcionario público relacionarán las consignaciones crediticias ordenadas por los siguientes conceptos:

   a) Retribuciones básicas correspondientes a cada Grupo o Subgrupo de Clasificación.

   b) Pagas extraordinarias.

   c) Retribuciones complementarias de acuerdo con lo previsto en esta Ley.

3. Las plantillas presupuestarias del personal laboral incluirán asimismo las correspondientes dotaciones de créditos, ordenadas según los conceptos retributivos abonables en función de lo establecido en los convenios colectivos que resulten de aplicación.

4. En los presupuestos se consignarán también las dotaciones globales para abonar las gratificaciones e indemnizaciones a que tuviera derecho el personal. Asimismo, deberán figurar las previsiones para ejecutar las sentencias firmes de los tribunales que reconozcan derechos de contenido económico, y las destinadas a la ejecución de programas de carácter temporal y al exceso o acumulación de tareas que

correspondan a puestos de trabajo coyunturales en razón de su falta de permanencia o previsibilidad.

5. En los Territorios Históricos la plantilla será aprobada en la correspondiente Norma foral anual de Presupuestos por las Juntas Generales. En los municipios corresponderá la aprobación de la plantilla al órgano competente de acuerdo con lo que establezca la legislación de Régimen local.

   Las plantillas presupuestarias de las Administraciones forales y locales se publicarán en el Boletín Oficial del Territorio Histórico correspondiente.

Artículo 52.- Oferta de Empleo Público

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

2. La aprobación de la Oferta de Empleo Público o de cualquier instrumento similar comporta la obligación de convocar las dotaciones de los puestos comprometidas y, en su caso, hasta un diez por ciento adicional, debiéndose fijar el plazo máximo para la convocatoria de los correspondientes procedimientos selectivos. Dicho incremento adicional del número de plazas ofertadas, deberá realizarse en las condiciones señaladas en el artículo 78.8 de esta Ley.

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

   El transcurso del señalado plazo de tres años sin haber finalizado el procedimiento selectivo, conllevará la necesidad de que por parte del órgano competente de la correspondiente Administración pública vasca o entidad instrumental, se proceda a prorrogar expresamente y de manera justificada el desarrollo de dicho proceso selectivo por el periodo mínimo necesario para su finalización, con detalle de las medidas a adoptar a dicho fin.

4. La Oferta de Empleo Público o cualquier instrumento similar de gestión, expresará las plazas vacantes que deban cubrirse por personal funcionario de carrera y por personal laboral fijo, debiendo clasificarse

por Grupos o Subgrupos, y en cuerpos, escalas, opciones, especialidades y otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, en el caso de personal funcionario, y por Grupos profesionales en el supuesto de personal laboral. En la Oferta de Empleo Público se podrá incluir el Área Funcional o agrupación alternativa de puestos de trabajo, a la que esté adscrita cada plaza vacante.

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

6. La Oferta de Empleo Público o cualquier instrumento similar de gestión será aprobada anualmente por los órganos competentes de cada una de las Administraciones públicas vascas o por el de las entidades respectivas.

7. Las Ofertas de Empleo Público deberán ser publicadas en el Boletín Oficial del País Vasco, en el caso de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi y en el Boletín Oficial del Territorio Histórico respectivo en los casos de las Administraciones forales y locales. Asimismo, se publicará en la sede electrónica de cada Administración.

   La Universidad del País Vasco deberá de publicar su Oferta de Empleo Público, en el Boletín Oficial del País Vasco y en el Boletín Oficial del Estado, además de en su sede electrónica.

   Las Ofertas de Empleo Público, o cualquier instrumento similar de gestión, de las demás entidades deberán ser publicadas en la sede electrónica de la respectiva Administración.

8. Los órganos de gobierno de las Administraciones públicas vascas, mediante los correspondientes convenios y a propuesta de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, podrán coordinar sus Ofertas de Empleo Público o instrumentos similares con la finalidad de poder organizar de forma unificada Ofertas de Empleo Público en aquellas Administraciones públicas vascas que se sumen voluntariamente a esta iniciativa. La citada Oferta unificada se publicará, al menos, en el Boletín Oficial del País Vasco y en la sede electrónica de cada Administración pública. El Gobierno Vasco, previo informe de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, desarrollará reglamentariamente el procedimiento de realización de la citada Oferta unificada.

En todo caso, los actos de convocatoria de las Ofertas de Empleo Público o instrumentos similares, así como la resolución de los mismos a través del nombramiento como personal funcionario o personal laboral fijo de los aspirantes seleccionados, han de ser formalizados por los respectivos órganos de gobierno de las Administraciones públicas vascas convocantes del proceso selectivo.

9. La Oferta de Empleo Público o instrumento similar de gestión podrá contener, asimismo, medidas derivadas del contenido de los Planes de Ordenación del empleo público.

10. Se deberán excluir de la Oferta de Empleo Público las dotaciones que sean objeto de un expediente de amortización o de un expediente de modificación que afecte sustancialmente al contenido de la plaza.

Artículo 53.- Registro de Personal y Gestión Integrada de Recursos Humanos.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las Diputaciones forales y las Administraciones locales, así como la Universidad del País Vasco, el Parlamento Vasco y las Juntas Generales, dispondrán de su propio Registro de Personal en el que se inscribirán los datos de la totalidad del personal al servicio de aquéllas. Se constituirá en los términos exigidos por la legislación sobre protección de datos de carácter personal vigente, previa negociación con la representación de personal y su creación se notificará a la Agencia Vasca de Protección de datos a los efectos oportunos.

2. Dichos Registros establecerán los sistemas complementarios que precisen para disponer de la información agregada sobre todo el personal de su respectivo sector público.

3. Los Registros de Personal tendrán las siguientes finalidades:

   a) Garantizar la constancia registral de los expedientes personales del personal en él inscrito, como garantía para las y los interesados y como instrumento de ayuda a la gestión de los recursos humanos comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

   b) Disponer de la información sobre los recursos humanos del sector público en la Comunidad Autónoma del País Vasco que los órganos responsables de su planificación necesiten para el análisis y seguimiento de su evolución, así como para la emisión de certificaciones de los datos que en ellos constan.

c) Determinar las retribuciones que pueden ser objeto de inclusión en la nómina de cada empleado público, de tal manera que no podrán abonarse remuneraciones sin haberse previamente inscrito en el registro de personal el acto o resolución que las hubiere reconocido.

4. A dichos efectos las distintas entidades que componen el sector público de cada una de las Administraciones públicas vascas dispondrán de un Registro de Personal que será gestionado directamente por cada una de las entidades, debiendo estar coordinado con el Registro General de Personal de cada Administración.

5. Las Administraciones públicas vascas así como las entidades que integran su sector público promoverán la implantación de sistemas de información de gestión de recursos humanos.

6. La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, sin perjuicio de la normativa básica sobre Registro de Personal, propondrá unos criterios mínimos comunes de los Registros de Personal, que serán aprobados por el Gobierno Vasco mediante Decreto.

7. A efectos estadísticos y de elaboración de estudios e informes referidos al empleo público, se creará en el Registro de Personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi una sección en la que se recogerá la información de datos agregados referida a todo el personal que integra las distintas Administraciones públicas vascas, incluido el personal de su respectivo sector público.

8. En los Registros se inscribirán los datos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, relativos a la variable de sexo, debiendo garantizarse que los datos registrados permitan conocer las diferentes situaciones y condiciones de mujeres y hombres en las Administraciones públicas vascas.

9. El Registro de Personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi estará adscrito al Departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo público.

10. Reglamentariamente se establecerá la organización, funcionamiento y contenido de los Registros de Personal, así como la creación, en su caso, de Registros Auxiliares en los distintos sectores de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

11. La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, respetando la legislación en materia de protección de datos de carácter personal, establecerá los criterios que permitan el intercambio

homogéneo de información entre las diferentes Administraciones públicas vascas.

12. El Registro de Personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi podrá incorporar los datos existentes en otros Registros de la Administración de la Comunidad Autónoma cuando ello sea necesario para cumplir la finalidad del mismo. El intercambio podrá ser recíproco siempre que se garantice el cumplimiento de la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

13. Cuando las Administraciones locales no dispongan de la capacidad técnica o económica para el desarrollo o mantenimiento de un Registro de Personal, las Administraciones forales asistirán técnicamente a tales entidades locales en la medida necesaria para garantizar el cumplimiento de este artículo, suscribiéndose a dicho efecto el correspondiente convenio entre las Administraciones afectadas.

14. En todo caso, el tratamiento integrado de la información contenida en los distintos Registros de Personal respetará la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal, limitando la incorporación de datos a aquellos que resulten pertinentes y estrictamente necesarios para el cumplimiento de sus cometidos.

Sección Tercera.- Otros instrumentos para la ordenación y planificación del empleo público.

Artículo 54.- La evaluación del desempeño

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

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

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

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de relevancia de los contenidos, fiabilidad de los instrumentos,

imparcialidad, objetividad de las medidas, transparencia, no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal empleado público.

3. Los objetivos principales de los sistemas de evaluación del desempeño estarán relacionados con la mejora del rendimiento, la motivación y la formación del personal empleado público. Asimismo, los datos que se obtengan de las evaluaciones realizadas al personal empleado público se podrán utilizar en la revisión de los distintos puestos de trabajo así como en el diseño y revisión de los procesos de formación, provisión y selección.

4. Los efectos de la evaluación del desempeño sobre la carrera profesional, la promoción interna, la provisión de puestos de trabajo y las retribuciones complementarias del personal empleado, serán objeto de desarrollo reglamentario por las distintas Administraciones públicas vascas, de acuerdo con los criterios de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y previa negociación con la representación de personal , en los términos previstos en esta Ley

5. La aplicación de la carrera profesional y la percepción de las retribuciones complementarias vinculadas a aquella previstas en los artículos 122.2 b) y 122.2 c), requerirán la regulación y aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño, debiendo ser objeto de negociación con la representación de personal.

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

7. La evaluación será efectuada a través de las Comisiones Técnicas de Evaluación que garantizarán la objetividad del proceso de evaluación del desempeño.

Artículo 55.- Los análisis de puestos de trabajo

1. El análisis de puestos de trabajo se configura como una herramienta necesaria para suministrar información tanto del trabajo, en relación con las tareas de los puestos, como del personal que lo desempeña en relación con el perfil de competencias necesario para su correcto desempeño. El análisis de puestos de trabajo como instrumento para la planificación en el empleo público será utilizado para el diagnóstico y

diseño del resto de las herramientas de organización y gestión de recursos humanos para la Administración pública.

2. La información contenida en los análisis de puestos de trabajo deberá cumplir con los criterios de relevancia, fiabilidad, validez, objetividad y transparencia.

3. La información resultante de los análisis de puestos de trabajo residirá en el órgano competente de empleo público de cada Administración, y deberá estar a disposición del personal empleado público de la misma.

4. La Administraciones públicas vascas que apliquen dicho instrumento de gestión, podrán coordinarse en el intercambio de la información contenida en sus distintas aplicaciones, con el fin de unificar criterios de aplicación, sin menoscabo de las singularidades existentes en cada una de ellas y sin perjuicio de las atribuciones que sobre esta materia desarrolle, en su caso, la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y el Consejo Vasco de Empleo Público. Dicha información tendrá en cualquier circunstancia el carácter de información agregada, disociada de datos personales.

5. La Administración pública que se proponga aplicar dicho instrumento deberá negociarlo con la representación de personal.

CAPÍTULO II.- La estructura del empleo público vasco

Artículo 56.- Grupos de clasificación.

1. El personal funcionario se agrupa en cuerpos, escalas, especialidades, Opciones o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación u otros sistemas que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo.

2. Con independencia de otros sistemas de clasificación, los cuerpos y escalas se clasifican de acuerdo con el nivel de titulación académica exigido para el acceso a los mismos en los siguientes Grupos de clasificación:

   a) Grupo A, dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

      Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

b) Grupo B.

Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior de Formación Profesional.

c) Grupo C, dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

1. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Subgrupo C1: título de Bachiller o Técnico de Formación Profesional.

2. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Subgrupo C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

3. Además de los Grupos anteriores, las Administraciones públicas vascas podrán establecer otras agrupaciones diferentes para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

4. A salvo de lo previsto en los apartados quinto y sexto de este artículo, la creación, modificación o supresión de cuerpos y escalas se realizará por ley del Parlamento Vasco, que deberá determinar:

a) Su denominación.

b) La titulación exigida para el ingreso en los mismos.

c) La definición de las funciones que deberán desempeñar, sin que entre las mismas puedan comprenderse facultades, funciones o atribuciones propias de los órganos administrativos.

d) La determinación de los criterios de desarrollo reglamentario de aquellas cuestiones que, por razón de la especialidad de las funciones de los mismos, requieran un tratamiento específico

5. Las Administraciones forales y locales podrán llevar a efecto el establecimiento de escalas, subescalas, clases y especialidades de personal funcionario, y la clasificación del mismo, conforme a las previsiones recogidas en esta Ley y en la normativa específica de régimen local.

6. La Universidad del País Vasco podrá crear cuerpos y escala de personal propio de Administración y Servicios, de conformidad con los Grupos de titulación previstos en esta Ley. Dichos cuerpos y escalas serán aprobados mediante Acuerdo del Órgano de Gobierno de la Universidad del País Vasco, y siempre de acuerdo con la normativa específica que resulte de aplicación al caso.

7. No podrán crearse cuerpos o escalas para la realización de funciones similares o análogas a las asignadas a otros ya existentes.

   La determinación de las características comunes de las agrupaciones de personal funcionario sin requisito de titulación que puedan aprobar las Administraciones públicas vascas se llevará a efecto mediante el correspondiente desarrollo reglamentario de esta Ley, previa negociación con la representación de personal e informe del Consejo Vasco de Empleo Público.

Artículo 57.- Cuerpos de Personal Funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Otros instrumentos para la agrupación de personal funcionario en las Administraciones públicas forales, locales y Universidad del País Vasco.

1. El personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi se agrupa por cuerpos en razón a las características de los procedimientos selectivos para el acceso a la condición de personal funcionario, al nivel de titulación exigido para el acceso y al carácter homogéneo de las funciones a realizar.

2. Podrán existir otras agrupaciones de nivel inferior al cuerpo que tengan por fin posibilitar la racionalización del empleo público en cada Administración pública. A estos efectos y atendiendo a la especialización de las funciones a desempeñar existirán escalas, opciones o especialidades.

3. Los cuerpos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi serán interdepartamentales y tendrán dependencia orgánica del departamento competente en materia de empleo público sin perjuicio de la funcional con cada departamento o Administración institucional concreta.

4. En el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las referencias que en esta Ley se contienen a cuerpos y escala, se entenderán hechas a cuerpos, escalas y Opciones.

5. Las referencias que en esta Ley se contienen a cuerpos y escalas se entenderán hechas, en el ámbito de las Administraciones públicas forales, locales y de la Universidad del País Vasco, a las escalas,

subescalas y, en su caso, clases y especialidades existentes en las mismas, sin perjuicio de la creación de estas dos últimas, que se efectuará por el órgano competente de las mismas.

6. Cuando en esta Ley se hace referencia a cuerpos, se entenderá comprendida igualmente la agrupación profesional sin requisito de titulación.

Artículo 58.- Escalas y subescalas.

1. En las Administraciones públicas vascas, dentro de los cuerpos, podrán existir escalas cuando las funciones a desempeñar exijan una cualificación profesional que abarquen contenidos susceptibles de ser desempeñados por diversas titulaciones académicas.

2. Dentro de cada escala de personal funcionario de las Administraciones públicas vascas, podrán existir subescalas en función de la agrupación de tareas y competencias que se establezcan.

Artículo 59.- Opciones

El personal funcionario de las Administraciones públicas vascas podrá acceder a los cuerpos a través de una opción que, se corresponderá con las titulaciones oficiales de Grado Universitario, Técnico Superior o Técnico exigidas en la correspondiente convocatoria de acceso al empleo público

Artículo 60.- Especialidades

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

2. La regulación del régimen jurídico de las especialidades, así como los requisitos para su creación, modificación, unificación o supresión se establecerá por los Órganos de Gobierno de cada Administración pública, resultando en todo caso obligatoria la concreción de los siguientes extremos:

   a) Su denominación.

   b) Los especiales conocimientos exigidos

c) Los procedimientos de acreditación y, en su caso, de pérdida, de los requisitos exigidos.

Artículo 61.- Adscripción de los puestos de trabajo a los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

1. Podrán adscribirse con carácter exclusivo los puestos de trabajo a un determinado cuerpo, escala o agrupación profesional sin requisito de titulación, cuando tal adscripción se derive de la naturaleza de las funciones a desarrollar en los mismos. Asimismo, los puestos de trabajo podrán estar adscritos a varios cuerpos o escalas cuando las funciones atribuidas a aquellos sean comunes a varios cuerpos o escalas.

2. La adscripción a uno o varios cuerpos, o escalas o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación se realizará, en todo caso, a través de la relación de puestos de trabajo.

Artículo 62.- Personal laboral.

El personal laboral se clasificará de conformidad con lo previsto en la legislación laboral.

TÍTULO V

ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO

CAPÍTULO I.- Adquisición y pérdida de la relación de servicio

Artículo 63.- Adquisición de la condición de personal funcionario de carrera y de personal laboral fijo.

1. La condición de personal funcionario de carrera y de personal laboral fijo de las Administraciones públicas vascas se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

   a) Superación del proceso selectivo, incluidos, en su caso, los correspondientes períodos de prácticas o pruebas.

b) Nombramiento por el órgano o autoridad competente, que será publicado en el Boletín Oficial del País Vasco o, en su caso, en el Boletín Oficial del Territorio Histórico correspondiente.

c) Acto en virtud del cual se manifieste que se acata el ordenamiento jurídico.

d) Toma de posesión dentro del plazo que se establezca o, en su caso, formalización del contrato laboral fijo por el órgano o autoridad competente.

2. No podrá ser nombrado personal funcionario o contratado como personal laboral fijo y quedarán sin efecto las actuaciones relativas, quien no acredite, una vez superado el proceso selectivo, que reúne los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

3. El personal funcionario y el personal laboral de otras Administraciones públicas que accedan a las Administraciones públicas vascas en virtud de transferencia adquirirán la condición de personal funcionario propio o personal laboral propio de la Administración de destino, con el mismo carácter que tuviese en la Administración de origen.

   En el caso del personal funcionario de carrera se respetará el Grupo o Subgrupo del cuerpo o escala de procedencia, así como los derechos inherentes al grado personal o a la posición en la carrera que tuviera reconocido y su antigüedad. Al personal laboral se le respetará el grupo profesional y la antigüedad que tuviera reconocidos.

Artículo 64.- Causas de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera y del vínculo de personal laboral fijo.

1. Son causas de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera:

   a) La renuncia a la condición de funcionario.

   b) La pérdida de la nacionalidad.

   c) La jubilación total de la persona funcionaria.

   d) La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme.

   e) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para Cargo público que tuviere carácter firme.

f) El fallecimiento.

2. El vínculo contractual del personal laboral fijo se extinguirá en aplicación de las mismas causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera descritas en los apartados anteriores, por la pérdida de la condición de residente legal y por las circunstancias previstas en la normativa del orden laboral que conlleven dicha extinción.

Artículo 65.- Renuncia a la condición de personal funcionario.

1. La renuncia voluntaria a la condición de personal funcionario habrá de ser manifestada por escrito y será aceptada expresamente por la Administración, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. No podrá ser aceptada la renuncia cuando la persona funcionaria esté sujeta a expediente disciplinario o haya sido dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la presunta comisión de algún delito.

3. La renuncia a la condición de personal funcionario no inhabilita para ingresar de nuevo en la Administración pública a través del procedimiento de selección establecido.

Artículo 66.- Pérdida de la condición de personal funcionario como consecuencia de la pérdida de la nacionalidad.

La pérdida de la nacionalidad española o la de cualquier otro estado miembro de la Unión Europea o la de aquellos estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, les sea de aplicación la libre circulación de trabajadoras y trabajadores, que haya sido exigida como requisito para el nombramiento, determinará la pérdida de la condición de personal funcionario, salvo que simultáneamente se adquiera la nacionalidad de alguno de dichos estados.

Artículo 67.- Jubilación del personal funcionario de las Administraciones públicas vascas.

1. La jubilación del personal funcionario de las Administraciones públicas vascas podrá ser:

   a) Voluntaria, a solicitud propia.

b) Ordinaria, al cumplir la edad legalmente establecida.

c) Por la declaración de incapacidad permanente en el grado que imposibilite el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala.

2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud de la persona interesada, siempre que reúna los requisitos y las condiciones establecidos en el régimen de previsión social que le sea aplicable.

3. La jubilación ordinaria se declarará de oficio al cumplir la persona funcionaria la edad que se determine legalmente.

   No obstante, el personal funcionario podrá solicitar, en el plazo que se establezca reglamentariamente, la prolongación de la permanencia en el servicio activo, como máximo hasta que cumpla setenta años de edad y siempre que sea considerado apto para el servicio, en los supuestos que se consignen en un Plan de Ordenación del empleo público o en las normas presupuestarias correspondientes.

   Al personal funcionario que tenga normas específicas de jubilación no se le aplicará lo dispuesto en este apartado.

4. Procederá la jubilación por incapacidad con reserva del puesto de trabajo que ocupaba a la fecha de la misma si, en el reconocimiento inicial de la incapacidad se estableció su revisión por probable mejoría que permita trabajar en el plazo establecido por el régimen de previsión social que le sea de aplicación.

Artículo 68.- Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.

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

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

Artículo 69.- Rehabilitación de la condición de personal funcionario en las Administraciones públicas vascas.

1. En caso de extinción de la relación de servicios como consecuencia de pérdida de la nacionalidad o jubilación por incapacidad permanente para el servicio, el personal interesado, una vez desaparecida la causa objetiva que la motivó, podrá solicitar la rehabilitación de su condición de personal funcionario, que le será concedida.

2. Los órganos de gobierno de las Administraciones públicas podrán conceder con carácter excepcional, la rehabilitación, a petición de la persona interesada, de quien hubiera perdido la condición de personal funcionario por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido. Si transcurrido el plazo para dictar la resolución no se hubiera producido de forma expresa, se entenderá desestimada la solicitud.

CAPÍTULO II.- Principios y requisitos de acceso al empleo en el sector público vasco.

Artículo 70.- Principios rectores que informan el **acceso al empleo en el sector público vasco.**

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

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

   a) Publicidad de las convocatorias, de sus bases y del resto del proceso selectivo mediante su difusión por medios telemáticos, sin perjuicio de la utilización de otros medios de publicidad en los supuestos previstos en esta Ley.

   b) Libre concurrencia, salvo lo previsto para la promoción interna y en las medidas de acción positiva que se prevén en esta Ley.

c) Transparencia en la gestión del proceso selectivo y en el funcionamiento de los órganos de selección.

d) Imparcialidad y profesionalidad de las personas miembro de los órganos de selección.

e) Independencia y discrecionalidad técnica de los órganos de selección.

f) Pertinencia de los instrumentos utilizados para medir la capacidad e idoneidad de las y los aspirantes.

g) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las tareas a desempeñar en las plazas convocadas.

h) Agilidad de los procesos de selección, sin perjuicio de la objetividad y el respeto a todas las garantías que deben acompañar la ejecución de aquellos.

i) Garantizar el uso de cualquiera de las lenguas oficiales en el proceso de selección.

j) Carácter unitario de las convocatorias para la realización de los ejercicios y pruebas de los procesos selectivos, con respeto, en todo caso, del principio de igualdad en el acceso al empleo público.

k) Participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los aspirantes.

Artículo 71.- Requisitos para el acceso al empleo público vasco.

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

   a) Ser nacional de un Estado miembro de la Unión Europea, con las salvedades previstas en el artículo 72 esta Ley.

   b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

   c) Tener cumplidos los dieciséis años y no exceder de la edad de jubilación ordinaria establecida legalmente, a salvo de las especificidades reguladas mediante Ley en relación con las condiciones de acceso a determinados cuerpos, escalas, especialidades o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

d) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de personal funcionario o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sancionado disciplinariamente o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.

e) No haber sido inhabilitado para el ejercicio de funciones similares a las que se desempeñaban, derivada de una sanción de despido disciplinario de personal laboral por la comisión de una falta muy grave.

f) Poseer la titulación académica oficial exigida.

g) Aquellos otros requisitos específicos previstos en la convocatoria, de conformidad con lo previsto en esta Ley y en la correspondiente relación de puestos de trabajo o instrumentos complementarios de ordenación del empleo público, así como aquellos requisitos regulados en relación con las condiciones de acceso.

2. Las Administraciones públicas vascas informarán, en cada convocatoria, sobre el número de dotaciones de puestos de trabajo que tienen perfil lingüístico preceptivo, de acuerdo con lo establecido en las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos similares, para cuyo acceso será requisito imprescindible acreditar la competencia lingüística exigida para el desempeño del puesto convocado. En las bases de las convocatorias se individualizará qué número de plazas tienen perfil lingüístico con fecha de preceptividad vencida, valorándose en el resto de plazas el conocimiento del euskera como mérito.

3. En las bases de la convocatoria del proceso selectivo se podrán incluir otros requisitos específicos adecuados a las funciones y tareas que deban desempeñarse en los puestos de trabajo. Tales requisitos serán fijados con criterios objetivos y de forma proporcionada.

4. Finalizado el proceso selectivo, la adjudicación de destinos se realizará entre las personas aspirantes que cumplan los requisitos exigidos, incluido el perfil lingüístico si fuera preceptivo, atendiendo al orden de puntuación de cada aspirante y a las preferencias manifestadas por ellas. En ningún caso el cumplimiento de los requisitos exigidos para el acceso a determinados destinos podrá suponer una merma en el

derecho de las personas aspirantes a elegir otros puestos en los que no se exija un requisito acreditado por la persona aspirante.

5. Los destinos adjudicados tendrán carácter definitivo y se considerarán, a todos los efectos, como obtenidos por el sistema al que estuviera reservada su provisión.

   El personal funcionario de nuevo ingreso, por superación de un proceso selectivo o como consecuencia de un proceso de funcionarización, no podrá tomar parte en los concursos de traslados que se convoquen dentro de los dos años siguientes a la fecha de toma de posesión del destino adjudicado en el proceso correspondiente.

Artículo 72.- Acceso al empleo público de personas nacionales de otros Estados.

1. Los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder a la condición de personal funcionario en las Administraciones Públicas vascas, salvo en aquellos empleos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en los que se ejerzan funciones que impliquen la salvaguardia de los intereses de esas Administraciones. Los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas vascas determinarán, en su caso, las agrupaciones de personal funcionario, las agrupaciones de puestos de trabajo o los puestos de trabajo concretos a los que no podrán acceder las ciudadanas y los ciudadanos comunitarios en virtud de los criterios recogidos en este apartado.

2. El mismo régimen previsto en el apartado anterior será de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de un nacional de cualquier Estado miembro de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que igualmente no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.

3. El acceso al empleo público vasco como personal funcionario se extenderá igualmente a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de personas trabajadoras, en los términos previstos en el apartado 1 de este artículo.

4. Las ciudadanas y los ciudadanos extranjeros que tengan residencia legal en el Estado español podrán acceder a un empleo en el sector público vasco, como personal laboral, siempre que cumplan los requisitos exigidos en cada convocatoria.

5. Sin perjuicio de lo previsto en este artículo, por medio de ley del Parlamento Vasco se podrá eximir del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario en determinados ámbitos o sectores de actividad de las Administraciones públicas vascas.

   En concreto, teniendo en cuenta las necesidades objetivas, en las diferentes convocatorias de pruebas selectivas se podrá eximir del requisito de la nacionalidad previsto en el artículo 71 en los ámbitos y sectores que a continuación se indican:

   a) Sistemas y tecnologías de la información y de las comunicaciones.

   b) Personal médico especialista y personal de enfermería de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

   c) Plazas de la Ertzaintza y de la policía local que requieran para su provisión el conocimiento de las lenguas y de la cultura de aquellos sectores de inmigración especialmente implantados en el territorio.

Artículo 73.- Acceso al empleo público en el sector público vasco de personal funcionario de organismos internacionales.

Las Administraciones públicas vascas establecerán los requisitos y condiciones para el acceso a las mismas de personal funcionario que tenga la nacionalidad española y que pertenezca a organizaciones internacionales, siempre que posea la titulación adecuada y supere los diferentes procesos selectivos. En las bases de convocatoria de las correspondientes pruebas selectivas, las Administraciones públicas vascas podrán determinar el tipo de pruebas de las que estará exento de realizar el citado personal funcionario internacional, por considerar que sus conocimientos ya han quedado suficientemente acreditados en el procedimiento de acceso a la función pública del organismo internacional.

Artículo 74.- Acceso al empleo público en el sector público vasco de personas con discapacidad.

1. En las ofertas de empleo público del sector público vasco se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes convocadas para ser cubiertas por personas con discapacidades, considerando como tales las que así se determinan en la legislación vigente, de modo que

se alcance progresivamente el dos por ciento de los efectivos totales de cada Administración. El acceso al empleo público se producirá siempre que tales aspirantes superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad, así como la compatibilidad entre su discapacidad y el desempeño de las tareas.

2. La reserva del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas con discapacidad intelectual o mental y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

3. Las Administraciones públicas vascas regularán el tipo de empleos y condiciones para que se lleve a cabo la cobertura de puestos de trabajo por personas con discapacidad. Asimismo, procederá a regular medidas de fomento que persigan la incorporación de forma progresiva de personas con discapacidad en el conjunto de las Administraciones públicas vascas.

4. Cada Administración pública vasca adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en los procesos selectivos que se lleven a cabo y, una vez superados los mismos, realizarán las adaptaciones necesarias en los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad puedan desempeñar adecuadamente sus tareas profesionales.

Artículo 75.- Sistemas de acceso al empleo público de personas con discapacidad y reserva de plazas.

1. El acceso al empleo en el sector público vasco de personas con discapacidad y la reserva de plazas en su favor podrá realizarse a través de dos sistemas diferenciados:

   a) El sistema general de acceso de personas con discapacidad, que consistirá en la reserva de un cupo de plazas dentro de las convocatorias derivadas de la oferta de empleo público.

   b) El sistema específico de acceso de personas con discapacidad intelectual o mental, que consistirá en la convocatoria de procesos de selección independientes.

2. El acceso de personas con discapacidad mediante el sistema general se producirá de acuerdo con las bases, reglas, y niveles de exigencia aplicables al resto de personas que participen en la misma convocatoria por otros turnos o modalidades de selección.

3. Asimismo, el personal con discapacidad que se encuentre en condiciones de acceder a un empleo público mediante el sistema general, deberá solicitar preferentemente la adjudicación de los destinos ofertados en el proceso selectivo que las Administraciones públicas vascas y las entidades dependientes de las mismas hubieran reservado, en su relación de puestos de trabajo o instrumento similar, para su cobertura por dicho personal.

4. El sistema específico de acceso para personas con discapacidad intelectual o mental consistirá en la convocatoria de procesos selectivos independientes en los que podrán participar, exclusivamente, las personas con un grado de limitaciones en la actividad intelectual o mental de, al menos, un treinta y tres por ciento.

5. Dicho sistema específico de acceso se define por los siguientes aspectos:

   a) Las plazas que podrán cubrirse mediante este sistema serán aquellas que las Administraciones públicas hubieran reservado, en su relación de puestos de trabajo o instrumento similar, para su cobertura por personas en las que concurran las características previstas en el apartado anterior.

   b) Las pruebas de los procesos selectivos realizados mediante este sistema específico deberán estar fundamentalmente dirigidas a la acreditación de los repertorios básicos de conducta que posean las personas aspirantes para la realización de las tareas o funciones propias del puesto de trabajo.

   c) Las personas que accedan a la Administración mediante este sistema específico podrán pasar a desempeñar otros puestos de trabajo en la Administración pública, a través del correspondiente proceso de movilidad, siempre que se acredite la capacidad para el desempeño de los puestos de que se trate.

TÍTULO VI

SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL EMPLEADO EN EL SECTOR PÚBLICO VASCO

CAPÍTULO I.- Procesos y sistemas de selección de personal empleado en el sector público vasco.

Artículo 76.- Criterios generales de los sistemas de selección del personal funcionario de carrera y laboral fijo.

1. Los procesos selectivos de personal en el sector público vasco se desarrollarán de conformidad con los principios recogidos en el artículo 70 de esta Ley.

2. Los procesos selectivos se llevarán a cabo con carácter general para el acceso a cuerpos, escalas, Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, grupos profesionales de personal laboral u otros sistemas de agrupación profesional del personal empleado público. Asimismo, y de manera excepcional, podrán realizarse procesos selectivos a puestos de trabajo y a áreas funcionales o sistemas alternativos de agrupaciones de puestos de trabajo, sin perjuicio de que previamente a la realización del proceso se adscriba el puesto o los puestos de trabajo a un determinado cuerpo, escala, agrupación profesional sin requisito de titulación o grupo profesional de personal laboral, en función de la identidad funcional que exista y siempre de acuerdo con lo que se establece en esta Ley. En este caso, en los procesos selectivos a puestos de trabajo o a agrupaciones de puestos de trabajo se deberán prever una o varias pruebas comunes para todos aquellos puestos que se adscriban a un determinado cuerpo, escala o especialidad.

3. Los procesos de selección deberán incluir las pruebas pertinentes para garantizar el buen ejercicio de las funciones y el desempeño eficaz de las tareas que se deben desarrollar en los puestos de trabajo o agrupación de puestos de trabajo que correspondan a cada cuerpo, escala, agrupación profesional sin requisito de titulación o grupo profesional convocado.

   En los procedimientos selectivos para el acceso a un empleo en el sector público vasco podrá incluirse la realización de, al menos, una prueba de carácter práctico o de desarrollo de supuestos prácticos, que consistirá en comprobar la adecuación de los conocimientos y destrezas

de las personas aspirantes a las tareas principales que se deben desarrollar en los puestos de trabajo o agrupación de puestos de trabajo que correspondan a cada cuerpo, escala, agrupación profesional de personal funcionario sin requisito de titulación o grupo profesional convocada, con el fin de predecir su correcto desempeño o aprendizaje.

4. En todo proceso selectivo para el ingreso en las Administraciones públicas vascas y en las entidades dependientes de las mismas, se podrá hacer uso, simultánea o alternativamente, de los instrumentos recogidos en el artículo 80.2 de esta Ley.

5. Aparte de los instrumentos citados en el apartado anterior que pueden utilizarse en el desarrollo de las pruebas, los procedimientos selectivos de acceso a empleos públicos, ya sean de personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo, podrán disponer de un período de prácticas o de prueba, que tendrá carácter selectivo. Dicho periodo podrá llevar incorporado un proceso de formación.

   En los puestos de trabajo del Grupo de Clasificación "A" y en los empleos laborales cubiertos por personas en posesión del título de Grado universitario o equivalente el período de prueba tendrá una duración máxima de seis meses y en los demás Grupos de clasificación tendrá una duración mínima de tres meses. En todo caso, el periodo de prueba aplicable a los empleos laborales deberá ser compatible con lo previsto en la legislación laboral.

6. El Instituto Vasco de Administración Pública será el organismo encargado de organizar o certificar los citados cursos de formación, previa firma del correspondiente convenio de colaboración en el supuesto de que dichos cursos se impartan en el ámbito de las Administraciones forales y locales.

7. El período de prácticas o de prueba para el acceso tanto de personal funcionario de carrera como laboral fijo será supervisado por una persona superior jerárquica o persona en quien delegue, que ejercerá su tutoría y se responsabilizará de orientar y dirigir profesionalmente a la persona funcionaria en prácticas o al laboral en período de prueba, así como de elaborar un informe que deberá remitir al órgano técnico de selección sobre la idoneidad de la persona candidata para ejercer las responsabilidades propias de los puestos de trabajo o agrupación de puestos de trabajo que correspondan a cada cuerpo, escala, agrupación profesional de personal funcionario sin requisito de titulación o grupo profesional convocado.

   El Gobierno Vasco procederá al desarrollo reglamentario de las circunstancias y condiciones en las que deberá llevarse a efecto dicho periodo de prácticas o de prueba en las Administraciones públicas

vascas, conforme a los criterios y directrices manifestados al respecto por la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.

Artículo 77.- Criterios de selección del personal funcionario interino y laboral temporal.

1. La selección de personal funcionario interino y del personal laboral temporal se llevará a cabo mediante procedimientos ágiles en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, la publicidad y la libre concurrencia.

2. La provisión temporal de los puestos de trabajo también podrá exigir superar un período de prueba y, en su caso, un período de formación.

3. De acuerdo con lo previsto en esta Ley, con la finalidad de proveer puestos de trabajo mediante personal funcionario interino o laboral temporal, se podrá acudir para la provisión temporal a las personas candidatas que, no habiendo obtenido plaza, hayan participado en un proceso selectivo, de acuerdo con los criterios que se determinen en la normativa adoptada al respecto por cada Administración pública y que haya sido negociada con la representación del personal.

4. Siempre que no impida una gestión eficiente de los recursos humanos, las Administraciones públicas vascas colaborarán entre sí, poniendo a disposición de dichas Administraciones sus respectivas bolsas de contratación temporal, cuando así lo soliciten para el nombramiento de personal funcionario interino o laboral temporal. Dicha disponibilidad deberá en todo caso llevarse a cabo conforme a los términos en que se encuentre regulada la provisión de los respectivos puestos de trabajo mediante personal funcionario interino o laboral temporal.

   Asimismo, podrán constituirse bolsas de contratación temporal de manera conjunta entre las Administraciones públicas vascas que así lo acuerden.

5. Cuando los listados de las personas aspirantes o las pruebas convocadas para la provisión de personal funcionario interino o laboral temporal no pudiesen dar respuesta a las necesidades objetivas de las Administraciones públicas vascas por la inexistencia de personal candidato, se podrá acudir a los Servicios Públicos de Empleo para proveer tales puestos de trabajo.

Artículo 78.- Sistemas de selección de personal funcionario de carrera y de personal laboral fijo.

1. Los sistemas selectivos para el acceso al empleo público son la oposición, el concurso y el concurso-oposición.

2. Los sistemas ordinarios de selección para el acceso al empleo público serán la oposición y el concurso-oposición.

3. La oposición consistirá en la celebración de pruebas selectivas para determinar la idoneidad y la capacidad de las personas aspirantes y establecer su orden de prelación. Las pruebas selectivas podrán incluir uno o varios instrumentos de selección de entre los regulados en el artículo 80.2 de esta Ley.

4. El concurso-oposición consistirá en la celebración sucesiva de pruebas selectivas, así como la valoración de méritos de las y los aspirantes conforme a los baremos que vengan establecidos en las bases de la convocatoria. A esta valoración de méritos deberá otorgarse una puntuación proporcionada de forma que no determine por sí misma el resultado del proceso selectivo. La valoración de la fase de concurso no supondrá más de un cuarenta y cinco por ciento de la puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición. Con el fin de asegurar la debida idoneidad de las personas aspirantes, éstas deberán superar en la fase de oposición la puntuación mínima establecida para cada una de las respectivas pruebas selectivas.

5. Podrán cubrirse por el sistema de concurso los puestos de trabajo de personal investigador así como aquellos otros que se determinen por ley.

6. Los órganos de selección de las Administraciones públicas vascas no podrán proponer el acceso a la condición de personal funcionario de un número superior de aspirantes seleccionados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria, siendo nulas de pleno derecho las propuestas que infrinjan tal limitación.

7. No obstante lo previsto en el anterior apartado, siempre que los órganos de selección de las Administraciones públicas vascas hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección una relación complementaria de aspirantes, que sigan a las personas propuestas y que hayan superado, asimismo, las diferentes pruebas, para, si cumplen todos los requisitos, proceder a su nombramiento como personal funcionario de carrera en los siguientes supuestos:

a) En caso de que a las personas seleccionadas por el turno de promoción interna se les adjudique destino en el puesto que vinieran desempeñando.

b) Cuando se produzcan renuncias de personas seleccionadas antes de su nombramiento o toma de posesión, o en caso de que en el momento de la toma de posesión soliciten excedencia sin derecho a reserva de puesto o no procedan a hacer efectiva dicha toma de posesión.

8. Asimismo, se podrá incrementar el número de plazas comprometidas en la Oferta de Empleo Público hasta un diez por cien adicional cuando existan vacantes que se hayan generado desde su aprobación. La correspondiente convocatoria deberá fijar la fase del procedimiento en la que se realizará el incremento de plazas.

9. El sistema selectivo podrá completarse con la superación de un periodo de prácticas o de prueba, que podrá llevar incorporado un curso de formación con evaluación final.

Artículo 79.- Bases de la convocatoria.

1. Las bases de convocatoria de los procesos selectivos han de incluir:

   a) El número de plazas convocadas, con indicación del Grupo, cuerpo, escala, agrupación profesional sin requisito de titulación o grupo profesional a la que correspondan

   b) Determinación del cupo de plazas que se reserva para el turno de promoción interna y, en su caso, para su provisión por personas con discapacidad.

   c) En su caso, determinación de medidas de acción positiva en el acceso al empleo público para las personas víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo.

   d) Las titulaciones académicas y los conocimientos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo o agrupación de puestos de trabajo que correspondan a cada cuerpo, escala, grupo profesional laboral convocado.

e) El perfil lingüístico de las plazas convocadas, con expresión del número de plazas en las que resulta exigible tener acreditado dicho perfil para el acceso a las mismas, de conformidad con lo señalado al respecto en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

f) Los instrumentos de selección que se utilizarán para acreditar la idoneidad de los y las aspirantes, así como también el peso que se atribuye a cada uno de ellos en el proceso selectivo.

g) La determinación del número de personas miembro y condición de las y los mismos, que integran el órgano de selección.

h) El modelo de solicitud a formalizar, o la dirección o sede electrónica correspondiente para su tramitación electrónica, cuyo envío se podrá realizar con plenos efectos por medios telemáticos.

i) La duración del período de prácticas o de prueba, en su caso.

j) Los sistemas a través de los cuales se va a otorgar publicidad a las diferentes fases del proceso selectivo.

k) Siempre que proceda, el importe de la tasa y el hecho imponible correspondiente.

2. En los procesos de cobertura de plazas de empleo temporal las bases deberán contener, como mínimo, lo previsto en los apartados d), e), f), g), h) e i) del punto anterior.

3. En todo caso, las personas que participen en los procesos selectivos para el acceso a las Administraciones públicas vascas, tendrán derecho a estar informadas del calendario del proceso y de las distintas fases del mismo a través de medios electrónicos.

4. La publicidad de las bases de las convocatorias de los procesos selectivos de personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo de las Administraciones públicas vascas se hará mediante la inserción de las bases en el Boletín Oficial correspondiente y en las respectivas sedes electrónicas de cada institución, entidad o Administración pública.

   Asimismo, se publicarán en los medios de comunicación social la convocatoria de procesos selectivos y los aspectos más relevantes de los mismos.

5. Las bases de la convocatoria serán negociadas con la representación de personal del ámbito concernido.

Artículo 80.- Instrumentos de selección.

1. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al ejercicio de funciones que deben desarrollarse en los puestos de trabajo cuya cobertura se realizará como consecuencia del proceso de selección.

2. Para el desarrollo de las pruebas selectivas las Administraciones públicas vascas podrán hacer uso, entre otros, de los siguientes instrumentos de selección:

   a) Pruebas de conocimiento orales o escritas.

   b) Pruebas psicotécnicas destinadas a valorar las capacidades y rasgos de la personalidad relevantes para el desempeño de los puestos convocados.

   c) Pruebas físicas.

   d) Pruebas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación y, particularmente, las pruebas de acreditación de tales materias a través de los sistemas que se determinen por las respectivas Administraciones públicas.

   e) La acreditación reglamentaria de conocimientos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación.

   f) La comprobación, mediante sistemas de acreditación o pruebas realizadas al efecto, del dominio de lenguas extranjeras.

   g) La exposición curricular por las personas candidatas.

   h) La exposición y defensa de proyectos y memorias.

   i) La acreditación de estar en posesión de los repertorios básicos de conducta y conocimientos básicos, para el acceso de personas con discapacidad intelectual o mental.

   j) La acreditación, mediante exámenes médicos, de la capacidad funcional para el desempeño de las tareas atribuidas al puesto objeto de la convocatoria.

   k) La realización de entrevistas de selección en relación con las funciones y tareas a proveer.

l) Pruebas destinadas a la acreditación de perfiles lingüísticos.

3. El órgano competente en materia de Política Lingüística regulará los sistemas de acreditación de los perfiles lingüísticos que podrán establecerse en desarrollo de esta Ley.

   Entre otros sistemas de acreditación podrá establecerse que las personas que se presenten como candidatas puedan elegir como lengua, para el desarrollo de las pruebas selectivas a las que se refiere este artículo, cualquiera de las dos lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma de Euskadi. En la medida en que reglamentariamente se establezca el pertinente régimen de convalidación, en los términos del artículo 191, la superación de las pruebas selectivas usando una lengua oficial como lengua vehicular será considerado uno de los sistemas de comprobación y evaluación de la competencia lingüística expresada mediante el perfil.

CAPÍTULO II.- Órganos de selección en el empleo público vasco.

Artículo 81.- Órganos de selección. Principios generales que informan su configuración y actuación.

1. Los órganos de selección del empleo público vasco actuarán de acuerdo con los principios de objetividad, imparcialidad, autonomía funcional y profesionalidad.

2. Las personas miembro de los órganos de selección deberán abstenerse en las circunstancias previstas en el ordenamiento jurídico vigente.

3. Las personas miembro de los órganos de selección serán responsables de la transparencia y objetividad de cada procedimiento, del contenido, de la confidencialidad de las pruebas y del estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria.

4. Salvo que se justifique debidamente su imposibilidad, la composición de los órganos de selección ha de ser equilibrada de mujeres y hombres. Se considera que existe una representación equilibrada cuando en los órganos de selección de más de cuatro miembros cada sexo esté representando al menos al cuarenta por ciento; en el resto, cuando los dos sexos estén representados.

5. Todas las personas que formen parte de los órganos de selección habrán de reunir la capacitación, competencia y preparación adecuada y al menos una de ellas deberá poseer formación o experiencia en selección en el ámbito del empleo público.

6. En la composición de los tribunales se velará por el cumplimiento del principio de especialidad. Al menos la mitad de las personas miembro del tribunal deberán poseer una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida para el ingreso, y la totalidad de las mismas de igual o superior nivel académico.

7. En ningún caso podrán formar parte de los órganos de selección:

   a) El personal de elección o de designación política.

   b) El personal eventual.

   c) El personal funcionario interino.

   d) El personal laboral temporal.

   e) Las personas que se hayan dedicado en los últimos cinco años a preparar aspirantes para el ingreso al empleo público, en relación con los Grupos o categorías profesionales respecto de los cuales hayan podido desarrollar dicha actividad.

   f) El personal que actúe en representación o por cuenta de los sindicatos, de asociaciones de personal funcionario o de colegios profesionales.

8. Corresponderá al órgano convocante del proceso selectivo el nombramiento de las personas que deban formar parte de los órganos de selección.

9. Los tribunales podrán disponer la incorporación a sus trabajos de personal asesor, para todas o algunas de las pruebas de las que conste el proceso selectivo, que se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas. La actuación de dichas asesoras y asesores se encontrará igualmente sometida a los principios de objetividad, imparcialidad y confidencialidad.

10. Las resoluciones de los tribunales u órganos técnicos de selección serán vinculantes para el órgano al que competa el nombramiento, sin perjuicio de que éste pueda proceder a su revisión, conforme a lo previsto en la legislación vigente en materia de procedimiento administrativo.

11. Las Administraciones públicas vascas deberán solicitar al Instituto Vasco de Administración Pública la designación de una persona funcionaria de carrera o laboral fija en los órganos de selección, con la finalidad de reforzar el desarrollo del proceso selectivo mediante la incorporación de determinados profesionales expertos en la materia objeto de la convocatoria.

Artículo 82.- Órganos permanentes de selección.

1. Las Administraciones públicas vascas podrán crear órganos de selección de carácter permanente. La composición de los órganos permanentes de selección atenderá al criterio de representación equilibrada entre mujeres y hombres previsto en el artículo 81.4 de esta Ley y a criterios de profesionalidad, objetividad e imparcialidad.

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

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

3. Las personas que formen parte de los órganos de selección de carácter permanente deberán reunir formación o experiencia sobre técnicas de selección. El Instituto Vasco de Administración Pública podrá organizar u homologar, en su caso, dichos cursos de formación.

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

CAPÍTULO III.- Formación en el empleo público vasco. El Instituto Vasco de Administración Pública

Artículo 83.- La formación en el empleo público vasco.

1. Las políticas de formación son parte integrante de las políticas de recursos humanos de las Administraciones públicas vascas.

2. Se entiende por formación el aprendizaje planificado para la adquisición, retención y transferencia de conocimientos, destrezas, actitudes y valores que mejoren el servicio público y el desarrollo de los empleados públicos. La formación perseguirá los objetivos de mejora del desempeño del puesto de trabajo y desarrollo y promoción profesional del personal empleado público.

3. La formación del personal directivo público profesional de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi será competencia del Instituto Vasco de Administración Pública o, en su caso, se realizará por el órgano competente en materia de empleo público a través de programas previamente homologados por el propio Instituto, conforme a los criterios sobre homologación de la formación contemplados en la normativa que regule dicho aspecto. La formación del personal directivo público profesional del resto de las Administraciones públicas vascas podrá ser así mismo organizada y certificada por el Instituto Vasco de Administración Pública previo convenio suscrito al efecto.

4. Las Administraciones públicas vascas podrán realizar convenios con universidades públicas y privadas con el fin de impulsar programas de postgrado que supongan la especialización en áreas o funciones propias de las Administraciones públicas y fomenten la creación de personas candidatas al empleo público. Los citados programas, siempre que resulten homologados, podrán ser valorados como mérito en la fase de selección al empleo público vasco.

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

Artículo 84.- Funciones del Instituto Vasco de Administración Pública en materia de formación del personal empleado público.

1. El Instituto Vasco de Administración Pública ejercerá, en el campo de la formación y la investigación, las siguientes atribuciones:

   a) Diseñar, gestionar y evaluar los planes de formación de entrada, para el puesto y para la carrera profesional, del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y entidades del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de acuerdo con la normativa vigente en materia de formación y los objetivos acordados con la Dirección competente en materia de empleo público del Gobierno Vasco.

   b) Podrá colaborar con los órganos forales de los Territorios Históricos, municipios y demás entidades de Administración local de Euskadi, así como con la Universidad del País Vasco, en los procesos de formación de entrada, para el puesto y para la carrera profesional del personal a su servicio, en cualquiera de los ámbitos de dichos procesos, bien sea el diagnóstico de necesidades formativas, la planificación y programación, así como la evaluación, para lo cual se establecerán convenios y acuerdos de colaboración.

   c) Diseñar, organizar y evaluar, de acuerdo con los criterios de la Dirección competente en materia de empleo público del Gobierno Vasco, programas formativos dirigidos a la cobertura de las necesidades formativas identificadas a partir de los análisis de puestos y de la evaluación del desempeño de los puestos de trabajo de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Las Administraciones forales, locales y la Universidad del País Vasco, tendrán disponibles dichos programas mediante la suscripción del correspondiente convenio.

   d) Diseñar, organizar y evaluar, de acuerdo con los criterios que establezca la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, los programas de formación del personal directivo público profesional de las Administraciones públicas vascas, tanto los dirigidos a obtener las competencias necesarias para el desempeño de tales puestos, como los dirigidos al desarrollo de competencias directivas. En todo caso, los programas para el personal directivo público profesional de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi serán diseñados de acuerdo con los objetivos acordados con el departamento competente en materia de empleo público.

e) Diseñar, organizar y evaluar los programas de formación selectivos para el acceso a puestos de trabajo de las Administraciones públicas vascas, conforme a los convenios que, en su caso, se hubieran acordado con las distintas Administraciones públicas vascas.

f) Certificar la formación de las empleadas y empleados públicos, que haya sido organizada u objeto de homologación por parte del Instituto Vasco de Administración Pública.

g) Desarrollar sistemas de certificación de competencias.

h) Desarrollar funciones de estudio e investigación sobre el ámbito de la formación en las Administraciones públicas y llevar a cabo tareas de fomento y promoción de estudios.

i) Homologar las acciones formativas promovidas por las Administraciones públicas vascas, conforme a la normativa que desarrolle esta materia.

j) Impulsar la planificación, el diseño y la implantación de planes transversales de formación, la coordinación y el trabajo en red entre las Administraciones públicas vascas para el diseño de planes de formación coordinados.

k) Promover estudios e investigaciones sobre la mejora del servicio público y sobre el desarrollo profesional del personal al servicio de las Administraciones públicas vascas que ayuden a avanzar en el proceso de construcción de un sistema formativo integrado dentro de las políticas de recursos humanos del sector público vasco.

l) Diseñar, organizar y gestionar cursos de actualización, programas formativos adecuados para determinados puestos de trabajo, así como cualquier otra actividad formativa que resulte de interés para las funciones de las Administraciones públicas vascas y para su personal empleado público.

m) Evaluar los Planes de Formación realizados por las diferentes Administraciones públicas vascas, que hayan sido objeto de financiación por parte del Instituto Vasco de Administración Pública.

2. Todas las actividades de formación, en lo que respecta a la prestación de la actividad, podrán ser organizadas y gestionadas directamente por el propio Instituto Vasco de Administración Pública o desarrolladas por centros universitarios, empresas de formación o personal profesional contratado por el propio Instituto. En estos últimos casos, el diseño del

programa deberá ser homologado por el Instituto Vasco de Administración Pública y asimismo la actividad formativa será objeto de evaluación por el propio Instituto.

TÍTULO VII
LA CARRERA PROFESIONAL

CAPÍTULO I.- Concepto y modalidades de carrera profesional en las Administraciones públicas vascas

Artículo 85.- La carrera profesional. Concepto.

1. El personal funcionario de carrera tendrá derecho a la promoción profesional.

2. La carrera profesional es el conjunto planificado de oportunidades de mejora, movilidad y expectativas de progreso profesional reguladas conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

3. La carrera profesional es, asimismo, un instrumento de gestión de personas en la Administración pública con el fin de promover un desempeño eficaz, eficiente y productivo en los distintos puestos de trabajo.

4. El personal funcionario de carrera podrá desarrollar su progresión profesional en las distintas Administraciones públicas vascas, de acuerdo con lo previsto en esta Ley.

5. Serán objeto de negociación colectiva las normas que fijen los criterios generales en materia de carrera profesional.

6. Las Administraciones públicas vascas, de acuerdo con sus políticas de recursos humanos, deberán proveer la formación necesaria para que el personal funcionario de carrera pueda progresar en el desempeño y en sus expectativas de promoción y desarrollo profesional en su puesto de trabajo o en las agrupaciones de puestos de trabajo que organizativamente se determinen.

7. La carrera profesional y la promoción interna del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas vascas se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en la legislación laboral y se articulará de conformidad con lo que se disponga en los correspondientes convenios colectivos, que se adecuarán, atendiendo a la naturaleza de la relación, a los principios generales establecidos en esta Ley.

Artículo 86.- Modalidades de carrera profesional del personal funcionario de carrera.

1. La carrera profesional del personal funcionario se podrá hacer efectiva a través de las siguientes modalidades:

   a) La carrera profesional vertical.

   b) La carrera profesional horizontal.

   c) La promoción interna vertical.

   d) La promoción interna horizontal.

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

CAPÍTULO II- Carrera profesional vertical y horizontal

Artículo 87.- Carrera profesional vertical.

1. La carrera profesional vertical consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo de conformidad con los procedimientos de provisión regulados en esta Ley.

2. En todo caso, la carrera profesional vertical se desplegará dentro de un mismo Grupo o Subgrupo de Clasificación, cuerpo, escala o agrupación profesional sin requisito de titulación.

3. En la carrera profesional vertical se requerirá acreditar todos aquellos requisitos exigidos para la cobertura del puesto de trabajo y en aquellos casos en que se haya implantado la carrera profesional prevista en esta Ley, el reconocimiento previo del grado o grados de desarrollo profesional exigidos, en su caso, para el desempeño del citado puesto de trabajo.

Artículo 88.- Carrera profesional horizontal. Desarrollo profesional.

1. Las Administraciones públicas vascas podrán implantar sistemas de carrera profesional horizontal.

2. La carrera profesional horizontal consiste en la progresión en el grado de desarrollo profesional del personal funcionario de carrera sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

3. La implantación de la carrera profesional horizontal se llevará a cabo a través de la progresión de grados de desarrollo profesional que requerirán, en todo caso, la evaluación favorable de los méritos de la persona interesada.

4. Los grados de desarrollo profesional reconocidos al personal funcionario podrán habilitarle, en su caso, para ascender en la estructura de puestos de trabajo de la Administración correspondiente, de acuerdo con las reglas previstas en esta Ley para la carrera profesional vertical.

5. La efectividad de la implantación y aplicación de las distintas modalidades de carrera profesional horizontal requerirá necesariamente de la correspondiente regulación por parte de cada una de las Administraciones públicas vascas, estando dicha efectividad de la carrera profesional sometida, en todo caso, a las disponibilidades presupuestarias de las respectivas Administraciones.

   En todo caso, el Gobierno Vasco, de acuerdo con los criterios que al respecto señale la Comisión de Coordinación de Empleo Público de Euskadi, y previa negociación con la representación de personal, elaborará un reglamento sobre desarrollo profesional y evaluación del desempeño, que contendrá los criterios básicos de aplicación al respecto en el conjunto de las Administraciones públicas vascas.

6. El personal docente, de Justicia, de Osakidetza-Servicio vasco de salud y de la Ertzaintza, desarrollará su carrera profesional conforme a su propia normativa específica, sin perjuicio de la aplicación supletoria de los criterios recogidos al respecto en esta Ley y en su normativa de desarrollo.

   Asimismo, las Administraciones forales, locales y la Universidad del País Vasco, desarrollarán sus respectivos modelos de carrera conforme al principio de autonomía que les es propio.

7. Existirá un único sistema de carrera profesional horizontal en cada Administración pública vasca o ámbito sectorial de la misma, integrándose en el mismo cualquier aspecto del ejercicio profesional, incluida la productividad, que pueda ser objeto de valoración en la evaluación del desempeño.

8. A través de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi se propondrán modelos de reglamento de carrera profesional que faciliten, en su caso, la movilidad interadministrativa del personal empleado público y el reconocimiento mutuo de los diferentes grados de desarrollo profesional.

CAPÍTULO III- Carrera profesional horizontal. Grados de desarrollo profesional.

Artículo 89- Grado de desarrollo profesional. Concepto.

1. La carrera profesional horizontal se estructura a través de una secuencia ordenada de grados de desarrollo profesional que podrán ser reconocidos a cada persona funcionaria de carrera por las Administraciones públicas vascas.

2. El grado de desarrollo profesional reconoce y sanciona el crecimiento profesional de la persona funcionaria y, en su caso, habilita para el desempeño de uno o varios puestos de trabajo en las Administraciones públicas vascas.

3. Los puestos de trabajo de las Administraciones públicas vascas podrán determinar el grado o grados de desarrollo profesional valorables como mérito para su desempeño.

4. La carrera profesional del personal funcionario de carrera se iniciará en el grado o nivel de desarrollo profesional mínimo del Grupo o Subgrupo al que pertenezca.

5. El ascenso de grado de desarrollo profesional será siempre al grado inmediatamente superior dentro del intervalo de niveles que se determine en cada Grupo o Subgrupo de clasificación.

Artículo 90- Régimen jurídico del reconocimiento de grados de desarrollo profesional.

1. El reconocimiento de la carrera profesional es un sistema de acreditación de competencias profesionales que se articula mediante criterios objetivos que identifican, evalúan y valoran el desarrollo profesional efectivo de cada persona funcionaria.

2. Los criterios de reconocimiento de la carrera profesional y de la acreditación de competencias profesionales serán negociados con la representación de personal.

3. El sistema de reconocimiento profesional de un determinado grado de desarrollo profesional se basará en criterios de relevancia de los contenidos profesionales acreditados para el área funcional o agrupación de puestos de trabajo correspondiente solicitado, y en la fiabilidad y objetividad del proceso para su constatación.

4. La regulación de la carrera profesional de las distintas Administraciones públicas vascas concretará los diversos grados de desarrollo profesional así como el número de años de ejercicio profesional necesarios para acceder a cada uno de ellos y el procedimiento necesario para lograr su acreditación.

5. El personal funcionario de carrera tendrá garantizados los derechos económicos alcanzados o reconocidos en el marco de los sistemas de carrera profesional implantados por las distintas Administraciones públicas vascas. A estos efectos, será objeto de desarrollo normativo el sistema de reconocimiento recíproco de los diferentes niveles de desarrollo profesional acreditado por cada una de las Administraciones públicas vascas.

6. Los grados de desarrollo profesional, una vez reconocidos, serán objeto de consolidación, si bien, las Administraciones públicas vascas podrán prever en la regulación de sus respectivos modelos de carrera profesional, la posibilidad, con carácter excepcional, de pérdida del grado consolidado así como las consecuencias derivadas de dicha circunstancia.

CAPÍTULO IV.- Promoción interna.

Artículo 91.- La promoción interna del personal funcionario de carrera y laboral fijo.

1. Las modalidades de promoción interna en las Administraciones públicas vascas son:

   a) Promoción interna vertical.

   b) Promoción interna horizontal.

2. Las convocatorias de promoción interna podrán hacerse efectivas mediante pruebas específicas en las que participen únicamente personal funcionario de carrera y laboral fijo del propio ámbito de la Administración.

3. Para participar en las pruebas de promoción interna, el personal funcionario de carrera o el personal laboral fijo deberá reunir todos los requisitos siguientes:

   a) Hallarse en situación de servicio activo o servicios especiales en el cuerpo, escala, agrupación profesional sin requisito de titulación o grupo profesional de procedencia, o en excedencia por cuidado de

familiares, por motivo de violencia terrorista o por motivo de violencia de género, o en excedencia forzosa en el supuesto de personal laboral.

b) Haber completado dos años de servicios en el cuerpo, escala, agrupación profesional sin requisito de titulación o grupo profesional de procedencia, como personal funcionario de carrera o laboral fijo.

c) Poseer la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso al cuerpo, escala u otro sistema de agrupación de personal funcionario.

4. El personal funcionario que pertenezca a agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, cuando reúnan la titulación exigida, podrán participar en el sistema de promoción interna del personal funcionario de carrera.

5. Las bases de las convocatorias de las ofertas de empleo público correspondiente determinarán el número de plazas vacantes que se convocarán por promoción interna.

6. Las bases de las convocatorias de las ofertas de empleo público podrán prever que las y los aspirantes seleccionados en el turno de promoción interna soliciten que se les adjudique como destino el puesto que venían ocupando, siempre que cumpla los requisitos del mismo.

7. El personal funcionario que acceda por el sistema de promoción interna a otro cuerpo o escala será adscrito a las vacantes existentes conforme a las preferencias que manifieste, según el orden con el que figure en la clasificación definitiva del proceso selectivo y siempre que reúna los requisitos establecidos para su cobertura en las relaciones de puestos de trabajo. En todo caso, para la elección de destinos gozará de preferencia sobre las personas aspirantes que provengan del turno libre en la respectiva convocatoria.

Artículo 92.- Promoción interna vertical.

1. La promoción interna vertical consistirá en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, grupo de clasificación profesional en el supuesto de que este no tenga Subgrupos, o agrupación sin requisito de titulación, a otro inmediatamente superior, de acuerdo con lo establecido en esta Ley.

El personal funcionario del Subgrupo de clasificación “C1”, que tenga la titulación exigida, podrá promocionar al Subgrupo A2 del Grupo “A” sin necesidad de pasar por el Grupo “B.

2. La promoción interna vertical se llevará a cabo mediante pruebas selectivas y, en su caso, mediante la valoración de méritos. Las citadas pruebas para el acceso a cuerpos, escala u otros sistemas de agrupación de personal funcionario tendrán el mismo contenido que las pruebas de acceso en el sistema abierto y de libre concurrencia.

3. Únicamente se podrá eximir a los y las participantes en el proceso selectivo por el sistema de promoción interna de algún tipo de prueba, siempre que se acredite que en el cuerpo, escala u otros sistemas de agrupación de personal funcionario de procedencia, tales pruebas ya hubiesen sido realizadas o del contenido funcional de los puestos de trabajo, se derive el conocimiento o aptitud requerida en el proceso selectivo. Reglamentariamente se determinarán tanto las circunstancias y condiciones en las que resulta posible aplicar dicha exención como las consecuencias que para quienes participen en el proceso selectivo se derivan de la misma.

Artículo 93.- Promoción interna horizontal.

1. La promoción interna horizontal consistirá en el acceso a cuerpos o escala del mismo Subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el caso de que éste no tenga Subgrupos, de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley.

2. La promoción interna horizontal sólo se podrá llevar a cabo dentro de cada uno de los Subgrupos, o Grupo en el caso de no existir aquellos, “A1”, “A2”, “B”, “C1”, “C2” y agrupaciones profesionales sin requisitos de titulación.

3. Únicamente se podrá eximir a los participantes en el proceso selectivo por el sistema de promoción interna de algún tipo de prueba, siempre que se acredite que en el cuerpo, escala u otros sistemas de agrupación de personal funcionario de procedencia, tales pruebas ya hubiesen sido realizadas o del contenido funcional de los puestos de trabajo se deriven el conocimiento o aptitud requerida en el proceso selectivo. Reglamentariamente se determinarán tanto las circunstancias y condiciones en las que resulta posible aplicar dicha exención como las consecuencias que para quienes participen en el proceso selectivo se derivan de la misma.

TÍTULO VIII
PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO y MOVILIDAD

CAPÍTULO I.- Modalidades de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario.

Artículo 94.- La provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones públicas vascas.

1. Las Administraciones públicas vascas proveerán sus puestos de trabajo mediante los procedimientos previstos en este Título, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia.

2. La provisión definitiva de puestos de trabajo de las Administraciones públicas vascas se llevará a cabo a través de los siguientes sistemas:

   a) Concurso.

   b) Libre designación.

3. Tendrán la consideración de procedimientos de provisión temporal de puestos de trabajo los siguientes:

   a) Adscripción provisional.

   b) Comisión de servicios en sus diferentes modalidades reguladas en esta Ley.

   c) Movilidad por razones de salud y por supuestos de acoso laboral y sexual.

   d) Movilidad por razones de violencia de género y por violencia terrorista.

   e) Movilidad entre las Administraciones públicas vascas.

   f) Movilidad por sanción disciplinaria de traslado forzoso.

4. Asimismo, la reasignación y la redistribución de efectivos tendrán la consideración de procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

5. En los procesos de reingreso se procederá a la adscripción provisional, salvo en los supuestos de participación del personal funcionario en los procedimientos de provisión definitiva mediante concurso o libre designación.

6. La rehabilitación de la condición de personal funcionario conllevará la adscripción provisional a un puesto de trabajo cuando la pérdida de la condición de funcionario se haya producido por la pérdida de la nacionalidad o por una condena a la pena principal o accesoria de inhabilitación. En el supuesto de que la rehabilitación se produzca tras la declaración de jubilación por incapacidad permanente revisable, la incorporación de la persona funcionaria se producirá con carácter definitivo al puesto que ésta tuviera reservado.

7. Para la provisión de un puesto de trabajo será necesario cumplir todos los requisitos y demás exigencias establecidos en la relación de puestos de trabajo o, en su caso, en los instrumentos de gestión complementaria, salvo las excepciones que sean establecidas por cada Administración pública en los distintos supuestos de provisión temporal del puesto de trabajo o cuando así se prevea en un Plan de Ordenación del empleo público.

8. El desarrollo de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo recogidos en esta Ley se llevará a cabo por medio de decreto del Gobierno Vasco.

9. Las convocatorias de provisión de puestos, sean por concurso o por libre designación, y las respectivas resoluciones que dan fin a tales procedimientos se publicarán en el Boletín Oficial del País Vasco o en los Boletines Oficiales de los Territorios Históricos, según afecten, respectivamente, a puestos de trabajo de la Administración pública de la Comunidad Autónoma o del resto de Administraciones públicas vascas. No obstante, las convocatorias de provisión de puestos de trabajo abiertas a personal funcionario de otras Administraciones públicas deberán publicarse además en el Boletín Oficial del País Vasco a efectos de conocimiento general. Las convocatorias de todos los concursos se publicarán en la sede electrónica de cada Administración pública vasca.

10. En todo caso, y sin perjuicio de la estabilidad de la relación estatutaria, la ocupación de un puesto de trabajo no constituirá un derecho adquirido de la persona funcionaria.

Artículo 95 - Pérdida de la adscripción definitiva a un puesto de trabajo.

1. El personal funcionario de carrera perderá la adscripción definitiva a un puesto de trabajo por:

   a) Remoción de puesto obtenido por concurso de traslados o cese en puesto de libre designación.

   b) Renuncia, si fuera aceptada por el órgano que efectuó el nombramiento.

   c) Supresión del puesto.

   d) Pase a una situación administrativa que no conlleve reserva de puesto.

   e) Nombramiento con carácter definitivo en otro puesto de trabajo.

2. En todos los supuestos, salvo en el caso de los apartados d) y e), se adscribirá provisionalmente al personal a un puesto de trabajo en el que cumpla los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo conforme al sistema de carrera profesional de cada Administración pública y con las garantías inherentes a dicho sistema.

3. La modificación del sistema de provisión de un puesto de trabajo no supondrá la pérdida de adscripción definitiva al mismo. El personal funcionario que ocupe puestos de trabajo cuya forma de provisión se modifique continuará desempeñando los mismos, y a efectos del cese se regirá por las reglas del sistema por el que fue nombrado.

Artículo 96- Provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal laboral.

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

CAPÍTULO II.- Concurso

Artículo 97.- Provisión de puestos de trabajo mediante concurso

1. El concurso es el procedimiento ordinario de provisión de puestos de trabajo.

2. Los concursos para la provisión de puestos de trabajo podrán ser generales o específicos. Serán generales cuando se convoquen puestos de trabajo cuyas tareas no requieran la valoración de conocimientos o destrezas específicas. Serán específicos cuando las tareas atribuidas a los puestos objeto de la convocatoria requieran la valoración de unos conocimientos o destrezas específicas.

3. El concurso consistirá en la medición de conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes de las y los candidatos, así como en la valoración de los méritos, que será realizado por el órgano colegiado de carácter técnico previsto en el artículo 104 de esta Ley.

4. Con carácter previo a las convocatorias de procesos selectivos para el ingreso en las Administraciones públicas vascas, y a salvo de lo que pueda indicarse al respecto en sus Planes de Ordenación del empleo público, éstas convocarán concurso de traslados, en las condiciones previstas en el artículo 98 de esta Ley.

5. Las Administraciones públicas vascas convocarán, con carácter general, concursos para la provisión de puestos de trabajo, con una periodicidad máxima de tres años, contados desde la fecha de la convocatoria precedente, salvo que circunstancias contempladas en los respectivos Planes de Ordenación de empleo público justifiquen la superación de dicho plazo.

Artículo 98.- La convocatoria del concurso

1. Los concursos para la provisión de puestos de trabajo podrán convocarse para la generalidad de los puestos, para puestos de trabajo de una determinada área o sector especializado o referido a vacantes de uno o más cuerpos, escala o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, tipología de puestos o de méritos, o para puestos de trabajo de manera individualizada, en atención a las necesidades de servicio.

2. En todo caso, en las convocatorias de concursos para la provisión de puestos de trabajo efectuados por las Administraciones públicas vascas, deberán incluirse los puestos vacantes desempeñados por personal funcionario en adscripción provisional y en comisión de servicios.

3. Las convocatorias de los concursos deberán contener, al menos, la siguiente información:

   a) Denominación, localización, retribuciones asignadas a los puestos a proveer y, en su caso, régimen de jornada de los mismos.

   b) Requisitos exigidos para el desempeño del puesto, entre los que únicamente podrán figurar los contenidos en la relación de puestos de trabajo y, en su caso, los que se recojan en el instrumento complementario de ordenación del empleo público.

   c) Baremo de méritos, con expresión de las pruebas específicas que se puedan incluir, y la puntuación mínima exigida, en su caso, para superar las mismas.

   d) Composición del órgano encargado de la valoración de las/los aspirantes.

   e) Plazo de presentación de solicitudes que, en ningún caso, podrá ser inferior a 10 días hábiles.

4. Podrá participar en las convocatorias de provisión de puestos de trabajo el personal funcionario que se halle en servicio activo, servicios especiales y en las situaciones de excedencia previstas en esta Ley, así como en las situaciones de servicio en otras Administraciones públicas y en situación de suspensión de funciones no firme, siempre que haya cumplido el tiempo de permanencia establecido para tales situaciones.

5. El personal funcionario con adscripción provisional vendrá obligado, en tanto que permanezca en dicha situación, a participar en los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo propios de su cuerpo o escala o agrupación de personal funcionario correspondiente. En caso de no participar se le adjudicará un puesto de oficio y con carácter definitivo, de acuerdo a los criterios establecidos en la convocatoria.

6. El personal funcionario que obtenga un puesto mediante concurso no podrá tomar parte en los sucesivos que se convoquen dentro de los dos años siguientes. Dicho límite temporal no será aplicable cuando el personal funcionario hubiera perdido la adscripción al puesto de trabajo en virtud de remoción o por la supresión del puesto de trabajo.

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

Artículo 99.- Convocatoria unitaria de concursos.

Las Administraciones públicas vascas, a propuesta de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, podrán acordar la celebración de procesos de provisión de manera unitaria en varias Administraciones públicas.

Artículo 100.- Valoración de los concursos y reglas adicionales.

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

   a) Los resultados de la evaluación del desempeño, siempre que exista.

   b) La experiencia en puestos de naturaleza similar o de la misma área funcional.

   c) Las titulaciones que procedan, siempre que guarden relación con el puesto de trabajo convocado.

   d) Los cursos de formación y perfeccionamiento adecuados al puesto de trabajo objeto de la convocatoria.

   e) El nivel de conocimiento acreditado del euskera cuando no constituya requisito.

   f) El grado o grados de desarrollo profesional adquiridos por el personal funcionario en su carrera profesional, al margen de los que sean un requisito exigido en su caso para el desempeño del citado puesto de trabajo.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, en los concursos para la provisión de puestos de trabajo se podrá valorar el conocimiento de los idiomas, la actividad docente e investigadora, la participación en proyectos, comisiones, la formación así como otras actividades incluidas en planes estratégicos de la Administración.

3. Para valorar la adecuación de las personas candidatas al puesto de trabajo, aparte de la valoración de los méritos respectivos, se podrán utilizar cualquiera de los instrumentos siguientes:

   a) Pruebas de conocimiento.

   b) Elaboración y participación en proyectos de mejora, así como la presentación de memorias que tengan como finalidad la modernización, innovación u optimización de los servicios y procedimientos desempeñados en los puestos de trabajo correspondientes.

   c) Pruebas de aptitud y de capacidades cognitivas.

   d) Ejercicios y simulaciones demostrativos de la posesión de destrezas.

4. Las convocatorias podrán determinar la necesidad de obtener una puntuación mínima en la valoración de los méritos para poder acceder al puesto objeto de la convocatoria.

Artículo 101.- Remoción del personal funcionario que haya obtenido un puesto de trabajo por concurso.

1. El personal funcionario que desempeñe un puesto de trabajo al que accedió a través de concurso podrá ser removido del mismo cuando concurran alguna de las siguientes circunstancias:

   a) Por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo que modifique los presupuestos que sirvieron de base a la convocatoria. Tal modificación deberá tener reflejo en la relación de puestos de trabajo o, en su caso, en el instrumento complementario de gestión.

   b) Cuando su rendimiento sea notoriamente insuficiente y no comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

   c) En aquellos casos en que se acredite fehacientemente mediante la evaluación del desempeño la inadaptación funcional de la persona funcionaria a los nuevos requerimientos del puesto de trabajo y tales carencias no puedan ser subsanadas mediante un proceso de formación o, una vez realizado este, la persona funcionaria no supere las exigencias del mismo.

d) Cuando se constate fehacientemente, de acuerdo con lo que se determine reglamentariamente, que el grado profesional reconocido no garantiza un desempeño eficaz de las tareas vinculadas al puesto de trabajo tras la primera evaluación del desempeño realizada desde el momento de la obtención del citado puesto.

e) Cuando debido a circunstancias de carácter económico, técnico, organizativo o de producción del sector público se produzca la amortización del puesto de trabajo.

f) Y en todos aquellos supuestos previstos en esta Ley que conlleven procedimientos de reasignación o redistribución de efectivos, readscripción de puestos de trabajo o cualquier otra medida de remoción, derivada de Planes de Ordenación del empleo público.

2. La remoción, salvo en el supuesto e) del apartado anterior que se regirá por su propio procedimiento, se efectuará previo expediente contradictorio, mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento, previa audiencia de la persona interesada y oído el órgano de representación unitaria correspondiente.

3. El personal funcionario que cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso por las causas previstas en el apartado primero de este artículo, sin obtener otro por los sistemas de concurso o libre designación, quedará adscrito provisionalmente en los términos previstos en esta Ley.

CAPÍTULO III.- Libre designación

Artículo 102.- Libre designación como sistema de provisión de puestos de trabajo.

1. La libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación discrecional, por el órgano competente, de la idoneidad y de las competencias de las y los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo.

2. Podrán ser cubiertos por el sistema de libre designación únicamente los puestos de trabajo reservados a dicha forma de provisión en las relaciones de puestos de trabajo, en razón de su especial responsabilidad y que no estén reservados a personal directivo público profesional, así como los puestos de trabajo que requieran para su desempeño especial confianza personal.

En concreto, podrán ser objeto de provisión por el sistema de libre designación:

a) Los puestos de titular de las Subdirecciones y Delegaciones Territoriales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

b) Los puestos de especial responsabilidad, de carácter no directivo, siempre que no se encuentren subordinados jerárquicamente a otro así mismo reservado a personal funcionario.

c) Los puestos de secretaría de Alto Cargo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi o de otros cargos públicos, electos o de designación, de las restantes Administraciones públicas vascas.

d) Los puestos de trabajo que desarrollen actividades de protección de autoridades.

e) Aquellos puestos de trabajo en que, con carácter excepcional y por su especial responsabilidad, así se determine en la relación de puestos de trabajo.

3. En este supuesto, el órgano técnico elaborará una relación de personas que acrediten las competencias requeridas por la monografía del puesto de trabajo, y propondrá al órgano competente para el nombramiento un listado de un máximo de cinco personas que acrediten la idoneidad y las competencias profesionales para el desempeño del puesto de trabajo, sobre las cuales el órgano competente del nombramiento procederá a la designación discrecional de la persona que deba cubrir el puesto de trabajo.

4. El personal funcionario nombrado por libre designación, podrá mantener la reserva, dentro de su propia Administración, del puesto cuya titularidad haya obtenido bien mediante concurso bien mediante asignación de destino tras el correspondiente proceso de acceso a la condición de funcionario de carrera, a salvo de lo previsto en el artículo 118.5 de esta Ley.

   Las Administraciones públicas vascas determinarán las circunstancias y condiciones en las que puede producirse dicha reserva, atendiendo al número de puestos de libre designación existentes en la respectiva relación de puestos de trabajo, a las características de los mismos y al modelo organizativo de cada Administración, organismo o entidad. Los planes de ordenación de empleo público o instrumentos similares establecerán las condiciones en las que se podrá producir la reserva del puesto originario de quien pase a otro puesto por libre designación.

5. La libre designación en los puestos de titular de las Subdirecciones y Delegaciones Territoriales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, conllevará la reserva del puesto cuya titularidad la persona interesada haya obtenido bien por concurso bien mediante asignación de destino tras el correspondiente proceso de acceso a la condición de personal funcionario de carrera.

6. A efectos de consolidación de grado o de carrera profesional, se tomará en consideración el puesto ocupado por el sistema de libre designación.

Artículo 103.- Cese del personal funcionario en los puestos de libre designación.

El personal funcionario que desempeñe los puestos de trabajo cuya forma de provisión sea la libre designación podrá ser cesado discrecionalmente.

CAPÍTULO IV.- Órganos técnicos de provisión de puestos de trabajo.

Artículo 104- Órganos técnicos de provisión de puestos.

1. Corresponde al órgano competente en materia de empleo público de cada Administración pública la designación de las personas que integrarán el órgano técnico de provisión.

2. La composición de dicho órgano se adecuará a los principios de imparcialidad, objetividad, profesionalidad y especialización de sus miembros. Asimismo, salvo que se justifique debidamente su imposibilidad, la composición de los órganos de selección ha de ser equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. Se considera que existe una representación equilibrada cuando en el órgano técnico de provisión cada sexo esté representado al menos al cuarenta por cien.

3. Al menos una de las personas miembro que forme parte de los órganos técnicos de provisión de puestos deberá poseer formación o experiencia en selección en el empleo público.

4. Excepcionalmente, cuando la respectiva Administración considere pertinente acudir a un juicio experto en función de las peculiaridades del puesto de trabajo, los órganos técnicos de selección podrán recurrir a personal asesor externo que, exclusivamente, ejercerá la función de informar sobre la adecuación de las personas candidatas a los puestos a cubrir. No dispondrán de voz ni voto en las deliberaciones previas a la propuesta de resolución.

CAPÍTULO V.- Otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

Artículo 105.- La adscripción provisional.

1. El personal funcionario de las Administraciones públicas vascas será objeto de adscripción provisional en los siguientes supuestos:

   a) Como consecuencia de su remoción en el puesto de trabajo obtenido por concurso.

   b) Tras el cese en un puesto de libre designación, siempre que no mantenga la reserva de un puesto de trabajo obtenido por concurso.

   c) Por renuncia al desempeño del puesto, previa aceptación de dicha renuncia por el órgano que efectuó el nombramiento.

   d) En los supuestos de rehabilitación que tengan su origen en la pérdida de nacionalidad o en la condena a una pena principal o accesoria de inhabilitación, previa solicitud de la persona funcionaria realizada a dicho efecto.

   e) Con motivo de la supresión del puesto de trabajo y destino desempeñado por la persona funcionaria, salvo en el supuesto previsto en el artículo 112 de esta Ley.

   f) Si se produce el reingreso al servicio activo, proveniente de una situación administrativa que no conlleve reserva de puesto y destino.

   g) Por haber quedado sin efecto la adscripción provisional en los supuestos de las letras a) y b) del apartado 6 de este artículo.

   h) Por provisión definitiva de puesto o reincorporación del titular.

2. La adscripción provisional del personal funcionario que resulte afectado por alguna de las circunstancias del apartado anterior, se llevará a efecto en otro puesto y destino de su cuerpo y escala o agrupación profesional sin requisito de titulación, debiendo reunir en todo caso las condiciones exigidas para el acceso a dicho puesto.

   La adscripción provisional que tenga su origen en los supuestos de remoción, cese, y supresión o desplazamiento de otro puesto y destino contemplados en el apartado primero de este artículo, surtirá efectos

desde el día siguiente al de la fecha en la que se haya producido tal circunstancia. En el supuesto de renuncia, la adscripción provisional tendrá efectos desde el día siguiente de la fecha en la que la que se haya producido la aceptación de dicha renuncia por el órgano que efectuó el nombramiento.

3. La asignación del nuevo puesto de trabajo deberá llevarse a efecto conforme al sistema de carrera profesional propio de cada Administración pública vasca, con las garantías de dicho sistema, y con respeto a las previsiones establecidas en los artículos 157.2 y 158.2 de esta Ley.

4. Mientras permanezcan en el desempeño provisional de un puesto de trabajo, el personal funcionario percibirá las retribuciones complementarias asignadas al mismo y, en todo caso, las correspondientes al grado personal o nivel de desarrollo profesional consolidado.

5. Asimismo, cuando la adscripción provisional traiga su causa del cese por supresión o remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado, se reconocerán las siguientes garantías:

   a) Si las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del anteriormente desempeñado, el personal funcionario percibirá un complemento transitorio por la diferencia.

      El citado complemento se mantendrá hasta que obtenga destino definitivo.

      A tal efecto, para seguir percibiendo dicho complemento, el personal funcionario afectado estará obligado a participar en todos los concursos de traslados en los que se den las condiciones previstas en el artículo 98.5 de esta Ley, debiendo solicitar la totalidad de los destinos ofertados susceptibles de resultarle adjudicado.

   b) Dicho personal funcionario tendrá igualmente derecho preferente en el siguiente concurso que se celebre y, por una sola vez, a cubrir las vacantes de su mismo cuerpo, escala o agrupación profesional sin requisito de titulación, en la misma localidad, que fueran de igual o inferior nivel de complemento de destino del puesto objeto de supresión o alteración.

6. La adscripción provisional a un puesto quedará sin efecto en los siguientes casos:

a) Por el reingreso o reincorporación de la persona con reserva del puesto.

b) La provisión definitiva o la supresión del puesto.

c) Cuando la persona adscrita provisional pase a desempeñar otro puesto, de forma provisional o definitiva, o pase a una situación distinta de la de servicio activo.

Artículo 106.- Comisión de Servicios.

1. El personal funcionario, en los casos de urgente e inaplazable necesidad, podrá ser asignado en comisión de servicios, con reserva de puesto de trabajo, al desempeño de puestos propios de su cuerpo o escala, agrupación profesional sin requisito de titulación, grupo profesional o a la realización de funciones distintas de las específicas del puesto al que estén adscritos.

2. Las Administraciones públicas vascas se dotarán de instrumentos que permitan una provisión ágil y objetiva de las comisiones de servicios ordinarias, en los que deberán tenerse en cuenta los méritos referidos al puesto objeto de la convocatoria.

3. La comisión de servicios ordinaria será desempeñada voluntariamente.

4. El personal funcionario en comisión de servicios percibirá las retribuciones asignadas al puesto de trabajo desempeñado.

5. Cuando la comisión de servicios se confiera para la realización de tareas especiales no asignadas específicamente a un puesto de trabajo, o para el desempeño de aquellas que no pueden ser atendidas coyunturalmente por los titulares de los puestos de trabajo que las tengan atribuidas, la persona funcionaria percibirá como mínimo las retribuciones señaladas al puesto de trabajo propio.

6. Las Administraciones públicas vascas podrán determinar, entre otras cuestiones, el establecimiento de un tiempo máximo de permanencia en el desempeño de un puesto de trabajo en comisión de servicios, así como el tiempo mínimo que debe transcurrir entre la adjudicación de una comisión de servicios y la posibilidad de participar en un nuevo proceso de provisión en comisión de servicios.

Artículo 107.- Comisión de servicios en otra Administración pública.

1. El personal funcionario podrá ser asignado con carácter voluntario y con reserva de puesto de trabajo en comisión de servicios a un puesto de trabajo de otra Administración pública. El límite temporal por el que se reconocerá esta comisión de servicios será de un año, prorrogable hasta un máximo de cuatro años. Dicha comisión de servicios finalizará, además de por la expiración de los plazos establecidos, por decisión expresa y motivada de cualquiera de las Administraciones públicas afectadas por la comisión de servicios otorgada.

2. Quienes se encuentren en comisión de servicios en otra Administración pública se sujetarán a las condiciones de trabajo de esta última, excepto en lo relativo a carrera profesional y a la sanción por separación del servicio.

3. El personal funcionario destinado en comisión de servicios en otra Administración pública percibirá las retribuciones del puesto efectivamente desempeñado.

Artículo 108.- Comisión de servicios en programas de cooperación.

1. La comisión de servicios para participar de manera voluntaria y con reserva de puesto, por un periodo inferior a 6 meses, en programas o misiones de cooperación al servicio de organizaciones, entidades o gobiernos, puede acordarse siempre y cuando conste el interés de ambas instituciones y previa justificación de la imposibilidad de realización de las funciones que han de ser encomendadas por parte del personal a su servicio.

2. La resolución que acuerde la comisión de servicios determinará si se percibe la retribución correspondiente al puesto de origen o al puesto de destino.

Artículo 109.- Comisión de servicios forzosa.

1. Las comisiones de servicios se podrán acordar con carácter forzoso cuando no sea posible su desempeño voluntario, siempre que su provisión sea urgente e inaplazable para el servicio.

2. La comisión de servicios forzosa se resolverá teniendo en cuenta las circunstancias objetivas que concurran en el personal funcionario, así como especialmente las necesidades funcionales de los puestos a

cubrir, que se establecerán reglamentariamente mediante decreto del Gobierno Vasco, debiendo otorgarse, en todo caso, el correspondiente trámite de audiencia al personal funcionario afectado e informar a la representación de personal.

3. Las comisiones de servicios forzosas tendrán una duración máxima de un año, prorrogable por otro más si no ha sido posible la provisión reglamentaria del puesto de trabajo, y no podrán finalizar por renuncia del personal funcionario comisionado.

4. Si el puesto desempeñado en comisión de servicios tuviera asignadas unas retribuciones inferiores a las del propio, la persona interesada percibirá, mientras permanezca en tal situación, un complemento transitorio por la diferencia.

5. El personal funcionario que, como consecuencia de la asignación de una comisión de servicios forzosa vea modificado su lugar de residencia, tendrá derecho a las indemnizaciones que por tal concepto se establezca legalmente.

Artículo 110.- Comisión de servicios para la puesta en marcha de proyectos y desempeño de funciones especiales no asignadas específicamente a un puesto de trabajo.

1. La comisión de servicios para la realización de tareas de naturaleza especial y programas, proyectos o planes, aprobados por el correspondiente órgano de gobierno, o para el desempeño de funciones especiales no asignadas específicamente a un puesto de trabajo, tendrá una duración máxima de dos años prorrogables por dos años más. La Administración convocante deberá determinar las funciones asignadas, los requisitos de provisión y las retribuciones que le correspondan.

   Su convocatoria, así como las tareas especiales, programas, proyectos y planes que la justifican, al igual que las retribuciones por su desempeño, serán públicos.

2. El personal funcionario percibirá las retribuciones que para el desempeño de las funciones encomendadas se hayan establecido en el acuerdo del órgano de gobierno que haya aprobado el proyecto.

Artículo 111.- Causas de finalización de las comisiones de servicio.

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

a) El reingreso o reincorporación de la persona funcionaria con reserva de puesto.

b) La provisión definitiva del puesto o la adscripción provisional de persona funcionaria de carrera.

c) Cuando se considere que ya no existen las razones de urgencia e inaplazable necesidad que las motivaron.

d) Renuncia aceptada del personal comisionado, salvo en el supuesto de comisión de servicios forzosa.

e) Revocación expresa que deberá ser motivada.

f) Por el transcurso del tiempo para el que se concedió.

Artículo 112.- Reasignación de efectivos.

1. Cuando sea suprimido un puesto de trabajo como consecuencia de la aplicación de un Plan de Ordenación del empleo público, el personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo deberá ser destinado a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos. La adscripción al puesto de trabajo obtenido por reasignación tendrá carácter definitivo.

2. Cuando la reasignación conlleve cambio de lugar de residencia, el personal afectado tendrá derecho a las indemnizaciones que se establecen en la normativa sobre la materia.

3. Las Administraciones públicas vascas reglamentarán el procedimiento para reasignar a su personal con arreglo a criterios objetivos y teniendo en cuenta su experiencia, formación y cualificación. Se podrán definir proyectos de reorientación profesional para desempeñar puestos en otros ámbitos funcionales o en otros sectores de la Administración. Asimismo, la reasignación podrá ser temporal, conforme a las necesidades de cada Administración.

Artículo 113.- Redistribución de efectivos.

1. La redistribución de efectivos será consecuencia de un Plan o de medidas puntuales concretas de Ordenación del empleo público, debiendo ser objeto de motivación suficiente. A iniciativa del órgano

competente en materia de empleo público, el personal funcionario de carrera o laboral fijo adscrito a puestos no singularizados puede ser trasladado, previa audiencia de la persona interesada, por necesidades del servicio o con la finalidad de optimizar los recursos humanos existentes en la organización, a otros puestos vacantes de similares características. A estos efectos, se entienden por puestos de trabajo similares los que tienen asignadas funciones equivalentes en las respectivas monografías de puestos de trabajo, guardan semejanzas en su provisión y el conjunto de retribuciones percibidas no es ni inferior ni superior en un diez por ciento a las del puesto de trabajo que inicialmente ocupaban.

El puesto asignado por redistribución de efectivos no implicará cambio de municipio, salvo que exista conformidad por parte de la persona afectada. En todo caso, el personal funcionario de carrera o personal laboral fijo que, como consecuencia de la redistribución de servicios, vea modificado su lugar de trabajo, tendrá derecho a las indemnizaciones que por tal concepto se establecen en la normativa sobre la materia.

2. El personal afectado pasará a ocupar el nuevo puesto con el tipo de adscripción que tuviera en el anterior.

3. El cómputo de los años a los que se refiere el artículo 98.6, se iniciará desde la fecha en la que el personal funcionario de carrera o personal laboral fijo accedió con carácter definitivo a puesto que desempeñaba con anterioridad a la aplicación de la medida de redistribución de efectivos.

CAPÍTULO VI.- Movilidad del personal funcionario público.

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

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

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

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

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

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

Artículo 115.- Movilidad por razón de violencia terrorista.

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

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

3. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

Artículo 116.- Movilidad por motivos de salud.

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

2. El traslado, que requerirá informe del servicio médico y del departamento o unidad responsable del empleo público, estará condicionado a la existencia de puestos dotados y que tengan un nivel y unos complementos de puesto iguales o inferiores a los del puesto de

procedencia. La persona afectada deberá, asimismo, cumplir el resto de los requisitos necesarios para su cobertura.

3. La movilidad por motivos de salud tendrá una duración máxima de 2 años, que podrá prorrogarse por idénticos periodos, siempre que mediante informe médico se certifique la persistencia de las razones que motivaron su concesión.

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

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

Artículo 117.- Movilidad por sanción disciplinaria de traslado forzoso.

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

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

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

Artículo 118.- Movilidad entre Administraciones públicas vascas.

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

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

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

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

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

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

   a) Quedará respecto de su Administración de origen en la situación administrativa de servicio en otras Administraciones públicas.

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

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

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

   Transcurrido el plazo citado sin que se hubiera acordado su adscripción a otro puesto, o recibida la comunicación de que la misma no va a hacerse efectiva, el personal afectado deberá solicitar en el plazo máximo de un mes el reingreso al servicio activo en su Administración de origen, la cual deberá asignarle un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración, con efectos económicos y administrativos desde la fecha en que se hubiera solicitado el reingreso.

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

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

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

TÍTULO IX
SISTEMA RETRIBUTIVO EN EL EMPLEO PÚBLICO VASCO

Artículo 119.- Principios y requisitos generales del sistema retributivo.

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

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

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

   c) Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

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

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

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

3. El personal funcionario sólo podrá ser remunerado por los conceptos retributivos que se establecen en esta Ley. El personal laboral percibirá las retribuciones conforme a los conceptos retributivos vigentes en el convenio que le resulte de aplicación, que se adecuarán, con las

modulaciones que sean precisas en función de las exigencias de la legislación laboral, a los principios y reglas previstos en este Título.

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

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

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

6. No podrá percibirse participación en los tributos o en cualquier otro ingreso de las Administraciones públicas vascas como contraprestación de cualquier servicio, participación o premio, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los servicios.

Artículo 120.- Sistema retributivo del personal funcionario.

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

a) Retribuciones básicas.

b) Retribuciones complementarias.

c) Pagas extraordinarias.

d) Retribuciones diferidas.

Artículo 121.- Retribuciones básicas.

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

   a) El sueldo asignado en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para cada Subgrupo, Grupo de clasificación, en el supuesto de que no tenga Subgrupo, y para la agrupación profesional sin requisito de titulación.

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

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

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

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

   b) En las Administraciones públicas de los Estados miembros de la Unión Europea o de aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

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

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

Artículo 122.- Retribuciones complementarias.

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

complementarias las gratificaciones por servicios extraordinarios, de acuerdo con lo previsto en este artículo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Las cuantías del complemento de puesto de trabajo se establecerán en la norma presupuestaria de cada Administración pública vasca, conforme a los criterios que para su determinación se establezcan reglamentariamente por los respectivos órganos de gobierno de cada Administración pública, con respeto a las singularidades que cada entidad Administrativa pueda presentar en el ámbito de la asignación de dichos complementos.
En los instrumentos complementarios de ordenación del empleo público previstos en el artículo 47 de esta Ley podrá determinarse qué factores entre los anteriormente mencionados han de tenerse en cuenta al objeto de fijar las cuantías del complemento de puesto de trabajo.

b) Complemento de carrera profesional, que retribuirá la progresión profesional del personal funcionario a través de los diferentes grados de desarrollo profesional en los que se articula el sistema de carrera profesional de las Administraciones públicas vascas.

La cuantía concreta de las retribuciones correspondientes a cada grado de desarrollo profesional según el Grupo o Subgrupo de clasificación, vendrán determinadas en las respectivas normas presupuestarias de las Administraciones públicas vascas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 123.- Pagas extraordinarias.

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

2. Cada Administración Pública incluida en el ámbito de aplicación de esta Ley determinará qué meses se perciben las pagas extraordinarias.

Artículo 124.- Indemnizaciones por razón de servicio.

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

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

   b) Los desplazamientos por razón de servicio.

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

   d) La concurrencia a reuniones de órganos colegiados de la Administración y de Consejos de Administración de Sociedades Públicas y Entes Públicos de Derecho Privado, la participación en Tribunales encargados de juzgar procesos selectivos o de provisión de personal o pruebas cuya superación sea necesaria para el ejercicio de profesiones o la realización de actividades, y la colaboración, con carácter no permanente ni habitual, en actividades formativas de la Administración.

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

   f) El destino en el extranjero.

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

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

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

Artículo 125.- Retribuciones del personal laboral.

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

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

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

Artículo 126.- Retribuciones del personal que desempeñe puestos de Dirección Pública Profesional.

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

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

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

Artículo 127.- Retribuciones del personal funcionario en prácticas.

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

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

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

   De manera excepcional, si las prácticas se realizan desempeñando un puesto de trabajo en una Administración diferente de la convocante, el pago corresponderá a la Administración en la que se encuentre el puesto de trabajo**,** salvo acuerdo en sentido contrario adoptado por ambas Administraciones públicas.

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

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

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

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

Artículo 129.- Retribuciones del personal funcionario interino.

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

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

Artículo 130.- Retribuciones del personal eventual.

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

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

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

Artículo 131.- Retribuciones diferidas.

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

Artículo 132.- Complementos personales transitorios.

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

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

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

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

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

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

Artículo 133.- Deducción de retribuciones.

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

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

Artículo 134.- Pagos indebidos.

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

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

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

Artículo 135.- Devengo de las retribuciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO X

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL FUNCIONARIO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS

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

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

a) Servicio activo.

b) Servicios especiales.

c) Servicio en otras Administraciones públicas.

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

e) Excedencia voluntaria por interés particular.

f) Excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino.

g) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

h) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

i) Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género.

j) Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista.

k) Excedencia voluntaria incentivada.

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

m) Expectativa de destino.

n) Excedencia forzosa temporal.

ñ) Excedencia forzosa.

o) Suspensión de funciones.

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

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

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

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

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

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

Artículo 137.- Servicio activo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 138.- Servicios especiales.

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

   a) Cuando sea nombrado personal miembro del Gobierno Vasco, de los órganos de gobierno de los Territorios Históricos, del Gobierno del Estado o de los órganos de gobierno de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, personal miembro de las Instituciones europeas o de las Organizaciones Internacionales, o personal Alto Cargo de cualquiera de esas Administraciones o Instituciones citadas.

   b) Cuando sea autorizado por su Administración para realizar una misión por un período determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o participe en programas y proyectos de cooperación para el desarrollo o en acciones humanitarias en calidad de personal cooperante profesional o voluntario, conforme a lo previsto en la Ley 1/2007, de 22 de febrero, de cooperación para el desarrollo.

   c) Cuando sea nombrado para desempeñar puestos o cargos en organismos públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración pública, esté asimilado en su rango administrativo a Alto Cargo.

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

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

f) Cuando acceda a la condición de personal miembro del Parlamento Vasco, de las Juntas Generales de los Territorios Históricos o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, salvo en aquellos casos en los que, no incurriendo en incompatibilidad, opte por permanecer en situación de servicio activo.

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

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

i) Cuando sea designado para formar parte, en calidad de vocal, del Consejo General del Poder Judicial o, en su caso, de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas.

j) Cuando sea elegido o designado para formar parte de los órganos constitucionales o de los órganos estatutarios de la Comunidad Autónoma vasca o de cualquier otra Comunidad Autónoma, así como cuando sea nombrado para cualquier otro cargo de características similares y cuya elección corresponda al Parlamento Vasco, a las Juntas Generales, al Congreso de los Diputados, al Senado, a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, o al Pleno de las entidades locales.

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

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

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

n) Cuando sea designado personal asesor de los Grupos parlamentarios del Parlamento Vasco, de otras Asambleas Legislativas de Comunidades Autónomas, de los Grupos junteros de las Juntas Generales o de los Grupos parlamentarios del Congreso o del Senado, así como del Parlamento Europeo.

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

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

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

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

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

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

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

6. El personal funcionario de carrera dispondrá de treinta días naturales desde la fecha del cese para solicitar el reingreso al servicio activo y, en caso de no hacerlo, serán declarados de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, debiendo permanecer en dicha situación un mínimo de dos años continuados

contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.

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

8. El personal funcionario que tenga la condición de diputado, senador y personal miembro del Parlamento Vasco, Juntas Generales de los Territorios Históricos, Asambleas Legislativas de otras Comunidades Autónomas o del Parlamento Europeo que pierda esta condición por la disolución de las correspondientes cámaras, o por el fin de su mandato, podrá permanecer en la situación de servicios especiales hasta la constitución de la nueva cámara.

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

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

11. El personal funcionario de carrera que haya sido declarado en la situación de servicios especiales no sufrirá menoscabo alguno en el derecho a la promoción profesional por haber sido nombrado Alto Cargo, miembro del poder judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o haber sido elegido alcaldesa o alcalde, retribuidos y con dedicación exclusiva, presidenta o presidente de diputaciones o de cabildos o consejos insulares, diputada o diputado o senadora o senador de las Cortes Generales, miembro del Parlamento Vasco o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, vocal de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi u órgano consultivo de naturaleza y funciones equivalentes, o Titular del Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

    Este personal funcionario recibirá, en todo caso, el tratamiento previsto en la disposición transitoria quinta de la presente Ley, en relación con el régimen de consolidación de grado. Cualquier otra previsión en materia de progresión de la carrera profesional del personal funcionario de carrera que ostente la condición de Alto Cargo de la Comunidad Autónoma de Euskadi, deberá ser expresamente reconocida en la correspondiente ley de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma, resultando asimismo de aplicación a quienes hayan sido

designados para el desempeño de los cargos relacionados en el párrafo anterior de este apartado.

Artículo 139.- Servicio en otras Administraciones Públicas.

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

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

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

   c) Cuando se integren en otra Administración pública como consecuencia de supuestos de reasignación de efectivos o movilidad interadministrativa derivados de un convenio suscrito a partir de un Plan de Ordenación del empleo público

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

3. El personal funcionario en situación de servicio en otras Administraciones públicas conservará la condición de personal funcionario de carrera en la Administración de origen, sin reserva de puesto ni destino aplicándosele el régimen de la Administración en la que esté destinado de forma efectiva.

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

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

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

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

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

8. El personal funcionario que se encuentre en la situación de servicio en otras Administraciones públicas como consecuencia de haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de provisión de puestos previstos en esta Ley, conservará el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por la administración de origen.

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

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

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

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

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

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

2. El personal funcionario de carrera que se encuentre en la situación de servicios como personal directivo público profesional en el sector público, tendrá derecho a la reserva del puesto del que resulta ser titular bien por concurso bien mediante asignación de destino tras el correspondiente proceso de acceso a la condición de personal funcionario de carrera, con anterioridad a encontrarse en dicha situación o durante su permanencia en la misma. La Administración garantizará el reingreso al servicio activo del personal funcionario, conforme a los derechos que tuviera consolidados y de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración pública a la que pertenezca.

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

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

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

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

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

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

Artículo 141.- Excedencia voluntaria por interés particular.

1. El personal funcionario de carrera podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando haya prestado servicios efectivos de forma continuada en cualquiera de las Administraciones públicas o en el sector público durante un período mínimo de dos años inmediatamente anteriores. Se deberá permanecer un mínimo de dos años continuados en esa situación para solicitar el reingreso. Una vez reingresado, el personal funcionario no podrá solicitar otra excedencia voluntaria por interés particular hasta que transcurran un mínimo de tres años de servicios efectivos.

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

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

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

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

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

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

1. El personal funcionario de carrera, cuando haya prestado servicios efectivos de forma continuada en cualquiera de las Administraciones públicas o en el sector público como personal funcionario durante un período mínimo de tres años inmediatamente anteriores, podrá solicitar una excedencia voluntaria con reserva de puesto, con una duración de entre seis meses y un año. En este caso, no cabrá nueva solicitud hasta haberse acumulado tres años de servicios efectivos desde la finalización de su disfrute.

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

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

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

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

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

Artículo 143.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

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

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

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

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

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

Artículo 144.- Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

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

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

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

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

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

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

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

7. El desarrollo de actividades remuneradas durante el tiempo de permanencia en esta situación se sujetará al régimen de incompatibilidades aplicable al personal al servicio de las Administraciones Públicas y no podrá impedir o menoscabar el cuidado del hijo o hija o familiar.

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

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

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

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

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

Artículo 146.- Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista.

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

2. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto y destino, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Se podrá prorrogar este periodo por otros periodos de tres meses, con un límite de dieciocho meses, y con idénticos efectos a los señalados anteriormente.

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

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

Artículo 147.- Excedencia voluntaria incentivada.

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

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

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

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

4. El personal funcionario que hallándose en situación voluntaria incentivada no pudiera obtener el reingreso al servicio activo por falta de vacante, continuara en dicha situación hasta tanto se produzca dicha vacante.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 149.- Expectativa de destino.

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

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

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

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

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

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

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

4. El período máximo de duración de la situación de expectativa de destino será de 1 año, transcurrido el cual se pasará a la situación de excedencia forzosa temporal.

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

Artículo 150.- Excedencia forzosa temporal.

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

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

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

Artículo 151.- Excedencia forzosa.

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

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

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

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

2. La persona funcionaria de carrera en situación de excedencia forzosa tendrá derecho a la percepción de las retribuciones básicas y al cincuenta por ciento del complemento de carrera profesional reconocido o, en su defecto, al cincuenta por ciento del grado personal consolidado.

El período de permanencia en tal situación será computable a efectos de carrera profesional, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3. El personal funcionario de carrera al que, encontrándose en situación de excedencia forzosa, se le asigne un destino en el marco de la aplicación de Planes de Ordenación del empleo público, por el que vea modificado su lugar de residencia, tendrá derecho a las indemnizaciones que por tal concepto se establecen en la normativa sobre la materia.

Artículo 152.- Régimen jurídico de la excedencia forzosa.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 153.- Suspensión de funciones.

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

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

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

Artículo 154.- Suspensión provisional de funciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 155.- Suspensión firme de funciones.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 156.- Reingreso al servicio activo.

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

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

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

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

El reingreso al servicio activo se realizará a un puesto o dotación sin titular que se adecue al cuerpo, escala, subescala, opción, agrupación profesional sin requisito de titulación , clase o categoría, así como a las competencias profesionales que se acrediten mediante el reconocimiento del grado de desarrollo profesional o, en su defecto, del grado personal consolidado por el personal funcionario. Dicho reingreso no podrá realizarse a aquellos puestos comprometidos e identificados de manera individualizada en procesos de selección o provisión definitiva.

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

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

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

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

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

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

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

   a) Excedencia forzosa temporal.

   b) Expectativa de destino.

   c) Excedencia forzosa.

   d) Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género.

   e) Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista.

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

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

   h) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

   i) Excedencia voluntaria por interés particular.

   j) Servicio en otras Administraciones públicas.

   k) Excedencia voluntaria incentivada.

   l) Suspensión de funciones

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

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

Artículo 159.- Situaciones administrativas del personal funcionario interino.

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

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

   a) Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

Artículo 160.- Situaciones del personal laboral.

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

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

TÍTULO XI

DERECHOS, DEBERES, CÓDIGO DE CONDUCTA, INCOMPATIBILIDADES Y RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO VASCO

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

Artículo 161.- Derechos individuales del personal empleado público vasco.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

n) A las vacaciones, descansos y permisos.

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

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

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

q) A la libre asociación profesional.

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

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

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

Artículo 162.- Derechos individuales ejercidos colectivamente.

Los empleados públicos vascos tendrán los siguientes derechos individuales ejercidos colectivamente:

a) Derecho de libertad sindical.

b) Derecho a la negociación colectiva.

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

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

e) Derecho de reunión.

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

Artículo 163.- Permisos del personal empleado público vasco.

1. Los empleados públicos dispondrán de los permisos regulados en la legislación básica de empleo público, en las leyes y reglamentos aplicables, así como los que se prevean, en su caso, en los instrumentos de negociación colectiva.

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

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

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

Artículo 164.- Permisos para conciliar la vida personal, familiar y laboral

Los siguientes permisos se regirán por lo previsto legal o convencionalmente así como por las condiciones que se establecen a continuación:

a) Permiso parental.

1.- Las Administraciones públicas vascas podrán reconocer el permiso parental que se regula en este artículo. En lo no previsto en el mismo, se aplicará supletoriamente la regulación de los permisos

por conciliación establecida en la normativa básica de empleo público o en la normativa laboral, en su caso.

2.- Las personas progenitoras del o la menor, cualquiera que sea su sexo, tendrán derecho a un permiso parental cuya duración será de 16 semanas, en los supuestos de nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción, acogimiento en los términos regulados en la normativa básica de empleo público o en la normativa laboral; o gestación por sustitución.

3.- El permiso parental será retribuido conforme al régimen de previsión social aplicable o, en su defecto, por la Administración en la que preste servicios la persona empleada pública.

4.- El permiso parental excluye a los permisos por parto, maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, nacimiento del hijo o hija o a cualquier otro de idéntica finalidad, cualquiera que sea su denominación, regulados tanto en normas como en acuerdos de condiciones de trabajo o en convenios colectivos. Cualquier modificación normativa que extienda la duración de los permisos incluidos en este permiso parental implicará la minoración equivalente de su duración.

5.-Este permiso será intransferible y las personas progenitoras lo disfrutarán sucesivamente.
El disfrute podrá ser simultáneo durante las 4 primeras semanas a partir del hecho causante, cuando no contradiga lo dispuesto en la normativa básica de empleo público o en la normativa laboral.

6.- El personal empleado público podrá optar por el disfrute de los permisos por conciliación según lo dispuesto en la normativa básica de empleo público o en la normativa laboral, en cuyo caso no se reconocerá el permiso parental regulado en este artículo.

b) En el permiso por cuidado de hija o hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, la reducción de jornada será de al menos la mitad de la jornada ordinaria y como máximo del noventa y nueve por ciento de la misma.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones para el reconocimiento del porcentaje de reducción que en cada caso corresponda.

La denegación de la acumulación en jornadas completas únicamente podrá fundamentarse en excepcionales necesidades del servicio.

c) Permiso por cuidado de hija o hijo menor de doce meses.

Las Administraciones públicas vascas podrán regular un permiso por cuidado de hija o hijo menor de 12 meses que sustituya al permiso por lactancia.

Este permiso es único para cada hija o hijo, pudiendo ser ejercido indistintamente por cualquiera de las personas progenitoras. En el caso de que ambos trabajen, el disfrute de este permiso se determinará de mutuo acuerdo, pudiendo ser compartido por los dos, aunque no de forma simultánea.

Este permiso tendrá siempre la misma duración máxima con independencia de la persona progenitora que lo disfrute, tanto en su modalidad de reducción diaria de jornada como cuando el permiso se acumule en jornadas completas.

El personal empleado público podrá optar por hacer uso del permiso en jornadas completas con una duración de 150 horas, debiendo disfrutarse, en este caso, cuando finalice el permiso parental o los permisos por conciliación regulados en la normativa básica de empleo público o en la normativa laboral, por cuya aplicación se haya optado.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

El personal empleado público podrá optar por el disfrute de los permisos por lactancia según lo dispuesto en la normativa básica de empleo público o en la normativa laboral, en cuyo caso no se reconocerá el permiso regulado en este apartado.

d) Permiso para acompañar a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras podrán acompañar a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico a sus familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, o aun de grado más lejano si mediara convivencia, si así fuera preciso por las circunstancias concurrentes en las personas acompañadas, y los

centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir fuera de las de trabajo. A dicho efecto, se dispondrá de un crédito horario mínimo de 8 horas, superado el cual, el tiempo empleado se habrá de recuperar en el plazo de un mes.

Artículo 165.- Vacaciones.

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

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

3. Las condiciones y períodos de disfrute de las vacaciones deberán garantizar las necesidades de prestación del servicio público, fijándose en cada caso las mismas previa negociación con la representación de personal.

Artículo 166.- Jornada de trabajo. Ordenación del tiempo de trabajo.

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

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

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

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

CAPITULO II.- Código ético y de conducta del personal empleado público vasco.

Artículo 167.- Principios generales que inspiran el código ético y de conducta del personal empleado público vasco.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público en relación con el código de conducta y los principios éticos y de conducta a observar por el personal funcionario, laboral y estatutario del sector público y de conformidad con la regla de que los valores y principios éticos corresponden a cada institución y no a cada uno de los colectivos humanos que prestan servicio en su seno, en el ejercicio de sus funciones, el personal empleado público vasco respetará los mismos principios generales que rigen el código de conducta de los cargos públicos del sector público vasco, según lo dispuesto en la Ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de Los Cargos Públicos.

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

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

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

CAPÍTULO III.- Responsabilidad y régimen de incompatibilidades

Artículo 168.- Responsabilidad del personal empleado público vasco.

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

Artículo 169.- Responsabilidad patrimonial.

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

Artículo 170.- Responsabilidad penal.

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

Artículo 171.- Responsabilidad disciplinaria.

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

Artículo 172.- Régimen de incompatibilidades.

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

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

TÍTULO XII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I.- Disposiciones generales y principios del régimen disciplinario.

Artículo 173.- Ámbito de aplicación.

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

2. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá por lo dispuesto en la normativa básica del Empleo Público, y en lo no previsto en el mismo, por la legislación laboral, por los convenios colectivos que suscriban las diferentes Administraciones públicas y por las previsiones contenidas en este Título.

Artículo 174.- Ejercicio de la potestad disciplinaria. Responsabilidad disciplinaria.

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

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

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

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

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

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

Artículo 175.- Principios del régimen disciplinario.

Los principios del régimen disciplinario serán los siguientes:

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

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

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

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

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

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

d) Principio de culpabilidad.

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

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

Artículo 176.- Extinción de la responsabilidad disciplinaria y prescripción de faltas y sanciones.

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

a) Cumplimiento de la sanción.

b) Fallecimiento.

c) Prescripción de la falta o sanción.

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

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

Artículo 177.- Anotación y cancelación de sanciones disciplinarias.

1. Las sanciones disciplinarias, una vez sean firmes, se anotarán en el expediente personal de la persona funcionaria. Las anotaciones se cancelarán de oficio o a instancia de parte, conforme a los siguientes períodos, computados desde el cumplimiento de la sanción:

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

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

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

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

CAPÍTULO II.- Infracciones disciplinarias

Artículo 178.- Tipificación de infracciones.

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

2. Las faltas disciplinarias se clasifican en:

   a) Muy graves.

   b) Graves.

   c) Leves.

Artículo 179.- Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

s) La incomparecencia injustificada a las Comisiones de Investigación del Parlamento Vasco, de las Juntas Generales o, en su caso, de alguna de las Cámaras de las Cortes Generales.

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

u) El acoso laboral.

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

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

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

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

z) Causar daños muy graves por negligencia o mala fe en el patrimonio de la Administraciones públicas en la que desempeña sus funciones el empleado público.

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

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

Artículo 180.- Faltas graves.

Son faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 181.- Faltas leves.

Son faltas leves:

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

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

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

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

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

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

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

h) La falta de asistencia injustificada de un día.

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

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

Artículo 182.- Criterios para la calificación de las faltas.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III.-Sanciones disciplinarias

Artículo 183.- Tipos de sanciones.

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

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

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

c) Revocación del nombramiento del personal funcionario interino o extinción del contrato laboral temporal con baja del derecho a ser llamado de las bolsas de trabajo durante el tiempo establecido en la sanción impuesta.

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

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

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

g) Apercibimiento.

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

Artículo 184.- Sanciones que pueden imponerse según el tipo de infracción.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 185.- Criterios para la graduación de las sanciones.

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

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

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

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

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

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

e) La intensidad de la falta de respeto a las y los ciudadanas/os o al resto del personal empleado público.

CAPÍTULO IV.- Procedimiento disciplinario

Artículo 186.- Normas generales del procedimiento disciplinario.

1. No podrá imponerse ninguna sanción por la comisión de faltas graves o muy graves sino mediante el procedimiento previamente establecido y con todas las garantías que se prevén en esta Ley y en las normas de desarrollo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 187.- Medidas provisionales

1. En los procedimientos para la imposición de sanciones graves y muy graves podrán adoptarse las medidas de carácter provisional que el órgano competente para la instrucción del procedimiento estime necesarias para asegurar la eficacia de la resolución final que pudiera recaer. La adopción de dichas medidas exigirá la correspondiente resolución motivada.

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

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

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

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

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

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

TÍTULO XIII
DE LA NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA

Artículo 188.- Perfiles lingüísticos y Planes de Normalización del uso del euskera.

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

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

3. A tal fin, en el marco de los criterios que establezca el Gobierno Vasco al efecto, las Administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos, aprobarán su correspondiente Plan de Normalización del Uso del Euskera, donde fijarán, para cada periodo de planificación, los objetivos a alcanzar, las medidas a adoptar y los medios a proveer.

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

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

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

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

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

   Ello no obstante, el Gobierno Vasco, a propuesta del Departamento competente en materia de Normalización Lingüística, determinará reglamentariamente los supuestos en que, con carácter excepcional y por razones objetivamente apreciables, el titular de un puesto de trabajo pueda ser eximido del cumplimiento del perfil asignado al mismo.

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

trabajo de las Administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos.

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

   En todo caso, para determinar los puestos de trabajo a los que corresponde señalar fecha de preceptividad, se tendrán en cuenta necesariamente los objetivos fijados por cada Administración pública, institución y organismo en su correspondiente Plan de Normalización del Uso del Euskera.

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

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

Artículo 189.- El euskera en los procesos selectivos y de provisión.

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

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

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

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

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

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

Artículo 190.- Funciones del Instituto Vasco de Administración Pública en la formación lingüística y en la acreditación de los perfiles lingüísticos.

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

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

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

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

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

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

Artículo 191.- La convalidación y otros sistemas de acreditación del conocimiento del euskera.

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

TÍTULO XIV
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS

Artículo 192.- Principios generales para la ordenación de la negociación.

1. La negociación colectiva, a efectos de esta Ley, es el derecho a negociar la determinación de las condiciones de trabajo del personal empleado público. La negociación colectiva que se lleve a cabo en las Administraciones públicas vascas estará sujeta a los siguientes principios:

   a) Principio de legalidad. La negociación colectiva se llevará a cabo a través de los órganos y sistemas específicos establecidos en la normativa básica del Empleo Público y en este Título, mediante el ejercicio de la capacidad de representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y conforme a lo previsto en el Capítulo IV del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público, respetando en todo caso el contenido de la normativa básica y de sus leyes de desarrollo.

   b) Principio de la cobertura presupuestaria. Los Pactos y Acuerdos que se concierten en las Mesas de Negociación respetarán en todo caso los límites establecidos en las leyes de presupuestos al crecimiento global de las retribuciones íntegras del personal funcionario y de la masa salarial del personal laboral.

   c) Principio de obligatoriedad. Las Administraciones públicas negociarán en todo caso las materias incluidas en la normativa básica del Empleo Público.

      En concreto, serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

      1. La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2. La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias del personal funcionario.

3. Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

4. Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

5. Los planes de Previsión Social Complementaria.

6. Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

7. Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

8. Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

9. Los criterios generales de acción social.

10. Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

11. Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones del personal funcionario, cuya regulación exija norma con rango de ley.

12. Las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos equivalentes.

13. Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

14. Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

En caso de falta de acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el apartado g) los órganos de gobierno de la Administraciones públicas vascas podrán establecer las condiciones de trabajo del personal funcionario, siempre que el Pacto o Acuerdo anterior no haya perdido su vigencia, conforme a los principios establecidos en el apartado i) de este artículo.

Asimismo, cuando se creen organismos y entes institucionales que no estén incluidos en el ámbito de ninguna Mesa Sectorial de Negociación constituida, en las normas de creación de éstos se establecerán las condiciones de trabajo que se aplicarán a su personal empleado público hasta que, promovidas elecciones a órganos de representación y elegidos representantes, en la Mesa de Negociación que se constituya al efecto se alcancen Acuerdos de condiciones de trabajo o convenios colectivos.

d) Principio de la buena fe negocial. Ambas partes negociarán bajo el principio de buena fe y se proporcionarán mutuamente toda la información que precisen relativa a la negociación, con respeto del derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal y de la normativa que lo ampara.

e) Principio de publicidad y transparencia. Los Pactos suscritos y los Acuerdos ratificados se remitirán al Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el órgano competente ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.

f) Principio de competencia. Las Administraciones públicas negociarán las condiciones de trabajo del personal empleado público en su ámbito respectivo y en relación con sus competencias, con el alcance legal que corresponda.

g) Principio de jerarquía. Los Pactos se suscribirán sobre materias que corresponden estrictamente al ámbito competencial del órgano administrativo que los firma. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones públicas vascas y para su validez y eficacia será necesaria la aprobación expresa y formal por estos órganos. Cuando los Acuerdos ratificados traten sobre materias sometidas a reserva de Ley o de Norma foral, el órgano de gobierno respectivo ejercerá la iniciativa legislativa o normativa, conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo acordado.

En caso de falta de ratificación de un Acuerdo o de negativa expresa al ejercicio de la correspondiente iniciativa legislativa o normativa, se iniciará la renegociación de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicita al menos la mayoría de una de las partes.

h) Principio de aplicación directa. El contenido de los Pactos suscritos y de los Acuerdos ratificados, cuando afecten a temas que pueden ser decididos con carácter definitivo por los órganos de gobierno, será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente. Carecerá de eficacia directa el contenido de los Acuerdos ratificados que traten sobre materias sometidas a reserva de Ley o Norma foral.

i) Principio de vigencia. La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos una vez concluida su duración se producirá en los términos que los mismos hubieren establecidos, prorrogándose de año en año si no mediara renuncia expresa de una de las partes, salvo acuerdo en contrario. Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.

j) Principio de cumplimiento de los Pactos y Acuerdos. Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos.

2. La negociación colectiva del personal laboral en la Administraciones públicas vascas se regirá por la legislación laboral y estará sujeta a los principios de legalidad, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, cobertura presupuestaria, competencia, jerarquía, aplicación directa y garantía del cumplimiento establecidos en este artículo.

3. Serán nulos de pleno derecho los Pactos y Acuerdos de condiciones de trabajo del personal funcionario y convenios colectivos que infrinjan los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, competencia o jerarquía.

Artículo 193.- Principios orientadores de la actividad negociadora.

1. La actividad negociadora de las Administraciones públicas vascas estará orientada a la satisfacción, con objetividad, del interés general, atendiendo a principios de eficacia en el cumplimiento de los objetivos,

de eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos y de servicio a la ciudanía, de forma que su actuación asegure la efectividad de sus derechos, la continua mejora de los servicios y prestaciones públicas y su sostenibilidad en el tiempo.

2. En la negociación colectiva se tenderá a que las condiciones de trabajo que se determinen sean equiparables entre los distintos colectivos de personal de cada Administración pública, teniendo en cuenta las condiciones específicas de trabajo y las peculiaridades de cada ámbito sectorial.

Artículo 194.- Órganos técnicos de negociación colectiva.

1. Las Administraciones públicas vascas podrán crear órganos técnicos, que las representarán durante el proceso de negociación colectiva para determinar las condiciones de trabajo del personal empleado público.

2. Se encargarán del desarrollo de las actividades de negociación, cumpliendo las instrucciones y directrices establecidas por el órgano competente, sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

Artículo 195.- Aprobación de acuerdos de condiciones de trabajo y convenios colectivos en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

1. En la negociación colectiva en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi los representantes de la Administración cumplirán las instrucciones y seguirán las directrices sobre la negociación colectiva establecidos por el Gobierno Vasco con carácter previo al inicio del proceso de negociación y durante el desarrollo de éste.

   Las entidades del sector público Autonómico, foral o local, no incluido en el ámbito de aplicación del artículo 3 de esta Ley, en las que las Administraciones públicas vascas en su conjunto, directa o indirectamente, aporten más del cincuenta por ciento de su capital, en la negociación colectiva se ajustarán a las directrices establecidas por el Gobierno Vasco cuando la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi sea la que aporte el mayor porcentaje de capital a la entidad.

2. Los Acuerdos de condiciones de trabajo del personal funcionario y los convenios colectivos se aprobarán por el órgano de gobierno competente, previo informe de los departamentos competentes en materia de empleo público y hacienda.

Corresponde al Consejo de Gobierno la aprobación de los acuerdos de condiciones de trabajo del personal funcionario y estatutario y de los convenios colectivos del personal laboral de la Administración General, organismos autónomos y consorcios del sector público. Los convenios colectivos del personal laboral dependiente de entes públicos de derecho privado, sociedades públicas y fundaciones del sector público se aprobarán por los órganos de gobierno y administración competentes de cada entidad.

3. A los efectos de la emisión del informe preceptivo del departamento competente en materia de empleo público, se remitirá el acuerdo o convenio colectivo propuesto para su aprobación. El departamento emitirá, en el plazo máximo de quince días a partir del día siguiente a la recepción de la citada documentación, informe que hará referencia, en relación con el proceso de negociación colectiva y con el contenido del acuerdo o convenio colectivo, al cumplimiento de los principios de legalidad, competencia y jerarquía y al respeto a las instrucciones y directrices establecidas para la negociación colectiva llevada a cabo.

   El departamento competente en materia de Hacienda emitirá el informe que le compete conforme a lo establecido al respecto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

4. Serán nulos de pleno derecho los actos o acuerdos de aprobación de acuerdos de condiciones de trabajo o de convenios colectivos con omisión del trámite de informe o en contra de un informe desfavorable.

5. Lo establecido en este artículo es de aplicación a la aprobación de revisiones salariales y acuerdos de adhesión o extensión en todo o en parte a otros acuerdos de condiciones de trabajo o convenios colectivos existentes, que afecten a personal empleado público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

6. Las Administraciones forales y locales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como la Universidad del País Vasco, teniendo en cuenta las características de su organización y estructura orgánica, regularán el procedimiento de aprobación de Acuerdos de condiciones de trabajo y convenios colectivos, en el que se establecerá en todo caso, con carácter previo a la aprobación, un trámite de informe que valorará el cumplimiento de los principios de la negociación colectiva recogidos en este Título.

Artículo 196.- Mesas de Negociación.

1. A los efectos de la negociación colectiva del personal empleado público vasco se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como en cada una de las Administraciones forales y Entidades locales y en la Universidad del País Vasco.

2. Son competencias propias de las Mesas Generales la negociación de las materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de su ámbito.

3. Dependiendo de las Mesas Generales de Negociación y por acuerdo de las mismas podrán constituirse Mesas Sectoriales, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de personal empleado público y a su número.

4. La competencia de las Mesas Sectoriales se extenderá a los temas comunes al personal empleado público del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General respectiva o a los que ésta explícitamente les reenvíe o delegue.

5. La apertura del proceso de negociación, la constitución y composición de dichas mesas atenderá a las prescripciones contenidas en la normativa básica del Empleo Público. En las normas de desarrollo de esta Ley se establecerá la composición numérica de las Mesas correspondientes a cada ámbito, sin que ninguna de las partes pueda superar el número de quince miembros.

Artículo 197.- Mesa Marco de Negociación de las Administraciones Públicas vascas.

1. Por Acuerdo de las Administraciones públicas vascas podrá constituirse una Mesa Marco de Negociación de las Administraciones públicas vascas. La representación de éstas será unitaria, estará presidida por la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y contará con representantes de las Administraciones forales, y Euskadiko Udalen Elkartea-Asociación de Municipios Vascos (EUDEL) o, en su caso, la que resulte ser la más representativa de los municipios vascos, y de la Universidad del País Vasco.

   La representación de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas

de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las Administraciones públicas vascas.

2. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en la normativa básica del Empleo Público que sean susceptibles de regulación por ley del Parlamento Vasco o por reglamentos de desarrollo que resulten de aplicación al conjunto del personal empleado público de las Administraciones públicas vascas.

3. Asimismo, previo acuerdo de las Administraciones públicas vascas, la Mesa Marco podrá constituirse y abrirse el proceso para la negociación de otras materias y condiciones de trabajo comunes al personal empleado público de las Administraciones públicas vascas.

Artículo 198.- Negociación colectiva por asociaciones municipales y entidades supramunicipales.

1. Se reconoce la legitimación negocial de las asociaciones de municipios y, en concreto la de Euskadiko Udalen Elkartea-Asociación de Municipios Vascos (EUDEL) o, en su caso, la que resulte ser la más representativa de los municipios vascos, para acordar con las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito local las condiciones de trabajo del personal empleado público de las entidades locales vascas. También se reconoce la legitimación negocial a las Entidades locales de ámbito supramunicipal.

   A tales efectos, los municipios podrán adherirse con carácter previo o de manera sucesiva a la negociación colectiva que se lleve a cabo en el ámbito correspondiente. Asimismo, una administración o entidad pública podrá adherirse a los acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada Comunidad Autónoma, de cada Territorio Histórico o a los acuerdos alcanzados en un ámbito supramunicipal.

2. Las asociaciones de municipios y las entidades locales supramunicipales que representen los intereses de los municipios en la negociación colectiva, podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas o de naturaleza estrictamente técnica, en los términos previstos en el artículo 198.

Artículo 199.- Unidades electorales

1. A los efectos de la elección de los órganos de representación del personal funcionario, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi se establecen las siguientes unidades electorales:

a) Una en los Servicios Centrales.

b) Una en cada Territorio Histórico para el personal funcionario destinado en la administración periférica.

c) Una en cada Territorio Histórico para el personal funcionario docente de los centros públicos no universitarios.

d) Una en cada ente público de derecho privado que tengan personal funcionario adscrito a su servicio.

e) Una en cada organismo autónomo, siempre que tenga un censo mínimo de 200 funcionarios y funcionarias. De no alcanzarse dicho censo mínimo, el personal funcionario adscrito a los organismos autónomos ejercerá su representación en las unidades electorales señaladas en los apartados a) y b) de este artículo.

2. En las Administraciones forales y locales de la Comunidad Autónoma de Euskadi se establece una unidad electoral para cada una de las Diputaciones forales, Ayuntamientos, y demás Entidades locales.

3. Los órganos de gobierno de las Administraciones públicas vascas, previo acuerdo con las organizaciones sindicales legitimadas en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad 11/1985, de 2 de agosto, podrán modificar o establecer otras unidades electorales en razón del número y peculiaridades de sus colectivos, adecuando la configuración de las mismas a las estructuras administrativas o a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan.

Artículo 200.- Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias previstas en la normativa básica del Empleo Público para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos, las Administraciones públicas vascas y las organizaciones sindicales a que se refiere este Título podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

   Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos sobre las materias señaladas en el artículo 196, excepto para aquellas en que exista reserva de ley.

2. El Gobierno Vasco, previo acuerdo con las organizaciones sindicales más representativas, y a propuesta del departamento competente en materia de empleo público, podrá crear un órgano de mediación y

arbitraje que tenga como finalidad la solución extrajudicial de conflictos colectivos en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y determinar reglamentariamente los procedimientos para la utilización de estos sistemas.

En tanto no se proceda a la creación de dicho nuevo órgano, las labores de mediación y arbitraje destinada a la solución extrajudicial de conflictos colectivos que afecten al personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, se asigna al Consejo de Relaciones Laborales, conforme a lo previsto en el artículo 3 de la Ley 4/2012, de 23 de febrero, de Lan Harremanen Kontseilua / Consejo de Relaciones Laborales.

3. Las Administraciones públicas vascas podrán acudir al órgano de mediación y arbitraje al que se refiere el apartado anterior cuando para el conocimiento y resolución de conflictos colectivos la Administración correspondiente y las organizaciones sindicales más representativas hayan acordado la utilización de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

4. Los sistemas de resolución de conflictos podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

   Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

5. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los pactos y acuerdos regulados en esta Ley, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un pacto o acuerdo conforme a lo previsto en esta Ley.

   Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

6. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera.- Adscripción definitiva a los nuevos Grupos y Subgrupos de Clasificación profesional.

1. Los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor de esta Ley se integrarán en los Grupos y Subgrupos de Clasificación profesional de personal funcionario previstos en el artículo 57, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

   - Grupo “A”: Subgrupo “A1”.
   - Grupo “B”: Subgrupo “A2”.
   - Grupo “C”: Subgrupo “C1”.
   - Grupo “D”: Subgrupo “C2”.
   - Grupo “E”: agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

2. La integración del personal funcionario de las Administraciones Públicas vascas en los nuevos Grupos y Subgrupos, no tendrá ningún tipo de efectos económicos. El personal funcionario seguirá percibiendo las retribuciones estipuladas para sus respectivos puestos de trabajo.

   Asimismo, de la integración en los nuevos Grupos y Subgrupos no podrá derivarse una modificación del puesto y destino por parte del personal empleado público afectado, salvo causa debidamente acreditada y previa audiencia de la persona interesada.

3. Los cuerpos de personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, así como las escala integradas en los mismos, quedarán adscritos en los correspondientes Grupos y Subgrupos de clasificación conforme lo dispuesto en el Anexo de esta Ley.

Disposición Adicional Segunda.- Clasificación de los puestos de trabajo en los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales sin requisito de titulación del personal funcionario de las Administraciones públicas vascas.

1. Tras la entrada en vigor de esta Ley, las Administraciones públicas vascas, que no lo hayan hecho, procederán a la clasificación de los puestos de trabajo con los requisitos de pertenencia a los cuerpos, escalas y Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación de las

Administraciones públicas vascas y a la aprobación y publicación en el correspondiente Boletín Oficial de las respectivas relaciones de puestos de trabajo.

2. En el caso de que se hubiera procedido a la creación de nuevos cuerpos, escalas o Agrupaciones profesionales sin requisitos de titulación, por resolución del órgano competente en materia de función pública, se procederá a la integración del personal funcionario de carrera en sus respectivos cuerpos, escalas y Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, determinando asimismo los puestos singulares del Grupo, Subgrupo o agrupación profesional funcionarial correspondiente que se declararán a amortizar.

Disposición Adicional Tercera.- Regulación de las situaciones en las que el personal no puede ser integrado en los cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación de personal funcionario de las Administraciones públicas vascas.

El personal funcionario que no pueda ser integrado en ningún cuerpo, escalas o agrupación profesional sin requisito de titulación de personal funcionario de las Administraciones públicas vascas, por no haberse atribuido las funciones propias del puesto de trabajo que sirva de referencia a la citada integración o bien carezca de la titulación concreta exigida para el acceso al mismo, quedará adscrito a puestos de trabajo singulares del Grupo o Subgrupo de clasificación profesional correspondiente, que se declararán en la situación de a extinguir.

En el segundo supuesto, dicho personal podrá solicitar su integración en el cuerpo o escala en el momento en que adquiera la titulación exigida, con los requisitos y con el procedimiento que reglamentariamente se determine.

Disposición Adicional Cuarta.- Procedimientos específicos de Integración en los nuevos Grupos y Subgrupos de Clasificación B y C1, en el ámbito de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

1. Se faculta al Consejo de Gobierno en materia de empleo público para habilitar procedimientos de integración en el nuevo Grupo de Clasificación B, de su personal funcionario adscrito tras la entrada en vigor de esta Ley a cuerpos, escalas, subescalas, categorías, Opciones o especialidades de la Administración Especial pertenecientes al Subgrupo de Clasificación C1, en los que se hubiera exigido como requisito de Titulación en el acceso, exclusivamente, un determinado

Título de Técnico Superior en Formación Profesional o Título de Formación Profesional equivalente.

Dicha integración podrá llevarse a efecto bien mediante procesos restringidos de promoción interna bien mediante procesos de integración directa en el Grupo de Clasificación B.

2. En todo caso, para que dicha integración en el Grupo de Clasificación B resulte posible, será requisito necesario que el personal funcionario que participe en tales procesos se encuentre en posesión de la debida titulación de Técnico Superior de Formación Profesional o Título equivalente de Formación Profesional.

3. Dichos procesos restringidos de promoción interna tendrán carácter excepcional, pudiéndose realizar por una sola vez. En tales procesos, se podrá eximir al personal funcionario afectado de la evaluación de los contenidos que se tuvieron en cuenta en el temario de acceso a la función pública en las respectivas pruebas selectivas.

4. Tanto el personal funcionario que supere las pruebas del proceso restringido de promoción interna como el que acceda de manera directa en el nuevo Grupo de Clasificación B, permanecerá en el puesto de trabajo del que era titular en su condición de personal funcionario de carrera del Subgrupo de Clasificación C1.

5. A los efectos de llevar a cabo el proceso de integración previsto en esta disposición adicional, la Administración deberá proceder a la necesaria adaptación de sus estructuras organizativas y retributivas, al objeto de mantener la coherencia de sus sistemas de clasificación y de retribución de su personal. Con dicho fin, el Gobierno Vasco deberá aprobar un reglamento en el que se determinen los intervalos de niveles correspondientes a los cuerpos o escalas integrados en los Grupos y Subgrupos de Clasificación detallados en el artículo 57 de esta Ley, disponiendo para ello del plazo de un año desde la publicación de la misma.

6. La aplicación de lo dispuesto en esta disposición adicional podrá realizarse sin que suponga incremento de gasto público ni modificación del cómputo anual de las retribuciones totales que viniera percibiendo el personal funcionario afectado, de tal manera que el incremento en las retribuciones básicas que dicho cambio comporta se absorberá de las retribuciones complementarias.

7. Asimismo, y siempre conforme a los criterios expuestos en los anteriores apartados de esta disposición adicional, la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi podrá establecer procedimientos de integración en el nuevo Subgrupo de Clasificación C1, de su personal funcionario adscrito tras la entrada en vigor de esta Ley a cuerpos, escalas, subescalas, categorías, Opciones o especialidades de la Administración Especial pertenecientes al Subgrupo de Clasificación C2, en los que se hubiera exigido como requisito de Titulación en el acceso, exclusivamente, un determinado Título de Técnico en Formación Profesional o Título de Formación Profesional equivalente.

   Para que dicha integración en el Subgrupo de Clasificación C1 resulte posible, será requisito necesario que el personal funcionario que participe en tales procesos se encuentre en posesión de la debida titulación de Técnico de Formación Profesional o Título equivalente de Formación Profesional.

8. Los procesos de integración en el Grupo B y en el Subgrupo C1 del personal del Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud, deberán llevarse a efecto conforme a las previsiones contenidas en esta disposición adicional y con respeto de la normativa específica que le resulta de aplicación.

Disposición Adicional Quinta.- Equivalencia de cuerpos y escalas de las Administraciones públicas vascas.

Con el fin de facilitar la movilidad del personal empleado público, el Gobierno Vasco, previo examen por parte de la Comisión de Coordinación del Empleo de Euskadi, procederá a establecer las condiciones en las que el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley pueda participar en aquellas convocatorias que para la provisión de puestos de trabajo efectúen las distintas Administraciones públicas vascas.

A estos efectos, se deberá identificar la analogía existente entre las funciones que correspondan a los cuerpos y escalas de la Administración de origen y los de la Administración convocante o destino y el nivel de titulación exigido para el acceso a los mismos.

Dicho desarrollo reglamentario contendrá necesariamente la equivalencia entre los diferentes cuerpos, escalas, subescalas y especialidades de las distintas Administraciones públicas vascas.

Disposición Adicional Sexta.- Integración en cuerpos, escalas y Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación del personal funcionario transferido.

El personal funcionario de otras Administraciones públicas que haya accedido o acceda a las Administraciones públicas vascas en virtud de transferencia, se integrará en los cuerpos, escalas o Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación de su Administración de destino, conforme al Grupo o Subgrupo del cuerpo o escala o a la agrupación profesional sin requisito de titulación de procedencia y a las funciones asignadas.

Disposición Adicional Séptima.- Supuestos especiales de movilidad entre escalas.

Cuando así lo prevean las bases de la correspondiente convocatoria, el personal funcionario de carrera podrá acceder a otra escala de su mismo cuerpo mediante los sistemas de provisión de puestos de trabajo previstos en esta Ley, siempre que la titulación que le sirvió de acceso a la escala a la que pertenece figure como requisito de acceso de aquella.

El personal posible beneficiario de este supuesto de movilidad especial en ningún caso ostentará un derecho preferente respecto de la persona funcionaria perteneciente a la escala convocada.

Asimismo, el desempeño provisional de puestos de trabajo de otra escala por este procedimiento no podrá conllevar la posibilidad de integración del personal funcionario en las mismas.

Disposición Adicional Octava.-. Acceso al cuerpo sin cumplir el requisito de titulación.

A través de procesos de promoción interna, se podrá a acceder a plazas del Subgrupo C1 sin encontrarse en posesión de la titulación requerida en el artículo 57 de esta Ley, siempre que se acredite una antigüedad de diez años en un cuerpo o escala del Subgrupo C2, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

La previsión anterior resultará igualmente de aplicación en relación a la promoción interna para el acceso a plazas del Subgrupo C2 desde cualquier agrupación profesional sin requisito de titulación.

Disposición Adicional Novena.- Agrupaciones de personal funcionario de otras Administraciones públicas.

Las Administraciones Públicas que cuentan con normativa específica en materia de régimen jurídico de sus empleados públicos, señaladas en el artículo 5 de esta Ley, procurarán la adecuación de los sistemas de clasificación de su personal a los criterios establecidos al respecto en el Capítulo II del Título IV de la misma.

Disposición Adicional Décima.- Personal directivo público profesional de las Administraciones públicas vascas.

1. Personal directivo público profesional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

   a) De conformidad con lo previsto en el artículo 32 de esta Ley, será personal directivo público profesional de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos el que ocupe los puestos que se encuentren incluidos en su instrumento de ordenación de puestos de trabajo de naturaleza directiva, conforme a lo previsto en la normativa que defina y regule sus correspondientes órganos directivos.

   b) Podrán tener la consideración de puestos directivos en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, de conformidad con lo previsto en el artículo 33.3 de esta Ley, los puestos de personal Subdirector y Delegado Territorial de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

   c) Tendrán la consideración de puestos directivos en el ámbito de los entes públicos de derecho privado y de las demás entidades integrantes del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, los puestos directivos de dichos entes instrumentales con responsabilidad directiva.

      A estos efectos, se calificará como directivo el puesto que ostente una determinada posición jerárquica y de responsabilidad que le posibilite gestionar sectores concretos de las citadas organizaciones bajo las exclusivas directrices de los órganos de gobierno de la correspondiente entidad o del personal Alto Cargo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, o cuando exista un apoderamiento estatutario que denote amplios poderes respecto de la Administración pública o entidad correspondiente y siempre que así se haya determinado en el correspondiente Instrumento de Ordenación.

2. Personal directivo público profesional de las Administraciones forales.

   Los órganos competentes de los Territorios Históricos desarrollarán lo previsto en esta Ley en materia de personal directivo público profesional y determinarán en cada caso cuáles son los puestos de naturaleza directiva en sus respectivas estructuras.

3. Los Órganos competentes de las entidades locales determinarán los puestos que deban ser desempeñados por personal directivo público profesional, en aplicación de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones locales de Euskadi y, supletoriamente, por lo dispuesto en esta Ley.

4 Órganos directivos de la Universidad del País Vasco.

   El personal directivo público profesional de la Universidad del País Vasco se regirá por las previsiones contenidas sobre dicha materia en la presente esta Ley, con respeto de las especificidades contempladas al respecto en la normativa que resulta de aplicación al Sistema Universitario Vasco.

5. Órganos directivos de otras Entidades que integran el sector público vasco.

   Los puestos de naturaleza directiva del resto de entidades que, de acuerdo con el artículo 3 de la presente esta Ley, forman parte del sector público vasco, vendrán definidos por la normativa que resulte de aplicación a las mismas.

Disposición Adicional Undécima- Efectos del silencio administrativo en los procedimientos previstos en esta Ley.

Se entenderán desestimadas, una vez transcurrido el plazo previsto para dictar y notificar la resolución expresa, las solicitudes formuladas por las personas interesadas en los siguientes procedimientos previstos en esta Ley:

a) Reconocimiento del grado de desarrollo profesional y, en su caso, del grado personal consolidado.

b) Reconocimiento de trienios.

c) Reconocimiento del derecho a la percepción de primas, premios o indemnizaciones con motivo de la jubilación.

d) Reingreso al servicio activo.

e) Rehabilitación de la condición de personal funcionario.

f) Solicitudes de prolongación de la permanencia en servicio activo y de jubilación parcial.

g) Integración en los cuerpos, escalas y Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, y encuadramiento en especialidades o Áreas Funcionales.

h) Cualquier solicitud o reclamación relativa a los procedimientos de provisión y selección de puestos de trabajo.

i) Solicitudes de homologación.

j) Solicitudes de compatibilidad.

k) Solicitudes permisos cuya concesión esté sometida a la cobertura de las necesidades del servicio, cuando el permiso solicitado sea por una duración superior a 15 días consecutivos.

l) Cualquier otra solicitud susceptible de producir efectos económicos.

Disposición Adicional Duodécima.- Asistencia técnica a las entidades locales vascas para la puesta en marcha de los instrumentos de gestión previstos en esta Ley.

1. Sin perjuicio de lo previsto en cada caso, las entidades locales vascas serán asistidas por las Diputaciones forales y por el Gobierno Vasco para la correcta implantación de todos los instrumentos de gestión establecidos en esta Ley.

2. Las Diputaciones forales y el Gobierno Vasco podrán suscribir acuerdos o convenios de colaboración con la asociación o asociaciones de municipios más representativas, con el fin de que sean éstas las que presten la asistencia técnica requerida. Tales acuerdos o convenios preverán, asimismo, los recursos financieros necesarios para ese fin.

Disposición Adicional Decimotercera.- Código ético, régimen de incompatibilidades y deberes del personal eventual y personal directivo público profesional al servicio del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El personal eventual y el personal que ocupe puestos correspondientes a la Dirección Pública Profesional del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, no reservados a personal funcionario, se someterá a lo dispuesto en el Código Ético y al régimen legal específico de incompatibilidades previsto para el personal Alto Cargo del Gobierno.

Disposición Adicional Decimocuarta.- Personal funcionario de la Comunidad Autónoma de Euskadi destinado en Osakidetza-Servicio vasco de salud

1. El personal funcionario de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi que se integre voluntariamente en el régimen estatutario previsto en la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi será declarado, previa acreditación, en situación de servicio en otras Administraciones públicas, con los efectos previstos en esta Ley.

2. El personal funcionario de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi que se integre voluntariamente en el régimen estatutario previsto en la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, cualquiera que sea el sistema de acceso, en los Grupos, categorías y puestos funcionales propios del Ente Público Osakidetza- Servicio vasco de salud distintos a aquellos en los que inicialmente se hubiera integrado será declarado en la situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

3. El personal funcionario de carrera perteneciente a los cuerpos de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi o transferido de otras Administraciones públicas que prestando sus servicios en el ente público Osakidetza-Servicio vasco de salud, tenga derecho y no ejercitara la opción de integración en el régimen estatutario previsto en la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, se mantendrá en servicio activo en su cuerpo de origen, de acuerdo a lo preceptuado en la citada Ley y su normativa de desarrollo.

4. En todo caso, los procesos de integración del personal funcionario de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, deberán llevarse a efecto con respeto de la normativa específica que resulte de aplicación al personal del Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud.

5. La declaración de situaciones administrativas y sobre compatibilidad del personal funcionario de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi con destino en el Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud, será efectuada por el órgano competente en la materia según la distribución competencial interna del ente público Osakidetza-Servicio vasco de salud. La declaración de la situación correspondiente deberá ser comunicada a la Dirección de Función Pública de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi para su inscripción en el Registro de Personal.

Disposición Adicional Decimoquinta.- Planes de Igualdad.

1. Las Administraciones públicas vascas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas vascas deberán elaborar, aprobar y aplicar un Plan de Igualdad, el cual deberá ser previamente objeto de negociación con la representación de personal sindical.

   Las Administraciones Públicas vascas deberán tener aprobado dicho Plan de Igualdad en el plazo de dos años, a partir de la fecha de la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición Adicional Decimosexta.- Medidas de acción positiva en el acceso al empleo público a favor de las víctimas de terrorismo

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación previsto en el artículo 3 de esta Ley tiene los derechos reconocidos en el artículo 24 de la Ley 4/2008, de 19 de junio, de reconocimiento y reparación a las víctimas del terrorismo.

2. Asimismo, las Administraciones públicas vascas arbitrarán medidas de acción positiva para el acceso al empleo público para las personas víctimas del terrorismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la mencionada Ley 4/2008, de 19 de junio, de reconocimiento y reparación a las víctimas del terrorismo.

Disposición Adicional Decimoséptima.- Régimen de aseguramiento del personal funcionario.

1. Al personal funcionario de nuevo ingreso en la Administración de la Comunidad Autónoma le será de aplicación el régimen general de la Seguridad Social.

2. El personal funcionario de otras Administraciones que, en virtud de transferencias o por aplicación de los mecanismos de movilidad legalmente establecidos, se incorpore a las Administraciones públicas vascas, conservará el régimen de previsión social que tuviera originariamente, sin perjuicio de los cambios que pudieran producirse en el régimen de aseguramiento derivados de los procesos de movilidad, promoción o integración en los que hubiera podido participar dicho personal.

3. Las Administraciones públicas vascas procurarán la prestación de la asistencia sanitaria de su personal funcionario a través del sistema sanitario público, siempre que ello fuera posible en atención a su régimen de previsión social.

Disposición Adicional Decimoctava.- Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad.

Los puestos de trabajo de los Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad, podrán ser clasificados como reservados a personal laboral.

Disposición Adicional Decimonovena.- Actualización de titulaciones.

Cuando se aprueben nuevas titulaciones académicas o se produzcan modificaciones en la normativa educativa vigente, el Gobierno Vasco, mediante decreto, podrá aprobar y actualizar un catálogo declarativo de equivalencias a los exclusivos efectos de su aplicación en el ámbito del acceso al empleo público.

Disposición Adicional Vigésima.- Desempeño de puestos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi por personal estatutario y personal funcionario docente no universitario.

1. El personal estatutario fijo de Osakidetza-Servicio vasco de salud y el personal funcionario de carrera de los cuerpos de personal funcionario docente no universitario podrá desempeñar determinados puestos reservados a personal funcionario o a personal directivo público profesional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de conformidad con lo que se determine en las respectivas relaciones de

puestos de trabajo o Instrumentos de Ordenación de puestos de trabajo de naturaleza directiva, siempre que las funciones a realizar justifiquen suficientemente tales adscripciones.

2. Dicho personal deberá reunir los requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo y pertenecer al mismo Subgrupo, o Grupo profesional en el caso de que no tenga Subgrupo, en el que esté clasificado el cuerpo al que esté adscrito el puesto de trabajo a proveer.

3. El personal estatutario fijo y personal funcionario de carrera de los cuerpos de personal funcionario docente no universitario que desempeñen estos puestos, tiene derecho a percibir las retribuciones complementarias previstas en el artículo 124, asignadas al puesto que desempeñe, conforme a la previsión contenida en el artículo 89.8 de la presente Ley.

Disposición Adicional Vigesimoprimera.- Personal no homologado.

Con fecha de efectos del día de entrada en vigor de esta Ley se procederá a la plena homologación, a los efectos de retribuciones y jornada, del personal no homologado al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Disposición Adicional Vigesimosegunda.- Condiciones de trabajo del personal laboral subrogado.

Con respeto de los derechos y obligaciones que, en su caso, se encuentren consolidados en el momento de la integración, al personal laboral procedente de otras Administraciones o entes instrumentales, en el que se subrogue la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, le resultará de directa aplicación, con carácter exclusivo, el Convenio de colectivos laborales al servicio de la Comunidad Autónoma de Euskadi, o el Convenio o Acuerdo de condiciones de trabajo sectorial que corresponda en virtud de la Administración o ente instrumental en el que se encuentre destinado.

El personal laboral subrogado será encuadrado de oficio en los Grupos profesionales incluidos en el respectivo convenio de personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En ningún caso le resultarán de aplicación a dicho personal laboral subrogado los convenios, pactos o acuerdos a los que se encontraban sometidas sus condiciones de trabajo con anterioridad a la subrogación.

Disposición Adicional Vigesimotercera.- Relación de puestos de trabajo de personal eventual.

En el plazo improrrogable de doce meses desde la entrada en vigor de esta Ley, los Órganos de Gobierno de las Administraciones públicas vascas así como sus entes dependientes, determinarán el número de puestos de trabajo reservados a su cobertura por personal eventual en su relación de puestos de trabajo, así como la dotación presupuestaria correspondiente.

Disposición Adicional Vigesimocuarta.- Comisiones de servicios en el extranjero.

La duración máxima de las comisiones de servicios que se confieran en puestos designados en el extranjero será de cinco años.

Disposición Adicional Vigesimoquinta. Mesa General de Negociación en el ámbito del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En el ámbito del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, se constituye la Mesa General a los efectos de la negociación colectiva del personal funcionario, estatutario y laboral del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Disposición Adicional Vigesimosexta. Unidades electorales en Osakidetza-Servicio vasco de Salud y en la Universidad del País Vasco.

Las unidades electorales en el Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud y en la Universidad del País Vasco serán las establecidas en el correspondiente Acuerdo de Consejo de Gobierno.

Disposición Adicional Vigesimoséptima.- Centros especiales de empleo.

Reglamentariamente, previa negociación con la representación de personal se determinará el régimen normativo de aplicación a los Centros Especiales de Empleo dependientes de las Administraciones públicas vascas, en lo que se refiere al acceso al empleo, provisión de los puestos de trabajo, evaluación del desempeño, carrera profesional y demás aspectos que requieran un tratamiento diferenciado derivado la especificidad de la naturaleza y función de los mismos.

Disposición Adicional Vigesimoctava.- Personal laboral por tiempo indefinido, en cumplimiento de sentencia judicial.

1. En ningún caso las Administraciones públicas y el sector público dependiente de las mismas podrán realizar actuaciones encaminadas al establecimiento de una relación laboral de carácter indefinida.

2. Una vez firme la sentencia por la que se reconoce a la persona interesada la condición de personal laboral por tiempo indefinido, el cumplimiento de la misma se llevará a efecto a través de la correspondiente resolución administrativa, en la que se detallarán, al menos, los aspectos referentes a categoría profesional, retribuciones, jornada y convenio de aplicación.

3. Con el fin de proceder a la regularización de la situación derivada del reconocimiento por la instancia judicial de una relación laboral temporal por tiempo indefinido y, una vez firme la sentencia por la que se declara la condición de laboral temporal indefinido, la Administración correspondiente deberá llevar a efecto la creación de la dotación correspondiente, salvo que ello no fuera necesario por existir plaza vacante disponible al efecto.

   Dicha dotación de nueva creación se incluirá en la primera Oferta de Empleo Público o Concurso de Traslados que se convoque tras la declaración judicial de la relación laboral temporal por tiempo indefinido.

4. El personal empleado mantendrá su relación jurídica de carácter indefinido hasta que se produzca la extinción de la misma por cualquiera de las siguientes circunstancias:

   a) Por la cobertura reglamentaria del puesto a través de procesos selectivos o de provisión definitiva.

      Tratándose de procesos de provisión definitiva la extinción de la relación laboral indefinida tendrá su causa en la adjudicación de dicho destino a alguno de las personas participantes en el concurso de traslados o libre designación.

      En el supuesto de que no se produzca la cobertura reglamentaria de la plaza por resultar desierta la adjudicación de dicho destino, la persona empleada laboral indefinida podrá mantenerse en el desempeño del puesto hasta que se resuelva el siguiente proceso selectivo o de provisión definitiva, sin perjuicio de la posibilidad de aplicar, en su caso, la previsión contenida en la letra c) siguiente de este apartado quinto de esta disposición adicional.

b) Por la adquisición por parte de la persona empleada laboral indefinida de la condición de personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo conforme al régimen de acceso al empleo público previsto en esta ente Ley, cualquiera que sea el cuerpo, escala, agrupación profesional, Administración pública o Ente Instrumental al que acceda.

c) Por la amortización del puesto de trabajo conforme al procedimiento que reglamentariamente venga determinado en cada Administración pública, previa audiencia de la persona interesada y notificación a la representación de personal.

5. De manera excepcional, y a los exclusivos efectos de regularizar la situación y el dimensionamiento de los efectivos implicados, en el caso de que exista una pluralidad de resoluciones judiciales firmes declarando la condición de personal laboral por tiempo indefinido, que presenten como elemento común el desempeño de funciones, puestos de trabajo o categorías profesionales iguales o equivalentes, y no resulte precisa la cobertura de la totalidad de los puestos de trabajo ocupados por el personal en cuyo favor se dictaron dichas resoluciones judiciales, la Administración afectada, únicamente podrá proceder a extinguir tales relaciones laborales indefinidas conforme al siguiente procedimiento y condiciones:

a) Elaboración de un Plan de Ordenación del Empleo Público en el que se justifique que no es necesaria la cobertura de la totalidad de los puestos ocupados por el personal laboral por tiempo indefinido cuya relación laboral haya sido reconocida por sentencia firme, detallando de manera razonada el número de plazas a proveer, conforme a los criterios de auto organización, eficacia y eficiencia en la prestación del servicio y racionalidad de la utilización de los recursos públicos.

b) El señalado Plan de Ordenación del Empleo Público deberá identificar de manera detallada las plazas a proveer, procediéndose a la creación formal de dichas dotaciones conforme al sistema regulado por cada una de las Administraciones Públicas vascas. Asimismo, dicho Plan de Ordenación del Empleo Público debe contener la relación del personal laboral por tiempo indefinido afectado.

c) Una vez aprobado el Plan de Ordenación del Empleo Público, se procederá a la cobertura reglamentaria de las plazas creadas, en el ámbito de un proceso selectivo convocado y desarrollado conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad y a los demás criterios de actuación previstos en esta Ley para el acceso al empleo público.

d) Hasta el momento en el que se produzca la provisión de las plazas ofertadas en el proceso selectivo, el personal laboral por tiempo indefinido afectado mantendrá su relación de empleo. Una vez resuelta la Oferta de Empleo Público, se extinguirá la relación laboral de carácter indefinido incluido en el Plan de Ordenación del Empleo Público que dio origen al proceso selectivo.

6. El personal que a la entrada en vigor de esta Ley tenga reconocida la condición de personal laboral por tiempo indefinido por sentencia, podrá participar en el proceso selectivo previsto en las Disposiciones Transitorias Decimonovena y Vigésima, conforme a las condiciones y requisitos de participación exigidos en las mismas.

Disposición Adicional Vigesimonovena.- Personal funcionario de la Administración local con habilitación de carácter nacional.

El Personal funcionario de la Administración local con habilitación de carácter nacional, se regulará por la normativa específica de régimen local que le resulte de aplicación.

Disposición Adicional Trigésima.- Jubilación parcial y anticipada del personal funcionario de las Administraciones públicas vascas.

El personal funcionario de las Administraciones públicas vascas podrá acceder, a solicitud de la persona interesada, a la jubilación parcial y a la jubilación anticipada en las condiciones y con los requisitos establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

Asimismo, en el marco de los respectivos Planes de Ordenación del empleo público, las Administraciones públicas vascas podrán aprobar medidas destinadas a incentivar la jubilación de sus empleados públicos con anterioridad al cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria.

Disposición Adicional Trigésimo Primera.- Reducción del complemento específico a los efectos de autorizar la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas.

1. El personal funcionario de las Administraciones públicas vascas podrá solicitar la reducción del complemento específico, o concepto equiparable, correspondiente al puesto que desempeña, con el fin de que no supere el porcentaje al que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y pueda solicitar la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas.

2. Se excluye de esta posibilidad, al personal directivo público profesional, al personal eventual con rango igual o superior a director o directora, a los que desempeñen puestos que tengan asignado un complemento de destino de nivel 29 o 30, y al que incluya el factor de incompatibilidad entre las retribuciones complementarias que perciban.

3. Las Administraciones públicas vascas aprobarán el procedimiento para la reducción, a petición propia, del complemento específico o concepto equiparable del personal funcionario de las Administraciones públicas vascas.

4. La autorización de la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas por parte del personal empleado público con relación de empleo laboral, se otorgará en condiciones análogas a las del personal funcionario, resultando preciso, a dicho efecto, proceder a la correspondiente reducción de retribuciones.

5. En el ámbito de Osakidetza-Servicio vasco de salud, se establecerán las disposiciones oportunas al objeto de regular los supuestos, requisitos, efectos y procedimientos para posibilitar la renuncia al complemento específico por parte del personal sanitario, en los términos de la normativa específica que le resulte de aplicación.

Disposición Adicional Trigésimo Segunda.- Superación del límite previsto en el art. 7.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas.

Se autoriza la superación del límite señalado en el artículo 7.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, en lo que se refiere a que la cantidad total percibida por ambos puestos no puede superar la remuneración prevista en los Presupuestos Generales del Estado para el Cargo de Director/a General, para el caso de las autorizaciones de compatibilidad de actividades públicas otorgadas al personal al servicio de las Administraciones públicas vascas, para ser profesor/a universitario/a asociado/a, en el régimen determinado por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, de dedicación no superior a la de tiempo parcial y con duración determinada, por razón de especial interés para el servicio público y manteniendo el resto de las limitaciones previstas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

Disposición Adicional Trigésimo Tercera.- Regulación por las Administraciones públicas vascas de los aspectos contemplados en esta Ley.

Se reconoce la autonomía de las Administraciones forales y locales y de la Universidad del País vasco respecto de su capacidad de negociación y regulación de los diversos aspectos contemplados en esta Ley de Empleo Público vasco y, en particular, en lo que se refiere al registro de personal, análisis de puestos, desarrollo profesional, provisión de puestos de trabajo y prestaciones sociales.

En todo caso, dicha capacidad de negociación y de regulación deberá desarrollarse de conformidad con los términos y previsiones contenidos en esta Ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera.- Puestos calificados como de personal directivo público profesional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Aquellas personas que, a la entrada en vigor de esta Ley, se encuentren ocupando puestos del ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi que, en aplicación del Título III de esta Ley, sean calificados como de directivo público profesional, seguirán desempeñándolos hasta que se proceda a la convocatoria para la provisión de los mismos de acuerdo con lo previsto en esta Ley y en la normativa de desarrollo.

Disposición Transitoria Segunda.- Dirección Pública Profesional y Administraciones forales, locales y de la Universidad del País Vasco.

En aquellos casos en que la respectiva Administración pública vasca implante el modelo de Dirección Pública Profesional, las personas titulares de órganos directivos y de aquellos puestos que puedan ser calificados como de Dirección Pública Profesional en las Administraciones forales, locales y de la Universidad del País Vasco, continuarán en sus respectivos puestos hasta el final del mandato legal ya iniciado a la entrada en vigor de esta Ley hasta el momento en que el citado órgano directivo o el puesto quede vacante, debiéndose a partir de ese momento, aplicar las reglas previstas en el Título III de esta Ley.

Disposición Transitoria Tercera.- Sistema de equivalencias entre grados personales y grados de desarrollo profesional.

1. El Gobierno vasco y previo informe del Consejo Vasco de Empleo Público, establecerá mediante decreto un sistema de equivalencias entre los grados personales consolidados y los grados de desarrollo profesional a efectos de reconocer al personal funcionario que preste servicios en las Administraciones públicas vascas un determinado grado de carrera profesional en sus respectivas organizaciones.

   Asimismo, las Administraciones Públicas vascas podrán establecer, de acuerdo con los criterios que se estipulen en el citado Decreto, cursos formativos u otras pruebas de carácter objetivo que permitan suplir el tiempo que reste en cada caso para la consolidación del grado personal al personal funcionario que esté desempeñando con adscripción definitiva un puesto de trabajo y no tuviera consolidado el grado personal correspondiente al nivel del puesto.

2. A su vez, el Gobierno vasco regulará mediante decreto, conforme a los criterios establecidos por la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, el sistema de equivalencias entre los niveles que se contemplen en los distintos modelos de desarrollo profesional de las Administraciones Públicas vascas.

3. En todo caso, cualquier nivel de desarrollo profesional reconocido en una Administración pública vasca, deberá tener su correspondiente reconocimiento recíproco equivalente cuando el personal empleado público se encuentre destinado en una Administración pública distinta de la que efectuó dicho reconocimiento de nivel de desarrollo profesional.

4. En los supuestos de movilidad entre las distintas Administraciones Públicas vascas, el abono del nivel de desarrollo profesional reconocido en la Administración de origen sólo será posible, conforme a su equivalente, si en la Administración de destino se ha procedido a la implantación del modelo de carrera. En el caso de que en la Administración de destino no se haya implantado el modelo de carrera, se garantizará al personal empleado público el abono de la cantidad que corresponde en función del grado personal acreditado.

Disposición Transitoria Cuarta.- Grado de desarrollo profesional transitorio y personalizado.

Una vez aprobado el modelo de desarrollo profesional en las Administraciones Públicas vascas, dichas Administraciones podrán establecer, un sistema directo de acoplamiento entre el grado personal consolidado por el personal funcionario de carrera y el nivel de desarrollo profesional a reconocer a los empleados públicos.

Disposición Transitoria Quinta.- Régimen transitorio de consolidación del grado personal.

1. En las Administraciones Públicas vascas el personal funcionario de carrera seguirá poseyendo un grado personal hasta que se proceda a la implantación de la carrera profesional a través de los grados de desarrollo profesional y se le reconozca un nivel de desarrollo profesional en aplicación de las equivalencias que se establezcan.
2. Durante el período que permanezca transitoriamente vigente el grado personal, la adquisición y consolidación del citado grado se llevará a cabo de acuerdo con las siguientes reglas:

   a) El personal funcionario de carrera adquirirá un grado personal que se corresponderá con alguno de los niveles del intervalo de puestos de trabajo establecido por cada Administración pública vasca.

   b) El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de trabajo del nivel correspondiente durante dos años consecutivos o tres con interrupción.

   c) No será computable a efectos de consolidación del grado personal el tiempo de servicios prestados en el desempeño provisional de un puesto de trabajo.

   d) El periodo de permanencia en un puesto de trabajo en comisión de servicios se computará a efectos de consolidación del grado personal que corresponda al nivel del puesto propio personal de la persona afectada.

      Excepcionalmente, el período de permanencia en un puesto de trabajo en comisión de servicios se computará a efectos de consolidación de grado que corresponda al nivel del puesto si el mismo, u otro de igual o superior nivel, se obtuviera posteriormente por el sistema de provisión ordinario.

e) El periodo de permanencia en un puesto de trabajo cuyo sistema de provisión sea la libre designación, se computará a efectos de consolidación del grado personal conforme al nivel de dicho puesto.

f) El periodo de permanencia en un puesto como directivo público profesional, se computará a efectos de consolidación del grado personal, conforme al nivel del puesto que, en su caso, mantenga reservado.

g) En los supuestos de supresión del puesto o de remoción en el mismo derivada de una alteración sobrevenida en su contenido, la persona titular de dicho puesto seguirá consolidando, a efectos de grado, el nivel del puesto que venía ocupando, hasta la resolución del primer concurso en que pueda participar.

h) En ningún caso podrá consolidarse un grado personal superior al nivel máximo del intervalo correspondiente al Subgrupo, Grupo, en el caso de que no existan Subgrupos, o agrupación profesional sin requisito de titulación, al que la persona funcionaria pertenezca.

i) El personal funcionario de carrera que desempeñe un puesto de trabajo de nivel superior al correspondiente a su grado personal, consolidará cada dos años de servicios continuados como máximo el grado superior en dos niveles al que poseyere, sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

j) Cuando una persona funcionaria de carrera obtenga destino en un puesto de trabajo de nivel superior al del grado en que se encuentra en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en aquél será computable para la referida consolidación, si así lo solicita. En este caso, el período así computado no será reproducido para la consolidación de otro grado distinto.

   A efectos de la consolidación del grado superior les serán de aplicación las reglas dispuestas en los apartados anteriores, en especial, la contenida en la letra i).

k) Si durante el tiempo en el que la persona funcionaria sea titular de un puesto de trabajo se adjudicara al mismo un nivel inferior al que tenía asignado con anterioridad, su tiempo de permanencia en el puesto de trabajo se computará con el nivel más alto con que hubiera estado clasificado el puesto de trabajo ocupado.

l) Si durante el tiempo en el que la persona funcionaria de carrera desempeñe un puesto de trabajo se adjudicara a dicho puesto un nivel superior al que tenía asignado con anterioridad, el cómputo del tiempo necesario para la adquisición del grado profesional

correspondiente al nuevo nivel del complemento de destino asignado al puesto de trabajo se iniciará a partir de la entrada en vigor de la correspondiente modificación de la relación de puestos de trabajo.

m) El personal funcionario de nuevo ingreso adquirirá el grado correspondiente al nivel mínimo del intervalo de puestos de trabajo establecidos por cada Administración y su consolidación se regirá por las reglas previstas en este artículo, en especial en su punto i).

n) El personal funcionario que acceda a otros cuerpos o escalas por promoción interna, tanto vertical como horizontal, conservará el grado personal que hubiera consolidado en el de procedencia, siempre que se encuentre incluido en el intervalo de niveles correspondientes al Grupo al que pertenezca el nuevo cuerpo o escala.

ñ) El tiempo de permanencia en situación de servicios especiales, servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público, expectativa de destino, excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino, excedencia voluntaria por cuidado de familiares, por motivos de violencia de género o por motivos de violencia terrorista, excedencia obligatoria temporal y excedencia forzosa, será computado a efectos de consolidación del grado personal como prestado en el último puesto desempeñado en situación de servicio activo.

o) En todo caso, se respetará el nivel del complemento de destino del grado consolidado a la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición Transitoria Sexta.- Situaciones administrativas reconocidas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Empleo Público.

1. Se mantendrán, en los mismos términos y condiciones en los que les fueron otorgadas, las situaciones administrativas distintas de la de servicio activo reconocidas a los empleados públicos de las Administraciones públicas vascas con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.

2. En este sentido, el tiempo de permanencia en dichas situaciones administrativas se computará a los efectos de antigüedad, consolidación de grado y desarrollo profesional conforme a las previsiones de la normativa que resultaba de aplicación en el momento en el que las mismas fueron reconocidas.

Disposición Transitoria Séptima.- Aplicación transitoria de la determinación anual de la cuantía del complemento de destino.

Mientras no se proceda a la implantación del sistema de carrera profesional y del sistema retributivo previsto en esta Ley, la cuantía del complemento de destino se fijará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de acuerdo con lo previsto, en su caso, en la Ley Presupuestos Generales del Estado.

Disposición Transitoria Octava.- Interdicción de retribuciones de carrera a cuenta.

1. Las Administraciones públicas vascas no podrán reconocer retribuciones a cuenta o anticipadas del complemento de carrera profesional al personal empleado público.

2. El devengo del complemento de carrera profesional requiere, con carácter previo, la implantación del modelo de carrera profesional por parte de cada Administración pública y el reconocimiento expreso de un determinado grado de desarrollo profesional a la persona funcionaria de acuerdo con todos los requisitos establecidos en esta Ley.

Disposición Transitoria Novena.- Entrada en vigor del nuevo sistema de titulaciones universitarias.

1. **Transitoriamente,** hasta que no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 57 de esta Ley, los requisitos de acceso a los cuerpos Generales y Especiales de las Administraciones públicas vascas serán los siguientes:

   a) cuerpos encuadrados en el Grupo de Clasificación “A”, Subgrupo “A1”, título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, o Grado equivalente a los efectos del acceso al empleo público.

   b) cuerpos encuadrados en el Grupo de Clasificación “A”, Subgrupo “A2”, título de Ingeniero Técnico, Diplomado universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado, Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Grado equivalente a los efectos del acceso al empleo público.

2. Los nuevos títulos universitarios se irán incorporando a los requisitos de acceso al empleo público conforme se vayan expidiendo, en las condiciones contempladas en el catálogo declarativo de equivalencia de titulaciones académicas previsto en la disposición adicional decimonovena de esta Ley.

Disposición Transitoria Décima.- Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario.

El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de esta Ley esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos.

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos cuerpos y escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

Disposición Transitoria Undécima.- Personal funcionario que resulta adscrito a una entidad del sector público.

El personal funcionario que preste servicios en una Administración pública vasca o en una entidad dependiente de ella y que cumpla funciones que, de acuerdo con su norma de creación, sean asumidas por un nuevo ente instrumental creado por dicha Administración, podrá optar por:

a) Integrarse en dicho ente como personal laboral, con reconocimiento a todos los efectos de la antigüedad reconocida por la Administración a la que pertenezca, y quedar en ésta en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

b) Mantener la condición de personal funcionario en el nuevo ente público.

   En este caso, el puesto de trabajo ocupado por el personal funcionario afectado podrá ser declarado a extinguir en la correspondiente relación de puestos de trabajo. Dicho puesto se extinguirá cuando la persona obtenga otra plaza con carácter definitivo o cuando quede vacante por cualquier causa que no comporte reserva de puesto.

Disposición Transitoria Duodécima.- Promoción interna horizontal excepcional dentro del Grupo A de clasificación.

Excepcionalmente, y únicamente en el marco de las dos Ofertas de Empleo Público que las respectivas Administraciones públicas vascas convoquen de manera sucesiva tras la aprobación de esta Ley, el personal funcionario de dichas Administraciones, perteneciente a cuerpos o escalas del Grupo de Clasificación "A" que desarrolle funciones propias de otros cuerpos o escalas del mismo Grupo de Clasificación, podrá acceder a tales cuerpos y escalas mediante pruebas con valoración exclusiva de méritos, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos.

Disposición Transitoria Decimotercera.- Personal empleado público que ocupe en la actualidad puestos de trabajo clasificados como propios del Personal Directivo Profesional.

1. Personal funcionario.

   a) El personal funcionario de carrera que ocupe puestos que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 33, se reserven al personal directivo profesional puede seguir desempeñándolos hasta que se resuelva la convocatoria para la provisión de los mismos de acuerdo con lo previsto en esta Ley y en la normativa de desarrollo o hasta que cesen en dichos puestos por alguna de las causas que correspondan a la forma de provisión en virtud de la cual ocupan el puesto.

   b) Este personal no tendrá la condición de personal directivo profesional y seguirá rigiéndose por la normativa aplicable al personal funcionario de carrera.

2. Personal laboral fijo.

   El personal que a la fecha de entrada en vigor de esta Ley ocupe en virtud de una relación laboral de carácter fijo alguno de los puestos que pasen a integrarse en la Dirección Pública Profesional, podrá continuar en el desempeño del mismo conforme al mismo régimen jurídico laboral.

3. Personal eventual de las entidades locales

   El personal eventual que, a la entrada en vigor de esta Ley, esté desempeñando, de acuerdo con lo previsto en el artículo 176.3 del texto refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen local, aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, puestos de trabajo de carácter directivo, puede seguir desempeñándolos

hasta que se produzca su cese de acuerdo con lo previsto en el artículo 30.5 de esta Ley.

Disposición Transitoria Decimocuarta.- Garantía de derechos retributivos

1. El régimen retributivo previsto en esta Ley no podrá comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación la disminución de la cuantía de los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente para los mismos en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentren.

2. Si el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley no se encontrase en la situación de servicio activo, se le reconocerá la cuantía de los derechos económicos y complementos retributivos a los que se refiere el apartado anterior a partir del momento en el que se produzca su reingreso al servicio activo.

3. El personal que, como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo establecido en esta Ley, experimente una disminución en el total de sus retribuciones anuales, fijas y periódicas, tendrá derecho a un complemento personal transitorio por la diferencia en los términos previstos en el artículo 132.

Disposición Transitoria Decimoquinta.- Trienios devengados con anterioridad a la integración en los cuerpos que se crean en esta Ley

1. La cuantía de los trienios perfeccionados por el personal funcionario con carácter previo a su integración en nuevos cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, será, en todo caso, la correspondiente al Grupo de clasificación profesional existente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, a que estaba adscrito el cuerpo al que pertenecía dicho personal funcionario en el momento del perfeccionamiento.

   En base a ello, se establece la siguiente equivalencia entre el Grupo originario y el nuevo Subgrupo o agrupación profesional sin requisitos de titulación prevista en la normativa básica del Empleo Público:

   - Grupo A: Subgrupo A1.
   - Grupo B: Subgrupo A2.
   - Grupo C: Subgrupo C1.
   - Grupo D: Subgrupo C2.
   - Grupo E: agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

2. La fracción de tiempo que reste para completar un trienio se considerará como tiempo de servicios prestados en el Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupos, en el que se halle clasificado el cuerpo, escala, subescala, categoría, Opción o especialidad en el que el personal funcionario se haya integrado de acuerdo con lo previsto en esta Ley.

Disposición Transitoria Decimosexta.- Procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley

Los procesos selectivos y los procedimientos de provisión de puestos de trabajo de concurso y libre designación iniciados antes de la entrada en vigor de esta Ley se rigen por la normativa anterior. A estos efectos se entiende que estos procedimientos se han iniciado si se hubiera publicado la correspondiente convocatoria.

Disposición Transitoria Decimoséptima.- Período transitorio hasta la publicación de las resoluciones de integración en los cuerpos, escalas y Agrupaciones profesionales sin requisitos de titulación.

En tanto no se aprueben por departamento competente en materia de función pública las resoluciones de integración del personal funcionario a los que se refiere la disposición adicional segunda, esta situación no afectará a su condición de personal funcionario de carrera, ni al desempeño de los puestos de trabajo en que estuviera destinado.

Disposición Transitoria Decimoctava.- Procesos especiales de funcionarización o laboralización del personal empleado público.

El personal funcionario y el personal laboral fijo al servicio de la Administraciones Públicas vascas cuyos puestos hubieran sido clasificados como de naturaleza distinta a la propia de su relación de servicio podrán, respectivamente, y siempre que reunieran las condiciones de titulación y demás requisitos exigibles para ello, integrarse en la plantilla laboral o acceder a la condición de personal funcionario en el cuerpo, escala, agrupación profesional sin requisito de titulación o categoría profesional que corresponda, mediante pruebas selectivas restringidas que, con carácter excepcional, podrán ser convocadas por las Administraciones respectivas.

Disposición Transitoria Decimonovena- Proceso especial de consolidación de empleo en las Administraciones públicas vascas.

1.- Las Administraciones públicas vascas podrán convocar tras la entrada en vigor de esta Ley, por una sola vez y con carácter excepcional, previa la aprobación de las correspondientes Ofertas de Empleo Público, la realización de diversos procesos selectivos para el acceso al empleo público a puestos o plazas correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas, especialidades o categorías que estén dotadas presupuestariamente, como medida necesaria para la consolidación del empleo temporal en plazas de naturaleza estructural.

2.- Dichos procesos de selección deberán desarrollarse en el marco de varias Ofertas de Empleo Público consecutivas y responderán a las siguientes características:

a) Los procesos selectivos adoptarán la forma de concurso-oposición.

b) Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna, las medidas de acción positiva y la previsión contenida en la disposición transitoria vigésima, previstas en esta Ley.

c) Las respectivas convocatorias de acceso responderán a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

d) En las pruebas de capacidad que se realicen, el contenido de las mismas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. Es necesario superar la puntuación mínima establecida en las respectivas pruebas selectivas de la fase de oposición.

e) La valoración de la fase de concurso no superará el cuarenta por ciento de la puntuación máxima alcanzable en el proceso selectivo, excluida la valoración del euskera como mérito.

En la fase de concurso se valorará la experiencia por los servicios prestados en cualquier Administración pública, incluida la Administración convocante, en puestos adscritos a los cuerpos, escalas, subescalas, Opciones, especialidades o Grupos profesionales asimiladas a los anteriores, que sean objeto del respectivo proceso selectivo, con independencia del carácter,

funcionarial o laboral de la relación de la que traiga causa. A los efectos del proceso especial de consolidación de empleo, dicha modalidad de experiencia acreditada tendrá la consideración de experiencia general.

Asimismo, el correspondiente baremo de méritos, contemplará la valoración de manera específica, diferenciada y complementaria a la valoración de la experiencia general, de los servicios prestados en la Administración convocante, por el desempeño de puestos convocados en el respectivo proceso selectivo.

La puntuación derivada de dicha valoración específica, diferenciada y complementaria de la experiencia general, no podrá, en ningún caso, superar el veinte por ciento de la puntuación total alcanzable en el conjunto del proceso selectivo, excluida la valoración como mérito del conocimiento del euskera.

En todo caso, la puntuación total por experiencia se obtendrá de la suma de la puntuación obtenida en los apartados de experiencia general y, en su caso, de experiencia específica por servicios prestados en la Administración convocante.

f) En el proceso selectivo resultarán de aplicación las previsiones contenidas en el Título XIII de esta Ley, sobre normalización lingüística.

Disposición Transitoria Vigésima.- Consolidación de empleo en Grupos de Clasificación con altos porcentajes de interinidad.

1. En el supuesto de que el porcentaje de interinidad existente en los Grupos o Subgrupos de Clasificación señalados en el artículo 56 de esta Ley, supere el cuarenta por ciento, las Administraciones Públicas vascas podrán incorporar al proceso especial de consolidación de empleo previsto en la disposición transitoria decimonovena, un turno diferenciado de acceso.

2. Dicho turno diferenciado de acceso se configura conforme a la siguientes características y requisitos:

   a) El turno diferenciado de acceso podrá incluirse en todas o algunas de las convocatorias de procesos selectivos correspondientes a cuerpos, escala, subescalas, categorías, Opciones o especialidades adscritas a un determinado Grupo o Subgrupo de Clasificación, en el que el porcentaje de interinidad, en el ámbito de la Administración convocante, supere el cuarenta por ciento.

b) Las personas participantes en este turno deberán acreditar un mínimo de ocho años de antigüedad en los cuerpos, escalas, subescalas, Grupos profesionales, Opciones o especialidades a los que pertenecen las plazas convocadas dentro del correspondiente proceso selectivo, pudiéndose haber adquirido dicha antigüedad con la condición de personal funcionario interino, laboral temporal o laboral indefinido por sentencia.

   Los ocho años de antigüedad señalados en el párrafo anterior deben haberse adquirido por el desempeño de puestos de trabajo pertenecientes a la Administración convocante y siempre con anterioridad a la fecha de la aprobación de la Oferta Pública de Empleo.

c) La fase de oposición consistirá en una única prueba, de carácter práctico, relacionada con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos de cada convocatoria.

   La prueba de la fase de oposición tendrá carácter eliminatorio, de tal manera que será necesario superar la misma para mantener la participación dentro del proceso selectivo.

d) Se podrá reservar para dicho turno diferenciado de acceso hasta el sesenta por ciento de las plazas ofertadas dentro de cada uno de los procesos selectivos vinculados a un Grupo o Subgrupo de Clasificación afectado por el porcentaje de interinidad superior al cuarenta por ciento.

e) La valoración de la fase de concurso no podrá exceder del cuarenta y cinco por ciento de la puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición, excluida la valoración del euskera como mérito.

f) Asimismo, dentro de dicha fase de concurso, la valoración de la experiencia en su conjunto no podrá superar el cuarenta por ciento de la puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición.

g) Las personas aspirantes seleccionadas por el turno libre o el turno de promoción interna, tendrán preferencia en la elección de destinos sobre las y los aspirantes seleccionados por este turno.

h) Será compatible la participación por este turno diferenciado de acceso con la participación, asimismo, por el turno libre. En este caso, y en relación con el acceso por el turno libre, la persona aspirante deberá realizar las mismas pruebas selectivas y estará

sometida al mismo baremo que el resto de las y los aspirantes que participan por dicho turno.

i) En el proceso selectivo resultarán de aplicación las previsiones contenidas en el Título XIII de esta Ley, sobre normalización lingüística.

3. Las previsiones de esta disposición se aplicarán para la consolidación de empleo de personal laboral.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogada la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca así como cualquier otra disposición de igual o inferior rango que se oponga a lo establecido en esta Ley.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera.- Autorización al Gobierno Vasco para aprobar un decreto sobre cuerpos y escalas del personal funcionario de las Administraciones públicas vascas.

En el plazo de veinticuatro meses desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno Vasco, a los efectos de garantizar la movilidad interadministrativa prevista en esta Ley, y de conformidad con lo previsto en la disposición adicional quinta, procederá a la aprobación de un decreto en el que se determine el sistema de equivalencias entre los cuerpos, escala, especialidades de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi y las escalas, subescalas, Clases y Grupos profesionales existentes en las Administraciones forales, locales y de la Universidad del País Vasco.

Disposición Final Segunda.- Resoluciones de integración en cuerpos, escala y Agrupaciones profesionales sin requisitos de titulación.

El Órgano competente en materia de función pública procederá a dictar en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, las correspondientes resoluciones de integración de personal funcionario al que se refiere el apartado segundo de la disposición adicional segunda.

Disposición Final Tercera.- Modificación del artículo 29 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, sobre «Ley de Gobierno».

Se añade un segundo párrafo al artículo 29 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, sobre «Ley de Gobierno», el cual pasa a quedar redactado conforme al siguiente tenor:

«Artículo 29

Son personal alto cargo de la Administración las personas titulares de las Vice_Consejerías y de las Direcciones que se designarán por Decreto y están vinculadas a la Comunidad Autónoma por una relación de servicio. Dicha relación se inicia con el Decreto de nombramiento y finaliza por cese o dimisión que produce sus efectos a partir de la fecha de publicación del Decreto correspondiente.

No obstante lo anterior, no tendrá la consideración de personal alto cargo la persona titular de las Direcciones de Servicios de los Departamentos del Gobierno Vasco, cuando por medio del decreto de estructura orgánica y funcional del respectivo Departamento, se le otorgue la consideración de personal directivo público profesional».

Disposición Final Cuarta.- Habilitación normativa.

A salvo de las materias que sobre el régimen jurídico del personal empleado público son objeto de reserva de ley, se autoriza al Gobierno Vasco para dictar cuantas disposiciones de carácter reglamentario se estimen precisas en desarrollo de esta Ley.

Disposición Final Quinta.- Entrada en vigor.

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de País Vasco.

ANEXO AL PROYECTO DE LEY

ORDENACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

Artículo 1.- Cuerpos de personal funcionario de Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

1. El personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos se agrupa en los cuerpos Generales y cuerpos Especiales, conforme a la siguiente clasificación:

   a) Cuerpos Generales:

      1. cuerpo Superior de Administración General.
      2. cuerpo de Gestión de Administración General.
      3. cuerpo Administrativo de Administración General.
      4. cuerpo Auxiliar de Administración General.
      5. agrupación profesional de Personal Subalterno.

   b) Cuerpos Especiales:

      1. cuerpo Especial Facultativo.
      2. cuerpo Especial Técnico.
      3. cuerpo Especial de Ayudantes Técnicos.

2. Los cuerpos de Personal Funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma y sus Organismos Autónomos, se ordenan conforme los siguientes Grupos y Subgrupos de Clasificación:

   a) Dentro del Grupo A:

      1. Subgrupo A1

         - cuerpo Superior de Administración General (A101).
         - cuerpo Especial Facultativo (A102).

      2. Subgrupo A2:

         - cuerpo de Gestión de Administración General (A201).
         - cuerpo Especial Técnico (A202).

   b) Dentro del Grupo B:
      - cuerpo Especial de Ayudantes Técnicos (B0101).

   c) Dentro del Grupo C:

      1. Subgrupo C1

         - cuerpo Administrativo de Administración General (C101)

2. Subgrupo C2:

   - cuerpo Auxiliar de Administración General (C201).

d) Dentro de las Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación:

   - agrupación profesional de Personal Subalterno. (P101).

Artículo 2.- Integración del personal funcionario de los cuerpos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos en los cuerpos que se crean por esta Ley.

1. El personal funcionario integrado en los cuerpos Generales de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos existentes hasta la fecha de entrada en vigor de esta Ley, se integra en los nuevos cuerpos Generales previstos en el artículo 1 de este Anexo, según lo siguiente:

   a) El del cuerpo Superior de Administración se integra en el cuerpo Superior de Administración General.

   b) El del cuerpo de Gestión Administrativa se integra en el cuerpo de Gestión de Administración General.

   c) El del cuerpo Administrativo se integra en el cuerpo Administrativo de Administración General.

   d) El del cuerpo Auxiliar Administrativo en el cuerpo Auxiliar de Administración General.

   e) El personal funcionario del cuerpo Subalterno se integra en la agrupación profesional de personal subalterno.

2. El personal funcionario integrado en los cuerpos Especiales de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos existentes hasta la fecha de entrada en vigor de esta Ley, se integran en los cuerpos Especiales previstos en el artículo 1 de este Anexo, conforme a lo siguiente:

   a) El del cuerpo Superior Facultativo se integra en el cuerpo Especial Facultativo, dentro de la escala u Opción correspondiente a su titulación.

b) El del cuerpo de Técnicos de Grado Medio se integra en el cuerpo Especial Técnico, dentro de la escala u Opción correspondiente a su titulación.

c) El del cuerpo de Ayudantes Técnicos se integra en el cuerpo Especial de Ayudantes Técnicos, dentro de la escala u Opción correspondiente a su titulación.

Artículo 3.- Efectos derivados de la integración en cuerpos o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

La integración del personal funcionario de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi en los nuevos cuerpos, o Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación creados en esta Ley no tendrá ningún tipo de efectos económicos. El personal funcionario seguirá percibiendo las retribuciones estipuladas para sus respectivos puestos de trabajo.

EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGE-PROIEKTUA

AURKIBIDEA

ZIOEN AZALPENA

ATARIKO TITULUA.-XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Xedea
2. artikulua. Printzipio eratzaileak.
3. artikulua. Aplikazio-eremua.
4. artikulua. Foru- eta toki-administrazioetako langileak.
5. artikulua. Araudi espezifikoa duten beste langile batzuk.
6. artikulua. Langile lan-kontratudunei aplikatu beharreko araudia.
7. artikulua. Aplikazio-eremu espezifikoa.

I. TITULUA.- EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN ORGANOAK ETA HAIEN ESKUMENAK.

I. KAPITULUA. Euskal enplegu publikoaren organo erkideak.

8. artikulua. Organo erkideak.
9. artikulua. Eusko Jaurlaritza.
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. Enplegu Publikoaren Euskal Kontseilua.
14. artikulua. Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluaren osaera.
15. artikulua. Enplegu 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 enplegu publikoaren organo gorenak.

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 Publikoko 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-kontratudunak.

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

II. KAPITULUA. Konfiantzako eta aholkularitza berezirako langileak.

30. artikulua. Behin-behineko langileak

III. TITULUA.- ZUZENDARITZA FUNTZIOA ETA ZUZENDARITZAKO LANGILE PROFESIONALEN

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 funtzioak.
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 profesionalei 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 antolatzeko baliabideak edo tresnak.

40. artikulua. Lanpostua.
41. artikulua. Funtzioak behin-behinekoz esleitzea.
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 antolatzeko tresna edo baliabide osagarriak.

Bigarren atala. Enplegu publikoa planifikatzeko tresnak.

48. artikulua. Enplegu publikoaren plangintza.
49. artikulua. Enplegu publikoa antolatzeko planak.
50. artikulua. Lanpostu-dotazioen berradskripzioak.

51. artikulua. Aurrekontu-plantillak.
52. artikulua. Enplegu publikoaren eskaintza
53. artikulua. Pertsonalaren erregistroa eta giza baliabideen kudeaketa integratua.

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

54. artikulua. Jardunaren ebaluazioa
55. artikulua. Lanpostuen azterketak

II. KAPITULUA. Euskal enplegu publikoaren egitura.

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

V. TITULUA.- ENPLEGATU PUBLIKOAREN IZAERA ESKURATZEA ETA GALTZEA

I. KAPITULUA. Zerbitzu-harremana eskuratzea eta galtzea

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

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

70. artikulua. Euskal sektore publikoan enplegura iristeko printzipio gidariak.
71. artikulua. Euskal enplegu publikora iristeko betekizunak.
72. artikulua. Beste estatu batzuetako herritarrak enplegu publikora iristea.
73. artikulua. Nazioarteko erakundeetako funtzionarioak enplegu publikora iristea euskal sektore publikoan.
74. artikulua. Desgaitasunen bat duten pertsonak enplegura iristea Euskal Sektore Publikoan.
75. 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.

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

II. KAPITULUA. Hautaketa-organoak enplegu publikoan.

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

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

83. artikulua. Prestakuntza euskal enplegu publikoan.

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

VII. TITULUA.- KARRERA PROFESIONALA

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

85. artikulua. Karrera profesionala. Kontzeptua.
86. artikulua. Karrerako funtzionarioen karrera profesionaleko modalitateak.

II. KAPITULUA. Karrera profesional bertikala eta horizontala.

87. artikulua. Karrera profesional bertikala.
88. artikulua. Karrera profesional horizontala. Garapen profesionala.

III. KAPITULUA. Karrera profesional horizontala. Garapen profesionaleko graduak

89. artikulua. Garapen profesionaleko gradua. Kontzeptua.
90. artikulua. Garapen profesionaleko graduen aitorpenaren araubide juridikoa.

IV. KAPITULUA.- Barne-sustapena.

91. artikulua.- Karrerako funtzionarioen eta langile lan-kontratudun finkoen barne-sustapena.
92. artikulua. Barne-sustapen bertikala.
93. artikulua. Barne-sustapen horizontala.

VII. TITULUA.- LANPOSTUAK HORNITZEA ETA MUGIKORTASUNA

I. KAPITULUA. Funtzionarioen lanpostuak hornitzeko moduak.

94. artikulua. Euskal administrazio publikoetako funtzionario publikoen lanpostuak hornitzea.
95. artikulua. Lanpostu baterako behin betiko adskripzioa galtzea.
96. artikulua. Langile lan-kontratudunen lanpostuak hornitzea eta langile horien mugikortasuna.

II. KAPITULUA. Lehiaketa

97. artikulua. Lanpostuak lehiaketa bidez hornitzea.
98. artikulua. Lehiaketarako deialdia.

99. artikulua. Lehiaketetarako deialdi bateratua.
100. artikulua. Lehiaketen balorazioa eta arau osagarriak.
101. artikulua. Lanpostua lehiaketa bidez lortu duten funtzionarioak lanpostutik mugiaraztea.

III. KAPITULUA. Izendapen askea

102. artikulua. Izendapen askea, lanpostuak hornitzeko sistema.
103. artikulua. Funtzionarioak izendapen askeko lanpostuetatik kentzea.

IV. KAPITULUA.- Lanpostuak hornitzeko organo teknikoak.

104. artikulua. Lanpostuak hornitzeko organo teknikoak.

V. KAPITULUA. Lanpostuak hornitzeko beste prozedura batzuk.

105. artikulua. Behin-behineko adskripzioa.
106. artikulua. Zerbitzu-eginkizuna.
107. artikulua. Beste administrazio publiko baterako zerbitzu-eginkizuna.
108. artikulua. Lankidetza-programetako zerbitzu-eginkizunak.
109. artikulua. Nahitaezko zerbitzu-eginkizuna.
110. artikulua. Zerbitzu-eginkizuna, proiektuak abiatzeko eta lanpostu bati bereziki esleitu gabe dauden eginkizun berezietan jarduteko.
111. artikulua. Zerbitzu-eginkizunak amaitzeko arrazoiak.
112. artikulua. Giza baliabideen berresleipena.
113. artikulua. Giza baliabideen birbanatzea.

VI. KAPITULUA. Funtzionario publikoen mugikortasuna.

114. artikulua. Genero-indarkeriagatiko edo lan- edo sexu-jazarpenarengatiko mugikortasuna.
115. artikulua. Indarkeria terroristagatiko mugikortasuna.
116. artikulua. Osasunagatiko mugikortasuna.
117. artikulua. Nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapenaren ondoriozko mugikortasuna.
118. artikulua. Euskal administrazio publikoen arteko mugikortasuna.

IX. TITULUA.- ORDAINSARI-SISTEMA EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAN

119. artikulua. Ordainsari-sistemaren printzipio eta betekizun orokorrak.
120. artikulua. Funtzionarioen ordainsari-sistema.
121. artikulua. Oinarrizko ordainsariak.

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

X. TITULUA.- FUNTZIONARIOEN ADMINISTRAZIO-EGOERAK EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN

136. artikulua. Funtzionarioen administrazio-egoerak. Irizpide orokorrak.
137. artikulua. Zerbitzu aktiboa.
138. artikulua. Zerbitzu bereziak.
139. artikulua. Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan.
140. artikulua. Sektore publikoan zuzendaritzako langile publiko profesionalen zerbitzuak ematea.
141. artikulua. Norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia.
142. artikulua. Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna.
143. artikulua. Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia.
144. artikulua. Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia.
145. artikulua. Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia.
146. artikulua. Indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzia.
147. artikulua. Borondatezko eszedentzia pizgarriduna.
148. artikulua. Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia.
149. artikulua. Destinoaren zain egotea.
150. artikulua. Aldi baterako nahitaezko eszedentzia.
151. artikulua. Nahitaezko eszedentzia.
152. artikulua. Nahitaezko eszedentziaren araubide juridikoa.
153. artikulua. Funtziogabetzea.
154. artikulua. Behin-behineko funtziogabetzea.
155. artikulua. Funtziogabetze irmoa.
156. artikulua. Zerbitzu aktibora itzultzea.

157. artikulua. Zerbitzu aktibora itzultzea lanpostu-erreserba dakarren egoera batetik.
158. artikulua. Zerbitzu aktibora itzultzea lanpostu-erreserbarik ez dakarren egoera batetik.
159. artikulua. Bitarteko funtzionarioen administrazio-egoerak.
160. artikulua. Langile lan-kontratudunen egoerak.

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

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

161. artikulua. Euskal enplegatu publikoen eskubide indibidualak.
162. artikulua. Kolektiboki baliatzen diren eskubide indibidualak.
163. artikulua. Euskal enplegatu publikoen baimenak.
164. artikulua. Bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko baimenak.
165. artikulua. Oporrak.
166. artikulua. Lanaldia. Lanaldia antolatzea.

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

167. artikulua. Euskal enplegatu publikoen etika- eta jokabide-kodea: oinarrizko printzipioak.

III. KAPITULUA. Erantzukizuna eta bateraezintasun-araubidea.

168. artikulua. Euskal enplegatu publikoen erantzukizuna.
169. artikulua. Ondare-erantzukizuna.
170. artikulua. Erantzukizun penala.
171. artikulua. Diziplina-erantzukizuna.
172. artikulua. Bateraezintasun-araubidea.

XII. TITULUA.- DIZIPLINA-ARAUBIDEA

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

173. artikulua. Aplikazio-eremua.
174. artikulua. Diziplina-ahala baliatzea. Diziplina-erantzukizuna.
175. artikulua. Diziplina-araubidearen printzipioak.
176. artikulua. Diziplina-erantzukizuna azkentzea eta falta nahiz zehapenak preskribatzea.
177. artikulua. Diziplina-zehapenen idazpena eta ezeztapena.

II. KAPITULUA. Diziplinako arau-hausteak.

178. artikulua. Arau-hauste motak.
179. artikulua. Falta oso astunak.
180. artikulua. Falta astunak.
181. artikulua. Falta arinak.
182. artikulua. Faltak kalifikatzeko irizpideak.

III. KAPITULUA. Diziplina-zehapenak.

183. artikulua. Zehapen-motak.
184. artikulua. Arau-hauste motaren arabera ezar daitezkeen zehapenak.
185. artikulua. Zehapenak mailakatzeko irizpideak.

IV. KAPITULUA. Diziplina-prozedura.

186. artikulua. Diziplina-prozeduraren arau orokorrak.
187. artikulua. Behin-behineko neurriak.

XIII. TITULUA.- HIZKUNTZA-NORMALIZAZIOA

188. artikulua. Hizkuntza-eskakizunak eta euskararen erabilera normalizatzeko planak.
189. artikulua. Euskara hautaketa- eta hornitze-prozesuetan.
190. artikulua. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen funtzioak hizkuntza-prestakuntzan eta hizkuntza-eskakizunen egiaztapenean.
191. artikulua. Baliozkotzea eta euskararen ezagutza egiaztatzeko beste sistema batzuk.

XIV. TITULUA.- NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN.

192. artikulua. Negoziazioa antolatzeko printzipio orokorrak.
193. artikulua. Negoziazio-jardueraren printzipio orientatzaileak.
194. artikulua. Negoziazio kolektiboko organo teknikoak.
195. artikulua. Lan-baldintzen akordioak eta hitzarmen kolektiboak onartzea, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan.
196. artikulua. Negoziazio-mahaiak.
197. artikulua. Euskal administrazio publikoetako esparruko negoziazio-mahaia.
198. artikulua. Negoziazio kolektiboa udal-elkarteetan eta udalerria baino lurralde-eremu handiagoko erakundeetan.
199. artikulua. Hauteskunde-unitateak.
200. 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 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 prozedura espezifikoak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren eremuan.
- Bosgarren xedapen gehigarria. Euskal Administrazio publikoetako kidegoen eta eskalen baliokidetza.
- Seigarren xedapen gehigarria. Funtzionario transferituak kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko funtzionario-taldeetan sartzea.
- 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.
- Hamalaugarren xedapen gehigarria. Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuan destinoa duten Euskal Autonomia Erkidegoko funtzionarioak.
- Hamabosgarren xedapen gehigarria.- Berdintasun-planak.
- Hamaseigarren xedapen gehigarria. Enplegu publikora iristeko ekintza positiboko neurriak terrorismoaren biktimentzat.
- Hamazazpigarren xedapen gehigarria. Funtzionarioen aseguramendu-araubidea.
- Hemezortzigarren xedapen gehigarria. Segurtasun Administrazioko Zerbitzu Laguntzaileak.
- Hemeretzigarren xedapen gehigarria. Titulazioak eguneratzea.
- Hogeigarren xedapen gehigarria. Estatutupeko langileek eta unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioek Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko lanpostuetan jardutea.
- Hogeita batgarren xedapen gehigarria. Homologatu gabeko langileak.
- Hogeita bigarren xedapen gehigarria. Langile lan-kontratudun subrogatuen lan-baldintzak.
- Hogeita hirugarren xedapen gehigarria. Behin-behineko langileen lanpostu-zerrenda.
- Hogeita laugarren xedapen gehigarria. Zerbitzu-eginkizunak atzerrian.
- Hogeita bosgarren xedapen gehigarria. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko sektore publikoaren esparruko Negoziazio Mahai Orokorra.
- Hogeita seigarren xedapen gehigarria. Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko eta Euskal Herriko Unibertsitateko hauteskunde-unitateak.
- Hogeita zazpigarren xedapen gehigarria. Enplegu-zentro bereziak.
- Hogeita zortzigarren xedapen gehigarria. Epai judizial bat betez, langile lan-kontratudun mugagabe bilakatzea.
- Hogeita bederatzigarren xedapen gehigarria. Gaikuntza nazionala duten toki-administrazioko funtzionarioak.
- Hogeita hamargarren xedapen gehigarria. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen erretiro partziala eta aurreratua.

- Hogeita hamaikagarren xedapen gehigarria. Berariazko osagarria murriztea, jarduera pribatuak egiteko bateragarritasuna baimentzeko.
- Hogeita hamabigarren xedapen gehigarria. Administrazio publikoen zerbitzuko langileen bateraezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legearen 7.1. artikuluan ezarritako muga gainditzea.
- Hogeita hamahirugarren xedapen gehigarria. Euskal administrazio publikoek arautzea lege honetan jasotako alderdiak.

XEDAPEN IRAGANKORRAK

- Lehenengo xedapen iragankorra. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko zuzendaritzako langile publiko profesionalen lanpostutzat joak.
- 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 baliokidetza-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. Konturako karrera-ordainketen debekua.
- Bederatzigarren xedapen iragankorra. Unibertsitate-titulazioen sistema berria indarrean jartzea.
- Hamargarren xedapen iragankorra. Funtzionarioen berezko funtzio edo lanpostutzat sailkatuetan ari diren langile lan-kontratudun finkoak.
- Hamaikagarren xedapen iragankorra. Erakunde instrumental bati adskribatutako funtzionarioak.
- Hamabigarren xedapen iragankorra. Salbuespenezko barne-sustapen horizontala A sailkapen-taldearen barruan.
- Hamahirugarren xedapen iragankorra. Egun zuzendaritzako langile profesionalen lanpostu gisa sailkatutako lanpostuak betetzen ari diren enplegatu publikoak.
- Hamalaugarren xedapen iragankorra. Ordainsari-eskubideen bermea.
- Hamabosgarren xedapen iragankorra. Lege honetan sortutako kidegoetan sartu aurretik osatutako hirurtekoak.
- Hamaseigarren xedapen iragankorra. Lege honek indarra hartu aurretik hasitako prozedurak.
- Hamazazpigarren xedapen iragankorra. Kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartzeko ebazpenak argitaratu arteko aldi iragankorra.

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

LEGE-PROIEKTUAREN ERANSKINA.- EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIO OROKORREKO ETA HAREN ERAKUNDE AUTONOMOETAKO FUNTZIONARIOEN LANBIDE-ANTOLAMENDUA

1. artikulua. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen kidegoak.
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 artikuluak autonomia-erkidegoari emandako eskumena, azken helburutzat hartu zuen funtzio publiko erkidea eraikitzea euskal administrazio publiko guztientzat.

Euskal administrazio publikoek giza baliabideen politikak garatu dituzte, zeinek, negoziazioaren eta akordioaren ondorioz, arau-bilbe bat eratzea ahalbidetu duten uztailaren 6ko 6/1989 Legearen inguruan.

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

Eredu horren zimentarriak arian-arian eraiki dira Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Publikoan; bereziki, 1993. urtetik aurrera, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen erregelamendu-garapenaren bitartez, eta enplegu publikoaren alorreko jarduera-printzipiotzat harturik Administrazio Publikoa Arrazionalizatzeko eta Hobetzeko Batzordeak (CORAME) txosten batean jaso zituenak. Erregelamendu-garapenaren hasierako fasean, euskal administrazio publiko guztietarako arauak argitaratu ziren, hala nola funtzionarioen lanpostuak hornitzeko erregelamendua, urriaren 13ko 190/2004 Dekretuaren bitartez onetsi zena. Geroko fase batzuetan argitaratu ziren beste erregelamendu batzuk, autonomia-erkidegoaren administrazio orokorrean eta haren erakunde autonomoetan bakarrik aplikatzeko. Hartara, eratzen ari zen ereduak esparru erkidea sendotu nahi zuen euskal administrazio publikoentzat, baina, aldi berean, toki- edo foru-administrazioaren edo Euskal Herriko Unibertsitatearen autonomia errespetatuta, haiek enplegu publikoaren alorrean zituzten berezitasunak bertan garatu ahal izateko.

Ildo horretatik, Euskal Enplegu Publikoaren Legeak ez die galerarik edo bidegabeko erasanik eragiten ukitutako administrazioen 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 berezituei edo administrazio publikoetakoren batek azken urteotan bereziki garatutakoei eusteko: adibidez, arlo funtzionalen garapena eta definizioa edo enplegu publikorako planek giza baliabideak antolatzeko 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 profesionalean, enplegu publikoaren antolamenduan eta egituran, karrera profesionalean, jardunaren ebaluazioan eta ordainsarien sisteman.

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

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

Lege honek, beraz, baditu aurreko ereduari jarraitzen zaizkion elementuak, baina, aldi berean, tarte zabalak utzi ditu bere eremuan sartzen den administrazio publiko bakoitzak erabakiak har ditzan, negoziazio kolektiboak enplegu publikoan duen tartea eta legeak definitu dituen elementu komunak errespetatuta, haietako bakoitzaren beharrizanak 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 edo horizontala edo mistoa, edo, are, aldi batez egungo ereduari eusten dion. Nolanahi ere den, tresna batzuk ematen ditu legeak, lankidetzan aritzeko, laguntza teknikoa eskatzeko edo kudeaketa beste erakunderen baten gomendio uzteko alor horietan. Lankidetza eta laguntza horiek eraginkorrak izan daitezen, funtsezko pieza bilakatu dira, proposatutako ereduan, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.

Legeak esparru malgua ezarri du pertsonak kudeatzeko tresnetarako, administrazio-egitura bakoitzak aplika ditzan dagokion intentsitate aldakorrarekin, kasuan kasuko beharrizanen arabera. Horrela, bada, kasu bakoitzerako ekar daiteke, malgutasun-irizpideak baliatuta, erakunde bakoitzaren autonomiaren zaintza, bai eta haren araugintza- eta autoantolamendu-ahalen errespetua ere.

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, hamalau titulu espezifiko, hogeita hamahiru xedapen gehigarri, hogei 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 oinarrizkoak, gailen nabari da, zalantzarik gabe, aplikazio-eremua. Garrantzizko alderdi honetan, honako hauei aplikatzen zaie legea: funtzionarioei, langile lan-kontratudunei eta behin-behinekoei, legeak berak jasotakoaren arabera, baldin eta euskal sektore publikoa osatzen duten administrazio publiko, erakunde edo organoetarik baten zerbitzuan badihardute.

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

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

III.- Legearen I. tituluaren xedea da euskal enplegu publikoaren 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 publikoaren organo erkideei" 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 Euskadirako enplegu publikoaren eredu integralaren garapenean eta kohesioan. Organo teknikoa da, eta koordinazioa, informazio-trukea, kontsulta eta lankidetza ditu xede, gobernuko hiru lurralde-mailak eta Euskal Herriko Unibertsitatea aintzat hartuta. Era berean, haien pertsonal-egituren integrazio-prozesua bultzatu behar du. Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluak ere izango du bere garrantzia; izan ere, Administrazioaren ordezkariek eta enplegatu publikoen ordezkariek bertan aztertu eta proposatuko dituzte irtenbideak enplegu publikoaren arazo garrantzizkoenen aurrean.

Era berean, organo erkideen arlo honetan, Eusko Jaurlaritza agertzen da organo berri gisa, lege honetan arututako 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 erkide den aldetik esleitu zaizkion eskuduntza guztiak euskal administrazio publiko guztiei aplikatu ahal izatearen ondorio dira, eta horregatik justifikatzen da enplegu publikoaren arloko organo exekutibo erkidean koka daitezen.

II. kapituluak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan enplegu publikoaren eskumena duten organoak zehazten ditu, eta haiek erabil ditzaketen eskumenen zerrenda luzea paratzen. Goi-organoek pertsonal-politika diseinatu eta 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 berezirako 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 araututa 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 bukaturik ez izan, hala ateratzen baita goren kargudunen lansariei buruzko urriaren 28ko 14/1988 Legetik, zeinean argi eta garbi bereizten baita Administrazioaren goi-kargudunen araubidea eta autonomia-erkidegoko sozietate publikoen eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoen zuzendaritza postuena.

Aipatzekoa da, halaber, 1/2014 Legea, ekainaren 26koa, Kargu Publikodunen Jokabide Kodea eta Haien Interes Gatazkak Arautzen dituena, bere aplikazio-eremuan sartu baititu Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko zuzendaritzako pertsonala, bai eta Eusko Jaurlaritzak edo kargu publikodunetako batek zuzendaritza- edo administrazio-kargu bat betetzeko izendatzen dituzten pertsonak ere ─ halako karguak izaera eta kapitalaren zatirik handiena pribatua duten erakundeetan badaude, edo kargua dagoen erakundearen kontrola zenbait administrazio publikori edo haien sektore publikoei badagokie─; halaber, zuzendariaren pareko edo goragoko maila duten Euskal Autonomia Erkidegoko behin-behineko langileak. Langile horiei arau hau ere aplikatzen zaie: 156/2016 Dekretua, azaroaren 15ekoa, kargu publikodunen betebeharrei eta eskubideei buruzkoa.

III. tituluak, lehenik eta behin, zuzendaritzako langile publiko profesional joko direnak definitzen ditu, eta funtzio batzuk deskribatzen ditu ondoren; hain zuzen ere, bere autoantolamendu-ahalaren esparruan, administrazioari aukera ematen diotenak lanpostuen zuzendaritza-izaera eta lanpostu horiek betetzeko behar direnak identifikatzeko. Toki-erakundeei dagokienez, Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legeak eraenduko du zuzendaritza publiko profesionala, eta, modu osagarrian, lege honek xedatzen duenak.

Arreta berezia egiten dio legeak 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 kapitulu zabaletan 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 funtzioen azterketak eta ezaugarriak. Nolanahi ere, erregulazioak aukera ematen die administrazio publikoei aplikazio eraginkorra aktibatzeko intentsitatea edo tresna zehatzak graduatzeko.

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

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

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

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

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

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-kontratudun finkoei dagokienez.

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

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

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

II. kapituluan, euskal enplegu publikoaren hautaketa-organoak jasotzen dira. Organo horien profesionalizazioaren aldeko apustua egiten da, eta debekuak ezartzen zaizkie pertsona-talde batzuei, ez dezaten organo horietan parterik hartu, hautaketa-prozesu guztien garapenean begira 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. tituluan arautu arren, eredua 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 sortu ditzaten. Karrera profesionalak, baina, alderdi subjektiboaz gain —hau da, funtzionarioen eskubidea izateaz gain—, dimentsio objektiboa ere badu, eta hori azpimarratzera etorri da legea: kudeaketa-baliabide bat ere badela, administrazio publikoen funtzionamendua eta zerbitzugintza efizienteago egiteko.

Legeak, beste alde batetik, oinarrizko legegileak karrera profesionalari aurreikusi dizkion 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, aintzat hartuta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak horretarako ezarri irizpideak, garapen profesionalari eta jardunaren ebaluazioari buruzko erregelamendu bat prestatuko du, euskal administrazio publiko guztietan gai horren inguruan aplikatu behar diren irizpide erkide eta homogeneoak jasoko dituena.

Karrera profesional bertikala arautzen du, labur, VII. tituluko II. kapituluak, oinarrizko legeriak aurreikusitakoaren antzeko ildotik. Hartara, honela definitu dute karrera profesional bertikala: lanpostuen egituran 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 zuhurtasunez 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, hornikuntzarako 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 aldez aurretik 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, hornikuntzarako 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 zien 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 antolatzeko planen onarpenari lotzen baitzaizkio. Lanpostuen hornikuntzarako prozedura horien erregulazioak, alde batetik, sistema horren elementu tradizionaletako batzuk arrazionalizatzen ditu; bestetik, sistema hori malguago erabiltzeko aukera ematen die euskal administrazio publikoei, gobernu-maila guztiek tresna efizienteak izan ditzaten langileen plantillak arrazionalizatu eta unean uneko beharrizanetara 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 kobratzeko modua arautzen da, eta ezin eztabaidatuzko baliagarritasuna du horrek; batez ere osagarriaren xurgapena aplikatuko den kasuei, ordenari, norainokoari eta moduari dagokienez

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

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

Titulu honek jasotako berrikuntza nagusietarik bat da, hain zuzen ere, zuzendari publiko profesionalek sektore publikoan duten egoera ere arautzen duela; hain zuzen ere, langile horiek aukeran dute euren sorburu-administrazioarekiko loturari eustea, jatorrizko lanpostuaren erreserba gordetzeko eta karrera profesionalean aurrera egiteko eskubideei dagokienez.

Era berean, administrazio-egoeren tipologia zabala jaso du legearen erregulazioak, berezitasun batzuekin arautu du beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko 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-egoeratatik eskatzen den bereizten da: lanpostua erreserbatzea dakarren batetik ala halakorik ez dakarren batetik.

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

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

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

Egokia da lege honek XI. tituluaren edukiari eman dion erregulazioaren sistematika, 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 guraso-baimenaren eta hamabi hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba zaintzeko baimenaren arauketak, gurasoetako edozeinentzat jasotzen baita. 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 euskal administrazio publikoei ezarri die bere langileentzako etika- eta jokabide-kode bat onartzeko betebeharra. Zalantzarik gabe, publikotasunaren balioek garrantzi handia dute enplegatu publikoen jardueran, eta funtsezkoak dira enplegu publikoaren instituzioaren eta administrazio publikoen jardueraren zilegitasuna herritarren artean sendotzeko.

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

XIV.- Enplegatu publikoen diziplina-erantzukizuna legearen XII. tituluan arautzen da. I. kapitulua diziplina-araubidearen xedapen orokorrei eta printzipioei buruzkoa da. Diziplinako arau-hausteak II. kapituluan 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 daitekeen zehaztu du (hau da, zehapenen tipologia), baita zehapenak mailakatzeko irizpideak ere. Eta, IV. kapituluan, azkenik, prozedurarako eta behin-behineko neurriak erregulatzeko arau batzuk ageri dira zerrendatuta.

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

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

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

XIV. titulu horrek, gainera, oinarrizko legegileak egindako 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, haietakoren bat aipatzeraino, haren ordezkagarritasuna kontuan hartuta. Ildo beretik, hauteskunde-unitateak zehazten dira, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eremurako batez ere, haiek aldatzeko araubidea malgutzen bada ere. Eta, azken buruan, mekanismo instituzional batzuk aurreikusi dira, gatazka kolektiboei epaitegiz kanpoko irtenbidea bilatze aldera.

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

Xedapen gehigarriek —hogeita hamahiru dira guztira— hauek arautzen dituzte, besteak beste: enplegatuak 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-eperik gabeko langile 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—, egoki kudeatuz inguruabar hori.

Bereziki garrantzizkoak dira lege honen hogei 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 onar dezala, euskal administrazio publikoetako funtzionarioen kidego eta eskalen baliokidetasun-sistema zehazteko.

Azkenik, eranskin bat du legeak, Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokor 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 geratzen dira definituta euskal enplegu publikoaren erregulazioa eta euskal enplegu publikoa osatzen duten langileen araubide juridikoaren zehaztapena.

2. artikulua. Printzipio eratzaileak.

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. Printzipio hauek izango ditu arau euskal enplegu publikoak:

   a) Berdintasuna, merezimendua eta gaitasuna enplegura iristeko eta sustapen profesionalerako.

   b) Objektibotasuna, profesionaltasuna eta inpartzialtasuna zerbitzuan. Printzipio horiek karrerako funtzionarioen mugiezintasunaren bidez bermatuko dira, lege honetan xedatutakoaren arabera.

   c) Bete-betean men egitea legeari eta zuzenbideari.

   d) Herritarrak eta interes orokorrak zerbitzatzea.

   e) Konpromisoa euskararen erabileraren hizkuntza-normalizazioarekin.

f) Gizonen eta emakumeen tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza, alderdi guztietan.

g) Efikazia giza baliabideen plangintza eta kudeaketa integratuan. Bereziki, alor hauetako ordenazioa eta arrazionalizazioa: irispide-sistemak, lanpostuen hornidura, karrera profesionala eta ordainsari-sistema.

h) Enplegatu publikoen etengabeko garapena eta gaikuntza; horretarako, lanpostuan aritzeko behar diren konpetentzietara egokitu beharko da prestakuntza, eta aurrerapen profesionalera bideratu.

i) Efizientzia eta gardentasuna kudeaketan.

j) Jardunaren ebaluazioa eta erantzukizuna kudeaketan.

k) Hierarkia funtzioak eta zereginak esleitu, antolatu eta betetzean, ezertan eragotzi gabe antolamendua arrazionalizatzeko prozesuak.

l) Ordainsari-sistemak lanpostuei eta betetzen diren funtzioei eta zereginei egokitzea.

m) Aukera-berdintasuna, diskriminaziorik eza eta irisgarritasun unibertsala enplegu publikoan, desgaitasunen bat duten pertsonei dagokienez.

n) Negoziazio kolektiboa enplegu-baldintzak zehazteko, ordezkaritza eta parte-hartze instituzionala sindikatuen bitartez.

ñ) Administrazio publikoen arteko lankidetza, eta, bereziki, euskal administrazio publikoen artekoa, enplegu publikoa arautu eta kudeatzeko.

3. artikulua. Aplikazio-eremua.

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

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

   a) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra, haren administrazio instituzionala eta nortasun juridiko propioa duten gainerako 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 haren 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–, baldin eta arestian adierazitako administrazioen mende badago eta bere eginkizunak gauzatzeko independentzia badu, bere sortze-legeak emana.

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

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

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

5. Lege honek izaera ordeztailea 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, dagokion oinarrizko araudian eta lege honetan jasotako aurreikuspenak aplikatuko zaizkie; betiere, foru- eta toki-autonomia errespetatuta, eta autonomia horrek berezko dituen autoantolamendu-ahalak begiratuta.

2. Euskal Autonomia Erkidegoko poliziari buruzko legeriak hala ezartzen duenean, lege honetako aurreikuspenak aplikatuko zaizkie toki-polizietako langileei, hargatik eragotzi gabe lege honen izaera ordeztailea, hala egokitzen denean.

3. Estatu mailako gaikuntzadun funtzionarioei, berriz, beren araudi espezifikoa aplikatuko zaie, hargatik eragotzi gabe lege hau ordeztaile gisa aplikatzea, hala egokitzen denean.

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

5. artikulua. Araudi espezifikoa duten beste langile batzuk.

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

a) Eusko Legebiltzarraren eta Arartekoaren erakundearen zerbitzuko funtzionarioak.

b) Herri Kontuen Euskal Epaitegiaren zerbitzuko funtzionarioak.

c) Lurralde historikoetako Batzar Nagusien zerbitzuko funtzionarioak.

d) Ertzaintzako funtzionarioak.

e) Justizia Administrazioaren zerbitzuko kidegoetako funtzionarioak, baldin eta haien kudeaketa autonomia-erkidegoari badagokio.

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

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

7. artikulua. Aplikazio-eremu espezifikoa.

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

I. TITULUA
EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN ORGANOAK ETA HAIEN ESKUMENAK.

I. KAPITULUA.- Euskal enplegu publikoaren organo erkideak.

8. artikulua. Organo erkideak.

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

2. Hauek joko dira organo erkidetzat: Eusko Jaurlaritza, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea eta Enplegu Publikoaren Euskal Kontseilua.

9. artikulua. Eusko Jaurlaritza.

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

   a) Legegintzako ekimena baliatzea euskal administrazio publikoen enplegu publikoaren arloan.

   b) Erregelamenduak egiteko ahala baliatzea: enplegu publikoa arautzen duten legeen garapena eta legeari erreserbatu gabeko gaiak.

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

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

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

f) Onarpena ematea administrazio arteko mugikortasunerako hitzarmenei, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoa eta beste euskal administrazio publiko batzuk izaki sorburu eta helmuga, edo, hala badagokio, alor horretan beste euskal administrazio publiko batzuekin koordinatzeko irizpideei.

g) Onarpena ematea erregelamendu honi, langileen ordezkaritzarekin negoziatu ondoren eta Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluaren nahitaezko txostena eta gero: euskal sektore publikoa osatzen duten administrazio publikoen arteko mugikortasuna arautzekoari.

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

i) Onarpena ematea hautaketa-prozedura erkideak egiteko irizpideei, prozedura horietara borondatez biltzen diren euskal administrazio publikoetara hedatu ahal izateko.

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

k) Enplegu publikoaren eskumena duen sailak proposatuta, eta kasuan kasuko administrazioan ordezkaritza handiena duten sindikatuekin kontsultatu ostean, beharrezko diren neurriak hartzea, gutxieneko zerbitzuak bermatze aldera, langile-grebaren kasuetarako.

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

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

10. artikulua. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea.

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

11. artikulua. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen osaera.

1. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak hamabi kide ditu: Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren bost 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 politika-arduradun giza baliabideen edo enplegu publikoaren alorrean.

3. Autonomia Erkidegoaren Administrazioari dagokionez, Eusko Jaurlaritzako langile-politikaz arduratzen den organoaren titularraz gain –gai horretan eskumena duen sailaren egitura organiko eta funtzionalaren dekretuari begiratu beharko zaio –, batzordeko kide izango dira beste lau bokal: giza baliabideen arloko goi-kargudunak edo 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 ordezkaritza handiena duen elkarteak 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) 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.

b) Irizpideen baterakuntza bultzatzea jarduna ebaluatzearen alorrean.

c) Euskal enplegatu publikoentzako prestakuntza-politika erkideak sustatzea.

d) Euskal enplegu publikoaren behatoki bat sor dadila sustatzea.

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

13. artikulua. Enplegu Publikoaren Euskal Kontseilua.

1. Enplegu Publikoaren Euskal Kontseilua kide anitzeko goi-organo bat da, eta hauek dagozkio: 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. Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluaren osaera.

1. Hauek izango dira Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluko kide:

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

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

c) Euskal Herriko Unibertsitatearen ordezkari bat.

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

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

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

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

3. Kontseilukideen ordezkoak izendatzeko aukera aurreikus dezake Kontseiluaren erregelamenduak, zeina araubide juridiko honi lotuko baitzaio: gizartearen interesak ordezkatzen dituzten erakundeek parte hartzen duten administrazioarteko kide anitzeko organoei aplikatzen zaienari. Nolanahi ere, erabakiak hartzerakoan berdinketarik gertatuz gero, kontseiluburuak ebatziko du bere botoz.

15. artikulua. Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluaren eskudantziak.

Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluaren eskumen dira:

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Honela sailkatzen dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko enplegu publikoaren organoak: 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. Enplegu publikoaren eskumena duten organo dira, aurreko epigrafean aipatutakoez gain:

a) Eusko Jaurlaritzaren egiturako sail guztiak.

b) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Batzorde Intersektoriala.

c) 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 enplegu publikoaren organo gorenak

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) Onarpena ematea, enplegu publikoaren eskumena duen sailak proposatuta, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko sail guztien lanpostu-zerrendei, bai eta eta haien erakunde autonomoenei ere.

   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 Administrazioko sektore publikoan.

   d) Enplegu publikoaren eskaintza onartzea eta argitaratzeko agintzea.

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

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

   g) 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 ezartzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren ordezkariei, lan-baldintzen gaineko negoziazioetan erabil ditzaten funtzionarioen eta lan-kontratudunen ordezkariekin, eta, hala behar izanez gero, balioa eta efikazia ematea hartutako akordioei.

j) Enplegu publikoaren eskumena duen sailaren proposamenez, onarpena ematea enplegu publikoa antolatzeko planei eta lege honetan aurreikusitakoei.

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

l) Indarreko araudiak ematen dizkion gainerako funtzio guztiak betetzea.

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

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

18. artikulua. Enplegu publikoaren eskumena duen saila.

1. Enplegu publikoaren eskumena duen saila goi-organoa da, eta bere ardura ditu Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren giza baliabideen politika bultzatzea, garatzea eta 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 publikoaren alorreko 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 horien izendapena egitea.

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, Ogasunaren eskumena duen sailak proposatuta, giza baliabideen kopurua zehaztea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko sektore publikoan.

e) Irizpideak zehaztea enplegu publikoa antolatzeko beste tresna batzuk ezartzeko, lanpostu-zerrenden osagarriak. Tresna horiei edukia finkatu eta onarpena ematea.

f) Onarpena ematea unitateen kargak eta tamaina aztertzeko irizpide eta prozedurei, eta enplegu publikoa antolatzeko planak prestatu eta Gobernu Kontseiluari proposatzea.

g) Lanpostuak aztertu eta arrazionalizatzeko politika guztia sustatu, zuzendu, koordinatu eta praktikan jartzea, eta, era berean, lan-jarduna eta errendimendua ebaluatzeko irizpideak ezartzea, Eusko Jaurlaritzak 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 sistema diseinatu eta haren kudeaketa bermatzea, sustapen profesionalerako ibilbideak egituratuz, eta enplegatu publikoen garapen profesionalaren garapen-graduak aitortuz.

j) Enplegatu publikoen prestakuntza-helburuak ezartzea. Prestakuntza-sistema zuzentzea, prestakuntza-politikak definitu, planifikatu eta koordinatzea eta emaitzak ebaluatzea. Hori guztia, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen lankidetzarekin.

k) Jaurlaritzari urtero proposatzea hauek aplika ditzala: Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta Instituzionalean diharduten funtzionarioen ordainsari-araubidea eta aipatu administrazioen zerbitzuko gainerako langileen soldata-baldintzak.

l) Enplegu publikoaren eskaintza prestatzea.

m) Pertsonalaren erregistroaren funtzionamendu-arauak ezartzea eta erregistroa etengabe eguneratzen dela gainbegiratzea.

n) Emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana prestatzea, hala Administrazio Orokorrarena nola Euskal Autonomia Erkidegoko erakunde autonomoena; Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearekin lankidetzan prestatu ere.

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) Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoa osatzen duten erakundeen kontrol- eta gainbegiratze-sistemak ezartzea.

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 lanpostu-edukitza ematea, eta langile lan-kontratudun finkoak kontratatzea.

r) Karrerako funtzionarioaren izaera galdu dela deklaratzea eta funtzionario-izaera birgaitzea.

s) Deialdia eta ebazpena egitea funtzionarioentzat eta langile lan-kontratudunentzat erreserbatuta dauden lanpostuak hornitzeko lehiaketei.

t) Funtzionarioen administrazio-egoerak deklaratzea, 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 baten jardunari behin-behinekoz adskribatzea.

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

x) Bana-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 deklaratzea.

aa) Goi-kargudunen eta behin-behineko langileen ondasunen eta jardueren Erregistroa zaintzea.

bb) Gradu pertsonalaren eskurapena eta aldaketa aitortzea.

cc) Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoa osatzen duten erakundeen 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 eskumenak zer organori esleitzen zaizkion dagozkion antolamendu-arauetan, organo horrek baliatuko dituzten eskumenok.

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

19. artikulua. Eusko Jaurlaritzaren sailak.

1. Sail bakoitzaren eskumen dira, bertan zerbitzuak ematen dituzten enplegatu publikoei dagokienez, eskudantzia hauek:

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

   b) Izendapen askeko lanpostuetarako deialdi publikoak ebaztea, lege honetan aurreikusitakoarekin bat etorrita.

   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 funtzioak eta lanpostu-zerrendak proposatzea, eta beste horrenbeste egitea enplegu publikoa antolatzeko tresna osagarriekin ere. Hori guztia egiteko, enplegu

publikoaren eskumena duen sailak bere garaian ezarriko dituen jarraibide eta irizpideak bete beharko dira.

e) Saileko prestakuntza-planak sustatu eta kudeatzea.

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

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

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

i) Sailaren ordezkaritza izendatzea, funtzionarioen eta langile lan-kontratudunen ordezkaritzarekin negozia dezan.

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

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

l) Baimenak emateko espedienteak ebaztea.

m) Erretiro arruntak eta ezintasunagatiko erretiroak deklaratzea.

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

2. Artikulu honen lehenengo apartatuan zerrendatutako eskumenei dagokienez, saileko organoek baliatuko dituzte, dagokion egitura organikoaren dekretuan eginkizun edo funtzio horiek esleitu zaizkien neurrian; baliatu 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 baliatuko dituzte haiei adskribatutako langileen kontuetan; egikaritu ere, erakundeon egitura eta funtzionamenduari buruzko arauek ezarritako eskumen-banaketaren arabera.

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

   a) Hezkuntzaren eskumena duen sailari, langile hauek kudeatzea, lege honetan eta gainerako ordenamendu juridikoan arautzen denarekin bat etorrita: 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 Administrazioko zerbitzu laguntzaileetako langileen gainekoak.

   d) Justizia-administrazioaren eskumena duen sailari, langile hauek kudeatzea, lege honetan eta gainerako ordenamendu juridikoan arautzen denarekin bat etorrita: justizia-administrazioaren zerbitzuko kidegoetako funtzionarioak eta lan-kontratudun 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. Organo horren bidez gauzatuko da solaskidetza enplegu publikoaren eskumena duen sailaren eta Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren zerbitzuko langileen kudeaketaz arduratzen diren organoen artean.

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

   a) Enplegu publikoaren eskumena duen saileko titularra, batzordeburua izango baita.

   b) Enplegu publikoaren eskumena duen sailburuordetzako titularra, zeinak batzordeburua ordezkatuko baitu hura bileran ez dagoenetan, gaixorik denean edo kargua hutsik geratzen denean.

   c) Enplegu publikoaren eskumena duen zuzendaritzako titularra.

   d) Unibertsitatez kanpoko irakasleak kudeatzeko eskumena duen zuzendaritzako titularra.

   e) Ertzaintzako funtzionarioak kudeatzeko eskumena duen zuzendaritzako titularra.

   f) Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko Giza Baliabideen Zuzendaritzako titularra.

   g) Justizia-administrazioaren zerbitzuko langileak kudeatzeko eskumena duen zuzendaritza nagusiko titularra.

   h) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko beste organo batzuetako 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 sektore publikoko langile guztien gainean:

a) Ekonomiaren eta aurrekontuen politika orokorraren barruan, Eusko Jaurlaritzari proposatzea langileen alorreko gastuetan bete beharreko gidalerroak.

b) Gastuan eta plaza-kopuruan aldaketaren bat ekar dezakeen neurririk izanez gero langileen alorrean, nahitaezko txostena egitea, eta, hala badagokio, kontu hartzea.

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

22. artikulua. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.

1. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea organismo autonomoa da, eta enplegu publikoaren eskumena duen sailari adskribatu zaio. Langileen hautaketa eta prestakuntza du arduragai, hala Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta haren organo autonomoen zerbitzuko langileena, enplegu publikoaren eskumena duen sailaren jarraibide eta irizpideei jarraiki, nola gainerako euskal sektore publikoaren zerbitzukoena, lege honetan aurreikusitakoaren arabera.

2. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak eskumen hauek ditu Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako enplegatu publikoei dagokienez:

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

   b) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta haren 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 zuzendaritza publikoko langileen 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 ordezkaritzari emango dio hizkuntza-eskakizunen egiaztapenaren berri.

b) Aintzatespena ematea Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak antolatu edo eman ez duen prestakuntzari eta konpetentzia profesionalei, 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 profesionalei 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 konpetentziak 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 euskal administrazio publikoekin edo euskal sektore publikoko erakundeekin.

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 konpetentzien egiaztapena. Era berean, Herri

Arduralaritzaren Euskal Erakundeak hitzarmen espezifikoak sustatuko ditu EUDEL – Euskadiko Udalen Elkartearekin, tokiko entitateen langileen prestakuntza bermatzeko asmoz.

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

8. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak bere lanpostuak hornitzeko prozeduretarako lankidetza eska diezaioke Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari.

23. artikulua. Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra.

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorraren bitartez gauzatuko du ikuskatze-lana. Ikuskaritza horrek jarduteko eremutzat izango du Administrazio Publikoaren eta haren ente instrumentalen organoen administrazio-unitate, zerbitzu eta postu guztiak, direnak direla lurralde-eremua, izaera, izena eta bertan zerbitzuan diharduten langileak.

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

2. Ikuskatze-lana enplegu publikoaren eskumena duen sailari esleituko zaio, eta erabateko independentziaz eta autonomiaz egingo du, ikuskatu, aztertu eta ebaluatu beharreko administrazio-unitate eta pertsonei dagokienez.

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

3. Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorrak funtzio hauek ditu:

   a) Eusko Jaurlaritzak onar dezan, lege honen 167.3 artikuluak aipatu Etika eta Jokabide Kodea prestatzea, eta kode horretan ematen zaizkion jarraipen- eta ebaluazio- funtzioak betetzea.

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

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

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

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

f) Lankidetza eta aholkularitza ematea diziplina-espedienteak izapidetzean, organo eskumendunak eskatuz gero. Batzuetan, Ikuskaritzara adskribatutako langileak instruktore eta idazkari ari daitezke, hala agintzen zaienean.

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

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

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

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

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

l) Enplegatu publikoen alorreko epai irmoak betetzen direla kontrolatu eta egiaztatzea, epai horiek betearazteko ardura duen organoak aginduz gero.

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

III. KAPITULUA. Gainerako euskal administrazio publikoetan enplegu publikoaren eskumena duten organoak.

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

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

2. Organo eskumendun horiek baliatuko dituzte enplegu publikoaren alorreko araugintza- eta exekuzio eskumenak, lege honetan aurreikusitakoaren arabera baliatu 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 garatzeko, foru-administrazioek lagunduko diete, artikulu honek jartzen duena bermatzearren. 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 baliatzea, 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 funtzio profesional ordaindutan dihardutenak.

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

   a) Karrerako funtzionarioak.

   b) Bitarteko funtzionarioak.

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

   d) Behin-behineko langileak.

27. artikulua. Karrerako funtzionarioak.

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

28.- artikulua. Bitarteko funtzionarioak.

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

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

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

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

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

e) Aldi baterako programen exekuzioa, hauek kontuan hartuta:

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

2. Oro har, aldi baterako programen iraupena ez da hiru urte baino gehiago izango, eta, hala behar eta justifikatuz gero, gehienez urte betez luza daiteke. Luzapenerako, baina, aldez aurretik beharko dira hauek: aldeko txostena, dagokion administrazioan Ogasunaren eta Funtzio Publikoaren eskumena duten sail edo erakundeek emana, eta langileen ordezkaritzari entzunaldia eskaintzea.

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

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

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

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

c) Lanpostua arauz hornitzean, enplegu publikoaren eskaintzaren bidez edo funtzionarioen mugikortasunerako legez 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.

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

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

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

29. artikulua. Langile lan-kontratudunak.

1. Hauek dira euskal administrazio publikoen zerbitzuko langile lan-kontratudun: aurrekontuan diruz hornituta dauden lanpostu edo plazetan dihardutenak; jardun ere, idatziz formalizatutako lan-kontratu baten bitartez, lan-arloko legerian aurreikusitako langileen kontrataziorako edozein modalitate baliatuta.

2. Honelakoak izan daitezke langile lan-kontratudunak, kontratuaren iraupenaren arabera: finkoak, epai baten ondorioz 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 haiek lanpostua 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. Epai baten bitartez langile lan-kontratudun mugagabearen izaera lortzen dutenei, hauek aplikatuko zaizkie: 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 funtzioak besterik betetzen ez dituztenak, eta ordainketa jasotzen dutenak xede horretarako aurrekontu-kredituetatik.

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

3. Postu hauek betetzen dituzten pertsonek bakarrik izendatu ahalko dituzte behin-behineko langileak: lehendakari, diputatu nagusi, alkate, lehendakariorde, sailburu eta foru-diputatu, Herri Kontuen Euskal Epaitegiko lehendakari eta Euskal Herriko Unibertsitateko errektore Eusko Jaurlaritzak eta foru aldundietako eta udaletako gobernu-organoek 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 Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian edo dagokion lurralde historikoko aldizkari ofizialean argitaratu beharko dira.

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

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

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

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

I. KAPITULUA. Zuzendaritza publiko profesionala. Antolamendua.

31. artikulua. Zuzendaritza publiko profesionala.

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

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

3. Lege-mailako arauren batek aurreikusten ez duen bitartean, ezin da zuzendaritza publiko profesionaleko lanposturik jarri izaera bereko beste postu batzuen mende, salbu eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoetan eta sektore publikoari adskribatutako erakunde instrumentaletan.

32. artikulua. Zuzendaritzako langile publiko profesionalak.

1. Lege honetan ezarritakoaren arabera, hauek izango dira zuzendaritzako langile publiko profesionalak: aurreko artikuluan —31.ean, alegia— aipatzen diren zuzendaritza-izaerako lanpostuen titularrak.

2. Ez dira zuzendaritza publiko profesionalekoak izango, ordea, zuzendaritza-izaerako postuak, baldin eta haien titularrei goi-kargudunen estatutu juridikoa aplikatu behar bazaie.

33. artikulua. Zuzendaritza-izaerako lanpostuen funtzioak.

1. Hauek izango dira zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostu euskal administrazio publikoetan: halakotzat definitzen direnak administrazio bakoitzeko zuzendaritza izaerako lanpostuak antolatzeko tresnetan.

2. Zehatzago esanda, zuzendaritzako lanpostutzat jo ahal izango dira gehienbat funtzio hauek, guztiak edo batzuk, gauzatzea dakartenak:

   a) Helburuak jartzea eta ebaluatzea.

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

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

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

   e) Autonomia eta ardura handia hartzea bere helburuak betetzean, dagozkion euskal administrazio publikoen gobernu-organoek ezarritako gidalerro orokorrak begiratuta.

   f) Funtsezko ekarpena egitea politika publikoak abiarazi eta garatzeko.

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

34. artikulua. Zuzendaritza-izaerako lanpostuen eskakizunak.

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

2. Euskal administrazio publikoetako zuzendaritza publiko profesionala osatzen duten lanpostuak beteko dituztenei dagokienez, bertako langile funtzionarioak edo langile lan-kontratudunak izan daitezke. Kanpoko langileak ere izan daitezke, baina, horretarako, inguruabar hori zehaztu beharko da zuzendaritza-izaerako lanpostuak antolatzeko baliabide edo tresnetan.

35. artikulua. Zuzendaritza-postuen monografiak.

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

2. Lanpostuan jarduteko 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 den zuzendaritza-postua hornitzeko prozesuan.

   c) Bestelako konpetentzia batzuk, lanpostua zuzen betetzeari lotuak.

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

1. Zuzendaritza-izaerako lanpostuak antolatzeko baliabide batean jasoko dira zuzendaritza-izaerako lanpostuak, eta baliabide edo tresna hori, enplegu publikoari buruzko oinarrizko legeetan aurreikusitakoaren arabera, ez da negoziazio kolektiboaren xede izango.

2. Beraz, zuzendaritza-lanpostuak antolatzeko baliabide horretan, gutxienez datu hauek jaso beharko dira espresuki:

   a) Lanpostuaren izena.

   b) Lanpostua hornitzeko betekizun orokorrak. Besteak beste, hauek zehaztu beharko dira: lanpostua dagokion administrazioko karrerako funtzionarioei edo langile lan-kontratudun finkoei erreserbatzen zaien, edo beste administrazio batzuetako langileentzat irekita dagoen, are enplegatu publiko ez direnentzat ere.

   c) Lanpostuaren betekizun bereziak, lanpostuan jarduteko eskatzen diren konpetentzia profesionalei lotuak.

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

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

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

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

3. Antolatzeko baliabide edo tresna hori euskal administrazio publiko bakoitzaren organo eskudunak onartuko du. 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-, gaitasun- eta objektibotasun-printzipioei begiratuko zaie, bai eta lanpostuak betetzeko izangaien egokitasunari ere; horretarako, konpetentzia profesionalak egiaztatzeko sistema bat erabiliko da, artikulu honetan aurreikusia.

2. Zuzendaritzako langile publiko profesionalak izendatzeko prozedurarako erreserbatu diren lanpostuak deialdi publikoan aterako dira. Deialdi horrek zehaztuko du zer ezaugarri eta konpetentzia profesional eskatzen diren lanpostuok hornitzeko, lege honen 36. artikuluan aurreikusitako antolamendu-baliabideetan ezarritakoaren arabera.

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

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

4. Jaurlaritzak dekretuz arautuko ditu hauek: konpetentzia profesionalak egiaztatzeko prozedura, konpetentzia 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 titularren kudeaketa ebaluazioaren mende egongo da. Ebaluaziorako irizpide izango dira: efikazia eta efizientzia, erantzukizuna eta emaitzen kontrola, ezarri zaizkien helburuen araberakoa. Edonola ere, helburu horiek berriro definitu ahal izango dira, unean uneko politika publikoen arabera.

2. Hauek egingo dute kudeaketa-emaitzen ebaluazioa: nagusi hierarkikoak; beste pertsona batzuek, zeinek, aztertzeko eta egiaztatzeko aukera izanik, fidagarritasun-, objektibotasun-, inpartzialtasun- eta ebidentzia-irizpideak beteko baitituzte ebaluazioetan, edo dagokion gobernu-organoak. Emaitzak ebaluatzeko 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 araberakoa. Horretarako, ordainsari aldakorren sistema bat ezarriko da, oinarritzat hartuta helburuen betetze-mailaren araberako 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 horietatik guztietatik kanpo utziko dira, hala badagokio, funtzionarioen karrera profesionaleko osagarria eta antzinatasuna.

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 erreferentziatzat hartuko dituzte Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak eta Eusko Jaurlaritzak berak emandako irizpide eta orientazio orokorrak.

39. artikulua. Zuzendaritzako langile publiko profesionalei aplikatzeko araubide juridikoa.

1. Zuzendaritzako langile publiko profesionalen enplegu-baldintzen zehaztapena ez da hartuko negoziazio kolektiboaren gaitzat; izan ere, kasuan kasuko administrazio publikoaren gobernu-organo eskudunek finkatuko dituzte, beren kabuz.

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

   a) Bete nahi den zuzendaritza-postua baldin bada Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrekoa, Foru Administraziokoa, Toki Administraziokoa edo Euskal Herriko Unibertsitatekoa, edota administrazio horien mendeko erakunde autonomo edo zuzenbide pribatuko erakunde publikoetakoa, administrazio-izaerako izendapenaren bitartez hornituko da postua.

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

      2. Karrerako funtzionarioak, berriz, zuzendaritzako langile publiko profesional modura zerbitzuak emateko egoerara igaroko dira, eta jabetzan duten lanpostua erreserbatuko zaie, lege honen X. tituluan aurreikusitakoaren arabera, baldin eta beren administrazioko zuzendaritza-postuetarako barik beste administrazio publiko bateko edo haren organismo autonomo eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoetako zuzendaritza-postuak betetzeko izendatzen badituzte.

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

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

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

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

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

5. Zuzendaritzako langile publiko profesionalek, bestalde, Eusko Jaurlaritzako kargu publikodunen bateraezintasunen araubidea bete beharko dute, ahaztu gabe, jakina, toki-araubideko oinarrizko 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, karrera profesionalean eta hornikuntzan baloratu ahal izango da.

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

8. Euskal Autonomia 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 enplegatu publikoaren izaera iristeko prozesuaren ondoren.

IV. TITULUA
ENPLEGU PUBLIKOAREN ANTOLAKETA ETA EGITURA.

I. KAPITULUA. Enplegu publikoaren antolaketa euskal sektore publikoan

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

40. artikulua. Lanpostua.

1. Lanpostua da enplegu publikoa egituratzeko oinarrizko unitatea. Lanpostua eratzeko, funtzio edo erantzukizun batzuk ematen zaizkio, eta enplegatu publikoek baliatzen dituzte zeregin edo atazetan jardunda.

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

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

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

5. Administrazioak autoantolatzeko gaitasuna duenez, bere esku izango du, alde batetik, lanpostuak sortu eta kentzea, eta, bestetik, lanpostuen funtzioak eta zereginak aldatzea. Lanpostu edo dotazioren 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. Funtzioak behin-behinekoz esleitzea

1. Euskal administrazio publikoek behin-behinekoz esleitu ahal izango dizkiete beren langileei betetzen duten lanpostuko funtzioez eta zereginez bestelakoak, baldintza hauek beteta, betiere: funtzio-zereginok langilearen sailkapenaren, graduaren edo talde profesionalaren heinekoak izatea; zerbitzuaren beharrizanek hala justifikatzea, eta

ordainsarietan murrizketarik ez eragitea. Behin-behinekoz emandako funtzioak eta zereginak ordainsari osagarri handiagoko lanpostu batekoak badira, dagokion neurrian handituko da ordainsaria funtzio-zeregin horiek burutzen diren artean; handitu ere, dagokion arau-garapenean zehaztutakoaren arabera.

2. Funtzio-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. artikuluak ezarritakoaren arabera jokatuko 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 funtzioak nolakoak diren: funtzionarioentzat soilik erreserbatua, langile lan-kontratudunentzat, behin-behinekoentzat edo, hala badagokio, zuzendari publiko profesionalentzat.

44. artikulua. Eginkizun publikoen erreserba. Salbuespenak.

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

2. Oro har, euskal administrazio publikoetan, funtzionario publikoentzat erreserbatuta daude eginkizun hauek bereziki: administrazio publiko bakoitzaren ahal publikoak baliatzen edo interes orokorrak zaintzen 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.

   d) Ekonomia-, finantza- eta aurrekontu-kudeaketaren kontrola eta fiskalizazioa.

   e) Kontabilitatea.

   f) Diruzaintza.

   g) Fede publikoa.

   h) Nahitaezko diru-bilketa.

   i) Erregistroetako inskripzio, idazpen, ezerezte eta gainerako administrazio-egintzak, erregistroak euskal administrazio publikoen titulartasunekoak direnean.

   j) Arau juridikoak prestatzea.

   k) Zehapenak ezartzea.

   l) Arbitraje- eta bitartekaritza-ahalak baliatzea.

   m) Kontratazio-prezioen eraketa.

   n) Baimentze-eginkizunak.

   ñ) Laguntzak eta dirulaguntzak ematea.

   o) Gardentasunaren eta gobernu onaren arloekin lotutako jarduerak.

p) Larrialdien eta babes zibilaren kudeaketa.

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

a) Aldian behingo edo jarraipenik gabeko premiak betetzeko lanpostuak.

b) Alor jakin batzuetako enplegu instrumentalak —eraikin, ekipamendu eta instalazioen mantentze-lanak eta zaintza, arte grafikoak eta inkestak—, funtsezko funtzio dituztenak zerbitzuen funtzionamendurako behar den azpiegitura materiala mantentzea edo erabakiak hartzeko beharrezko diren azterlanak ahalbidetzeko datu objektiboak eskaintzea.

c) Izaera bereziko enpleguak, haietan jarduteko prestakuntza akademiko jakin baten beharrik ez dutenak, izan badiren kidegoei edo eskalei ezin esleituzkoak eta, lanpostuen edukiaren izaeragatik, beste lanpostu batzuk sortzeko egokierarik ematen ez dutenak.

d) Zeregin hauek berezko dituzten enpleguak, edo zeregin hauek baino ez dituztenak: zaintza, harrera, informazioa, agiriak zaindu eta garraiatzea, agiriak erreproduzitzea edo zeregin horietan laguntzea.

e) Araututako irakaskuntza-sistemakoak edo unibertsitatekoak ez diren ikastetxeetako irakasleak, laguntzaileak eta espezialistak, eta adingabeak berrezteko zentroetakoak.

f) Lanpostu-zerrenden arabera, desgaitasunen bat duten pertsonentzat erreserbatutako enpleguak, baldin eta, desgaitasunaren mota edo mailaren arabera, konpetentziak edo trebetasunak ezin badira frogatu desgaitasunen bat duten pertsonak sartzeko sistema orokorraren bidez.

g) Protokoloarekin eta ekitaldi edo kongresuak antolatzearekin soilik zerikusia duten enpleguak.

h) Lehen eta bigarren hezkuntza arautuko 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.

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

5. 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.

6. 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 baliatzea 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. Hori guztia, lanpostu-zerrenden barruko datuen transferentzia bermatze aldera.

4. Une bakoitzean errazago ezagutu dadin zein den lanpostu-zerrenden egoera, bai eta zerrenda horien kudeaketa errazteko ere, enplegu publikoaren eskumena duten organoek 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 aldez aurretik zertan aldaturik kasu hauetan: dagokien euskal administrazio publikoetan enplegu 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 ordezko tresnak.

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

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

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

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

46. artikulua. Lanpostu-zerrenden edukia.

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

   a) Lanpostuaren izena eta lanpostu bakoitzetik dagoen dotazio-kopurua.

   b) Zer sail edo zentro organikori adskribatu zaion.

   c) Funtzionarioentzat erreserbatutako lanpostuei dagokienez: sailkapen profesionaleko talde edo azpitaldeak eta zer kidego, eskala edo beste sistemari adskribatuta dauden, hala badagokio. 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 hornikuntza hori.

f) Ordainsari osagarriak, lanpostuari lotuak.

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

h) Dedikazio-araubidea.

i) Lanpostuaren izaera berezia ala normalizatua den.

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

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

4. Behin-behineko langileen lanpostu-zerrendek hauek jasoko dituzte, gutxienez: artikulu 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. Euskal administrazio publikoek enplegu publikoa antolatzeko beste tresna osagarri batzuk erabil ditzakete, lanpostu-zerrendek jasotako informazioa osatze aldera.

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

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

b) Lanpostua zer arlo funtzionali edo taldekatze-sistema alternatibori adskribatzen zaion.

c) Lanpostuak hornitzeko prozeduretan baloratu behar diren merezimendu espezifikoak.

d) Unean uneko egoeraren araberako 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.

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

f) Aukera gutxiagoko edo integratzeko beharra duten kolektibo jakin batzuei gordetako aldi baterako lanpostuak, eta mota edo maila desberdineko desgaitasunak dituzten langileei gordetakoak.

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

Bigarren atala.- Enplegu publikoa planifikatzeko tresnak.

48. artikulua. Enplegu publikoaren plangintza.

1. Helburu hauek izango dituzte enplegu publikoaren plangintzak eta enplegu publikoa planifikatzeko tresnak prestatu edo erabiltzeak: efikazia lortzea zerbitzu-prestazioan, bai eta efizientzia ere eskueran dauden baliabide pertsonal, ekonomiko, material eta teknologikoak erabiltzean.

2. Enplegu publikoaren plangintzak genero-ikuspegia sartuko du, helburutzat hartuta Administrazio Publikoaren giza baliabideak egokitzea, honen bitartez: prestakuntzako, lanbide-sustapenerako eta mugikortasunerako politikak lantzea.

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

49. artikulua. Enplegu publikoa antolatzeko planak.

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

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

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

   a) Langile-baliabide eta -beharrizanen azterketa, hala langile-kopuruaren aldetik nola lanpostuan jarduteko behar den konpetentzia profesionalarenetik.

   b) Lana antolatzeko eta lan-denbora berrantolatzeko 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 arrazoi objektiboen ondorioz, hasieran sartutako plazak kanpoan uztea.

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

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

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

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

c) Plana betetzeko behar diren neurrien definizioa.

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

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

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

50. 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 izango da arrazoiak jasoko dituen memoria bat, zeinean egiaztatu beharko diren hartzen den neurriaren egokitasuna justifikatzeko arrazoiak, bai eta aldeko txosten bat ere, enplegu publikoaren eskumena duen organoak emana, aurreko zenbakian adierazitako 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 artikulu 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.

51. artikulua. Aurrekontu-plantillak.

1. Euskal administrazio publikoen aurrekontuek zehaztuko dituzte aurrekontu-plantillak, hau da, lanpostu bakoitzari dagozkion plaza aurrekontu-zuzkiduradunen zerrenda, bai eta zein sailkapen-talde edo -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-kontratudunen sailkapeneko zein talde profesionalari 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-kontratudunen aurrekontu-plantillek, gainera, dagozkien kreditu-zuzkidurak ere sartuko dituzte, honela antolatuta: aplikatzeko hitzarmen kolektiboetan jasotakoaren arabera ordaintzekoak diren lansari-kontzeptuen arabera.

4. Hauek ere jasoko dira aurrekontuetan: langileei dagozkien 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 aldez aurretik ikusteko modukoak.

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

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

52. artikulua. Enplegu publikoaren eskaintza

1. Aurrekontu-esleipena duten postuak betetzeko langileak behar badira, eta beharrizan horiek ezin badira bete administrazio bakoitzean dauden giza baliabideekin, eta, beraz, langile sartu berriekin hornitu behar badira, enplegu publikoaren eskaintza egin beharko dute euskal administrazio publikoek eta haien mendeko erakundeek, edo antzeko beste edozein kudeaketa-tresna erabili, langileen ordezkaritzarekin negoziatu ondoren.

2. Enplegu publikoaren eskaintza edo antzeko tresnarik onartuz gero, konprometitutako postu-dotazioak atera beharko dira deialdian, eta, hala badagokio, gehienez beste ehuneko hamar gehiago, eta kasuan kasuko hautaketa-prozeduren deialdia egiteko gehienezko epea ere jarri beharko da. Eskainitako plazen gehikuntza hori gertatuz gero, lege honen 78.8 artikuluan adierazitako baldintzak bete beharko dira.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Pertsonalaren erregistroek helburu hauek izango dituzte:

   a) Erregistroan inskribatutako langileen 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 beharrizanetarako, 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 ordainsariok aitortzeko ekintza edo ebazpena aldez 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. Pertsonalaren Erregistroari buruzko oinarrizko arauak 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 Administrazioko Pertsonalaren Erregistroan atal edo sekzio bat sortuko da, enplegu publikoari buruzko estatistikak, azterlanak eta txostenak egiteko. Atal horrek datu agregatuen informazioa jasoko du, barnean hartuta Euskal administrazio publiko guztietako langile guztiak, bai eta administrazio horien sektore publikoa osatzen duten langileak ere.

8. Erregistro horietan, sexu-aldagaiari buruzko datuak inskribatuko dira, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 16. artikuluan aipatuak, eta bermatu egin beharko da erregistratutako datuek bide emango dutela jakiteko zeintzuk diren emakumeek eta gizonek euskal administrazio publikoetan dituzten egoera eta baldintzak.

9. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko 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 informazioa modu homogeneoan truka dadin euskal administrazio publikoen artean.

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 langileen erregistro bat garatu edo mantentzeko, foru-administrazioek beharrezko laguntza teknikoa eskainiko diete, artikulu honetan eskatzen dena beteko dela bermatzeko; horretarako, eragindako administrazioen arteko lankidetza-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.

54. artikulua. Jardunaren ebaluazioa

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

   Ondorio horietarako, jardunaren ebaluazioak, tresna gisa, aukera ematen du jokabide profesionala eta errendimendua ebaluatu eta baloratzeko, edo emaitzen lorpena neurtu ahal izateko.

   Jardunaren ebaluazioa egiteko tresnen ezaugarriei 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, inpartzialtasuna, 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 berraztertzeko eta prestatze-, hornitze- eta hautatze-prozesuak diseinatu eta berraztertzeko.

4. Jardunaren ebaluazioak bere ondorioak izango ditu enplegatuen karrera profesionalean, barne-sustapenean, lanpostuen horniduran eta ordainsari osagarrietan; hain zuzen ere, euskal administrazio publikoek egingo dute ondorioen erregelamendu-garapena, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen irizpideen arabera eta langileen langileen ordezkaritzarekin negoziatu ondoren, lege honek aurreikusitakoaren arabera.

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

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

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

55. 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 konpetentzia-profilari dagokionez. Lanpostuen azterketa enplegu publikoaren plangintza egiteko baliabidetzat hartuko da, eta honetarako erabiliko da: Administrazio Publikorako giza baliabideen antolaketa eta kudeaketarako gainerako tresnen diagnostikoa eta diseinua egiteko.

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

3. Lanpostuen azterketetatik ateratako informazioa Administrazio bakoitzaren enplegu publikoaren alorreko organo eskudunean egongo da, eta 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 eta Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluak gai horren inguruan garatutako eskudantziak, hala badagokio. Informazio hori beti izango da agregatua, datu pertsonaletatik bereizia.

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

II. KAPITULUA. Euskal enplegu publikoaren egitura.

56. 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 konpetentzia, gaitasun eta jakintza komunak.

2. Sailkatzeko beste sistema batzuk gorabehera, sailkapen-talde hauetan banatzen dira kidegoak eta eskalak, haietara iristeko behar den titulazio akademikoaren mailaren arabera:

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

      Talde horretako kidego edo eskaletara iristeko, graduko 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 funtzioetan 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 sartzeko eskatzen den titulazioa.

   c) Bete beharko dituzten funtzioen definizioa, haien artean sartu gabe administrazio-organoek berezko dituzten ahalmen, funtzio edo eskudantziak.

   d) Erregelamendu-garapenerako irizpideak zehaztea berariazko tratamendua behar duten gaietarako, baldin eta dena delako kidego edo eskalaren funtzioen 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. Kidego eta eskala horiek Euskal Herriko Unibertsitatearen gobernu-organoaren erabakiz onartuko dira, bat etorrita, betiere, kasu bakoitzari aplikatu behar zaion berariazko arauekin.

7. Ezin izango da sortu kidego edo eskalarik lehendik dauden beste batzuei izendatutako funtzioen 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, aldez aurretik langileen ordezkaritzarekin negoziatuta eta Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluak txostena eginda.

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

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

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. Lege honek kidegoak aipatzen dituenean, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldea ere barnean sartzen dela ulertuko da.

58. artikulua. Eskalak eta azpieskalak.

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

2. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen eskala bakoitzaren barruan azpieskalak egon daitezke, ezarritako ataza- eta gaitasun-multzoen araberakoak.

59. artikulua. Aukerak

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

60. artikulua. Espezialitateak

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

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

   a) Espezialitateen izena.

   b) Eskatzen diren ezaguera bereziak.

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

61. artikulua. Lanpostuak adskribatzea kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeei.

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 funtzioen 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.

62. artikulua. Langile lan-kontratudunak.

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

V. TITULUA
ENPLEGATU PUBLIKOAREN IZAERA ESKURATZEA ETA GALTZEA

I. KAPITULUA. Zerbitzu-harremana eskuratzea eta galtzea

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

1. Euskal administrazio publikoetako karrerako funtzionarioaren edo langile lan-kontratudun finkoaren izaera eskuratzeko, 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. Hauek ezingo dira funtzionario izendatu edo langile lan-kontratudun finko gisa kontratatu, eta, beraz, ondoriorik gabe geratuko dira ordura arteko jarduketak: behin hautaketa-prozesua gainditua, dealdian 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, hauek errespetatuko zaizkie: bai jatorrizko administrazioko kidego edo eskalako taldea edo azpitaldea, bai aitorturik zuten gradu pertsonalari edo karrerako mailari datxezkion eskubideak eta antzinatasuna. Langile lan-kontratudunei dagokienez, aitorturik zituzten talde profesionala eta antzinatasuna errespetatuko zaizkie

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

1. Karrerako funtzionarioaren izaera galtzeko arrazoi dira:

   a) Funtzionarioaren izaerari uko egitea.

   b) Nazionalitatea galtzea.

   c) Funtzionarioak erretiro osoa hartzea.

   d) Zerbitzutik kentzearen diziplina-zehapen irmoa.

   e) Kargu publikorako erabateko desgaikuntzako edo desgaikuntza bereziko zigor irmoa, berdin dio nagusia edo erantsia den.

   f) Heriotza.

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

65. artikulua. Funtzionarioaren izaerari uko egitea.

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

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

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

66. artikulua. Funtzionarioaren izaera galtzea nazionalitatea galtzearen ondorioz.

Espainiako nazionalitatea galduz gero, edo Europar Batasuneko beste edozein estatu kidetakoa, 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 estatuetako baten nazionalitatea eskuratzen ez den.

67. artikulua. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen erretiroa.

1. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen erretiroa izan daiteke:

   a) Borondatezkoa, norberak eskaturik.

   b) Arrunta, legez ezarritako adina betetzen denean.

   c) Ezintasun orokorra deklaratzen denean, dagokion kidego edo eskalako funtzioak betetzea eragozteko moduko graduan.

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

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

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

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

4. Funtzionarioak zilegi izango du ezintasunarengatiko erretiroa hartzea, erretiroaren egunean zeukan lanpostua gordeta, baldin eta hasierako ezintasun-aitorpenak berrikuspena erabaki bazuen, litekeena zelako funtzionarioak hobera egitea eta lan egin ahal izatea funtzionarioari aplikatzen zaion gizarte-aurreikuspeneko araubideak ezarritako epean.

68. artikulua. Kargu publikorako erabateko desgaikuntzako edo desgaikuntza bereziko zigor nagusia edo erantsia.

1. Berdin dio nagusia edo erantsia den, erabateko desgaikuntzako 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, desgaikuntza bereziko zigorrak hau dakar, zigorra ezartzeko epaia irmo bihurtuz gero: funtzionarioaren izaera galtzea, epaian zehaztutako enplegu edo karguei dagokienez.

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

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

2. Administrazio publikoen gobernu-organoek, salbuespenez, funtzionarioaren izaera berreskura diezaiokete interesdunari, berak hala eskatuta, baldin eta funtzionarioaren izaera galdu bazuen desgaikuntzako 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 espresurik eman ez bada, eskaera ezetsi egin dela ulertu behar da.

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

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

1. Euskal sektore publikoan enplegura iristeari dagokionez, erabat errespetatu beharko dira berdintasunaren, merezimenduaren, gaitasunaren eta publikotasunaren printzipio konstituzionalak, eta lege honek eta hura garatzeko arauek 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, artikulu 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 pertsonek.

71. 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 72. artikuluan aipatzen diren salbuespenak salbuespen.

   b) Behar besteko gaitasun funtzionala izatea atazak betetzeko.

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

   d) Diziplinako espediente bidez zerbitzutik kenduta ez egotea, administrazio publikoei edo konstituzio-organoei nahiz autonomia-erkidegoetako 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, langile lan-kontratudunen kasuan, zerbitzutik kendu edo desgaitu duten lanpostuan langileak zituen eginkizunen antzekoak betetzeko ere. 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) Betetzen ziren eginkizunen antzekoetan aritzeko desgaikuntzarik ez izatea, lan-kontratudun langileen diziplinazko iraizpenaren 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, bai eta iristeko baldintzak direla eta araututako betekizunekin ere.

2. Euskal administrazio publikoek deialdi bakoitzean jakinaraziko dute zenbat lanpostu-dotaziok duen nahitaezko hizkuntza-eskakizuna, lanpostu-zerrendetan edo antzeko baliabideetan ezarritakoarekin bat etorriz. Nahitaezko 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, nahitaezkoa 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 hornikuntza-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 geroko bi urteen barruan deitutakoetan.

72. 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 baliatzen 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 kidetako 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, mendeko direnei.

3. Era berean, hauek ere izango dute euskal enplegu publikora funtzionario gisa iristea, artikulu honen 1. apartatuan ezarritakoa kontuan hartuta: Europar Batasunak izenpetu eta Espainiako estatuak berretsitako nazioarteko tratatuen aplikazio-eremuan sartzen diren pertsonek, 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 jarduera-esparru edo -sektore jakin batzuetako funtzionario izateko.

   Zehazki, premia objektiboak aintzat hartuta, hautaketa-probetarako deialdietan ezar daiteke ez dagoela zertan bete 71. 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 immigrazio-sektoreen hizkuntzak eta kultura ezagutzea.

73. 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 erabakitzeko zer proba-mota egitetik salbuetsiko dituzten nazioarteko erakundeetako funtzionario horiek, uste baldin badute funtzionario horien ezagutzak aski frogaturik geratu direla nazioarteko erakundearen funtzio publikora iristeko prozeduran.

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

1. Euskal sektore publikoko enplegu publikoaren eskaintzetan kupo bat gordeko zaie desgaitasunen bat duten pertsonei: 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: eskainitako plazetatik, gutxienez ehuneko bi izango dira desgaitasun intelektuala egiaztatzen duten pertsonentzat, eta eskainitako gainerako plazak, berriz, beste edozein desgaitasun egiaztatzen dutenentzat.

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

4. Euskal administrazio publiko bakoitzak hartu beharreko neurriak hartuko ditu hautaketa-prozesuan denborak eta bitartekoak arrazoizkoa den eran moldatzeko eta egokitzeko, eta, behin prozesua gainditua, beharrezko diren egokitzapenak prestatuko ditu lanpostuetan, desgaitasunen bat duten pertsonek beren ataza profesionalak egoki betetzeko modua izan dezaten.

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

1. Desgaitasunen bat dutenak euskal sektore publikoko 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) Desgaitasun intelektuala dutenak iristeko sistema espezifikoa: hautaketa-prozesu independenteetarako deialdia egitean datza.

2. Desgaitasunen bat dutenak sistema orokorraren bidez iristeko, hauek hartuko dira kontuan: deialdi berean bestelako txanden edo hautatzeko moduen bidez parte hartzen duten gainerako pertsonei 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. Desgaitasun intelektuala dutenak iristeko sistema espezifikoa, berriz, honetan datza: hautaketa-prozesu independenteetarako deialdia egitean. Hauek bakarrik hartuko dute parte prozesu horietan: jarduera intelektualean gutxienez ehuneko hogeita hamahiru mugak dituztenek.

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 pertsonek betetzeko erreserbatu dituztenak.

b) Sistema espezifiko horren bidez egindako hautatze-prozesuetako proben funtsezko helburua izango da izangaiek egiazta dezatela zer oinarrizko jokabide-multzo duten lanpostuaren berezko atazak edo eginkizunak burutzeko.

c) Administraziora 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.

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

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

2. Oro har, hauetara iristeko egingo dira hautaketa-prozesuak: kidegoetara, eskaletara, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetara, langile lan-kontratudunen talde profesionaletara edo enplegatu publikoen beste taldekatze-sistema batzuetara. sEra berean, salbuespen modura, lanpostuetarako eta arlo funtzionaletarako edo lanpostuak taldekatzeko ordezko 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 talde profesional jakin bati, kontuan izanik zer identitate funtzional dagoen eta lege honetan ezarritakoarekin bat etorrita. Kasu horretan, lanpostuetarako edo lanpostu-taldeetarako hautaketa-prozesuetan, proba orokor bat edo gehiago aurreikusi beharko dira kidego, eskala edo espezialitate jakin bati adskribatutako lanpostu guztietarako.

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

   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, izangaien ezagutza eta trebetasunak, eta, bestetik, deitutako kidegoko, eskalako, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko edo talde 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 mendeko erakundeetara sartzeko hautaketa-prozesu guztietan erabili ahal izango dira, aldi berean edo txandaka, lege honen 80.2 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 langile lan-kontratudun finkoentzat. Probaldi edo praktikaldi horrek prestakuntza-prozesu bat har dezake barnean.

   "A" sailkapen-taldeko lanpostuetan eta unibertsitate-gradua edo titulu baliokidea 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, lankidetza-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 talde 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.

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

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

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

3. Lege honetan 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 ordezkaritzarekin 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 langile lan-kontratudunak izendatzeko. Eskuragarritasun horretarako, dena den, hau bete beharko da, betiere: dagozkion lanpostuak bitarteko funtzionarioekin edo aldi baterako langile lan-kontratudunekin hornitzeko arauek 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.

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

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

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

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

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

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

79. artikulua. Deialdiaren oinarriak.

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

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

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

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

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

   e) Deitutako plazen hizkuntza-eskakizuna, argi adierazita zenbat plazatarako exijitzen den hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta izatea, 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-organoko kideen kopurua eta izaera.

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

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

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

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

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

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

4. Euskal administrazio publikoetako karrerako funtzionarioak edo langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko prozesuen oinarrien zabalkundeari dagokionez, kasuan kasuko aldizkari ofizialean sartuko dira, eta dagokion erakunde edo administrazio publikoaren egoitza elektronikoan argitaratu.

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

5. Deialdiaren oinarriak dagokion eremuko langileen ordezkaritzarekin negoziatuko dira.

80. artikulua. Hautaketa-baliabideak edo -tresnak.

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

2. Hautaketa-probak garatzeko, euskal administrazio publikoek hautaketa-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 menderatzen direla egiaztatzea, akreditazio-sistemak erabiliz edo horretarako probak eginez.

g) Izangaiek curriculuma azaltzea.

h) Proiektuak eta memoriak azaldu eta defendatzea.

i) Desgaitasun intelektuala edo mentala duten pertsonak iristeari dagokionez, jokabide-multzo eta ezagutza oinarrizkoak 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 artikulu honetan aipatzen diren hautaketa-probak egiteko. Erregelamendu bidez ezartzen den heinean dagokion baliokidetze-sistema, 191. artikuluak dioenaren araberakoa, hautaketa-probak gainditu ez gero hizkuntza ofizial bat komunikazio-hizkuntzatzat erabilita, hizkuntza-eskakizunari dagokion hizkuntza-gaitasuna egiaztatzeko eta ebaluatzeko sistematzat hartuko da.

II. KAPITULUA. Hautaketa-organoak euskal enplegu publikoan.

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

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

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

3. Hautaketa-organoetako kideen erantzukizuna izango da: 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 kide baino gehiago dituzten hautaketa-organoetan, sexuetariko bakoitzak gutxienez ehuneko berrogeiko ordezkaritza izatea; gainerakoetan, berriz, sexu biak ordezkatuta izatea.

5. Hautaketa-organoetako kide guztiek 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-guztiek izan beharko dute maila akademiko bereko edo goragoko titulua.

7. Inoiz ez dira hautaketa-organoetako kide izango:

   a) Hautaketa edo izendapen politikoko langileak.

   b) Behin-behineko langileak

   c) Bitarteko funtzionarioak.

   d) Aldi baterako 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-organoetako kideak izendatzea.

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

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

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

82. artikulua. Hautaketa-organo iraunkorrak.

1. Euskal administrazio publikoek hautaketa-organo iraunkorrak sortu ahal izango dituzte. Hautaketa-organo iraunkorrak osatzeko, kontuan izango dira gizonen eta emakumeen arteko ordezkaritza orekatuaren printzipioa, lege honen 81.4 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, eta langileen ordezkaritzarekin negoziatu beharko da, aldez aurretik.

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

4. Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren eremuan, enplegu publikoaren eskumena duen sailak izendatuko du hautaketa-organo iraunkorra, eta Herri 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 zuzendariak izendatuko ditu aditu horiek. Organo iraunkor horrek Euskadiko foru- eta toki-administrazioetako hautaketa-organo gisa jardun ahal izango du, helburu horretarako sinatutako hitzarmenaren bidez.

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

83. artikulua. Prestakuntza euskal enplegu publikoan.

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

2. Prestakuntza ikasketa planifikatua da, zerbitzu publikoa hobetze aldera eta enplegatu publikoak garatze aldera, ezaguerak, trebetasunak 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 aldez aurretik homologatutako programen bitartez; homologatu ere, alderdi hori erregulatzen duten arauek 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 hautatze-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.

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

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

   a) Prestakuntza-planak diseinatu, kudeatu eta ebaluatzea ─hasierako edo sarrerako prestakuntza, lanposturakoa eta karrera profesionalerakoa─ Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Euskal Autonomia Erkidegoaren sektore publikoko erakundeen 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-organoekin, 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, lankidetza-hitzarmen eta -akordioak ezarriko dira.

   c) Prestakuntza-programak diseinatu, antolatu eta ebaluatzea, Eusko Jaurlaritzan enplegu publikoaren eskumena duen zuzendaritzak emandako irizpideekin bat etorriz; hain zuzen ere, postuen azterketen ondorioz eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko lanpostuetako jardunaren ebaluazioaren ondorioz identifikatutako prestakuntza-beharrizanei erantzuteko prestakuntza-programak. Foru- eta toki-administrazioek eta Euskal Herriko

Unibertsitateak dagokien hitzarmena sinatu beharko dute programa horietara biltzeko.

d) Prestakuntza-programak diseinatu, antolatu eta ebaluatzea, Euskal Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak ezarritako irizpideekin bat etorrita, euskal administrazio publikoetako zuzendaritzako langile publiko 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 iristeari 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) Konpetentziak 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 eraikitzeko 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 publikoentzako.

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 profesionalek 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.

85. 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 arautuak.

3. Hau ere bada karrera profesionala: administrazio publikoan pertsonak kudeatzeko tresna bat, lanpostu-jarduna efikaza, 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, behar den prestakuntza eskaini beharko diete karrerako funtzionarioei lanean aurrera egiteko modua izan dezaten, eta, sustapenari 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-sustapenari dagokionez, lan-arloko legerian jasotako prozeduren bidez gauzatuko da, eta kasuan kasuko lan-hitzarmenetan xedatutakoaz bat bideratu. Nolanahi ere, harremanaren izaera ikusita, litekeena da egokitzapenak egin behar izatea lege honetan jasotako printzipio orokorrei begira.

86. artikulua. Karrerako funtzionarioen karrera profesionaleko modalitateak.

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

   a) Karrera profesional bertikala.

   b) Karrera profesional horizontala

   c) Barne-sustapen bertikala.

   d) Barne-sustapen horizontala.

2. Euskal administrazio publikoek karrera profesionaleko sistema hauek ezarri ahal izango dituzte: bertikala eta horizontala edo mistoak.

II. KAPITULUA. Karrera profesional bertikala eta horizontala

87. artikulua. Karrera profesional bertikala.

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

2. Nolanahi ere, sailkapeneko talde edo azpitalde beraren barrutik edo kidego, eskala edo titulazio eskakizunik gabeko 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.

88. artikulua. Karrera profesional horizontala. Garapen profesionala.

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

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

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

4. Funtzionarioari aitortutako garapen profesionaleko graduek bidea ireki diezaiokete, hala badagokio, bere administrazioko lanpostuen egituran gora egiteko; betiere, lege honetan karrera profesional bertikalerako aurreikusten diren arauen arabera.

5. Karrera profesional horizontalaren modalitateak eraginkortasunez ezarri eta aplikatzeko, euskal administrazio publiko bakoitzak bere arauak garatu beharko ditu, nahitaez; nolanahi ere, administrazio bakoitzaren aurrekontu-eskuarteen menpe egongo da karrera profesionalaren eraginkortasuna.

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

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

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

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

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 daitezen eta administrazioek garapen profesionaleko graduak elkarri aitor diezazkioten.

III. KAPITULUA. Karrera profesional horizontala. Garapen profesionaleko graduak

89. artikulua. Garapen profesionaleko gradua. Kontzeptua.

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

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

3. Euskal administrazio publikoetako lanpostuei dagokienez, zilegi da zehaztea garapen profesionaleko zer gradu balora daitekeen lanpostuan jarduteko 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.

90. artikulua. Garapen profesionaleko graduen aitorpenaren araubide juridikoa.

1. Gaitasun profesionalak egiaztatzeko sistema bat da karrera profesionalaren aitorpena, eta irizpide objektiboen bidez egituratzen da, funtzionario bakoitzak benetan izandako garapen profesionala identifikatu, baloratu eta ebaluatzeko.

2. Karrera profesionalaren aitorpenerako eta konpetentzia profesionalen egiaztapenerako irizpideak langileen ordezkaritzarekin negoziatuko dira.

3. Garapen profesionaleko gradu jakin baten aitorpen 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 zer prozedurari jarraitu behar zaion.

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.

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

1. Euskal administrazio publikoetako barne-sustapeneko modalitateak dira:

   a) Barne-sustapen bertikala.

   b) Barne-sustapen horizontala.

2. Barne-sustapeneko deialdiak gauzatzeko, proba espezifikoak 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 sistematara 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. sEnplegu 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 eslei dakien destinotzat; 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 aukeratzerakoan, lehentasuna izango dute dagokion deialdiko txanda irekitik datozen izangaiekiko.

92. artikulua. Barne-sustapen bertikala.

1. Barne-sustapen bertikala da: sailkapen profesionaleko azpitalde bateko —edo, azpitalderik ezean, talde bateko— edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde bateko kidego edo eskala 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. Barne-sustapen bertikala hautaketa-proben bidez gauzatuko da, eta, hala badagokio, merezimenduen balorazioaren bitartez. Kidegoetara, eskaletara edo funtzionarioak taldekatzeko beste sistema batzuetara iristeko proba horiek, 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.

93. artikulua. Barne-sustapen horizontala.

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

2. Hauen barruan bakarrik egin ahal izango da barne-sustapen horizontala: “A1”, “A2”, “B”, “C1”, “C2” azpitalde bakoitzaren barruan (edo, halakorik ezean, taldean) eta titulazio-eskakizunik gabeko 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. TITULUAI
LANPOSTUAK HORNITZEA ETA MUGIKORTASUNA

I. KAPITULUA. Funtzionarioen lanpostuak hornitzeko moduak.

94. artikulua. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen lanpostuak hornitzea.

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

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

   a) Lehiaketa.

   b) Izendapen askea.

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

   a) Behin-behineko adskripzioa.

   b) Zerbitzu-eginkizuna, lege honek arautzen dizkion modalitateetan.

   c) Osasun-arrazoiengatiko eta lan- eta sexu-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. Funtzionario-izaerara birgaitzeak lanpostu bati behin-behinekoz adskribatzea ekarriko du, baldin eta funtzionario-izaera galtzea badator nazionalitatea galtzetik edo kondena gisa desgaikuntzako zigorra jasotzeagatik, berdin dio nagusia edo erantsia den. Birgaitzea gertatzen bada ezintasun iraunkor berrikusgarriarengatiko erretiroa deklaratu ondoren, funtzionarioa behin betiko itzuliko da erreserbatuta zuen lanpostura.

7. Lanpostu 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─ edo enplegu publikoa antolatzeko planetan.

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

9. Postuak hornitzeko deialdiak, berdin dio lehiaketarako edo izendapen askerako diren, eta prozedura horiei bukaera emateko ebazpenak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian edo lurralde historikoetako aldizkari ofizialetan argitaratuko dira, 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.

95. artikulua. Lanpostu baterako behin betiko adskripzioa galtzea.

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

   a) Lekualdatze-lehiaketan lortutako postutik mugiaraztea edo edo izendapen askekotik kentzea.

b) Uko egitea, izendapena egin zuen organoak onartuz gero.

c) Lanpostua ezabatzea.

d) Postua gordetzea ez dakarren administrazio-egoera batera igarotzea.

e) Behin betiko izendatzea beste lanpostu baterako.

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

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

96. 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

97. artikulua. Lanpostuak lehiaketa bidez hornitzea

1. Lehiaketa da lanpostuak hornitzeko prozedura arrunta.

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

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

4. Euskal administrazio publikoetan sartzeko hautaketa-prozesuetarako deialdiak egin baino lehen, eta alde batera utzita bakoitzaren enplegu publikoaren alorreko planak horri buruz dioena, euskal administrazio publikoek lekualdatze-lehiaketarako deia egingo dute, lege honen 98. 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 aurreikusitakoek justifikatzen ez duten epe hori gainditzea.

98. artikulua. Lehiaketarako deialdia

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

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

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

   a) Hornitu beharreko postuen izena, kokapena eta ordainsariak, eta, hala badagokio, postuen lanaldi-araubidea.

   b) Lanpostuan jarduteko bete beharrekoak, lanpostuen zerrendan jasotakoak besterik ezin daitezke izan, eta, hala badagokio, enplegu publikoa antolatzeko tresna osagarrian jasotzen direnak.

   c) Merezimenduen baremoa; bertan adieraziko da zer proba espezifiko sar 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.

4. Funtzionario hauek har dezakete parte lanpostuak hornitzeko deialdietan: zerbitzu aktiboan, zerbitzu berezietan eta lege honetan jasotako eszedentzia-egoeretan daudenak, bai eta beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan dihardutenak edo funtziogabetze ez-irmoa dutenak ere, baldin eta egoera horietan egon behar zuten denbora bete badute.

5. Behin-behineko adskripzioa duten funtzionarioek, egoera horretan dirauten bitartean, nahitaez hartu beharko dute parte bere kidego, eskala edo funtzionario-taldeko lanpostuak hornitzeko lehiaketetan. Ez badute parterik hartzen, ofizioz eta behin betiko esleituko zaie postu bat, deialdian ezarritako irizpideen arabera.

6. Funtzionarioren batek posturik lortuz gero lehiaketaren bitartez, ezingo du hurrengo bi urteetan deitutako deialdietan parte hartu. Nolanahi ere, denbora-muga hori ez da aplikatuko funtzionarioak lanposturako adskripzioa galduz gero lanpostutik mugiarazi dutelako edo lanpostua ezabatu delako.

7. Langileen ordezkaritzarekin negoziatuko dira hauek: deialdia eta lehiaketan sartu beharreko postuen zehaztapena, lanpostu bakoitzean baloratu beharreko faktoreei zenbateko proportzioa eman eta deialdian sartu beharreko informazioa.

99. artikulua. Lehiaketetarako deialdi bateratua.

Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak proposatuta, euskal administrazio publikoek badute lanpostuak hornitzeko prozesu bateratuak egitea, administrazio publiko batzuk hartuta.

100. artikulua. Lehiaketen balorazioa eta arau osagarriak.

1. Lanpostuak hornitzeko lehiaketetan, bereziki baloratuko da 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 direnak.

2. Aurreko apartatuan aurreikusitakoa gorabehera, hauek ere balora daitezke lanpostuak hornitzeko lehiaketetan: hizkuntzak jakitea, irakaskuntza eta ikerketa, proiektu eta batzordeetan parte hartu izana, prestakuntza eta Administrazioaren plan estrategikoen barruko beste jarduera batzuk.

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

4. Hau ere zehaztu ahalko da deialdietan: merezimenduen balorazioan gutxieneko puntuazioa lortu behar dela deialdiko lanpostura iristeko.

101. artikulua. Lanpostua lehiaketa bidez lortu duten funtzionarioak lanpostutik mugiaraztea.

1. Lehiaketa bidez lortu zuen lanpostuan ari den funtzionarioa bere postutik mugiaraz dezakete honelako gorabeheraren bat gertatuz gero:

a) Gerora gertatutako arrazoiak, lanpostuaren edukia aldatu izanaren ondorio badira eta horrek deialdiaren oinarri izan ziren premisak aldatzen baditu. Aldaketa horrek bere isla izan behar du lanpostu-zerrendan edo, hala badagokio, kudeaketako tresna osagarrian.

b) Bere errendimendua nabarmen eskasa izatea eta inhibiziorik ez ekartzea emandako atazak betetzean.

c) Jardunaren ebaluazioa eginda, modu fede-emailean egiaztatzea funtzionarioa ez dela funtzionalki ondo egokitzen lanpostuaren eskakizun berrietara, eta gabezia horiek ez izatea prestakuntza-prozesu bitartez konpontzeko modukoak, edo, behin prestakuntza-prozesua eginda, funtzionarioak ez gainditzea haren eskakizunak.

d) Modu fede-emailean egiaztatzea, arauz ezarritakoaren arabera egiaztatu ere, aitortuta daukan gradu profesionalak ez duela ziurtatzen lanpostu horri lotutako zereginak behar bezala egiteko gauza denik, postu hori eskuratu zuenetik egindako lehenengo jardunaren ebaluazioaren ondoren.

e) Lanpostuaren amortizazioa, sektore publikoaren ekonomia-, teknika-, antolamendu- edo ekoizpen-inguruabarren ondorioz.

f) 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 antolatzeko planen ondoriozkoa.

2. Lanpostutik mugiarazteko egin behar direnak –aurreko apartatuaren e) letrako kasuan salbu, berezko prozedura izango duelako–: aldez aurretik, aldebiko espedientea; izendapena egin zuen organoaren ebazpen arrazoitua, interesdunari entzunaldia eskaini ondoren, eta dagokion ordezkaritza-organo unitarioari ere entzunda.

3. Funtzionarioren 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

102. artikulua. Izendapen askea, lanpostuak hornitzeko sistema.

1. Deialdi publiko bidez egindako izendapen askea erabiltzen denean, organo eskudunak hautagaien egokitasunari eta konpetentziei begiratu behar die era diskrezionalean, lanpostuan jardun ahal izateko eskatu diren betekizunei dagokienez

2. Lanpostu hauek bakarrik bete daitezke izendapen askeko sistemaren bitartez: lanpostu-zerrendetan hornitzeko modu hori erreserbatu zaienak, erantzukizun berezia dutelako, baldin eta zuzendaritzako langile publiko profesionalei erreserbatu ez bazaizkie, bai eta lanpostuan jarduteko konfiantza pertsonal berezia eskatzen dutenak ere.

   Zehazki, izendapen askeko sistemaren bidez horni daitezke:

   a) Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioko zuzendariordetzen eta lurralde-ordezkaritzen titularren postuak.

   b) Erantzukizun bereziko postuak, zuzendaritza-izaerarik gabeak; betiere, mendetasun hierarkikorik ez badute funtzionarioei gordetako beste lanpostu batekiko.

   c) Goi-kargudunaren idazkari postuak, berdin dio goi-kargudunak Euskal Autonomia Erkidegoko Administraziokoak 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. Halakoetan, organo teknikoak zerrenda bat prestatuko du, dena delako lanpostuaren monografiak eskatzen dituen konpetentziak egiaztatzen dituzten langileek osatua, eta izendapena egiteko eskumena daukan organoari proposatuko dizkio zerrenda horretatik bost pertsona, gehienez, lanpostu hori behar bezala betetzeko egokiak eta konpetentzia profesionalekoak denak. Gero, izendapena egiteko organo eskudunak nahieran aukeratuko du, bost horietatik, lanpostua beteko duena.

4. Izendapen askea jaso duen funtzionarioak beste postu baten titulartasun badu, hala lehiaketaz nola karrerako funtzionariotzara iristeko prozesu egokiaren ondorengo destino-esleipenez lortua, postu horren erreserbari eutsi ahal izango dio, bere Administrazioaren barruan, lege honen 118.5 artikuluak 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. Enplegu publikoa antolatzeko planek edo antzeko tresnek ezarriko dute zer baldintzatan gorde dakiokeen jatorrizko lanpostua izendapen askeko beste postu batera igarotzen denari.

5. Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioko zuzendariordetzen eta lurralde-ordezkaritzen titular-postuetarako izendapen askeak hau ekarriko du: interesdunak duen postua gordetzea, haren titulartasuna 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.

103. artikulua. Funtzionarioak izendapen askeko lanpostuetatik kentzea.

Hornitzeko modua izendapen askea duten lanpostuen titularrak lanpostutik kendu ahal izango dituzte era diskrezionalean.

IV. KAPITULUA. Lanpostuak hornitzeko organo teknikoak.

104. artikulua. Lanpostuak hornitzeko organo teknikoak.

1. Administrazio publiko bakoitzean enplegu publikoaren eskumena duen organoari dagokio hornitzeko organo teknikoa osatuko duten pertsonak izendatzea.

2. Organo horren osaerak printzipio hauek errespetatuko ditu: kideen inpartzialtasuna, objektibotasuna, profesionaltasuna eta espezializazioa. Era berean, 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. Ordezkaritza orekatutzat joko da hornikuntza-organo teknikoan sexuetariko bakoitzak gutxienez ehuneko berrogeiko ordezkaritza 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.

105. 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 lanposturen bat erreserbatuta ez badu.

   c) Lanpostuan jarduteari uko egiteagatik, izendapena egin zuen organoak ukoa onartu eta gero.

   d) Birgaitze kasuetan, baldin eta nazionalitatea galtzetik badator edo desgaikuntzako zigorra jasotzeagatik, berdin dio nagusia edo erantsia den, funtzionarioak hala eskatzen duenean aldez aurretik.

   e) Funtzionarioa ari zen lanpostua eta destinoa ezabatzearen ondorioz, lege honen 112. artikuluan aurreikusitako kasuan izan ezik.

   f) Zerbitzu-aktibora itzuliz gero, lanpostua eta destinoa erreserbatzea ez dakarren administrazio-egoeratik etorrita.

   g) Behin-behineko adskripzioa ondoriorik gabe geratu denean artikulu honen 6. apartatuaren a) eta b) letretan aurreikusitako kasuetan.

   h) Postua behin betiko hornitzen denean edo titularra itzultzen denean.

2. Aurreko apartatuko gorabeheraren batek eragindako funtzionarioa behin-behinekoz 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 lanpostutik mugiaraztea, lanpostua uztea edo lanpostua eta destinoa ezabatu edo aldatzea —artikulu honen lehenengo apartatuan aipatuak—, gorabehera hori gertatu eta hurrengo egunetik aurrera izango ditu ondorioak behin-behineko adskripzioak. 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 157.2 eta 158.2 artikuluetan ezarritakoak.

4. Funtzionarioek lanpostu batean behin-behinekoz diharduten bitartean, lanpostu horri izendatutako ordainsari osagarriak jasoko dituzte, eta, betiere, finkatutako gradu pertsonalari edo garapen profesionalaren mailari dagozkionak.

5. Era berean, behin-behineko 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 jasotzeari eusteko, ukitutako funtzionarioak nahitaez hartu beharko du parte lege honen 98.5 artikuluan aurreikusitako baldintzak betetzen dituzten lekualdatze-lehiaketa guztietan, eta eskainitako destinoetatik eslei dakizkiokeen guztiak eskatu beharko ditu.

   b) Funtzionario horiek, era berean, lehentasunezko eskubide hau izango dute egingo den hurrengo lehiaketan, eta behin bakarrik: udalerri berean, kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanposturen bat betetzea, kendutako edo aldatutako lanpostuaren destino-osagarri berdina edo baxuagoa duena.

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 joatea, behin-behinekoz edo behin betiko, edo zerbitzu aktiboa ez den beste egoera batera igarotzea.

106. artikulua. Zerbitzu-eginkizuna.

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.

3. Zerbitzu-eginkizun arrunta borondatezkoa da.

4. Diharduen lanpostuari ezarritako ordainsariak jasoko ditu zerbitzu-eginkizunetako funtzionarioak.

5. Zerbitzu-eginkizuna ematen bada lanpostu bati bereziki esleitu gabeko zeregin berezietan jarduteko, 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.

107. artikulua. Beste administrazio publiko baterako zerbitzu-eginkizuna.

1. Funtzionarioak berak badauka, hala nahi badu, beste administrazio publiko bateko lanpostu bat zerbitzu-eginkizunean betetzerik, bere lanpostua gordeta daukala. Zerbitzu-eginkizun honek urtebeteko muga izango du, baina luzatu egin daiteke, la urterako gehienez ere. Zerbitzu-eginkizun hori amaituko da, ezarritako epe horiek agortzeagatik ez ezik, emandako zerbitzu-eginkizunak eragindako administrazio publikoetatik edozeinek espresuki eta arrazoiak emanez hala erabakitzen duenean ere.

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. Beste administrazio publiko batean zerbitzu-eginkizunetan dauden funtzionarioek benetan betetako postuari dagokion ordainsaria jasoko dute.

108. artikulua. Lankidetza-programetako zerbitzu-eginkizuna.

1. Badago zerbitzu-eginkizuna adosterik lankidetza-programetan edo -misioetan boluntario jarduteko, lanpostua erreserbatuta eta 6 hilabetetik beherako aldian, antolamendu, erakunde edo gobernuen zerbitzura; betiere, bi erakundeek horretarako interesa baldin badute, eta aldez aurretik justifikatuta erakundeok ezin dituztela beren zerbitzuko langileekin bete eginkizunetan eman nahi dituzten funtzioak.

2. Zerbitzu-eginkizunetarako ebazpenak xedatuko du zer ordainsari jasoko den, jatorriko postukoa ala xedeko postukoa.

109. 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, eta informazioa eman langileen ordezkaritzari.

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 legez ezarritakoa, hain zuzen.

110. artikulua. Zerbitzu-eginkizuna, proiektuak abiarazteko eta lanpostu bati bereziki esleitu gabe dauden eginkizun berezietan jarduteko.

1. Zerbitzu-eginkizuna baldin bada izaera bereziko atazak eta dagokion gobernu-organoak onartutako programak, proiektuak edo planak egiteko edo lanpostu bati bereziki esleitu gabeko funtzio berezietan jarduteko, bi urte iraungo du, gehienez, eta bi urte gehiago luza daiteke. Deialdia egin duen administrazioak hauek zehaztuko ditu: agindutako funtzioak, hornitzeko baldintzak eta ordainsariak.

   Deialdia, hura justifikatzen duten ataza bereziak, programak, proiektuak eta planak publikoak izango dira, orobat ordainsariak.

2. Funtzionarioak ordainsari hauek jasoko ditu: proiektua onartu duen gobernu-organoaren erabakian ezarri direnak agindutako funtzioak betetzeko.

111. artikulua. Zerbitzu-eginkizunak amaitzeko arrazoiak.

Lanpostuak 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 urgentziazko premia atzeraezinak 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.

f) Zerbitzu-eginkizunetarako emandako epea amaitzea.

112. artikulua. Giza baliabideen berresleipena.

1. Lanposturen bat ezabatuz gero enplegu publikoa antolatzeko plan bat aplikatzearen ondorioz, karrerako funtzionarioei eta langile lan-kontratudun finkoei beste lanposturen bat emango zaie destinotzat, giza baliabideak berresleitzeko prozeduraren bidez eman ere. Giza baliabideen berresleipenaren bitartez eskuratutako lanposturako adskripzioa behin betikoa izango da.

2. Berresleipenak bizilekua aldatzea dakarrenean, eragindako langileek kalte-ordainerako eskubidea izango dute, gaiari buruzko arauetan ezarritakoa.

3. Euskal administrazio publikoek irizpide objektiboekin arautuko dute bere langileak berresleitzeko prozedura, langileen esperientzia, prestakuntza eta kualifikazioa kontuan hartuta. Berrorientazio profesionalerako proiektuak definitu ahalko dira, beste eremu funtzional batzuetako edo Administrazioko beste sektore batzuetako postuetan jarduteko. Era berean, berresleipena aldi baterako izan daiteke, administrazio bakoitzaren beharrizanen arabera.

113. artikulua. Giza baliabideen birbanatzea.

1. Giza baliabideen birbanatzea enplegu publikoa antolatzeko plan baten edo neurri zehatz batzuen ondoriozkoa izango da, eta behar bezala arrazoitua egongo da. Enplegu publikoaren eskumena duen organoaren ekimenez, lanpostu ez-berezituetara adskribatutako funtzionarioak edo langile lan-kontratudun finkoak eraman daitezke, interesdunari entzun eta gero, antzeko ezaugarriak dituzten beste lanpostu huts batzuetara; betiere, zerbitzu-beharrak direla eta edo erakundeko giza baliabideak optimizatze aldera. Horretarako, antzeko lanpostutzat hartzen dira lanpostuen monografietan pareko funtzioak izendatuta dituztenak, hornikuntzari dagokionez antzekoak direnak eta, hasieran betetzen zen lanpostuarekin konparatuta, jasotako ordainsarietan ehuneko hamarreko alderik ez daukatenak, ez gora eta ez behera.

   Giza baliabideen birbanatzearen bitartez esleitutako postuak ez du ekarriko udalerriz aldatzea, salbu eta eragindako pertsona ados dagoenean. Nolanahi ere, karrerako funtzionarioari edo langile lan-kontratudun finkoari bizilekua aldatzen badiote zerbitzuen birbanaketaren ondorioz, eskubidea izango du kalte-ordainak jasotzeko, gaiari buruzko arauetan kontzeptu horrengatik ezartzen direnak.

2. Eragindako langileak zer adskripzio-mota zuen aurreko postuan, hori bera izango du berrian.

3. 98.6. artikuluak aipatutako urteen zenbaketa hemendik hasiko da: karrerako funtzionarioa edo langile lan-kontratudun finkoa behin betiko sartu zenetik giza baliabideen birbanatzea aplikatu baino lehen betetzen zuen lanpostura.

VI. KAPITULUA. Funtzionario publikoen mugikortasuna.

114.- artikulua. Genero-indarkeriagatiko edo lan- edo sexu-jazarpenarengatiko mugikortasuna.

1. Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeek, ordura arte lanean ziharduten udalerrian zuten lanpostua utzi behar dutenean, dagokien babesa edo gizarte-laguntza integrala benetan jaso dezaten, eskubidea izango dute beste lanpostu batera aldatzeko. Lanpostu hori emakumearen kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde edo kategoria profesionalekoa izango da, aurreko lanpostuaren antzeko ezaugarriak izango ditu, eta ez du zertan izan bete beharreko lanpostu huts. Administrazio publiko eskudunak, edonola ere, udalerri berean edo interesdunak berariaz eskatutako udalerrietan hutsik dauden lanpostuen berri eman beharko dio emakumeari.

   Lekualdaketa hori nahitaezko lekualdaketatzat joko da.

2. Genero-indarkeriarekin zerikusia duten jarduketa eta prozeduretan biktimen intimitatea babestuko da; batez ere, haren datu pertsonalak, haren ondorengoenak eta haren zaintza edo babespean den beste edozeinenak.

3. Euskal administrazio publikoek hitzarmenak egin ditzakete elkarren artean, mugikortasuna bermatzeko artikulu honetan jasotako kasuetan.

4. Euskal administrazio publikoek aurrekoen pareko neurriak hartu ahal izango dituzte lan- edo sexu-jazarpenaren biktima diren emakumeentzat.

115. 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 lanbide-talde edo talde 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.

116. 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, 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.

117. artikulua. Nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapenaren ondoriozko mugikortasuna.

1. Nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapena jaso duen funtzionarioa kenduko egingo dute diziplina-prozeduraren xedeko gertaerak egin zituen unean betetzen zuen lanpostutik, eta, zehapena betetzen hasten

denean, bere kidego edo eskalako edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanpostu batera 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 lekualdaketaren diziplina-zehapena aplikatu aurretik betetzen zuen lanpostura, baldin eta haren titularra bada.

118. 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 eskakizunak 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 prestaturiko analisiarekin bat etorrita, hala badagokio, 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 arauek 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 batzuen zerbitzuko administrazio-egoeran geratuko dira.

   b) Xede-administrazioan integratuko dira, eta karrera profesionala egin eta lanpostuak hornitzeko prozeduretan parte hartu ahal izango dute, gainerako langileen baldintza berberetan.

   c) Lehiaketaren bitartez lortutako lanpostua kenduz gero edo 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 erabakitzeko 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-administraziora, 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 deklaratuko dituzte norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian, xede-administrazioan zerbitzu aktiboan egoteari utzi eta hurrengo egunetik aurrerako ondorioekin.

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 badituzte.

IX. TITULUA
ORDAINSARI-SISTEMA EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAN

119. artikulua. Ordainsari-sistemaren printzipio eta betekizun orokorrak.

1. Euskal administrazio publikoetako ordainsari-sistemak honako printzipio hauek izango ditu:

   a) Euskal enplegatu publikoen ordainsarien nahikotasuna, zerbitzu publikoa izan dadin enplegatu horien funtzio esklusiboa. Era berean, ordainsariak ondo egokituko zaizkie lanpostu bakoitzaren erantzukizunei, funtzioei, atazak betetzeari eta jardunari.

   b) Ordainsarien iraunkortasuna, dauden baliabide publikoen arabera.

   c) Gizonen eta emakumeen arteko ordainsari-berdintasuna.

   d) Egindako jardunarekiko lotura, ordainsari-osagai aldakorrak sartuta, helburu ebaluagarriak betetzeari lotuak.

   e) Euskal enplegatu publiko guztien ordainsarien gardentasuna eta publikotasuna (ordainsari aldakorrak eta produktibitate eta helburuengatik ezarritakoak barne), helburu izanik herritarrek une oro jakin ahal izatea jasotzen diren ordainsari horiek zenbatekoak diren eta nola banatzen diren.

   f) Ordainsari-sistema negoziazio kolektiboko gai gisa onartzea, lege honek aurreikusitako moduan.

2. Euskal administrazio publikoen aurrekontu-arauetan ezarriko dira funtzionarioen oinarrizko 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. Langile lan-kontratudunek, berriz, aplikatzekoa zaien hitzarmenean jasotako ordainsari-kontzeptuen arabera jasoko dituzte ordainsariak, zeinak titulu honetan ezarritako printzipio eta arauetara egokituko baitira, betiere, lan-legeriaren eskakizunen arabera egin beharreko aldaketekin.

4. Lanpostu jakin baterako ordainsari-kontzeptuen multzoari dagokion guztizko kopurua da urteko lanaldiaren egiazko betetzea saritzen duen diru-hartukizuna.

   Arauzko lanaldia eta enplegatu publikoak benetan egindako lanaldia bat ez badatoz eta hori ez bada justifikatzen, hartzekoak murriztuko dira proportzionalki, hargatik eragotzi gabe egoera horren ondoriozko diziplina-erantzukizuna, hala badagokio.

5. Administrazio publikoek sustatutako gizarte-ekintzako programetan aurreikusitako dirulaguntzak jaso ahal izango dituzte enplegatu publikoek, betiere, horietan ezartzen diren betekizunak eta baldintzak betetzen badituzte.

6. Ezin izango da partaidetzarik izan ez tributuetan ez euskal administrazio publikoen beste inolako diru-sarreretan, emandako edozein zerbitzuren ordain gisa, eta, era berean, ezin izango da inolako saririk edo partaidetzarik izan isunetan, ezta arauen arabera zerbitzuei atxikita egonda ere.

120. artikulua. Funtzionarioen ordainsari-sistema.

Euskal administrazio publikoek kontzeptu hauen arabera ordainduko diete lana funtzionarioei:

a) Oinarrizko ordainsariak.

b) Ordainsari osagarriak.

c) Aparteko ordainsariak.

d) Ordainsari geroratuak.

121. artikulua. Oinarrizko ordainsariak.

1. Oinarrizko ordainsaritzat jotzen dira honako ordainsari-kontzeptu hauek:

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 egin badu lan segidan, eskubidea izango du aurreko talde edo azpitaldeetan sortutako hirurtekoak jasotzen jarraitzeko.

c) Aparteko ordainsarien soldata- eta hirurteko-osagaiak.

2. Hirurtekoak osatzerakoan, aintzat hartuko dira:

   a) Edozein administrazio 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 nahitaezko prestazio pertsonaltzat jotzen diren zerbitzuak.
   b) Europar Batasuneko estatuetako administrazio publikoetan emandako zerbitzuak, baita Europar Batasunak sinatu eta Espainiak berretsitako nazioarteko itunen bidez langileen zirkulazio librea aplikatzen duten estatuetako administrazio publikoetan emandakoak ere.

3. Funtzionarioak lanbide-sailkapeneko talde edo azpitalde bati dion atxikipena aldatzen badu hirurtekoa bete aurretik, hor emandako denbora-zatia talde edo azpitalde berrian emandako zerbitzalditzat hartuko da.

4. Denbora-epeak ezin izango dira behin baino gehiagotan zenbatu, ezta funtzionarioak aldi berean zerbitzu bat baino gehiago eman baditu ere, administrazio bereko sektore batean edo gehiagotan edo beste administrazio publiko batzuetan.

122. artikulua. Ordainsari osagarriak.

1. Ordainsari osagarrien bidez, honako hauek ordaintzen dira: betetako lanpostuaren ezaugarriak, karrera profesionalean edo jardunean egindako aurrerabidea, eta errendimendua edo lortutako emaitzak, lanpostuari esleitutako funtzio, erantzukizun eta zereginak betetzerakoan. Halaber, ordainsari osagarriak dira aparteko zerbitzuengatiko haborokinak ere, artikulu 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: lanpostu bakoitzaren baldintzak ordaintzen ditu, eta bi zatitan bana daiteke, destino-osagarria eta berariazko osagarria.

      1. Destino-osagarria, urtero finkatuko baitzaio zenbatekoa autonomia-erkidegoaren aurrekontu orokorretan, betetzen den lanpostuari dagokiona da, erantzukizun-maila hierarkikoen egituraren araberakoa. Egitura hori administrazio publiko bakoitzak ezartzen du bere antolaketa-ahalen arabera.

         Destino-osagarriaren maila izendatzearen ondorioetarako, kontuan hartuko dira alderdi hauek: eskatutako titulazio-maila; lanpostuaren hierarkia- edo funtzio-harremanak eskatutako koordinazio-maila; erabakiak zein neurriak hartzerakoan izan behar den erantzukizuna, ekimena eta autonomia, eta lanpostuari dagozkion eginkizunak modu egokian garatzeko nahitaez prozesatu behar den informazioaren zailtasun-maila.

      2. Berariazko osagarria: kontrako arau edo itunik ezean, bakarra izango da esleitua duen lanpostu bakoitzerako. Osagarri horrek hauek ordaintzen ditu: lanpostu bakoitzaren berariazko baldintzak, aintzat hartuta zailtasun tekniko berezia, erantzukizuna, dedikazioa, nekagarritasuna edo arriskua, bai eta lanpostuaren beste edozein baldintza ere.

         Bateraezintasunaren faktorearengatiko zenbateko espezifiko bat ezarri ahalko da, baldin eta lanpostu jakin batzuetan jarduteak zerbitzu publikoarekiko erabateko dedikazioa eskatzen badu.

         Berariazko osagarria inoiz ez da hartuko ordainsari finkatutzat; izan ere, osagarri hori jasotzeko, lanpostuan benetan zerbitzu ematen aritu behar da, hura baloratua izan zen baldintza berberetan.

         Euskal administrazio publikoek, hala badagokio, berariazko osagarria esleitu ahal izango diete euren erakundeko lanpostu guztiei.

         Lanpostuari dagokion osagarriaren zenbatekoak euskal administrazio publiko bakoitzaren aurrekontu-arauan ezarriko dira, administrazio publiko bakoitzaren gobernu-organoak horretarako

erregelamenduz ezarritako irizpideen arabera. Nolanahi ere, errespetatu egingo dira administrazio bakoitzak osagarri horiek esleitzean izan ditzakeen berezitasunak.
Enplegu publikoa antolatzeko tresna osagarrien bidez (lege honen 47. artikulua) zehaztu ahal izango da lehen aipatutakoen artean zein faktore hartuko diren kontuan lanpostuaren osagarriaren zenbatekoak finkatzerakoan.

b) Karrera profesionaleko osagarria, funtzionarioak lanean izandako aurrerabidea saritzeko, euskal administrazio publikoetan karrera profesionalaren sistema egituratzeko ezarrita dauden lanbide-garapeneko graduen arabera.

Sailkapen-talde edo -azpitaldearen araberako garapen profesionaleko gradu bakoitzari dagozkion ordainsarien kopuru zehatzaz denaz bezainbatean, euskal administrazio publikoen aurrekontu-arauetan zehaztuko da.

Karrera-osagarri hau bakarrik jaso daiteke: garapen profesionaleko azken gradu aitortuari dagokiona.

c) Kudeaketa-emaitzengatiko osagarria, edo produktibitatekoa, enplegatu publikoek lanpostuan izandako errendimendu berezia, ohiz kanpoko jarduera eta interesa edo ekimena ordaintzekoa. Aldagarria izango da, epe bakoitzerako zehaztutako helburuen betetze-mailaren araberakoa Ez da finkoa izango, ezta aldizkakoa ere, eta dagokion kudeaketa-unitatean helburuak aurrez ezarrita izatea eskatuko du, baita lortutako emaitzak objektiboki baloratzea ere, geroago, neurketan erabiliko diren adierazleak definitu ondoren.

Kontzeptu horrengatik ordaindu beharreko gehienezko zenbateko orokorrak dagokion aurrekontu-arauaren urtealdi bakoitzerako aurreikusi beharko dira.

Administrazio publiko bakoitzak erabakiko du osagarri hau esleitzeko sistema eta osagarriaren zenbateko zehatza.

d) Lanaldi arruntetik kanpo egindako aparteko zerbitzuengatiko haborokinak inoiz ez dira izango kopuruaren aldetik finkoak eta sortzapenaren aldetik periodikoak. Ez da halakorik jasoko berariazko osagarria dedikazio berezia haztatuta zehaztu zaien lanpostuetan.

Aparteko haborokinen zenbatekoa dagokion aurrekontu-arauan agertuko da, oro har, eta banan-banan zehaztuko da aparteko zerbitzuak egin direla egiaztatu eta gero. Emandako aparteko haborokinen zenbateko indibidualak publikoak izango dira.

3. Jaurlaritzak erregelamenduz ezarriko ditu ordainsari osagarriak zehazteko oinarrizko irizpideak.

4. Ordainsari osagarri horiek jasotzeak ez du eskubiderik sortuko funtzionarioak aurrerantzean ere osagarri horiek jasotzen jarraitzeko. Nolanahi ere, salbuespena izango da karrera profesionaleko osagarria jasotzea –garapen profesionala dela-eta aitortutako graduari dagokiona–, lege honek adierazten duen moduan.

5. Bateraezintasunaren faktoreari dagokion zenbatekoa zehazteko, kontuan izango da lanpostuen osagarrien zenbateko osoa.

123. artikulua. Aparteko ordainsariak.

1. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioek bi aparteko ordainsari izango dituzte urtean. Hauek hartuko ditu aparteko ordainsari bakoitzaren zenbatekoak: hileroko bat, oinarrizko ordainsariena eta ordainsari osagarri guztiena, salbu eta 122.2 artikuluaren c) eta d) apartatuetan aurreikusitakoak.

2. Lege honen aplikazio-eremuaren barruko administrazio publiko bakoitzak zehaztuko du zer hiletan jaso aparteko ordainsariak.

124.- artikulua. Zerbitzuagatiko kalte-ordainak.

1. Euskadiko administrazio publikoetako enplegatu publikoek eskubidea dute zerbitzuagatiko kalte-ordainak jasotzeko, erregelamenduz ezartzen den eran eta kasu hauetan:

   a) Udalerriz aldatzea dakarten lantoki aldaketak, betiere, horrek galera ekonomikoa sortzen badu. Ez da kalte-ordainik emango lantoki-aldaketa diziplina-zehapen bat aplikatzearen ondoriozkoa bada.

   b) Zerbitzuagatiko joan-etorriak.

   c) Prestakuntza- eta trebakuntza-ikastaroetara joatea, eskumena duen organoak baimenduta.

   d) Administrazioko kide anitzeko organoen eta sozietate publikoetako eta zuzenbide pribatuko sozietate publikoen administrazio-kontseiluen bileretara joatea, langileen hautaketa- eta hornikuntza-prozesuak edo lanbidean aritzeko edo jarduerak egiteko gainditu behar diren probak epaitzen dituzten epaimahaietan parte hartzea,

eta Administrazioaren prestakuntza-jardueretan laguntzea modu ez iraunkorrean eta ezohikoan.

e) Aholkularitza ematea langileen hautaketa- edo hornikuntza-prozesuak epaitzen dituzten epaimahaiei, edo haiei laguntza ematea zaintza edo sorospen materialeko zereginetan.

f) Destinoa atzerrian izatea.

2. Kalte-ordainak jasotzeko eskubidea beti egongo da gastua benetan gauzatzearen baldintzaren pean, eta funtzionarioak ez du kalte-ordainik jasoko, baldin eta edozein ordainsari-kontzepturen bidez ordaindu bazaio aurreko apartatuan adierazitako kasuak direla-eta. Gastua ordaintzeko erabili den zenbatekoa txikiagoa bada artikulu hau garatzeko emandako erregelamenduzko xedapenaren ondoriozko zenbatekoa baino, dagokion aldea ordainduko da.

3. Dagokion prozesurako deia egiten duen administrazioak ordainduko ditu beti hautaketako eta hornikuntzarako kide anitzeko organoetan parte hartzearen ondoriozko kalte-ordainak.

4. Inola ere ez da kalte-ordainik ordainduko kide anitzeko organo, administrazio kontseilu edo langileak hautatzeko edo hornitzeko proben epaimahai batean parte hartzea zuzenean lotuta badago betetzen den lanpostuaren egitekoekin.

125. artikulua. Langile lan-kontratudunen ordainsariak.

1. Langile lan-kontratudunen ordainsariak finkatzeko orduan, kontuan hartuko dira lan-arloko legeria, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa eta lan-kontratua, eta beti errespetatuko da enplegu publikoaren oinarrizko araudian ezarritakoa oinarrizko ordainsarien eta ordainsari osagarrien muga eta zenbatekoei buruz.

2. Bateraezintasunaren faktoreari dagokion ehunekoa zehazteko moduko ordainsari-egiturarik ez badago, maila edo ordainsari-kategoria bera edo antzekoa duten funtzionario publikoei dagokien ehunekoa aplikatuko da.

3. Langile lan-kontratudunen karrera profesionaleko osagarria, kasu bakoitzean aitortutako garapen profesionalaren graduaren arabera, administrazio eskumendun bakoitzak bere aurrekontu-arauan funtzionarioentzako ezarrita daukan osagarriaren zenbateko berekoa izango da.

126. artikulua. Zuzendaritza publiko profesionaleko postuetan diharduten langileen ordainsariak.

1. Euskal administrazio publikoetan zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostuak betetzen dituzten funtzionarioei lege honen 120. artikuluan ezarritako ordainsari-egituraren arabera ordainduko zaie. Beste administrazio publiko bateko karrerako funtzionario izatekotan, jatorriko administrazioan aitortuta daukan lanbide-garapeneko graduari dagokion karrerako osagarria jasoko du, baina, betiere, lanbide-garapeneko maila bererako destino administrazioan ezarritako zenbatekoa.

2. Goi-zuzendaritzako lan-harreman berezi baten bidez kontratatutako langileak badira, lan-kontratuan zehaztutako ordainsariak jasoko dituzte, funtzionarioek dituzten parekoak. Kalte-ordainen gainean hitzartzen diren klausulak ez dira handiagoak izango administrazio-izendapenaren bidez aukeratutako zuzendaritzako langile publiko profesionalentzat aurreikus daitezkeenak baino.

3. Zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostuak betetzen dituzten langileen ordainsarien ehuneko jakin bat aldakorra izan daiteke, kudeaketaren ondorioz lortutako emaitzaren araberakoa; ez da inola ere izango lanpostuaren ordainsarien guztizkoaren ehuneko bost baino gutxiago eta ehuneko hamabost baino gehiago (kanpoan utzita, hala badagokio, funtzionarioen karrera profesionaleko osagarria eta antzinatasuna).

127. artikulua. Praktiketako funtzionarioen ordainsariak.

1. Euskal administrazio publikoek ezarriko dituzte praktiketako funtzionarioen ordainsariak. Nolanahi ere, praktiketako funtzionarioek eskubidea dute honako hauek jasotzeko, gutxienez: sartu nahi duten kidego edo eskala sailkatuta dagoen azpitaldeari, taldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagozkion oinarrizko ordainsariak.

   Nolanahi ere, praktikak egiten badira lanpostu batean jardun bitartean, lanpostu horri dagozkion ordainsari osagarriak gehituko zaizkio aurreko zenbatekoari.

2. Hautaketa-prozesurako deia egin duen administrazioari dagokio ordainsariak praktiketako funtzionarioei ordaintzea.

   Salbuespenez, praktikak egiten badira deialdia egin duen administrazioaz bestelako baten lanpostu batean jardunda, lanpostua dagoen administrazioari dagokio ordainketa egitea, bi administrazio publikoek kontrakorik erabakitzen ez badute, behintzat.

3. Praktiketako funtzionario bat administrazio publiko berean bada karrerako funtzionario, bitarteko funtzionario edo langile lan-kontratudun, aukera izango du hautatzeko zer jaso nahi duen: praktiketako funtzionarioari dagozkion ordainsariak edo karrerako edo bitarteko funtzionario edo lan-kontratuduna izanda jasotzen zituenak. Horretarako, ezinbestekoa izango da praktiketarako baimena duen bitartean lanpostu berari lotuta egotea.

128. artikulua. Euskal Autonomia Erkidegotik kanpoko destinoetan zerbitzuak ematen dituzten funtzionarioen ordainsariak.

1. Euskal Autonomia Erkidegotik kanpoko destinoa duten funtzionarioei Autonomia Erkidegoan zerbitzuak ematen dituzten funtzionarioentzat ezarritako kontzeptu berberak ordainduk zaizkie.

2. Ordainsari osoa, hau da, funtzionarioaren taldeari, azpitaldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagokion soldataren eta soldata horretatik aparteko ordainsarietan sartutako zenbatekoaren batura, bai eta ordainsari osagarri finkoak eta aldizkakoak ere, modulu batez biderkatuko da. Modulu hori Gobernu Kontseiluak erabakiko du ekitaldi bakoitzerako, destinoko lekuan biltzen diren faktore diferentzialen arabera.

129. artikulua. Bitarteko funtzionarioen ordainsariak.

1. Bitarteko funtzionarioek hauek jasoko dituzte: adskribatuta dauden taldeari, azpitaldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagozkion oinarrizko ordainsariak eta aparteko ordainsariak. Halaber, izendapeneko modalitatearen araberako ordainsari osagarriak eta ordainsari geroratuak jasoko dituzte.

2. Hirurtekoak osatzeari eta sortzeari dagokionez, karrerako funtzionarioei aplikatuko zaizkien arau berberak aplikatuko zaizkie bitarteko funtzionarioei.

130. artikulua. Behin-behineko langileen ordainsariak.

1. Behin-behineko langileek hauek jasoko dituzte: diharduten lanpostuko ordainsariak, dagozkion lanpostu-zerrendetan zehaztutakoaren arabera, eta dagozkion ordainsari geroratuak.

2. Hirurtekoak osatzeari eta sortzeari dagokionez, karrerako funtzionarioei aplikatuko zaizkien arau berberak aplikatuko zaizkie behin-behineko langileei.

3. Behin-behineko langileek inoiz ezingo dute jaso aparteko haborokinik, ezta kudeaketan lortutako emaitzengatiko pizgarririk ere.

131. artikulua. Ordainsari geroratuak.

Ordainsari geroratuak dira ekarpen batzuk, euskal administrazio publikoek borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeei eginak, beren eremuan diharduten langileentzako pentsio- zein enplegu-planak edo aseguru-kontratu kolektiboak finantzatzekoak, erretiro-gertakizunaren estaldura ere barnean dela; betiere, dagozkion aurrekontu-arauetan ezarritako aurreikuspenen eta mugen arabera.

132. artikulua. Osagarri pertsonal iragankorrak.

1. Funtzionarioak osagarri pertsonal iragankorrak jaso ahal izango ditu kasu hauetan, baldin eta murrizketa gertatzen bada beren ordainsari finko eta periodikoen urteko zenbatekoan:

    a. Lanpostu baterako behin-behineko adskripzioa ematen zaionean, lehen betetzen zuen lanpostua ezabatu dela-eta lanpostutik kendu dutelako edo edukian gerora sortutako aldaketak direla-eta lanpostutik mugiarazi dutelako. Funtzionarioek osagarri iragankor bat jasoko dute, ordainsari-diferentziarengatik, harik eta parte har dezaketen lehenengo lehiaketa ebatzi arte edo beste lanpostu bat betetzen duten arte.

    b. Administrazioak lanpostu baten balorazioa aldatuz gero, lanpostu horren titularrak osagai iragankor bat jasoko du, diferentziarengatik, harik eta beste lanpostu bat betetzen duen arte.

    c. Transferentzia-prozesuen ondorioz, bestelako estatutu-araubidetan sartzearen ondorioz edo lege-mailako arau batek aurreikusitako gainerako kasuetan

2. Osagarri horiek aitortzeko, beti eman beharko da ebazpen indibidualizatu bat, eta osagarri horiek ezingo dira ez gehitu ez balioz handitu, non eta arau edo itun bat ez dagoen, berariaz zehazten duena horien gehikuntza edo balio-handitzea.

3. Inolaz ere ez dira sortuko osagarri pertsonal iragankorrak, administrazio publikoek beren eskumenen eremuan aurrekontu-neurriak aplikatzearen ondoriozkoak, baldin eta enplegatu publiko guztiei edo haien kolektibo jakin batzuei eragin, eta ordura arte jasotzen zituzten ordainsarien guztizkoa murriztea badakarte.

133. artikulua. Ordainsariak kentzea.

1. Enplegatu publikoek arrazoi justifikaturik gabe bete gabe utzi duten lanaldi-zatiak kenketa proportzionala eragingo du hartzekoetan. Hartzekoen kenketa horrek ez du zehapen-izaerarik izango, hargatik eragotzi gabe sor daitezkeen diziplina-erantzukizunak.

2. Greba-eskubidea baliatzen duten euskal enplegatu publikoek ez dute ez sorraraziko ezta jasoko ere egoera horretan egon diren denbora-tarte horri dagokion ordainsaririk; ordainsarietako kenketa horrek ez du inoiz zehapen-izaerarik izango, eta bakoitzari dagozkion gizarte-prestazioen araubidean ere ez du eraginik izango.

134. artikulua. Bidegabeko ordainketak.

1. Bidegabeko ordainketa bat osorik edo partez jasotzen duenak itzuli egin behar du, legez ezarritako prozedurei jarraikiz.

   Lege honen ondorioetarako, hau izango da bidegabeko ordainketa: akats materiala, aritmetikoa edo egitatezkoa dela-eta egiten dena, hots, administrazioarengandik kobratzeko eskubiderik ez duen pertsona bati egiten zaiona, edota hartzekodunaren eskubidea onartu zuen egintzan edo agirian zehaztutako zenbatekoa gainditzen 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.

135. artikulua. Ordainsarien sortzapena.

1. Benetan betetako zerbitzu-denborarekiko proportzioan kalkulatu eta ordainduko dira ordainsariak.

2. Ordainsariak mugaeguneratutako hilabete osoarekin sortu eta ordainduko dira, enplegatuak dagokion hilaren lehen egunean duen egoerari eta eskubideei erreparatuta. Salbuespen izango dira kasu hauek, zeinetan egunak aintzat hartuta kitatuko baitira:

   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) Ordainsarirako eskubiderik gabeko baimenaz baliatzeari ekiten zaion hilabetea, bai eta zerbitzu aktibotik bestelako administrazio-egoera batera benetan igarotzen den hilabetea ere.

   c) Zerbitzu aktiboari uzten zaion hilabetea. Salbuespena izango da funtzionarioen heriotza edo erretiroa, baldin eta funtzionarioen pentsio publikoen araubidean eskubidea sortu eta hurrengo hilabeteko lehenbiziko egunetik hilabete osoen arabera sortzen badira pentsioak.

3. Hirurtekoa bete eta hurrengo hileko lehen egunetik aurrera hasiko da hirurtekoaren zenbatekoaren sortzapena. Honela sortuko eta ordainduko dira hirurtekoak: funtzionarioa hirurtekoa osatzeko unean dagoen azpitalde, talde (hala badagokio) edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagokion balioarekin.

4. Aparteko ordainsarien sortzapena ordainsari horiek kobratu aurreko sei hilabeteetan gertatuko 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 iraupena.

6. Behin-behineko langileen ordainsariak izendapenaren ondorio-egunetik lanpostua benetan uzteko egunera arte sortuko dira.

X. TITULUA
FUNTZIONARIOEN ADMINISTRAZIO-EGOERAK EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN

136. artikulua. Funtzionarioen administrazio-egoerak. Irizpide orokorrak.

1. Karrerako funtzionarioak honako administrazio-egoera hauetakoren batean egongo dira:

   a) Zerbitzu aktiboa.

   b) Zerbitzu bereziak.

   c) Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan.

   d) Sektore publikoan zuzendaritzako langile publiko profesionalen zerbitzua ematea.

   e) Norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia.

   f) Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna.

   g) Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia.

   h) Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia.

   i) Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia.

   j) Indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzia.

   k) Borondatezko eszedentzia pizgarriduna.

   l) Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia.

   m) Destinoaren zain.

   n) Aldi baterako nahitaezko eszedentzia.

   ñ) Nahitaezko eszedentzia.

   o) Funtziogabetzea.

2. Zerbitzu aktiboaz bestelako administrazio-egoera guztiek haiek emateko ebazpenean zehazten den egunetik aurrera izango dituzte ondorioak.

3. Ezingo da borondatezko eszedentziarik eman, modalitate bakar batean ere, baldin eta funtzionarioek, erretiro arrunta hartzeko legezko adina igaro eta gero, borondatez luzatu badute zerbitzu aktiboa.

4. Funtzionarioei ez zaie zerbitzu aktiboa luzatuko, baldin eta, erretiro arrunta hartzeko adinera heltzean, borondatezko eszedentziako egoeraren batean badaude. 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. Aldaketa horiek Pertsonalaren Erregistroan jasoko dira. 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-hornikuntzako eta sustapen profesionaleko deialdietan parte hartu ahal izango dute.

7. Sorburu-administrazioak izapidetuko ditu beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko egoeran dauden funtzionarioen administrazio-egoeren aldaketak, funtzionario horiek administrazio horietan sartuta ez daudenean. Aldaketa horiek pertsonalaren erregistroan jasoko dira, eta, ondoren, xede-administrazioari jakinaraziko zaizkio.

137. artikulua. Zerbitzu aktiboa.

1. Karrerako 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 batean diharduenean, 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, jabetzeko epeak dirauen bitartean, hots, aurreko lanpostua uzten duenetik lanpostu berriaz jabetu arteko tartean.

c) Sektore publikoan zerbitzuak ematen dituenean, eta legezko xedapenez hala ezartzen denean.

d) Kasuan kasuko eskubideak direla-eta, opor edo baimenez baliatzen denean, aldi baterako ezintasun-egoeran dagoenean, edo arrisku-egoeran dagoenean haurdunaldian edo eradoskitze naturalean.

2. Zerbitzu aktiboan dagoen karrerako funtzionarioak funtzionario izaera horri datxezkion eskubide guztiak izango ditu, bai eta izaera horri lotutako eginbeharrak eta erantzukizunak ere. Lege honen arauak eta garapen-araudia bete beharko dituzte, eta lan egiten duten administrazio edo sektore publikoko erakundearen lan-baldintzak izango dituzte.

138. artikulua. Zerbitzu bereziak.

1. Karrerako funtzionarioa zerbitzu berezietan dagoela deklaratuko 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 erakunde 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 haien mendeko erakundeetako lanpostuetan edo karguetan jarduteko izendatzen dutenean, baldin eta, dagokion administrazio publikoak ezarritakoaren arabera, lanpostu edo kargu horiek goi-karguen administrazio-mailaren parekotzat jotzen badira.

d) Konstituzio Auzitegiaren, Herriaren Defendatzailearen, Arartekoaren zerbitzuei, Botere 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) Tokiko erakundeetan edo Ceuta eta Melilla hirietako legebiltzarretan edo hautetsi-karguan diharduenean, ordainsaria jasota eta arduraldi esklusiboan; erantzukizunezko eginkizunak betetzen dituenean udaletako goi-mailako edo zuzendaritzako organoetan, edo, toki-organoetako kide izanda, erreklamazio ekonomiko-administratiboak aztertzeko eta ebazteko erantzukizunezko eginkizunak dituenean.

i) Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiko edo autonomia-erkidegoetako justizia-kontseiluetako bokal izendatzen dutenean.

j) Organo konstituzionaletan nahiz Euskal Autonomia Erkidegoko edo beste edozein autonomia-erkidegotako estatutu-organoetan parte hartzeko hautatzen edo izendatzen dutenean, baita antzeko ezaugarriak dituen beste edozein kargutarako 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 kide edo Idazkaritza Nagusiko titular bihurtzen denean.

l) Konfiantzazkotzat edo aholkularitza politikokotzat berariaz kalifikatutako eginkizunak dituzten lanpostuak betetzen dituela-eta, behin-behineko langile izendatzen dutenean.

m) Nazioarteko edo nazioz gaindiko erakundeen zerbitzuko funtzionarioaren izaera hartzen duenean.

n) Honako hauen aholkulari izendatzen dutenean: Eusko Legebiltzarreko legebiltzar-taldeena, beste autonomia-erkidego batzuetako legebiltzarretakoena, batzar nagusietako batzarkide-taldeena, Kongresuko edo Senatuko legebiltzar-taldeena edo Europako Parlamentukoena.

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, hargatik eragotzi gabe funtzionario modura unean-unean aitortuta dituzten hirurtekoak jasotzeko eskubidea.

3. Funtzionarioak zerbitzuak ematen dizkion administrazioak ordainduko ditu zerbitzu berezietan dauden langileen hirurtekoei dagozkien ordainsariak. Salbuespen modura, langileek aitortuta dauzkaten hirurtekoengatiko ordainsariak legez ezin direnean aurrekontuen kontura jaso, zerbitzu berezien egoera deklaratu duen administrazio edo erakunde publikoak egingo du ordainketa.

4. Zerbitzu berezien egoeran ematen den 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 lanpostuaren erreserbarako. Administrazioak bermatu behar du funtzionarioak zerbitzu aktibora itzuliko direla, finkatuta dituzten eskubideen arabera eta dagokien administrazio publikoan indarrean den administrazio-karrerako sistemarekin bat etorriz.

6. Karrerako funtzionarioek, kargua uzten dutenetik aurrera, hogeita hamar egun natural izango dituzte zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko, eta, hala egin ezean, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian deklaratuko dituzte, ofizioz, eta egoera horretan iraun beharko dute gutxienez bi urte jarraikiz, 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 berezien egoera ofizioz deklaratuko da zerbitzu berezietara igarotzea eragiten duen egoera administrazio edo erakunde publiko beraren barruan sortzen denean. Gainerako kasuetan, interesdun funtzionarioek eskatuta deklaratuko da, egoera egiaztatu eta gero.

10. Deklarazioa eraginkorra izango da hura eragiten duen egoera gertatzen den egunetik aurrera.

11. Zerbitzu berezien egoeran deklaratu dituzten karrerako funtzionarioek ez dute inolako kalterik izango sustapen profesionalerako eskubidean honako hauengatik: goi-kargudun, botere judizialeko kide edo beste konstituzio- edo estatutu-organoren bateko kide izendatu dutelako; alkate aukeratu dutelako, ordainduta eta dedikazio esklusiboarekin, edo diputazioetako, uharte-kontseiluetako edo -kabildoetako presidente, Gorte Nagusietako diputatu edo senatari, Eusko Legebiltzarreko kide edo autonomia-erkidegoetako biltzar legegileetako kide, Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoko edo pareko izaera eta eginkizunak dituen kontsulta-organo bateko bokal, 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.

139. artikulua. Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan.

1. Karrerako funtzionarioak beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko egoeran deklaratuko dira honako kasu hauetan:

    a) Beste administrazio publiko batean lanpostu bat lortzen dutenean lehiaketa nahiz izendapen askeko prozeduren bidez.

b) Transferentzia-prozesuen ondorioz edo iristen diren administrazioaren 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 antolatzeko plan batetik abiatutako hitzarmen baten ondorio izango baitira.

2. Administrazioak bermatu behar du funtzionarioak zerbitzu aktibora itzuliko direla, finkatuta dituzten eskubideen arabera eta dagokien administrazio publikoan indarrean den administrazio-karrerako sistemarekin bat etorriz.

3. Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko egoeran dauden funtzionarioek funtzionario izaerari eutsiko diote sorburu-administrazioan, lanpostu- eta destino-erreserbarik gabe, eta benetako 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 batzuen zerbitzuko egoeratik sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzen diren funtzionarioek aitorpen profesionala lortuko dute, karrera profesionalaren sisteman lortutako aurrerapausoei eta ordainsarien mailari dagozkion ondorioei dagokienez; betiere, euskal administrazio publikoen arteko mugikortasuna sustatzeko sinatutako hitzarmenetan eta gainerako lankidetza-baliabideetan aurreikusitako prozeduraren arabera. Halako hitzarmenik edo baliabiderik ezean, funtzionarioa itzuli den administrazio edo erakunde publikoak egin beharko du aitorpen hori.

6. Funtzionarioa transferentzia-prozesuen ondorioz igarotzen bada beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko egoerara, egoera hori ofizioz deklaratuko da; gainerako kasuetan, interesa duen funtzionarioak eskatuta deklaratuko da.

7. Xede-administrazio publikoan kargua utzi, eta hogeita hamar egun naturaleko epean egin beharko da sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzeko eskabidea. Hala egin ezean, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, ofizioz, eta egoera horretan iraun beharko dute gutxienez bi urte jarraikiz, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

Nolanahi ere, kargu-uzte hori baldin badagokie beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko administrazio-egoerako funtzionario izaki izendapen askeko lanpostu batean diharduten ei, zerbitzu aktibora itzultzeko egoerak eta baldintzak lege honen 118.5.d) artikuluan aurreikusitakoari egokituko zaizkio.

8. Lege honetan lanpostuak hornitzeko aurreikusitako sistemen bidez lanpostu bat lortzearen ondorioz beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko administrazio-egoeran dauden euskal enplegatu publikoek eskubidea izango dute sorburu-administrazioak lanpostuak hornitzeko egiten dituen deialdietan parte hartzeko.

9. Funtzionario publikoak transferentzia- edo mugikortasun-prozesuren baten objektu direnean artikulu honen 1. apartatuaren b) eta c) letretan aurreikusitako kasuetan, guztiz integratuko dira xede-administrazioan, eta zerbitzu aktiboan egongo dira bertan. Lortuta daukaten karrera-mailari datxezkion eskubide ekonomikoak aitortuko zaizkie; era berean, sorburu-administrazioko eskubide guztiak mantenduko dituzte, bertan zerbitzu aktiboan baleude bezala.

   Euskal administrazio publikoek, funtzionario transferituak administrazio horietako funtzionario gisa hartu behar dituztenean, errespetatu egin beharko dute sorburuko kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko 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.

140. artikulua. Sektore publikoan zuzendaritzako langile publiko profesionalen zerbitzuak ematea.

1. Lege honen 39. artikuluan aurreikusitakoaren arabera sektore publikoko zuzendaritza-postuetan diharduten karrerako funtzionarioak sektore publikoan zuzendaritzako langile publiko profesionalen zerbitzuak emateko egoerara igaroko dira, salbu eta zerbitzu berezietako egoeran deklaratzen badituzte lege honen 138.1 artikuluko h) eta ñ) apartatuek aurreikusitakoaren arabera.

2. Sektore publikoan zuzendaritzako langile publiko profesional modura zerbitzuak emateko egoeran dauden karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute egoera horretan izan aurretik edo egoera horretan daudela lortutako lanpostuaren erreserbarako. Lanpostu horien titulartasuna lehiaketa bidez edo karrerako funtzionariotzara iristeko dagokion prozesuaren ondorengo destino-esleipenaren bidez lortua izango da. 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 publikoan zuzendaritzako langile publiko profesionalen zerbitzuak emateko egoeran dauden funtzionarioek eutsi egingo diote jatorriko administrazioko karrerako funtzionario izateari.

4. Sektore publikoan zuzendaritzako langile publiko profesionalen zerbitzuak emateko egoera eta gero, sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzen diren funtzionarioek aitorpen profesionala lortuko dute, karrera profesionalaren sisteman lortutako aurrerapausoei eta ordainsarien mailari dagozkion ondorioei dagokienez, betiere, administrazioen arteko mugikortasunerako neurriak ezartzen dituzten hitzarmenetan eta gainerako lankidetza-baliabideetan aurreikusitakoaren arabera.

   Halako hitzarmenik edo baliabiderik ezean, funtzionarioa itzuli den administrazio edo erakunde publikoak egin beharko du aitorpen hori.

   Egoera horretan emandako zerbitzaldia sorburu-administrazioan emandako zerbitzalditzat joko da antzinatasunaren eta karrera profesionalaren ondorioetarako.

5. Funtzionario publikoek, sektore publikoan zuzendaritzako langile publiko profesionalen zerbitzuak emateko egoeran izan arren, mantendu egingo dute sorburu-administrazioak lanpostuak hornitzeko egiten dituen deialdietan parte hartzeko eskubidea.

6. Sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzeko eskabidea hogeita hamar egun naturaleko epean egin beharko da, xedeko administrazio publikoan kargua uzten denetik, eta, hala egin ezean, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, ofizioz, eta egoera horretan iraun beharko dute gutxienez bi urte jarraikiz, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

141. artikulua. Norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia.

1. Karrerako funtzionarioek norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia eskuratu ahal izango dute, baldin eta administrazio publikoren batean edo sektore publikoan benetako zerbitzuak eman badituzte, jarraian, aurreko bi urteetan gutxienez. Gutxienez bi urte jarraikiz egon beharko dute egoera horretan itzultzea eskatzeko. Behin 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. Aldiz, funtziogabetze irmoaren aldia ez da zenbatuko.

2. Alde batek eskatuta deklaratuko 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 deklaratuko da, ofizioz, baldin eta, zerbitzu aktiboaz bestelako egoera batera igarotzea ekarri zuen arrazoia amaitutakoan, interesdunak ez badu zerbitzu aktibora itzultzeko eskatzen ezarritako epean.

4. Norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian daudenek ez diote postu-erreserbari eutsiko, ez dute ordainsaririk sorraraziko, eta egoera horretan emandako denbora ez zaie karrera profesionalaren eta hirurtekoen ondorioetarako, ezta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako ere.

5. Funtzionarioek norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian jarraituko dute, baldin eta, egoera horretan daudela, zerbitzu aktibora itzultzea eskatzen badute, baina halakorik lortzen ez badute lanpostu hutsik ez dagoelako.

142. artikulua. Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna.

1. Karrerako funtzionarioek borondatezko eszedentzia lanpostu-erreserbaduna eskatu ahal izango dute. Horretarako, gutxienez aurreko

hiru urteetan jardun behar izan dute funtzionario modura zerbitzuak ematen administrazio publikoren batean edo sektore publikoan. Eszedentzia horren iraupena, berriz, sei hilabete eta urtebete bitartekoa izango da. Kasu horretan, ezin izango da beste eskaerarik egin harik eta benetako hiru zerbitzu-urte metatu arte, eszedentziaz baliatzeko aldia amaitzen denetik aurrera.

Epe horiek zenbatzeko, benetako zerbitzu-urtetzat joko dira egoera hauetakoren batean ematen direnak: zerbitzu berezietan, destinoaren zain, familiartekoak zaintzeko eszedentzian, genero-indarkeriagatiko eszedentzian, indarkeria terroristagatiko eszedentzian, aldi baterako nahitaezko eszedentzian eta nahitaezko eszedentzian. Aldiz, funtziogabetze irmoaren aldia ez da zenbatuko.

2. Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna zerbitzuaren aldian aldiko premien mende egongo da. Eszedentzia hori ukatuz gero, arrazoiak adierazi beharko dira. Funtzionarioaren aurka diziplina-espedientea hasita dagoenean edo hark zehapen bat bete behar duenean, ezingo da eszedentzia hori deklaratu. Halaber, ezin izango da deklaratu, baldin eta enplegu publikoa antolatzeko plan bat badago onartuta, eta plan horrek badakar lanpostuak murriztea edo kentzea, aldi baterako edo behin betiko.

3. Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbadunean daudenek ez dute ordainsaririk sorraraziko, eta egoera horretan emandako denbora ez zaie aintzat hartuko karrera profesionalaren eta hirurtekoen ondorioetarako, ezta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideetarako ere.

4. Karrerako funtzionarioek, eszedentziaren epealdia amaitutakoan, hogeita hamar egun natural izango dituzte zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko. Hala egin ezean, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, ofizioz, eta egoera horretan iraun beharko dute gutxienez bi urte jarraikiz, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

5. Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbadunak dirauen bitartean, ezingo dute bestelako lanposturik bete sektore publikoan, ez funtzionario-harremanaren bidez, ez kontratu-harremanaren bidez (izan lan- kontratua, izan administrazio-kontratua). Ildo beretik, ezin izango dute jardun ez behin-behineko langileen modura, ez zuzendaritzako langile publiko profesional modura.

143. artikulua. Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia.

1. Karrerako funtzionarioari familia elkartzeko borondatezko eszedentzia eman ahal izango zaio, baldin eta ezkontideak zein izatezko bizikideak beste udalerri 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 mendeko 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 hori alderdi-eskariz emango da, eta, gutxienez, bi urte iraungo du.

3. Familia elkartzeko borondatezko eszedentzian deklaratzeko, ez da beharrezkoa izango aurrez benetan zerbitzuak eman izana administrazio publikoan.

4. Familia elkartzeko borondatezko eszedentziak ez du lanpostu-erreserbarik ekarriko. Egoera horretan, ez da ordainsaririk sorraraziko, eta eszedentzian emandako denbora ez da aintzat hartuko karrera profesionalaren eta hirurtekoen ondorioetarako, ezta Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako ere.

5. Familia elkartzeko borondatezko eszedentziaren epealdia amaitutakoan, hogeita hamar egun natural izango dituzte karrerako funtzionarioek zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko. Hala egin ezean, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, ofizioz, eta egoera horretan iraun beharko dute gutxienez bi urte jarraikiz, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

144. artikulua. Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia.

1. Karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute gehienez ere hiru urteko eszedentzia hartzeko seme edo alaba bakoitza zaintzeko, izan norberak edukitako seme edo alaba, izan adopzioan edo harreran 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-aldi bakarra izango da kausatzaile bakoitzeko, eta, zatituta hartu ahal izango da, zerbitzuaren beharrekin bat etorriz gero. 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, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaria egin eta gero. Hala egin ezean, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, ofizioz, eta egoera horretan iraun beharko dute gutxienez bi urte jarraikiz, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

7. Egoera horretako denboran jarduera ordaindutan arituz gero, administrazio publikoen zerbitzuko langileei aplikatzen zaien bateraezintasun-araubidea bete beharko da, eta ariketa horrek ezingo du galarazi edo oztopatu seme-alaben edo senitartekoaren zaintza.

145. artikulua. Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia.

1. Genero-indarkeriaren biktima diren emakumezko funtzionarioek eszedentzia eskatzeko eskubidea izango dute, beren burua babesteko edo gizarte-laguntza integraleko eskubideaz baliatzeko. Horretarako, ez da beharrezkoa izango aurrez zerbitzuak eman izana gutxieneko denbora batez, eta ez da eskatuko eszedentzian epe jakin batean jarraitzea.

2. Eszedentziako lehen sei hilabeteetan, emakumezko funtzionarioek eskubidea izango dute eszedentzia hartu aurretik betetzen zuten lanpostuaren erreserbarako; denbora-tarte hori, 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 hilabeteka luzatu ahal izango da (gehienez ere, hemezortzi hilabete), eta goian adierazitako ondorio berberak izango ditu horrek.

3. Eszedentzia honetako lehenengo sei hilabeteetan, ordainsariak osorik jasotzeko eskubidea izango du funtzionarioak, eta, hala badagokio, bai eta ardurapean dituen seme-alabengatiko familia-prestazioak jasotzeko eskubidea ere. Hurrengo sei hilabeteetan, berriz, oinarrizko ordainsariak eta hirurtekoak jasoko ditu.

4. Zerbitzu aktibora itzultzea interesdunak aldez aurretik eskatuta egingo da.

146. artikulua. Indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzia.

1. Terrorismoaren Biktimei Aitorpena eta Erreparazioa egiteko ekainaren 19ko 4/2008 Legearen 24. artikuluan adierazitako karrerako funtzionarioek eszedentzia berezi bat hartzeko eskubidea izango dute beren burua babesteko edo laguntza jasotzeko, ekintza terroristen biktima izan badira (kalte pertsonal psikiko eta psikofisikoen biktima edo oso mehatxu larrien biktima). Horretarako, ez da beharrezkoa izango gutxieneko denbora bat eman izana aurrez zerbitzuan, eta ez da eskatuko eszedentzian epe jakin batean jarraitzea.

2. Eszedentzia horretako lehen sei hilabeteetan, lanpostua eta destinoa erreserbatzeko eskubidea izango dute, eta denbora-tarte hori aintzat hartuko da antzinatasunerako, karrera profesionalerako eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideetarako. Epe hori hiru hilabeteka luzatu ahal izango da (gehienez ere, hemezortzi hilabete), eta goian adierazitako ondorio berberak izango ditu horrek.

3. Eszedentzia hartu eta lehenengo sei hilabeteetan, oso-osorik sorraraziko dira eszedentzia hartu arte sorrarazten ziren ordainsariak. Hurrengo sei hilabeteetan, berriz, oinarrizko ordainsariak eta hirurtekoak jasoko dira.

4. Zerbitzu aktibora itzultzea interesdunak aldez aurretik eskatuta egingo da.

147. artikulua. Borondatezko eszedentzia pizgarriduna.

1. Enplegu publikoa antolatzeko planak aplikatzearen ondorioz, karrerako funtzionarioa baldin badago lege honen 112. artikuluak aipatzen duen giza baliabideen berresleipen-prozesuan, borondatezko eszedentzia pizgarriduneko egoeran deklaratu ahal izango da, aldez aurretik hala eskatzen badu bere borondatez.

   Era berean, eta aurrez hala eskatuz gero, egoera horretara igaro ahal izango dira enplegu publikoa antolatzeko programa horiek aplikatzearen ondorioz destinoaren zain edo nahitaezko eszedentzian dauden funtzionarioak.

2. Borondatezko eszedentzia pizgarriduna bost urterako eskatu ahal izango da; denbora horretan, ezin izango da lanposturik bete sektore publikoan, ez funtzionario-harremanaren bidez, ez kontratu-harremanaren bidez (izan lan-kontratua, izan administrazio-kontratua). Ildo beretik, ezin izango da lan egin, ez behin-behineko langile modura, ez zuzendaritzako langile publiko profesional modura.

3. Karrerako funtzionarioek, borondatezko eszedentzia pizgarridunaren epealdia amaitutakoan, hogeita hamar egun natural izango dituzte zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko. Hala egin ezean, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, ofizioz, eta egoera horretan iraun beharko dute gutxienez bi urte jarraikiz, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

4. Borondatezko eszedentzia pizgarridunean dauden funtzionarioek ezin badute zerbitzu aktibora itzuli lanpostu hutsik ez dagoelako, egoera horretan jarraituko dute harik eta lanposturen bat hutsik geratzen den arte.

5. Borondatezko eszedentzia pizgarridunera igarotzen direnek eskubidea izango dute oinarrizko ordainsarien eta ordainsari osagarrien hileroko bat jasotzeko (kudeaketa-helburuei eta aparteko haborokinei dagozkien ordainsariak salbu), bai eta lanean emandako azken lanpostuan sorrarazitako aparteko ordainsarien zati proportzionala jasotzeko ere,

zerbitzuan benetan emandako urte bakoitzeko (gehienez ere, hogeita lau hileroko).

6. Eszedentzia honek ez du ekarriko lanpostu- eta destino- erreserbarik, eta bertan emandako denbora ez da zenbatuko karrera profesionalaren eta hirurtekoen ondorioetarako, ezta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako ere.

7. Borondatezko eszedentzia pizgarridunean dauden funtzionarioek uko egin ahal izango diote eszedentzia hori baliatzeari, baina jasotako ordainsariaren zati proportzionala itzultzeko obligazioa izango dute.

148. artikulua. Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia.

1. Karrerako funtzionarioek sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia hartu ahalko dute, baldin eta zerbitzu aktiboan badaude —hala karrerako edo bitarteko funtzionario moduan, nola estatutupeko finko edo aldi baterako moduan — beste kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde batean, edo langile lan-kontratudun finko edo aldi baterako moduan, edozein administrazio publikotan —non eta dagokien bateragarritasuna lortu ez duten—, edo sektore publikoko erakundeetan zerbitzuak ematen hasten badira eta ez badagokie beste egoera batean geratzea.

2. Eszedentzia ofizioz emango 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 deklaratuko da eszedentzia.

3. Karrerako funtzionarioek egoera horretan jarraitu ahal izango dute egoera hori eragin zuen zerbitzu-harremanak dirauen bitartean.

4. Karrerako funtzionarioek, kargua uzteko datatik aurrera, hogeita hamar egun natural izango dituzte zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko. Hala egin ezean, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, ofizioz, eta egoera horretan iraun beharko dute gutxienez bi urte jarraikiz, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

5. Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzian dauden karrerako funtzionarioek eutsi egingo diote karrerako funtzionarioaren izaerari sorburu-administrazioan, baina ez zaie erreserbatuko ez lanpostua, ez destinoa, eta benetako destinoa duten administrazio publikoaren araubidea aplikatuko zaie.

6. Administrazio publikoak erabakitzen badu bere sektore publikoan erakunde instrumental bat sortzea (lege honen 7. artikuluan araututakoak barne) edo funtzionarioak dagoeneko sortuta dagoen erakunde bati adskribatzea, sektore publikoan zerbitzuak emateko eszedentzia-egoerara bilduko dira bai erakunde horietara esleitzen diren karrerako funtzionarioak, bai programa espezifikoen 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.

7. Karrerako funtzionarioak zerbitzuan ari diren erakunde edo entitateak sektore publikotik kanpo geratzen direnean izaera aldatu zaielako, karrerako funtzionario horiek norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentziaren deklarazioaren ondorioetarako, eta ezin izango zaie exijitu sektore publikoan gutxieneko denbora bat egitea benetako zerbitzuak ematen.

Iraupen- eta itzultze-araubideari dagokionez, sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentziarako xedatutakoari jarraituko zaio.

149. artikulua. Destinoaren zain egotea.

1. Giza baliabideak berresleitzeko prozesu batek ukitutako karrerako funtzionarioak destinoaren zain egoteko egoeran deklaratuko dira.

2. Destinoaren zain dauden funtzionarioek honako hauek jasoko dituzte: oinarrizko ordainsariak; karrera profesionaleko osagarria edo, halakorik ezean, gradu pertsonal finkatuarena, eta egoera horretara pasatu aurreko lanpostuari dagokion lanpostuagatiko osagarriaren ehuneko berrogeita hamar.

3. Destinoaren zain dauden karrerako funtzionarioak 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 artikulu honen laugarren paragrafoan aurreikusitako epearen zenbaketa.

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 konpetentzia profesionalak indartzeko.

4. Destinoaren zain, gehienez, urtebete egon ahal dira, eta, epealdi hori igaro ondoren, nahitaezko eszedentziara igaroko dira.

5. Gainerako ondorioei dagokienez, egoera horretan egotea eta zerbitzu aktiboan egotea parekoak dira.

150. artikulua. Aldi baterako nahitaezko eszedentzia.

1. Karrerako funtzionarioak aldi baterako nahitaezko eszedentziara igaroko dira destinoaren zain gehienez eman dezaketen denbora igarotzen denean, edo egoera horren ondoriozko eginbeharrak betetzen ez direnean.

2. Gehienez ere, hiru urtekoa izango da aldi baterako nahitaezko eszedentziaren iraupena; hiru urte horiek igaro ondoren, nahitaezko eszedentziara pasako da funtzionarioa.

3. Aldi baterako nahitaezko eszedentzian deklaratutako 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.

151. artikulua. Nahitaezko eszedentzia.

1. Karrerako funtzionarioak nahitaezko eszedentziara igaroko dira honako kasu hauetan:

a) Funtzionarioak behin-behinean lanpostu bati adskribatu 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 141.5 artikuluan ezarritakoa).

b) Funtziogabetze irmoaren aldia igarota (155.4 artikuluan adierazten diren baldintzetan), funtzionarioek itzultzea eskatzen dutenean, baina ez dagoenean lanpostu hutsik haien kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean, edo ez dituztenean lanpostua hornitzeko baldintzak betetzen.

c) Aldi baterako nahitaezko eszedentzian gehienez eman daitekeen denbora igaro delako edo lege honen 149.3 artikuluan zehaztutako eginbeharrak betetzen ez dituztelako.

2. Nahitaezko eszedentzian deklaratutako karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute honako hauek jasotzeko: oinarrizko ordainsariak eta aitortutako karrera profesionaleko osagarriaren ehuneko berrogeita hamar, edo, halakorik ezean, gradu pertsonal finkatuaren ehuneko berrogeita hamar. Egoera horretan ematen duten denbora hori aintzat hartuko da hirurtekoen eta karrera profesionalaren ondorioetarako eta aplikatu behar zaien Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako.

3. Nahitaezko eszedentzian dauden karrerako funtzionarioei destino bat ematen bazaie enplegu publikoa antolatzeko planak aplikatzearen ondorioz, eta hori dela-eta egoitza aldatu behar badute, eskubidea izango dute gaiari buruzko araudian kontzeptu hori dela-eta ezarritako ordainsariak jasotzeko.

152. artikulua. Nahitaezko eszedentziaren araubide juridikoa.

1. Nahitaezko eszedentzian dauden karrerako funtzionarioek derrigorrean parte hartu beharko dute beren kidego, eskala, espezialitate edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanpostuak hornitzeko egiten diren lehiaketa-deialdi guztietan; era berean, eta, betiere, funtzio publikoaren eskumena duen organoak beharrezkotzat jotzen badu, nahitaez parte hartu beharko dute kasuan kasuko administrazioak eskaintzen dizkien prestakuntza ebaluatuko programetan, beren ezagutza eta trebetasunak administrazioaren beharrizan 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 funtzionarioek betetzen ez badituzte artikulu honetan jasotako eginbeharrak, edo, administrazioak nahitaezko eginbehartzat jo arren, 30 eguneko epean zerbitzu aktibora itzultzen ez badira, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, ofizioz, eta egoera horretan iraun beharko dute gutxienez bi urte jarraikiz.

   Bi urteko epe hori egoera hauetakoren bat gertatu eta hurrengo egunetik aurrera zenbatuko da:

   a) Lehiaketan parte hartzeko eskabide-epea amaitzea.

   b) Prestakuntza ebaluatuko nahitaezko programetan parte hartzeko azken eguna.

   c) Administrazioak eraginpeko funtzionarioak zerbitzu aktibora nahitaez itzultzeko xedatu duen hogeita hamar egun naturaleko epea amaitzea.

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.

153. artikulua. Funtziogabetzea.

1. Funtziogabetzea behin-behinekoa edo irmoa izan daiteke.

2. Funtziogabetze-egoeran deklaratutako funtzionarioak, egoera horretan egon behar duten bitartean, beren funtzioetan jarduteaz eta beren izaerari dagozkion eskubide guztiez gabetuta egongo dira, hargatik eragotzi gabe lege honetan behin-behineko gabetzerako xedatzen dena.

3. Funtziogabetze-egoeran deklaratutako 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).

154. artikulua. Behin-behineko funtziogabetzea.

1. Prozedura judizial bat zein diziplinako espediente bat izapidetzearen ondorioz, behin-behineko funtziogabetzea erabaki daiteke; betiere, interes publikoaren babesak hala eskatzen badu, salbuespenez.

2. Diziplinako espediente bat izapidetzen ari den bitartean, hura irekitzeko eskumena duen organoak deklaratuko du behin-behineko funtziogabetzea. Izapidetze aldi horretan, behin-behineko funtziogabetzea ezingo da sei hilabetetik gora luzatu, salbu eta atzerapena espedientepeko funtzionarioari egotzi ahal zaionean.

3. Prozedura judizial baten menpe dagoen funtzionarioaren behin-behineko funtziogabetzea auzi penalaren izapide guztiak amaitu arte luzatu ahal izango da.

   Nolanahi ere, izapidetze-aldi horretan, organo judizialak behin-behineko espetxealdia erabakitzen badu edo lana egitea eragozten duten beste neurri batzuk ezartzen baditu, funtzionarioa behin-behineko funtziogabetze-egoeran deklaratuko da, neurri horiek indarrean dauden bitartean.

   Kasu horretan, administrazio edo erakunde publiko bakoitzean funtzio publikoaren eskumena duen organoak deklaratuko du behin-behineko funtziogabetzea, erabaki judiziala eman zen eguneko ondorioekin.

4. Halaber, behin-behinekoz funtziogabetutako 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-behinekoz funtziogabetuta dauden funtzionarioek eskubidea izango dute oinarrizko ordainsariak jasotzeko, bai eta, hala badagokio, familia prestazioak jasotzeko ere, beren ardurapean seme-alabak izateagatik. Nolanahi ere, ez dute inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik izango agertzen ez badira edo espedientea atzeratzen bada haiei egozteko moduko arrazoiengatik.

6. Behin espedientea ebatzita, ez bada irmo deklaratzen funtziogabetzea, funtzionarioa berehala itzuliko da bere lanpostura; jaso gabeko ordainsariak jasoko ditu, eta zerbitzu aktibo modura zenbatuko zaio behin-behineko funtziogabetze-egoeran emandako denbora, baita honako hauen ondorioetarako ere: karrera profesionaleko eskubideak,

hirurtekoen aitorpena, barne-sustapena eta aplikatu behar zaion Gizarte Segurantzako araubideko eskubideak.

155. artikulua. Funtziogabetze irmoa.

1. Auzi penalean emandako epaiaren bitartez edo diziplina-zehapen irmoaren bitartez ezarriko da funtziogabetze irmoa. Diziplina-zehapenaren ondorioz deklaratzen den funtziogabetze irmoa ezin izango da sei urtetik gora luzatu; zehapena administrazio-bidean irmo bilakatzen denetik aurrera beteko da, betiere, aintzat hartuta behin-behineko funtziogabetze-egoeran emandako denbora.

   Epai judizialaren ondoriozko funtziogabetze irmoa bere horretan ezarriko da.

2. Funtziogabetze irmoak, sei hilabetetik gorakoa bada, lanpostua eta destinoa galtzea ekarriko du.

3. Behin zehapena beteta, karrerako funtzionarioak hogeita hamar egun natural izango ditu zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko eta itzultzeko, eta itzuli ezean, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian deklaratuko da, ofizioz.

   Funtziogabetzea sei hilabetetik gorakoa ez bada, aurreko lanpostura eta destinora itzuliko da automatikoki.

4. Lanpostua eta destinoa galtzea eragin duen funtziogabetzearen zehapena beteta, funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzeko eskatzen badu, 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 horren ondorio ekonomiko eta administratiboak zehaztuko ditu.

5. Funtziogabetze irmoak dirauen bitartean, ezin izango da parte hartu lanpostuak hornitzeko prozeduretan.

156. artikulua. Zerbitzu aktibora itzultzea.

1. Funtzionarioek sorburu-administraziora itzultzea eskatu behar dute administrazio-egoera bakoitzerako ezartzen den epean.

2. Funtzio publikoaren eskumena duen organoaren ebazpen baten bidez erabakiko da zerbitzu aktibora itzultzea: ebazpen horretan erabakitzen den egunean egin beharko da, eta egun horretatik aurrera izango ditu ondorio ekonomikoak.

3. Ebazpenean ezarritako epean lanpostuaz jabetu ezik, arrazoizko kausarik ez badago behintzat, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentziaren deklarazioa egingo da. Egoera horretan iraun beharko dute gutxienez bi urte jarraikiz, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

4. Zerbitzu aktibora itzultzeko baldintza izango da administrazio publikoetako langileei aplikatzeko bateraezintasun-araubidea betetzea.

   Zerbitzu aktibora itzultzea titularrik gabeko lanpostu edo dotazio batean gauzatuko da, baldin eta dagokion kidego, eskala, azpieskala, aukera, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde, mota edo kategoriara egokitzen bada, eta egiaztatzen diren konpetentzia profesionaletara egokitzen bada (konpetentzia horiek garapen profesionaleko gradua edo, horrelakorik ezean, funtzionarioak finkatutako gradu pertsonala aitortuta egiaztatzen dira). Itzultzea gauzatzeko, ezingo dira baliatu behin betiko hautaketa edo hornikuntzarako prozesuetan hitzartutako eta indibidualki identifikatutako postuak.

157. 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 erreserba hori galtzen badu, eta, ondoren, lanpostua utzi behar badu lege honen 95.1. artikuluko a) eta c) apartatuetan eta 101. eta 103. 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, hargatik eragotzi gabe lege honen 105.5 artikuluak xedatzen duena.

158. artikulua. Zerbitzu aktibora itzultzea lanpostu-erreserbarik ez dakarren egoera batetik.

1. Lanpostu-erreserbarik ez daukaten funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzeari dagokionez, bide hau lehenetsiko da: lanpostuak hornitzeko prozeduretan parte hartzea, lehiaketaren edo izendapen askearen sistemen bidez. Honela ere itzuli ahal izango dira funtzionarioak zerbitzu aktibora: behin-behinekoz atxikita beren kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanpostu huts batera. Hala eginez gero, egoera horretan gelditukо 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 adskribatuko dira, lanpostu-zerrendako baldintzak betetzen badituzte, euskal administrazio publikoetako bakoitzak ezartzen duen prozeduraren arabera; lanpostu horren maila baxuagoa izan daiteke funtzionarioek finkatutako gradua baino: gehienez ere, bi maila gutxiago.

3. Lanpostu-erreserbarik ez daukaten funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzeko baldintza izango da aurrekontu-zuzkidura duen lanpostu hutsen bat egotea. Zerbitzura itzultzeko, funtzionarioen administrazio-egoeren lehentasun-hurrenkera honi jarraituko zaio:

   a) Aldi baterako nahitaezko eszedentzia.

   b) Destinoaren zain.

   c) Nahitaezko eszedentzia.

   d) Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia.

   e) Indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzia.

   f) Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia, lege honen 148.6 artikuluan araututakoaren kasuan.

   g) Sektore publikoan zerbitzuak emateko gainerako borondatezko eszedentziak.

   h) Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia.

   i) Norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia.

j) Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan.

k) Borondatezko eszedentzia pizgarriduna.

l) Funtziogabetzea.

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 honen 141.5 eta 147.4 artikuluan xedatutakoa).

159. artikulua. Bitarteko funtzionarioen administrazio-egoerak.

1. Bitarteko funtzionarioei zerbitzu aktiboaren eta funtziogabetzearen 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.

3. Artikulu honen bigarren apartatuan azaltzen diren eszedentzietariko 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 egoeretakoren bat suertatzen bada.

160. artikulua. Langile lan-kontratudunen egoerak.

1. Euskal administrazio publikoen zerbitzuko langile lan-kontratudunek Langileen Estatutuan ezarritakoa eta aplikatzen zaizkien hitzarmen kolektiboetan ezarritakoa bete behar dute.

2. Hitzarmen kolektiboek beren aplikazio-eremuko langile lan-kontratudun finkoei titulu hau aplikatzea erabaki dezakete, Langileen Estatutuan ezarritakoarekin bateragarri diren alderdi guztietan.

XI. TITULUA
EUSKAL ENPLEGATU PUBLIKOEN ESKUBIDEAK, BETEBEHARRAK, JOKABIDE-KODEA, BATERAEZINTASUNAK ETA ERANTZUKIZUNAK

I. KAPITULUA. Euskal enplegatu publikoen eskubideak. Baimenak, oporrak eta lanaldi-araubidea.

161. artikulua. Euskal enplegatu publikoen eskubide indibidualak.

Euskal enplegatu publikoek honako eskubide indibidual hauek dituzte:

a) Karrerako funtzionario-izaeraren mugiezintasunerako eskubidea.

b) Nagusi hurrenen eskutik informazioa jasotzeko eskubidea: administrazio-unitateko helburuei, antolamenduari eta funtzionamenduari buruzko informazioa, eta, batez ere, beren mendekotasun hierarkikoari eta dagozkien eskumen, betebehar 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) Zerbitzuaren ondoriozko ordainsariak eta kalte-ordainak jasotzeko eskubidea.

f) Zerbitzuan diharduten unitateari esleitutako helburuak lortzen parte hartzeko eskubidea.

g) Etengabeko prestakuntza izateko eta ezagutza nahiz gaitasun profesionala etenik gabe eguneratzen jarraitzeko eskubidea (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) Enplegatu publikoen datu pertsonalen babeserako eta pribatutasunerako eskubidea.

n) Oporrak, atseden-aldiak eta baimenak izateko eskubidea.

ñ) Erretiroa hartzeko eskubidea, aplikatu beharreko arauetan ezarritako zehaztapen eta baldintzen arabera.

o) Gizarte Segurantzaren prestazioak jasotzeko eskubidea, aplikatu beharreko araubidearen arabera.

p) Dagozkion osasun-laguntzako eta gizarte-ekintzako prestazioetarako eskubidea.

q) Lanbide-elkarteetara askatasunez biltzeko eskubidea.

r) Eginkizun edo kargu publikoak bidezko eran betetzeagatik, edozein jurisdikzio ordenatan bideratzen diren prozeduretan, administrazio publikoaren babesa eta defentsa juridikoa jasotzeko eskubidea.

s) Laneko osasun eta segurtasunaren arloan babes eraginkorra jasotzeko eskubidea.

t) Antolamendu juridikoak aitortutako gainerako eskubideak.

162. artikulua. Kolektiboki baliatzen diren eskubide indibidualak.

Euskal enplegatu publikoek kolektiboki baliatzen diren eskubide indibidual hauek dituzte:

a) Askatasun sindikalerako eskubidea.

b) Negoziazio kolektiborako eskubidea.

c) Lan-baldintzak erabakitzeko orduan erakundeetan parte hartzeko eskubidea.

d) Grebarako eskubidea, komunitatearentzat ezinbestekoak diren zerbitzuak emango direla bermatuta.

e) Biltzeko eskubidea.

f) Laneko gatazka kolektiboak planteatzeko eskubidea, kasuan-kasuan aplikatu beharreko legeriaren arabera.

163. artikulua. Euskal enplegatu publikoen baimenak.

1. Enplegatu publikoek enplegu publikoaren oinarrizko legerian eta aplikagarriak diren lege eta araudietan araututako baimenak edukiko dituzte, baita negoziazio kolektiboko tresnen bidez aurreikusi daitezkeenak ere.

2. Euskal administrazio publikoetako karrerako edo bitarteko funtzionarioek, baldin eta praktiketako funtzionario izendatzen badituzte beste edozein administrazio publikotan (lege honen aplikazio-eremuko administrazio publikoa izan edo ez), ordaindu gabeko baimena jasoko dute hautaketa-ikastaroak edo praktikaldiak irauten duen bitartean. Nolanahi ere, sartu nahi duten administrazio horren kontura ordainsariak jasotzeko eskubidea izango dute, administrazio horretan aplikagarria den araudiaren arabera.

3. Langile lan-kontratudunei baimen hauek aplikatuko zaizkie: lan-arloko legerian, hitzarmen kolektiboetan eta, hala dagokionean, enplegu publikoaren oinarrizko legerian aurreikusitakoak.

4. Baimenak hartzeko baldintzak eta aldiak ezartzerakoan, bermatuta utzi behar da zerbitzu publikoa emateko beharrei erantzungo zaiela.

164. artikulua. Bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko baimenak

Baimen hauetan, lege edo hitzarmen bidez aurreikusitakoari jarraituko zaio, baita jarraian ezartzen diren baldintzei ere:

a) Guraso-baimena.

1.- Euskal administrazio publikoek artikulu honetan arautzen den guraso-baimena aitortu ahal izango dute. Bertan aurreikusten ez denerako, ordezko izaerarekin aplikatuko da enplegu publikoaren oinarrizko arauetan edo, hala badagokio, lan-arauetan ezarritako uztartze-baimenen erregulazioa.

2.- Adingabekoaren gurasoek, diren sexukoak direla, guraso-baimenerako eskubidea izango dute, 16 astekoa, jaiotza, adopzio, adopziorako zaintza edo harrera kasuetarako, enplegu publikoaren oinarrizko arauetan edo lan-arauetan ezarritakoaren arabera. Bai eta ordezkapenezko haurdunaldirako ere.

3.- Guraso-baimena gizarte-aurreikuspeneko araubide aplikagarriaren arabera ordainduko da, edo, halakorik ezean, enplegatu publikoa zerbitzuan ari den administrazioak ordainduko du.

4.- Guraso-baimenak kanpoan uzten ditu zenbait baimen ─erditze-baimena, amatasunekoa, aitatasunekoa, semea edo alaba adoptatu, hartu edo jaiotzearengatikoa, baita helburu bereko beste edozein ere, izena edozein duela─, lan-baldintzei buruzko arau zein akordioetan edo hitzarmen kolektiboetan arautuak. Edozein arau-aldaketak guraso-baimen honen barruko baimenen iraunaldia zabalduz gero, guraso-baimenaren iraunaldiaren murrizte baliokidea ekarriko du.

5.- Baimen hau transferiezina izango da, eta gurasoek bata bestearen ondoren hartuko dute.
Gurasoek batera hartu ahal izango dute baimena egintza kausatzailearen ondoko lehenengo lau asteetan, kontra egiten ez bazaio enplegu publikoaren oinarrizko araudiak edo lan-araudiak xedatutakoari.

6.- Enplegatu publikoek aukera izango dute uztartze-baimenak hartzeko enplegu publikoaren oinarrizko araudiak edo lan-araudiak

xedatutakoaren arabera. Halakoetan, ez da artikulu honetan araututako guraso-baimena aitortuko.

b) 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.

c) Hamabi hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba zaintzeko baimena.

Euskal administrazio publikoek aukeran izango dute hamabi hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba zaintzeko baimena arautzeko, eradoskitzeagatiko baimenaren ordez.

Baimen bakarra da seme edo alaba bakoitzeko: aitak edo amak baliatuko du, batak bezala besteak. Biak ari badira lanean, elkarren adostasunez hartuko dute baimen hori, eta biek parteka dezakete, baina ez aldi berean.

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 publikoek aukeran izango dute baimena lanaldi osotan erabiltzea, 150 orduko iraupenarekin; halakoetan, guraso-baimena amaitzean hartu beharko da, edo enplegu publikoaren oinarrizko araudian edo lan-araudian araututako uztartze-baimenak amaitzean, zer aukeratu den.

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.

Enplegatu publikoek aukera izango dute eradoskitze-baimenak hartzeko enplegu publikoaren oinarrizko araudiak edo lan-araudiak xedatutakoaren arabera. Halakoetan, ez da artikulu honetan araututako guraso-baimena aitortuko.

d) Familiartekoei kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara laguntzeko baimena.

Langileek kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara lagundu ahal izango diete 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, errekuperatu egin beharko dute denbora, hilabeteko epean.

165. artikulua. Oporrak.

1. Funtzionarioek, urte natural bakoitzean, eskubidea izango dute ordaindutako hogeita bi egun balioduneko oporraldia izateko; zerbitzuan emandako denbora urtebetera iristen ez bada, berriz, proportzioan dagozkien opor-egunak izateko eskubidea izango dute.

2. Artikulu honetan ezarritakoaren ondorioetarako, larunbata ez da egun balioduntzat joko, 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 ondoren finkatuko dira baldintza-aldiok.

166. 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 telematikoz baliatuta.

4. Langile lan-kontratudunen lanaldia artikulu honetan ezarritakoak eta aplikatu beharreko lan-legeriak arautuko dute.

II. KAPITULUA. Euskal enplegatu publikoen etika- eta jokabide-kodea.

167. artikulua. Euskal enplegatu publikoen etika- eta jokabide-kodea: oinarrizko printzipioak.

1. Deusetan galarazi gabe Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuak ezarritakoa sektore publikoko funtzionarioek, langile lan-kontratadunek eta estatupekoek begiratu beharreko jokabide-kodeari eta etika- eta portaera-printzipioei dagokienez, eta bat etorrita balore eta printzipio etikoak erakunde bakoitzari dagozkiola dioen printzipioarekin (ez baitagozkio erakunde horien barruan zerbitzua ematen duten giza kolektiboetako bakoitzari), euskal enplegatu publikoek, beren funtzioetan dihardutela, euskal sektore publikoko kargudun publikoen jokabide-kodea eraentzen duten printzipio orokor berberak errespetatuko dituzte, Kargu publikodunen jokabide kodea eta haien interes gatazkak arautzeko ekainaren 26ko 1/2014 Legeak xedatu duenaren arabera.

2. Aurreko puntuan xedatzen denarekin bat etorrita, euskal enplegatu publikoen jarduketa profesionalak zintzotasun- eta gardentasun-printzipioak begiratuko ditu, eta guztiz bete portaera indibidualeko, kalitate instituzionaleko eta herritarrekiko harremanetarako printzipio hauek: Kargu publikodunen jokabide kodea eta haien interes gatazkak arautzeko ekainaren 26ko 1/2014 Legearen 6. 7. eta 8. artikuluetan jasotakoak.

3. Eusko Jaurlaritzak, Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorrak proposatuta, jokabide-kode bat onartuko du Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren sektore publikoko enplegatu publikoentzat. Aurreko puntuan aipatutako printzipioak garatuko ditu kode horrek, eta jarraipen- eta ebaluazio-sistema bat hartuko du, kodea benetan eta eraginkortasunez beteko dela bermatze aldera.

4. Euskal administrazio publikoek etika- eta jokabide-kode bat onartuko dute beren langileentzat, aurreko apartatuetan ezarritako printzipioak garatuta.

III. KAPITULUA. Erantzukizuna eta bateraezintasun-araubidea.

168. 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; izan ere, zerbitzuan atzemandako arazo guztien berri eman behar diete langileek, une oro, nagusi horiei.

169. artikulua. Ondare-erantzukizuna.

Administrazio publikoek, kaltea jasan dutenei ordaina eman 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.

170. artikulua. Erantzukizun penala.

Dagokion legerian ezarritakoarekin bat etorriz eskatuko da erantzukizun penala, bai eta delitutik eratorritako erantzukizun zibila ere.

171. artikulua. Diziplina-erantzukizuna.

Enplegatu publikoen diziplina-erantzukizuna lege honen XII. tituluan xedatutakoaren arabera gauzatuko da.

172. artikulua. Bateraezintasun-araubidea.

1. Enplegatu publikoek zorrotz bete behar dute indarrean dauden legeetan jarritako bateraezintasun-araubidea, eta euskal administrazio publikoek hori bete dadin eskatu behar dute.

2. Sektore publikoan edo pribatuan edozein 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.

173. artikulua. Aplikazio-eremua.

1. Titulu hau eta berau garatzen duten erregelamendu-arauak funtzionarioei eta zuzendaritzako langile publiko profesionalei aplikatuko zaizkie.

2. Langile lan-kontratudunen diziplina-araubidea Enplegu Publikoari buruzko oinarrizko araudiak eraenduko du, eta araudi horretan aurreikusten ez denerako, lan-arloko legeriak, administrazio publikoek sinatzen dituzten hitzarmen kolektiboek eta titulu honek jasotzen dituen aurreikuspenek.

174. artikulua. Diziplina-ahala baliatzea. Diziplina-erantzukizuna.

1. Euskal administrazio publikoek diziplinaren bidetik zuzenduko dituzte beren zerbitzuko langileen arau-hausteak, hots, eginkizunak eta karguak betetzerakoan egiten diren arau-hausteak, hargatik eragotzi gabe horrelako jokabideetatik ondoriozta daitezkeen ondare- edo zigor-erantzukizunak.

2. Diziplina-prozedura baten instrukzioan erantzukizun penalaren zantzu funtsatuak agertzen badira, eten egingo da haren tramitazioa, eta jakinaren gainean jarriko da Ministerio Fiskala.

3. Ebazpen judizial irmoek frogatutzat deklaratutako gertakariek Administrazioa lotetsiko dute.

4. Funtzionarioek beste pertsona batzuk bultzatzen badituzte diziplinazko falta izan daitezkeen egintzak edo jarrerak egitera, haien erantzukizun berbera izango dute.

5. Era berean, erantzukizuna izango dute falta burutu astun edo oso astunak estaltzen dituzten funtzionarioek, baldin eta egintza horietatik kalte larria badatorkie Administrazioari edo herritarrei.

6. Lege honetan aurreikusitakoari jarraikiz beste euskal administrazio publiko batzuetako lanpostuetan diharduten funtzionarioei, berriz, xede-administrazioko diziplina-araubidea aplikatuko zaie, xede-administrazio horrekiko funtzionario-harremanak dirauen bitartean. Nolanahi ere,

salbuespena izango da zerbitzutik behin betiko kentzeko zehapena, zeina sorburu-administrazioko organo eskudunak erabakiko baitu.

175. artikulua. Diziplina-araubidearen printzipioak.

Honako hauek dira diziplina-araubidearen printzipioak:

a) Falta nahiz zehapenen legezkotasun- eta tipikotasun-printzipioa:

1. Lege honetan edo beste lege batzuetan faltatzat tipifikatutako egintzengatik edo ez-egiteengatik bakarrik zehatu ahal izango dira funtzionario publikoak.

2. Garapeneko erregelamenduko xedapenek zehaztu eta mailakatu egin ditzakete lege honetan ezarritako arau-hausteak eta zehapenak, haien izaera edo mugak aldatu gabe.

3. Arau-hausteak eta zehapenak definitzen dituzten arauak ez dira analogiaz aplikatuko.

b) Atzeraeraginik ezaren printzipioa, zehatzeko xedapenak ustezko arau-hauslearen kalterako badira, eta atzeraeragineko printzipioa, haren mesederako badira.

c) Proportzionaltasun-printzipioa, zeina arau-hausteak eta zehapenak sailkatzerakoan nahiz aplikatzerakoan erabiliko baita.

d) Erruduntasun-printzipioa.

e) Errugabetasun-presuntzioaren printzipioa eta defentsarako frogabide egokiak erabiltzeko eskubidea.

f) *Non bis in idem* printzipioa, subjektu-, gertakari- eta oinarri-berdintasuna dagoenean.

176. artikulua. Diziplina-erantzukizuna azkentzea eta falta nahiz zehapenak preskribatzea.

1. Diziplina-erantzukizuna zio hauetakoren batengatik azkenduko da:

a) Zehapena betetzea.

b) Heriotza.

c) Falta edo zehapena preskribatzea.

2. Falta oso astunek hiru urtera preskribatuko dute; astunek, bi urtera, eta arinek, sei hilabetera. Preskripzio-epea falta egin den unetik aurrera hasiko da kontatzen, edo, falta behin eta berriz egin denean, falta egiteari utzi zaionetik aurrera hasiko da kontatzen.

3. Arau-hauste oso astunengatik ezarritako zehapenek hiru urtera preskribatuko dute; astunengatik jarritakoek, bi urtera, eta arinengatik jarritakoek, urtebetera. Zehapen-ebazpena administrazio-bidean irmo egiten denetik hasiko da kontatzen zehapenen preskripzio-epea.

177. artikulua. Diziplina-zehapenen idazpena eta ezeztapena.

1. Diziplina-zehapenak, behin irmotuta, funtzionarioaren espediente pertsonalean jasoko dira idatziz. Idazpenak ofizioz edo alderdi-eskariz ezeztatuko dira, zehapena betetzen denetik aurrera zenbatuko diren aldi hauen arabera:

   a) Urtebete, falta arinengatik ezarritako zehapenei dagokienez.

   b) Bi urte, falta astunengatik ezarritako zehapenei dagokienez.

   c) Hiru urte, falta oso astunengatik ezarritako zehapenei dagokienez.

2. Ezeztatutako idazpenak ez dira inola ere kontuan hartuko berrerortzearen ondorioetarako.

II. KAPITULUA. Diziplinako arau-hausteak.

178. artikulua. Arau-hauste motak.

1. Diziplina-faltak egintzak edo ez-egiteak dira, hots, kapitulu honetan, beste lege batzuetan edo, hala dagokionean, 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.

179. artikulua. Falta oso astunak.

Falta oso astun dira:

a) Indarrean dagoen antolamendu juridikoa errespetatu beharra ez betetzea eginkizun publikoetan jardutean.

b) Diskriminazioa dakarren edozein ekintza. Diskriminazioaren arrazoi izango dira arraza edo etnia, erlijioa edo uste sendoak, desgaitasuna, adina, orientazio sexuala, hizkuntza, iritzia, jaioleku edo bizilekua, sexua edo beste edozein arrazoi pertsonal edo sozial.

c) Jazarpena, horren arrazoiak direnean arraza edo etnia, erlijioa edo uste sendoak, desgaitasuna, adina edo orientazio sexuala. Orobat, jazarpen morala, sexuala edo sexuan oinarritutako jazarpena.

d) Ez betetzea arduradunek edo zuzendaritzako langileek lanpostuko jardunaz emandako aginduak eta jarraibideak; betiere, falta astuntzat jo ez bada.

e) Funtzionario izateagatik eskaintzen zaion edozein opari, mesede edo abantailazko zerbitzu onartzea, ohiko, gizarteko edo kortesiazko usadioez aparte; betiere, falta astuna ez bada eta Zigor Kodean ezarritakoaren kalterik gabe.

f) Zerbitzua uztea, baita enplegatu publikoak bete beharreko zeregin edo eginkizunak bete gabe uztea ere, zirkunstantzia hori nabarmen larria denean.

g) Ageri-agerian 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 dagoen edo egon den dokumentazioa edo informazioa.

i) Arduragabekeriaz jokatzea sekretu ofizialak zaintzerakoan (legez hala deklaratu 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 (kargu publikodunen bateraezintasunen

arloko legeriak ezarri baitu) eginkizunak betetzerakoan ezagutzen dituzten datu eta informazioei dagokiena.

k) Ageri-agerian ez betetzea lanpostuari datxezkion funtsezko eginkizunak edo langileak esleituta dituen eginkizunak.

l) Inpartzialtasuna urratzea, esleitutako ahalmenak edozein eratako eta eremutako hauteskunde-prozesutan eragina izateko erabilita.

m) Nagusien agindu eta jarraibideekiko desobedientzia nabarmena, non eta antolamendu juridikoaren urratze nabarmena ez diren.

n) Enplegatu publikoaren izaeraz baliatzea norberarentzako nahiz beste batentzako onura bidegabe bat lortzeko.

ñ) Askatasun publiko eta eskubide sindikalen egikaritza oztopatzea.

o) Greba-egoeretan ezinbestekoak diren zerbitzuak emateko eginbeharra ez betetzea, eta legezko debekua dutenek grebetan parte hartzea.

p) Adierazpen-, pentsaera-, ideia- eta iritzi-askatasuna mugatzen duten egintzak.

q) Falta astuna egitea baldin eta urtebetean beste bi falta astunengatiko zehapena jaso badu.

r) Bateraezintasun-arauak ez betetzea, eta, horren ondorioz, bateraezintasun-egoera bat sortzea.

s) Bidezko arrazoirik izan gabe ez bertaratzea Eusko Legebiltzarraren, Batzar Nagusien eta, hala badagokio, Gorte Nagusietako ganberetako baten ikerketa batzordeetara.

t) Bidezko arrazoirik izan gabe, lankidetzan ez aritzea Herri Kontuen Euskal Epaitegiarekin.

u) Laneko jazarpena.

v) Greba egiteko eskubidea askatasunez baliatzea eragozteko ekintzak, edota lanera joatea galaraztea greba egiteko eskubidea baliatu nahi ez dutenei.

w) Ez betetzea lan-arriskuak prebenitzearen arloko eginbeharrak, eta horrek funtzionarioei edo hirugarrenei arriskua edo kaltea ekartzea.

x) Sektore publikoko kontratuei buruzko araudian jasotzen diren xedapenak urratzea edo xedapen horiek bidegabe aplikatzea, gutxienez zabarkeria larria tartekatzen bada.

y) Bestelako jarduera pertsonalak edo profesionalak egitea lanorduetan, behin eta berriro edo irabazteko asmoz.

z) Zabarkeriaz edo asmo txarrez, kalte oso larriak eragitea enplegatu publiko gisa funtzioak betetzen dituzten administrazio publikoen ondarean.

aa) Kalte larriak eragitea hirugarrenei (pertsona zein ondasunei), laneko arriskuen alorreko segurtasun- eta prebentzio-neurriak ez betetzearren.

bb) Legeek oso astuntzat jotzen dituzten beste jokabide guztiak.

180. artikulua. Falta astunak.

Falta astun dira:

a) Ez betetzea arduradunek edo zuzendaritzako langileek lanpostuko jardunaz emandako aginduak eta jarraibideak; betiere, falta oso astuntzat jo ez bada.

b) Inolako begirunerik, arretarik edo errespeturik gabe jokatzea herritarren eta enplegatu publikoen arteko harremanetan, eta herritarrei erraztasunik ez ematea beren eskubideez balia daitezen edo beren eginbeharrak bete ditzaten.

c) Zabarkeria edo asmo txarra dela medio, kalte larriak eragitea administrazio publikoaren ondasun eta dokumentuei, edo haien kontserbazioa begiratzen ez duten portaerak 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) Funtzionario izateagatik eskaintzen zaion edozein opari, mesede edo abantailazko zerbitzu onartzea, ohiko, gizarteko edo kortesiazko usadioez aparte; betiere, falta oso astuna ez bada eta Zigor Kodean ezarritakoaren kalterik gabe.

f) Betetzen ari diren lanpostua dela-eta beren ardurapean dituzten gaiei dagokienez, ez betetzea diskrezio profesionalaren eta zuhurtasunaren betebeharra, eta hori administrazioaren kalterako izatea edo norberaren mesederako erabiltzea.

g) Unitate-arduradunek edo zuzendaritzako langile publikoek toleratzea euren mendekoek egindako faltak.

h) Argi eta garbi legez kontrakoak diren txostenak eta proposamenak egitea, eta horiek administrazioaren edo herritarren kalterako izatea; betiere, falta oso astuntzat jotzen ez badira.

i) Arduradun, mendeko, zuzendaritzako langile eta gainerako enplegatu publikoekiko arreta- eta errespetu-falta larria.

j) Bateraezintasunei buruzko xedapenak ez betetzea; betiere, falta oso astuntzat jotzen ez bada.

k) Arduragabekeriaz jokatzea zereginak betetzerakoan, eta errendimendurik eza, baldin eta zerbitzuek funtzionamendu normalari eragiten badiote; betiere, falta oso astuntzat jotzen ez bada.

l) Agintekeriaz jokatzea lanpostuan jardutean.

m) Administrazio-prozedura batean parte hartzea prozedura horretan parte ez hartzeko legez ezarritako arrazoiak daudenean; betiere, falta oso astuntzat jotzen ez bada.

ñ) Lanaldia ez betetzea bidezko arrazoirik gabe, hots, hilabete naturalean gutxienez hamar ordu huts egitea. Ondorio horretarako, hilabete naturaltzat joko da: urtea osatzen duten hamabi hilabeteetako bakoitzaren lehen egunetik azken egunera arte doan aldia.

n) Ordutegi-kontroleko sistemak saihesteko edo ordutegiaren ez-betetzeak ez detektatzeko egintzak edo ez-egiteak.

o) Bidezko arrazoirik gabe huts egiteagatiko hirugarren falta, hiru hilabeteko epean; betiere, aurreko biak falta arin modura zehatu badira.

p) Ez betetzea laneko arriskuen prebentzioaren alorreko eginbeharrak; betiere, falta oso astuntzat jotzen ez bada.

q) Ez betetzea gaixotasun- edo istripu-bajei buruzko arauak.

r) Gaixorik egotearen edo istripua izatearen itxura egitea, lanera ez joatea dakarrenean.

s) Lanaldiaren barruan, lanpostutik kanpo egotea, bidezko arrazoirik gabe.

t) Bitarteko edo baliabide ofizialak norberaren kontuetarako erabiltzea edo horrela erabiltzeko baimena ematea, baita hirugarren batzuei eskuratzea ere; betiere, garrantzia txikiko kontua izateagatik, falta arintzat jotzen ez bada.

u) Inskribatuta dauden prestakuntza-ikastaroetara huts egitea behin eta berriz, horretarako bidezko arrazoirik izan gabe; betiere, ikastaro horiek lanorduetan badira.

v) Langileen ordezkarien hauteskundeetan, hauteskunde-batzordeko kide modura parte hartzeari uko egitea, arrazoirik eman gabe.

w) Behar ez den moduan argitaratzea edo erabiltzea kargua edo eginkizuna dela-eta eskuragarri dagoen edo egon den dokumentazioa edo informazioa; betiere, falta oso astuntzat jotzen ez bada.

x) Zerbitzuko gaiei buruzko txostenak ematea zuzenean egiaren kontra egitera iritsi gabe, baina egia itxuraldatuta termino anbiguo, ilun edo lerratiak erabilita, edo egia aldatuta zehaztasun-ezaren bitartez, helburutzat hartuta norberarentzako edo besterentzako onura bat lortzea, edo administrazioari edo herritarrei kaltea eraginda.

181. artikulua. Falta arinak.

Falta arin dira:

a) Begirune, arreta edo errespeturik gabe jokatzea herritar, nagusi, lankide edo mendekoekiko harremanetan; betiere, falta astuntzat jotzen ez bada.

b) Herritarrei behar duen informazioa ez ematea, informazio hori langileak funtzioak gauzatzen dituen unitatearen eskumenekoa bada.

c) Kalteak eragitea administrazio publikoaren ondasun eta dokumentuei, eta behar besteko ardurarik gabe jardutea haien kontserbazioan; betiere, jokabide horiek falta astuntzat jotzen ez badira.

d) Behar ez bezala erabiltzea, behin eta berriz, administrazio publikoak eskura jarritako baliabide telematikoak, hots, funtzioak 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 bidaltzen dituen inkestak, lanpostuei eta funtzioei buruzkoak, administrazioaren egiturak arrazionalizatzeko xedez egiten direnak.

g) Lan-ordutegia ez betetzea, bidezko arrazoirik gabe; betiere, falta astuntzat jotzen ez bada.

h) Egun batean lanera ez joatea, bidezko arrazoirik gabe.

i) Norberaren eginkizunak eta zereginak betetzerakoan, zabarkeriaz edo ardurarik gabe jokatzea; betiere, falta astuntzat jotzen ez bada.

j) Ez betetzea enplegatu publikoen betebehar eta eginbeharrak edo etika- eta jokabide-printzipioak; betiere, falta astuntzat edo oso astuntzat jotzen ez bada.

182. artikulua. Faltak kalifikatzeko irizpideak.

1. Falta modura kalifikatu daitezkeen egintzak tipifikatzeko, honako hauek hartuko dira kontuan:

   a) Zer gradutan 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. Diziplina-zehapenak.

183. artikulua. Zehapen-motak.

Faltak nolakoak izan diren ikusita, zehapen hauek jarri ahal izango dira:

a) Funtzionario publikoak zerbitzutik kentzea; bitarteko funtzionarioa izanez gero, izendapena ezeztatzea eta lan-poltsetan behin betiko baja ematea.

b) Langile lan-kontratudunak diziplina bidez kaleratzea, eta, gainera, 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 azkentzea, eta, ondorioz, lan-poltsetatik deitua izateko eskubiderik ez izatea zehapenean ezartzen den denboran.

d) Funtziogabetze irmoa, edo, langile lan-kontratudunen kasuan, enplegu- eta soldata-gabetzea, gehienez ere, sei urterako. Funtziogabetze irmoak beti ekarriko du ordainsariak erabat galtzea ezarritako zehapena betetzeko aldian.

e) Nahitaezko lekualdatzea zentro organikoa aldatuta edo aldatu gabe, kasuan-kasuan ezartzen den aldi baterako. Nahitaezko lekualdatze horrek ekar dezake eraginpeko enplegatu publikoa beste herri bateko lantoki batera eramatea.

f) Demeritua, alegia, enplegatu publikoaren karrera, sustapen edo borondatezko mugikortasunerako penalizazioa.

g) Ohartarazpena.

h) Etika publikoari buruzko nahitaezko prestakuntza-ikastaroak edo programak egin behar izatea.

184. artikulua. Arau-hauste motaren arabera ezar daitezkeen zehapenak.

1. Zehapen hauek ezar daitezke falta oso astunengatik:

a) Funtzionario publikoak zerbitzutik kentzea; bitarteko funtzionarioa izanez gero, izendapena ezeztatzea eta lan-poltsetan behin betiko baja ematea ekarriko du.

b) Langile lan-kontratudunak diziplina bidez kaleratzea, eta, gainera, 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 azkentzea, eta, ondorioz lan-poltsetatik deitua izateko eskubiderik ez izatea, bi urte eta egun batetik sei urtera bitartean.

d) Funtziogabetze irmoa, bi urte eta egun batetik sei urtera artekoa.

e) Nahitaezko lekualdatzea beste lanpostu eta destino batera, zentro organikoa edo herria aldatuta edo aldatu gabe, gutxienez, urtebete eta egun baterako, eta, gehienez ere, hiru urterako.

f) Egiaztatutako garapen profesionaleko gradu bat galtzea.

g) Demeritua, hots, enplegatu publikoaren karrerarako penalizazioa —garapen profesionalean lortutako azken graduaren edo, hala badagokio, gradu pertsonal baten ondorio ekonomikoak etenda— edo sustapen edo borondatezko mugikortasunerako penalizazioa. Erregelamendu bidez zehaztuko da hori egiteko modu, eta, gehienez ere, bost urterako izango da.

2. Zehapen hauek jar daitezke falta astunengatik:

a) Funtziogabetze irmoa, hogeita hamar egunetik bi urtera artekoa.

b) Bitarteko funtzionarioaren izendapena ezeztatzea, edo aldi baterako lan-kontratua azkentzea, eta bitarteko funtzionario edo aldi baterako lan-kontratudun izendatua izateko eskubidea etetea, aurreko letran aurreikusitako aldirako.

c) Nahitaezko lekualdatzea beste lanpostu eta destino batera, zentro organikoa aldatuta edo aldatu gabe, urtebeterako, gehienez ere.

d) Demeritua, alegia, enplegatu publikoaren karrera, sustapen edo borondatezko mugikortasunerako penalizazioa. Erregelamendu bidez zehaztuko da hori egiteko modua, eta, gehienez ere, bi urterako izango da.

3. Zehapen hauek ezar daitezke falta arinengatik:

a) Funtzio- eta ordainsari-gabetzea, edo, langile lan-kontratudunen kasuan, enplegu- eta soldata-gabetzea, egun batetik hogeita hamar egun artekoa.

b) Ohartarazpena, Administrazioaren irudi publikoan izandako eraginaren araberakoa.

c) Etika publikoari buruzko programak edo prestakuntza-ikastaroak egin behar izatea, baita egindako arau-haustearen izaerarekin zerikusia dutenak ere.

4. Nahitaezko lekualdatzearen zehapena ezarri zaion eta zentro organikoz 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.

185. artikulua. Zehapenak mailakatzeko irizpideak.

Zehapen bakoitzaren norainokoa mailakatzeko, 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) Interes publikoari eragindako kalteen larria.

d) Errepikatzea edo berrerortzea. Errepikatzea gertatzen da diziplina-falta egin duena lehendik ere ebazpen irmo baten bidez zehatua izan denean beste falta batengatik, dela astunagoa, astuntasun berekoa edo txikiagokoa. Berrerortzea gertatzen da diziplina-falta egin duena lehendik ere ebazpen irmo baten bidez zehatua izan denean izaera bereko beste falta batengatik.

   Errepikatzearen edo berrerortzearen ondorioetarako, inoiz ez da kontuan hartuko ezeztatuta dagoen edo egon behar lukeen aurrekaririk.

e) Zenbaterainokoa izan den herritarrenganako edo gainerako enplegatu publikoenganako errespetu-falta.

IV. KAPITULUA. Diziplina-prozedura.

186. 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 arautzeko erregelamendua, zeinak aintzat hartu beharko baititu beti prozesuaren eraginkortasun-, azkartasun- eta ekonomia-printzipioak; guztiz errespetatu beharko ditu, halaber, ustezko erantzulea defendatzeko eskubide eta bermeak.

4. Foru- eta toki-administrazioek eta Euskal Herriko Unibertsitateak beren antolaketa-berezitasunetara 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, eta organo desberdinei aginduko zaizkie. Fase horiek ez dute sei hilabete baino gehiago iraungo.

6. Ofizioz edo interesdunak hala eskatuta egingo dira egintzak zehazteko egokiak diren frogak. Ebazpen arrazoitua eman beharko da proposatutako frogak ez onartzeko.

7. Langileak ordezkatzen 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 gehienezko epean. Nolanahi ere, betearazpen hori behin-behinean etetea erabaki ahal izango du organo zehatzaileak, interesduna ados baldin badago, baina etete horrek ez du gainditu behar zehapenaren preskripziorako ezarritako legezko epea.

187. 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 efikazia ziurtatzeko. Neurri horiek hartzeko, kasuan kasuko ebazpen arrazoitua eman beharko da.

2. Diziplinako espedientea izapidetzean kautela-neurri gisa behin-behineko funtziogabetzea 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 funtziogabetzea, zeinak iraungo baitu lanpostuan jardutea eragozten duten neurriek irauten duten bitartean (behin-behineko espetxealdia edo epaileak agindutako beste neurri batzuk). Kasu horretan, behin-behineko funtziogabetze hori sei hiletik gorakoa izanda ere, ez da lanpostua galduko.

4. Behin-behinean funtziogabetuta dagoen funtzionarioak eskubidea izango du etenaldi horretan oinarrizko ordainsariak eta, hala badagokio, semea edo alaba bere ardurapean izateagatiko familia-prestazioak jasotzeko.

5. Behin-behineko funtziogabetzea irmo egiten denean, funtzionarioak itzuli egin beharko du funtziogabetuta egon den aldian jasotakoa. Behin-behineko funtziogabetze 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 funtziogabetuta emandako denbora hori, bestalde, kontuan izango da funtziogabetze irmoa betetzeko.

7. Funtziogabetzea irmo deklaratzen ez bada, etenaldi hori zerbitzu aktiboan emandako denbora gisa hartuko da, eta funtzionarioa berehalakoan lanpostura itzultzea erabaki beharko da, funtziogabetuta geratu zenetik aurrerako eskubide guztiak –ekonomikoak eta gainerakoak– aitortuta.

XIII. TITULUA
HIZKUNTZA-NORMALIZAZIOA

188. artikulua. Hizkuntza-eskakizunak eta euskararen erabilera normalizatzeko planak.

1. Euskara eta gaztelania dira euskal administrazio publikoetako hizkuntza ofizialak, eta administrazio horiek bermatuko dute bi hizkuntzok erabiltzea barneko zein kanpoko harremanetan.

2. Euskal administrazio publikoek saiatu behar dute been 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 mendeko instituzio eta erakundeek, Eusko Jaurlaritzak berariaz ezarritako irizpideei jarraituz, euskararen erabilera normalizatzeko plan bat onartuko dute, bakoitzak berea, eta bertan finkatuko dituzte plangintzaldi bakoitzerako helburuak, neurriak eta bitartekoak.

4. Hizkuntza-politikaren eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailak txosten bat egingo du, planaren onarpenaren aurretik, lege honen aplikazio-eremuaren barruko erakunde bakoitzaren 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.

   Euskal administrazio publikoek eta haien instituzio eta erakundeek egoki zaion informazio emango diote hizkuntza-politikan eskumena duen sailari haien langileei buruz, bai eta gaiaren inguruko gainerako alderdiei buruz ere, beharrezkoa zaion neurrian hizkuntza-politikaren koordinazioa aurrera eramateko eta Gobernu Kontseiluari helaraziko dizkion txostenak prestatzeko.

   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 guztiek, unean uneko egoeraren araberakoak edo aldi baterakoak barne, dagokien hizkuntza-eskakizuna izango dute esleituta, eta horretarako, kontuan izango da zeintzuk diren lanpostu bakoitzaren ezaugarriak eta komunikazio-premiak, eta zer hizkuntza-trebetasun eska daitezkeen premia horiek betetzeko.

6. Hizkuntza-eskakizunak zehazten du zer gaitasun-maila behar den, euskararen aldetik, lanpostua hornitzeko eta bertan jarduteko. 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. Derrigortasun-datatik aurrera, hizkuntza-eskakizuna bete 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.

7. 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, aldian-aldian zehaztuko du zeintzuk diren euskal administrazio publikoetako lanpostuei hizkuntza-eskakizun horiek aplikatzeko irizpideak.

8. Kasuan kasuko gobernu-organoek esleituko dituzte euskal administrazio publikoetako eta haien instituzio eta erakundeetako lanpostu guztien hizkuntza-eskakizunak eta derrigortasun-datak, artikulu 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.

9. Hizkuntza-eskakizuna eta, hala badagokio, derrigortasun-data sartu behar dira lanpostu-zerrendetan eta 47.2 artikuluko d) apartatuan jasotako tresna osagarrietan agertu behar diren lanpostu-zehaztapenen artean; betiere, lege honetan ezarritakoaren arabera.

10. Baldin eta lanpostuetan jarduteko araubidearen aldaketa badatza lanpostuari esleitutako hizkuntza-eskakizuna egiaztatzean, bakarrik izango ditu ondorioak, hautaketa- eta hornikuntza-prozesuei dagokienez, aldaketa hori onartu ondoren deituko direnetan.

189. artikulua. Euskara hautaketa- eta hornitze-prozesuetan.

1. Euskal administrazio publikoen zerbitzura iristeko hautaketa-proben deialdietako edukiak bat etorri behar du langile sartu berriek bete behar dituzten lanpostuei esleitutako hizkuntza-eskakizunekin.

2. Aurreko zenbakian ezarritakoaren ondorioetarako, derrigorrezko hizkuntza-eskakizuna duen lanpostu baterako plaza bat ateratzen bada deialdira, hizkuntza-eskakizun hori bete egin beharko da lanpostu horretarako irispidea izateko. Hizkuntza-eskakizuna betetzea eskatu ahal

izango da, deialdiaren oinarriek zehazten dutenaren arabera, aldez aurretik dokumentu bidez egiaztatuta edo berariazko proba bat eginda prozesuaren barruan edo horretarako ezarriko den praktikaldian; azken kasu horretan, ez dira aplikatuko lege honen 76. artikuluan ezarritako denbora-mugak.

3. Hautaketa-probetarako deialdi bakoitzean euskararen ezagutzari merezimendu gisa eman beharreko balorazioa ezartzeko, kontuan hartuko da lanpostu bakoitzari esleitutako maila nagusia, halako moldez non beheragoko eta goragoko mailak egiaztatu izanari emango zaion puntuazioa koherente eta proportziozko izango zaion maila horretarako ezarri den puntuazioari.

   Euskararen ezagutzari emandako puntuazioa inoiz ez da izango hautaketa-prozesu osoan lor daitekeen gehienezko puntuazioaren ehuneko hogei baino gehiago.

   Nolanahi ere, lanpostuari dagokion maila espezifikoaren egiaztapenari emango zaion balorazioa inoiz ez da izango hautaketa-prozesu osoan lor daitekeen gehienezko puntuazioaren ehuneko bost baino gutxiago.

4. Artikulu honetan adierazitako irizpide horiek, halaber, euskal administrazio publikoetako lanpostuak hornitzeko prozesuetan aplikatu beharko dira.

190. artikulua. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen funtzioak 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 izango 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 horietarako 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 haien instituzio eta erakundeetara iristeko 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 lankidetza-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) dagokien lankidetza-hitzarmena sinatu ahal izango dute euskal administrazio publikoen zerbitzura lanean diharduten langileen euskalduntzea dela-eta, euskararen ikaskuntza-prozesuaren curriculum-edukiari jarraikiz.

191. 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 egiaztatze aldera lanpostuei esleitutako hizkuntza-eskakizunak betetzen direla.

XIV. TITULUA
NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN

192. artikulua. Negoziazioa antolatzeko printzipio orokorrak.

1. Lege honen ondorioetarako, negoziazio kolektiboa da: euskal enplegatu publikoen lan-baldintzen zehaztapena negoziatzeko eskubidea izatea. Euskal administrazio publikoetako negoziazio kolektiboak printzipio hauek bete beharko ditu:

a) Legezkotasun-printzipioa. Enplegu Publikoaren oinarrizko 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 ordezkatze-ahalmena baliatuz, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren III. tituluko IV. kapituluan aurreikusitakoaren arabera, eta, betiere, oinarrizko araudian eta hura garatzeko legeetan jasotakoa errespetatuz.

b) Aurrekontu-estalduraren printzipioa. Negoziazio-mahaietan adosten diren itun eta akordioek beti errespetatuko dituzte aurrekontu-legeetan ezarritako mugak, hots, funtzionarioen ordainsari osoen eta langile lan-kontratudunen soldata-masaren hazkunde globalari ezarritako mugak.

c) Derrigortasun-printzipioa. Enplegu Publikoaren oinarrizko araudian sartutako gaiak negoziatuko dituzte 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 Aurrekontu Orokorrei buruzko Legeak eta Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren Legeak administrazio publikoen zerbitzuko langileen ordainsariei ezarritako igoeraren aplikazioa.

2. Funtzionarioen ordainsari osagarrien zehaztapena eta aplikazioa.

3. Irizpide orokorrak finkatzeko arauak, gai hauek direla-eta: enplegu publikora iritsi, karrera, lanpostu-hornikuntza, lanpostuak sailkatzeko sistemak eta giza baliabideak antolatzeko planak eta planifikazio-tresnak.

4. Jarduna ebaluatzeko orduan, irizpide eta mekanismo orokorrak finkatzeko arauak.

5. Gizarte-aurreikuspen osagarrirako planak.

6. Barne-sustapeneko eta prestakuntzako planei eta funtsei buruzko irizpide orokorrak.

7. Gizarte-prestazioak eta klase pasiboen pentsioak zehazteko irizpide orokorrak.

8. Eskubide sindikalei eta parte-hartzekoei buruzko proposamenak.

9. Gizarte-ekintzari buruzko irizpide orokorrak.

10. Laneko arriskuen prebentziorako arautegian halaxe ezarrita daudenak.

11. Funtzionarioen lan-baldintzetan eta ordainsarietan eragina dutenak, baldin eta horiek arautzeko lege-mailako arauak izatea beharrezkoa bada.

12. Lanpostu-zerrendak edo tresna baliokideak.

13. Enplegu publikoaren eskaintzei buruzko irizpide orokorrak.

14. Hauei dagozkienak: lan-egutegia, ordutegiak, lanaldiak, oporrak, baimenak, mugikortasun funtzionala eta geografikoa, baita giza baliabideak estrategikoki planifikatzeko irizpide orokorrak ere, enplegatu publikoen lan-baldintzetan eragina duten alderdiei dagokienez.

Negoziazioan edo g) apartatuan aurreikusitako birnegoziazioan akordiorik lortzen ez bada, euskal administrazio publikoetako gobernu-organoek ezarri ahal izango dituzte funtzionarioen lan-baldintzak; betiere, aurreko itunaren edo akordioaren indarraldia amaitu ez bada, artikulu honetako i) apartatuan ezarritako printzipioei jarraikiz.

Era berean, negoziaziorako 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 oinarrizko eskubidea eta hura babesten duen araudia errespetatuta.

e) Publikotasun- eta gardentasun-printzipioa. Sinatutako itunak eta berretsitako akordioak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistrora bidaliko dira, eta organo eskudunak agindua emango du lurralde-eremuaren arabera dagokion aldizkari ofizialean argitaratzeko.

f) Eskumen-printzipioa. Administrazio publikoek nork bere eremuan eta nork bere eskumenen arabera negoziatuko dituzte enplegatu publikoen lan-baldintzak, legez dagokieneraino.

g) Hierarkia-printzipioa. Administrazio-organoek beren eskumen-esparruko gaiei buruzko itunak baino ez dituzte sinatuko. Akordioak, berriz, euskal administrazio publikoetako gobernu-organoen eskumeneko gaiei buruzkoak izango dira, eta baliozkoak eta eraginkorrak izango badira, berariaz eta formalki onartu beharko dituzte organo horiek. Berretsitako akordioak legearen edo foru-arauaren erreserbaren menpe dauden gaiei buruzkoak badira, gobernu-organoek eramango dute aurrera legegintza edo araugintzako ekimena, akordioaren edukiaren arabera eta hitzartutako epearen barruan.

   Akordio bat berretsi ezean edo berariaz uko eginez gero dagokion legegintza- edo araugintza-ekimena aurrera eramateari, jorratutako gaiak berriro negoziatzeari ekingo zaio hilabeteko epean; betiere, gutxienez 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-organoek behin betiko erabaki ditzaketen gaiei eragiten badiete. Nolanahi ere, ondorio formaletarako, dagokion erregelamenduzko araudia aldatzea, edo, hala badagokio, indarrik gabe uztea eska daiteke. Berretsitako akordioen edukiak ez du zuzeneko efikaziarik izango, baldin eta haren gaia lege edo foru-arauaren erreserbaren menpe badago.

i) Indarraldiaren printzipioa. Itun eta akordioen iraunaldia amaituta, itun-akordio horien edukiaren indarraldia haietan ezarri zenaren araberakoa izango da, eta, alderdietako batek berariaz uko egin ezean, urtez urte luzatu ahal izango da; betiere, kontrakorik erabakitzen ez bada. Itun eta akordioek, beste itun edo akordio batzuen ondoren datozenean, erabat indargabetzen dituzte aurrekoak; nolanahi ere, alderdi batzuk mantendu ahal izango dira, berariaz hala erabakitzen bada.

j) Itunak eta akordioak betetzeko printzipioa. Itunak eta akordioak betetzea bermatzen da.

2. Euskal administrazio publikoetako langile lan-kontratudunen negoziazio kolektiboa lan-arloko legerian oinarrituko da, eta artikulu honetan ezarritako printzipioak bete beharko ditu: legezkotasuna, derrigortasuna, negoziatzeko fede ona, publikotasuna eta gardentasuna, aurrekontu-estaldura, 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.

193. artikulua. Negoziazio-jardueraren printzipio orientatzaileak.

1. Euskal administrazio publikoen negoziazio-jardueraren helburua izango da interes orokorra objektibotasunez betetzea. Horretarako, printzipio hauei jarraituko zaie: helburuak efikaziaz 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.

194. artikulua. Negoziazio kolektiboko organo teknikoak.

1. Euskal administrazio publikoek organo teknikoak sortu ahal izango dituzte, administrazioa ordezka dezaten enplegatu publikoen lan-baldintzak erabakitzeko negoziazio kolektiboko prozesuan.

2. Negoziazio kolektiboko jarduerak garatzeaz arduratuko dira; horretarako, organo eskudunak ezarritako jarraibide eta gidalerroak beteko dituzte. Lortzen diren akordioak, berriz, horretarako eskumena duten gobernu-edo administrazio-organoek berretsiko dituzte.

195. artikulua. Lan-baldintzen akordioak eta hitzarmen kolektiboak onartzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan.

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko negoziazio-kolektiboan, Administrazioaren ordezkariek bete egin beharko dituzte Eusko Jaurlaritzak negoziazio kolektiborako ezartzen dituen jarraibideak eta gidalerroak, hala negoziazio-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 ehunekorik handiena jartzen duena.

2. Eskumena duen gobernu-organoak onartuko ditu funtzionarioen lan-baldintzen akordioak eta hitzarmen kolektiboak, enplegu publikoaren eta ogasunaren alorretako eskumenak dituzten sailek aldeko txostena eman eta gero.

   Gobernu Kontseiluak onartuko ditu funtzionarioen eta langile estatutarioen lan-baldintzen akordioak, bai eta Administrazio Orokorreko eta sektore publikoko erakunde autonomoetako eta partzuergoetako langile lan-kontratudunen hitzarmen kolektiboak ere. Sektore publikoko zuzenbide pribatuko erakunde publiko, sozietate publiko eta fundazioetako langile lan-kontratudunen hitzarmen kolektiboak, berriz, erakunde bakoitzeko gobernu- eta administrazio organo eskudunek onartuko dituzte.

3. Enplegu publikoaren eskumena duen sailak nahitaezko txostena egin dezan, onartzeko proposatutako akordio edo hitzarmen kolektiboa bidaliko zaio. Dokumentazio hori jaso eta, gehienez ere, hamabost eguneko epean, sailak txostena emango du, zeinak aipatuko baitu negoziazio kolektiboko prozesuan eta akordioaren edo hitzarmen kolektiboaren edukian noraino bete diren legezkotasun-, eskumen- eta hierarkia-printzipioak, eta noraino errespetatu negoziazio kolektiboa aurrera eramateko ezarritako jarraibide eta gidalerroak.

   Ogasunaren eskumena duen sailak dagokion txostena emango du, Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorrei 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 Administrazioko 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 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.

196. 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 erkideak negoziatzea.

3. Negoziazio-mahai orokorren mende, 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 haien kopurua.

4. Mahai sektorialen eskumena zabalduko da: dagokion mahai orokorrak sektoreko enplegatu publikoei buruz erabaki ez dituen gaietara edo mahai orokorrak esplizituki birbidaltzen edo eskuordetzen dizkien gaietara.

5. Negoziazio-prozesua irekitzeko eta mahai horiek eratu eta osatzeko, enplegu publikoaren oinarrizko estatutuan jasotzen diren aginduak bete beharko dira. Lege hau garatzeko arauetan finkatuko da zenbat kide izan beharko dituzten eremu bakoitzeko mahaiek; dena den, alderdietako batek ere ezingo ditu izan hamabost kide baino gehiago.

197. 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 Elkartea (EUDEL) edo, hala badagokio, euskal udalerrietan ordezkaritza handiena duen elkartea, eta Euskal Herriko Unibertsitatea.

   Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 6. eta 7. artikuluetan ezarritakoaren arabera parte hartzeko legitimitatea duten erakunde sindikalen ordezkaritzaren 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 oinarrizko araudian jasotako gaiak eztabaidatuko dira, hots, Eusko Legebiltzarraren lege baten bidez edo garapen-erregelamendu baten bidez arautu daitezkeenak, euskal administrazio publikoetako enplegatu publiko guztiei aplikatu ahal izateko.

3. Era berean, euskal administrazio publikoek aurrez hala erabakita, esparruko negoziazio-mahaia eratu eta negoziazio-prozesua ireki ahal izango da, euskal administrazio publikoetako enplegatu publikoei buruzko beste gai eta lan-baldintza erkide batzuk negoziatzeko.

198. artikulua. Negoziazio kolektiboa udal-elkarteetan eta udalerria baino lurralde-eremu handiagoko erakundeetan.

1. Negoziatzeko legitimazioa aitortzen zaie udal-elkarteei, eta, bereziki, EUDEL-Euskadiko Udalen Elkarteari, 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 lurraldearen barruan edo

lurralde historiko bakoitzaren barruan lortutako akordioei edo udalerriaz gaindiko esparruan lortutako akordioei atxikitzeko.

2. Negoziazio kolektiboan udalen interesak ordezkatzen dituzten udal-elkarteek eta udalerria baino lurralde-eremu handiagoko toki-erakundeek eurek sortutako organoei edo guztiz teknikoak diren organoei eskatu ahal izango diete negoziazio kolektiboko jarduerak garatzeko, 194. artikuluan aurreikusitako moduan.

199. artikulua. Hauteskunde-unitateak.

1. Funtzionarioen ordezkaritza-organoak hautatzeari dagokionez, hauteskunde-unitate hauek izango ditu Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak:

   a) Zerbitzu zentralek, bat.

   b) Lurralde historikoko bana, destinoa administrazio periferikoan duten funtzionarioentzat.

   c) Lurralde historikoko bana, unibertsitateaz kanpoko ikastetxe publikoetako irakasle funtzionarioentzat.

   d) Zuzenbide pribatuko erakunde publiko bakoitzeko bana, baldin eta bere zerbitzuari atxikitako funtzionarioak baditu.

   e) Erakunde autonomo bakoitzeko bana, baldin eta 200 funtzionarioko errolda badute, gutxienez. Gutxieneko errolda horretara heldu ezean, artikulu 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 eratzekoak diren negoziazio-eremuei egokituta.

200. artikulua. Gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebaztea.

1. Alderdiek eskudantziak ematen badizkiete ere enplegu publikoaren oinarrizko araudian aurreikusitako batzorde paritarioei, euskal administrazio publikoek eta titulu honetan adierazitako erakunde sindikalek gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko sistemak eratu, egituratu eta garatu ahal izango dituzte, itunak eta akordioak negoziatu, aplikatu eta interpretatzerakoan sortzen diren gatazkak aztertzeko eta ebazteko.

   Aurreko apartatuan aipatutako gatazkak, legeari erreserbatutako gaiak salbuespen direla, 192. 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 Administrazioko gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko, bai eta erregelamenduz zehaztu ere sistema horiek erabiltzeko prozedurak.

   Organo berri hori sortu bitartean, Lan Harremanen Kontseiluari esleitzen zaizkio Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko 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. artikuluak dioenarekin bat etorrita.

3. Euskal administrazio publikoek badute aurreko apartatuan adierazitako bitartekaritza- eta arbitraje-organo horretara jotzea, baldin eta, gatazka kolektiboez arduratzeari eta haiei ebazpena emateko, 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 aldez aurretik hitzemanda.

5. Bitartekaritza-prozeduraren bidez edo arbitraje-ebazpen bitartez lotutako akordioek lege honetan araututako itunek eta akordioek duten efikazia 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 aurkaratu ahal izango dira. Arbitraje-ebazpenaren aurkako errekurtsoa jarri ahal izango da, bereziki, arbitraje-jardunean ikusi bada bete beharreko betekizunak eta formalitateak ez direla bete, edo ebazpena bere erabaki-eremukoak ez diren gaiei buruzkoa bada, edo burututako jardun hori indarrean dagoen legeriaren aurkakoa izan bada.

6. Azaldutako sistema horiek erregelamendu bidez ezarriko diren prozeduren arabera erabili beharko dira; betiere, 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 56. artikuluan funtzionarioentzat aurreikusitako sailkapen profesionaleko taldeetan eta azpitaldeetan sartuko dira, baliokidetza 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 lanpostuari finkatu zaizkio ordainsariak jasotzen jarraituko du.

   Halaber, kidego edo eskala berrietan sartzeak ez du ekarriko eraginpeko enplegatu publikoen lanpostua eta destinoa aldatzea, behar bezala egiaztatutako arrazoiren bat izan ezik eta 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 honek indarra hartu ondoren, lanpostuen sailkapen bat egingo dute halakorik egin ez duten euskal administrazio publikoek, kontuan hartuta euskal administrazio publikoetako kidegoa, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartzeko betekizunak; era berean, dagozkien lanpostu-zerrendak onartuko dituzte, eta Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu.

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 funtzionarioen lanbide-taldean.

Hirugarren xedapen gehigarria. Langileak euskal administrazio publikoetako funtzionarioen kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartu ezin diren egoerak arautzea.

Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen ezein kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldetan sartu ezin diren funtzionarioak ─horietan sartzeko erreferentziatzat hartzen den lanpostuaren berezko funtzioak bereganatu ez dituztelako edo lanpostu horretara iristeko eskatzen den titulazio zehatza ez dutelako─, dagokien sailkapen profesionaleko talde edo azpitaldeko lanpostu berezietara adskribatuko dira, zeinak azkentzekotzat joko baitira.

Bigarren kasuan, eskatutako titulazioa lortu bezain laster eskatu ahal izango dute langile horiek kidego edo eskalan sartzea, erregelamenduz ezartzen diren betekizunak eta prozedura betez.

Laugarren xedapen gehigarria. B eta C1 sailkapen-talde eta -azpitalde berrietan sartzeko prozedura espezifikoak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren eremuan.

1. Gobernu Kontseiluari gaikuntza ematen zaio enplegu publikoaren alorrean prozedura batzuk antola ditzan; hain zuzen ere, B sailkapen-talde berrian sar daitezen lege honek indarra hartu

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 titulu baliokidea.

3. Barne sustapeneko prozesu murriztu horiek 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 gainditzen dituztenek, bai B sailkapen-taldera zuzenean sartzen direnek, C1 sailkapen-azpitaldeko karrerako funtzionario gisa titular ziren lanpostu horretan jarraituko dute.

5. Xedapen gehigarri honetan aurreikusitako integrazio-prozesua aurrera eramateko, Administrazioak nahitaez egokitu beharko ditu bere antolamendu- eta ordainsari-egiturak, langileen sailkapen- eta ordainsari-sistemek koherentziari eutsi diezaioten. Eusko Jaurlaritzak, helburu horri begira, erregelamendu bat onartu beharko du, zeinetan zehaztuko baitira lege honen 56. 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 funtzionarioek jasotzen zituzten urteko ordainsarien guztizkoa, halako moldez non aldaketa horren dakarren oinarrizko ordainsarien gehikuntza ordainsari osagarrietatik hartuko den.

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 sar daitezen lege hau indarrean jarri ondoren C2 sailkapen-azpitaldeko kidego, eskala, azpieskala, kategoria, aukera edo administrazio bereziko espezialitateei atxikitako funtzionarioak, baldin eta horietarako irispidea izateko betekizun bakarra izan bada Lanbide Heziketako teknikariaren titulu jakin bat edo Lanbide Heziketako titulu 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 titulu baliokidea.

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 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 funtzioek zer parekotasun duten deialdia egiten duen administraziokoekin (xede-administraziokoekin) eta zer titulazio-maila eskatzen den horietarako sarbidea izateko.

Erregelamenduzko garapen horretan, nahitaez jaso beharko dira euskal administrazio publikoetako kidego, eskala, azpieskala eta espezialitateen arteko baliokidetzak.

Seigarren xedapen gehigarria. Funtzionario transferituak kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartzea.

Beste administrazio publiko batzuetako funtzionarioak transferentziaren bidez sartuz gero 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 batetara iristeko, lege honetan aurreikusitako lanpostuak hornitzeko sistemen bidez; betiere, euren eskalara sartzeko balio izan zien titulu bera azaltzen bada beste eskala horretarako irispidea izateko eskatzen diren betekizunen artean.

Mugikortasun berezi horretaz balia daitezkeen langileek ez dute lehentasunezko eskubiderik izango deialdiko eskalakoak diren funtzionarioekiko.

Halaber, prozedura horren bidez beste eskala batetako lanpostuetan behin-behinean aritzeak ez du aukerarik emango funtzionarioak haietan integratzeko.

Zortzigarren xedapen gehigarria. Kidegora iristea titulazio-eskakizuna bete gabe.

Barne-sustapeneko prozesuen bidez, C1 azpitaldeko plazak iritsi ahalko dira, lege honen 56. 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 prestakuntza-ikastaro espezifiko 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 iristeko.

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 egokitzeko lege honen IV. tituluko II. kapituluan ezarritako irizpideetara.

Hamargarren xedapen gehigarria. Euskal administrazio publikoetako zuzendaritzako langile publiko profesionalak.

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko 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, dagozkion zuzendaritza-organoak definitu eta erregulatuko dituen arauek ezarritakoaren arabera.

b) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako zuzendaritza-postuak izan daitezke, lege honen 33.3 artikuluak aurreikusitakoaren arabera, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko zuzendariorde eta lurralde-ordezkari postuak:

c) Euskal Autonomia Erkidegoko zuzenbide pribatuko erakunde publikoen eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren sektore publikoa osatzen duten gainerako erakundeen eremuan, zuzendaritza-postuak izango dira erakunde instrumental horietan zuzendaritza-ardurak dituzten zuzendaritza-postuak.

Ondorio horietarako, eta, betiere, hala erabakitzen bada dagokion antolamendu-baliabidean, zuzendaritza-postutzat joko da hierarkiazko eta erantzukizunezko maila jakin bat duen postua, zeinaren bidez aipatu erakundeen sektore jakin batzuk kudeatu ahal izango baitira dagokion erakundearen gobernu-organoen 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 profesionalei buruz aurreikusitakoa garatuko dute lurralde historikoetako organo eskudunek, eta erabakiko dute zeintzuk diren zuzendaritza-lanpostuak, eurei dagozkien egituretan.

3. Toki-erakundeetako organo eskudunek zehaztuko dute zer lanpostutan jardun beharko duten zuzendaritzako langile publiko profesionalek, ondo aplikatuta Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legea, eta, modu osagarrian, lege honek xedatzen duena.

4 Euskal Herriko Unibertsitateko zuzendaritza-organoak.

Euskal Herriko Unibertsitateko zuzendaritzako langile publiko profesionalek arau izango dute lege honetan arlo horri buruz aurreikusitakoa; betiere, Euskal Unibertsitate Sistemari aplikatu behar zaion araudian horri buruz jasotako zehaztapenak aintzat hartuta.

5. Euskal sektore publikoa osatzen duten beste erakunde batzuetako zuzendaritza-organoak.

Lege honen 3. artikuluari jarraikiz euskal sektore publikoa osatzen duten gainerako erakundeetako zuzendaritza-postuak 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, ezetsitzat 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) Erretiroagatiko primak, sariak edo kalte-ordainak jasotzeko eskubidea aitortzea.

d) Zerbitzu aktibora itzultzea.

e) Funtzionario izaeraren birgaitzea.

f) Zerbitzu aktiboan jarraitzeko luzapenaren eta erretiro partzialaren eskabideak.

g) Kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartzea, eta espezialitateetan edo arlo funtzionaletan kokatzea.

h) Lanpostuen hornikuntza- eta hautaketa-prozesuei buruzko edozein eskabide edo erreklamazio.

i) Homologazio-eskabideak.

j) Bateragarritasun-eskabideak.

k) Zerbitzuaren beharrei 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 lankidetza-akordioak edo -hitzarmenak izenpetu ahal dituzte ordezkaritza handiena duten udal-elkarteekin, elkarte horiek eman dezaten eskatutako laguntza teknikoa. 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).

Hamalaugarren xedapen gehigarria. Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuan destinoa duten Euskal Autonomia Erkidegoko funtzionarioak.

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoko funtzionarioak beren borondatez sartzen direnean Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legean aurreikusitako estatutu-araubidean, behin hori egiaztatu ostean, beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko egoeran deklaratuko dira, lege honetan aurreikusitako ondorioekin.

2. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko funtzionarioak, irispide-sistema edozein izanik ere, beren borondatez sartzen direnean Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legean aurreikusitako estatutu-araubidean, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzua erakunde publikoko talde, kategoria eta postu funtzionaletan sartu ere (hasieran sartu zirenez bestelakoak), sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzian deklaratuko dira.

3. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko kidegoetako karrerako funtzionarioek edo beste administrazio publiko batzuetatik transferitutakoek, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzua erakunde publikoaren zerbitzuan dihardutela, ez badute baliatzen Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legean aurreikusitako estatutu-araubidean sartzeko aukera —horretarako eskubidea izanda ere—, zerbitzu aktiboan jarraituko dute sorburu-kidegoan, lege horretan eta hura garatzeko araudian agindutakoa betez.

4. Nolanahi ere, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko funtzionarioen integrazio-prozesuak gauzatzerakoan, errespetatu egingo da Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko langileei aplikatu behar zaien berariazko araudia.

5. Destinoa Osakidetza-Euskal osasun zerbitzua erakunde publikoan duten Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko funtzionarioen administrazio-egoerak eta bateragarritasuna deklaratzeari dagokionez, arlo horretan eskumena duen Osakidetzako organoak egingo ditu; betiere, Osakidetzaren barruko eskumen-banaketari jarraikiz. Egoera bakoitzari buruzko deklarazioa jakinarazi behar zaio Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko Funtzio Publikoaren Zuzendaritzari, Pertsonalaren Erregistroan inskriba dezan.

Hamabosgarren xedapen gehigarria. Berdintasun-planak.

1. Euskal administrazio publikoak behartuta daude tratu- eta aukera-berdintasunera errespetatzera lan-eremuan, eta, helburu horretarako, neurri batzuk hartu beharko dituzte, emakumeen eta gizonen arteko edozein motatako lan-diskriminazio eragozteko.

2. Aurreko apartatuak xedatu duena gorabehera, euskal administrazio publikoek berdintasun-plan bat prestatu, onartu eta aplikatu beharko dute, zeina aldez aurretik negoziatu beharko duten langileen ordezkaritza sindikalarekin

   Euskal administrazio publikoek onartuta eduki beharko dute berdintasun-plan hori bi urteko epean, lege honek indarra hartzen duenetik aurrera.

Hamaseigarren xedapen gehigarria. Enplegu publikora iristeko ekintza positiboko neurriak terrorismoaren biktimentzat.

1. Lege honen 3. artikuluan aurreikusitako aplikazio-eremuan sartutako langileek badituzte Terrorismoaren Biktimei Aitorpena eta Erreparazioa egiteko ekainaren 19ko 4/2008 Legearen 24. artikuluak aitortutako eskubideak.

2. 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.

Hamazazpigarren xedapen gehigarria. Funtzionarioen aseguramendu-araubidea.

1. Gizarte Segurantzako araubide orokorra aplikatuko zaie Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan sartu berri diren funtzionarioei.

2. Beste administrazio batzuetako funtzionarioek, baldin eta euskal administrazio publikoetara sartzen badira transferituta edo legez ezarritako mugikortasun-mekanismoak aplikatuta, sorburuan zuten gizarte-aurreikuspeneko araubideari eutsiko diote, hargatik eragotzi gabe aseguramendu-araubidean gerta daitezkeen aldaketak, hots, langile horiek parte hartzen duten mugikortasun-, sustapen- edo integrazio-prozesuen ondorioz sor daitezkeenak.

3. Funtzionarioen asistentzia sanitarioaren prestazioa osasun publikoko sistemaren bidez ematen saiatuko dira euskal administrazio publikoak; betiere, hori posible bada bakoitzaren gizarte-aurreikuspeneko araubidea kontuan izanik.

Hemezortzigarren xedapen gehigarria. Segurtasun Administrazioko Zerbitzu Laguntzaileak.

Segurtasun Administrazioko Zerbitzu Laguntzaileetako lanpostuak langile lan-kontratudunentzat erreserbatutako lanpostu gisa sailkatu ahal izango dira.

Hemeretzigarren xedapen gehigarria. Titulazioak eguneratzea.

Titulazio akademiko berriak onartzen direnean edo hezkuntza-araudia aldatzen denean, Eusko Jaurlaritzak dekretu bidez onartu eta eguneratu ahal izango du baliokidetzak deklaratzeko katalogo bat, enplegu publikorako irispidearen eremuan bakarrik aplikatuko dena.

Hogeigarren xedapen gehigarria. Estatutupeko langileek eta unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioek Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko lanpostuetan jardutea.

1. Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko 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 lanpostuen antolamendu-tresna bakoitzean erabakitakoaren arabera; betiere, egin beharreko funtzioek behar bezala justifikatzen badituzte adskripzio horiek.

2. Langile horiek bete egin beharko dituzte lanpostuan aritzeko ezarritako 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, 122. artikuluan aurreikusitako ordainsari osagarriak jasotzeko eskubidea dute, hots, betetzen duten lanpostuari esleitutako ordainsari osagarriak jasotzekoa, lege honen 88.8 artikuluan ezarritakoaren arabera.

Hogeita batgarren xedapen gehigarria. Homologatu gabeko langileak.

Lege honek indarra hartzen duen egunetik aurrera, ordainsarien eta lanaldiaren ondorioetarako, erabat homologatuko dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zerbitzuko langile homologatu gabeak.

Hogeita bigarren xedapen gehigarria. Langile lan-kontratudun subrogatuen lan-baldintzak.

Integrazioaren unean finkatuta dauden eskubide eta eginbeharrak errespetatuta, beste administrazio edo erakunde instrumental batzuetatik datozen langile lan-kontratudunei, baldin eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokor eta Instituzionalak subrogatzen baditu, zuzenean eta esklusiboki 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 araberakoa.

Langile lan-kontratudun subrogatuak ofizioz kokatuko dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko 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 hirugarren xedapen gehigarria. Behin-behineko langileen lanpostu-zerrenda.

Lege honek indarra hartu eta hamabi hilabeteko epe luzaezinean, euskal administrazio publikoen gobernu-organoek eta haien mendeko erakundeek hauek zehaztuko dituzte: beren lanpostu-zerrendetan zenbat lanpostu erreserbatzen diren behin-behineko langileek bete ditzaten, bai eta dagokien aurrekontu-zuzkidura ere.

Hogeita laugarren xedapen gehigarria. Zerbitzu-eginkizunak atzerrian.

Atzerriko lanpostuetarako ematen diren zerbitzu-eginkizunak, gehienez ere, bost urterako izango dira.

Hogeita bosgarren xedapen gehigarria. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko sektore publikoaren esparruko Negoziazio Mahai Orokorra.

Mahai orokorra eratzen da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko sektore publikoaren esparruan, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko sektore publikoan dauden funtzionario, estatutupeko langile eta langile lan-kontratudunen negoziazio kolektiboaren ondorioetarako.

Hogeita seigarren xedapen gehigarria. Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko eta Euskal Herriko Unibertsitateko hauteskunde-unitateak.

Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko eta Euskal Herriko Unibertsitateko hauteskunde-unitateak Gobernu Kontseiluaren erabaki baten bidez ezarriko dira.

Hogeita zazpigarren xedapen gehigarria. Enplegu-zentro bereziak.

Langileen ordezkaritzarekin negoziatu ondoren, erregelamenduz zehaztuko da euskal administrazio publikoen mendeko enplegu-zentro bereziei aplikatu beharreko araubidea, honako hauei guztiei buruzkoa: enplegurako irispidea, lanpostuak hornitzea, lanaren ebaluazioa, karrera profesionala eta gainerako alderdiak, hots, zentro horien izaera eta eginkizun berezia dela-eta, tratamendu berezia eskatzen duten alderdiak.

Hogeita zortzigarren xedapen gehigarria. Epai judizial bat betez, langile lan-kontratudun mugagabe bilakatzea.

1. Administrazio publikoek eta haien mendeko sektore publikoak ezin dute jarduketarik egin lan-harreman mugagabe bat ezartzeko.

2. Behin irmoa denean langile lan-kontratudun mugagabearen egoera onartzeko epaia, administrazio-ebazpen baten bidez beteko da epaia; ebazpen horretan, gutxienez, honako hauek jasoko dira: kategoria profesionala, ordainsariak, lanaldia eta aplikatu beharreko hitzarmena.

3. Instantzia judizialak aldi baterako lan-harreman mugagabea aitortzearen ondoriozko egoera erregularizatze aldera, behin irmo bihurtuta aldi baterako lan-kontratudun mugagabearen izaera deklaratzeko epaia, dagokion administrazioak dagokion dotazioa sortu beharko du, salbu eta beharrezkoa ez denean horretarako lanpostu hutsik izateagatik.

Dotazio sortu berri hori hemen sartuko da: aldi baterako lan-harreman mugagabearen deklarazio judiziala egin ostean egiten den lehenengo enplegu publikoaren eskaintzan edo lekualdatze-lehiaketan.

4. Enplegatuak lan-kontratudun mugagabearen harreman juridikoari eutsiko dio harik eta hura azkendu arte, honako arrazoi hauetako batengatik:

   a) Lanpostua erregelamenduz betetzea hautaketa-prozesuen edo behin betiko hornikuntza-prozesuen bidez.

      Behin betiko hornikuntza-prozesuetan, lan-harreman mugagabea azkentzeko arrazoia izango da destino hori esleitzea lekualdatze-lehiaketan edo izendapen askean parte hartu duen norbaiti.

      Destinoaren esleipena hutsik geratu, eta lanpostua erregelamenduz betetzen ez denean, langile lan-kontratudun mugagabeak bertan jarraitu ahal izango du harik eta hurrengo hautaketa-prozesua edo behin betiko hornikuntza-prozesua gauzatu arte. Nolanahi ere, posible izango da, hala badagokio, xedapen gehigarri honetako laugarren apartatu honen c) letrako aurreikuspena aplikatzea.

   b) Langile lan-kontratudun mugagabea karrerako funtzionario edo langile lan-kontratudun finko bilakatzea, lege honetan enplegu publikora iristeko aurreikusitako araubideari jarraituz, 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 eman eta langileen ordezkaritzari jakinarazi ondoren.

5. Salbuespen gisa, eta zerikusia duten langileen egoera eta kopurua erregularizatzeko bakarrik, lan-kontratudun mugagabearen egoera aitortzen duten zenbait ebazpen judizial irmo egonez gero, zeinen elementu komuna baita funtzio, lanpostu edo lanbide-kategoria berdinetan edo baliokideetan jardutea, eta beharrezkoa ez bada aldeko ebazpen judiziala izan duten langileek betetako lanpostu guztiak hornitzea, eragindako administrazioak honako prozedura eta baldintza hauei jarraituz bakarrik azkendu ahal izango ditu lan-harreman mugagabe horiek:

   a) Enplegu publikoa antolatzeko plan bat egitea, non justifikatuko baita ez dela beharrezkoa hornitzea epai bidez lan-kontratudun mugagabe bilakatutakoek betetako lanpostu guztiak; horretarako, modu arrazoituan zehaztu beharko da zenbat diren hornitu beharrezkotzat

jotako plazak, kontuan hartuta zerbitzu-prestazioaren autoantolaketa-, efikazia- 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 mugagabeen 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 plazen hornikuntza gertatu arte, eraginpeko langile lan-kontratudun mugagabeek euren lan-harremana mantenduko dute. Behin enplegu publikoaren eskaintza ebatzita, azkendu egingo da hautaketa-prozesuari bide eman zion enplegu publikoa antolatzeko planaren barruko lan-harreman mugagabea.

6. Lege honek indarra hartzean epai baten ondorioz langile lan-kontratudun mugagabearen 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 bederatzigarren xedapen gehigarria. Gaikuntza nazionala duten toki-administrazioko funtzionarioak.

Gaikuntza nazionala duten toki-administrazioko funtzionarioak aplikagarri zaien toki-araubideko berariazko araudiarekin eraenduko dira.

Hogeita hamargarren 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 antolatzeko planen esparruan, honako hau sustatzeko neurri batzuk onartu ahal izango dituzte: euren enplegatu publikoek erretiroa hartzea, erretiratzeko ohiko adinera iritsi aurretik.

Hogeita hamaikagarren 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 ez gainditzea 53/1984 Legearen 16.4 artikuluan adierazten den ehunekoa (53/1984 Legea, abenduaren 26koa, Administrazio Publikoen zerbitzuko langileen bateraezintasunei buruzkoa), eta jarduketa pribatuetan aritzeko bateragarritasuna eskatu ahal izatea.

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 edo kontzeptu parekagarria murrizteko prozedura onartuko dute, interesdunek eurek hala eskatuta.

4. Lan-alorreko enplegu-harremana duten enplegatu publikoei funtzionarioen baldintza berberetan emango zaie bateragarritasun-baimena, 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-langileek berariazko osagarriari uko egin ahal izateko aplikatzen zaizkien arau espezifikoak dioenaren arabera.

Hogeita hamabigarren 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 jarduera publikoak bateratzeko baimena ematen zaienean unibertsitateko irakasle elkartu izateko, Unibertsitateei buruzko abenduaren 21eko 6/2001 Lege Organikoan ezarritako araubidean, hots, denbora partzialeko arduraldia gainditu gabe eta iraupen mugatuarekin. Abenduaren 26ko 53/1984 Legean aurreikusitako gainerako mugei dagokienez, mantendu egingo dira.

Hogeita hamahirugarren xedapen gehigarria.- Euskal administrazio publikoek arautzea lege honetan jasotako alderdiak.

Foru- eta toki-administrazioei eta Euskal Herriko Unibertsitateari autonomia aitortzen zaie Euskal Enplegu Publikoaren lege honetan jasotako zenbait alderdi negoziatu eta arautzeko gaitasunari dagokionez; bereziki, honako hauei dagokienez: pertsonalaren erregistroa, lanpostuen analisia, garapen profesionala, lanpostuen hornikuntza eta gizarte-prestazioak.

Nolanahi ere, negoziatzeko eta arautzeko gaitasun hori lege honetako baldintza eta aurreikuspenen arabera garatu behar da.

XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lehenengo xedapen iragankorra. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko zuzendaritzako langile publiko profesionalen lanpostutzat joak.

Lege honek indarra hartzen duenean Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko zuzendaritzako langile publiko profesionalen lanpostuetan dihardutenek (lege honen III. titulua aplikatuz hala kalifikatzen 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, zuzendaritza-organo edo lanpostu horiek hutsik geratu arte; une horretatik aurrera, lege honen III. tituluan aurreikusitako arauak aplikatu beharko dira.

Hirugarren xedapen iragankorra. Gradu pertsonalen eta garapen profesionaleko graduen arteko baliokidetza-sistema.

1. Eusko Jaurlaritzak, Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluak aldez aurretik txostena emanda, dekretu bidez ezarriko du gradu pertsonal finkatuen eta garapen profesionaleko graduen arteko baliokidetza-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 baliokidetza-sistema bat, euskal administrazio publikoetako garapen profesionaleko ereduetan jasotzen diren maila guztien artekoa.

3. Euskal administrazio publiko batek aitortutako garapen profesionaleko edozein mailak elkarrekiko aitorpen baliokidea izan beharko du enplegatu publikoa destinatuta dagoenean beste administrazio publiko batean, garapen profesionalaren mailaren aitorpena egin zuen administrazio publikoaz bestelakoa.

4. Euskal administrazio publikoen arteko mugikortasun-kasuetan, berriz, sorburu-administrazioan aitortutako garapen profesionaleko maila ordaindu ahal izango da 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 publikoetan onartuta dagoelarik garapen profesionaleko eredua, administrazio horiek zuzeneko sistema bat ezarri ahal izango dute karrerako funtzionarioen gradu pertsonal finkatua 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 garapen profesionaleko maila bat aitortzen zaien arte ezartzen diren baliokidetzak aplikatuta.
2. Gradu pertsonala indarrean dagoen bitartean (modu iragankorrean), arau hauek beteko dira gradu hori lortu eta finkatzerakoan:

   a) Karrerako funtzionarioek gradu pertsonala bat lortuko dute, zeina bat etorriko den euskal administrazio publiko bakoitzak lanpostuen tarteetarako ezarritako mailaren batekin.

   b) Gradu pertsonala lortzeko, dagokion mailako lanpostu batean edo gehiagotan aritu behar da bi urtez, jarraian, edo, etenik egonez gero, hiru urtez.

   c) Gradu pertsonala finkatzeko, ez da aintzat hartuko lanpostu batean behin-behinekoz arituz emandako zerbitzaldia.

   d) Lanpostu batean zerbitzu-eginkizunetan emandako denbora aintzat hartuko da eragindako pertsonaren berezko lanpostuaren mailari dagokion gradu pertsonala finkatzeko.

      Salbuespen gisa, lanpostu batean zerbitzu-eginkizunetan emandako denbora aintzat hartuko da lanpostuaren mailari dagokion gradua finkatzerakoan, baldin eta lanpostu hori –edo maila bereko edo handiagoko beste bat– ondoren eskuratzen bada hornikuntza-sistema arruntaren bidez.

   e) Izendapen askearen sistemaren bidez bete den lanpostu batean emandako denbora aintzat hartuko da gradu pertsonala finkatzeko betiere, lanpostu horren mailaren arabera.

f) Lanpostu batean zuzendaritzako langile publiko profesional gisa emandako denbora aintzat hartuko da gradu pertsonala finkatzeko; betiere, funtzionarioak erreserbatuta duen lanpostuaren mailaren arabera.

g) Lanpostua ezabatzen bada edo funtzionarioa mugiarazten badute lanpostuaren edukia aldatzeagatik, lanpostuaren titularra, graduaren ondorioetarako, 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 maila 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 lanpostu batean, eta lanpostu horren maila handiagoa bada finkatzen ari den gradua baino, destino horretan emandako denbora aintzat hartuko da gradua finkatzeko orduan; betiere, hala eskatzen badu.

   Goi-gradua finkatzeko, aurreko apartatuetan ezarritako arauak aplikatuko zaizkie; batik bat, i) letrakoa.

k) Funtzionarioa lanpostu baten titular den bitartean lanpostu horri maila apalagoa esleitzen bazaio lehen esleituta zeukana baino, lanpostu horretan egin duen denbora zenbatzerakoan, betetako lanpostu horrek izan duen mailarik handiena hartuko da kontuan.

l) Karrerako funtzionarioak lanpostu batean diharduen bitartean lanpostu horri maila altuagoa esleitzen bazaio lehen esleituta zeukana baino, lanpostuari esleitu zaion destino-osagarriaren maila berriari dagokion gradu profesionala lortzeko behar den denbora zenbatzen hasiko da lanpostu-zerrendaren dagokion aldaketak indarra hartu zuen egunean

m) Administrazio bakoitzak lanpostuen tarteetarako ezarritako gutxieneko mailari dagokion gradua eskuratuko du funtzionario sartu berriak, eta gradu horren finkatzean artikulu honetako arauak hartuko dira aintzat; batez ere, i) letrakoak.

n) Barne-sustapen bertikalaren nahiz horizontalaren bidez beste kidego edo eskala batzuetara iristen diren funtzionarioek mantendu egingo dute sorburu-administrazioan finkatutako gradu pertsonala, baldin eta kidego edo eskala berriaren taldeari dagozkion mailen tartean badago.

ñ) Jarraian adierazitako egoera hauetan emandako denbora zerbitzu aktiboan aritutako azken lanpostuan emandako denbora gisa zenbatuko da gradu pertsonala finkatzearen ondorioetarako: zerbitzu bereziak, sektore publikoan zuzendaritzako langile publiko profesionalen zerbitzuak emateko egoera, destinoaren zain, borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna, familiartekoak zaintzeko eszedentzia, genero-indarkeriagatiko edo indarkeria terroristarengatiko eszedentzia, aldi baterako nahitaezko eszedentzia eta nahitaezko eszedentzia.

o) Nolanahi ere, errespetatu egingo da lege honek indarra hartzean finkatuta dagoen graduaren destino-osagarriaren maila.

Seigarren xedapen iragankorra. Enplegu Publikoaren Legea indarrean jarri aurretik aitortutako administrazio-egoerak.

1. Mantendu egingo dira, eman ziren moduan eta baldintza berberetan mantenduko ere, lege hau indarrean jarri aurretik euskal administrazio publikoetako enplegatu publikoei aitortutako administrazio-egoerak, zerbitzu aktibokoak ez direnak.

2. Hori horrela, administrazio-egoera horietan igarotako denbora zenbatu egingo da antzinatasunerako, gradua finkatzeko eta garapen profesionalerako, betiere, aitortuak izan ziren unean aplikatu behar zen araudiari jarraituz.

Zazpigarren xedapen iragankorra. Destino-osagarriaren zenbatekoa urtero zehaztea. Aplikazio iragankorra.

Lege honetan aurreikusitako karrera profesionaleko sistema eta ordaintze-sistema ezartzen ez diren bitartean, destino-osagarriaren zenbatekoa urtero finkatuko da Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorrei buruzko legean; betiere, estatuko aurrekontu orokorrei buruzko legean ezar daitekeenarekin bat etorriz.

Zortzigarren xedapen iragankorra. Konturako karrera-ordainketen debekua.

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 eredua ezarri behar du aurrez, eta funtzionarioari karrera profesionaleko gradu jakin bat aitortu behar dio espresuki, lege honetan ezarritako baldintza guztiak betez.

Bederatzigarren xedapen iragankorra. Unibertsitate-titulazioen sistema berria indarrean jartzea.

1. Lege honen 56. artikuluan aipatutako unibertsitate-titulu berrien ezarpena orokortzen den bitartean, honako hauek izango dira euskal administrazio publikoetako kidego orokorretara eta berezietara sartzeko baldintzak:

   a) "A" sailkapen-taldeko "A1" azpitaldeko kidegoetarako, titulu hauek: doktore, lizentziadun, ingeniari, arkitekto edo enplegu publikora iristeko ondorioetarako gradu baliokidea.

   b) "A" sailkapen-taldeko "A2" azpitaldeko kidegoetarako, titulu hauek: ingeniari tekniko, unibertsitate-diplomadun, arkitekto tekniko, hirugarren graduko lanbide heziketa, doktore, lizentziadun, ingeniari, arkitekto edo enplegu publikora iristeko ondorioetarako gradu baliokidea.

2. Unibertsitate-titulu berriak, eman ahala, enplegu publikora iristeko baldintzetan sartuko dira, titulazio akademikoen baliokidetza deklaratzeko katalogoan ezarritako baldintzetan, lege honen hemeretzigarren xedapen gehigarrian baitago aurreikusita katalogo hori.

Hamargarren xedapen iragankorra. Funtzionarioen berezko funtzio edo lanpostutzat sailkatuetan ari diren langile lan-kontratudun finkoak.

Langile lan-kontratudun finko bat funtzionarioen eginkizunak betetzen ari bada lege honek indarra hartzen duenean, edo halakoak betetzera sartu bada egun hori baino lehenago deitutako hautaketa- edo sustapen-proben bidez, funtzio 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 izaera horretara iristeko gainditutako hautaprobak.

Hamaikagarren xedapen iragankorra. Sektore publikoko erakunde bati adskribatutako funtzionarioak.

Funtzionario bat euskal administrazio publiko baten edo haren mendeko erakunde baten zerbitzuan ari bada, eta administrazio horrek sortutako erakunde instrumental berri batek, bere sortze-arauari jarraikiz, bere gain hartzen baditu funtzionario horrek betetzen dituen funtzioak, aipatu funtzionarioak honako hauek izango ditu aukeran:

a) Langile lan-kontratudun gisa sartzea erakunde horretan, jatorrizko administrazioak aitortzen dion antzinatasuna ondorio guztietarako aitortuta, eta norberaren interesarengatiko 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. Salbuespenezko barne-sustapen horizontala A sailkapen-taldearen barruan.

Salbuespenez, eta lege hau onartu eta gero euskal administrazio publikoek iragartzen dituzten ondoz ondoko bi enplegu publikoko eskaintzen esparruan soilik, administrazio horietako funtzionario bat "A" sailkapen-taldeko kidego edo eskala batekoa bada eta sailkapen-talde bereko beste kidego edo eskala batzuetako funtzioak betetzen 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. Egun 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. artikuluaren arabera, lan horretan jarrai dezake, harik eta –lege honetan eta garapeneko arauetan ezarritakoaren arabera– lanpostu hori hornitzeko deialdia ebatzi arte, edo lanpostua utzi arte, lanpostu hori zer hornikuntza-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 gaietan indarrean dauden legezko xedapenen testu bategina onartzen duena, 176.3 artikulua) lanpostu horietan jarraitu ahal izango dute harik eta kargua uzten duten arte lege honen 30.5 artikuluan aurreikusitakoari jarraikiz.

Hamalaugarren 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 zetxezkion eskubide ekonomikoen eta beste ordainsari-osagarrien zenbatekoan, edozein delarik ere langile horien administrazio-egoera.

2. Lege honen aplikazio-eremuan sartutako langileren 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, 132. artikuluan ezarritako moduan.

Hamabosgarren xedapen iragankorra. Lege honetan sortutako kidegoetan sartu aurretik osatutako hirurtekoak.

1. Hau izango da funtzionarioek kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko 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 funtzionarioak zuen kidegoa adskribatuta zegoen sailkapen-taldeari dagokiona.

   Horretan oinarrituz, Enplegu Publikoaren oinarrizko arautegian aurreikusitako honako baliokidetza hau egongo da jatorrizko taldearen eta azpitalde edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde 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 honek indarra hartu aurretik hasitako prozedurak.

Lege hau indarrean jarri aurretik hasitako hautaketa-prozesuak eta lehiaketaren eta izendapen askearen bidez lanpostuak hornitzeko prozedurak aurreko araudiarekin eraenduko dira. Hala, prozedura horiek hasitzat emango dira haien deialdia argitaratu bada.

Hamazazpigarren xedapen iragankorra. Kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartzeko ebazpenak argitaratu arteko aldi iragankorra.

Funtzio publikoaren arloko eskumena duen sailak bigarren xedapen gehigarrian aipatzen diren ebazpenak (funtzionarioen integrazioari buruzkoak) onartu bitarte, egoera horrek ez dio eragingo ez karrerako funtzionario izateari, ez destinoa duten lanpostuan jarduteari.

Hemezortzigarren xedapen iragankorra. Enplegatu publikoak funtzionario edo langile lan-kontratudun bihurtzeko prozesu bereziak.

Euskal administrazio publikoen zerbitzuko karrerako funtzionarioen eta langile lan-kontratudun finkoen lanpostuak euren zerbitzu-harremanari ez dagokion izaeradun lanpostutzat sailkatu baldin badira, langile horiek, baldin eta titulazio-eskakizunak eta gainerako betekizunak betetzen badituzte, aukera izango dute ─zer egokitzen zaien─ lan-kontratudunen plantillan sartzeko edo funtzionario izatera iristeko dagokien kidegoan, eskalan, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean edo kategoria profesionalean. Horretarako bide izango dira hautaketa-proba mugatuak, salbuespen modura iragar baititzakete dagozkien dagozkien administrazioek.

Hemeretzigarren xedapen iragankorra. Euskal administrazio publikoetan enplegua finkatzeko prozesu berezia.

1.- Lege honek indarra hartzen duenetik aurrera, euskal administrazio publikoek, behin bakarrik eta salbuespenez, dagozkien enplegu publikoaren eskaintzak onartu ondoren, deialdia egin dezakete enplegu publikora iristeko hautaketa-prozesuetarako, aurrekontu-zuzkidura duten plazak hornitze aldera kidego, eskala, espezialitate edo kategoria guztietan, nahitaez hartu beharreko neurria baita hori behin-behineko enplegua egiturazko plaza bihurtzeko.

2.- Hautaketa-prozesu horiek bata bestearen ondorengo enplegu publikoaren eskaintzen esparruan garatu beharko dira, eta ezaugarri hauek izango dituzte:

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, 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 prozedura, ataza eta funtzioekin. Beharrezkoa da kasuan kasuko hautaketa-probetako bakoitzean jarritako gutxieneko puntuazioa gainditzea.

e) Lehiaketa-fasearen balorazioa ez da handiagoa izango hautaketa-prozesuan gehienez atera daitekeen puntuazioaren ehuneko berrogeia baino; betiere, kanpoan utzita merezimendu gisa euskarari egiten zaion balorazioa.

Beraz, lehiaketa-fasean esperientzia baloratze aldera, zerbitzu hauek hartuko dira kontuan: edozein administrazio publikotan eman direnak —deialdia egin duen administraziokoak 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 merezimendu-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.

Balorazio espezifiko horren ondoriozko puntuazioa, esperientzia orokorrarekiko bereizia eta osagarria, sekula ez da izango hautaketa-prozesu osoan lor daitekeen guztizko puntuazioaren ehuneko hogei baino handiagoa; betiere, kanpoan utzita merezimendu 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 zerbitzuengatiko berariazko esperientziaren puntuazioa.

f) Hautaketa-prozesuan, lege honen XIII. tituluan hizkuntza-normalizazioari buruz egindako aurreikuspenak aplikatuko dira

Hogeigarren xedapen iragankorra. Enplegua finkatzea bitarteko funtzionarioen ehuneko handia duten sailkapen-taldeetan.

1. Lege honen 56. artikuluan adierazitako sailkapen-talde eta -azpitaldeetako bitarteko funtzionarioak ehuneko berrogei baino gehiago baldin badira, euskal administrazio publikoek beste irispide-txanda bereizi bat sartu ahal izango diote hemeretzigarren xedapen iragankorrean aurreikusitako enplegua finkatzeko prozesu bereziari.

2. Irispide-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 badira bitarteko funtzionarioak.

   b) Txanda honetan parte hartzen dutenek gutxienez zortzi urteko antzinatasuna egiaztatu behar dute dagokion hautaketa-prozesuaren barruan iragarritako plazei dagozkien kidego, eskala, azpieskala, kategoria, aukera edo espezialitateetan. Antzinatasun hori bitarteko funtzionario gisa, aldi baterako langile lan-kontratudun gisa edo epai baten ondoriozko langile lan-kontratudun mugagabe 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-faseak proba bakarra izango du, praktikoa, eta deialdi bakoitzeko lanpostuetan ohikoak diren prozedura, ataza eta funtzioei buruzkoa izango da.

      Oposizio-faseko proba baztertzailea izango da, 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, ehuneko berrogei baino gehiago bitarteko funtzionario duen sailkapen-talde edo azpitalde bati lotutako plazak baldin badira.

e) Lehiaketa-fasearen balorazioa ez da handiagoa izango oposizio-fasean gehienez atera daitekeen puntuazioaren ehuneko berrogeita bost baino; betiere, kanpoan utzita merezimendu gisa euskarari egiten zaion balorazioa.

f) Halaber, lehiaketaren fase horren barruan, esperientzia osoaren balorazioa ez da handiagoa izango oposizio-fasean gehienez atera daitekeen puntuazioaren ehuneko berrogeia baino.

g) Txanda irekian edo barne-sustapeneko txandan hautatutako izangaiek, destinoak aukeratzerakoan, lehentasuna izango dute txanda honetan hautatuak izan diren izangaiekiko.

h) Sarbide-txanda bereizi honetan parte hartzea bateragarria izango da txanda irekian parte hartzearekin. Kasu horretan, izangaiak, 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-normalizazioari buruz egindako aurreikuspenak aplikatuko dira

3. Xedapen honetako aurreikuspenak langile lan-kontratudunen enplegua finkatzeko ere aplikatuko da.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indargabetuta geratzen da Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legea, bai eta maila bera edo txikiagoa duen beste edozein xedapen ere, baldin eta lege honetan ezarritakoaren aurka badoa.

AZKEN XEDAPENAK

Azken xedapenetako lehenengoa. Eusko Jaurlaritzari baimena ematea euskal administrazio publikoetako funtzionarioen kidegoei eta eskalei buruzko dekretu bat onar dezan.

Lege honetan aurreikusten den administrazioen arteko mugikortasuna bermatze aldera, Eusko Jaurlaritzak, lege hau indarrean jartzen denetik hogeita lau hilabeteko epean, 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 eta Euskal Herriko Unibertsitateko administrazioko eskala, azpieskala, klase eta talde profesionalen arteko baliokidetza-sistema.

Azken xedapenetako 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 xedapenetako 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.

Administrazioko goi-kargudun dira dekretuz izendatu eta Autonomia Erkidegoari zerbitzu-harremanez lotuta dauden sailburuordeak eta zuzendariak. Harreman hori izendapen-dekretuarekin hasi eta kargugabetzearekin edo dimisioarekin bukatzen da, dagokion dekretua argitaratzen den egunetik aurrera izango baititu ondorioak.

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 xedapenetako 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 xedapenetako bosgarrena.- Indarra hartzea.

Lege honek Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunean hartuko du indarra.

LEGE-PROIEKTUAREN ERANSKINA

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIO OROKORREKO ETA HAREN ERAKUNDE AUTONOMOETAKO FUNTZIONARIOEN LANBIDE-ANTOLAMENDUA

1. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen kidegoak.

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioak kidego orokorretan eta 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 honek indarra hartu 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 honek indarra hartu 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, titulazioari dagokion eskala edo aukeraren barruan.

   b) Erdi Mailako Teknikarien Kidegokoak, Kidego Tekniko Berezian, titulazioari dagokion eskala edo aukeraren barruan.

c) Laguntzaile Teknikoen Kidegokoak, Laguntzaile Teknikoen Kidego Berezian, titulazioari dagokion eskala edo aukeraren barruan.

3. artikulua. Kidegoetan edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartzearen ondorioak.

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 lanpostuari finkatu zaizkio ordainsariak jasotzen jarraituko du.

III

MEMORIA FINAL DEL PROCEDIMIENTO / PROZEDURAREN AMAIERAKO MEMORIA

PROYECTO DE LEY DE EMPLEO PÚBLICO VASCO / EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGE PROIEKTUA

MEMORIA ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE EMPLEO PÚBLICO VASCO

1.- DESCRIPCIÓN DE LOS ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA NORMATIVA

La presente Ley tiene como objeto la ordenación y regulación del sistema de empleo público en el sector público vasco como núcleo básico de estructuración de la función pública vasca así como del régimen jurídico del personal que la integra, de acuerdo con las competencias reconocidas en el artículo 10.4 del Estatuto de Autonomía del País Vasco.

Todos esos elementos estructurales exigen que sea el legislador autonómico el que defina su alcance y su función. De ahí, la trascendencia que tiene la aprobación de la presente Ley de Empleo Público Vasco, pues activa aquellos elementos que pueden resultar más innovadores como son: dirección pública profesional, carrera profesional, evaluación del desempeño, sistema retributivo y sistemas de provisión de puestos de trabajo.

La finalidad de esta ley es dirigir la mejora de la calidad institucional del empleo público vasco introduciendo aquellos elementos básicos de innovación que hagan del empleo público una institución con alto grado de profesionalización, imparcial y responsable por la gestión de sus resultados.

2. TRAMITACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE LEY

Siguiendo las previsiones contenidas en la Ley 8/2003, de 22 de diciembre, del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General, por Orden de fecha de 17 de mayo de 2017 del Consejero de Gobernanza Pública y Autogobierno se inició el procedimiento de tramitación del anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco, aprobándose con carácter previo mediante Orden del 16 de octubre el texto del anteproyecto mencionado.

Se incluye un informe de evaluación de impacto en función del género, en base a lo establecido en el artículo 19 de la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y Hombres, y en el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012, por el que se aprueban las directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

Se emite por la Dirección de Servicios del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno un informe jurídico en el que se analiza su fundamento objetivo, la adecuación de su contenido a la ley y al derecho y la observancia de las directrices de técnica normativa, con base en lo dispuesto en el artículo 7.3 de la ley 8/2003.

Se incorporan al expediente, de acuerdo con la normativa vigente, los siguientes informes preceptivos:

1. Informe emitido por la Dirección de Función Pública en ejercicio de la atribución efectuada a esa Dirección por el artículo 6.1.a) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la función pública Vasca, en relación con el artículo 17.a) del Decreto 71/2017, de 11 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

2. Informe emitido por la Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación y Mejora de la Administración, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.c) del Decreto 71/2017, de 11 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

3. Informe de EMAKUNDE – Instituto Vasco de la Mujer, en aplicación de los artículos 19 a 22 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Se consulta a los Departamentos del Gobierno Vasco que, a su vez, transmiten la información a sus Entes públicos de derecho privado, y demás entidades del sector público afectadas por esta ley, así como se consulta también a los Organismos autónomos, para que aleguen lo que estimen oportuno, en relación al Anteproyecto de ley.

Dada la importancia del ámbito al que afecta se da trámite de consulta a las Instituciones Forales y a EUDEL. Así también, los organismos y sindicatos con representación en el empleo público de la Comunidad Autónoma, conforme al título VI de la vigente ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, realizan las oportunas aportaciones en el periodo de instrucción del proyecto normativo.

La orden de 17 de mayo de 2017 del Consejero de Gobernanza Pública y Autogobierno y la de 16 de octubre de 2017 de aprobación previa, así como la propuesta de norma, han sido expuestas en el espacio colaborativo Legesarea. Además, en cumplimiento del artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas, por Resolución de 6 de noviembre de 2017 del Viceconsejero de Función Pública se somete a consulta pública la elaboración del Anteproyecto, para lo que se sube a IREKIA el 9 de noviembre dando un plazo de 20 días hábiles. Asimismo, por Resolución de 12 de enero de 2018 del Viceconsejero de Función Pública se somete a información pública, para lo que se sube al tablón de anuncios de la sede electrónica el 22 de enero dando un plazo de 20 días hábiles.

Se ha notificado la apertura del trámite de audiencia y se les concedió un trámite de audiencia para que en el plazo de 20 días hábiles pudieran realizar las observaciones y alegaciones que estimaran oportunas, ampliándose dicho plazo hasta el 26 de diciembre

de 2017, a otras Administraciones, entes públicos y organizaciones sindicales: Diputación Foral de Álava (DFA), Diputación Foral de Gipuzkoa (DFG), Diputación Foral de Bizkaia (DFB), Eudel (EU), Juntas Generales de Álava (JGA), Juntas Generales de Gipuzkoa (JGG), Juntas Generales de Bizkaia (JGB), Osakidetza (O), Tribunal Vasco de Cuentas Públicas (TVCP), Universidad del País Vasco (UPV), Agencia Vasca de Protección de Datos (AVPD), Autoridad Vasca de la Competencia (AVC), Consejo de Relaciones Laborales (CRL), Consejo Económico y Social (CES), Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi (CSCE) y Sindicatos ELA, LAB, CCOO y UGT.

También se han producido reuniones de negociación o presentación del Anteproyecto de ley con los sindicatos presentes en la Mesa General, en fecha 16 de noviembre de 2017 y 1 de marzo de 2018.

A las organizaciones representativas de los ámbitos de Seguridad, Sanidad, Justicia y Educación se les dio el trámite de audiencia en aplicación del artículo 82 de la ley 39/2015 de 1 de octubre del procedimiento administrativo común.

El Anteproyecto de ley ha recibido observaciones departamentales por parte de Salud el 10 de noviembre de 2017; de Desarrollo Económico e Infraestructuras el 14 de diciembre de 2017; de la Autoridad Vasca de la Competencia el 20 de noviembre de 2017 y del EUSTAT - Instituto Vasco de Estadística, con fecha del 14 de noviembre de 2017.

Se han analizado todas las alegaciones presentadas por los sindicatos o particulares aunque no todas han sido recogidas en el texto.

Existen diferentes definiciones de negociación, pero todas ellas la definen como un procedimiento en el que las partes, con intereses opuestos, intercambian información con la intención de llegar a un acuerdo. Obsérvese que el concepto es el procedimiento y que llegar a un acuerdo es un desiderátum pero no una consecuencia irrenunciable.

En reiterada jurisprudencia, mencionamos a modo de ejemplo la Sentencia 169/2015 del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, así como la Sentencia del 2 de Julio de 2008 del Tribunal Supremo, se determina que el requisito de negociación no exige un resultado y que la negociación obligatoria no impide que, de no existir acuerdo, la Administración siga ejerciendo libremente su potestad que, en cualquier caso, ha de respetar el ordenamiento jurídico.

Si bien es entendible que a la representación sindical le hubiera gustado que todas sus propuestas se hubieran aceptado, se ha cumplido el trámite legal de negociación.

Con relación al Anteproyecto de ley han presentado alegaciones las siguientes administraciones, entes públicos y organizaciones sindicales:

- Junta General de Gipuzkoa, 16 de noviembre de 2017
- Diputación Foral de Álava, (DFA), el 26 de diciembre de 2017.
- Diputación Foral de Gipuzkoa, (DFG), el 27 de diciembre de 2017.
- EUDEL, el 27 de diciembre de 2017
- UPV/EHU, Universidad del País Vasco, el 20 de noviembre de 2017.

- Osakidetza, el 23 de enero de 2018.
- Sindicato CCOO, el 22 de diciembre de 2017.
- Sindicato ELA, el 26 de diciembre de 2017.
- Sindicato ELA Laborales de Interior, 23 de noviembre de 2017.
- Sindicato LAB, 26 de diciembre de 2017.
- Sindicato UGT, el 8 de enero de 2018.
- Sindicato SATSE, Sindicato de enfermería de Euskadi, el 13 de diciembre de 2017.

Además han presentado alegaciones y observaciones por parte de particulares y por parte de colegios profesionales y asociaciones:

- Udalerri Euskalduen Mankomunitatea, el 22 de noviembre de 2017.
- Colegio Oficial de Físicos, el 19 de febrero de 2018
- Coordinadora Estatal de Ciencias Ambientales, el 22 de febrero de 2018
- Colegio Oficial de Farmacéuticos de Gipuzkoa, el 20 de febrero de 2018
- Colegio Oficial de Biólogos de Euskadi, 15 de febrero de 2018
- Colegio Oficial de Enfermería de Gipuzkoa, 16 de febrero de 2018
- Colegio Oficial de Químicos del País Vasco, 19 de febrero de 2018
- ELAKARTEAN-Personas con Discapacidad Física de la Comunidad Autónoma del País Vasco, 19 de febrero de 2018
- Colegio Oficial de Fisioterapeutas del País Vasco, 19 de febrero de 2018
- Asociación Residentes Medicina Preventiva y Salud Pública, 19 de enero de 2018
- FEVAS-EHLABE, 27 de febrero de 2018
- Particulares, entre el 16 y el 19 de febrero de 2018

El Anteproyecto de Ley ha sido informado por:

- El Servicio jurídico del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, el día 23 de febrero de 2018.
- La Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación y Mejora de la Administración, el 13 de noviembre de 2017.
- El Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde, el 30 de noviembre de 2017.
- La Dirección de Función Pública, el 12 de enero de 2018.
- La Comisión de Gobiernos Locales de Euskadi, el 17 de julio de 2018.
- El CES, Dictamen 15/18, de 26 de julio de 2018.
- El CRL, el 20 de julio de 2018
- La Dirección de Presupuestos, el 17 de septiembre de 2018.
- La Oficina de control Económico, el 17 de septiembre de 2018.
- La Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, Dictamen 180/2018, de 5 de diciembre.
- La Dirección de Normalización Lingüística de las Administraciones Públicas, el 18 de diciembre de 2018.

El Anteproyecto de Ley se ha sometido a consideración del Consejo Vasco de la Función Pública el 25 de septiembre de 2018. Ha sido informado favorablemente con 11 votos a favor, 6 votos en contra y 1 abstención.

3.- RESUMEN DE LAS OBSERVACIONES RECIBIDAS Y DE LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS

Contestación a las alegaciones:

Ha sido mayoritaria la alegación solicitando una mayor claridad en el ámbito subjetivo, así que, analizando las propuestas recibidas se ha modificado la redacción en el sentido indicado. Asimismo se han tenido en cuenta las alegaciones que alertaban de que era preciso respetar la potestad auto organizativa de las Diputaciones Forales, entes locales y la Universidad Pública, adaptándose la redacción a las observaciones realizadas.

Se han aceptado aportaciones que aclaran conceptos y aportan una mayor seguridad jurídica. Como muestra de esta afirmación podemos mencionar que, en el procedimiento para la selección de personal, se han aclarado diferentes fases relacionadas con: las consecuencias de los resultados de la evaluación del desempeño en dicho proceso y se ha recogido la obligación de publicar las ofertas de empleo o cualquier instrumento similar de las demás entidades en la sede electrónica de la respectiva administración.

Se ha realizado por parte del equipo de redacción una aligeración del texto trasladando parte de su redacción a una regulación reglamentaria, entre las que se destacan: Las concernientes a la Dirección de Pública profesional, la ordenación y estructura del empleo público, la carrera profesional, la evaluación del desempeño y el sistema retributivo; durante su estudio se delimitarán las necesidades de personal y medios materiales, que serán aportados previamente a su aplicación efectiva.

La figura de la Dirección pública profesional ha sido controvertido, especialmente para la representación del personal que han presentado sus reservas al planteamiento general y, concretamente, han planteado restricciones a su aplicación, como son: limitarlo al sector privado de las Administraciones públicas y con un carácter temporal, establecer un número máximo y regular un instrumento para la acreditación de la competencia profesional común para las Administraciones públicas. El Anteproyecto regula la función directiva y el estatuto del personal directivo profesional en las Administraciones públicas vascas, recogiendo las funciones y los requisitos de los puestos, las monografías de los puestos directivos, el procedimiento de designación, la responsabilidad por la gestión y el régimen jurídico aplicable.

Con relación a la referencia a los órganos -nuevos o no- regulados en el Anteproyecto de ley, éste les dota de una de configuración homogénea y flexible, con el fin de que puedan ser adaptadas por las distintas Administraciones Públicas vascas en los plazos de tiempo más breves posibles y será en el momento en el que se creen dichos órganos, cuando deba ser objeto de consideración la posible existencia de necesidades personales, inversiones o gastos adicionales para la puesta en marcha de los mismos. En el supuesto de que necesitara un incremento de plantilla o cualquier otra modificación de carácter presupuestario o económico, es obvio que deberá seguir los procedimientos vigentes en la Comunidad Autónoma.

Ha de señalarse, igualmente, que no resulta posible en este momento un pronunciamiento certero sobre la vertiente económica financiera del modelo organizativo que se propone, dada la necesidad de proceder al desarrollo reglamentario de muchas de las previsiones contenidas en el Anteproyecto de ley. En cualquier caso, hay que entender que tanto los posibles incrementos de plantilla como cualquier otra cuestión relacionada con la creación o la decisión de la puesta en marcha de los nuevos órganos de decisión, consulta o participación mencionados en el texto, se llevarán a efecto, en toda circunstancia, tomando en consideración el contenido de los informes preceptivos que emanen de la OCE.

Por su parte, dentro del trámite de información pública, se han recibido interesantes aportaciones relacionadas con el acceso al empleo público de personas con discapacidad, trasladándose en cierta medida tales sugerencias al contenido del Anteproyecto. Así, en los artículos 74 y 75 se recoge un sistema general de acceso de personas con discapacidad, que consistirá en la reserva de un cupo de plazas dentro de las convocatorias derivadas de la oferta de empleo público y un sistema específico de acceso de personas con discapacidad que consistiría en la convocatoria de procesos de selección independientes.

Con relación a la estructura del empleo público el personal funcionario se agrupa por cuerpos añadiendo el nivel de titulación exigido para el acceso y el carácter homogéneo de las funciones realizadas y se reconoce que la agrupación del personal funcionario en las Administraciones públicas forales y locales será potestativa. Se determina que corresponderá a los órganos de gobierno de cada Administración pública reglamentar y concretar el régimen jurídico de las especialidades, en vez de regularlo mediante decreto del Gobierno Vasco.

Dentro del Anteproyecto presentado es destacable el esfuerzo realizado para poner en primera línea el uso de las nuevas tecnologías en las relaciones de las Administraciones, entre sí y con la ciudadanía, para facilitar un acercamiento entre ambos ámbitos y una mayor calidad en la prestación de servicios unido a una simplificación y eliminación de cargas administrativas.

Han sido fundamentales las aportaciones en aras de conseguir una de las finalidades últimas del proceso; esto es, obtener una administración eficiente. Para ello, es necesario disponer de un conocimiento exacto de los medios personales utilizados, para lo cual resulta básico un registro de personal coordinado con el de las otras Administraciones, sustentado en el respeto y protección a los derechos fundamentales.

Destacamos como principales modificaciones realizadas las siguientes:

1.- En relación con las Administraciones Locales y Forales, se incluye una referencia a la normativa básica que resulte de aplicación, con el fin de evitar la colisión de la jerarquía de fuentes, así como se matizan competencias para no inmiscuirse en su potestad auto organizativa (art. 4, 8 y 12).

2.- Se incluye en muchos procesos la previa negociación con la representación de personal.

3.- El Consejo Vasco de la Función Pública Vasca, pasa a denominarse Consejo Vasco del Empleo Público, cuya naturaleza y atribuciones coinciden básicamente con las recogidas en la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca. La novedad más importante, en este punto, es la inclusión dentro de la composición del Consejo de una persona representante de la Universidad del País Vasco. Además, se añade como función el informar las disposiciones generales de las Administraciones Forales y Locales (art. 15.b).

4.- Se crea la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, órgano técnico de todas las Administraciones públicas vascas, de cuya composición éstas forman parte (art. 10 y 11).

5.- Se elimina del artículo 17, el Gobierno Vasco, el anterior apartado 2.k) sobre medidas que conlleven la necesidad de suspender o modificar el cumplimiento de Pactos o Acuerdos ya firmados.

6.- Se confiere a los Departamentos la competencia para atribuir las asignaciones provisionales de funciones (art. 19.1.h).

7.- Se crea la Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración General e Institucional de la CAE (art. 20), como órgano técnico de coordinación entre el Departamento competente en materia de empleo público y los órganos gestores de los diferentes ámbitos sectoriales.

8.- Se desarrollan las funciones del Servicio de Inspección, entre ellas: velar por el cumplimiento del código ético, analizar las denuncias que puedan interponerse, colaborar en la instrucción de los expedientes disciplinarios, colaborar en la simplificación y transparencia de los procedimientos de actuación administrativos, evaluar el funcionamiento de los servicios públicos en la consecución de sus objetivos, analizar las posibles deficiencias y riesgos en el funcionamiento de los servicios públicos y proponer la adopción de todas aquellas medidas o reformas que se requieran para lograr su mejor funcionamiento (art. 23).

9.- Con relación a la ejecución de programas de carácter temporal, superados los tres años, la prórroga del año conllevará el trámite de audiencia a la representación de personal. Pasado el plazo de 48 meses, no será posible aprobar un nuevo programa con idénticas o similares funciones (art 28.1.e)2). Asimismo se incorporan algunos supuestos de causa de cese del personal funcionario interino.

10.- La concreción temporal de la provisionalidad de la asignación de funciones y tareas se llevará a efecto en el ámbito de la negociación colectiva (art. 41.2- Asignación provisional de funciones).

11.- Se suprime la posibilidad de que las Administraciones públicas designen a personal laboral para el desarrollo de las funciones cuyo ejercicio implique la participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o la salvaguarda de los intereses generales de cada Administración Pública (art. 44.3 Reserva de Funciones Públicas. Excepciones).

12.- Únicamente a través de las Relaciones de Puesto de Trabajo se podrá llevar a efecto la supresión de puestos de trabajo o de dotaciones como consecuencia de los procesos de análisis de cargas de trabajo debiendo existir previa negociación con la representación sindical (art. 46.3 Contenido de las relaciones de puestos de trabajo).

13.- Previa negociación con la representación de personal podrán adoptarse Planes de Ordenación del Empleo Público (art 49.1).

14.- Se suprime la referencia a los planes de optimización de plantillas (art. 50 planes de optimización de plantillas), al formar parte de un Plan de ordenación del Empleo Público.

15.- La ejecución de la Oferta de Empleo Público debe finalizar en un plazo de 3 años a contar desde la fecha de aprobación de la Convocatoria (art 52.3 Oferta de empleo público).

16.- Se incluye la variable de sexo en los datos que se recojan en los Registros a efectos de cumplir el artículo 16 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (art. 53.8 Registro de Personal y Gestión Integrada de Recursos Humanos).

17.- Las características y criterios de aplicación de los instrumentos habilitados para llevar a efecto la evaluación del desempeño, deberán ser objeto de publicidad suficiente entre el personal empleado público (art. 54.1, párrafo tercero).

Los efectos de la evaluación del desempeño sobre la carrera profesional, la promoción interna, la provisión de puestos de trabajo y las retribuciones complementarias del personal empleado, serán objeto de desarrollo reglamentario por las distintas Administraciones Públicas, de acuerdo con los criterios de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y previa negociación con la representación de personal (art. 54.4). Se suprimen los factores a valorar que se derivan a un desarrollo reglamentario posterior.

18.- Corresponderá a las Comisiones Técnicas de Evaluación la evaluación del desempeño, art. 54.8.

19.- Se negociarán las bases de la convocatoria de selección de personal con la representación de personal del ámbito concernido (art. 79.5, Bases de la convocatoria).

20.- Se podrán realizar convenios con Universidades para impulsar programas de postgrado en áreas o funciones propias de la Administración. Se podrán valorar como mérito en la fase de selección al empleo público siempre que resulten homologados. Correlativamente se añade como función del IVAP el fomento y la promoción de estudios (art. 83.4 y 84.1.h).

21.- Los criterios de reconocimiento de la carrera profesional y de la acreditación de competencias serán negociados con la representación de personal (art. 90.2.).

22.- Se reconoce con carácter general, la obligación de convocar concursos de traslados con carácter previo a las convocatorias de procesos selectivos (art 97.4).

23.- Se negocia con la representación de personal: la convocatoria, los puestos a incluir en el concurso, la proporción que se atribuya a los distintos factores a valorar en cada puesto de trabajo y la información que debe contener la convocatoria (art. 98.7).

24.- Se introduce como novedad la consideración como puesto de libre designación de los puestos de trabajo que desarrollen actividades de protección de autoridades (art. 102.2.d).

25.- Se introduce como novedad la reserva del anterior puesto de trabajo de titularidad después del nombramiento en otro puesto de libre designación. Se concreta para los supuestos de Subdirección o Delegación Territorial. En caso de nombramiento en el resto de los puestos de libre designación, se deberán cumplir las condiciones recogidas en los planes de ordenación de empleo público (art. 102.5).

26.-Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando la adscripción provisional traiga su causa del cese por supresión o remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado y las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del anteriormente desempeñado, el personal funcionario percibirá un complemento transitorio por la diferencia. Dicho complemento se mantendrá hasta la resolución del primer concurso en el que obtenga destino definitivo, estando obligado a tal efecto a solicitar todos los destinos ofertados en el concurso de traslados susceptibles de resultar adjudicados al personal funcionario interesado (art. 105.5).

27.- La Administración podrá determinar el tiempo mínimo y máximo de permanencia en una comisión de servicios (art 106.6).

28.- Con relación a la comisión de servicios para la puesta en marcha de proyectos y desempeño de funciones especiales no asignadas específicamente a un puesto de trabajo, su convocatoria, las tareas especiales, programas, proyectos y planes que la justifican, al igual que las retribuciones por su desempeño, serán públicas (art. 110.1).

29.- El proceso de reasignación de efectivos se remite a un desarrollo posterior (art. 112).

30.- Desaparece la figura de la reasignación temporal de efectivos (antiguo artículo 114).

31. – Se recoge la movilidad por razón de acoso laboral o sexual, pudiendo adoptar medidas equivalentes a las recogidas para los supuestos de movilidad por razón de violencia de género (art. 114.4).

32.- Se remite a un desarrollo reglamentario por cada Administración pública los procedimientos y requisitos de concesión y resolución de la movilidad por motivos de salud, si bien se limita su duración a un máximo de dos años que podrá prorrogarse por idénticos periodos (art. 116.3 y 5).

33.- Con relación a la movilidad entre Administraciones públicas vascas se posibilita que las Administraciones públicas puedan regular otros sistemas de movilidad, siempre que se respeten los derechos adquiridos de su personal empleado público (art. 118.7).

34.- Se recoge en el artículo 119 los principios que informan el sistema retributivo de las Administraciones públicas vascas.

35.- A los efectos de perfeccionamiento de trienios, son computables todos los servicios prestados en cualquier Administración pública de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la presente Ley, en órganos constitucionales del Estado, en órganos estatutarios de las Comunidades Autónomas o en la Administración de Justicia, sea cual sea el régimen jurídico o de jornada en los que se haya prestado, excepto en aquellos que tuvieran el carácter de prestaciones personales obligatorias. También serán computables los servicios prestados en las Administraciones públicas de los Estados miembros de la Unión Europea o de aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores (art. 121.2).

36.- Las Administraciones públicas podrán establecer la estructura de sus retribuciones complementarias incorporando todos o algunos de los complementos que se recogen en esta Ley (art. 122.2): 1.Complemento de puesto de trabajo, que puede subdividirse en complemento de destino y complemento específico; 2. Complemento de carrera profesional; 3. Complemento por resultados en la gestión o productividad; 4. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Con referencia a las retribuciones complementarias el complemento específico en ningún caso podrá tener la consideración de retribución consolidada, estando condicionada la percepción del mismo al efectivo desempeño del correspondiente puesto de trabajo en las condiciones en las que fue valorado (art. 122.2.a), 2 párrafo tercero).

Las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. No procederá su percepción en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del complemento específico hubiera sido ponderada una especial dedicación (art. 122.2.d).

El Gobierno establecerá reglamentariamente los criterios básicos para la determinación de las retribuciones complementarias (art. 122.3).

37.- Se adiciona un nuevo apartado 5 al artículo 122, relativo a qué conceptos se tendrán en cuenta a la hora de determinar la cuantía correspondiente al factor de incompatibilidad.

38.- Se habilita a cada Administración pública a que determine qué meses se perciben las pagas extraordinarias (art. 123.2).

39.- Se recogen los supuestos en los que el personal funcionario podrá percibir complementos transitorios, regulando con carácter general su carácter temporal y no absorbible (art. 132.2).

40.- En el apartado de servicios como personal directivo público profesional en el sector público, la Administración de origen reconoce el reconocimiento profesional alcanzado en otras Administraciones públicas, al personal funcionario propio, que reingrese al servicio activo, conforme a lo previsto en los convenios o instrumentos de colaboración que establecen medidas de movilidad entre administraciones públicas para reconocer. En defecto de tales convenios o instrumentos el reconocimiento se realizará por la Administración o entidad pública en la que se produzca el reingreso (art. 140.4).

41.- Se establece expresamente la obligación de la persona en situación suspensión provisional que ha devenido en suspensión firme de devolver lo percibido durante dicha situación (art. 154.6).

42.- Se adiciona un artículo en el que se reconocen los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La regulación del permiso parental y del permiso por cuidado de hijo o hija menor de doce meses se contempla a favor de cualquiera de las personas progenitoras indistintamente. Se alinea así con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, conforme al sentido de su sentencia prejudicial de 16 de julio de 2015, sobre interpretación de directivas relativas al permiso parental en relación con la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (96/34/CE y 2006/54/CE) (art. 164).

43. Se recoge el permiso parental cuya duración será de 16 semanas y que excluye a los permisos de parto, maternidad, paternidad, adopción acogimiento, nacimiento de hijo o a cualquier otro de idéntica finalidad (art. 164 a).

44.- Se reconoce un crédito horario de 8 horas para acompañar a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico a los familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad (art. 164.d).

45.- Se modifica el título del capítulo II y pasa a denominarse código ético y de conducta del personal empleado público. Los tres artículos se concentran en uno, por el que la actuación profesional del personal empleado público respetará los principios de integridad y transparencia, con plena observancia de los principios de conducta individual, de calidad institucional y de relación con la ciudadanía, recogidos en los artículos 6, 7 y 8 de la Ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de intereses de los Cargos Públicos. Las Administraciones públicas vascas aprobarán un código ético y de conducta para su personal e incluirá un sistema de seguimiento y evaluación encaminado a garantizar su observancia real y efectiva (art. 167).

46.- La modificación del régimen de desempeño de un puesto de trabajo consistente en la acreditación del perfil lingüístico sólo tendrá efectos en los procesos selectivos y de provisión convocados con posterioridad a la aprobación de dicha modificación (art. 188.10).

47.- La modificación de la disposición adicional décima para ajustarla a las potestades auto organizativas de las Administraciones públicas vascas.

48.- Se incorpora la disposición adicional decimoquinta, Planes de Igualdad.

49.- La disposición adicional decimosexta remite a las convocatorias la determinación del colectivo a quien se le reserva el puesto de trabajo, en función de los diferentes programas que impulse la Administración.

50.- Con relación al personal laboral temporal por tiempo indefinido, en cumplimiento de sentencia judicial, desaparece la referencia al despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y la mención a la aplicación del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores. Se habilita que este personal pueda participar en el proceso especial de consolidación de empleo en las Administraciones públicas vascas y en el proceso de consolidación de empleo en grupos de clasificación con altos porcentajes de interinidad (disposición adicional vigesimoctava, apartado 5.a), b) y d) y disposiciones transitorias decimonovena y vigésima).

51.- Se añade una disposición adicional trigésima relativa a la jubilación parcial y anticipada del personal funcionario de las Administraciones Públicas vascas, a instancia de parte o como medida incorporada en los planes de ordenación del empleo público, pero siempre supeditado a las condiciones y requisitos establecidos en el régimen de seguridad social que sea aplicable.

52. Se adiciona otra disposición por la que se supera el límite previsto en el artículo 7.1 de la ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas (disposición adicional trigésima segunda).

53.- Asimismo, se reconoce a las Administraciones públicas vascas autonomía para regular los aspectos contemplados en esta ley (disposición adicional trigésimo tercera).

54.- Reconociendo el elevado tiempo transcurrido desde la última OPE de los cuerpos generales así como el elevado porcentaje de interinidad existente se incluyeron las disposiciones transitorias decimonovena y vigésima, relativas a un proceso especial de consolidación de empleo en las Administraciones públicas vascas.

55.- Se añade una disposición final tercera por la que se modifica el artículo 29 de la ley 7/1981, de 30 de junio, sobre Ley de gobierno, por el que la persona titular de las dirección de servicios podrá no ser alto cargo cuando por medio de decreto se le otorgue la consideración de personal directivo público profesional.

Se han analizado y estudiado las aportaciones realizadas en sus informes y dictámenes por el CES y el CRL.

Con relación al **informe emitido por el Consejo de Relaciones Laborales** sobre este Anteproyecto de ley, en el mismo se destaca, que únicamente se centra en aquellos apartados que afectan en mayor grado al papel reservado a los agentes sociales (organizaciones sindicales) en el sector público y al ejercicio en él de la negociación colectiva y en ese sentido, se señala:

Con fecha 19 de Junio de 2015 este Consejo de Relaciones Laborales emitió un informe sobre un anteproyecto anterior de ley de empleo público vasco, cuyas consideraciones son perfectamente trasladables a este nuevo informe.

El presente informe se centrará en algunos aspectos puntuales:

a) Un análisis del entramado institucional por el que opta el Anteproyecto de Ley para analizar, a partir de él, la posición de los sindicatos y las organizaciones representativas en el sector público de Euskadi, con especial referencia a algunos aspectos especialmente destacables en cuanto al contenido material de la relación de empleo público.

b) Una valoración más específica de la regulación que afecta a la participación de las personas trabajadoras en la Administración pública en su condición de empleadora y a la negociación colectiva en sentido amplio, lo que incluye la resolución voluntaria o extrajudicial de conflictos en el sector público.

- Los órganos que conforman la estructura común del empleo público vasco son:
    - El Gobierno Vasco, un órgano ejecutivo que no dispone de una estructura de participación de los trabajadores equivalente que permita una interlocución y negociación específica en este nivel, ya que la Mesa General prevista en la Ley solo interviene en lo que se refiere a su actuación como órgano superior de una de las Administraciones afectadas: La Administración General e Institucional de la CAPV.
    - Un órgano consultivo y no negocial en el que la presencia y participación de los sindicatos es minoritaria con relación a la de otros representantes institucionales de las administraciones afectadas
    - Un órgano técnico, llamado Comisión de coordinación de Empleo Público de Euskadi, sin presencia de organizaciones sindicales y sin la intervención de éstas en el impuso o configuración de las iniciativas cuyo propósito sea incrementar el grado de homogeneidad del conjunto de los empleados públicos.

- Si bien la legislación básica excluye de la negociación colectiva las condiciones de empleo del personal directivo, ello no significa que se excluya de la negociación la decisión de incluir puestos directivos en las distintas Administraciones públicas y, además, esta materia se prefigura como básicamente discrecional y sin elementos reglados que permitan controlar o participar en las decisiones que adopte cada Administración Pública.

  La decisión de definir qué puestos tienen naturaleza directiva es una consecuencia del ejercicio de las potestades públicas de las Administraciones públicas, si bien, se recogen en la propia Ley las funciones de los puestos de trabajo de naturaleza directiva. Se rechaza la propuesta.

- Se eliminan los llamados Planes de optimización que era una de las peticiones del Consejo de Relaciones Laborales en el anteproyecto precedente. Se considera que resulta aclaratoria la nueva redacción del artículo 192.c) apartado 3 que sujeta a negociación obligatoria los "planes e instrumentos de planificación de los recursos humanos".

- Mientras la Administración Estatal faculta a la misma para alterar y/o suspender los convenios por acuerdos vigentes con carácter excepcional debido a causa grave de interés público, en el Anteproyecto presentado la referencia es la

cobertura presupuestaria, que constituye uno de los principios a los que debe ajustarse, pero que no impiden la suscripción de convenios o acuerdos de vigencia plurianual, por lo que se considera que deben alegarse y justificarse y ser objeto de negociación, además, otras circunstancias excepcionales. Más allá del carácter vinculante de los convenios colectivos estatutarios que se declara y garantiza en nuestro ordenamiento jurídico, la redacción del artículo 192.2. del anteproyecto debe interpretarse y aplicarse con pleno respeto a lo previsto en la normativa básica -disposición final primera el EBEP- y en el marco de excepcionalidad y con los requisitos y exigencias causales que se recogen en el artículo 32 de dicho Estatuto Básico.

- Se valora de forma positiva la concreción del principio de obligatoriedad en materia de negociación colectiva y, por tanto, la decisión de relacionar en el artículo 192.1.c), de forma explícita, las materias a las que se extiende dicha obligación, como se señalaba en el informe del anteproyecto anterior.

- En lo que se refiere a los sistemas de representación del personal funcionario público se señala que, tal y como queda redactado, los organismos con personalidad jurídica no integrados en la Administración General o Institucional, como el Consejo de Relaciones Laborales o el Consejo Económico y Social, a pesar de que están expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley, ni están integrados en las unidades electorales actuales ni tienen la condición de Administración pública por lo que, al menos en una interpretación estricta o literal dela ley, no podrían configurarse como unidad específica o determinada. Por tanto, y salvo que se extienda por analogía la facultad prevista en el actual artículo 199.3 a otros entes públicos que no son verdaderas administraciones, se podría estar limitando en la práctica el ejercicio de un derecho básico –el de participación– para su propio personal.

- Se crea la Comisión técnica de coordinación del empleo público de Euskadi cuyo objetivo básico es progresar en el grado de homogeneidad entre el conjunto de los empleados públicos de la CAPV, por ejemplo, en el desarrollo de la figura del personal directivo o de los criterios unificados en materia de provisión, promoción, movilidad, aunque sin prever la participación de ninguna organización sindical. Ello, unido a la inexistencia de una mesa de negociación específica, puede dejar fuera de negociación todos estos aspectos. Se propone que en la propia Ley se opte por la creación y puesta en marcha de esta mesa marco.

- Con relación a la posibilidad de crear un órgano de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de la función pública, reseñar que en el ámbito de la Comunidad Autónoma las funciones de mediación y arbitraje corresponden al Consejo de Relaciones Laborales, por lo que sería acorde atribuir dichas funciones al Consejo de Relaciones Laborales para su ejercicio en el marco y conforme a los procedimientos que se establezcan mediante Acuerdo. Su ley reguladora le atribuye las funciones de mediación y arbitraje sin que se contemple en la propia Ley excepciones ni por el ámbito (privado o público) en el que se suscita el conflicto ni por la naturaleza (funcionaria/ estatutaria o laboral), del vínculo jurídico de los empleados públicos afectados por él. La previsión del artículo 200.2ª párrafo segundo es innecesaria. Debería limitarse

la ley de empleo público a reconocer explícitamente el carácter vinculante del Preco, en su condición de acuerdo interprofesional estatutario, respecto del personal laboral del sector público. La atribución de competencias al Consejo de Relaciones Laborales para el tratamiento de todos los conflictos colectivos del sector público vasco, siendo técnicamente posible, aportaría claridad, coherencia y seguridad jurídica al modelo.

Posicionamiento de los miembros de la comisión de informes del CRL y sus consideraciones particulares en relación con el informe del CRL

Por parte de CONFEBASK

- Consideran que generan incertidumbre con relación a la regulación de la negociación colectiva, en concreto, el tratamiento de la negociación colectiva en relación con el personal, como la inexistencia de una mesa marco de negociación para el conjunto de los empleados públicos de la CAE.

Por parte de CCOO

- Se acepta la pretensión de CONFEBASK de limitar el dictamen del CRL a tres aspectos concretos: a) La negociación colectiva, b) el análisis del tratamiento en el anteproyecto de ley del objetivo de avanzar, por una parte, en el grado de homogeneización de condiciones en el conjunto del sector público y, la inexistencia por otro, de estructuras de participación que permitan una negociación real del contenido de las propuestas homogeneizadoras en el futuro y c) el tratamiento de los mecanismos y procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales en sentido amplio.

Por parte de UGT

- Se acepta la pretensión de CONFEBASK de constreñir el dictamen del CRL a los temas indicados y en los términos y con el alcance que se ha señalado por CCOO.
- Considera que el Anteproyecto no soluciona uno de los grandes problemas del sector público vasco: sus elevadas tasas de temporalidad.

Se recoge al pie del dictamen el voto particular del miembro de la Comisión de Informes designado por LAB.

- Considera que no es suficiente con tratar los temas que pretende CONFEBASK, sino que hay que entrar en otros muchos.
- El Anteproyecto presenta pocas modificaciones de calado con relación al anterior
- Considera que tampoco se percibe en la regulación de la negociación colectiva una voluntad verdaderamente negociadora de las AAPP.
- No se establecen medidas para garantizar los derechos de las plantillas, invalidar los recortes efectuados y permitir la recuperación del poder adquisitivo.

Del análisis del Anteproyecto realizado por LAB, se detectan carencias en Euskera, Igualdad y Salud Laboral. Se procede al análisis del Anteproyecto por áreas:

Euskera

- Se echa en falta en el informe del CRL un análisis con relación al tratamiento de la normalización del uso del euskera en el ámbito del sector público de la CAE.

Negociación

- No plantea ninguna novedad si se compara con el "Estatuto Básico del Empleado Público" español, salvo cuando incurre en extralimitación en la previsión de los poderes atribuidos por el artículo 32 del EBEP, ampliando las capacidades de excepción en relación con el cumplimiento de los acuerdos y convenios suscritos con la representación legal y sindical de las plantillas.

Personal

- No apuesta por el rejuvenecimiento de la plantilla al no fomentar el contrato de relevo.
- No se limita la eventualidad ni se garantiza la estabilidad mediante convocatorias públicas permanentes anuales, sacando como mínimo a OPE el 90% de las vacantes.
- No se comparte la coexistencia de distintas figuras de empleados públicos con distintas condiciones laborales y regulaciones jurídicas.
- El sistema de carrera profesional resulta subjetivo y arbitrario, sin negociación real y acuerdo con la representación legal y sindical de las aplantillas, se prima la individualización al servicio de intereses particulares en detrimento del principio de Igualdad.
- El Sindicato LAB presenta una frontal oposición a la figura del directivo público profesional ya que se considera que la figura del "Directivo Profesional" se utiliza de forma discrecional sin exigencia de criterios objetivos y profesionales-aptitud-mérito-igualdad-euskera.
- El proceso de consolidación de empleo debería estar basado en bolsas objetivas y dotar de estabilidad hasta las OPEs, bajando el porcentaje de interinidad exigido y adoptando medidas para el mantenimiento posterior en cotas bajas de la interinidad.
- No se regulan límites a la libre designación, ni se establecen sanciones por el uso y abuso de la contratación irregular y la proliferación de "indefinidos no fijos" derivados del fraude en la contratación temporal y mercantil.

Movilidad horizontal y vertical

- No se comparte la previsión de las denominadas "Áreas Funcionales". Se ha laminado el principio de especificidad del puesto de trabajo en beneficio de la movilidad.

Solución extrajudicial de conflictos

- Comparte de forma expresa el informe técnico sobre el tratamiento de la solución extrajudicial de conflictos en el sector público. Dicha labor debiera

gestionarse por el CRL en vez de duplicar la solución extrajudicial de conflictos en atención a la naturaleza pública o privada de la empresa empleadora.

Finaliza concluyendo que considera que con este Anteproyecto se ha perdido la oportunidad para desarrollar la capacidad legislativa y blindar los servicios públicos de la marea mercantilista que amenaza desde el Estado.

Muchos de los planteamientos que presenta el Consejo de Relaciones laborales, conllevan la necesidad de un posterior desarrollo normativo en cuyo proceso se producirá la participación de la representación sindical. Con relación a la referencia expresa a la composición de la Comisión de Coordinación del Empleo Público, recordar que éste es un órgano de carácter técnico y de coordinación que debe aprobar sus propias normas de organización y funcionamiento, entre cuyas funciones no se incluye la negociación de condiciones de trabajo.

Debe añadirse, a lo ya señalado, que el informe del CRL contiene de manera extensa una reiteración de alegaciones, argumentos y justificaciones ya expuestos por la parte sindical en el proceso de negociación. Merece, en todo caso, por parte de esta Dirección de Función Pública, realizar una serie de consideraciones al respecto:

- La Dirección Pública Profesional no es un creación *ex novo*, sino que, por el contrario, ya venía siendo reconocida en base a la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi y al Decreto 130/1999, de 23 de febrero, por el que se regula el estatuto personal de los directivos de los Entes Públicos de Derecho Privado y de las Sociedades Públicas.

  Asimismo, el Anteproyecto de Ley de Empleo Público prevé los criterios generales que permiten definir de manera homogénea para el conjunto de Administraciones públicas vascas las características que definen dichos puestos, además de los requisitos del desempeño de los mismos y su régimen jurídico; en este sentido, llega a prever la elaboración de un decreto por parte del Gobierno, al objeto de regular el procedimiento de acreditación de competencias del personal directivo, la evaluación de las mismas y los criterios de designación y cese.

- En contra de lo que se vierte en el contenido del Informe del CRL, se estima que el Anteproyecto de Ley del Empleo Vasco supone un notorio avance en la consolidación de modelo homogéneo y compartido de empleo público de las Administraciones públicas vascas, en el que, desde el respeto a la debida autonomía institucional, se establece o se prevé una regulación común de múltiples aspectos.

Se ha recibido, asimismo, el Dictamen 15/18, de 26 de julio, del **Consejo Económico y Social Vasco** que, en la valoración y justificación general de la norma, valora positivamente las diferencias entre el Anteproyecto analizado en el año 2015 y el texto del nuevo Anteproyecto, ya que se ha conseguido un texto más claro, mejor estructurado y aligerado, actualizándose, además, algunas referencias legislativas. Se remite al informe emitido y reseñan su opinión de que la misma no cumple el objetivo de crear un modelo integral de función pública ya que:

Consideraciones generales

1. El artículo 192.1.c) reproduce esencialmente la relación de materias del art. 37 EBEP. Podría aprovecharse esta ocasión para una mayor clarificación y especificación de las materias objeto de negociación, así como para adicionar aquellas materias que han sido reconocidas por la jurisprudencia.
2. La Mesa Marco de Negociación, prevista en el art. 197.1 del Anteproyecto de Ley, no debe ser una mera posibilidad, sino que se debe constituir de manera efectiva.
3. Se confunden los términos de representación de personal y organizaciones sindicales. Muchas veces se invoca la "previa negociación con la representación de personal" en lugar de referirse a la "previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas reconocidas en la ley, tanto en atención al criterio de representatividad como al de irradiación".
4. Los puestos de trabajo de naturaleza directiva deben reservarse para personal de la propia administración, tanto funcionario como laboral, estableciendo únicamente como excepción la posibilidad de contratar a personal ajeno.
5. Se deben aclarar la disposición transitoria 19 ya que menciona varias Ofertas Públicas de Empleo, y consecutivas, al mismo tiempo que en el apartado 1 se sigue hablando de una sola vez y con carácter excepcional.
6. Es necesaria una aclaración del apartado 3 de la disposición transitoria 20 que prevé la aplicación de los apartados precedentes para la consolidación de empleo de naturaleza laboral, y en el que no se recoge indicación alguna del tipo de puestos de trabajo sobre los que se materializaría.
7. No hay que bloquear las posibilidades de promoción interna, a través de la movilidad y la participación en concursos de traslados, de las personas empleadas públicas que, por razones ajenas a su voluntad, no acrediten el perfil lingüístico establecido para su puesto de trabajo. No ha quedado incorporado en el Anteproyecto la previsión del Decreto 86/1997 por el que se regula el "Proceso de Normalización del Uso del Euskera en las Administraciones Públicas de la CAE" que estarán exentos del cumplimiento del régimen general de preceptividad de los perfiles lingüísticos en relación a los puestos de trabajo del que son titulares, entre otros motivos, quienes superen la edad de 45 años al comienzo de cada periodo de planificación.
8. Hay que recuperar la disposición adicional 16, dedicada a Planes de Igualdad, en la que se establecía la obligación de las Administraciones públicas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
9. Ha de ser tenida en cuenta en la elaboración del Anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco la figura del Delegado de Protección de Datos y sus especificidades.
10. Es más racional habilitar al Consejo de Relaciones Laborales para la resolución extrajudicial de los conflictos en el ámbito de la Administración pública vasca

que crear una figura nueva. No es necesario atribuir al Consejo de Relaciones Laborales la intervención en conflictos de personal laboral con la administración ya que forma parte de sus funciones (art. 202.2, segundo párrafo).

Consideraciones Específicas

1. Nueva redacción del artículo 3.4. –Ámbito de aplicación- para enfatizar que el personal docente y estatuario se rige preferentemente por su normativa específica. Además añadir alguna coletilla para incluir otras materias con normativa específica, por ejemplo, la función inspectora.
2. Artículos 10, 11 y 12 -Atribuciones de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi- quedan muy mermadas, en concreto desaparece la relativa a informar a las organizaciones sindicales más representativas en el Sector Público vasco de los asuntos de mayor relevancia en el ámbito del empleo público. Hay que explicar esta modificación.
3. El artículo 14 detalla la composición del Consejo Vasco de la Función Pública, estableciendo en su letra f) la participación de "seis personas representantes del personal, designadas por las organizaciones sindicales más representativas a nivel de la Comunidad Autónoma de Euskadi". Proponen que esta previsión especifique que, dentro de dicha participación, cada una de las organizaciones sindicales más representativas cuente al menos con un representante.
4. Artículo 15.- Atribuciones del Consejo Vasco de la Función Pública- proponen introducir las modificaciones en los apartados b), d) y f) de este artículo con el objetivo de contribuir a avanzar en la construcción de un marco común de empleo público que comprenda todas las administraciones vascas de la Comunidad Autónoma: f) Informar sobre disposiciones y decisiones de las Administraciones públicas vascas en materia de personal.
5. Artículo 22. 6. Este precepto hace referencia a que el Instituto Vasco de Administración Pública promoverá, asimismo, convenios específicos con la Asociación de Municipios Vascos-EUDEL con el fin de garantizar la formación del personal de las entidades locales. Homogeneizar la denominación de EUDEL con otros artículos, por ejemplo 11.4.
6. Artículo 47.- Instrumentos complementarios de ordenación del empleo público- Están englobados en las materias previstas en el artículo 192, por lo que constituyen materia sujeta a negociación colectiva y sería conveniente que así constara en la disposición.
7. Apartado 14 del art. 53, se hace referencia al respeto de la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal en el tratamiento integrado de la información contenida en los distintos Registros de personal. Sugieren la incorporación de una referencia a la mencionada Recomendación del Consejo de Europa relativa al procesamiento de datos personales en el marco del empleo de 1 de abril de 2015.
8. Nueva redacción del art. 54.1. 3er párrafo. Las características y criterios de aplicación de los instrumentos habilitados para llevar a efecto la evaluación del

desempeño, deberán ser objeto de publicidad suficiente entre los empleados públicos y deberán ser puestos a disposición de las personas que ocupen los puestos de trabajo o se incorporen a los mismos.

9. Art. 64. 1. b) la pérdida de nacionalidad ostentada en el momento del acceso, no supone automáticamente la pérdida de la condición de funcionario. Debería señalarse "que haya sido exigida como requisito para el nombramiento".
10. Artículo 67. 1. debería de incorporar la posibilidad de la jubilación parcial.
11. El art. 69. 2 prevé la posibilidad de que los órganos de gobierno de las administraciones públicas, puedan conceder, con carácter excepcional, y atendiendo a las circunstancias y entidad del delito, la rehabilitación a quien hubiera perdido la condición de funcionario por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación. Este apartado debería de suprimirse dado que introduce una facultad discrecional en una materia sujeta a una enorme presión política y social, y la pérdida de la condición de funcionario es consecuencia de una condena judicial que debe cumplirse en sus propios términos. Esta posibilidad que esta disposición prevé es, además, contraria a la legislación básica.
12. Artículo 74.- Acceso al empleo público en el Sector Público vasco de personas con discapacidad. El precepto reserva un 7% de las vacantes convocadas en ofertas de empleo público a personas con discapacidad. Además, se establece que al menos el 2% de las plazas ofertadas se reserven a personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas a personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad. Se propone que en el caso de que no hubiera aspirantes suficientes en cualquiera de las dos categorías de discapacidad, las plazas puedan ofertarse a personas que acrediten el tipo de discapacidad de la otra categoría.
13. Artículo 86.-Modalidades de carrera profesional del personal funcionario de carrera. En el apartado 1, se propone añadir una letra e) en las modalidades de carrera profesional: La promoción interna temporal consistirá en el desempeño temporal y con carácter voluntario de funciones correspondientes a puestos o plazas de una categoría del mismo nivel de titulación o de niveles superiores siempre que se ostente la titulación correspondiente.
14. Artículo 90.- Régimen jurídico del reconocimiento de grados de desarrollo profesional. En el apartado 6 se prevé la posibilidad, con carácter excepcional, de pérdida del grado consolidado así como las consecuencias de ello derivadas. Es necesario regular las circunstancias que pueden dar lugar a la posibilidad de pérdida, con carácter excepcional, del grado consolidado que se contempla en esta disposición.
15. Proponemos la supresión de las especificaciones relativas a las pruebas selectivas para la promoción interna vertical por redundante e innecesario. Proponen: Art. 92.2.- La promoción interna vertical se llevará a cabo mediante pruebas selectivas y, en su caso, mediante valoración de méritos.
16. Artículo 100.- Valoración de los concursos y reglas adicionales-. incluye el nivel de conocimiento acreditado del euskera, cuando no constituya requisito.

Reiteran las cautelas sobre las consecuencias en la carrera profesional de las personas empleadas públicas que, por razones ajenas a su voluntad, no acrediten el perfil lingüístico establecido para su puesto. También la consideración de la edad como un motivo objetivamente apreciable de exención en el cumplimiento de los perfiles asignados.

17. Art. 109.6. Proponen añadir: "Los empleados públicos afectados por una comisión de servicios forzosa tendrán preferencia para ocupar las vacantes de necesaria provisión de su grupo profesional que se produzcan en su departamento u organismo de origen".
18. En cuanto al art. 113 se propone la siguiente adición al final del apartado 1: Redistribución de efectivos. Art. 113.1. proponen añadir: "En todo caso, el personal funcionario no podrá ver disminuidas sus retribuciones".
19. Articulo 118.-Movilidad entre Administraciones públicas vascas. Siempre previa negociación con la parte sindical.
20. Se propone la siguiente adición en su apartado 1.e): Artículo 119 –Sistema retributivo-. Se propone la siguiente adición en su apartado 1.e) Transparencia y publicidad de todas las retribuciones, incluidas las retribuciones variables y las establecidas por productividad y objetivos, de todo el personal empleado público vasco, incluido del personal directivo público y el personal alto cargo, así como el personal de confianza y asesoramiento especial, al objeto de que la ciudadanía pueda conocer en todo momento la cuantía y el desglose de tales percepciones.
21. Cambio redacción artículo 119.1.f).- Reconocimiento de la materia retributiva entre las materias objeto de la negociación colectiva, en los términos previstos en esta Ley.
22. Artículo 122. Retribuciones complementarias. Debe haber una estructura común de las retribuciones complementarias para todas las Administraciones públicas vascas. Se propone la supresión del primer párrafo del art. 122.2 y su sustitución por el siguiente contenido: 122.2 Las administraciones públicas vascas, de acuerdo con el modelo de empleo público que adopten y conforme a las previsiones de esta Ley podrán establecer la estructura de sus retribuciones complementarias. La estructura de las retribuciones complementarias de las Administraciones Públicas vascas estará integrada por los siguientes complementos retributivos:
23. Artículo 129.- Retribuciones del personal funcionario interino. En coherencia con la Sentencia Tribunal Supremo de unificación de doctrina sobre abono carrera profesional funcionarios, STS 921/2017 - ECLI: ES: TS: 2017:921, proponen las siguientes modificaciones: 1. El personal funcionario interino percibirá las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al Grupo, Subgrupo o Agrupación profesional sin requisito de titulación de adscripción. Asimismo, percibirá las retribuciones complementarias y diferidas que le confiera su modalidad de nombramiento sin que pueda haber ninguna discriminación con las que perciba el personal fijo, incluido el complemento de carrera.

24. Proponen redactar los artículos 145.- Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género- y 146.- Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista- de la siguiente forma: Art. 145.2. Durante el tiempo que persista la excedencia las funcionarias tendrán derecho a la reserva del puesto y destino que desempeñen, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Artículo 146.- Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista. Durante el tiempo que perdure esta excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto y destino, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.
25. Artículo 161.- Derechos individuales del personal empleado público vasco. Se propone añadir entre los derechos individuales del personal empleado público vasco la no discriminación por razón de sindicación y la libertad de sindicación. Asimismo, se debe añadir un nuevo apartado n) A la libertad de sindicación.
26. El artículo 164.- Permisos para conciliar la vida personal, familiar y laboral-, en su apartado a) 4, debe ser reformulado. En cuanto al permiso para acompañar a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico previsto en la letra d), un crédito horario mínimo de 8 horas, sería preciso que se explicitara si las 8 horas que se prevén son semanales, mensuales o anuales.
27. Incorporar un apartado 4 al art. 165.4.- El régimen de vacaciones se interrumpirá como consecuencia de Incapacidad Temporal, permiso de maternidad, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo de la persona empleada pública, que podrá disfrutar los días debidos con efecto inmediatamente posterior a la fecha de incorporación.
28. Readaptar la exposición de motivos a la nueva regulación del Código ético y de conducta del personal empleado público.
29. Revisar la disposición Adicional Decimoquinta, Medidas de acción positiva en el acceso al empleo público a favor de las víctimas de terrorismo y de colectivos desaventajados. Se ha suprimido el apartado dedicado a "Otras medidas de acción positiva para colectivos desaventajados". Hay más desaventajados: mayores de 45 años, parados de larga duración, etc…
30. Disposición Adicional Decimoséptima.- Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad. No consideran correcta esta disposición adicional que permite que los puestos de trabajo de los servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad puedan ser clasificados como reservados a personal laboral. Entienden que esta disposición ha de suprimirse o bien, alternativamente, modificarse, de forma que se garantice que los puestos de estos servicios auxiliares reservados a personal laboral no impliquen participación en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales.
31. El Anexo de Ordenación Profesional del Personal Funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos fue suprimido en el Proyecto de Ley aprobado por el

Consejo de Gobierno. La "reintroducción" de este Anexo requiere aclaración para comprender las razones lo impulsan, así como para comprender los motivos de dos modificaciones en el mismo, la supresión de las escalas, y la supresión del art. 6, que facultaba al gobierno a la inclusión de nuevas titulaciones oficiales en las Escalas existentes.

Resulta igualmente preciso realizar una serie de oportuna precisiones sobre el contenido del Dictamen CES sobre el Anteproyecto de Ley de Empleo Público, y así, en concreto:

a) La Dirección Pública Profesional no es un creación *ex novo*, sino que, por el contrario, ya venía siendo reconocida en base a la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi y al Decreto 130/1999, de 23 de febrero, por el que se regula el estatuto personal de los directivos de los Entes Públicos de Derecho Privado y de las Sociedades Públicas.

b) En relación con los procesos de consolidación del empleo público, tales procesos si bien tienen carácter excepcional, están sometidos a los requisitos de negociación propios de los procesos selectivos y de los planes de ordenación del empleo público. En todo caso, la consolidación del empleo público siempre lo es en relación con las plazas incorporadas a la plantilla estructural de las respectivas administraciones públicas, conforme al procedimiento reglamentariamente establecido.

c) Se mantiene el Consejo vasco de la Función Pública, en el que se mantiene la representación sindical en los mismos términos en los que la contempla la vigente Ley de la Función Pública Vasca.

d) Las consideraciones del dictamen del CES tanto sobre sistema retributivo como sobre evaluación del desempeño, coinciden con planteamientos ya previamente expuestos por distinta organizaciones sindicales.

e) En relación con la exención por edad de la necesidad de acreditar el correspondiente perfil lingüístico, el Anteproyecto de Ley relega al correspondiente desarrollo reglamentario la regulación, adoptando en este sentido una fórmula de actuación análoga a la empleada por la vigente Ley de la Función Pública Vasca. En todo caso, la solicitud recogida en el Dictamen del CES, en el sentido de extender la excepcionalidad de la necesidad de acreditar el perfil lingüístico a procesos de provisión y promoción de puestos, no resulta acorde con la normativa que en la actualidad regula tales procesos.

Se ha recibido, asimismo, el informe de la Oficina de Control Económico de 17 de septiembre de 2018, en el mismo, se recuerda que el Anteproyecto de ley que se elabora es un proyecto legislativo "*cuya iniciativa se asigna al Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, del Calendario Legislativo de la XI Legislatura (2016-2020), aprobado por el Consejo de Gobierno de 28 de febrero de 2017, con la denominación de "Ley de Empleo Público", cuya elaboración estaba prevista en un principio para el segundo cuatrimestre de 2018.*

En el anexo II *–Documento de fichas informativas- del citado acuerdo de 28/02/2017, se recoge lo siguiente:*

a.- Denominación: LEY DE EMPLEO PÚBLICO VASCO.

b.- Objeto principal de la regulación:

- *Ordenar y definir el régimen jurídico del empleo público de Euskadi, dentro de los márgenes de configuración previstos en la legislación básica y de acuerdo con las competencias reconocidas en el Estatuto de Autonomía del País Vasco y en la Constitución.*
- *Desarrollar instrumentos de gestión del empleo público aplicables a las Administraciones Públicas vascas.*

c.- Otros objetivos:

- *Llevar a cabo un proceso de racionalización y modernización de las Administraciones públicas vascas.*
- *Adaptar la normativa autonómica al nuevo marco normativo básico establecido por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, especialmente en todos los aspectos relativos a las cuestiones estructurales o que tienen una dimensión objetiva en las relaciones de empleo público, tales como la dirección pública profesional, la ordenación y estructura del empleo público, la evaluación del desempeño, el sistema de provisión de puestos de trabajo y el sistema retributivo.*
- *Definir un modelo propio de empleo público.*
- *Establecer un marco normativo común en materia de empleo público aplicable a los diferentes niveles territoriales de gobierno, respetuoso con la autonomía foral y local, así como con las potestades normativas y de organización propias de cada gobierno territorial.*
- *Sentar las bases para que el empleo público vasco camine hacia un proceso de paulatina aproximación, sin perjuicio de las peculiaridades propias de cada nivel de gobierno.*

d.- Sectores sociales implicados:

- *Administración de la Comunidad Autónoma.*
- *Administraciones forales y locales.*
- *Entes instrumentales, consultivos y participativos de las Administraciones Públicas.*
- *Parlamento vasco y Juntas Generales.*
- *Universidad del País Vasco.*
- *Ciudadanía en general.*

e.- Fecha estimada de remisión a Consejo de Gobierno para aprobación del Proyecto de ley

- *Segundo cuatrimestre de 2018"*

El informe de la OCE se centra en dos consideraciones, una general en relación con la terminología empelada en el texto para la identificación del ámbito de aplicación de la ley y una segunda en relación con las competencias del departamento competente en materia de Hacienda, si bien valora otras cuestiones.

a.- Identificación del ámbito de aplicación de la ley.

El texto procede a definir el ámbito de aplicación general de la Ley en el artículo 3 del proyecto, pero luego precisa la aplicación de determinados preceptos al personal de concretas Administraciones públicas.

En el texto se utiliza el término sector público vasco con la misma terminología que se utiliza en la proposición de Ley del Sector Público que se está tramitando en el Parlamento Vasco. En esta proposición de ley también se utiliza el término sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, que engloba la Administración General de la Comunidad Autónoma, su Administración institucional, (organismos autónomos y entes públicos de derecho privado) y los demás entes instrumentales dependientes e integrados en la misma (sociedades públicas, fundaciones del sector público de la CAE y consorcios). Considera conveniente utilizar dicho término de sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi a lo largo del articulado por claridad, para evitar confusiones, equivocaciones y omisiones.

A modo de ejemplo se puede mencionar el artículo 18 y el artículo 82. Para éste último, párrafo cuarto del artículo 82, sería suficiente una referencia genérica al sector público de la CAE.

En el apartado 3 del artículo 3 del anteproyecto que informa se ha suprimido la referencia a “las administraciones públicas vascas” por la del “sector público vasco” con la intención de adaptarse a los mismos términos que los establecidos en la proposición de ley del sector público vasco. Sin embargo, la terminología “administraciones públicas vascas” se mantienen en el resto del articulado. Resulta importante armonizar los términos.

Se propone corregir la redacción del artículo 7 por resultar contradictorio con el artículo 3.

b.- Competencias del Departamento competente en materia de Hacienda.

Se considera necesario aclarar el ámbito de aplicación del artículo 21. Mientras el artículo 3 recoge el ámbito de aplicación de la ley y precisa que las competencias alcanzan a todo el personal del sector público, en el artículo 21 la referencia es al personal del sector público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, por lo que se propone suprimir de la redacción del artículo 21 la referencia a la Administración General e Institucional.

Además, se plantea que la competencia recogida en el apartado b) del artículo 21, se extienda a aquellas que puedan suponer modificación “en el número de plazas”, de cualquiera de las entidades que forman parte del sector público de la CAE.

c.- Competencias del departamento competente en materia de empleo público.

Se propone modificar el artículo 18.2 para incluir en su apartado d), que la propuesta de dimensionamiento de los efectivos del sector público de la CAE se realice conjuntamente con el Departamento competente en materia de Hacienda, en coherencia con las actuaciones realizadas hasta la fecha, por las que se el Departamento competente en materia de hacienda ha venido informando con la incorporación a su ámbito de aplicación de todas las entidades del sector público de la CAE.

d.- Competencias de IVAP- (art.22).

Convendría precisar las Administraciones respecto de las cuáles ejercerá dichas funciones.

En el párrafo 2 recoge las competencias con relación al personal empleado público de la Administración de la CAE y sus Organismos Autónomos. Hay que entender Administración General y organismos autónomos. En consecuencia, resulta incoherente que el párrafo 2 apartado c) se incluya a la Administración de la CAE y su sector público.

El párrafo 5 del artículo 22 cuando se refiere "al resto de las administraciones públicas vascas o de entidades del sector público" requiere precisar con mayor exactitud los términos que han de identificar el ámbito de aplicación de la ley.

El párrafo 6 del artículo 22 cuando alude a las "administraciones forales o locales o con el resto de entidades del sector público vasco" requiere precisar con mayor exactitud los términos que han de identificar el ámbito de aplicación de la ley.

En el párrafo 4 del artículo 22 la referencia a "otras administraciones públicas vascas" debe sustituirse, o bien precisando en el texto las entidades comprendidas en ese término, o bien sustituirlo por el término "sector público vasco"

e.- Costes que ocasiona la participación del IVAP.

En el párrafo 5 del artículo 22, al hacer referencia a las funciones del IVAP en los procesos selectivos de "otras administraciones públicas vascas" se refiere a que los costes que ocasione la referida participación del IVAP serán costeados por la Administración que demande tal servicio.

No se aclara quien costea los gastos que comporten la participación del IVAP en las funciones atribuidas en el párrafo 3, en relación con el personal empleado público del conjunto de las Administraciones públicas Vascas: acreditación de perfiles lingüísticos; el reconocimiento de la formación no organizada o impartida por el IVAP o de las competencias profesionales; el desarrollo de políticas de fomento de la investigación y difusión de publicaciones; la acreditación de competencias profesionales del personal directivo público; la gestión de fondos destinados a financiar la formación continua, la impartición u homologación de los programas de desarrollo directivo y aquellos otros que se puedan derivar de los previsto en el anteproyecto.

No se aclara quien costea los gastos que comporten la participación del IVAP en las funciones atribuidas en el párrafo 6, cuando mediante convenios o encomiendas de

gestión suscritas con las administraciones forales y locales o con el resto de entidades del sector público, el IVAP asume la formación, homologación de formación externa y la acreditación de las competencias de su personal empleado.

f) Registro de Personal.

En el artículo 53, se recoge el registro de personal, del cual destacan la falta de claridad del ámbito de aplicación de la ley y de cada uno de sus preceptos, según sea la redacción de su párrafo 1, 4, 7, 9 y 12.

En los apartados 7 y 9 se hace referencia a un "Registro de Personal de la CAE", sin que se concrete si se trata de un registro específico o hace referencia a alguno de los contemplados en el apartado 1 del mismo artículo. El apartado 12 parece que se refiere al mismo registro aludido en los apartados 7 y 9 pero dándole una nueva denominación "Registro del Personal de la Administración de la CAE."

En el informe se echa en falta una estimación sobre la posible existencia de nuevas necesidades de personal, inversiones o gastos adicionales para el correcto funcionamiento del IVAP.

g) Incidencia económico-presupuestaria

- Desde la vertiente hacendística y de régimen económico financiero.

  La afección a las materias propias de la Hacienda General del País Vasco, tal y como se identifican en el artículo 1.2 del Texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, aprobado por el Decreto Legislativo 1/1997, de 17 de noviembre, resulta inapreciable y puede entenderse ausente.

- Incidencia económica presupuestaria.

  - Vertiente del gasto:

    - No se realiza estimación alguna respecto a la previsión de recursos humanos y medios materiales afectados, limitándose a afirmar que la previsión es que se utilicen los medios materiales y los recursos humanos ya existentes y, para el caso de que fuera necesario incrementarlos, describe los distintos procedimientos para cubrir las posibles necesidades de personal.

    - Se echa en falta una previsión de coste provisional y estimativa con relación a las innovaciones cuya implantación tendrá un relevante impacto económico, entre otros: implantación de la dirección pública profesional, evaluación del desempeño y los cambios en el sistema retributivo, la plena homologación a efectos de retribuciones del personal no homologado.

    - El impacto económico que habrán de soportar el resto de las administraciones afectadas.

- No se justifica suficientemente la idoneidad del dispositivo organizativo que se diseña, ni recoge cuantificación estimativa sobre las posibles necesidades de personal, inversiones o gastos inherentes a su funcionamiento.

- No se realiza previsiones sobre el coste que supone la asunción de nuevas funciones por el IVAP y por el Servicio de Inspección General de Personal y Servicios, que deberán ser plenamente asumidas al día siguiente de la publicación de la ley en el BOPV.

o Vertiente del Ingreso:

- Sobre este extremo la memoria no hace referencia alguna, si bien del examen del mismo se desprende la nula incidencia del proyecto examinado.

En los mismos términos se realizó la valoración del anteproyecto anterior en el informe de la OCE de fecha 26 de mayo de 2015.

Se insiste en la necesidad de completar el expediente con una aportación económica complementaria.

La Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, en el Dictamen 180/2018, de 5 de diciembre, se remite a las consideraciones realizadas en su Dictamen 138/2015, sobre un Anteproyecto de Ley de empleo público anterior. Asimismo, realiza observaciones al articulado que, resumidamente, son las siguientes:

a) En el artículo 7 debe añadirse: *en las que las Administraciones públicas vascas en su conjunto, directa o indirectamente, aporten más del cincuenta por ciento de su capital*.

   Se ha aceptado la propuesta y se ha incluido en el Anteproyecto de Ley.

b) El artículo 9, letra f) debería ubicarse en el artículo 17, como competencia del Gobierno Vasco en su calidad de órgano superior del empleo público de la Administración General e Institucional de la CAE.

   No se ha aceptado la propuesta por considerarse adecuada la ubicación del contenido.

c) En el artículo 12 se han suprimido funciones atribuidas, inicialmente, a la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi. Las disposiciones transitorias 3 y 4 deberían ser coherentes con las funciones atribuidas a esta Comisión.

   Se ha aceptado la propuesta y se ha suprimido la mención a la Comisión en las disposiciones transitorias 3 y 4.

d) En el artículo 15, letras a) y b), se contempla la intervención informante del Consejo Vasco del Empleo Público respecto de anteproyectos de normas forales y de disposiciones generales de las administraciones forales y locales. Podría resultar una carga excesiva para este órgano.

No se ha aceptado la propuesta por considerarse adecuada la redacción del Anteproyecto de Ley.

e) En el artículo 18.2.n) se debería añadir del "Departamento".

No se ha aceptado la propuesta porque este apartado se refiere a elaborar el Plan para la Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Se ha añadido "en colaboración con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer", como ha propuesto este Instituto al informar la Ley.

f) Suprimir el apartado 2, del artículo 27 porque reproduce el artículo 44.1.

Se ha aceptado la propuesta y se ha suprimido el apartado 2.

g) En el artículo 29.6. añadir al personal indefinido la condición de "no fijo".

No se ha aceptado la propuesta. El Estatuto básico del empleado público denomina a este personal "indefinido", sin más precisiones. Se ha suprimido del texto del Anteproyecto la mención "no fijo".

h) En el artículo 36, entre los apartados 1 y 3 hay una contradicción acerca de si debe o no ser objeto de negociación colectiva.

Se ha aceptado la propuesta y se ha suprimido en el apartado 3 la referencia a la previa negociación con la representación de personal.

i) En el artículo 44 se suprime el anterior apartado 3, que posibilitaba la apertura excepcional al personal laboral de puestos de contenido inicialmente reservado a funcionarios públicos. Las reglas generales de los apartados 2 y 3 ofrecen suficiente claridad sobre la adecuación de las funciones a cada clase de personal empleado público.

No se ha aceptado la propuesta por considerar adecuada la redacción del Anteproyecto de Ley.

j) En el artículo 154, suprimir la última frase del apartado 6 (cuando la suspensión provisional pase a ser definitiva el funcionario deberá devolver lo percibido durante aquélla) por estar regulado en el artículo 187.5 del Anteproyecto.

Se ha aceptado la propuesta y se ha suprimido la frase anterior del apartado 6.

k) En el artículo 184.2.b), se ha omitido la mención a la extinción del contrato laboral temporal.

Se ha aceptado la propuesta y se ha añadido la mención anterior.

l) En la disposición adicional cuarta, apartado 1, parecería más prudente atribuir al Consejo de Gobierno la potestad reglamentaria.

Se ha aceptado la propuesta y se ha sustituido el Departamento competente por el Consejo de Gobierno.

m) La disposición adicional decimoquinta pudiera estar afectando o modificando contenidos de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres; alteración que, en su caso, debería ser objeto de una formalización adecuada en una disposición final.

No se ha aceptado la propuesta por considerar que esta disposición no modifica la Ley 4/2005, de 18 de febrero.

n) En la disposición adicional vigésimo octava se añade la previsión del derecho a las indemnizaciones que correspondan. Esta cuestión no es pacífica.

Se ha aceptado la propuesta y se ha suprimo el apartado 4.d) de la disposición adicional.

La Dirección de Normalización Lingüística de las Administraciones Públicas, en su informe de 18 de diciembre de 2018, ha realizado las observaciones al articulado siguientes:

a) En el artículo 70, apartado 2, i) se debe suprimir "garantizar el uso de cualquiera de las lenguas oficiales en el proceso de selección".

No se ha aceptado la propuesta por considerarse adecuada la redacción del Anteproyecto de Ley.

b) Modificar la redacción del artículo 71.2, sustituyendo la frase "valorándose en el resto de plazas el conocimiento del euskera como mérito" por "se recogerá la valoración que como mérito se atribuirá a los diferentes niveles de conocimiento del euskera".

No se ha aceptado la propuesta por considerarse adecuada la redacción del Anteproyecto de Ley.

c) En el artículo 100.1.e) suprimir "cuando no constituya requisito" la valoración del nivel de conocimiento acreditado del euskera.

No se ha aceptado la propuesta por considerarse adecuada la redacción del Anteproyecto de Ley.

d) En el artículo 188.3 sustituir los criterios que establezca el Gobierno Vasco por "las directrices que para ello establezca el Departamento del Gobierno Vasco competente en materia de política lingüística".

No se ha aceptado la propuesta por considerarse adecuada la redacción del Anteproyecto de Ley.

e) En los apartados 3 y 4 del artículo 188 suprimir el contenido que supone desarrollo de los planes de normalización del uso del euskera.

Se ha aceptado la propuesta puesto que la redacción del Anteproyecto desarrollaba el contenido de los planes de normalización que puede variar como consecuencia de nuevas regulaciones. Se depone a futuros desarrollos reglamentarios.

f) En el apartado 5 del artículo 188 añadir "incluidos aquellos de naturaleza temporal o coyuntural".

Se ha aceptado la propuesta por considerarla conforme con la normalización del uso del euskera en la Administración.

g) En el apartado 6 del artículo 188 suprimir "en tanto el perfil lingüístico no fuera preceptivo, servirá exclusivamente para determinar la valoración que, como mérito, habrá de otorgarse al conocimiento del euskera, tanto en la provisión de puestos de trabajo como en la selección externa".

No se ha aceptado la propuesta por considerarse adecuada la redacción del Anteproyecto de Ley.

h) En el apartado 2 del artículo 189, añadir que en el periodo de prácticas se acredite el perfil.

Se ha aceptado la propuesta y se ha extendido la posibilidad de acreditar el perfil lingüístico al periodo de prácticas.

i) En el apartado 3 del artículo 189, modificar la redacción basada en el Decreto 86/1997, de 15 de abril, y mantener la redacción de la Ley de normalización del uso del euskera.

Se ha aceptado la propuesta y se ha suprimido el contenido basado en el Decreto 86/1997, de 15 de abril, susceptible de modificación.

4.- DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO DE LA LEY TRAS EL ANÁLISIS DE LAS ALEGACIONES

El Anteproyecto consta de una exposición de motivos, un título preliminar, catorce títulos, treinta y tres disposiciones adicionales, veinte disposiciones transitorias, una disposición derogatoria, cinco disposiciones finales y un Anexo.

En el título preliminar se recogen los principios informadores y el ámbito de aplicación, del cual es destacable, la inclusión del personal al servicio del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de las respectivas Administraciones Forales y Locales. De esta manera, se pretende proyectar la

regulación del empleo público vasco sobre la totalidad del sector público vasco, incluyendo no solo a las Administraciones públicas vascas, sino también a los entes instrumentales que le sirven. Es reseñable, asimismo, la inclusión del personal laboral dentro del articulado de la norma propuesta.

El título I regula los órganos del empleo público vasco y sus competencias en el que se crean la comisión de coordinación del empleo público de Euskadi ─como órgano de consulta y coordinación en materia de empleo público de la Administración general e institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las Administraciones forales y la Administración local, así como el personal de administración y servicios de la Universidad del País Vasco─ y se mantiene el Consejo Vasco de La Función Pública, que pasa a denominarse Consejo Vasco del Empleo Público, con participación sindical, como órgano colegiado cuyas función clave es la de servir de foro de debate sobre las políticas y actuaciones relacionadas con el empleo público.

Uno de los aspectos más novedosos de la presente ley lo constituye la regulación de la Dirección Pública profesional que se lleva a cabo en el título III, que se define como aquel puesto de trabajo que cada Administración pública determina de tal naturaleza en uso de sus potestades de auto–organización, en los que, de modo preferente, se desempeñen todas o algunas de las siguientes funciones:

a) Establecimiento y evaluación de objetivos.
b) Participación en la formulación y ejecución de políticas públicas adoptadas por los niveles de dirección política.
c) Planificación, coordinación, evaluación, innovación y mejora de los servicios y proyectos de su ámbito competencial, bajo la inmediata supervisión de los órganos de dirección política.
d) Dirección de personas, gestión de recursos y ejecución del presupuesto en el ámbito de sus competencias.
e) Asunción de un alto nivel de autonomía y de responsabilidad en el cumplimiento de sus objetivos.
f) Marcado contenido de gestión, técnico o profesional que requiere el desempeño del puesto y su contribución esencial a la puesta en marcha y desarrollo de las políticas públicas.

Dos son las vertientes que priman en esta regulación: la primera, la vertiente organizativa y la segunda, el respeto a la autonomía foral y local, como se refleja en las disposiciones adicionales.

Uno de los títulos significativos de la norma propuesta es el IV, que regula la ordenación y la estructura del empleo público. Dentro del Capítulo de la Ordenación del empleo público menciona como:

- Instrumentos de ordenación del empleo público:

  a) El puesto de trabajo.
  b) Áreas funcionales.
  c) Las relaciones de puestos de trabajo.
  d) Instrumentos complementarios de ordenación del empleo público.

- Instrumentos de planificación del empleo público:

  a) Planes de ordenación del empleo público.
  b) Las readscripciones de puestos de trabajo.
  c) La supresión de puestos de trabajo o dotaciones.
  d) Plantillas presupuestarias.
  e) Oferta de Empleo Público.
  f) Registro de personal y gestión integrada de recursos humanos.

- Otros instrumentos para la ordenación y planificación del empleo público:

  a) La evaluación del desempeño.
  b) Los análisis de puestos de trabajo.

La racionalización del empleo público vasco, al menos en la Administración de la Comunidad Autónoma, se ha hecho de la mano de tales instrumentos de ordenación y de una configuración peculiar del puesto de trabajo como unidad básica de todo el sistema. La presente Ley continúa con el proceso trazado en los últimos años y pretende así su consolidación y extensión a otras Administraciones públicas vascas.

Una atención especial cabe prestar a la regulación que se lleva a cabo de la evaluación del desempeño. Una regulación escueta, pero que enfatiza los elementos sustantivos de este importante instrumento de mejora de la gestión y de comprobación del desarrollo profesional del personal empleado público en el desempeño de sus tareas y en la conducta profesional en su respectivo puesto de trabajo. Es, sin duda, una pieza clave en el nuevo modelo del empleo público vasco, pues sin una comprobación fiable y objetiva del desempeño de tarea y del desempeño contextual del personal empleado público, difícilmente se podrá articular un empleo público eficiente y al servicio de la ciudadanía vasca.

La carrera profesional es uno de los elementos centrales que expresa la nueva óptica que se pretende imprimir al empleo público vasco como institución. La regulación de esta importante materia se lleva a cabo en el Título VII del Anteproyecto, pero asimismo la comprensión final del modelo exige tener en cuenta una serie de disposiciones transitorias que se recogen al final del texto.

El dato distintivo es que la carrera profesional no solo tiene una dimensión subjetiva, esto es, como derecho del personal funcionario, sino que también el Anteproyecto pone énfasis en su dimensión objetiva; es decir, como un instrumento de gestión para hacer más eficiente el funcionamiento y la prestación de servicios de las Administraciones Públicas.

El elemento central del modelo de carrera profesional es, sin duda, el grado de desarrollo profesional cuya definición se identifica con el crecimiento profesional de la persona funcionaria, pudiendo habilitarle, en su caso, para el desempeño de puestos en las Administraciones Públicas. El grado de desarrollo profesional muestra, por tanto, la progresión que un funcionario o funcionaria acredita en el ejercicio de las funciones del puesto de trabajo o del Área Funcional y en el desempeño de tarea y contextual en su propia organización. Ese desarrollo es reconocido por la propia Administración, mediante un sistema objetivo, y, aparte de implicar una compensación económica

determinada (complemento de carrera profesional), habilita a la persona empleada pública para desempeñar determinados puestos de trabajo.

Evidentemente el diseño de carrera profesional que lleva a cabo la Ley tiene vocación estratégica, puesto que está pensado preferentemente como un conjunto de reglas de juego que permiten concebir un nuevo modelo de carrera profesional para todas aquellas personas que ingresen en la función pública vasca, de tal manera que tal personal disponga de unos itinerarios profesionales que marquen hasta dónde se puede progresar siempre que se realicen óptimamente las tareas que se tienen asignadas y que la persona empleada pública se desarrolle profesionalmente en el ámbito de las funciones de su puesto de trabajo o del Área Funcional correspondiente. Pero esas reglas se completan necesariamente con las previsiones transitorias de la Ley en relación con el personal que actualmente presta sus servicios en las Administraciones Públicas vascas y al cual hay que garantizar, asimismo, unas expectativas razonables de desarrollo profesional en sus propias organizaciones.

La regulación del sistema retributivo se lleva a cabo en el Título IX. Las mayores novedades del sistema retributivo se encuentran en el ámbito de las retribuciones complementarias, que están directamente conectadas con el modelo de empleo público que se establece en la Ley y, particularmente, con el modelo de organización, de carrera profesional y de evaluación del desempeño que cada Administración Pública vasca determine de conformidad con lo establecido en este texto legal.

Los complementos retributivos que prevé la Ley son los siguientes:

a) Un complemento de puesto de trabajo -que se puede desdoblar, en su caso, en un complemento de destino y en un complemento específico que retribuye en función de las características propias del puesto de trabajo en cuestión, primando por tanto la dimensión objetiva o las funciones o responsabilidades atribuidas al puesto de trabajo.

b) Un complemento de carrera profesional, que retribuye específicamente el grado de desarrollo profesional reconocido a cada persona funcionaria pública en virtud del modelo de carrera previsto en la Ley y que, por tanto, pone el acento en la dimensión subjetiva o en el desarrollo profesional acreditado por cada funcionario o funcionaria.

c) Un complemento por resultados en la gestión, cuya pretensión última es retribuir el desempeño del personal funcionario público, tanto el desempeño de tarea como el desempeño contextual, y que está directamente relacionado con el sistema de evaluación del desempeño que finalmente se implante por cada Administración.

d) Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Las situaciones administrativas del personal funcionario público son objeto de regulación en el Título X de la Ley. Las situaciones administrativas que contempla el Anteproyecto son las siguientes:

a) Servicio activo.

b) Servicios especiales.
c) Servicio en otras Administraciones Públicas.
d) Servicios como personal directivo público profesional en el sector público.
e) Excedencia voluntaria por interés particular.
f) Excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino.
g) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
h) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
i) Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género.
j) Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista.
k) Excedencia voluntaria incentivada.
l) Excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público.
m) Expectativa de destino.
n) Excedencia forzosa temporal.
ñ) Excedencia forzosa.
o) Suspensión de funciones.

Tras la regulación de las situaciones administrativas, el Anteproyecto desarrolla los aspectos que atañen a los derechos y deberes del personal empleado público ─Título XI─, régimen disciplinario ─Título XII─, Normalización Lingüística ─ Título XIII─ y Negociación Colectiva ─Título XIV─.

Entre las diversas disposiciones adicionales, merece la pena destacar la que hace referencia a los procedimientos específicos de integración en los nuevos Grupos y Subgrupos de Clasificación B y C1, en el ámbito de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Tales procedimientos permiten la integración en dichos Grupo y Subgrupo mediante un sistema de integración directa o habilitando al efecto un proceso de promoción intema.

Además en la disposición adicional décima se definen qué puestos de la Administración de la Comunidad Autónoma tienen o pueden tener carácter directivo en estos momentos, a la espera de las decisiones que, en su caso, adopte el legislador de la organización administrativa. Y en la disposición transitoria segunda, plenamente respetuosa con el principio de autonomía foral, local y universitaria, se regula esta misma materia para esos niveles de gobierno, a quienes se les aplicará la ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones locales de Euskadi y, supletoriamente, por lo dispuesto en esta Ley.

Las disposiciones transitorias de esta Ley son particularmente importantes, ya que pretenden dar solución a muchos problemas derivados de la transición del modelo anterior de función pública al nuevo modelo que se pretende construir a través de los postulados normativos que la presente Ley implanta.

Particular relevancia tienen las disposiciones transitorias que pretenden dar respuesta a cómo se debe volcar el nuevo sistema de carrera profesional sobre la estructura de puestos (mejor dicho, de grados personales) actualmente existentes. En este caso, con el fin de fomentar que el actual personal funcionario tenga pleno derecho a la carrera profesional, la Ley habilita al desarrollo reglamentario para que parta de la ficción de equiparar los grados de desarrollo profesional con los grados personales consolidados (y, en su caso, con los niveles de complemento de destino), permitiendo así que tal personal funcionario tenga expectativas de desarrollo efectivo de carrera profesional,

incorporándose a tal efecto incluso una serie de complementos transitorios y personalizados para hacerla efectiva en algunos casos. Se trata, en suma, de un modelo de carrera profesional efectivo y sostenible. Más compleja es esa traslación en el caso de la Administración pública de la Comunidad Autónoma, ya que la simplificación de los niveles de complemento de destino (y, en consecuencia, de los grados personales) exige una regulación específica que dé respuestas transitorias viables tanto desde el punto de vista del desarrollo profesional como sobre todo desde la dimensión retributiva.

Las disposiciones transitorias decimonovena y vigésima, contemplan la posibilidad de acordar y poner en marcha un proceso especial de consolidación de empleo, estableciendo las características que debería reunir el mismo y, en el caso de que el porcentaje de interinidad existente en los Grupos o Subgrupos de clasificación señalados en el artículo 56 supere el cuarenta por ciento, las Administraciones públicas vascas podrán incorporar al proceso especial de consolidación de empleo un turno diferenciado de acceso.

Por último, el Anteproyecto contiene un Anexo en el que recoge los cuerpos de personal funcionario de la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos, la integración del personal funcionario en los cuerpos que se crean y los efectos que se derivan de la integración en cuerpos o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

5.- INCIDENCIA NORMATIVA

La aprobación de la norma supondrá la derogación de la ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, modificada por Ley 16/1997, de 7 de noviembre y, también, afectará a la ley 1/2004, de 25 de febrero, de Ordenación de los Cuerpos y Escalas de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

La modificación propuesta incidirá de manera directa en las normas que a continuación se listan:

- Decreto 36/1990, de 20 de febrero, de atribución de competencias en materia de personal (BOPV 8 de marzo de 1990).
- Decreto 208/1990, de 30 de julio, por el que se determina la equivalencia entre los Cuerpos y Escalas de las Administraciones Públicas Vascas (BOPV 16 de agosto de 1990).
- Decreto 75/1983, de 28 de febrero, por el que se crea un registro de personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de los entes públicos que de ella dependan.
- Decreto 190/2004 de 13 de octubre por el que se aprueba el reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las administraciones públicas vascas (BOPV 27 de octubre de 2004), modificado por el Decreto 170/2006 de 12 de septiembre (BOPV 26 de septiembre de 2006).
- Decreto 207/1990, de 30 de julio, de retribuciones de los funcionarios de las administraciones Públicas Vascas (BOPV de 16 de agosto), modificado por

Decreto 343/1992, de 22 de diciembre (BOPV de 30 de diciembre), Decreto 267/1996, de 19 de noviembre, de retribuciones de los funcionarios de las Administraciones Públicas Vascas (BOPV de 5 de diciembre) y Decreto 452/1999, de 28 de diciembre (BOPV de 30 de diciembre).

- Decreto 79/2005 de 12 de abril por el que se regulan las retribuciones complementarias de los puestos de trabajo reservados a personal funcionario de la administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi (BOPV 4 de mayo de 2005).
- Decreto 339/2001, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas del personal funcionario de las administraciones Públicas Vascas (BOPV 15 de enero de 2002).
- Decreto 304/1987, de 6 de octubre, de órganos de representación, regulación del proceso electoral, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco (BOPV de 9 de octubre), modificado por Decreto 228/1990, de 4 de septiembre (BOPV de 10 de septiembre) y Decreto 328/1994, de 28 de julio (BOPV de 16 de agosto)
- Decreto 30/2008, de 19 de febrero, de criterios generales de la planificación y organización de la formación del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos (BOPV de 27 de febrero).

Afecta a las normas y convenios del resto de las Administraciones Públicas, instituciones u órganos mencionados en el ámbito subjetivo de la ley en materia de personal funcionario, laboral y eventual.

Normas que afectan a la Administración sectorial:

- Ley 4/1992 de 17 de julio de Policía del País Vasco, modificada por Ley 6/2006 (BOPV de 15 de diciembre de 2006) y por Ley 2/2008 (BOPV de 23 de junio de 2008)
- Ley 2/1993, de 19 de febrero, de cuerpos docentes de la enseñanza no Universitaria de la Comunidad Autónoma del País Vasco (BOPV de 25 de febrero de 1993), modificada por Ley 1/1998, de 6 de febrero (BOPV 27 de febrero de 1998) y modificada por Ley 15/2008, de 19 de diciembre (BOPV de 29 de diciembre de 2008).
- Decreto Legislativo 1/2017, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la ley de gestión de emergencias (BOPV de 5 de mayo de 2017)
- Ley 15/2012, de 28 de junio, de Ordenación del Sistema de Seguridad Pública de Euskadi. (BOPV de 6 de julio de 2012).
- Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi (BOPV 21 de julio de 1997).

Con las alegaciones aportadas al texto se ha potenciado la creación de un marco de empleo público vasco favoreciendo la colaboración entre Administraciones y las vías para impulsar la homogeneización de las denominaciones y de los criterios, sin menoscabo del respeto a las competencias del resto de las Administraciones Públicas Vascas.

En el Anteproyecto de ley se ha destacado la necesidad de concretar los criterios y medios para la ordenación y estructura del empleo público, entre los cuáles mencionamos la evaluación del desempeño y los análisis del puesto de trabajo. Una de las finalidades fundamentales del Anteproyecto es obtener una administración que entre sus prioridades se encuentre la formación de su personal y la eficiencia en los resultados. Dicha preocupación se manifiesta en las previsiones relativas a la carrera profesional y a la evaluación del desempeño, sustentadas en el reconocimiento y recompensa del trabajo diferenciado. En este proceso, los criterios de homogeneización no perjudican la autonomía de las diferentes Administraciones públicas. Además, se habilitan mecanismos de apoyo para el desarrollo de dicha labor, respetando la autonomía de estas administraciones y los ritmos de implantación, sin perjuicio de reconocer que la sola ley no es suficiente para su aplicación, siendo necesario un desarrollo reglamentario del mismo para su efectiva puesta en marcha.

En el marco del Anteproyecto de ley se busca una visión global del empleado público, incorporando al personal que presta servicios dentro del sector público y se amplía la sensibilidad a la situación de la sociedad en la que desarrolla su función, de tal modo que, para las personas en especiales circunstancias, aquellas que se encuentran en una situación tal que les dificulta de manera notaria, en comparación a la situación estándar del resto de la población, el acceso al empleo público, se habilitan medidas de apoyo específico.

Las aportaciones presentadas garantizan una mayor cohesión y entendimiento de la norma, así como una mayor garantía de seguridad jurídica.

En Vitoria-Gasteiz, a 23 de enero de 2019

FIRMADO DIGITALMENTE POR:

Firmante: **JUAN MARIA BARASORDA GOICOECHEA**
Fecha de la firma: **23/01/2019 9:48:06**
Validación de la firma: **Correcta**

Fdo.: Juan Mª BARASORDA GOICOECHEA
DIRECTOR DE FUNCIÓN PÚBLICA

EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGEAREN AURREPROIEKTUARI EGINDAKO ALEGAZIOEI BURUZKO MEMORIA

1.- AURREKARIEN AZALPENA ETA ARAUGINTZA-EKIMENAREN JUSTIFIKAZIOA

Lege honen xedea da euskal sektore publikoko enplegu publikoaren sistema antolatzea eta arautzea, euskal funtzio publikoa eta funtzio publiko hori osatzen duten langileen araubide juridikoa egituratzeko oinarrizko muina denez sistema hori, eta hori guztia Euskal Herriko Autonomia Estatutuaren 10.4 artikuluan aitortzen diren eskumenekin bat.

Egiturazko elementu horiek denek argi uzten dute autonomia-erkidegoko legegileari dagokiola horien irismena eta funtzioa definitzea. Hortik, beraz, Euskal Enplegu Publikoari buruzko lege hau onartzearen garrantzia, aktibatu egingo ditu-eta alderdirik berritzaileenak: zuzendaritza publiko profesionala, karrera profesionala, jardunaren ebaluazioa, ordainsarien sistema eta lanpostuak betetzeko sistemak.

Lege honen helburua euskal enplegu publikoaren kalitate instituzionala hobetzeko prozesua gidatzea da, eta horretarako berrikuntza-elementuak txertatzea, enplegu publikoaren instituzioa profesionalizazio-maila handikoa eta inpartziala izan dadin, emaitzen kudeaketaren erantzule.

2. LEGE-AURREPROIEKTUA IZAPIDETZEA

Abenduaren 22ko 8/2003 Legeak (xedapen orokorrak egiteko prozedurarena) agindutakoari jarraituz, Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburuaren 2017ko maiatzaren 17ko Aginduaren bidez eman zitzaion hasiera Euskal Enplegu Publikoaren Legearen aurreproiektua prestatu eta izapidetzeari, eta urriaren 16ko Aginduak eman zion aurretiazko onarpena aurreproiektuaren testuari.

Generoaren araberako eraginaren ebaluazioaren txostena egin da, horretarako oinarri gisa hartuta otsailaren 18ko 4/2005 Legeak (emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa) 19. artikuluan ezarritakoa eta, halaber, Gobernu Kontseiluaren 2012ko abuztuaren 21eko Erabakiak ezarritakoa; erabaki horrek genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioa egiteko jarraibideak onartzen ditu eta neurriak hartzen gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak desagerrarazi eta gizon eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko.

Era berean, 8/2003 Legearen 7.3 artikuluak xedatzen duena oinarri, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Zerbitzu Zuzendaritzak txosten juridikoa egin du, arau-asmoaren funts objektiboa aztertzeko, haren edukia legearen eta zuzenbidearen

Donostia kalea 1 – 01010 VITORIA-GASTEIZ
Tel.: 945 018579 – Faxa: 945 018648

araberakoa den zehazteko eta araugintza-teknikaren irizpideak betetzen dituen argitzeko.

Indarreko araubideak agintzen duena beteta, nahitaezko txosten hauek gehitu dira espedientean:

1. Funtzio Publikoko Zuzendaritzaren txostena, uztailaren 6ko 6/1989 Legeak (euskal funtzio publikoarena) 6.1.a) artikuluaren bidez zuzendaritza horri agintzen dionaren barruan eta apirilaren 11ko 71/2017 Dekretuak (Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duena) 17.a) artikuluan arautzen duenari lotuta egina.

2. Herritarrak Hartzeko eta Administrazioa Berritzeko eta Hobetzeko Zuzendaritzaren txostena, apirilaren 11ko 71/2017 Dekretuak (Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duena) 11.c) artikuluan ezarritakoari jarraikiz egina.

3. EMAKUNDE - Emakumearen Euskal Erakundearen txostena, otsailaren 18ko 4/2005 Legeak (emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa) 19.-22. bitarteko artikuluetan xedatutakoa betetzeko.

Kontsulta egin zaie Eusko Jaurlaritzako sailei, zeinek, era berean, informazioa helarazi baitiete zuzenbide pribatuko beren erakunde publikoei, eta lege honen eraginpean izango diren sektore publikoko gainerako erakundeei, eta kontsulta egin zaie, halaber, erakunde autonomoei, egoki irizten dieten alegazioak egin diezazkioten legearen aurreproiektuari.

Lege honek ukitzen duen eremuaren garrantzia kontuan izanda, foru-erakundeei eta EUDELi kontsultatzeko izapidea egin da. Era berean, euskal funtzio publikoaren arloan indarrean den legeak, uztailaren 6ko 6/1989 Legeak, VI. tituluan xedatzen duen bezala, arau-proiektua izapidetzeko epean ekarpenak egin dituzte EAEko enplegu publikoaren arloan ordezkaritza duten erakunde eta sindikatuek.

Legesarea lankidetza-gunean ikusgai jarri dira Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburuaren 2017ko maiatzaren 17ko Agindua eta 2017ko urriaren 16koa, aurretiazko onarpena ematekoa, bai eta arau-proposamena ere. Gainera, urriaren 1eko 39/2015 Legeak (administrazio publikoen administrazio-prozedura erkidearena) 133. artikuluan xedatzen duena betez, Funtzio Publikoko sailburuordearen 2017ko azaroaren 6ko Ebazpenaren bidez kontsulta publikora aurkeztu zen aurreproiektuaren lanketa; horretarako IREKIA atarian argitaratu zen azaroaren 9an, eta 20 egun balioduneko epea ezarri zen. Era berean, Funtzio Publikoko sailburuordearen 2018ko urtarrilaren 12ko Ebazpenaren bidez jendaurrean azaldu zen, eta, horretarako, egoitza elektronikoko iragarki-oholean jarri zen urtarrilaren 22an, 20 egun baliodunerako.

Entzunaldi-izapidearen hasiera jakinarazi zitzaien beste administrazio eta erakunde publiko batzuei eta zenbait sindikaturi, 20 egun balioduneko epean egokitzat jotzen zituzten oharrak eta alegazioak egin ahal izan zitzaten, eta epe hori 2017ko abenduaren 26ra arte luzatu zen. Hona zein diren: Arabako Foru Aldundia (AFA), Gipuzkoako Foru Aldundia (GFA), Bizkaiko Foru Aldundia (BFA), Eudel (EU), Arabako Batzar

Nagusiak (ABN), Gipuzkoako Batzar Nagusiak (GBN), Bizkaiko Batzar Nagusiak (BBN), Osakidetza (O), Herri Kontuen Euskal Epaitegia (HKEE), Euskal Herriko Unibertsitatea (EHU), Datuak Babesteko Euskal Bulegoa (DBEB), Lehiaren Euskal Agintaritza (LEA), Lan Harremanen Kontseilua (LHK), Ekonomia eta Gizarte Arazoetako Batzordea (EGAB), Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseilua (EKGK), ELA, LAB, CCOO eta UGT sindikatuak.

Mahai Orokorrean parte hartzen duten sindikatuekin ere negoziatzeko edo lege-aurreproiektua aurkezteko bilerak egin dira 2017ko azaroaren 16an eta 2018ko martxoaren 1ean.

Segurtasunaren, osasunaren, justiziaren eta hezkuntzaren arloetan ordezkaritasuna duten erakundeei entzunaldi-izapidea egin zitzaien, urriaren 1eko 39/2015 Legeak (administrazio-prozedura erkidearena) 82. artikuluan xedatzen duena aplikatuta.

Lege-aurreproiektuari oharrak egin dizkiote Osasun Sailak, 2017ko azaroaren 10ean; Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Sailak, 2017ko abenduaren 14an; Lehiaren Euskal Agintaritzak, 2017ko azaroaren 20an; eta EUSTAT - Euskal Estatistika Erakundeak, 2017ko azaroaren 14an.

Sindikatuek edo partikularrek aurkeztutako alegazio guztiak aztertu dira, nahiz eta ez diren denak jaso testuan.

Negoziazioaren definizio bat baino gehiago dago, baina guztietan esaten da alderdiek, interes kontrajarriak izanik, adostasunera iristeko asmoarekin informazioa trukatzen duten prozedura bat dela. Ohar bedi, kontzeptua prozedura dela eta adostasunera iristea xedea edo asmoa dela, baina ez ezinbesteko emaitza.

Behin eta berriz emandako jurisprudentziaren harira, adibide gisa aipatuko ditugu Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren 169/2015 epaia, edo Auzitegi Gorenaren 2008ko uztailaren 2ko epaia, horietan esaten baita negoziatzeko betekizunak negoziatu beharra ezartzen duela baina ez duela emaitza eskatzen derrigor, eta horrek ez duela eragozten, adostasunik lortu ezean, Administrazioak bere ahalmena askatasunez egikaritzea, betiere ordenamendu juridikoa errespetatuz.

Ulertzekoa da sindikatu-ordezkaritzek beren proposamen guztiak onartzea nahi izatea, baina, nolanahi ere, negoziazioaren legezko izapidea bete da.

Lege-aurreproiektuari buruz alegazioak aurkeztu dituzte administrazio, ente publiko eta erakunde sindikal hauek:

- Gipuzkoako Batzar Nagusiek, 2017ko azaroaren 16an
- Arabako Foru Aldundiak (AFA), 2017ko abenduaren 26an.
- Gipuzkoako Foru Aldundiak (GFA), 2017ko abenduaren 27an.
- EUDELek, 2017ko abenduaren 27an
- EHU - Euskal Herriko Unibertsitateak, 2017ko azaroaren 20an.
- Osakidetzak, 2018ko urtarrilaren 23an.
- CCOO sindikatuak, 2017ko abenduaren 22an.
- ELA sindikatuak, 2017ko abenduaren 26an.

- ELA sindikatuak (Segurtasun Saileko lan-kontratudunak), 2017ko azaroaren 23an.
- LAB sindikatuak, 2017ko abenduaren 26an.
- UGT sindikatuak, 2018ko urtarrilaren 8an.
- SATSE, Sindicato de enfermería de Euskadi erizain-sindikatuak, 2017ko abenduaren 13an.

Partikularrek eta profesionalen elkargoek eta elkarteek ere aurkeztu dituzte alegazioak eta oharrak:

- Udalerri Euskaldunen Mankomunitateak, 2017ko azaroaren 22an.
- Fisikarien Elkargo Ofizialak, 2018ko otsailaren 19an
- Coordinadora Estatal de Ciencias Ambientales elkarteak, 2018ko otsailaren 22an
- Gipuzkoako Farmazialarien Elkargo Ofizialak, 2018ko otsailaren 20an
- Euskadiko Biologoen Elkargo Ofizialak, 2018ko otsailaren 15ean
- Gipuzkoako Erizaintza Elkargo Ofizialak, 2018ko otsailaren 16an
- Euskadiko Kimikarien Elkargo Ofizialak, 2018ko otsailaren 19an
- ELKARTEAN - Euskal Autonomia Erkidegoko Gutxitasun Fisikoa duten Pertsonen Konfederazioak, 2018ko otsailaren 19an
- Euskadiko Fisioterapeuten Elkargo Ofizialak, 2018ko otsailaren 19an
- Asociación Residentes Medicina Preventiva y Salud Pública elkarteak, 2018ko urtarrilaren 19an
- FEVAS-EHLABEk, 2018ko otsailaren 27an
- Hainbat partikularrek, 2018ko otsailaren 16tik 19ra bitartean

Lege-aurreproiektua informatu dutenak izan dira:

- Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Zerbitzu Juridikoa, 2018ko otsailaren 23an.
- Herritarrak Hartzeko eta Administrazioa Berritzeko eta Hobetzeko Zuzendaritza, 2017ko azaroaren 13an.
- Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea, 2017ko azaroaren 30ean.
- Funtzio Publikoaren Zuzendaritza, 2018ko urtarrilaren 12an.
- Euskadiko Tokiko Gobernuen Batzordea, 2018ko uztailaren 17an.
- EGAB, 15/18 irizpena, 2018ko uztailaren 26koa
- LHK, 2018ko uztailaren 20an
- Aurrekontu Zuzendaritza, 2018ko irailaren 17an.
- Kontrol Ekonomikoko Bulegoa, 2018ko irailaren 17an.
- Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoa, 180/2018 irizpena, abenduaren 5ekoa.
- Herri Administrazioetan Hizkuntza Normalizatzeko Zuzendaritza, 2018ko abenduaren 18an

Lege-aurreproiektua Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren iritzipean jarri da 2018ko irailaren 25ean. Aldeko txostena jaso du; zehazki, aldeko 11 boto, aurkako 6 boto eta abstentzio bat.

3.- JASOTAKO OHARREN ETA EGINDAKO ALDAKETEN LABURPENA

Alegazioen erantzuna:

Hartutako alegazioen artean gehiengoa izan dira eremu subjektiboari buruzko argitasun handiagoa eskatu dutenak. Beraz, jasotako proposamenak aztertuta, aldatu egin da idazkera, eskatutako moduan. Kontuan hartu dira, halaber, foru-aldundiek, toki-erakundeek eta Unibertsitate publikoak beren burua antolatzeko duten ahalmena errespetatu beharraz ohartarazten zuten alegazioak, eta idazkera moldatu egin da ohar horien arabera.

Onartu egin dira kontzeptuak argitzen eta segurtasun juridikoa areagotzen laguntzen duten ekarpenak. Baieztapen horren erakusgarri, aipa dezakegu langileak hautatzeko prozedurako hainbat fasetan aldaketak egin direla: argitu egin dira prozesu horretan jarduna ebaluatzearen ondorioak, eta enplegu-eskaintzak edo gainerako erakundeen antzeko tresnak dagokion administrazioaren egoitza elektronikoan argitaratu beharra jaso da.

Idazketa-taldeak arindu egin du testua, zati batzuen idazketa erregelamendu bidezko erregulaziorako utziz; horien artean honako hauek nabarmentzen dira: zuzendaritza publiko profesionalari dagozkionak, enplegu publikoaren antolamendua eta egitura, karrera profesionala, jardunaren ebaluazioa eta ordainsarien sistema; horiek aztertzean zehaztu egingo dira langileen eta baliabide materialen beharrizanak, eta horien ekarpena aplikazio eraginkorraren aurretik egingo da.

Zuzendaritza publiko profesionalaren figura eztabaidagai izan da, batez ere langileen ordezkarien aldetik, planteamendu orokorrari buruzko zalantzak agertu baitituzte. Zehazki, haren aplikazioaren murrizketak aurkeztu dituzte, hala nola, administrazio publikoen sektore pribatuan bakarrik aplikatzea, eta aldi baterako; gehieneko kopurua ezartzea, eta administrazio publikoetarako gaitasun profesional komuna egiaztatzeko tresna bat arautzea. Aurreproiektuak EAEko administrazio publikoetako zuzendaritza-eginkizuna eta zuzendaritzako langile profesionalen estatutua arautzen ditu: lanpostuetako eginkizunak eta betekizunak, zuzendaritza-postuen monografiak, izendapen-prozedura, kudeaketaren erantzukizuna eta aplikatu beharreko araubide juridikoa jasotzen ditu.

Lege-aurreproiektuan arautzen diren organoei —berriei nahiz lehendik daudenei— dagokienez, lege-aurreproiektuak konfigurazio homogeneo eta malgua ematen die, euskal administrazio publiko guztietan egokitu ahal izan ditzaten ahalik eta denbora gutxienean, eta organo horiek sortzen diren unean aztertu beharko da langile, inbertsio edo gastu gehiagoren premiarik dagoen martxan jarri ahal izateko. Plantilla gehitu beharrik badago, edo aurrekontua ukitu beharrik edo aldaketa ekonomikorik egin beharrik badago, bistan da Autonomia Erkidegoan indarrean dauden prozedurak bete beharko direla.

Aipatu beharrekoa da, halaber, une honetan ezin dela iritzi ziurrik eman proposatzen den antolamendu-ereduaren alderdi ekonomiko eta finantzarioari buruz, horretarako erregelamendu bidez garatu beharko baitira lege-aurreproiektuan jasotako aurreikuspenetako asko. Edonola ere, ulertu behar da bai plantilla-gehitze posibleak eta bai erabaki-organo berriak sortzearekin edo martxan jartzeko erabakiarekin, edo testuan

aipatzen diren kontsulta eta parte-hartzearekin zerikusia duten gaiak aurrera eramateko, Kontrol Ekonomikoko Bulegoak emandako nahitaezko txostenak hartuko direla kontuan.

Bestalde, jendaurrean jartzeko izapidearen barruan, ekarpen interesgarriak jaso dira desgaitasuna duten pertsonei enplegu publikoan sartzeko bidea erazteari buruz, eta neurri batean behintzat iradokizun horiek pasatu dira aurreproiektuaren edukira. Esaterako, 74. eta 75. artikuluetan desgaitasuna duten pertsonak enplegu publikoan sartzeko sistema orokor bat jasotzen da, zehazki, plaza-kupo bat erreserbatzea enplegu publikoaren eskaintzatik etorritako deialdietan, eta sistema espezifiko bat desgaitasuna duten pertsonak sartzeko, hautaketa-prozesu independenteetarako deialdiak eginez.

Enplegu publikoaren egiturari dagokionez, funtzionarioak kidegotan elkartzen dira, kidegoetan sartzeko exijitutako titulazio-maila eta bete beharreko funtzioen izaera homogeneoa kontuan hartuta, eta onartzen da aukerakoa izatea funtzionarioak elkartzea foru- eta toki-administrazio publikoetan. Ezartzen da administrazio publiko bakoitzeko gobernu-organoek arautu eta zehaztuko dutela espezialitateen araubide juridikoa, Eusko Jaurlaritzaren dekretu bidez arautu beharrean.

Aurkeztutako aurreproiektuan nabarmentzekoa da teknologia berrien erabilera lehenengo lerroan jartzeko egin den ahalegina, bai administrazioen arteko harremanetarako eta bai herritarrekiko harremanetarako, bi eremuak elkarrengana hurbiltzeko eta zerbitzuak kalitate handiagoz emateko, karga administratiboak sinplifikatu eta ezabatuta.

Egindako ekarpenak funtsezkoak izan dira prozesuaren azken helburuetako bat lortzeko, hots, administrazio efiziente bat izatera heltzeko. Horretarako, zehatz-mehatz ezagutu behar dira erabiltzen diren baliabide pertsonalak, eta horrek esan nahi du oinarrizkoa dela langileen erregistro bat izatea, gainerako administrazioen erregistroarekin koordinatua, eta oinarrizko eskubideen errespetuan eta babesean bermatua.

Egindako aldaketa nagusien artean hauek azpimarratuko ditugu:

1.- Foru- eta toki-administrazioei dagokienez, aplikatu beharreko oinarrizko araudiaren aipamena gehitu da, iturrien hierarkian talkarik izan ez dadin, eta eskumenak zehaztu dira, administrazio horiek beren burua antolatzeko duten ahalean ez sartzeko (4., 8. eta 12. artikuluak).

2.- Prozesu askotan gehitu da aldez aurretik langileen ordezkariekin negoziatu beharra.

3.- Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluari izena aldatu eta Enplegu Publikoaren Euskal Kontseilua deitu zaio; horren izaera eta eskudantziak, funtsean, Euskal Funtzio Publikoaren Legean (uztailaren 6ko 6/1989 Legea) jasotakoak berak dira. Puntu horretan, berritasun nagusia Kontseiluaren osaeran Euskal Herriko Unibertsitatearen ordezkari bat sartzea da. Gainera, eginkizun gisa gehitu da foru- eta toki-administrazioen xedapen orokorrei buruzko txostenak egitea (15.b artikulua).

4.- Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea sortzen da, EAEko administrazio publiko guztien organo tekniko gisa, eta administrazio horiek beraren osaeraren parte izango dira (10. eta 11. artikuluak).

5.- Eusko Jaurlaritzaren artikuluan, 17.ean, kendu egin da lehengo 2.k) paragrafoa, sinatuta dauden itun edo akordioak betetzea bertan behera uztea edo aldatzea eskatzen duten neurriei buruzkoa.

6.- Behin-behineko eginkizun-esleipenak egozteko eskumena ematen zaie sailei (19.1.h artikulua).

7.- EAEko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Batzorde Intersektoriala sortzen da (20. artikulua), enplegu publikoaren arloko eskumena duen sailaren eta eremu sektorialetako organo kudeatzaileen arteko koordinaziorako organo tekniko gisa.

8.- Garatu egiten dira Ikuskaritza Zerbitzuaren eginkizunak: besteak beste, kode etikoa betetzen den begiratzea, jartzen diren salaketak aztertzea, diziplina-espedienteen instrukzioan laguntzea, jarduketa-prozedura administratiboak sinplifikatzen eta gardentasuna ematen laguntzea, zerbitzu publikoen funtzionamendua ebaluatzea beren helburuen lorpenari erreparatuta, zerbitzu publikoen funtzionamenduan izan daitezkeen akatsak eta arriskuak aztertzea, eta funtzionamendu hoberako beharrezkoak diren neurri edo aldaketa guztiak proposatzea (23. artikulua).

9.- Aldi baterako programen exekuzioari dagokionez, hiru urteko epea igarota, urtebeteko luzapenak berekin ekarriko du langileen ordezkariei entzuteko izapidea egin beharra. Behin 48 hilabeteko epea gaindituta, ezin izango da beste programa bat onartu, baldin eta eginkizun berberak edo antzekoak baditu (28.1.e.2 artikulua). Era berean, bitarteko funtzionario izateari uzteko kausa batzuk ere gehitu dira.

10.- Negoziazio kolektiboaren esparruan zehaztuko da eginkizun-zereginen esleipenaren behin-behinekotasunaren aldia (41.2 artikulua, Zereginen behin-behineko esleipena).

11.- Kendu egin da aukera hau: administrazio publikoek langile lan-kontratudunak izendatu ahal izatea administrazio publiko bakoitzaren ahalmen publikoen egikaritzan edo interes orokorren zaintzan zuzenean nahiz zeharka parte hartzea eskatzen duten eginkizunetan aritzeko (44.3 artikulua, Eginkizun publikoen erreserba. Salbuespenak)

12.- Lanpostu-zerrenden bitartez bakarrik kendu ahalko dira lanpostuak edo dotazioak lan-kargak aztertzeko prozesuen ondorioz, eta aldez aurretik ordezkari sindikalekin negoziatu beharko da (46.3 artikulua, Lanpostu-zerrenden edukia).

13.- Langileen ordezkariekin negoziatu ondoren, enplegu publikoa antolatzeko planak onartu ahalko dira (49.1 artikulua).

14.- Kendu egin da plantillak optimizatzeko planen aipamena (50. artikulua, Plantillak optimizatzeko planak), Enplegu Publikoa Antolatzeko Plan baten parte direlako.

15.- Enplegu publikoaren eskaintzaren exekuzioa 3 urteko epean amaitu beharko da, deialdia onartzen den egunetik hasita (52.3 artikulua, Enplegu publikoaren eskaintza).

16.- Erregistroetan jasotzen diren datuetan sexu-aldagaia sartuko da, otsailaren 18ko 4/2005 Legeak (emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa) 16. artikuluan ezartzen duena betetzeko (53.8 artikulua, Pertsonalaren erregistroa eta giza baliabideen kudeaketa integratua).

17.- Jardunaren ebaluazioa egiteko tresnen ezaugarriei eta aplikazio-irizpideei nahikoa zabalkunde emango zaie enplegatu publikoen artean (54.1 artikulua, hirugarren paragrafoa).

Jardunaren ebaluazioak enplegatuen karrera profesionalean, barne-sustapenean, lanpostuen horniduran eta ordainsari osagarrietan izan ditzakeen ondorioak administrazio publikoek zehaztuko dituzte erregelamenduz, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen irizpideen arabera eta langileen ordezkariekin negoziatu ondoren (54.4 artikulua). Kendu egin dira baloratu beharreko faktoreak; legea erregelamenduz garatzen denean zehaztuko dira.

18.- Ebaluazio-batzorde teknikoek egingo dute jardunaren ebaluazioa (54.8 artikulua).

19.- Langileak hautatzeko deialdien oinarriak kasuan kasuko eremuko sindikatu-ordezkaritzarekin negoziatuko dira (79.5 artikulua, Deialdiaren oinarriak).

20.- Hitzarmenak egin ahal izango dira unibertsitateekin, Administrazioaren berezko alor edo eginkizunetarako egokiak diren graduondoko programak bultzatze aldera. Programa horiek, homologatzen badira, merezimendutzat baloratu ahal izango dira enplegu publikorako hautatze-fasean. Aurrekoarekin batera, IVAPen eginkizun gisa gehitu dira ikasketei bultzada ematea eta ikasketak sustatzea (83.4 eta 84.1.h artikuluak).

21.- Karrera profesionala aitortzeko eta gaitasunak egiaztatzeko irizpideak langileen ordezkaritzarekin negoziatuko dira (90.2 artikulua).

22.- Oro har, onartzen da lekualdatze-lehiaketak egin behar direla hautaketa-prozesuen deialdia egin aurretik (97.4 artikulua).

23.- Langileen ordezkaritzarekin negoziatuko dira honako hauek: deialdia, lehiaketan sartu beharreko lanpostuak, lanpostu bakoitzean baloratu beharreko faktoreei zenbateko proportzioa eman, eta deialdian sartu beharreko informazioa (98.7 artikulua).

24.- Berrikuntza gisa gehitu da izendapen askeko lanpostutzat hartuko direla agintarien zaintzako jarduerak garatzen dituzten lanpostuak (102.2.d artikulua).

25.- Honako berrikuntza hau gehitu da: postu baten titularrak, izendapen askeko beste postu baterako izendatzen badute, lehengo postu hori gordeko duela. Zehazki, zuzendariorde eta lurralde-ordezkari postuetarako izendatzen dituztenei aplikatuko zaie arau hori. Izendapen askeko gainerako postuetarako, enplegu publikoa antolatzeko planetan jasotako baldintzak bete beharko dira (102.5 artikulua).

26.- Aurreko apartatuak dioena gorabehera, behin-behineko atxikipenaren arrazoia baldin bada lehengo lanpostua kendu izana edo lehengo lanpostuaren edukia gerora

aldatzeagatik mugiarazi izana funtzionarioa, eta postu berriari esleitutako ordainsariak txikiagoak badira utzitako lanpostuari dagozkionak baino, funtzionarioak aldi baterako osagarria jasoko du diferentziagatik. Funtzionarioak behin betiko destinoa lortzen duen lehenengo lekualdatze-lehiaketa ebazten den arte eutsiko zaio osagarri horri. Horretarako, funtzionario interesdunak nahitaez eskatu beharko ditu eskainitako destinoetatik eslei dakizkiokeen guztiak (105.5 artikulua).

27.- Administrazioaren esku egongo da zerbitzu-eginkizun batean jarduteko gutxieneko eta gehieneko denbora bat ezartzea (106.6 artikulua).

28.- Zerbitzu-eginkizunaren helburua baldin bada lanpostu bati bereziki esleitu gabeko proiektuak abian jartzea eta eginkizun bereziak betetzea, haren deialdia, hura justifikatzen duten ataza bereziak, programak, proiektuak eta planak publikoak izango dira, orobat ordainsariak (110.1 artikulua).

29.- Giza baliabideak berresleitzeko prozesua geroko garapenerako utzi da (112. artikulua).

30.- Kendu egin da giza baliabideen aldi baterako berresleipenaren figura (lehengo 114. artikulua).

31. – Lan- edo sexu-jazarpenaren ondoriozko mugikortasuna jaso da, eta genero-indarkeriagatiko mugikortasun kasuetarako jasotako neurrien parekoak hartu ahal izango dira (114.4 artikulua).

32.- Osasunagatiko mugikortasuna onartzeko eta ebazteko prozedurak administrazio publiko bakoitzak erregelamenduz garatu behar dituela ezartzen da; dena dela, mugikortasun hori gehienez bi urterako izango dela eta beste horrenbeste denborako luzapenak eman daitezkeela zehazten da (116.3 eta 5 artikulua).

33.- Euskal administrazio publikoen arteko mugikortasunari dagokionez, administrazio publikoek beste mugikortasun-sistema batzuk arautu ahal izango dituzte, baldin eta enplegatu publikoek eskuratutako eskubideak errespetatzen badituzte (118.7 artikulua).

34.- EAEko administrazio publikoetako ordainsari-sistemaren printzipioak azaltzen dira 119. artikuluan.

35.- Hirurtekoak osatzerakoan, aintzat hartuko dira lege honen 3. artikuluan ezarritakoarekin bat etorriz 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 estatuetako administrazio publikoetan emandako zerbitzuak, baita Europar Batasunak sinatu eta Espainiak berretsitako nazioarteko itunen bidez langileen zirkulazio librea aplikatzen duten estatuetako administrazioetan emandakoak ere (121.2 artikulua).

36.- Administrazio publikoek beren ordainsari osagarrien egitura ezarri ahal izango dute, lege honetan jasotako osagarri guztiak edo horietako batzuk sartuz (122.2 artikulua): 1.Lanpostuaren osagarria, bi zatitan bana daitekeena: destino-osagarria eta

berariazko osagarria; 2. Karrera profesionaleko osagarria; 3. Kudeaketa-emaitzengatiko osagarria; 4. Aparteko zerbitzuengatiko haborokinak.

Ordainsari osagarriei dagokienez, berariazko osagarria inoiz ez da hartuko ordainsari finkotzat; izan ere, osagarri hori jasotzeko, lanpostuan benetan zerbitzu ematen aritu behar da, hura baloratua izan zen baldintza berberetan (122.2.a).2 artikulua, hirugarren paragrafoa).

Lanaldi arruntetik kanpo egindako aparteko zerbitzuengatiko haborokinak, zeinak inoiz ez baitira izango kopuruaren aldetik finkoak eta sortzapenaren aldetik periodikoak. Ez da halako haborokinik jasoko berariazko osagarria dedikazio berezia haztatuta zehaztu zaien lanpostuetan (122.2.d artikulua).

Gobernuak erregelamenduz ezarriko ditu ordainsari osagarriak zehazteko oinarrizko irizpideak (122.3 artikulua).

37.- Apartatu berri bat, 5. apartatua, gehitu zaio 122. artikuluari. Bertan azaltzen da zer kontzeptu hartuko diren kontuan bateraezintasun-faktoreari dagokion zenbatekoa zehazterakoan.

38.- Administrazio publiko bakoitzak zehaztu ahal izango du zein hilabetetan kobratuko diren aparteko ordainsariak (123.2 artikulua).

39.- Funtzionarioek osagarri iragankorrak zer kasutan jaso ahal izango dituzten zehazten da, eta, arau orokor gisa, osagarri horiek aldi baterakoak direla eta ezin direla xurgatu adierazten da (132.2 artikulua).

40.- Sektore publikoan zuzendaritzako langile publiko profesional modura emandako zerbitzuei buruzko atalak dioenez, sorburuko administrazioak beste administrazio publiko batzuetan lortutako aitorpen profesionala aintzat hartuko die zerbitzu aktibora beragana itzultzen diren funtzionarioei, administrazio publikoen arteko mugikortasun-neurriak ezartzen dituzten hitzarmenetan eta lankidetza-baliabideetan aurreikusitakoaren arabera. Halako hitzarmenik edo baliabiderik egon ezean, funtzionarioa itzuli den administrazio edo erakunde publikoak egin beharko du aitorpen hori (140.4 artikulua).

41.- Honako hau ezartzen da berariaz: langile bat behin-behinekoz eginkizunez gabetuta egon ondoren eginkizun-gabetze hori irmo bihurtzen bada, langileak behin-behineko egoera horretan kobratutakoa itzuli beharko du (154.6 artikulua).

42.- Artikulu berri bat gehitu da, bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko baimenei buruzkoa. Guraso-baimena eta hamabi hilabetetik beherako semea edo alaba zaintzeko baimena gurasoetatik edozeinek hartu ahal izango dituela ezartzen da. Horrenbestez, legea bat dator Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren jurisprudentziarekin. Izan ere, 2015eko uztailaren 16an, judizio aurreko epai bat eman zuen guraso-baimenari buruzko zuzentarauen interpretazioaz, enplegu- eta okupazio-gaietan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioaren aplikazioaz denaz bezainbatean (96/34/EE eta 2006/54/EE) (164. artikulua).

43. Adierazten da guraso-baimenak 16 aste iraungo duela, eta baztertu egingo dituela erditze-, amatasun-, aitatasun-, adopzio- eta harrera-baimenak, semea edo alaba jaiotzeagatiko baimena eta helburu bera duen beste edozein (164.a artikulua).

44.- Odol nahiz ezkontza bidezko lehen mailako ahaideei kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara laguntzeko 8 orduko kreditua ezartzen da (164.d artikulua).

45.- Aldatu egin da II. kapituluaren izenburua: "Euskal enplegatu publikoen etika- eta jokabide-kodea" izenburua jarri zaio. Hiru artikuluak bakarrean bildu dira. Artikulu bakar horren arabera, enplegatu publikoak bere jardunean integritatearen eta gardentasunaren printzipioak errespetatu behar ditu, eta zorrotz bete behar ditu banakako jokabidearen, kalitate instituzionalaren eta herritarrekiko harremanen printzipioak, ekainaren 26ko 1/2014 Legeak (kargu publikodunen jokabide-kodea eta haien interes-gatazkak arautzen dituena) 6., 7. eta 8. artikuluetan jasotakoak. EAEko administrazio publikoek beren langileentzat etika- eta jokabide-kode bat onartuko dute, eta kode horrek barnean edukiko du jarraipen- eta ebaluazio-sistema bat, benetan eta eraginkortasunez betetzen dela bermatzeko (167. artikulua).

46.- Baldin eta lanpostu batean jarduteko araubidearen aldaketa badatza hizkuntza-eskakizuna egiaztatzean, aldaketa horrek bakarrik izango ditu ondorioak, hautaketa- eta horniketa-prozesuei dagokienez, aldaketa hori onartu ondoren deitu direnetan (188.10 artikulua).

47.- Hamargarren xedapen gehigarria aldatu egin da, EAEko administrazio publikoek beren burua antolatzeko dituzten ahalmenei egokitzeko.

48.- Hamabosgarren xedapen gehigarria erantsi da, berdintasun-planei buruzkoa.

49.- Hamaseigarren xedapen gehigarriak dio deialdietan zehaztuko dela zein kolektibori gorde behar zaion lanpostua, Administrazioak bultzatzen dituen programen arabera.

50.- Aldi baterako langile lan-kontratudun mugagabeei dagokienez, epai judiziala betez, kendu egin dira arrazoi ekonomiko, tekniko, antolamenduko edo produkziokoengatik kaleratzeari buruz esaten zena, eta Langileen Estatutuaren 49.1 artikulua aplikatzeari buruzko aipamena. Onartzen da langile horiek parte hartu ahal izatea euskal administrazio publikoetako enplegua finkatzeko prozesu berezian eta bitarteko funtzionarioen portzentaje handia duten sailkapen-taldeetako enplegua finkatzeko prozesuetan (hogeita zortzigarren xedapen gehigarria, 5.a, b eta d apartatua, eta hemeretzigarren eta hogeigarren xedapen iragankorrak).

51.- Hogeita hamargarren xedapen gehigarria erantsi da euskal administrazio publikoetako funtzionarioen erretiro partzial eta aurreratuari buruz, alderdi batek eskatuta edo enplegu publikoa antolatzeko planen esparruko neurri gisa, baina beti aplikatzekoa den gizarte-segurantzako araubidean ezarritako baldintzak eta eskakizunak betez.

52. Beste xedapen gehigarri bat erantsi da, abenduaren 26ko 53/1984 Legeak (herri-administrazioen zerbitzuko langileen bateraezintasunei buruzkoa) 7.1 artikuluan ezarritako muga gainditzea onartzeko (hogeita hamabigarren xedapen gehigarria).

53.- Halaber, euskal administrazio publikoei autonomia aitortzen zaie lege honetan jasotako alderdiak erregulatzeko (hogeita hamahirugarren xedapen gehigarria).

54.- Kidego orokorretarako azkeneko lan-eskaintza publikoa egin zenetik igarotako denbora eta bitarteko funtzionarioen portzentaje handia kontuan izanda, hemeretzigarren eta hogeigarren xedapen iragankorrak gehitu dira, euskal administrazio publikoetan enplegua finkatzeko prozesu bereziari buruzkoak.

55.- Azken xedapenetatik hirugarrena erantsi da; horren bidez aldatu egiten da Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legearen 29. artikulua, eta zerbitzu-zuzendaritzaren titularra goi-kargu ez izateko aukera irekitzen da, hura zuzendaritzako langile publiko profesionaltzat jotzen bada dekretu baten bidez.

EGABek eta LHK-k beren txosten eta irizpenetan egindako ekarpenak aztertu dira.

Lege-aurreproiektu honi buruz **Lan Harremanen Kontseiluak egindako txostenak** hasteko azpimarratzen du gizarte-eragileek (sindikatuek) sektore publikoan duten paperean eta sektore publikoko negoziazio kolektiboa ukitzen duten puntuetan zentratu duela azterketa, eta, alde horretatik, hau dio:

2015eko ekainaren 19an Lan Harremanen Kontseilu honek txosten bat eman zuen euskal enplegu publikoari buruzko lehenagoko lege aurreproiektu baten inguruan, eta bertan jasotako gogoetak arazorik gabe molda daitezke txosten berri honetara.

Txosten honetan alderdi puntual batzuei erreparatuko zaie batez ere:

a) Lege-aurreproiektuan hautatu den erakunde-sarea aztertuko da, eta, hortik abiatuta, EAEko sektore publikoan ordezkaritasuna duten erakundeen eta sindikatuen jarrera aztertuko da, aipamen berezia eginez lanpostu publikoen zerrendaren eduki materialari dagokionez bereziki nabarmendu beharreko alderdi batzuei.

b) Balorazio espezifikoagoa egiten zaie Administrazio Publikoa enplegatzailea den aldetik langileek hartan parte hartzeko arauei eta negoziazio kolektiboari, adiera zabalean, sektore publikoko gatazken ebazpen borondatezkoa edo judizioz kanpokoa barnean hartuta.

- Hauek dira euskal enplegu publikoaren egitura komuna osatzen duten organoak:
    - Eusko Jaurlaritza. Organo betearazlea da, eta ez dauka langileek parte hartzeko egitura baliokiderik, maila horretan berariazko negoziazioa eta solaskidetza ahalbidetzen duenik; izan ere, legean aurreikusten den Mahai Orokorrak ukitutako administrazioetako bateko (EAEko Administrazio Orokor eta Instituzionaleko) goi-mailako organo gisa jarduteari dagokionez soilik esku hartzen du.
    - Organo aholku-emaile bat, eta ez negoziatzailea, non sindikatuek presentzia eta parte-hartze txikiagoa duten eraginpeko administrazioetako beste ordezkari instituzionalek baino.
    - Organo tekniko bat, Euskadiko Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordea deitutakoa, erakunde sindikalen presentziarik ez duena, eta,

beraz, erakunde sindikalei enplegatu publiko guztien homogeneotasun-maila areagotzeko asmoa duten ekimenak bultzatu edo konfiguratzean esku hartzeko aukerarik ematen ez diena.

- Nahiz eta oinarrizko legediak negoziazio kolektibotik kanpo uzten dituen zuzendaritzako langileen enplegu-baldintzak, horrek ez du esan nahi negoziaziotik kanpo uzten denik administrazio publikoetan zuzendaritzako postuak sartzeko erabakia. Gainera, gai hori funtsean diskrezional gisa taxutzen da, eta ez dago elementu arauturik administrazio publiko batek hartzen dituen erabakiak kontrolatzeko edo haietan parte hartzeko bide ematen duenik.

  Zuzendaritzako postuak zeintzuk diren zehazteko erabakia administrazio publikoen ahal publikoak egikaritzearen ondorio da. Hala ere, legean bertan daude jasota zuzendaritzako lanpostuetako eginkizunak. Proposamena baztertu da.

- Kendu egin dira optimizazio-planak deitutakoak; hori Lan Harremanen Kontseiluaren eskaeretako bat izan zen aurreko aurreproiektuan. Argigarritzat jotzen da 192.c) artikuluko 3. apartatuaren idazkera berria, "giza baliabideak antolatzeko planak eta planifikazio-tresnak" nahitaez negoziatu behar direla dioena.

- Estatuko Administrazioak bere buruari ahalmena ematen dio akordio indardunen bidezko hitzarmenak aldatzeko eta/edo eteteko, salbuespenez, interes publikoko arrazoi larriengatik. Aurkeztutako aurreproiektuan, berriz, aurrekontu-estaldura da erreferentzia, eta horixe da jarraitu beharreko printzipioetako bat, baina ez du eragozten urte anitzeko indarraldia duten hitzarmen edo akordioak sinatzea; horregatik, salbuespenezko beste inguruabar batzuk ere alegatu, justifikatu eta negoziatu behar lirateke. Gure antolamendu juridikoan estatutuaren araberako hitzarmen kolektiboen izaera loteslea deklaratzen eta bermatzen da. Izaera horretatik harago, aurreproiektuaren 192.2 artikuluaren testua interpretatu eta aplikatzerakoan erabat errespetatu behar da oinarrizko araudian —EPOEaren azken xedapenetatik lehena— ezarritakoa, bai eta Oinarrizko Estatutu horren 32. artikuluan jasotako salbuespenezko esparrua eta kausazko eskakizun eta baldintzak ere.

- Positiboki balioesten da negoziazio kolektiboaren alorrean nahitaezkotasun-printzipioa zehaztea, eta, beraz, 192.1.c) artikuluan betebehar horren eraginpeko gaien zerrenda espresuki ematea, aurreko aurreproiektuari buruzko txostenean adierazitakoaren ildotik.

- Funtzionario publikoen ordezkaritza-sistemei dagokienez, esaten da, idatzita nola geratu den ikusita, Administrazio Orokorrean edo Instituzionalean sartzen ez diren nortasun juridikodun organismoak —hala nola Lan Harremanen Kontseilua edo Ekonomia eta Gizarte Arazoetako Batzordea— espresuki sartzen diren arren legearen aplikazio-eremuan, ez daudela sartuta egungo hauteskunde-unitateetan eta ez direla administrazio publikoak. Beraz, legearen interpretazio hertsia edo hitzez hitzekoa eginez gero, ezin izango lirateke unitate bereiz edo espezifiko gisa konfiguratu. Hortaz, non eta egungo 199.3 artikuluan aurreikusitako eskumena analogiaz hedatzen ez den benetako administrazioak ez

diren beste erakunde publiko batzuetara, praktikan litekeena da beren langile propioei parte hartzeko oinarrizko eskubide bat —parte hartzekoa— baliatzeko aukera mugatzea.

- Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzorde Teknikoa sortu da, eta horren oinarrizko helburua da EAEko enplegatu publiko guztien homogeneotasun-mailan aurrera egitea, esaterako zuzendaritzako langileen figura edota hornidurari, mailaz igotzeari eta mugikortasunari buruzko irizpide bateratuak garatzeko bidean, baina inongo erakunde sindikalen parte-hartzerik aurreikusi gabe. Hori gutxi balitz, negoziazio-mahai espezifikorik ez dago, eta horrek negoziaziotik kanpo utz litzake alderdi horiek guztiak. Legean bertan esparruko mahai hori sortu eta abian jartzea erabaki dadila proposatzen da.

- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko organo bat sortzeko aukerari dagokionez, ohartarazten da Autonomia Erkidegoaren eremuan bitartekaritza eta arbitrajeko funtzioak Lan Harremanen Kontseiluari dagozkiola, eta horregatik funtzio horiek Lan Harremanen Kontseiluari egotzi beharko litzaizkiokeela, akordio bidez ezartzen diren prozeduren esparruan eta horien arabera. LHK arautzen duen legeak bitartekaritza eta arbitrajeko funtzioak egozten dizkio eta lege horretan ez da salbuespenik aurreikusten ez gatazka sortu den eremuari dagokionez (pribatu nahiz publiko), ez gatazkan diren enplegatu publikoen lotura juridikoaren izaerari dagokionez (funtzionario/estatutupeko edo lan-kontratuko). Aurreproiektuaren 200.2 artikuluko bigarren paragrafoko aurreikuspena ez da beharrezkoa. Enplegu Publikoaren Legeak aitortu behar luke, besterik gabe, PRECO loteslea dela, estatutuaren araberako lanbidearteko akordioa izateagatik, sektore publikoko langile lan-kontratudunei dagokienez. Lan Harremanen Kontseiluari euskal sektore publikoaren gatazka kolektibo guztiak tratatzeko eskumenak esleitzea bideragarria litzateke teknikoki, eta, gainera, ereduaren argitasunaren, koherentziaren eta segurtasun juridikoaren mesedetan joango litzateke.

LHK-ko Txostenen Batzordeko kideen jarrera, eta haien gogoeta partikularrak LHKren txostenari buruz

CONFEBASKen aldetik

- Negoziazio kolektiboaren erregulazioa dela eta, uste dute ziurgabetasuna sortzen duela, zehazki, negoziazio kolektiboaren tratamenduak, langileei dagokienez. Esaterako, ez dago esparruko negoziazio-mahairik EAEko langile publiko guztientzat, oro har.

CCOOren aldetik

- Onartu egiten da CONFEBASKen asmoa, LHKren irizpena hiru alderdi zehatzetara mugatzekoa: a) negoziazio kolektiboa, b) aztertzea nola tratatzen diren lege-aurreproiektuan, alde batetik, sektore publiko osoan baldintzen homogeneotasun-mailan aurrera egiteko helburua, eta bestetik, etorkizunean proposamen homogeneotzaileen edukiaren benetako negoziazioa ahalbidetuko

lukeen parte-hartzerako egiturarik eza, eta c) lan-gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko mekanismo eta prozeduren tratamendua, zentzu zabalean.

UGTren aldetik

- Onartu egiten da CONFEBASKen asmoa, LHKren irizpena adierazitako gaietara mugatzekoa, CCOOk adierazitako baldintzekin eta norainokoarekin.
- Uste du aurreproiektuak ez duela konponduko euskal sektore publikoaren arazo nagusietako bat: aldibaterakotasun-tasa handiak.

Irizpenaren amaieran Txostenen Batzorderako LABek izendatutako kideak emandako boto partikularra jasotzen da.

- Uste du ez dela nahikoa CONFEBASKek nahi dituen gaiak jorratzea, beste gai askori heldu behar zaie-eta.
- Aurreproiektuak garrantzizko aldaketa gutxi dakartza aurrekoaren aldean.
- Uste du negoziazio kolektiboaren erregulazioan ere ez zaiela negoziatzeko benetako borondaterik sumatzen ugazaba elkarteei.
- Ez da neurririk ezarri plantillen eskubideak bermatzeko, egindako murrizketak baliogabetzeko eta eroste-ahalmena berreskura dadin ahalbidetzeko.

Aurreproiektua aztertuta, LABek gabeziak atzeman ditu euskararen, berdintasunaren eta laneko osasunaren arloetan. Hona hemen aurreproiektuaren azterketa arloz arlo:

Euskara

- LHKren txostenean ez da aztertu EAEko sektore publikoaren esparruan euskararen erabileraren normalizazioari ematen zaion tratamendua, eta azterketa horren hutsunea sumatzen zaio.

Negoziazioa

- Espainiako “Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua”rekin alderatuta ez du inolako berrikuntzarik planteatzen, salbu eta EPOE horren 32. artikuluak esleitutako botereen aurreikuspenean mugak gainditzen dituenean, salbuespenezko ahalmenak hedatuz, plantillen legezko ordezkaritzarekin eta sindikatuekin sinatutako akordio eta hitzarmenak betetzeari dagokionez.

Langileak

- Ez du plantilla gaztetzearen alde apusturik egiten, ez baitu errelebo-kontratua sustatzen.
- Ez da behin-behinekotasuna mugatzen ezta egonkortasuna bermatzen ere urteko deialdi publiko iraunkorren bitartez, lanpostu hutsen % 90 gutxienez eskainiz lan-eskaintza publikoetan.
- Ez dago ados enplegatu publikoen zenbait figura desberdin egotearekin, bakoitza bere lan-baldintza eta arau juridikoekin.
- Karrera profesionalaren sistema subjektiboa eta arbitrarioa da, ez dago benetako negoziaziorik, ezta plantillen legezko ordezkari eta sindikatu-ordezkariekiko

akordiorik ere; indibidualizazioa saritzen da, interes partikularren mesedetan eta berdintasun-printzipioaren kalterako.

- LAB sindikatua zuzendaritzako langile publiko profesionalaren figuraren aurka dago erabat, uste duelako nahierara erabiltzen dela "zuzendari profesionala"ren figura, irizpide objektibo eta profesionalik eskatu gabe —gaitasuna, merezimendua, berdintasuna, euskara—.
- Enplegua finkatzeko prozesua poltsa objektiboetan oinarritu behar litzateke eta lan-eskaintza publikoak egonkortu behar lirateke, exijitzen den bitarteko langileen portzentajea beheratuz eta etorkizunean bitarteko langileen tasari behean eusteko neurriak hartuz.
- Ez da izendapen askearen mugarik arautzen, ezta zehapenik ezartzen ere arauz kanpoko kontratazioaren erabileragatik eta abusuagatik edota aldi baterako zein merkataritzako kontratazioan egindako iruzurraren ondorio diren "mugagabe ez-finko"en ugaritzeagatik.

Mugikortasun horizontala eta bertikala

- Ez dago ados "eremu funtzional" deitutakoei buruzko aurreikuspenarekin. Lanpostuaren espezifikotasunaren printzipioa zapal-zapal egin da mugikortasunaren mesedetan.

Gatazkak auzibidetik kanpo ebaztea

- Berariaz adierazten du sektore publikoko gatazkak auzibidetik kanpo ebazteari buruzko txosten teknikoarekin bat datorrela. LHK-k kudeatu behar luke lan hori, enpresa enplegatzailearen izaera publikoaren edo pribatuaren arabera gatazken auzibidetik kanpoko ebazpena bikoiztu beharrean.

Adierazten du, azkenik, legegintzarako ahalmena garatzeko eta zerbitzu publikoak Estatuko uholde merkantilistaren mehatxuaren kontra blindatzeko aukera galdu dela aurreproiektu honetan.

Lan Harremanen Kontseiluak aurkezten dituzten planteamenduetako askok gero araudia garatzea eskatzen dute, eta garapen horretan parte hartuko du sindikatu-ordezkaritzak. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordearen osaerari egiten zaion erreferentzia dela eta, gogorarazi behar da organo hori teknikoa eta koordinatzailea dela, berak onartu behar dituela bere antolatzeko eta funtzionatzeko arauak, eta funtzio horien artean ez dela sartzen lan-baldintzak negoziatzekoa.

Orain arte esandakoari gehitu behar zaio LHKren txostenak luze eta zabal errepikatzen dituela negoziazio-prozesuan alderdi sindikalak dagoeneko azaldutako alegazioak, argudioak eta justifikazioak. Nolanahi ere, Funtzio Publikoko Zuzendaritza honek zenbait gogoeta azaldu behar ditu gaiari buruz:

- Zuzendaritza publiko profesionala ez da *ex novo* sortu, lehendik dator, ekainaren 26ko 8/1997 Legeak (Euskadiko antolamendu sanitarioarena) eta otsailaren 23ko 130/1999 Dekretuak (zuzenbide pribatuko ente publikoetako eta sozietate publikoetako zuzendaritza-taldekideen estatutu pertsonala arautzen duena) ezarritakoa oinarri hartuta.

Era berean, Enplegu Publikoaren Legearen aurreproiektuak aurreikusten ditu euskal administrazio publiko guztien multzoarentzat lanpostu horiek definitzen dituzten ezaugarriak homogeneotasunez definitu ahal izateko irizpide orokorrak, eta lanpostu horietan jarduteko eskakizunak eta araubide juridikoa; alde horretatik, aurreikusten du Jaurlaritzak dekretu bat egitea zuzendaritzako langileen gaitasunak egiaztatzeko prozedura erregulatzeko, gaitasun horiek ebaluatzeko eta kargurako izendatzeko eta kargutik kentzeko irizpideak ezartzeko.

- LHKren txostenaren edukian esaten denaren kontra, irizten da Euskal Enpleguaren Lege Aurreproiektuak aurrerakada nabarmena dakarrela euskal administrazio publikoen enplegu publikoaren eredu homogeneo eta partekatua finkatzeko, erakundeei zor zaien autonomia errespetatuz, alderdi askoren erregulazio komuna ezartzen edo aurreikusten baitu.

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen uztailaren 26ko 15/18 irizpena ere jaso da. Bertan, arauaren balorazioaren eta justifikazio orokorraren atalean, balorazio positiboa egiten zaie 2015. urtean aztertutako aurreproiektuaren eta oraingo aurreproiektuaren arteko desberdintasunei, esanez testu argiagoa lortu dela, hobeto egituratua eta arindua, eta, gainera, eguneratu egin direla lege-aipamen batzuk. Aurrez emandako txostenean esandakoa berresten dute, eta adierazten dute arauak, haien iritziz, ez duela betetzen funtzio publikoaren eredu integrala sortzeko helburua, zeren eta:

Gogoeta orokorrak

1. Funtsean, 192.1.c) artikuluak EPOEaren 37. artikuluko gai-zerrenda errepikatzen du. Aukera hau aprobetxa zitekeen negoziatuko diren eremuak argiago eta zehatzago definitzeko, baita jurisprudentziak onartu dituen arloak gehitzeko ere.
2. Esparruko negoziazio-mahaia, 197.1 artikuluan aurreikusten dena, ez da aukera hutsa izan behar, aitzitik, benetako mahai bat eratu behar da.
3. “Langileen ordezkaritza” eta “sindikatu-erakundeak” terminoak nahastu egiten dira. Askotan aipatzen da “langileen ordezkaritzarekin aldez aurretik negoziatzea”, baina horren ordez hau aipatu behar litzateke: “bai ordezkaritasunaren irizpideari bai irradiazioarenari erreparatuta ordezkaritasun handiena izan eta legeak onartzen dituen sindikatu-erakundeekin aldez aurretik negoziatzea”.
4. Zuzendaritzako lanpostuak Administrazioko langileentzat (funtzionarioak nahiz lan-kontratukoak) gorde behar lirateke, salbuespen modura ezarriz kanpoko langileak kontratatzeko aukera.
5. Argitu egin behar da 19. xedapen iragankorra. Izan ere, zenbait enplegu-eskaintza publiko aipatzen ditu, hurrenez hurrenekoak, baina 1. apartatuan oraindik ere azaltzen da behin bakarrik eta salbuespenez egingo dela.
6. Halaber, 20. xedapen iragankorrari erantsi zaion 3. apartatua argitu beharra dago. Lan-kontratuko enplegua finkatzeko aurreko atalak aplikatzea aurreikusten du, baina hori zer motatako lanpostuetan gauzatuko litzatekeen ez du adierazten.

7. Mugikortasunaren eta lekualdatze-lehiaketen bidez mailaz igotzeko barne-sustapenerako aukerak ez zaizkie blokeatu behar beren borondateaz kanpoko arrazoiengatik beren lanposturako ezarritako hizkuntza-eskakizuna egiaztatua ez duten enplegatu publikoei. Ez da aurreproiektuan jaso 86/1997 Dekretuak (EAEko herri-administrazioetan euskararen erabilera normalizatzeko prozesua arautzen duena) aurreikusten duen salbuespen hau: ez dute hizkuntza-eskakizunen derrigortasun-araubide orokorra bete beharrik izango, beren lanpostuei dagokienez, plangintzaldietako bakoitza hasterakoan 45 urtetik gora dutenek, besteak beste.
8. Berreskuratu egin behar da 16. xedapen gehigarria, berdintasun-planei buruzkoa. Horren arabera, administrazio publikoek lanaren eremuan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu behar dute, eta gizonen eta emakumeen artean edozein lan-diskriminazio saihestera bideratutako neurriak hartu behar dituzte.
9. Euskal Enplegu Publikoaren Legearen aurreproiektua egitean aintzat hartu behar dira datuak babesteko ordezkariaren figura eta horren berezitasunak.
10. Lan Harremanen Kontseiluari EAEko Administrazio Publikoaren eremuan gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko ahalmena ematea zentzuzkoagoa da figura berria sortzea baino. Ez dago Lan Harremanen Kontseiluari esleitu beharrik lan-kontratuko langileen eta Administrazioaren arteko gatazketan esku hartzeko ardura, haren eginkizunen parte delako (202.2 artikulua, bigarren paragrafoa).

Gogoeta espezifikoak

1. 3. artikuluko —Aplikazio-eremua— 4. apartatuaren idazketa berria, irakasleak eta estatutu-langileak lehentasunez beren araudi berariazkoaren bidez arautuko direla azpimarratzeko. Gainera, esaldiren bat erantsi behar da, araudi berariazkoa duten beste arlo batzuk sartzeko; adibidez, ikuskapen-funtzioa.
2. 10., 11. eta 12. artikuluak: Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen eskudantziak oso murriztuta geratu dira; zehazki, kendu egin da EAEko sektore publikoan ordezkaritasun handiena duten sindikatu-erakundeei enplegu publikoaren arloko gai garrantzitsuenen berri emateko eginkizuna. Aldaketa horren arrazoiak azaldu behar dira.
3. Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren osaera zehazten da 14. artikuluan, eta f) letraren arabera kontseiluko kideak izango dira "langileen sei ordezkari, sindikatuek izendatuak euskal administrazio publikoetan duten ordezkagarritasunaren proportzioan". Aurreikuspen horretan honako hau zehaztea proposatzen dute: ordezkaritasun handieneko sindikatu-erakundeetako bakoitzak gutxienez ordezkari bat izango duela, partaidetza horren barruan.
4. 15. artikulua —Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren eskudantziak—. Proposatzen dute aldaketak sartzea artikulu horretako b), d) eta f) letretan, aurrera egiten laguntzeko enplegu publikoaren esparru komunaren eraikuntzan, zeinak Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio guztiak bilduko baititu: f) Txostenak egitea euskal administrazio publikoen xedapen eta erabakiei buruz, langileen alorrekoak badira.

5. 22. 6. artikulua. Manu horren arabera, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak hitzarmen espezifikoak sustatuko ditu EUDEL – Euskadiko Udalen Elkartearekin, tokiko entitateen langileen prestakuntza bermatzeko asmoz. EUDELen izena beste artikulu batzuekin homogeneizatu behar da, esaterako 11.4 artikuluarekin.
6. 47. artikulua —Enplegu publikoa antolatzeko tresna osagarriak—. Horiek 192. artikuluan aurreikusitako gaien barruan daude; beraz, negoziazio kolektiboari lotutako gaiak dira eta komenigarria litzateke hala jasotzea xedapenean.
7. 53. artikuluko 14. apartatuan aipatzen da datu pertsonalak babesteko indarreko legedia errespetatu behar dela langileen erregistroen barruko informazioaren tratamendu integratuan. Iradokitzen dute Europako Kontseiluaren 2015eko apirilaren 1eko Gomendioaren aipamena gehitu dadila (enpleguaren esparruan datu pertsonalak prozesatzeari buruzko gomendioa).
8. 54.1 artikuluko hirugarren paragrafoaren idazkera berria. Jardunaren ebaluazioa egiteko tresnen ezaugarriei eta aplikazio-irizpideei nahikoa zabalkunde emango zaie enplegatu publikoen artean, eta lanpostuetan lehendik diharduten edo jardunean hasten diren pertsonen eskura jarriko dira.
9. 64.1.b) artikulua. Sarrerako unean izandako nazionalitatea galtzeak ez du automatikoki ekarriko funtzionarioa izateari uztea. Hau adierazi behar litzateke: “izendapenerako betekizun gisa eskatu den nazionalitatea”.
10. 67.1 artikulua. Erretiro partzialerako aukera sartu behar litzateke.
11. 69.2 artikuluak dioenez, desgaikuntzako zigorra jasotzeagatik —berdin dio zigor nagusia edo erantsia den— funtzionario-izaera galdua dutenak birgaitu ahal izango dituzte administrazio publikoen gobernu-organoek, salbuespen gisa, eta, betiere, delitua nolakoa den eta zein egoeratan egin den aintzakotzat hartuta. Apartatu hori kendu behar litzateke, iritziaren araberako ahalmen bat sartzen duelako presio politiko eta sozial izugarriaren pean dagoen arlo batean; bestalde, funtzionario-izaeraren galera epai judizial baten ondorio da, eta epaia bere horretan bete behar da. Xedapen horrek aurreikusten duen aukera hori, gainera, oinarrizko legediaren kontrakoa da.
12. 74. artikulua.- Desgaitasunen bat duten pertsonak enplegu publikora iristea euskal sektore publikoan. Manu horrek enplegu-eskaintza publikoetan eskaintzen diren lanpostu hutsen % 7 gordetzen dizkie desgaitasuna duten pertsonei. Halaber, eskainitako plazen % 2, gutxienez, egiaztatutako desgaitasun intelektuala duten pertsonentzat izango dira, eta eskainitako gainerako plazak, berriz, egiaztatutako beste edozein desgaitasun dutenentzat. Hau proposatzen da: desgaitasunaren bi kategorietako batean behar adina izangai ez balego, plazak beste kategoriako desgaitasun mota egiaztatua duten pertsonei eskaini ahal izatea.
13. 86. artikulua.- Karrerako funtzionarioen karrera profesionalaren modalitateak. Proposatzen da 1. apartatuan e) letra gehitzea karrera profesionalaren modalitateetan: Aldi baterako barne-sustapena izango da aldi baterako eta borondatez jardutea titulazio-maila bereko edo goragoko mailetako kategoria

bateko postu edo plazei dagozkien eginkizunetan, betiere horretarako behar den titulazioa edukiz gero.

14. 90. artikulua.- Garapen profesionaleko graduen aitorpenaren araubide juridikoa. 6. apartatuan aurreikusten da, salbuespen gisa, finkatutako gradua galtzeko aukera, bai eta horrek ekarriko lituzkeen ondorioak ere. Beharrezkoa da arautzea zer inguruabarrek sor dezaketen finkatutako gradua salbuespen gisa galtzeko aukera, xedapen horretan aurreikusten dena.
15. Proposatzen dugu barne-sustapen bertikalerako hautaketa-probei buruzko zehaztapenak ken daitezela, errepikakorrak eta alferrekoak direlako. Proposatzen dute: 92.2 artikulua.- Barne-sustapen bertikala hautaketa-proben bidez egingo da, eta, hala behar denean, merezimenduak baloratuta.
16. 100. artikulua.- Lehiaketen balorazioa eta beste arau batzuk. Egiaztatutako euskara-maila jasotzen du, euskara jakitea baldintza ez denean. Berriro ohartarazten dute horrek ondorioak izan ditzakeela beren borondatez kanpoko arrazoiengatik beren lanposturako ezarritako hizkuntza-eskakizuna egiaztatua ez duten enplegatu publikoen karrera profesionalean. Adina ere aipatzen dute, esleitutako hizkuntza-eskakizunak bete beharretik salbuesteko objektiboki aintzat har daitekeen arrazoi gisa.
17. 109.6 artikulua. Hau gehitzea proposatzen dute: "Nahitaezko zerbitzu-eginkizunetan ari diren enplegatu publikoek lehentasuna izango dute beren abiapuntuko sailean edo erakundean bete beharreko lanpostu hutsak betetzeko, beren lanbide-taldeko lanpostuak badira".
18. 113. artikuluari (Giza baliabideen birbanatzea) dagokionez, proposatzen da honako hau eranstea 1. apartatuaren amaieran. Proposatzen dute honako hau gehitzea 113.1 artikuluan: "Dena dela, funtzionarioei ezingo zaizkie ordainsariak murriztu".
19. 118. artikulua.- Mugikortasuna euskal administrazio publikoen artean. Betiere sindikatuekin aldez aurretik negoziatuta.
20. Proposatzen da honako hau gehitzea 1.e) apartatuan: 119. artikulua —Ordainsari-sistema—. Proposatzen da honako hau gehitzea 1.e) apartatutan: Euskal enplegatu publiko guztiek **—zuzendaritzako langile publikoak eta goi-kargudunak barne, bai eta konfiantzako langileak eta aholkulari bereziak ere—** jasotzen dituzten ordainsarien gardentasuna eta publikotasuna —ordainsari aldakorrak eta produktibitatearen eta helburuen arabera ezarritakoak barne—, herritarrek uneoro jakin dezaten zein diren hartzeko horien zenbatekoak eta banakapena.
21. 119.1.f) artikuluaren idazkeraren aldaketa.- Ordainsarien gaia aintzat hartzea negoziazio kolektiboaren xede diren gaien artean, lege honetan ezarritako moduan.
22. 122. artikulua. Ordainsari osagarriak. Ordainsari osagarriek egitura bera izan behar dute EAEko administrazio publiko guztietan. Proposatzen da 122.2 artikuluko lehenengo paragrafoa kentzea eta honako hau jartzea beraren ordez: 122.2. Euskal administrazio publikoek, enplegu publikoaren inguruan hartzen duten ereduari jarraikiz eta lege honen aurreikuspenak kontuan hartuz, ordainsari

osagarrien egitura ezarri ahal izango dute. Euskal administrazio publikoen ordainsari osagarrien egituran ordainsari-osagarri hauek sartuko dira:

23. 129. artikulua.- Bitarteko funtzionarioen ordainsariak. Funtzionarioen karrera profesionalaren ordainketari buruzko doktrina bateratzeko Auzitegi Gorenak emandako epaiarekin bat etorriz (STS 921/2017 - ECLI: ES: TS: 2017:921), honako aldaketa hauek proposatzen dituzte: 1. Bitarteko funtzionarioek jasoko dituzte atxikita dauden taldeari, azpitaldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagozkion oinarrizko eta aparteko ordainsariak. Halaber, beren izendapen modalitatearen arabera dagozkien ordainsari osagarri eta geroratu guztiak jasoko dituzte, eta ez dute inolako diskriminaziorik izango langile finkoek jasotzen dituztenen aldean, karrerako osagarria barne.
24. Proposatzen dute honela idaztea 145. artikulua (Genero-indarkeriaren ziozko borondatezko eszedentzia) eta 146. artikulua (Indarkeria terroristaren ziozko borondatezko eszedentzia): 145.2 artikulua. Eszedentziak dirauen bitartean, emakumezko funtzionarioek eszedentzia hartu aurretik ziharduten lanpostua eta destinoa gordetzeko eskubidea izango dute, eta denbora tarte hori aintzakotzat hartuko da antzinatasunari, karrera profesionalari eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideei dagokienez. 146. artikulua.- Indarkeria terroristaren ziozko borondatezko eszedentzia. Eszedentzia honek dirauen bitartean, lanpostua eta destinoa gordetzeko eskubidea izango dute, eta denbora tarte hori aintzakotzat hartuko da antzinatasunari, karrera profesionalari eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideei dagokienez.
25. 161. artikulua.- Euskal enplegatu publikoen eskubide indibidualak. Proposatzen da euskal enplegatu publikoen eskubide indibidualen zerrendari gehitzea sindikatu bateko kidea izateagatik ez diskriminatzea eta sindikatzeko askatasuna. Halaber, n) letra berria gehitu behar da: Sindikatzeko askatasuna.
26. 164. artikuluan (Bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko baimenak) birformulatu egin behar da a) 4 apartatua. Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara laguntzeko baimena aurreikusten da d) letran, gutxienez 8 orduko kreditua, hain zuzen. Bada, zehaztu egin behar litzateke 8 ordu horiek astean, hilean edo urtean izango diren.
27. 165. artikuluari 4. apartatua gehitzea. 4.- Oporren araubidea eten egingo da enplegatu publikoaren aldi baterako ezintasunagatik, amatasun-baimenagatik, edoskitzaroko arriskuagatik edo haurdunaldiko arriskuagatik. Lanera itzuli eta hurrengo egunetik aurrera hartu ahal izango ditu zor zaizkion opor-egunak.
28. Zioen azalpena Euskal enplegatu publikoen etika- eta jokabide-kodean jasotako arau berrietara egokitzea.
29. Hamabosgarren xedapen gehigarria (Enplegu publikora iristeko ekintza positiboak terrorismoaren biktimentzat eta desabantaila-egoeran dauden taldeentzat) berrikustea. Kendu egin da “Ekintza positiboko besten neurri batzuk desabantaila-egoeran dauden taldeentzat” apartatua. Badira desabantailadun gehiago: 45 urtetik gorakoak, luzaroko langabeak eta abar.
30. Hamazazpigarren xedapen gehigarria.- Segurtasun Administrazioko Zerbitzu Laguntzaileak. Ez dute zuzentzat jotzen xedapen gehigarri hori, zehazten duena

Segurtasun Administrazioko Zerbitzu Laguntzaileetako lanpostuak lan-kontratudun langileentzat erreserbatutzat sailkatu ahal izango direla. Uste dute xedapen hori kendu egin behar dela, edo, bestela, aldatu, halako moduan non bermatuko baita lan-kontratudunentzat gordetako zerbitzu lagungarri horietako lanpostuek ez dutela berekin ekarriko ahal publikoen egikaritzan edo interes orokorren babesean parte hartzerik.

31. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen lanbide-antolamenduari buruzko eranskina kendu egin zen Gobernu Kontseiluak onartutako lege-proiektutik. Argitu beharra dago zergatik "birjarri" den eranskin hori, eta zergatik egin zaizkion bi aldaketa: eskalak kentzea, eta 6. artikulua kentzea, zeinak gobernuari ahalmena ematen baitzion titulu ofizial berriak sartzeko lehendik badiren eskaletan.

Era berean, hainbat zehaztapen egin behar dira EGABek Enplegu Publikoaren Legearen aurreproiektuari buruz emandako irizpenaren edukiari dagokionez, zehazki:

a) Zuzendaritza publiko profesionala ez da *ex novo* sortu, lehendik dator, ekainaren 26ko 8/1997 Legeak (Euskadiko antolamendu sanitarioarena) eta otsailaren 23ko 130/1999 Dekretuak (zuzenbide pribatuko ente publikoetako eta sozietate publikoetako zuzendaritza-taldekideen estatutu pertsonala arautzen duena) ezarritakoa oinarri hartuta.

b) Enplegu publikoa finkatzeko prozesuei dagokienez, prozesu horiek berez salbuespen izaera badute ere, negoziatu egin behar dira, hautaketa-prozesuak bezala, edo enplegu publikoa antolatzeko planak bezala. Edonola ere, enplegu publikoa finkatzea beti egiten da administrazio publiko bakoitzeko egiturazko plantillan dauden plazen arabera, erregelamenduz ezarritako prozedurari jarraituz.

c) Mantendu egiten da Funtzio Publikoaren Euskal Kontseilua, eta kontseilu horretan mantendu egiten da sindikatu-ordezkaritza, Euskal Funtzio Publikoari buruz indarrean dagoen Legeak ezarritako modu berean.

d) EGABen irizpenean ordainsari-sistemari buruz eta jarduna ebaluatzeari buruz egiten diren gogoetak bat datoz erakunde sindikalek egindako —eta lehen azaldutako— planteamenduekin.

e) Hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeko garaian adina salbuespentzat jotzeari dagokionez, lege-aurreproiektuak erregelamendu-garapenari uzten dio gai hori; alde horretatik, Euskal Funtzio Publikoaren Lege indardunaren bide beretik jotzen du. Edonola ere, EGABen irizpenean jasotako eskaera, hizkuntza-eskakizuna egiaztatu beharraren salbuespena lanpostuak betetzeko eta sustatzeko prozesuetara ere hedatu beharko litzatekeela dioena, ez dator bat gaur egun prozesu horiek erregulatzen dituen araudiarekin.

Kontrol Ekonomikoko Bulegoaren 2018ko irailaren 17ko txostena ere jaso da. Bertan gogorarazten da egin den lege-aurreproiektua legegintzako proiektu bat dela "*zeinaren ekimena Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailari esleitu baitzaio, XI.*

legegintzaldiko (2016-2020) legegintza-egutegikoa, Gobernu Kontseiluak 2017ko otsailaren 28an onartua "Enplegu Publikoaren Legea" izenarekin, hasiera batean 2018ko bigarren lauhilekoan egitekoa zena.

Aipatutako 2017-02-28ko erabaki horren II. eranskinean *—Fitxa informatiboen dokumentua— honako hau jasotzen da:*

a.- Izena: EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGEA.

b.- Erregulazioaren xede nagusia:

- *Euskadiko enplegu publikoaren araubide juridikoa antolatzea eta zehaztea, oinarrizko legedian aurreikusitako taxutze-tarteen barruan, eta Euskadiko Autonomia Estatutuan eta Konstituzioan aitortutako eskumenen arabera.*
- *EAEko herri-administrazioetan enplegu publikoa kudeatzeko aplika daitezkeen tresnak garatzea.*

c.- Beste helburu batzuk:

- *EAEko herri-administrazioen arrazionalizatze- eta modernizatze-prozesua gauzatzea.*
- *Arautegi autonomikoa 7/2007 Lege, apirilaren 12ko, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua onartzekoak ezarritako oinarrizko arau-esparru berrira egokitzea, bereziki egiturazko gaiei lotutako alderdi guztiei dagokienez, edo enplegu publikoaren erlazioetan alde objektiboa dutenei dagokienez: zuzendaritza publiko profesionala, enplegu publikoaren antolaketa eta egitura, lanaren ebaluazioa, lanpostuak betetzeko sistema eta ordainsari-sistema.*
- *Enplegu publikoaren berezko eredua zehaztea.*
- *Arau-esparru komun bat ezartzea enplegu publikoaren alorrean, gobernuaren lurralde-maila guztietan aplikatu ahal izango dena, foru- eta toki-autonomia ez ezik, lurralde-gobernu bakoitzaren arauketa- eta antolaketa-eskumenak ere errespetatuko dituena.*
- *EAEko enplegu publikoak pausoz pauso hurbilketa-prozesu baterantz aurrera egiteko oinarriak finkatzea, gobernu-maila bakoitzaren berezitasunak baztertu gabe.*

d.- Eraginpeko gizarte-sektoreak:

- *Autonomia Erkidegoko Administrazioa.*
- *Foru- eta toki-administrazioak.*
- *Herri-administrazioetako erakunde instrumentalak, kontsultarakoak eta parte-hartzaileak.*
- *Eusko Legebiltzarra eta batzar nagusiak.*
- *Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea.*
- *Herritarrak, oro har.*

e.- Lege-proiektua gutxi gorabehera noiz bidaliko den Gobernu Kontseilura onar dezan

- *2018ko hirugarren lauhilekoa"*

Kontrol Ekonomikoko Bulegoaren txostenak, beste gai batzuk ere baloratzen dituen arren, bi gogoeta nagusi azaltzen ditu, bata orokorra, testuan legearen aplikazio-eremua zehazteko erabiltzen den terminologia dela eta, eta bigarrena ogasunaren arloko sail eskudunaren eskumenen ingurukoa.

a.- Legearen aplikazio-eremuaren identifikazioa

Testuak legearen aplikazio-eremu orokorra definitzen du proiektuaren 3. artikuluan, baina gero zehazten du zenbait manu aplikatu behar zaizkiela administrazio publiko jakin batzuetako langileei.

Testuan euskal sektore publikoa terminoa erabiltzen da Eusko Legebiltzarrean izapidetzen ari den Sektore Publikoaren Legearen proposamenean erabiltzen den terminologia berarekin. Lege-proposamen horretan Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoa terminoa ere erabiltzen da, barruan hartzen dituena autonomia-erkidegoko Administrazio Orokorra, Administrazio Instituzionala (erakunde autonomoak eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoak) eta hartan integratuta eta haren mende dauden gainerako erakunde instrumentalak (sozietate publikoak, EAEko sektore publikoko fundazioak eta partzuergoak). Komenigarritzat jotzen da Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoa terminoa artikuluetan zehar argitasunez erabiltzea, nahaste, hutsegite eta omisioak saihesteko.

Adibidez, 18. artikulua eta 82. artikulua aipa daitezke. Azken horretan (82. artikuluko laugarren paragrafoa) nahikoa litzateke EAEko sektore publikoaren aipamen orokor bat.

Aurreproiektuaren 3. artikuluko 3. apartatuan, “euskal administrazio publiko”en aipamena kendu eta horren lekuan “euskal sektore publikoa” jarri da, Euskal Sektore Publikoari buruzko Legearen proposamenean ezarritako terminoetara moldatu nahian. Hala ere, “euskal administrazio publikoak” terminoari eutsi zaio gainerako artikuluetan. Garrantzitsua da terminoak bateratzea.

Proposatzen da 7. artikuluaren idazkera aldatzea, 3. artikuluarekin kontraesanean dagoelako.

b.- Ogasunaren arloko sail eskudunaren eskumenak.

Beharrezkotzat jotzen da 21. artikuluaren aplikazio-eremua aldatzea. Batetik, 3. artikuluak legearen aplikazio-eremua jasotzen du eta eskumenak sektore publikoko langile guztiengana hedatzen direla zehazten du; bestetik, 21. artikuluan Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokor eta Instituzionalaren sektore publikoko langileei egiten zaie aipamen. Proposatzen da, beraz, Administrazio Orokor eta Instituzionalaren aipamena kentzea 21. artikulutik.

Planteatzen da, gainera, 21. artikuluko b) letran jasotako eskumena heda dadila EAEko sektore publikoko erakundeetatik edozeinetan “plaza kopurua” aldatzea ekar dezaketen guztietara.

c.- Enplegu publikoaren arloko sail eskudunaren eskumenak.

Proposatzen da 18.2 artikulua aldatzea, honako hau eransteko d) letran: EAEko sektore publikorako giza baliabideen kopuruaren tamaina zehazteko proposamena batera egin dadila ogasunaren arloan eskumena duen sailarekin, orain arte egindako jarduketekin bat etorriz; horien bidez, ogasunaren arloan eskumena duen sailak txostenak egin izan ditu, EAEko sektore publikoko erakunde guztiak haren aplikazio-eremuan sartu baitira.

d.- IVAPen eskumenak (22. artikulua).

Komeni litzateke zehaztea zeintzuk administraziori dagokienez erabiliko dituen eskumen horiek.

EAEko Administrazioko eta haren erakunde autonomoetako enplegatu publikoei dagozkien eskumenak jaso dira 2. paragrafoan. Ulertu beharra dago Administrazio Orokorraz eta haren erakunde autonomoez ari dela. Ez dator bat aurrekoarekin, beraz, 2. apartatuko c) letran EAEko Administrazioa eta haren sektore publikoa sartzea.

22. artikuluko 5. apartatuak, "gainerako euskal administrazio publikoak edo sektore publikoko erakundeak" aipatzen dituenean, zehaztasun handiagoz erabili behar ditu legearen aplikazio-eremua identifikatzen duten terminoak.

22. artikuluko 6. apartatuak, "foru- edo toki-administrazioak nahiz euskal sektore publikoko gainerako erakundeak" aipatzen dituenean, zehaztasun handiagoz erabili behar ditu legearen aplikazio-eremua identifikatzen duten terminoak.

22. artikuluko 4. apartatuan, "beste euskal administrazio publiko" batzuen aipamena aldatu egin behar da, dela testuan zehaztuz zer erakunde sartzen diren termino horretan, dela horren ordez "euskal sektore publikoa" terminoa erabiliz.

e.- IVAPen parte-hartzeak eragiten dituen kostuak.

22. artikuluko 5. apartatuan, IVAPek "beste euskal administrazio batzuen" hautaketa-prozesuetan dituen eginkizunak azaltzean, IVAPen parte-hartze horrek eragiten dituen kostuak zerbitzua eskatzen duen administrazioak ordainduko dituela adierazten da.

Ez da argitzen nork ordaindu behar dituen IVAPek 3. apartatuan esleitutako honako eginkizun hauetan parte-hartzeak dakartzan kostuak, euskal administrazio publiko guztietako enplegatu publikoei dagokienez: hizkuntza-eskakizunak egiaztatzea; IVAPek antolatzen edo ematen ez duen prestakuntza edo gaitasun profesionalak aintzatestea; ikerketa sustatzeko politikak garatzea eta argitalpenak zabaltzea; zuzendaritzako langile publikoen gaitasun profesionalak egiaztatzea; etengabeko prestakuntza finantzatzeko funtsak kudeatzea; zuzendaritza-garapeneko programak ematea edo homologatzea, eta aurreproiektuan ezarritakoaren ondoriozko gainerakoak.

Ez da argitzen nork ordaindu behar dituen IVAPek 6. apartatuan esleitutako eginkizunetan parte hartzeak dakartzan gastuak, izan ere, foru- eta toki-administrazioekin edo sektore publikoko gainerako erakundeekin sinatutako hitzarmenen edo kudeaketarako gomendioen bitartez, IVAPek bere gain hartu behar baititu enplegatuen prestakuntza, kanpo-prestakuntzaren homologazioa eta gaitasunen egiaztapena.

f) Pertsonalaren erregistroa.

Pertsonalaren erregistroa jasotzen da 53. artikuluan, eta hor azpimarratzekoa da legearen eta horren manuetako bakoitzaren aplikazio-eremuaren argitasun falta, nolakoa den 1., 4., 7., 9. eta 12. apartatuen idazkera.

7. eta 9. apartatuetan "EAEko Pertsonalaren Erregistroa" aipatzen da, zehaztu gabe ia berariazko erregistroa den edo artikulu bereko 1. apartatuan aurreikusitako erregistroetako bati egiten dion erreferentzia. Itxuraz 12. apartatuan aipatzen den erregistroa 7. eta 9. apartatuetako erregistro bera da, baina beste izen bat ematen zaio: "EAEko Administrazioko Pertsonalaren Erregistroa".

IVAPen funtzionamendu egokirako balizko langile-beharrizan berriei, inbertsioei edo gastu gehigarriei buruzko zenbatespenaren falta sumatzen da txostenean.

g) Ekonomia- eta aurrekontu-eragina

- Ogasunaren eta araubide ekonomiko-finantzarioaren aldetik.

  Euskal Autonomia Erkidegoko Ogasun Nagusiari dagozkion gaien gaineko eragina hautemanezina da eta batere eraginik izango ez dela pentsa daiteke. Gai horiek Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bateginak (azaroaren 17ko 1/1997 Dekretuaren bidez onartua) jasotzen ditu 1.2 artikuluan.

- Eragin ekonomikoa eta aurrekontu-eragina.

  - Gastuaren ikuspegia:

    - Ez da inolako zenbatespenik egiten eraginpean hartutako giza baliabide eta baliabide materialen aurreikuspenari dagokionez, besterik gabe esaten baita aurreikustekoa dela lehendik dauden giza baliabide eta baliabide materialak erabiliko direla, eta, baliabide gehiago jarri behar diren kasuetarako, langile-beharrak izanez gero abian jar daitezkeen prozedurak deskribatzen ditu.

    - Kostuaren behin-behineko zenbatespenaren falta sumatzen da, beren ezarpenak eragin ekonomiko garrantzitsua izango duen berrikuntzak direla eta: besteak beste, zuzendaritza publiko profesionalaren ezarpena, jardunaren ebaluazioa eta ordainsari-sistemaren aldaketak, eta homologatu gabeko langileen homologazio osoa ordainsarien ondorioetarako.

    - Ukitutako gainerako administrazioek jasan beharko duten eragin ekonomikoa.

    - Ez da behar adina justifikatzen diseinatutako antolaketa-sistemaren egokitasuna, eta ez dira zenbatesten haren

funtzionamendurako beharrezkoak izan litezkeen langileak, inbertsioak edo gastuak.

- Ez da aurreikusten zenbateko kostua eragingo duten IVAPi eta Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorreko Zerbitzuari esleitutako eginkizun berriak, oso-osorik beren gain hartu beharko dituztenak legea EHAAn argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera.

- Diru-sarreren ikuspegia:

  - Horri buruz memoriak ez du ezer ere aipatzen, baina, proiektua aztertuta, ondorioztatzen da ez dela batere eraginik sortuko.

Lehengo aurreproiektuaren balorazioan gauza bera adierazi zuen Kontrol Ekonomikoko Bulegoak 2015eko maiatzaren 26ko txostenean.

Azpimarratu egiten da beharrezkoa dela espedientea osatzea ekarpen ekonomiko osagarri batekin.

Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoak, abenduaren 53ko 180/2018 irizpenean, bere 138/2015 irizpenean egindako gogoetetara jotzen du, enplegu publikoari buruzko aurreko lege-aurreproiektu bati buruzkoa baita azken irizpen hori. Era berean, ohar batzuk egin dizkie artikuluei. Hona:

a) 7. artikuluan, hau gehitu behar da: *baldin eta euskal administrazio publikoek zuzenean edo zeharka jartzen badute erakunde horien kapitalaren ehuneko berrogeita hamar baino gehiago*.

   Proposamena onartu, eta sartu egin da legearen aurreproiektuan.

b) 9. artikuluan, f) letra 17. artikuluan kokatu beharko litzateke, Eusko Jaurlaritzaren eskumen gisa, EAEko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko enplegu publikoaren goi organoa den aldetik.

   Ez da proposamena onartu, egoki iritzi zaiolako edukiaren kokapenari.

c) 12. artikuluan, kendu egin dira funtzio batzuk, hasieran Euskadiko Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeari esleituak. 3. eta 4. xedapen iragankorrek koherentzia gorde beharko lukete Batzorde horri esleitutako funtzioekin.

   Onartu egin da proposamena, eta kendu egin da Batzordearen aipamena 3. eta 4. xedapen iragankorretan.

d) 15. artikuluko a) eta b) letretan ezartzen da Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluak txostena eginez esku hartzea, foru arauen aurreproiektuei eta foru- eta toki-administrazioen xedapen orokorrei buruz. Gehiegizko zama gerta daiteke organo horrentzat.

Ez da proposamena onartu, egoki iritzi zaiolako legearen aurreproiektuaren idazkerari.

e) 18.2.n) artikuluan "Saila" hitza gehitu beharko litzateke.

Ez da proposamena onartu, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren berdintasunerako plana prestatzeari buruzkoa delako. "Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearekin lankidetzan" gehitu da, erakunde horrek legeari txostena paratu dionean proposatu bezala.

f) 27. artikuluko 2. paragrafoa kentzea, 441. artikuluaren kopia baita.

Proposamena onartu, eta kendu egin da 2. apartatua.

g) 29.6 artikuluan, kontratu mugagabea duten langileak «ez-finkoak» direla gehitzea.

Proposamena ez da onartu. Enplegatu publikoaren oinarrizko estatutuak "mugagabe" esaten die langile horiei, zehaztasun gehiagorik gabe. Kendu egin da "ez-finko" aipamena aurreproiektuaren testutik.

h) 36. artikuluan zalantza batzuk daude 1. eta 3. apartatuetako ezarpenak direla-eta, negoziazio kolektiboaren mendean jarri behar denaren edo ez denaren edukiari buruz.

Onartu egin da proposamena, eta 3. apartatutik kendu da langileen ordezkariekin aldez aurretik negoziatzeari buruzko erreferentzia.

i) 44. artikuluan ezabatu egiten da aurreko 3. apartatua. Apartatu horrek aukera ematen zuen hasieran funtzionario publikoentzat erreserbatutako edukia duten lanpostuak langile lan-kontratudunei salbuespenez zabaltzeko. 2. eta 3. apartatuetako arau orokorrak nahikoa argitasun ematen dute funtzioak enplegatu publikoen mota bakoitzari egokitzeko moduaz.

Ez da proposamena onartu, egoki iritzi zaiolako legearen aurreproiektuaren idazkerari.

j) 154. artikuluan, 6. apartatuko azken esaldia kendu (behin-behineko funtziogabetze egoeran jasotako diru-sarrerak nahitaez itzuli beharko dira egoera hori behin betiko bihurtzen denean), aurreproiektuaren 187.5 artikuluan arautzen baita.

Proposamena onartu, eta kendu egin da 6. apartatuko aurreko esaldia.

k) 184.2.b) artikuluan ez da aipatzen aldi baterako lan-kontratuaren azkentzea

Proposamena onartu, eta gehitu egin da aurreko aipamena.

l) Laugarren xedapen gehigarrian, 1. apartatuan, eman dezake zuhurragoa dela erregelamendu-ahala Gobernu Kontseiluari esleitzea.

Onartu egin da proposamena, Gobernu Kontseilua jarri da eskumena duen sailaren ordez.

m) Hamabosgarren xedapen gehigarriari dagokionez, baliteke Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean bildutako eduki batzuk ukitzea edo aldaraztea; aldaketa hori, hala badagokio, azken xedapen batean behar bezala formalizatu beharko litzateke.

Ez da proposamena onartu, iritzi baitzaio ezen xedapen horrek ez duela otsailaren 18ko 4/2005 Legea aldatzen.

n) Hogeita zortzigarren xedapen gehigarrian, egokitzen zaizkion kalte-ordainak jasotzeko eskubidea gehitzen da. Ez da kontu argia.

Proposamena onartu, eta kendu egin da xedapen gehigarriaren 4.d) apartatua.

Herri Administrazioetan Hizkuntza Normalizatzeko Zuzendaritzak ohar hauek agertu ditu, artikuluak direla eta, 2018ko abenduaren 18ko txostenean:

a) 70. artikuluko 2.i) apartatuan kendu egin behar da "hautaketa-prozesuan hizkuntza ofizialetatik edozein erabili ahal izateko bermea".

Ez da proposamena onartu, egoki iritzi zaiolako legearen aurreproiektuaren idazkerari.

b) 71.2 artikuluaren idazkera aldatzea, eta esaldi honen ordez "gainerako plazetan, merezimendutzat baloratuko da euskara jakitea", hau jartzea: "euskara-ezagutzaren mailei merezimendu gisa emango zaien balorazioa jasoko da".

Ez da proposamena onartu, egoki iritzi zaiolako legearen aurreproiektuaren idazkerari.

c) 100.1.e) artikuluan, hau kendu: Euskararen ezagutza-maila egiaztatua, "euskara jakitea bete beharreko baldintza ez bada".

Ez da proposamena onartu, egoki iritzi zaiolako legearen aurreproiektuaren idazkerari.

d) 188.3 artikuluan, Eusko Jaurlaritzak ezarritako irizpideen ordez, hau jartzea: "Eusko Jaurlaritzan hizkuntza-politikaren eskumena duen sailak horretarako ezarritako jarraibideak".

Ez da proposamena onartu, egoki iritzi zaiolako legearen aurreproiektuaren idazkerari.

e) 188. artikuluko 3. eta 4. apartatuetan, euskararen erabilera normalizatzeko planen garapena dakarren edukia kendu.

Onartu egin da proposamena; izan ere, aurreproiektuaren idazkerak normalizazio-planen edukia garatzen baitzuen, eta litekeena da eduki hori aldatzea erregulazio berrien ondorioz. Geroko erregelamendu-garapenetarako uzten da.

f) 188. artikuluaren 5. apartatuan hau gehitu: "unean uneko egoeraren araberakoak edo aldi baterakoak barne".

Onartu egin da proposamena, Administrazioan euskararen erabilera normalizatzearekin bat datorrela iritzi zaiolako.

g) 188. artikuluaren 6. apartatuan, hau kendu: "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".

Ez da proposamena onartu, egoki iritzi zaiolako legearen aurreproiektuaren idazkerari.

h) 189. artikuluaren 2. apartatuan, hau gehitu: hizkuntza-eskakizuna praktikaldian egiaztatzea.

Onartu egin da proposamena, eta praktikaldira hedatu da hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeko aukera.

i) 189. artikuluaren 23 apartatuan, apirilaren 15eko 86/1997 Dekretuan oinarritutako idazkera aldatu, eta Euskararen erabilera normalizatzeko Legearen idazkerari eutsi.

Proposamena onartu, eta kendu egin da apirilaren 15eko 86/1997 Dekretuan oinarritutako idazkera, aldagarria baita.

4.- LEGEAREN EDUKIA, ALEGAZIOAK AZTERTU ONDOREN

Aurreproiektuak zioen azalpen bat du, atariko titulu bat , hamalau titulu, hogeita hamahiru xedapen gehigarri, hogei xedapen iragankor, xedapen indargabetzaile bat, bost azken xedapen eta eranskin bat.

Atariko tituluan printzipio informatzaileak eta aplikazio-eremua jasotzen dira, eta alde horretatik azpimarratzekoa da Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoan nahiz foru- eta toki-administrazioetan diharduten langileak sartzen direla aplikazio-eremuan. Horrela bada, euskal enplegu publikoa arautzean, euskal sektore publiko guztiko enplegua arautu nahi da, euskal administrazio publikoetakoez gain, baita horien zerbitzura dauden ente instrumentaletakoa ere. Aipatzekoa da, halaber, langile lan-kontratudunak ere sartu direla arau-proposamenaren artikuluetan.

Legearen I. tituluaren xedea euskal enplegu publikoko organoak eta haien eskumenak arautzea da. Titulu horretan sortzen da Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko

Batzordea, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokor eta instituzionaleko, foru- eta toki-administrazioko enplegu publikoaren eta Euskal Herriko Unibertsitatearen administrazioko eta zerbitzuetako langileen arloko kontsulta- edo koordinazio-organo gisa; eta Funtzio Publikoaren Euskal Kontseilua mantentzen da, Enplegu Publikoaren Euskal Kontseilua izen berria jarrita, sindikatuen parte-hartzearekin, enplegu publikoarekin lotutako politika eta jarduketen inguruan debatitzeko foro izateko helburu nagusia duen kide anitzeko organo gisa.

Lege honen berritasunik handienetakoa zuzendaritza publiko profesionala da. Figura hori III. tituluan arautzen da eta definizioan esaten da zuzendaritzako lanpostua administrazio publiko bakoitzak erabakitzen duela, bere burua antolatzeko duen ahala baliatuz, batez ere, funtzio hauek denak edo hauetako batzuk egiteko:

a) Helburuak jartzea eta ebaluatzea.
b) Zuzendari politikoek 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 betetzean.
f) Postua betetzeak eskatzen duen kudeaketa-, teknika- edo lanbide-eduki nabaria, eta funtsezko ekarpena politika publikoak abiarazi eta garatzeko.

Bi alderdi dira nagusi erregulazio honetan: lehenengoa, antolaketari dagokiona, eta, bigarrena, foru- eta toki-autonomiari erakusten zaion errespetua, xedapen gehigarrietan ikusten den bezala.

Proposatutako arauaren titulu adierazgarrienetako bat IV.a da, enplegu publikoaren antolaketa eta egitura arautzen dituena. Euskal sektore publikoko enplegu publikoaren antolaketari buruzko kapituluan, zehazten ditu:

- Enplegu publikoa antolatzeko tresnak:

  a) Lanpostua.
  b) Eremu funtzionalak.
  c) Lanpostuen zerrendak.
  d) Enplegu publikoa antolatzeko tresna edo baliabide osagarriak.

- Enplegu publikoa planifikatzeko tresnak:

  a) Enplegu publikoa antolatzeko planak.
  b) Lanpostuak berratxikitzea.
  c) Lanpostuak edo dotazioak kentzea.
  d) Aurrekontu-plantillak.
  e) Lan-eskaintza publikoa.
  f) Langileen erregistroa eta giza baliabideen kudeaketa integrala.

- Enplegu publikoa antolatzeko eta planifikatzeko beste tresna batzuk:

a) Jardunaren ebaluazioa.
b) Lanpostuen azterketak.

Euskal enplegu publikoaren arrazionalizazioa, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioan bederen, antolaketa-tresna horien bitartez eta lanpostua sistema osoaren oinarrizko unitatetzat hartuta egin da. Lege hau azken urteotan hasitako prozesuaren jarraipena da; hari sendotasuna eman, eta Euskal Autonomia Erkidegoko beste administrazio batzuetara hedatzea nahi du.

Arreta berezia eman behar zaio jardunaren ebaluazioren erregulazioari. Erregulazio labur-zehatza izanagatik ere, funtsezko elementuak nabarmentzen dizkio tresna edo baliabide honi, garrantzizkoa baita kudeaketa hobetzeko eta enplegatu publikoen garapen profesionala egiaztatzeko, hala eginkizunak betetzeari dagokionez nola bakoitzak bere lanpostuan duen jokabide profesionalari. Euskal enplegu publikoaren eredu berriaren giltzarrietako bat da, zalantzarik gabe; izan ere, era fidagarrian eta objektiboan egiaztatu gabe euskal enplegatu publikoen zeregin-jarduna eta testuingurujarduna, nekez taxutuko baita enplegu publiko eraginkorra, euskal herritarren zerbitzukoa.

Karrera profesionala funtsezko elementua da euskal enplegu publikoari instituzio gisa eman nahi zaion optika berria ikusteko. Garrantzizko gai hori lege-aurreproiektu honen VII. tituluan arautu arren, eredua bere osoan ulertuko bada, testuaren amaierako xedapen iragankor batzuk ere hartu behar dira kontuan.

Karrera profesionalak, baina, alderdi subjektiboaz gain —funtzionarioen eskubidea—, dimentsio objektiboa ere badu, eta hori azpimarratzera etorri da lege-aurreproiektua: kudeaketa-baliabide bat ere badela, administrazio publikoen funtzionamendua eta zerbitzugintza eraginkorrago egiteko.

Karrera profesionalaren elementu zentrala, dudarik gabe, garapen profesionalaren gradua da, eta gradu hori identifikatzen da funtzionarioa administrazio publikoetan lanpostuak betetzeko gaitzen duen hazkunde profesionalarekin. Garapen profesionalaren graduak erakusten du, beraz, funtzionarioak zer aurrerapen egiaztatzen duen lanpostuko edo alor funtzionaleko eginkizunak betetzen eta zeregin-jardunean eta testuingurujardunean, antolamenduaren barruan. Administrazioak sistema objektibo batez aitortu edo aintzatetsiko du garapen edo gradu hori, zeinak, konpentsazio ekonomikoaz gain (karrera profesionaleko osagarria), gaikuntza emango baitio enplegatu publikoari lanpostu jakin batzuetan aritzeko.

Jakina, legeak karrera profesionalari eman dion diseinuak asmo estrategikoa du, honela baitago pentsatuta, lehentasunez: joko-arau batzuk jartzen ditu, karrera profesionalaren eredu berri bat asmatzeko euskal funtzio publikora sartzen diren guztientzat, halako moldez non dena delako pertsona horrek eskura izango dituen, alde batetik, ibilbide profesional batzuk, argi markatuko diotenak noraino iritsi daitekeen baldin eta eman zaizkion eginkizun guztiak bikain burutzen baditu, eta, bestetik, profesionalki garatzeko aukerak, bere lanpostuko edo dagokion alor funtzionaleko funtzioen esparruan. Nahitaezkoa da, dena den, arau horiek osatzea, legearen xedapen iragankor batzuekin, egun euskal administrazio publikoetan dihardutenek ere izan dezaten bermatuta garapen profesionalerako arrazoizko igurikimen edo itxaropenak euren organizazioetan.

IX. tituluan arautzen den ordainsari-sistemak ordainsari osagarrien eremuan ditu berrikuntzarik handienak. Legeak enplegu publikorako ezarri duen ereduari zuzenean loturik daude ordainsari horiek, eta, bereziki, antolaketa-ereduari, karrera profesionalarenari eta jardunaren ebaluazioarenari, euskal administrazio publiko bakoitzak zehaztuko baititu lege-testu honetan ezarritakoari jarraiki.

Hona legeak jasotzen dituen ordainsari-osagarriak:

a) Lanpostuagatiko osagarria ─zeina, hala badagokio, destino-osagarrian eta berariazko osagarrian banatu daitekeen─ dena delako lanpostuaren berezko ezaugarrien arabera ordaintzen da; beraz, dimentsio objektiboa du nagusi, edo, bestela esanda, lanpostuari emandako eginkizunak edo ardurak.

b) Karrera profesionaleko osagarria: funtzionario publiko bakoitzari legean aurreikusitako karrera-ereduaren arabera aitortu zaion garapen profesionalaren gradua ordaintzen du bereziki; hortaz, dimentsio subjektiboa azpimarratzen du, hots, funtzionario bakoitzak egiaztaturiko garapen profesionala.

c) Kudeaketa-emaitzengatiko osagarriaren azken helburua funtzionario publikoen jarduna ordaintzea da, bai zeregin-jarduna eta bai testuinguru-jarduna ere, eta zuzeneko zerikusia du administrazio bakoitzak jardunaren ebaluazioari azkenean ezarriko dion sistemarekin.

d) Aparteko zerbitzuengatiko haborokinak.

Funtzionario publikoen administrazio-egoerak legearen X. tituluan arautzen dira. Hauek dira aurreproiektuan jasotzen diren administrazio-egoerak:

a) Zerbitzu aktiboa.
b) Zerbitzu bereziak.
c) Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak ematea.
d) Sektore publikoan zerbitzuak betetzea, zuzendaritzako langile publiko profesional gisa.
e) Norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia.
f) Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna.
g) Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia.
h) Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia.
i) Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia.
j) Indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzia.
k) Borondatezko eszedentzia pizgarriduna.
l) Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia.
m) Destinoaren zain egotea.
n) Aldi baterako nahitaezko eszedentzia.
ñ) Nahitaezko eszedentzia.
o) Eginkizun-gabetzea.

Administrazio-egoerak arautu ondoren, enplegatu publikoen eskubideak eta eginbeharrak arautzen ditu aurreproiektuak XI. tituluan, eta gero diziplina-araubidea

XII. tituluan, hizkuntza-normalizazioa XIII. tituluan eta negoziazio kolektiboa XIV. tituluan.

Xedapen gehigarrien artean, bereziki aipatzekoa da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren eremuan B eta C1 sailkapen-talde eta -azpitalde berrietan sartzeko berariazko prozedurak arautzen dituena. Prozedura horiek aukera ematen dute talde eta azpitalde horietan zuzeneko integrazioaren bidez edo barne-sustapeneko prozesu bat gaituz sartzeko.

Gainera, hamargarren xedapen gehigarrian zehazten da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko zein lanpostu diren edo izan daitezkeen zuzendaritzakoak, administrazio-erakundeko legegileak dagozkion erabakiak hartzen dituen bitartean. Eta bigarren xedapen iragankorrean, foru-, toki- eta unibertsitate-erakundeen autonomiaren printzipioa erabat errespetatuz, gai hori berori arautzen da gobernu-maila horietarako; apirilaren 7ko 2/2016 Legea (Euskadiko toki-erakundeei buruzkoa) aplikatuko zaie, eta, ordezko gisa, lege honetan xedatutakoa.

Bereziki garrantzizkoak dira lege honen xedapen iragankorrak; izan ere, arazo askori eman nahi diote konponbidea, funtzio publikoaren aurreko eredutik lege honek ezarritako arau-postulatuen bitartez eraiki nahi den eredu berrirako trantsizioak halakoak ekarriko ditu-eta.

Garrantzi berezia dute, baita ere, beste arazo bati erantzun nahi dioten xedapen iragankorrek, eta arazo hori da nola irauli karrera profesionalaren sistema berria egun dagoen postu-egiturara (hobe esanda, gradu pertsonalen egiturara). Gai hori arautzeko, funtzionario direnek karrera profesionalerako eskubide osoa izan dezaten sustatzeko, legeak gaikuntza ematen dio erregelamenduari halako fikzio batez pareka ditzan garapen profesionaleko graduak gradu pertsonal finkatuekin (eta, hala badagokio, destino-osagarriaren mailekin), funtzionario horiek aukera izan dezaten karrera profesionala benetan garatzeko: horretarako, aldi baterako osagarri pertsonalizatu batzuk ere sartu dira, kasu batzuetan. Karrera profesionalaren eredu eraginkor eta iraunkorra da, azken finean. Zailagoa da translazio hori Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoaren kasuan, destino-osagarrien mailen sinplifikazioak (eta, ondorioz, gradu pertsonalenak) berariazko erregulazio bat eskatzen duelako, aldi baterako erantzun bideragarriak emango dituena hala garapen profesionalaren ikuspegitik nola, batez ere, ordainsarien alderditik.

Hemeretzigarren eta hogeigarren xedapen iragankorrek enplegua finkatzeko prozesu berezi bat erabakitzeko eta abian jartzeko aukera aurreikusten dute, eta prozesu horrek izan behar lituzkeen ezaugarriak zehazten dituzte. Baldin eta 56. artikuluan adierazitako sailkapen-talde eta -azpitaldeetako bitarteko funtzionarioak ehuneko berrogei baino gehiago badira, euskal administrazio publikoek beste sarbide-txanda bereizi bat sartu ahal izango diote enplegua finkatzeko prozesu bereziari.

Aurreproiektuaren eranskinean jaso dira, azkenik, EAEko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen kidegoak, lehendik dauden funtzionarioak nola sartuko diren kidego berrietan, eta zer ondorio izango dituen kidegoetan edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartzeak.

5.- ARAU-ERAGINA

Araua onartzen denean indargabetuta geratuko da uztailaren 6ko 6/1989 Legea, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoa —azaroaren 7ko 16/1997 Legeak aldatua–, eta aldaketa batzuk egingo dira otsailaren 25eko 1/2004 Legean, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta honen Erakunde Autonomiadunetako Kidegoak eta Eskalak Antolatzekoan.

Proposatzen den aldaketak eragin zuzena izango du zerrenda honetan adieraziko diren arauetan:

- 36/1990 Dekretua, otsailaren 20koa, langileen gaietan eskuduntzak aitortzeari buruzkoa (1990eko martxoaren 8ko EHAA).
- 208/1990 Dekretua, uztailaren 30ekoa, euskal administrazio publikoen kidego eta eskalen baliokidetasuna zehazten duena (1990eko abuztuaren 16ko EHAA).
- 75/1983 Dekretua, otsailaren 28koa, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioaren eta haren mendeko erakunde publikoen zerbitzura dauden langileen erregistroa sortzekoa.
- 190/2004 Dekretua, urriaren 13koa, euskal herri-administrazioetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudia onartzekoa (2004ko urriaren 27ko EHAA), irailaren 12ko 170/2006 Dekretuak aldatua (2006ko irailaren 26ko EHAA).
- 207/1990 Dekretua, uztailaren 30ekoa, euskal administrazio publikoetako funtzionarioen soldatei buruzkoa (abuztuaren 16ko EHAA), gerora arau hauek aldatua: abenduaren 22ko 343/1992 Dekretua (abenduaren 30eko EHAA), azaroaren 19ko 267/1996 Dekretua, Euskal Autonomia Erkidegoko herri-administrazioetako funtzionarioen ordainsariei buruzkoa (abenduaren 5eko EHAA), eta abenduaren 28ko 452/1999 Dekretua (abenduaren 30eko EHAA).
- 79/2005 Dekretua, apirilaren 12koa, Euskal Autonomia Erkidegoaren administrazio orokorreko funtzionarioentzat gordetako lanpostuen ordainsari osagarriak arautzen dituena (2005eko maiatzaren 4ko EHAA).
- 339/2001 Dekretua, azaroaren 11koa, euskal herri-administrazioetako funtzionarioen administrazio-egoerei buruzko araudia onartzeko dena (2002ko urtarrilaren 15eko EHAA).
- 304/1987 Dekretua, urriaren 6koa, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoen zerbitzuko pertsonalaren ordezkatze-organoei, hauteskunde-prozesuaren arautzeari, lan-baldintzak zehazteari eta parte-hartzeari buruzkoa (urriaren 9ko EHAA), irailaren 4ko 228/1990 Dekretuak (irailaren 10eko EHAA) eta uztailaren 28ko 328/1994 Dekretuak (abuztuaren 16ko EHAA) aldatua.
- 30/2008 Dekretua, otsailaren 19koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileen prestakuntza planifikatu eta antolatzeko irizpide orokorrei buruzkoa (otsailaren 27ko EHAA).

Era berean, eragina du legearen eremu subjektiboan adierazten diren gainerako herri-administrazio, instituzio eta organoen arau eta hitzarmenetan, funtzionarioen, lan-kontratupeko langileen eta behin-behineko langileen alorretan.

Administrazio sektorialari buruzko arauak:

- 4/1992 Legea, uztailaren 17koa, Euskal Herriko poliziari buruzkoa, gerora 6/2006 Legeak (2006ko abenduaren 15eko EHAA) eta 2/2008 Legeak (2008ko ekainaren 23ko EHAA) aldatua.
- 2/1993 Legea, otsailaren 19koa, Euskal Herriko Autonomi Elkarteko Unibertsitatekoz kanpoko Irakaskuntzarako Irakasleen Kidegoari buruzkoa (1993ko otsailaren 25eko EHAA), gerora otsailaren 6ko 1/1998 Legeak (1998ko otsailaren 27ko EHAA) eta abenduaren 19ko 15/2008 Legeak (2008ko abenduaren 29ko EHAA) aldatua.
- 1/2017 Legegintzako Dekretua, apirilaren 27koa, Larrialdiak Kudeatzeko Legearen testu bategina onartzen duena (2017ko maiatzaren 5eko EHAA).
- 15/2012 Legea, ekainaren 28koa, Euskadiko Segurtasun Publikoaren Sistema antolatzekoa (2012ko uztailaren 6ko EHAA).
- 8/1997 Legea, ekainaren 26koa, Euskadiko antolamendu sanitarioarena (1997ko uztailaren 21eko EHAA).

Alegazioei esker estuari egindako ekarpenekin euskal enplegu publikoaren esparruaren sorrera indartu da, administrazioen arteko elkarlana erraztuz eta izendapenak eta irizpideak homogeneizatzeko bideak irekiz, gainerako euskal administrazio publikoen eskumenak errespetatuz beti.

Lege-aurreproiektuan azpimarratu da enplegu publikoa antolatzeko eta egituratzeko irizpideak eta baliabideak zehazteko premia; horien artean bereziki aipatu nahi ditugu jardunaren ebaluazioa eta lanpostuen azterketa. Aurreproiektuaren funtsezko xedeetako bat langileen prestakuntza eta emaitzen efizientzia lehentasunean artean dituen administrazio bat lortzea da. Kezka hori azaltzen da karrera profesionalari eta jardunaren ebaluazioari buruz, lan desberdindua aitortzean eta saritzean oinarrituta, egiten diren aurreikuspenetan. Prozesu horretan, homogeneizatzeko irizpideek ez diote kalterik egiten administrazio publikoen autonomiari. Gainera, sostengu-mekanismoak jartzen dira lan hori garatzen laguntzeko, administrazio horien autonomia eta inplementatzeko erritmoak errespetatuz, baina aldi berean aitortuz lege soila ez dela nahikoa guztia aplikatzeko eta legea erregelamendu bidez garatu beharko dela benetan martxan jartzeko.

Lege-aurreproiektuaren esparruan enplegatu publikoaren ikuspegi globala bilatu da, sektore publikoan zerbitzua ematen duten langileak sartu dira eta lan egiten duten gizartearen egoerarekiko sentsibilitatea gehitu da. Alde horretatik, neurri bereziak aurreikusi dira egoera berezian dauden pertsonek, egoera estandarrarekin konparatuta gainerako herritarrek baino zailtasun handiagoak dituztenek, enplegu publikoa eskuratzeko aukera izan dezaten.

Aurkeztutako ekarpenei esker, arauaren kohesio eta ulermen handiagoa bermatzen da, eta, halaber, segurtasun juridiko handiagoa.

Vitoria-Gasteiz, 2019ko urtarrilaren 23.

Sin.: Juan Mª BARASORDA GOICOECHEA
FUNTZIO PUBLIKOKO ZUZENDARIA

IV

DICTAMEN DE LA COMISIÓN JURÍDICA ASESORA DE EUSKADI / EUSKADIKO AHOLKU BATZORDE JURIDIKOAREN IRIZPENA

PROYECTO DE LEY DE EMPLEO PÚBLICO VASCO / EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGE PROIEKTUA

AHOLKU BATZORDE JURIDIKOA
COMISIÓN JURÍDICA ASESORA
EUSKADI

SR. CONSEJERO DE GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO

El Pleno de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, en la sesión del día 5 de diciembre de 2018, con la asistencia de los miembros que al margen se expresan, ha examinado su **consulta**, registrada con el nº 170/2018, relativa al **anteproyecto de Ley de empleo público vasco** (**Ref.: DNCG_LEY_135523/17_02**).

Tras su deliberación, ha emitido por mayoría el siguiente dictamen. Expresa el parecer de la Comisión, el vocal Sr. Eskubi Juaristi.

PRESIDENTE:
D. Sabino Torre Díez.

VICEPRESIDENTE:
D. Xabier Unanue Ortega.

VOCALES:
D. Luis Mª Eskubi Juaristi.
D. Iñaki Beitia Ruiz de Arbulo.
D. Imanol Zubizarreta Arteche.
D. Ion Gurutz Echave Aranzabal.
D. Iñaki Calonge Crespo.
D.ª Miren Izaskun Iriarte Irureta.

SECRETARIO:
D. Jesús Mª Alonso Quilchano.

«

DICTAMEN Nº 180/2018

ANTECEDENTES

1. Por Orden de 4 de octubre de 2018 del Consejero de Gobernanza Pública y Autogobierno (con registro de entrada del día 5 de octubre), se somete a consulta de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi el anteproyecto de Ley de empleo público vasco.

2. La solicitud de dictamen se acompaña del expediente de elaboración del texto, integrado por los siguientes documentos:

   a) Orden de 15 de mayo de 2017, del Consejero de Gobernanza Pública y Autogobierno, por la que se acuerda el inicio del procedimiento de elaboración.

b) Informe de impacto en función del género, suscrito por el Director de Función Pública del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, de 10 de octubre de 2017.

c) Memoria de cargas administrativas, suscrita por el Director de Función Pública, de 10 de octubre de 2017.

d) Memoria a efectos del control económico-normativo del anteproyecto, suscrita por el Director de Función Pública, de 10 de octubre de 2017.

e) Memoria explicativa, suscrita por el Director de Función Pública, de 10 de octubre de 2017.

f) Orden de 10 de octubre de 2017, del Consejero de Gobernanza Pública y Autogobierno, por la que se aprueba con carácter previo el anteproyecto de ley.

g) Resolución de 6 de noviembre de 2017, del Viceconsejero de Función Pública, del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, por la que se somete a consulta pública la elaboración del anteproyecto.

h) Escritos de alegaciones derivados del trámite de consulta pública de: EUSTAT, Departamento de Salud, DACIMA, Autoridad Vasca de la Competencia, UEMA-Udalerri Euskaldunen Mankomunitatea, SATSE-Sindicato de Enfermería de Euskadi, ELA, Emakunde, Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras, LAB, Diputación Foral de Gipuzkoa, Departamento de Empleo y Políticas Sociales, CCOO, Diputación Foral Álava, EUDEL, UGT-Euskadi.

i) Resolución de 12 de enero de 2018, del Viceconsejero de Función Pública, por la que se somete a información pública el anteproyecto (BOPV de 22 de enero de 2018).

j) Informe jurídico de la Dirección de Función Pública, de 12 de enero de 2018.

k) Escritos de alegaciones derivados del trámite de información pública de: Osakidetza, SATSE-Sindicato de Enfermería de Euskadi, Colegio Oficial de Enfermería de Gipuzkoa y la UPV-EHU.

l) Primera memoria sucinta de la tramitación del anteproyecto, suscrita por el Director de Función Pública, de 13 de julio de 2015.

m) Escritos de alegaciones, derivados del trámite de información pública, de: Colegio Oficial de Fisioterapeutas del País Vasco, doña María José Lodeiro Rico, Colegio Oficial de Físicos, don Ihintz Urkiri Lazkano, Colegio Oficial Químicos, ELKARTEAN-

Confederación Coordinadora de personas con discapacidad física de la Comunidad Autónoma del País Vasco y Colegio Oficial de Farmacéuticos de Gipuzkoa.

n) Segunda memoria sucinta de la tramitación del anteproyecto, suscrita por el Director de Función Pública, de 23 de enero de 2018.

o) Escritos de alegaciones derivados del trámite de información pública de: Colegio Oficial de Biólogos de Euskadi y Coordinadora Estatal de Ciencias Ambientales.

p) Texto de la segunda versión del anteproyecto (de 12 de junio de 2018).

q) Informe de la Dirección de Función Pública, de 17 de julio de 2018, por el que se considera que el anteproyecto no debe ser informado por la Comisión de Gobiernos Locales de Euskadi.

r) Informe de la Viceconsejería de Relaciones Institucionales del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, de 17 de julio de 2018, por el que se considera que el anteproyecto no debe ser informado por la Comisión de Gobiernos Locales de Euskadi.

s) Informe del Consejo de Relaciones Laborales (CRL), de 27 de julio de 2018.

t) Informe del Consejo Económico y Social Vasco (CES), de 26 de julio de 2018.

u) Certificado de la Secretaría de la Mesa General de Negociación Colectiva, de 14 de septiembre de 2018.

v) Informe de la Dirección de Presupuestos del Departamento de Hacienda y Economía, de 17 de septiembre de 2018.

w) Informe de control económico-normativo de la Oficina de Control Económico (OCE), de 19 de septiembre de 2018.

x) certificación del Secretario del Consejo Vasco de la Función Pública, de 4 de octubre de 2018.

y) Texto de la tercera versión del anteproyecto (de 4 de octubre de 2018).

z) Tercera memoria sucinta de la tramitación del anteproyecto, suscrita por el Director de Función Pública, de 4 de octubre de 2018.

DESCRIPCIÓN DEL ANTEPROYECTO

3. El anteproyecto de Ley de empleo público vasco consta de una exposición de motivos, doscientos artículos encuadrados en un título preliminar y catorce títulos, muchos de ellos divididos a su vez en capítulos; treinta y tres disposiciones adicionales, veinte disposiciones transitorias, una disposición derogatoria, cinco disposiciones finales y un anexo de tres artículos.

4. La exposición de motivos comienza relatando los antecedentes históricos que ha tenido la regulación de la función pública en el País Vasco, haciendo hincapié en el proceso de modernización que se emprendió en la década de los noventa del siglo pasado, a partir de instrumentos de racionalización específicos en materia de empleo público, dando lugar a desarrollos normativos, que se enclavaron, fundamentalmente, en la propia Administración General de la Comunidad Autónoma y sus organismos autónomos, lo que propició un modelo común que pudiera servir a las peculiaridades de las restantes administraciones públicas o Universidad del País Vasco.

5. Conforme a este modelo asentado, pero que partía de una legislación básica que presentaba limitaciones, el anteproyecto se propone llevar a cabo una serie de modificaciones que posibilita el nuevo contexto normativo, que acoge una concepción más abierta del empleo público, proporcionando mayores márgenes de configuración normativa propia, sobre todo en los aspectos estructurales o que comportan una dimensión más objetiva; sin menoscabo de que algunos instrumentos legales anteriores deban continuar siendo regulados, por el tiempo que requiera la completa implantación de los que les deban sustituir.

6. El incremento de la calidad en la prestación del empleo público es uno de los objetivos de la nueva ley, que se somete al logro de un incremento en el grado de profesionalización y a una responsabilidad por la gestión de los resultados.

7. El anteproyecto pretende continuar respetando la autonomía de cada Administración pública a fin de que, mediante el ejercicio de su potestad normativa y organizativa, sean las mismas las que adapten los instrumentos legales que dispone el anteproyecto a la peculiaridad o problemática particular de cada una.

8. El anteproyecto contempla, asimismo, los medios necesarios para hacer efectiva la cooperación entre las distintas administraciones públicas vascas y la asistencia técnica a las mismas.

9. A continuación se harán explícitas con cierto detalle las razones que justifican la ordenación contenida en sus diferentes títulos, capítulos y disposiciones adicionales, transitorias, finales y anexo.

10. El título preliminar, titulado "Disposiciones Generales", se compone de siete artículos. El artículo 1 define el objeto de la ley, el artículo 2 sienta los principios informadores del empleo público, el artículo 3 delimita el ámbito de aplicación, el artículo 4 se ocupa del personal de la Administración foral y local, el artículo 5, de otro personal con normativa específica, el artículo 6, del personal laboral, el artículo 7 configura un ámbito de aplicación específico.

11. El título I, titulado "Órganos del empleo público vasco y sus competencias", se compone a su vez de tres capítulos. El capítulo I, "órganos comunes del empleo público", incluye el artículo 8 en el que se relacionan los órganos comunes, el artículo 9, del Gobierno Vasco como órgano común, el artículo 10 crea la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, los artículos 11 y 12 establecen la composición y atribuciones de dicha comisión, respectivamente, el artículo 13, se ocupa del Consejo Vasco del Empleo Público, en su nueva denominación y los artículos 14 y 15 establecen la composición y atribuciones de dicho consejo. El capítulo II detalla los "Órganos del empleo público de la Administración General e Institucional de Euskadi y sus competencias", para establecer en el artículo 16 una división entre órganos superiores y órganos competentes en materia de empleo público. Sobre los órganos superiores versa la sección primera, dedicándose el artículo 17 al Gobierno Vasco y el artículo 18, al departamento competente en materia de empleo público. Los otros órganos competentes son objeto de la sección segunda y así el artículo 19 se refiere a los departamentos del Gobierno Vasco, el artículo 20 a la Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el artículo 21 al departamento competente en materia de hacienda, el artículo 22 al Instituto Vasco de Administración Pública y el artículo 23 a la Inspección General de Personal y Servicios. El capítulo III tiene por objeto prever una serie de reglas sobre los "Órganos competentes en materia de empleo público del resto de administraciones públicas vascas", ocupándose el artículo 24 de los órganos competentes de las administraciones forales, locales y Universidad del País Vasco, y el artículo 25 de las del resto de administraciones públicas.

12. El título II lleva por rubrica "Personal al servicio de las administraciones públicas vascas", estructurándose de dos capítulos. El capítulo I, "Personal al servicio de las administraciones públicas vascas. personal funcionario y personal laboral", enumera en el artículo 26 las clases de personal, el artículo 27 define la condición de funcionario de carrera, el artículo 28 se ocupa del funcionario interino y el artículo 29 del personal laboral. El capítulo II está dedicado al "Personal de confianza y asesoramiento especial", estableciendo en el artículo 30 el régimen del personal eventual.

13. El título III aborda "La función directiva y el estatuto del personal directivo profesional en las administraciones públicas vascas" en dos capítulos. El capítulo I, "Dirección pública profesional

y ordenación", define en el artículo 31 en qué consiste la dirección pública profesional, el artículo 32 identifica los puestos del personal directivo público profesional, el artículo 33 las funciones, el artículo 34 señala los requisitos de los puestos de trabajo de naturaleza directiva, el artículo 35 exige la elaboración de monografías de puestos directivos y el artículo 36 su inclusión en instrumentos de ordenación de puestos de trabajo de naturaleza directiva. El capítulo II regula el "Procedimiento de designación y régimen jurídico del personal directivo público profesional". El artículo 37 señala que su cobertura se realizará mediante el sistema de acreditación de competencias profesionales en convocatoria pública, el artículo 38 prescribe que estarán sujetos a responsabilidad por la gestión mediante la evaluación de los resultados, y el artículo 39 establece su régimen jurídico.

14. El título IV regula la "Ordenación y estructura del empleo público" en dos capítulos que trascurren del artículo 40 al artículo 62.

15. El capítulo I, "La ordenación del empleo público en el sector público vasco", comienza en su sección primera con los instrumentos de ordenación del empleo público de las administraciones públicas vascas. El artículo 40 precisa el concepto de puesto de trabajo, el artículo 41 contempla la asignación provisional de funciones, el artículo 42 prevé la posible agrupación de puestos en áreas funcionales, el artículo 43 distingue las diferentes clases de puestos de trabajo, el artículo 44 reserva los puestos en general al personal funcionario público con las excepciones que expresamente contempla, el artículo 45 se ocupa de las relaciones de puestos de trabajo, el artículo 46 del contenido de las relaciones de puestos de trabajo, el artículo 47 de los instrumentos complementarios de ordenación del empleo público. Ya en la sección segunda, dedicada a los instrumentos de planificación del empleo público, el artículo 48 se dedica a la planificación del empleo público, los artículos 49 establece el contenido y características de los planes de ordenación del empleo público, el artículo 50 de las readscripciones de dotaciones de puestos de trabajo, el artículo 51 aborda las plantillas presupuestarias, el artículo 52 contempla la oferta de empleo público, el artículo 53 del registro de personal y gestión integrada de recursos humanos. La sección tercera contempla otros instrumentos para la ordenación y planificación del empleo público, con el artículo 54 dedicado a la evaluación del desempeño y el artículo 55 a los análisis de los puestos de trabajo.

16. El capítulo II versa sobre "La estructura del empleo público". En él su artículo 56 agrupa al personal funcionario en grupos de clasificación y determina las condiciones generales para la creación, modificación o supresión por ley de cuerpos y escalas, el artículo 57 prevé la existencia de cuerpos y otras agrupaciones inferiores de funcionarios en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi y en las administraciones forales, locales y Universidad del País Vasco. Las agrupaciones de

nivel inferior, escalas y subescalas, opciones y especialidades, se regulan en los artículos 58, 59 y 60, respectivamente. El artículo 61 trata de la adscripción de los puestos de trabajo a cuerpos, escala y agrupaciones profesionales sin requisito de titulación El artículo 62 concluye el capítulo señalando que el personal laboral se clasificará de conformidad con lo previsto en la legislación laboral.

17. El título V regula la "Adquisición y pérdida de la condición de empleado público". El capítulo I, "Adquisición y pérdida de la relación de servicio", establece en el artículo 63 los requisitos para la adquisición de la condición de personal funcionario de carrera y de personal laboral fijo, y en el artículo 64 las causas de su pérdida. Entre ellas se incluyen las que se regulan sucesivamente en los artículos 65, 66, 67 y 68, esto es, la renuncia, la pérdida de la nacionalidad, la jubilación y la motivada por una pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público. El artículo 69 regula determinados supuestos de rehabilitación. El capítulo II está dedicado a los "Principios y requisitos de acceso al empleo en el sector público vasco". El artículo 70 lista los principios rectores que informan el acceso al empleo en el sector público vasco, el artículo 71 los requisitos personales para el acceso al empleo público. El artículo 72 posibilita el acceso de personas nacionales de otros estados y el artículo 73 el acceso de funcionarios de organismos internacionales. El artículo 74 ordena en general la selección de personas con discapacidad, y en el artículo 75 se fijan dos sistemas de acceso, uno general y otro específico, para las personas con discapacidad.

18. El título VI, sobre "Selección y formación del personal empleado en el sector público vasco", se estructura en tres capítulos. Su capítulo I se ocupa de los "Procesos y sistemas de selección del personal empleado en el sector público vasco". El artículo 76 señala los criterios generales de los sistemas de selección del personal funcionario de carrera y laboral fijo. El artículo 77 los del personal funcionario interino y laboral temporal, el artículo 78 señala los sistemas de selección del personal funcionario de carrera y laboral fijo, el artículo 79 recoge el contenido de las bases de convocatoria, y el artículo 80 se ocupa de los instrumentos de selección. El capítulo II se titula "Órganos de selección en el empleo público vasco". El artículo 81 establece los principios generales que informan su configuración con una serie de interdicciones en torno a determinados colectivos. El artículo 82 avala la posibilidad de crear órganos permanentes de selección. El capítulo III contempla la "Formación en el empleo público vasco. El Instituto Vasco de Administración Pública". El artículo 83 se ocupa de la formación y el artículo 84 de las funciones del Instituto Vasco de Administración Pública en esta importante materia.

19. El título VII, "Carrera Profesional", tiene tres capítulos. El capítulo I, sobre "Concepto y modalidades de carrera profesional en las administraciones públicas vascas", define en el artículo 85 el concepto y en el artículo 86 relaciona el elenco de modalidades de la carrera profesional. El capítulo II "carrera profesional vertical y horizontal" prevé dos modalidades

de carrera profesional, la vertical y la horizontal, con el desarrollo profesional, cuya regulación se incluye en los artículos 87 y 88 respectivamente. El capítulo III "carrera profesional horizontal. Grados de desarrollo profesional" se dedica al grado de desarrollo profesional de la carrera profesional horizontal como elemento estructural de la misma, definido en el artículo 89 como una secuencia ordenada de grados que podrán ser reconocidos al funcionario de carrera. El artículo 90 se refiere al régimen jurídico de su reconocimiento. El capítulo IV "promoción interna" versa sobre la promoción interna, última modalidad de carrera que, a su vez, se divide a tenor del artículo 91 en sendas submodalidades, la promoción interna vertical, regulada en el artículo 92, y la promoción interna horizontal, regulada en el artículo 93.

20. El título VIII tiene por objeto la "Provisión de puestos de trabajo y movilidad" e incluye seis capítulos que trascurren del artículo 94 al artículo 118.

21. El capítulo I, de "modalidades de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario", se abre con el artículo 94 que establece los distintos procedimientos de provisión. El artículo 95 contempla la pérdida de adscripción definitiva a un puesto de trabajo, y el artículo 96 se dedica a la provisión y movilidad del personal laboral.

22. El capítulo II, "concurso", se centra en este sistema, que el artículo 97 califica de procedimiento de provisión ordinario, y el artículo 98 prescribe la información que, al menos, deben contener las convocatorias y la condición del personal posibilitado u obligado a participar. El artículo 99 habilita la celebración de convocatorias unitarias. El artículo 100 señala los elementos de valoración y el artículo 101 las causas de remoción del puesto obtenido por concurso.

23. En el capítulo III, la "libre designación" se regula en el artículo 102, enumerando un listado de puestos de posible provisión por ese sistema, mientras que del cese se ocupa el artículo 103 siguiente.

24. El capítulo IV, "órganos técnicos de provisión de puestos de trabajo", dispone de un solo artículo, el 104.

25. El capítulo V, "otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo", contempla en el artículo 105 la adscripción provisional, en el artículo 106 la comisión de servicios ordinaria, el artículo 107 la comisión de servicios en otra Administración pública, el artículo 108 la comisión de servicios en programas de cooperación, el artículo 109 la comisión de servicios forzosa, el artículo 110 la comisión de servicios para la puesta en marcha de proyectos y el desempeño de funciones especiales no asignadas específicamente a un puesto, el artículo 111 señala las causas de finalización de las comisiones de servicio, el artículo 112 se ocupa de la reasignación de efectivos, y el artículo 113 de la redistribución de efectivos.

26. El capítulo VI, "movilidad del personal funcionario público", regula los diferentes supuestos de movilidad del funcionario público. En él su artículo 114 contempla la movilidad por razón de violencia de género, o acoso laboral o sexual, el artículo 115, por razón de violencia terrorista, el artículo 116, la movilidad por motivos de salud, el artículo 117, la movilidad por sanción disciplinaria de traslado forzoso y el artículo 118, la movilidad entre administraciones públicas vascas.

27. El título IX se intitula "Sistema retributivo en el empleo público vasco". El artículo 119 establece los principios y requisitos generales del sistema y este se concreta en la estructura que el artículo 120 prevé para el personal funcionario. Los conceptos se desarrollan a continuación, de forma que el artículo 121 se ocupa de las retribuciones básicas, el artículo 122 de las complementarias, el artículo 123 de las pagas extraordinarias, el artículo 124 de las indemnizaciones por razón del servicio. Los artículos 125 a 130 abordan sucesivamente las particularidades retributivas del personal laboral, personal de dirección pública profesional, funcionario en prácticas, del personal que presta servicios en destinos ubicados fuera de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), del funcionario interino y del personal eventual. El artículo 131 regula las retribuciones diferidas, el artículo 132 el complemento personal transitorio, el artículo 133 la deducción de retribuciones, el artículo 134 los pagos indebidos y el artículo 135 el devengo de las retribuciones.

28. El título X se titula "Situaciones administrativas del personal funcionario en las administraciones públicas vascas". Se constituye por el artículo 136, que relaciona las situaciones administrativas del personal funcionario, y los siguientes artículos 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150 y 151, regulan las situaciones de servicio activo, servicios especiales, servicios en otras administraciones públicas, servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público, excedencia voluntaria por interés particular, excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino, excedencia voluntaria por agrupación familiar, excedencia por cuidado de familiares, excedencia por motivos de violencia de género, excedencia por motivos de violencia terrorista, excedencia voluntaria incentivada, excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público, expectativa de destino, excedencia forzosa temporal y excedencia forzosa. El artículo 152 establece el régimen común de las excedencias forzosas. El artículo 153 contempla la regulación de las situaciones de suspensión de funciones en general, dejando en el artículo 154 el tratamiento de la suspensión provisional de funciones y en el artículo 155 la suspensión firme de funciones. Las situaciones del reingreso al servicio activo se prevén de un modo general en el artículo 156, tratando en los artículos 157 y 158, del reingreso proveniente de situaciones que conlleven o no, reserva de puesto, respectivamente. Se cierra el título con los artículos 159 y 160 dedicados a las situaciones del personal funcionario interino y personal laboral.

29. El título XI de la ley tiene por objeto los "Derechos, deberes, código de conducta e incompatibilidades y responsabilidades del personal empleado público vasco". El capítulo I contempla los "Derechos del personal empleado público vasco. Permisos, vacaciones y régimen de jornada laboral", de forma que el artículo 161 relaciona los derechos individuales y el artículo 162 los derechos individuales ejercidos colectivamente. Prosigue la regulación en el artículo 163 con los permisos del personal empleado público vasco, el artículo 164 de los permisos para por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el artículo 165 vacaciones y el artículo 166 la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo.

30. El capítulo II trata del "Código ético y de conducta del personal empleado público vasco". El artículo 167 señala los principios generales que inspiran el código ético y de conducta del personal empleado público vasco.

31. El capítulo III recoge aspectos ligados a la "Responsabilidad y régimen de incompatibilidades". El artículo 168 considera al personal empleado público responsable de la buena gestión de los servicios encomendados. El artículo 169 versa sobre la responsabilidad patrimonial, el artículo 170 sobre la responsabilidad penal y el artículo 171 sobre la responsabilidad disciplinaria. El artículo 172 se remite finalmente al régimen de incompatibilidades establecido en la legislación vigente.

32. El título XII, "Régimen disciplinario", se compone de cuatro capítulos. El capítulo I, "Disposiciones generales y principios del régimen disciplinario", incluye el artículo 173 sobre el ámbito de aplicación. El artículo 174 establece una serie de condicionantes al ejercicio de la potestad disciplinaria y el posible alcance de responsabilidad disciplinaria. El artículo 175 contempla los principios de la potestad disciplinaria. El artículo 176 las causas de extinción de la responsabilidad disciplinaria y los plazos para la prescripción de faltas y sanciones. El artículo 177 señala que las sanciones disciplinarias que se impongan se anotarán en el expediente personal de la persona funcionaria, siendo canceladas de oficio.

33. El capítulo II, "Infracciones disciplinarias", tiene cuatro artículos. El artículo 178 clasifica las infracciones en muy graves, graves y leves. Los artículos 179, 180 y 181 relacionan el elenco de infracciones muy graves, graves y leves, respectivamente. El artículo 182 establece criterios para la calificación de las faltas.

34. El capítulo III versa sobra las "Sanciones disciplinarias". El artículo 183 prevé las posibles sanciones que cabe imponer para corregir las faltas cometidas. Tales sanciones se desglosan según el tipo de infracciones en el artículo 184. El artículo 185 establece criterios para la graduación de sanciones.

35. El capítulo IV regula el "Procedimiento disciplinario". El artículo 186 enuncia las normas generales y el artículo 187 disciplina las medidas provisionales que cabe adoptar.

36. El título XIII, "De la Normalización lingüística", dedica el artículo 188 a los perfiles lingüísticos y a los planes de normalización del uso del euskera, el artículo 189 se ocupa del tratamiento del euskera en los procesos de selección y provisión, el artículo 190 a las funciones del Instituto Vasco de Administración Pública en la formación lingüística y acreditación de los perfiles lingüísticos y el artículo 191 a la convalidación y otros sistemas de acreditación del conocimiento del euskera.

37. El título XIV reza "De la Negociación colectiva en las administraciones públicas vascas". El artículo 192 define los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad para negociar, buena fe negocial, publicidad y transparencia, competencia, jerarquía normativa, principios de aplicación directa, de vigencia y de cumplimiento de los pactos y acuerdos. El artículo 193 establece una serie de criterios orientadores de la actividad administrativa negociadora. El artículo 194 contempla la constitución de órganos técnicos de negociación colectiva por parte de las administraciones públicas vascas. El artículo 195, el procedimiento en concreto para la formación de la voluntad negociadora de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi. El artículo 196 prevé la constitución de las mesas generales de negociación en el ámbito de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como en cada una de las administraciones forales de los territorios históricos, entidades locales y Universidad del País Vasco. El artículo 197 contempla la potestativa creación de una mesa marco de negociación de las administraciones públicas vascas. El artículo 198 reconoce legitimación negocial a la Asociación de Municipios Vascos/EUDEL y, en su caso, al resto de asociaciones de municipios, así como a las entidades locales supramunicipales. El artículo 199 establece una serie de unidades electorales a efectos de la elección de los órganos de representación de los funcionarios. El artículo 200 prescribe que las administraciones públicas vascas y las organizaciones sindicales a que se refiere el presente título podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

38. La disposición adicional primera establece la adscripción a los nuevos grupos y subgrupos de los anteriores grupos de clasificación, así como de los cuerpos y escala vigentes, con la consiguiente adscripción de los funcionarios y, en general, del personal empleado público, señalándose que no tendrá ningún tipo de efecto económico.

39. En la disposición se efectúa así mismo una remisión al anexo que se intitula "Ordenación profesional del personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma y sus organismos autónomos", y que figura compuesto de tres artículos, que se dedican respectivamente a: creación de los cuerpos generales y especiales de la Administración

General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de sus Organismos Autónomos y su respectiva ordenación en grupos y subgrupos de clasificación (artículo 1), integración del personal funcionario en los cuerpos que se crean (artículo 2), creación de nuevas escalas (artículo 3), ausencia de efectos retributivos de los funcionarios por las operaciones de integración en las nuevas estructuras (artículo 3).

40. La disposición adicional segunda ordena proceder a la clasificación de los puestos de trabajo, así como a la aprobación y publicación de las relaciones de puestos de trabajo. Se ordena así mismo realizar las mismas operaciones en relación con los nuevos cuerpos, escala y agrupaciones profesionales sin requisito de titulación que se hubieren podido crear.

41. La disposición adicional tercera contempla la situación en que quedará el personal que por distintas razones no hubiere podido integrarse en los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

42. La disposición adicional cuarta regula procesos específicos de integración en los Grupo B y Subgrupo C-1 de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma, de personal funcionario que hubiera accedido con determinadas titulaciones.

43. La disposición adicional quinta contempla el establecimiento de equivalencias entre cuerpos y escalas de las distintas administraciones públicas vascas a fin de facilitar la movilidad interadministrativa.

44. La disposición adicional sexta previene la integración en los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales sin requisito de titulación de las distintas administraciones públicas vascas del personal funcionario que haya sido o sea objeto de transferencia.

45. La disposición adicional séptima prevé que funcionarios de una escala puedan acceder a escala distintas de un mismo cuerpo, mediante convocatorias de provisión de puestos de trabajo.

46. La disposición adicional octava contempla una promoción interna a cuerpos del Subgrupo C sin cumplir el requisito de titulación.

47. La disposición adicional novena insta a que los órganos y administraciones que se someten a regulación específica, adecuen los sistemas de clasificación del personal a determinados criterios de estructuración del empleo.

48. La disposición adicional décima establece los puestos que podrán tener la consideración de puestos de personal directivo público profesional en el sector público

de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus organismos autónomos, así como los órganos competentes o la indicación de la legislación aplicable para designarlo en las administraciones forales, en los municipios de régimen común y de gran población, en la Universidad del País Vasco y en los demás entes del sector público vasco.

49. La disposición adicional undécima establece una relación de asuntos en los que la falta de resolución administrativa expresa en plazo se entenderá que produce efectos desestimatorios.

50. La disposición adicional duodécima prevé la asistencia técnica a las entidades locales vascas para la puesta en marcha de los instrumentos de gestión previstos en la ley.

51. La disposición adicional decimotercera trata del código ético, régimen de incompatibilidades y deberes aplicables al personal eventual y personal directivo público profesional del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

52. La disposición adicional decimocuarta trata del personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi destinado en Osakidetza.

53. La disposición adicional decimoquinta se dirige a recordar a las administraciones públicas vascas los deberes de igualdad laboral entre mujeres y hombres, a cuyo fin se les emplaza a elaborar planes de igualdad.

54. La disposición adicional decimosexta recoge medidas de acción positiva a favor de las víctimas del terrorismo.

55. La disposición adicional decimoséptima se refiere al régimen de aseguramiento del personal funcionario.

56. La disposición adicional decimoctava especifica que los puestos de trabajo de los servicios auxiliares de la Administración de seguridad podrán ser reservados a personal laboral.

57. La disposición adicional decimonovena prevé la actualización de equivalencias entre titulaciones académicas a los efectos de su aplicación en el acceso al empleo público.

58. La disposición adicional vigésima contempla las condiciones para que el personal estatutario y docente no universitario desempeñe puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

59. La disposición adicional vigesimoprimera se refiere al personal no homologado de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

60. La disposición adicional vigesimosegunda realiza previsiones sobre las condiciones de trabajo del personal laboral procedente de otras administraciones o entes instrumentales en las que se subrogue la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

61. La disposición adicional vigesimotercera emplaza a determinarse por los órganos de las administraciones públicas vascas en las relaciones de puestos de trabajo el número de puestos reservados a cobertura por personal eventual, con su dotación presupuestaria.

62. La disposición adicional vigesimocuarta establece la duración máxima de las comisiones de servicios en el extranjero.

63. La disposición adicional vigesimoquinta crea la Mesa General de negociación en el ámbito del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

64. La disposición adicional vigesimosexta señala que el Gobierno Vasco determinará las unidades electorales del ámbito del personal al servicio de Osakidetza y Universidad del País Vasco.

65. La disposición adicional vigesimoséptima trata de los centros especiales de empleo.

66. La disposición adicional vigesimoctava contempla el régimen de aplicación al personal laboral temporal por tiempo indefinido no fijo declarado por sentencia judicial.

67. La disposición adicional vigesimonovena señala, por remisión, la normativa aplicable al personal funcionario de la Administración local con habilitación de carácter nacional.

68. La disposición adicional trigésima trata de la jubilación parcial y anticipada del personal funcionario de las administraciones públicas vascas.

69. La disposición adicional trigésima primera trata de la posibilidad de reducción del complemento específico a los efectos de autorizar la compatibilidad del ejercicio de actividades privadas.

70. La disposición adicional trigésima segunda autoriza la superación del límite cuantitativo total previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas, a fin de poderse reconocer la compatibilidad para ser profesor asociado, conforme a la regulación prevista en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades.

71. La disposición adicional trigésima tercera reconoce la autonomía de las administraciones forales, locales y de la Universidad del País Vasco para la negociación y regulación de diversos aspectos contemplados en la Ley del empleo público vasco.

72. La disposiciones transitorias primera y segunda establecen qué sucede con los puestos que sean calificados como de personal directivo público profesional en la Administración General de la Comunidad Autónoma y en las administraciones forales, locales y Universidad del País Vasco, respectivamente.

73. La disposición transitoria tercera habilita al Gobierno para que establezca un sistema de equivalencias entre grados personales y grados de desarrollo profesional, y entre los modelos de desarrollo profesional que se puedan implantar entre las distintas administraciones públicas vascas.

74. La disposición transitoria cuarta contempla la implantación de un sistema de acoplamiento entre el grado de carrera consolidado reconocido al personal funcionario y el nivel de desarrollo profesional reconocible al empleado público.

75. La disposición transitoria quinta regula un régimen transitorio de consolidación del grado personal que regirá durante el tiempo que perdure la implantación de la carrera profesional a través de los grados de desarrollo profesional y de las equivalencias que se correspondan.

76. La disposición transitoria sexta se refiere al reconocimiento de las situaciones administrativas declaradas con arreglo a la normativa precedente y sus efectos en cuanto a la antigüedad, la consolidación del grado personal y el desarrollo profesional.

77. La disposición transitoria séptima dispone que, mientras no se proceda a la implantación del sistema de carrera profesional y del sistema retributivo previsto en esta ley, la cuantía del complemento de destino se fijará anualmente en la ley del Presupuesto General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

78. La disposición transitoria octava determina la prohibición de que por las administraciones públicas vascas se vengan a reconocer retribuciones a cuenta o anticipadas del complemento de carrera profesional al personal empleado público.

79. La disposición transitoria novena prescribe las titulaciones exigibles para el acceso hasta la entrada en vigor del nuevo sistema de titulaciones universitarias.

80. La disposición transitoria décima prescribe la continuidad del desempeño del trabajo por el personal laboral fijo en funciones o puestos de trabajo clasificados como de

personal funcionario, así como la posibilidad de que dicho personal pueda participar en los procesos de promoción interna.

81. La disposición transitoria undécima regula la situación en que quedará el personal funcionario de las administraciones públicas vascas que resulte adscrito a una entidad instrumental.

82. La disposición transitoria duodécima prevé una promoción interna horizontal excepcional dentro del Grupo A de clasificación.

83. La disposición transitoria decimotercera regula la situación del personal empleado público que esté ocupando previamente puestos de trabajo que se clasifiquen como propios del personal directivo público profesional.

84. La disposición transitoria decimocuarta establece la garantía de los derechos retributivos del personal cualquiera que sea la situación administrativa en la que se encuentre, dando derecho, en su caso, a la percepción de un complemento personal y transitorio por la disminución que experimentase por la entrada en vigor del régimen retributivo de la ley.

85. La disposición transitoria decimoquinta trata del trienio devengado por el personal funcionario tras su integración en los cuerpos que se crean en la ley, a cuyos efectos se establece la equivalencia entre los grupos originarios y los nuevos subgrupos o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación de la ley.

86. La disposición transitoria decimosexta trata de la normativa aplicable a los procesos selectivos y de provisión iniciados antes de la entrada en vigor de la ley.

87. La disposición transitoria decimoséptima recoge la situación en que se encontrará el personal funcionario hasta que se realice su integración en los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales sin requisito de titulación de la ley.

88. La disposición transitoria decimoctava prevé la posibilidad de convocar un proceso especial de selección de carácter restringido para la funcionarización o laboralización del personal empleado público cuyos puestos hubieran sido clasificados de forma distinta a la propia de su relación de servicio.

89. La disposición transitoria decimonovena contempla un proceso especial de consolidación de empleo en las administraciones públicas vascas.

90. La disposición transitoria vigésima contempla la posibilidad de incorporar al proceso especial de consolidación de empleo previsto en la disposición transitoria

decimonovena, un turno diferenciado en los grupos de clasificación que cuenten con un porcentaje de interinidad que supere el cuarenta por ciento.

91. La disposición derogatoria deroga expresamente la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la función pública vasca (LFPV), así como cualquier otra disposición de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en la presente ley.

92. La disposición final primera incluye una autorización al Gobierno Vasco para que apruebe un decreto sobre cuerpos y escala del personal funcionario de las administraciones públicas vascas.

93. La disposición final segunda emplaza a que por el órgano competente de las administraciones públicas vascas se dicten las resoluciones de integración del personal funcionario en los cuerpos, escala y agrupaciones profesionales sin requisito de titulación que se prevén en la disposición adicional segunda.

94. La disposición final tercera efectúa una modificación del artículo 29 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, sobre Ley de Gobierno.

95. La disposición final autoriza al Gobierno para dictar cuantas disposiciones fueran precisas en desarrollo de la presente ley.

96. La disposición final quinta establece que la presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de País Vasco.

INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN

97. Este dictamen se emite de conformidad con el artículo 3.1.a) de la Ley 9/2004, de 24 de noviembre, de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, que incluye como ámbito de la función consultiva de la Comisión los "anteproyectos de ley", sin que el sometido a consulta se encuentre incluido entre las excepciones de dicho apartado.

EL PROCESO DE ELABORACIÓN

98. Como viene reiterando esta Comisión de forma constante, si el procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general debe ser examinado, como es común a todo procedimiento, atendiendo a su dimensión material, tal criterio se impone en el caso de los anteproyectos de ley, ya que, sobre la base de la sustancial distinción entre la potestad legislativa y la reglamentaria ["el legislador no ejecuta la Constitución, sino que crea derecho en libertad dentro del marco que ésta ofrece, en tanto que en el ejercicio de la potestad reglamentaria se opera `de acuerdo con la Constitución y las Leyes (art. 97 CE)´ (entre otras, STC 209/1987, de 22 de diciembre) salvo los casos en que la CE, el EAPV o, en ocasiones, las

leyes orgánicas, prevean algún trámite específico—supuestos ciertamente excepcionales en nuestro ordenamiento—"], el examen del procedimiento, en estos casos, se aborda, no para indagar la concurrencia de posibles defectos que pudieran afectar a la validez de la disposición, sino como uno de los instrumentos para conocer la racionalidad de la regulación proyectada, esto es, su sustento en un adecuado fundamento objetivo y su utilidad (con el concreto contenido propuesto) para alcanzar los objetivos que persigue su dictado.

99. En efecto, dado que los anteproyectos de ley sólo en los indicados casos excepcionales pueden ver comprometida su validez —siempre, además, que la carencia afecte limitativamente a la formación de la voluntad parlamentaria (STC 108/1986)—, el examen de la forma de elaboración en el seno del ejecutivo permite formarse a la Comisión su juicio sobre el acierto jurídico de la regulación proyectada a través de la valoración de su racionalidad (la utilidad del concreto texto jurídico elaborado para alcanzar los objetivos propuestos), examen para el que el procedimiento encierra datos insustituibles, tales como las premisas fácticas y jurídicas tomadas en consideración, las opciones barajadas, las opiniones de los destinatarios de la norma y las expresadas en los informes (preceptivos y facultativos) emitidos y, en definitiva, las razones que avalan el contenido y estructura del texto final. Conocer la reflexión que ha precedido al texto sirve, así, para formar el juicio de adecuación entre los objetivos que persigue el dictado de la futura norma legal y el contenido propuesto para ésta.

100. El ordenamiento autonómico cuenta con un valioso instrumento para llevar a cabo el análisis del *iter* procedimental de las disposiciones de carácter general: la Ley 8/2003, de 22 de diciembre, del procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general (en adelante, LPEDG), que extiende a la elaboración de los anteproyectos de ley la metodología empleada para elaborar el resto de proyectos de disposiciones generales con la finalidad de facilitar, en primer término, el ejercicio por el Gobierno de su competencia para aprobar los proyectos de ley y, en segundo término, como destaca la parte expositiva de dicha LPEDG, para "facilitar la labor del titular de la potestad legislativa, pues se le presentan para su discusión y decisión unos proyectos mejor fundados y articulados, con una técnica jurídica más depurada y apropiada para alcanzar los objetivos que se propone".

101. Resulta oportuno recordar, además, que el inicio del procedimiento de elaboración del proyecto ahora informado se produjo estando aún plenamente vigentes determinaciones novedosas respecto a trámites afectantes al ejercicio de la iniciativa legislativa de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas (LPAC)—singularmente los artículos 129, principios de buena regulación; 132, planificación normativa; y 133, participación de los ciudadanos

en el procedimiento de elaboración de normas con rango de ley y reglamentos; preceptos que se declaraban formalmente de carácter básico—.

102. En relación con dichos aspectos, mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 12 de diciembre de 2017, de Instrucciones sobre la aplicación del procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general (cuya publicación en el BOPV dispuso la Resolución 132/2017 de 12 de diciembre, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento), se pretendió dar cierta orientación sobre la armonización de los citados trámites de la LPAC con los trámites previstos en la ley vasca, la LPEDG.

103. La declaración de inconstitucionalidad posterior del Tribunal Constitucional en la Sentencia —STC— 55/2018 de 24 de mayo, que ha afectado en su carácter básico a los artículos 129 (salvo el apartado cuarto, párrafos segundo y tercero), 130, 132 y 133 de la LPAC, no desmerece para seguir otorgando valor a las señaladas Instrucciones en la interpretación y aplicación de los trámites de la LPEDG.

104. Consta el dictado de las órdenes del Consejero de Gobernanza Pública y Autogobierno de inicio y aprobación previa. La primera, de acuerdo con su finalidad, identifica las razones de la iniciativa, su objeto y finalidad, contenido, viabilidad jurídica y material, sus repercusiones en el ordenamiento jurídico, bien directa o sectorial, la incidencia presupuestaria y relaciona los trámites e informes cuya cumplimentación se estima pertinente, así como el método de redacción lingüística (artículo 5.1 LPEDG). La segunda consiste en la aprobación por el consejero del texto articulado (artículo 7.1 LPEDG), en el que queda fijada la posición inicial del órgano competente para elevar la iniciativa al Gobierno [artículo 18 a), Ley 7/1981, de 30 de junio, de Gobierno].

105. Obra en el expediente una memoria explicativa en la que se destacan las características del modelo iniciado en la Administración General de la CAPV, reuniendo cierto paradigma exportable al resto de administraciones públicas; modelo al que sigue el anteproyecto, disponiendo en el marco de la vigente ley básica en la materia —constituida en estos momentos por el Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, TRLEBEP)—, de un mayor margen de disposición autonómico; sin perjuicio de la necesidad surgida de adecuarse a los cambios que impone la era globalizadora o el surgimiento de las nuevas tecnologías de la información y el conocimiento, con el fin de que el empleo público también pueda contribuir en el desarrollo económico-social y servicio a la ciudadanía.

106. Se adentra en los objetivos y alternativas que presenta el anteproyecto (dotación de cierta estructura organizativa, respetando sin embargo la autonomía institucional de los entes en los diversos elementos constitutivos del empleo, aunque con una

paulatina aproximación); realiza un repaso del contenido y estructura del texto; hace consideraciones jurídicas, singularmente desde la reserva de ley contenida en el artículo 103.3 de la Constitución (CE); relaciona los trámites que deberá seguir su elaboración; y realiza un análisis de impactos, en cuanto a los títulos competenciales, normativa, ámbito de entes y de personal afectado; la necesidad de desarrollo reglamentario; la participación institucional que requerirá la elaboración del anteproyecto, indicándose las novedades que presenta respecto al anteproyecto elaborado en 2014.

107. Se acompaña el expediente de una memoria de cargas administrativas tanto para los particulares como para las administraciones públicas, destacando cinco previsiones que resultan novedosas en el escenario normativo vigente, doce medidas o instrumentos legales que contribuirán a disminuir estas cargas, y cinco que pueden ser más gravosas.

108. La memoria económica que acompaña al anteproyecto prevé contar con los créditos presupuestarios para atender las obligaciones que contempla el anteproyecto, señalando otras posibles fuentes de ingreso público por las actividades que pueda desplegar el IVAP participando en procesos de personal público instados por administraciones públicas vascas.

109. Sobre su repercusión en la hacienda general, señala la memoria los órganos o funciones atribuidas al departamento competente que contempla el anteproyecto, así como las consecuencias que pueden hacer derivar los elementos novedosos del mismo: dirección profesional, carrera profesional y grado de desarrollo profesional, evaluación del desempeño y análisis de puestos, promoción interna para laboralización o funcionarización de personal por nueva clasificación de la relación de servicio, el sistema retributivo —con la ampliación del cómputo del trienio por el desempeño de trabajo en otros entes del sector público, personal directivo profesional, funcionarios en prácticas, desempeño fuera de la CAPV, eventual, interino—, garantías de desarrollo de ofertas públicas de empleo (OPE), efectos de la creación de nuevos cuerpos y escalas e integración del personal, instrumentos de ordenación y procesos de racionalización, movilidad, nuevas funciones del IVAP, las nuevas situaciones administrativas, los permisos, el personal laboral indefinido no fijo declarado por sentencia, la asistencia técnica a ciertas administraciones públicas vascas, acciones positivas, homologación del personal transferido, condiciones laborales del personal subrogado, equivalencia entre grados consolidado y de desarrollo profesional, complemento personal transitorio, proceso de consolidación, itinerarios, puestos de libre designación, personal vario, normas transitorias.

110. Señala también los elementos que podrían contribuir a lograr una reducción de costes (OPEs conjuntas, ampliación de plazas en convocatorias de ingreso, aspectos de la planificación —fomento de contratos de formación o en prácticas para inserción de jóvenes; incentivación a la excedencia voluntaria o jubilación anticipada, o renuncia; posibilidad de exclusión de plazas de la oferta por causas objetivas sobrevenidas; medidas de teletrabajo o de flexibilización de la localización del puesto—; reconocimiento de posibilidad de denegar la prolongación de la permanencia en el servicio activo; control del personal eventual; coordinación entre administraciones; personal funcionario interino por programas).

111. En cuanto al programa económico, señala no poder cuantificar la aplicación del anteproyecto, ya que se reflejará mediante el desarrollo reglamentario y la ejecución de la gestión del personal; no contempla ayudas o subvenciones; indica los órganos que surgirán; en previsión de recursos realiza un repaso de los medios con que se cuenta en la actualidad, así como de los cauces para disponer de los que se necesiten (readscripciones, empleos temporales con arreglo a los criterios preestablecidos por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de mayo de 2006, estudio del coste y del rendimiento utilidad de los servicios públicos —para lo que se esperará al desarrollo reglamentario tanto de los instrumentos como de los órganos que se prevén, aunque siguiendo siempre las instrucciones que dé la OCE—, así como de los costes que se pueden derivar a otras administraciones públicas (IVAP, entes forales y locales, evaluación del desempeño, órgano permanente de selección, carrera profesional y formación del empleado, personal directivo, registros, asistencia técnica); para particulares; y economía general.

112. Se ha elaborado el informe de evaluación previa del impacto en función del género que establece el artículo 19 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, que se extiende sobre: las previsiones de la evaluación del empleo en general y por sectores y grupos de empleados; las previsiones de mejora desde el punto de vista de la ciudadanía en general; constata una importante presencia de la mujer en el sector público. Señala los medios que puede aportar el anteproyecto: medidas antidiscriminatorias, principios informadores, sistemas de provisión general, de provisión de la dirección profesional, de evaluación del desempeño, de análisis del puesto, de selección, órganos selectivos, criterios de prioridades, permisos, jornada, movilidad, código ético, derecho sancionador protector, planes de igualdad.

113. Se da cuenta que mediante Resolución de 6 de noviembre de 2017, del Viceconsejero de Función Pública, se sometió a consulta pública el propósito de elaboración del anteproyecto a los efectos previstos en el artículo 133 de la LPAC. La primera de las memorias procedimentales señala a estos efectos que se expuso en la plataforma de gobierno abierto —*Irekia*— en fecha 10 de noviembre, permaneciendo en plazo de

participación hasta el 11 de diciembre de 2017, publicándose la exposición de motivos del proyecto de ley que fuera aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 22 de diciembre de 2015 y remitido al Parlamento Vasco.

114. Entre los escritos de alegaciones o propuestas que se derivaron figuran los de las entidades y agentes siguientes: EUSTAT (solicitando salvaguardar sus competencias, compartiéndolas con las funciones previstas para el IVAP), Departamento de Salud (que comparte muchas de las previsiones y reivindica el nombramiento del personal directivo), DACIMA (cuestiona el sistema que el anteproyecto contempla para la realización de las evaluaciones del personal, que podrían entrar en conflicto con el previsto en otro proyecto —modelo *Kudealaguntza*—, sugiriendo que se puedan conciliar. Sugiere mayor margen para el personal directivo a costa del alto cargo. Considera el informe, por otra parte, la necesidad de contemplar un sistema del consolidación del importante número de personal temporal existente en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, con el fin de no perder el valor de conocimiento con que el mismo cuenta. Apertura al aprendizaje en formación, mayor interacción con ciudadanía y preservar la libertad de expresión y transparencia del empleado), Autoridad Vasca de la Competencia (propone garantizar la libre competencia cuando se trate de la contratación de servicios externos), UEMA-Udalerri Euskaldunen Mankomunitatea (que realiza propuestas modificativas para preservar la garantías de atención a la cooficialidad del euskera).

115. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha intervenido en este mismo momento procedimental, emitiendo el informe contemplado en el artículo 21 de la citada Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, en el que, tras dar cuenta de los aspectos informados por el departamento de la iniciativa, realiza propuestas de mayor precisión sobre las medidas que incorpora el anteproyecto en materia de igualdad (igualdad en temarios, convocatorias con informe de género, previsiones en la realización de pruebas por impedimentos de género). Propone asimismo medidas nuevas, como preferencias en las situaciones de comisiones de servicio forzosas, comprobar aspectos de desigualdad en retribuciones, acompañar medidas de incentivo a la corresponsabilidad, mayor concreción en la diversidad de situaciones de desigualdad en que se pueden encontrar los colectivos femeninos, la introducción de cláusulas de garantía sobre los órganos colegiados. Valora el esfuerzo realizado en la utilización adecuada de lenguaje no sexista.

116. El capítulo de los agentes sindicales es el que mayor número de escritos registró tras la fase de consulta pública.

117. Solo cabe apuntar en este documento algunos aspectos generales que específicamente formulaba o cuestionaba cada agente de esta naturaleza.

118. SATSE reparaba en la jerarquía normativa que ocuparía el anteproyecto con respecto a otras normas del ordenamiento referido al empleado, además de la indeterminación e inseguridad jurídica consecuente que presentaba el texto en aspectos importantes (instrumentos de planificación).

119. ELA, que presentó dos escritos en fechas diferentes, hacía hincapié en el rechazo de la inamovilidad, la inadmisión del despido por causas objetivas o de la dirección profesional, la recuperación de categoría profesional para el personal laboral, no aplicabilidad para este de la reasignaciones, ampliar hasta el segundo grado los permisos de acompañamiento, prever la readmisión del temporal tras cumplimiento de sanciones, sentido estimatorio del silencio administrativo, seguir acuerdos negociadores conforme a la mayoría de la parte social, apertura de los órganos nuevos a la representación sindical, causas extraordinarias o urgentes para la ocupación temporal, rechazo de las áreas funcionales o de las reservas de puestos a la función pública, elaboración participada de las relaciones de puestos, contemplar siempre el perfil y fecha de preceptividad, rechazo de las evaluaciones, elevar a 45% el límite de valoración de méritos del concurso, cuestionamiento general de la carrera profesional, no exigir puntuaciones mínimas, presencia sindical en órganos de selección, plazo no prolongado para comisiones, generalización de concursos para comisiones, no revocaciones por evaluación de rendimiento, publicidad de retribuciones, eliminar supeditación y sostenibilidad del proceso negociador, conservación de retribuciones tras la reforma del régimen de retribuciones, no suprimir garantía del complemento específico, sometimiento a negociación de la retribuciones del directivo, no afectar situaciones a planes de optimización, reducir a dos años el requisito para la excedencia, no a la excedencia forzosa temporal, no limitar clases de excedencias al personal interino, mayor protección frente al acoso a empleados docentes, sanitarios y de Lanbide, reforzar con mayores garantías las tipificaciones disciplinarias, no contemplar reiteración ni reincidencia, suprimir la sanción de pérdida de nivel de desarrollo profesional, supresión del principio de cobertura presupuestaria de la negociación, confección de actas con razones expuestas y públicas, libertad de acuerdos en ámbitos distintos, regulación diferente del indefinido no fijo, consolidación de alta eventualidad mediante el listado de aprobados en OPEs de tres años precedentes por orden de puntuación, conservación de relación tras convocatorias de alta interinidad, negociación de convocatorias para acceso al proceso de consolidación específico.

120. El sindicato LAB observa falta de ambición con el anteproyecto, con vocación de temporalidad, tendencia a la privatización, inadecuadas la carrera y la evaluación, así como la dirección profesional, y una pérdida de oportunidad de euskaldunización del personal. En detalles, rechaza la temporalidad para programas, reclama objetividad para la dirección profesional, rechaza la supeditación del funcionariado a conceptos

privatizadores, rechazo a los planes de ordenación y optimización, cifras de interinidad máxima del 20%, no evaluaciones, escasa claridad en la organización de cuerpos, incentivar la jubilación, preceptividad del perfil, incrementar la protección ante la incapacidad, no recurrir a los servicios de empleo, concurso abierto y permanente en lugar de promociones verticales y horizontales, no ceses por amortización de plazas, no a la libre designación ni a reasignaciones o redistribuciones, regular la segunda actividad, mantener las retribuciones por bajas, no a retribuciones por resultados, excedencias para toda clase de personal, excedencias por violencia de género sin límite de plazo, y ampliar los supuestos de acoso sexual, permisos para monoparentales, ampliar a tres meses el plazo de recuperación de los permisos de acompañamiento, suprimir las tipificaciones relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga, planes de euskaldunización de las plazas y no de los empleados, ampliar las formas de acreditación del euskera, suprimir la cobertura presupuestaria de la negociación, no a la mesa marco, obligación de acordar con los sindicatos las adhesiones municipales a acuerdos de asociaciones o entidades supramunicipales, clarificar la legitimación sindical para acordar la solución extrajudicial de conflictos colectivos, reconocer a la OSI como la unidad electoral sindical en Osakidetza, reconocimiento de los indefinidos no fijos, regular el año sabático, recuperar en seis años el poder adquisitivo perdido, rebajar al 20% el porcentaje de consideración de la alta interinidad y a siete años la antigüedad requerida.

121. El sindicato CCOO, señala: una titulación diferente del anteproyecto, cuestiona la aplicabilidad a distintos colectivos, la no aplicación de la normalización lingüística a algunos de ellos, negociación e informe previo del Consejo Vasco de la Función Pública para establecer los criterios de movilidad, no a sustituir las funciones de éste por las de la Comisión de Coordinación, propone modificaciones puntuales a las distintas clases de personal, a los instrumentos de ordenación del empleo, no crear excepciones a la reserva de puestos para funcionarios, no a la planificación del empleo, no necesidad de aludir a los grupos por estar en ley orgánica y otras disposiciones, propuestas respecto a los requisitos de acceso, órganos de selección, propone una formación unificada, también de grados de carrera, no prohibir la promoción vertical impediente en más de un nivel, suprimir la remoción del puesto adquirido tras concurso, tasar los puestos de libre designación, obligación de informar la comisión forzosa, no sostenibilidad condicionante en la negociación, indemnizaciones al interino, no absorción del complemento transitorio, supresión de la situación en puesto de directivo profesional, excedencia voluntaria con derecho de reserva, suprimir la incentivada, ampliar a 18 semanas el permiso parental, no imperatividad de aprobación de planes de normalización, dispensas de edad, supresión de principios de la negociación, supresión de reposición de negociaciones incumplidas, devolución de deuda retributiva, respeto de derechos mínimos del sector de que se trate, acierto de la mesa marco como reivindicación histórica del sindicato, aceptación del CRL como órgano transitorio de

resolución extrajudicial, supresión de previsiones adicionales específicas (de desplazamiento por clasificación de puestos de directivos, de previsiones para auxiliares de seguridad, de previsiones de docentes, estatutarios y no homologados), supresión de transitorias específicas (puestos de dirección, en otras administraciones públicas), modificaciones puntuales a las previsiones de consolidación y solicitud de recoger una previsión ampliatoria para personal de la UPV.

122. La UGT observa la similitud del texto con el enviado al Parlamento Vasco en 2015. Propone acordar aspectos relativos a la carrera, a la supresión de la dirección profesional, al derecho del empleado monolingüe, a la devolución de los derechos perdidos, a la estabilización del personal.

123. En detalle propone dar nueva redacción a aspectos completos o parciales de los siguientes preceptos: artículos 1, 2, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24, 28, 29 y 30. Respecto a la Dirección pública profesional, sugiere su supresión, o limitarlo al sector privado de las administraciones públicas, realizando redacción alternativa a los artículos 31, 34, 37 y 39. En el Título IV, realiza aportaciones a los artículos 40, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 55, 64, 68, 70, 72, 73, 77, 78, 79, 80, 82, 83, 84, y 85. En el Título VII carrera profesional, que considera clave, realiza aportaciones a los artículos 87, 89, 91, 92, 93, 95, 98, 99, 101, 102, 103, 105, 107, 110, 111, 113, 114, 115, 118, 119, sugiere incorporar la permuta voluntaria. En el Título IX, sistema retributivo, realiza propuestas a los artículos 121, 123, 124, 125, 126, 128, 130, 131, 134, 135, 137, 142, 147, 148, 149, 151 y 156. En el Título XI, enmienda los artículos 163, 166, 167, 170, 176; en el Título XII, los artículos 178, 180, 181, 183, 184, 185, 186, 187, 188, y 189. En el Título XIII de la normalización, presenta modificaciones a los artículos 192, (plazas con requisito de bilingüismo o plurilingüismo y sin ese requisito, exención de edad), 193, 196, 198, 199, 200, 201, y 203.

124. Entre las disposiciones adicionales, propone modificar la tercera, cuarta, décima, undécima, decimoquinta, decimoctava, vigesimoséptima, vigesimonovena, trigésimosegunda, trigesimotercera. Entre las transitorias, la quinta, undécima, la 12ª, 19ª, 20ª y 21ª.

125. Volviendo a las entidades o agentes que formularon alegaciones o propuestas en fase de consulta pública, figura el Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras, que ante las limitaciones del anteproyecto en cuanto a la posibilidad de compatibilizar la presencia de un cargo directivo profesional que resulte nombrado alto cargo por el Consejo de Gobierno se plantea la compatibilidad o no de aunar ambas condiciones en un ente público de derecho privado, así como la posibilidad o no de coexistencia de un director general con otros puestos de dirección profesional; y la conveniencia de no recoger las faltas disciplinarias que se regulan en la normativa básica.

126. La Diputación Foral de Gipuzkoa plantea suprimir la previsión de una inspección foral, así como las de la asistencia técnica. Sugiere prever más causas de recurso al y cese del personal interino; considerar como mérito el ejercicio como directivo; referirse a grupo profesional respecto del personal laboral; ejecutar las OPEs en tres años desde la convocatoria; remitir a los órganos competentes de cada Administración pública el tratamiento de las personas discapacitadas; contemplar el recurso a los servicio de empleo para la contratación; eliminar la obligación del concurso de traslados previo a la selección, ni la de ofrecer todas las vacantes o someterse a negociación; añadir la causa de remoción del puesto; no contemplar un procedimiento de reasignación, que corresponderá a cada Administración pública; suprimir la necesidad de formación previa en la reasignación; la solicitud del reingreso debe efectuarse, aunque no efectuarse necesariamente, en dicho plazo; contemplar los servicios especiales para el interino y personal laboral temporal; ampliar a 18 meses el permiso parental; precisar el disfrute de vacaciones con incidencia; asumir los criterios de gradación de las sanciones del TREBEP.

127. El Departamento de Empleo y Políticas Sociales no formuló alegaciones.

128. La Diputación Foral Álava abogaba por contemplar más aspectos en la mesa marco, adecuar la normalización a la realidad sociolingüística de cada zona, dejar libertad de causas de cese del interino a cada Administración pública, la publicidad de las plantillas, margen de opción para el momento de pago de las pagas extraordinarias, prever complementos transitorios para cambios de nivel de complemento de destino, reserva de puesto para servicios en otras administraciones en puestos de libre designación.

129. EUDEL indicaba el orden de jerarquía normativa que debía guardar el anteproyecto respecto de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de instituciones locales de Euskadi (LILE), en lo que atañe a la regulación de la dirección pública profesional. Advertía de cierta incoherencia que existía entre la regulación común que se predica en ciertos elementos con la autonomía que se garantiza a los entes locales. Estima necesario clarificar la articulación del proceso de consolidación del personal con las tasas de reposición admitidas en los presupuestos generales del Estado. Sugiere compatibilizar en general la jornada parcial con las actividades privadas. Otras de más detalle hacen referencia a: dirección pública profesional, la permuta de puestos, la relación entre jubilación y la incapacidad (limitando el tiempo de reserva del puesto), orden de seleccionados propuestos para plazas con perfil, atemperar la negociación de las convocatorias, no prever méritos en la promoción interna, posibilidad de anticipar concursos para plazas de inminente jubilación.

130. Tras la Resolución de 12 de enero de 2018, del Viceconsejero de Función Pública, por la que se sometía a información pública (BOPV de 22 de enero de 2018) el anteproyecto,

en razón de la afección general a la ciudadanía que implica una disposición atinente a las condiciones de acceso al empleo público y al funcionamiento integrado y eficaz de las administraciones públicas vascas, se formularon alegaciones por un elenco de entidades y personas.

131. La tercera memoria, final, sucinta de la tramitación del anteproyecto, suscrita por el Director de Función Pública, de 4 de octubre de 2018, da cuenta a los efectos de la participación prevista en el artículo 9 LPEDG, que el anteproyecto fue, además de publicado en el diario oficial e insertado en la red de tramitación electrónica de *Legesarea*, remitido a los departamentos, órganos forales y a EUDEL, con el fin de que además lo transmitieran a su vez a sus respectivos organismos y entes vinculados o dependientes. También a Osakidetza, Tribunal Vasco de Cuentas Públicas, Autoridad Vasca de Protección de Datos, UPV/EHU, CRL, CES, Autoridad Vasca de la Competencia, y Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi.

132. Se emitió informe jurídico por la Dirección de Función Pública en el que se analizaba la competencia material, formal y el rango normativo del anteproyecto, la normativa marco de referencia, así como dando un sintético repaso de su estructura y contenido principal del anteproyecto en sus líneas generales, al que se le efectuaban ciertas observaciones, y concluía con un parecer favorable.

133. Subsiguiente al trámite de audiencia e información pública, se formularon alegaciones y propuestas por los entes públicos, privados y ciudadanos a título particular que se indican a continuación.

134. Osakidetza formulaba modificaciones y cuestiones —muchas relacionadas con la preferente aplicabilidad de sus peculiaridades normativas y competencias organizativas propias— en relación con los siguientes artículos del anteproyecto: 3, 11, 17, 18, 22, 28, 32, 57, 68, 79, 82, 84, 85, 89, 99, 104, 107, 111, 112, 113, 124, 128, 134, 140, 165, 187, 188, 189, 194, 201 y disposición transitoria tercera.

135. El Colegio Oficial de Enfermería de Gipuzkoa, a la disposición adicional 1ª.

136. La UPV/EHU comienza remitiéndose a las alegaciones que formuló al anteproyecto de 2014 –previsión de una cláusula similar a la prevista en la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema universitario vasco; respeto de la autonomía universitaria y atribuciones competenciales en el desarrollo de las previsiones del anteproyecto; dificultades de gestión de su personal por su distinta relación jurídica con respecto a ciertas omisiones en el articulado del anteproyecto (personal laboral). Realiza alegaciones de detalle a los siguientes artículos: 5, 9, 20, 49, 50, 77, 79, 85, 89, 124.3 y título XIV. Otras hacen referencia a los siguientes artículos: 3, 7, 8, 11, 19, 23, 25, 26, 27, 30, 31, 34, 35, 36, 41, 42, 43, 46, 47, 48, 51, 52, 53, 55, 56, 67, 76,

77, 78, 79, 81, 84, 88, 91, 93, 97, 98, 102, 105, 106, 108, 109, 111, 112, 113, 117, 119, 123, 127, 139, 140, 141, 143, 145, 149, 150, 151, 152, 153, 159, 165, título XII, título XIV, disposiciones adicionales 1ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 12ª, 15ª, 16ª, 25ª, disposiciones transitorias 2ª, 3ª, 10ª, 14ª y disposición final 1ª.

137. El Colegio Oficial de Fisioterapeutas del País Vasco muestra su desacuerdo con la clasificación de los subgrupos A-1 y A-2. Doña María José Lodeiro Rico sugiere eliminar el artículo 92 y la disposición adicional 13ª. El Colegio Oficial de Físicos propone recoger de un modo más amplio la disposición transitoria 9ª en cuanto a la cita de titulaciones admisibles. De este mismo tenor son las alegaciones de don Ihintz Urkiri Lazkano, Colegio Oficial Químicos, Colegio Oficial de Farmacéuticos de Gipuzkoa, Colegio Oficial de Biólogos de Euskadi y Coordinadora Estatal de Ciencias Ambientales.

138. ELKARTEAN-Confederación Coordinadora de personas con discapacidad física de la CAPV, recuerda los derechos que se recogen en convenciones internacionales, valora positivamente ciertas previsiones, solicita que se retome el "plan de reincorporación de personas con discapacidad al mercado laboral ordinario de la CAPV 2006-06", y realiza sugerencias a la exposición de motivos y artículos 2, 72, 75, 76 y 81, así como previsiones específicas sobre permisos, accesibilidad, adaptación de puestos, y convenios con centros educativos, y otras alegaciones respecto a los arts. 18, 23, 49, 50, 54, 72 y163.

139. Figura un informe de la Dirección de Función Pública, de 17 de julio de 2018, por el que se considera que el anteproyecto no debe ser informado por la Comisión de Gobiernos Locales de Euskadi.

140. El informe de la Viceconsejería de Relaciones Institucionales del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, de 17 de julio de 2018, ratifica la no preceptividad de que el anteproyecto deba ser informado por la Comisión de Gobiernos Locales de Euskadi, en base a que se considera que resulta respetuoso con la autonomía local y no afecta a ninguna competencia propia de los municipios.

141. El dictamen del CRL hace referencias a aspectos de la estructura del anteproyecto, a la ordenación del empleo, a la negociación y sistema de representación de los empleados públicos, señalando el posicionamiento de las distintas partes componentes del CRL con respecto al texto informado (organización empresarial, y sindicatos LAB, CCOO y UGT). Las conclusiones acordadas por mayoría (emite voto particular LAB) hacen referencia a la apreciación positiva de que se tasen los aspectos de necesaria negociación, especialmente los planes e instrumentos de planificación de los recursos humanos. La homogeneización se considera conveniente pero resulta endeble por dejar la creación de la mesa marco o de las demás mesas de negociación en manos de cada nivel de competencia. La resolución extrajudicial de los conflictos puede dejarse

en manos del propio CRL por contar con previsiones legales suficientes sin necesidad de recurrir a la creación de otro órgano.

142. El dictamen del CES destaca las similitudes que guarda con el dictaminado en 2015, siendo las novedades, en un porcentaje alto, mejoras de redacción y remisiones a desarrollo reglamentario, con modificaciones muy técnicas y puntuales, manteniéndose la arquitectura de los elementos nucleares.

143. Hace repaso a aspectos referidos a la negociación (obligatoriedad de asuntos no contemplados antes, exclusividad de la legitimación representativa de los sindicatos, no extensible a juntas ni delegados), función directiva, consolidación del personal temporal, normalización (se incorpora una previsión de irretroactividad de exigencias de nuevos periodos de planificación), planes de igualdad (se aboga por reincorporarlos), habilitación al CRL para la resolución extrajudicial (que no sea solo transitorio).

144. Hace por lo demás alegaciones de detalle a los siguientes artículos: 3, 10, 11, 12, 14, 15, 22, 47, 53, 54, 64, 67, 69, 74, 86, 90, 92, 100, 109, 112, 113, 114, 122 y 146.

145. Consta certificación de la secretaria de la celebración, por dos veces, de la Mesa General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, a fin de tratar del anteproyecto.

146. El informe de la Dirección de Presupuestos da cuenta de que las memorias económica y explicativa exponen que los recursos económicos necesarios deberán aportarse mediante las leyes presupuestarias correspondientes, así como las partidas habituales de gestión del personal, y que la incidencia económica y presupuestaria será efectiva fundamentalmente al procederse al desarrollo del anteproyecto; por lo que no puede informarse del impacto en cuanto no se cuantifica el coste ni para el ejercicio actual ni para futuros ejercicios. Finaliza señalando que la gestión del personal se deberá ajustar a las previsiones presupuestarias de cada ejercicio de conformidad con las directrices presupuestarias anuales de elaboración de los mismos.

147. El informe de la OCE señala la previsión del anteproyecto en el calendario legislativo de la XI Legislatura, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 28-2-2018.

148. En cuanto al texto recomienda homogeneizar cierta terminología a fin de evitar equívocos (sector público y sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi —CAE—), recogiendo la posible incidencia organizativa del anteproyecto.

149. En cuanto a la económico-presupuestaria, se remite a la memoria económica elaborada, advirtiendo que tan solo recoge los aspectos que pueden implicar algún

gasto, pero omitiendo su cuantificación. Lo mismo se hace con las deducciones o reducciones de costos posible. Toma la referencia de la memoria también para indicar que se contara con los recursos económicos suficientes y los medios de conseguir los necesarios.

150. El informe considera que, aunque la aprobación de la ley no implique directamente un gasto, hay novedades que comportarán un gasto que deberían haberse estimado (dirección profesional, retribuciones nuevas ligadas a la carrera, costes de evaluación, personal homologado), con la misma derivación para las administraciones ajenas. Continua señalando que el dispositivo organizativo no se ha justificado en su idoneidad, ni estimado la necesidad de recursos que conlleva (deberán ser los disponibles en el departamento). Este tipo de aspectos no suelen implicar en general costes mayores, aunque sí algunos más relevantes (IVAP y la Inspección general).

151. Las anteriores carencias comportan que no pueda efectuar ningún pronunciamiento sobre la racionalidad económico-presupuestaria de la organización propuesta. Señala que idéntico reproche se hacía en el anterior dictamen de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi (Dictamen 138/2015), sin que tampoco la Dirección de Presupuestos haya podido evaluar el impacto presupuestario del anteproyecto, por lo que finaliza insistiendo en la necesidad de aportar una memoria económica complementaria que pueda dar respuesta a los requerimientos legales a fin de permitir que Consejo de Gobierno y Parlamento Vasco puedan evaluar la incidencia de la norma en toda su globalidad de la que forma parte fundamental la implicación económica.

152. Figura una certificación del secretario del Consejo Vasco de la Función Pública de 4 de octubre de 2018 dando cuenta de la emisión de su informe conforme a lo previsto en el artículo 8.a) de la LFPV, señalando que el anteproyecto resultó informado favorablemente por mayoría (11 votos a favor, 6 en contra y 1 abstención).

153. La memoria procedimental final relata la amplia tramitación seguida para la elaboración del anteproyecto, con la consulta a los departamentos, órganos especializados de la Administración de la CAE y restantes administraciones públicas, así como los trámites de consulta pública, audiencia e información pública llevadas a cabo con una diversidad de entidades; señalándose las aportaciones efectuadas por los diversos agentes y el resultado deparado, indicándose que se han analizado todas aunque no se hayan estimado.

154. Pasa la memoria a realizar un resumen de las respuestas dadas. Cabe destacar las siguientes: se clarifica el ámbito subjetivo del anteproyecto; respeto de la potestad organizativa de los entes dotados de autonomía; la organización dispositiva se deja en manos de cada ente, y la que se prevé se cuantificará en el momento de su desarrollo, para lo que se seguirán siempre los criterios que se emanen de la OCE. Las

modificaciones principales introducidas a lo largo del proceso elaborativo hacen referencia a: concreción de los aspectos de obligada negociación, desarrollo de la funciones de la inspección general, nuevas causas de cese de interinos, eliminación de funciones de potestad pública para el personal laboral, supresión de los planes de optimización, datos desagregados de sexo en el registro, órganos técnicos de evaluación, convenios con universidades para cursos meritables en la administración, recogerse en las relaciones los puestos de libre designación, plazos límites de comisiones de servicio competencia de cada Administración, procedimiento propio de cada Administración para reasignaciones y supresión de la reasignación temporal, movilidad por acoso laboral, complemento de destino conforme al presupuesto general de la CAE y de productividad o por gestión de cada Administración, disponibilidad del momento de pago de las pagas extraordinarias, supuestos de percepción de complementos transitorios no absorbibles, devolución de ingresos provisionales cuando se confirma la suspensión de funciones, se agregan permisos por conciliación, se concentra en un solo precepto el código ético y de conducta por relación a la Ley 1/2014, la modificación del perfil por nueva planificación afectará solo de futuro, ajuste de la dirección profesional a las potestades de organización de cada Administración, se incorporan los planes de igualdad, remisión a convocatorias el tratamiento de los colectivos en desigualdad, reducción del complemento específico por ejercicio de actividad privada.

155. Con respecto al dictamen del CRL, que se recoge en extenso, indica que muchos aspectos de los aspectos quedan pendientes de desarrollo, y que otros aspectos que se apuntan son reproducción de las alegaciones que ya efectuaron las organizaciones sindicales en la fase de consulta pública. Sobre la dirección profesional indica que no resulta nueva por cuanto ya se contemplaba en el anteproyecto anterior y que regula muchos aspectos comunes

156. Con respecto al del CES, cuyas alegaciones se recogen también, reproduce las mismas consideraciones sobre las previsiones de la dirección pública profesional; sobre el proceso de consolidación señala que dependerá de diversos procesos de negociación de los instrumentos que los encauzarán y siempre lo será de las plazas de plantilla estructural con que cuente cada Administración pública; el Consejo Vasco de Empleo Público tendrá la misma composición que el actual Consejo Vasco de la Función Pública (CVFP); el aspecto de la dispensa por edad del perfil se relega al desarrollo reglamentario como figura en la actualidad.

157. Recoge la memoria a continuación una descripción general del contenido del anteproyecto tras las modificaciones operadas en el proceso de elaboración, y resume el mismo señalando que, como resultado, se ha potenciado el marco, favoreciendo la colaboración entre administraciones públicas, y sentando las vías para el impulso y

homogeneización de los criterios y denominaciones, a fin de favorecer el reconocimiento y recompensa del trabajo diferenciado del empleado público. Se contemplan mecanismos de apoyo o asistencia, con respeto de la autonomía de las administraciones y sus ritmos de implantación, reconociendo la necesidad de un desarrollo reglamentario de la ley.

158. Continúa afirmando que el anteproyecto recoge una visión global del empleado que presta servicios en el sector público, con sensibilidad de cara a la sociedad y a las personas con especiales circunstancias o dificultades notorias en el acceso, y medidas de apoyo específico, y que la participación aporta una mayor cohesión, entendimiento y seguridad jurídica.

159. A la vista de lo que antecede, y al igual que estimó en su Dictamen 138/2015, la Comisión observa que el anteproyecto tendrá, sin duda, una repercusión beneficiosa sobre el gasto de personal de las administraciones públicas, pues se persigue una mayor eficacia y eficiencia en el funcionamiento de la Administración. Ahora bien, de igual forma, en otros extremos tendrá un inevitable impacto económico en términos de coste, cuando se pongan en práctica algunos de los mecanismos que se prevén.

160. Se debe insistir nuevamente en la importancia del análisis económico y en la necesidad de realizar en la medida de lo posible estimaciones en términos monetarios que permitan evaluar todos los posibles efectos de la regulación que se quiere aprobar.

161. Como señala el informe de la OCE, el anteproyecto incorpora novedades que se debían haber evaluado, singularmente y al menos, en lo que puedan llegar a afectar a la Administración General de la Comunidad Autónoma, dado que las adaptaciones o modulaciones que necesite una realidad muy distinta, como, por ejemplo, la de los diferentes municipios, o incluso la disponibilidad que el anteproyecto debe reconocerles como producto de su autonomía, sí puede justificar dificultades evaluativas.

162. En definitiva, la Comisión reitera que resultaría necesario aportar algún dato que vaya en la línea de subsanar, al menos mínimamente, ciertas carencias de valoración económica que se han apuntado, antes de elevar el anteproyecto para su aprobación por el Consejo de Gobierno.

EXAMEN DE LOS ÁMBITOS COMPETENCIALES

163. Cabe recordar y remitirse en este capítulo a las consideraciones que se hicieron en el más atrás ya mencionado Dictamen 138/2015 —que hacía igual referencia a su vez a anteriores, dictámenes 12/2003, 46/2004, 44/2006 y 105/2012—, en cuanto a los aspectos relativos a la delimitación competencial y títulos atribuidos al Estado y CAPV

en materia de régimen estatutario de los funcionarios públicos, principalmente; sin olvidar la mención al otro título, tan conectado con el anterior, cual es el del régimen jurídico de las administraciones públicas.

164. La doctrina constitucional surgida desde entonces no ha hecho más que reiterar y, por ello, confirmar la que figuraba emitida hasta entonces, si bien quizá algunos pronunciamientos han podido desentrañar aún más la atribución respectiva con ocasión del análisis de aspectos conflictivos más puntuales.

165. La doctrina general se puede extraer, por ejemplo, de la STC 156/2015:

> Encuadrada, pues, la cuestión controvertida en la materia sobre el régimen estatutario de los funcionarios públicos, apreciamos que el sistema de distribución competencial que se deriva de las previsiones de la Constitución y del Estatuto de Autonomía de Andalucía sobre aquella se traduce en que "en materia de función pública al Estado le corresponde, en virtud de lo establecido en el art. 149.1.18ª CE, la competencia exclusiva para establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, expresión que ha de entenderse referida, como ha tenido ocasión de declarar el Tribunal Constitucional, a los funcionarios de todas las Administraciones públicas, debiendo, por consiguiente, entenderse incluidos en dicho título competencial tanto los funcionarios de la Administración del Estado como los de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y los de las Corporaciones Locales (SSTC 57/1982, de 27 de julio [RTC 1982, 57] , FJ 12; 25/1983, de 7 de abril [RTC 1983, 25] , FJ 4; 76/1983, de 5 de agosto [RTC 1983, 235] , FJ 44; 85/1985, de 10 de julio [RTC 1985, 85] , FJ 1; 235/1991, de 12 de diciembre [RTC 1991, 235] , FJ 2; 385/1993, de 23 de diciembre [RTC 1993, 385] , FJ 8)" [STC 37/2002, de 14 de febrero (RTC 2002, 37) , FJ 8].
>
> Por su parte, la Comunidad Autónoma de Andalucía ha asumido, en el art. 47.2.1 EAA (RCL 2007, 548) , como competencia compartida, "el régimen estatutario de su personal funcionario y estatutario, así como de su personal laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 76 de este Estatuto" que establece que "en materia de función pública corresponde a la Comunidad Autónoma el desarrollo legislativo y la ejecución en los términos del art. 149.1.18.ª de la Constitución", afirmándose, a continuación, que "corresponde a la Junta de Andalucía, en materia de función pública y personal al servicio de la Administración, respetando el principio de autonomía local:... b) La competencia compartida sobre el régimen estatutario del personal al servicio de las Administraciones andaluzas".

De una interpretación conjunta de los preceptos recogidos en la Constitución y en los Estatutos de Autonomía, este Tribunal ha interpretado que "al Estado le corresponde el establecimiento de las bases del régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones públicas y a la Comunidad Autónoma… el desarrollo legislativo y la ejecución de las bases de dicho régimen estatutario en lo que se refiere a los funcionarios al servicio de la Comunidad Autónoma y al servicio de las corporaciones locales radicadas en su ámbito territorial" (STC 37/2002, de 14 de febrero [RTC 2002, 37] , FJ 8).

Establecido lo anterior, este Tribunal ha afirmado, igualmente, que "en relación con el contenido de la expresión "régimen estatutario de los funcionarios públicos", empleada por los arts. 103.3 y 149.1.18ª CE, hemos tenido ocasión de declarar, poniendo en conexión ambos preceptos constitucionales, "que sus contornos no pueden definirse en abstracto y a priori", debiendo entenderse comprendida en su ámbito, "en principio, la normación relativa a la adquisición y pérdida de la condición de funcionario, a las condiciones de promoción de la carrera administrativa y a las situaciones que en ésta puedan darse, a los derechos y deberes y responsabilidad de los funcionarios y a su régimen disciplinario, así como a la creación e integración, en su caso, de cuerpos y escalas funcionariales y al modo de provisión de puestos de trabajo al servicio de las Administración públicas"[SSTC 99/1987, de 11 de junio (RTC 1987, 99) , FJ 3 c)].

De modo que, a tenor de la distribución de competencias entre el Estado y la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de función pública, corresponde al Estado establecer las bases del régimen de derechos y deberes de los funcionarios públicos y a la Comunidad Autónoma la competencia de desarrollo legislativo y ejecución, de acuerdo con aquella legislación básica, en relación con la función pública autonómica y local.

Igualmente, hemos señalado que, en la competencia para regular las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos conferida al Estado por al art. 149.1.18ª CE, cabe incluir, por ejemplo, previsiones relativas a las retribuciones de los funcionarios, comunes a todas las Administraciones públicas, pues ello hallaría su fundamento en los principios constitucionales de igualdad y solidaridad (SSTC 96/1990, de 24 de mayo [RTC 1990, 96] , FJ 3; 237/1992, de 15 de diciembre [RTC 1992,

237] , FJ 4; 103/1997, de 22 de mayo [RTC 1997, 103] , FJ 2 y 148/2006, de 11 de mayo [RTC 2006, 148] , FJ 6, entre otras).

Del mismo modo, debemos afirmar, ahora, que también quedan encuadradas en el título competencial del mencionado art. 149.1.18ª CE las previsiones relativas a los permisos y vacaciones de los funcionarios comunes a todas las Administraciones públicas, pues ello hallaría, igualmente, su fundamento en los principios constitucionales de igualdad y solidaridad.

Asimismo, debemos señalar que también quedan encuadradas en el título competencial del mencionado art. 149.1.18ª CE las previsiones relativas a los permisos y vacaciones de los funcionarios comunes a todas las Administraciones públicas, pues ello hallaría, igualmente, su fundamento en los principios constitucionales de igualdad y solidaridad. Así, corresponde al Estado fijar los concretos supuestos en los que cabe reconocer permisos, licencias o vacaciones a los funcionarios públicos (por fallecimiento, por accidente o enfermedad de familiares, por traslados de domicilio, para concurrir a exámenes etc…) estableciendo un régimen común de los diferentes conceptos de ausencia temporal justificada al puesto de trabajo. Por tanto, en esta materia corresponde al Estado, en el ejercicio de su competencia para establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos (art. 149.1.18ª CE), la determinación de los diferentes supuestos por los que pueden ser concedidos permisos o licencias a dicho personal del sector público, cualquiera que sea la Administración a la que pertenezcan. En consecuencia, entra dentro de lo básico y del título competencial invocado la fijación por el Estado de los diferentes permisos, licencias y vacaciones que contiene la nueva redacción de los arts. 48 y 50 EBEP (RCL 2007, 768) .

Ahora bien, el título competencial del art. 149.1.18ª CE no puede amparar una regulación que agote el contenido de los referidos permisos, licencias o vacaciones hasta el punto de no permitir a las Comunidades Autónomas el ejercicio de sus competencias de desarrollo legislativo y de ejecución en esta materia. Las Comunidades Autónomas y, particularmente en lo que atañe a este recurso, la de Andalucía, ha asumido competencias de desarrollo legislativo y ejecución en materia de función pública (arts. 47.2.1 y 76 EAA), por lo que, habrá de disponer también ésta de un ámbito competencial propio que le permita desarrollar y aplicar el régimen

estatutario de los funcionarios públicos al desenvolvimiento de sus actuaciones públicas y al ejercicio de sus competencias.

Ello no supone otra cosa que la aplicación al caso de la doctrina de este Tribunal que afirma que "una norma merece el calificativo de básica cuando garantiza en todo el Estado un común denominador normativo dirigido a asegurar, de manera unitaria y en condiciones de igualdad, los intereses generales; regulación normativa uniforme que, no obstante, debe permitir que cada Comunidad Autónoma introduzca, en persecución de sus propios intereses, las peculiaridades que estime pertinentes dentro del marco competencial que en la materia dibuje el bloque de la constitucionalidad (entre otras muchas, SSTC 1/1982 [RTC 1982, 1] , FJ 1; y STC 103/1997, de 22 de mayo [RTC 1997, 103] , FJ 2)".

Así, como ya hemos dicho, si bien corresponde al Estado ex art. 149.1.18ª CE determinar los concretos y precisos supuestos que permiten a un funcionario público ser beneficiario de la concesión de un permiso, licencia o vacación, en cuanto que con esta iniciativa legislativa no se persigue otro objetivo que lograr una mínima y fundamental homogeneidad en un aspecto sustancial del régimen funcionarial, cual es el atinente a los derechos, la controversia competencial puede suscitarse en aquellos supuestos en que la normativa estatal pueda agotar el régimen jurídico sobre este aspecto sustancial del régimen funcionarial impidiendo toda posibilidad de desarrollo y ejecución por parte de la Comunidad Autónoma correspondiente para los cuerpos de funcionarios públicos dependientes de su Administración o de la Administración Local de su territorio. Tal es la denuncia que formula el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía ahora recurrente.

166. Ahora bien, el título previsto en el artículo 149.1.18ª se ha visto complementado en ocasiones, cara al Estado, con otros como el artículo 149.1.13ª, o incluso recurriendo al artículo 156.1, con base en objetivos de contención del gasto público, en razón al componente esencial que alcanza a tener en el mismo el costo de los recursos humanos:

Debemos comenzar rechazando la presunta vulneración del art. 149.1.18 CE, pues desde la temprana STC 63/1986, hemos venido considerando que las medidas de contención de los gastos de personal no se encuadran en el marco de las competencias en materia de régimen estatutario de los funcionarios públicos (art. 149.1.18 CE), sino que se sitúan en el ámbito competencial relativo a las bases y

coordinación de la planificación general de la actividad económica (art. 149.1.13 CE); y ello, porque no puede considerarse parte integrante del régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones públicas, «una simple medida coyuntural y de eficacia limitada en el tiempo que, aunque produzca un efecto directo sobre la cuantificación de los derechos económicos de los funcionarios, tiene un fundamento y una finalidad extraños a la relación de servicio, en cuanto constituye una medida económica general de carácter presupuestario dirigida a contener la expansión relativa de uno de los componentes esenciales del gasto público» (STC 63/1986, de 21 de mayo (RTC 1986, 63) FJ 11). Así las cosas, su encuadramiento competencial adecuado es el título reservado al Estado por el art. 149.1.13 CE (en particular, STC 96/1990, de 24 de mayo (RTC 1990, 96) FJ 3).

Esta doctrina se reitera en la reciente STC 81/2015, de 30 de abril (RTC 2015, 81) FJ 7, en la que se afirma que «la cuantificación y limitación de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas no se integra, desde un punto de vista material, en el régimen estatutario de los funcionarios públicos … en primer lugar, porque dichas retribuciones, no sólo alcanzan a los funcionarios públicos, sino también a todo el personal al servicio del sector público; y, en segundo término porque su carácter coyuntural y su eficacia limitada en el tiempo impiden integrarlas en la relación de servicio que delimita dicho régimen estatutario. Todo ello nos ha llevado a limitar la competencia estatal básica reconocida en el art. 149.1.18 CE a la definición de los diversos conceptos retributivo de los funcionarios públicos (STC 148/2006 (RTC 2006, 148) FJ 6)».

En consecuencia, nuestra doctrina ha señalado la directa relación existente entre la fijación de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones públicas y la fijación de la política económica general por parte del Estado, de manera que este Tribunal ha entendido que las medidas de limitación de las retribuciones adoptadas por el Estado deben analizarse desde la perspectiva de los arts. 149.1.13 y 156.1 CE (RCL 1978, 2836) (STC 94/2015 (RTC 2015, 94) FJ 3), por lo que debemos rechazar la vulneración de los arts. 149.1.18 CE y 10.4 EAPV (RCL 1979, 3028) que el Gobierno Vasco imputa al precepto recurrido.

Desde la perspectiva de lo dispuesto en el art. 156.1 CE, aunque no cabe duda de que la decisión del legislador estatal de excluir para el año 2012 las aportaciones a planes de pensiones y contratos de seguro por parte de las Administraciones, entidades y

sociedades públicas, incide en la autonomía presupuestaria de las Comunidades Autónomas, su legitimidad constitucional debe ser admitida, a la luz de la doctrina que este Tribunal ha empleado reiteradamente para defender la facultad del Estado de limitar las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones públicas.

En efecto, «hemos señalado la vinculación directa de estos límites con la fijación de la política económica general por parte del Estado ex art. 149.1.13 CE (STC 96/1990, de 24 de mayo (RTC 1990, 96) FJ 3) por cuanto se trata de una medida dirigida a contener la expansión relativa de uno de los componentes esenciales del gasto público (STC 63/1983, de 21 de mayo (RTC 1983, 63) FJ 11), sin que quepa olvidar que dicha autonomía financiera de las Comunidades Autónomas la concibe nuestra Constitución 'con arreglo a los principios de coordinación con la Hacienda estatal y de solidaridad entre todos los españoles' (art. 156.1 CE), precepto éste desarrollado en el art. 2.1 b) de la Ley Orgánica de Financiación de las Comunidades Autónomas (LOFCA) (RCL 1980, 2165) de modo que la incidencia en la autonomía financiera y presupuestaria de las Comunidades Autónomas está directamente relacionada con la responsabilidad del Estado de garantizar el equilibrio económico general (SSTC 171/1996, de 30 de octubre (RTC 1996, 171) FJ 2; y 103/1997, de 22 de mayo (RTC 1997, 103) FJ 1). De ello se deriva la idoneidad de que tales límites se contengan en la Ley de presupuestos generales del Estado en cuanto vehículo de dirección y orientación de la política general que corresponde al Gobierno de la Nación (STC 171/1996, de 30 de octubre (RTC 1996, 171) FJ 2). Lo cual, en fin, no sólo justifica que el Estado pueda establecer topes máximos a los incrementos retributivos de los funcionarios autonómicos, sino que pueda decantarse por la congelación salarial en un ejercicio concreto» (STC 94/2015 (RTC 2015, 94) FJ 3).

167. Entrarían aún en materia del régimen estatutario de los funcionarios, no obstante constituir medidas de carácter o alcance global, aspectos como la adopción de medidas adoptadas con finalidad de utilización racional del funcionariado existente, ubicándose en materia de funcionarios del artículo 148.1.18 (STC 183/2016, en relación con la sostenibilidad del sistema nacional de salud): "«[e]ste Tribunal ya ha tenido ocasión de declarar 'como principio básico la utilización racional del funcionariado existente', así como 'básicas aquellas normas que sean necesarias para garantizar la efectividad de dicho principio' (STC 76/1983, de 5 de agosto (RTC 1983, 76) , FJ 42)» (STC 8/2010, de 27 de abril (RTC 2010, 8) , FJ 4, reiterado en STC 99/2016, de 25 de mayo (RTC 2016, 99) , FJ 7)"; o ha ido integrando en el régimen estatutario funcionarial, por la vía de considerarlo formando parte de la esfera de derechos y deberes de los mismos, elementos incluso no previstos de forma

expresa en la legislación básica correspondiente (v.gr.: la fijación de la duración mínima de la jornada de trabajo, con réplicas posteriores STC 142/2017):

> No cabe duda de que la fijación de la duración mínima de la jornada de trabajo constituye una previsión integrada en la esfera «de los derechos y deberes» de los funcionarios (STC 163/2012, de 20 de septiembre (RTC 2012, 163) , FFJJ 6 y 9), quedando justificada su determinación por el Estado como normativa básica en tanto estamos ante una medida que garantiza una mínima homogeneidad en un aspecto central del régimen estatutario funcionarial como es el tiempo de trabajo o dedicación exigible a todo funcionario, sin que además el legislador haya establecido límite en cuanto a su periodo de aplicación (STC 156/2015, de 9 de julio (RTC 2015, 156) FJ 8).… Asimismo, el hecho de que la previsión examinada no se hubiera contemplado en el estatuto básico del empleado público no constituye obstáculo para que, en virtud de la competencia normativa indicada, el legislador estatal proceda a su posterior incorporación en la disposición ahora cuestionada, debiendo recordar que, según este Tribunal ha señalado, «siendo mudables las bases (STC 1/2003, de 16 de enero (RTC 2003, 1)), también lo es, en correspondencia inevitable, el ámbito disponible por la legislación de desarrollo» (STC 31/2010, de 28 de junio (RTC 2010, 31) , FJ 60), habiendo afirmado que «la determinación de lo que deba reputarse como básico para delimitar el ámbito correspondiente del título competencial del Estado aplicable a una materia no puede hacerse en términos de relación» (STC 156/2015, de 9 de julio, FJ 8).

168. La CAPV ha tenido oportunidad de comprobar la aplicación de los títulos estatales señalados con ocasión de su reivindicación, por virtud de su título previsto en el artículo 10.4 del Estatuto de Autonomía (EAPV), de un margen de acción (artículo 24 y 29 TRLEBEP) para poder distribuir el incremento de la masa salarial (artículo 21 TRLEBEP) más allá de las retribuciones básicas (artículos 23 TRLEBEP), aspirando así a poder continuar realizando aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo. La STC 43/2017 señaló al respecto: "nuestra doctrina ha señalado la directa relación existente entre la fijación de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones públicas y la fijación de la política económica general por parte del Estado, de manera que este Tribunal ha entendido que las medidas de limitación de las retribuciones adoptadas por el Estado deben analizarse desde la perspectiva de los artículos 149.1.13 y 156.1 CE (STC 94/2015 (RTC 2015, 94) , FJ 3), por lo que debemos rechazar la vulneración de los artículos 149.1.18 CE y 10.4 EAPV (RCL 1979, 3028) que el Gobierno Vasco imputa al precepto recurrido" —STC 215/2015 (RTC 2015, 215) , FJ 6—. Por otro lado, la medida tampoco excede de las fronteras en que ha de moverse el núcleo de lo básico, puesto que "no constituye … una medida aislada que

incida sobre un único concepto retributivo, sino que se inserta en el ámbito de una decisión general de política económica, que transciende a cada uno de los conceptos retributivos que integran la masa salarial de los empleados públicos, incluidas, por tanto, las retribuciones diferidas que aquí se analizan. Y es esto precisamente –y así lo ha reconocido nuestra doctrina– lo que justifica, no sólo que el Estado pueda establecer topes máximos a los incrementos retributivos de los funcionarios autonómicos, sino que pueda decantarse por la congelación salarial en un ejercicio concreto (supuesto examinado en la STC 94/2015 (RTC 2015, 94)), o por la reducción e incluso la supresión de un determinado concepto retributivo (como se vino a reconocer en la STC 81/2015, de 30 de abril (RTC 2015, 81)), que es lo que sucede en el presente supuesto. No se produce, en consecuencia, la alegada vulneración del art. 149.1.13 CE" —STC 215/2015 (RTC 2015, 215) , FJ 7—.

169. La atribución a la titularidad estatal básica se extendía además a la denominada tasa de reposición, y la misma sentencia citada respondía a la alegación de inmiscuirse mediante su fijación en el núcleo indisponible intrínseco de la capacidad de auto organización de la CAPV con similar argumentario que el que utilizó ante análogo cuestionamiento en otra sentencia anterior (STC 194/2016): "En efecto, la STC 178/2006, de 6 de junio (RTC 2006, 178) , FJ 3, ya consideró que el Estado, en el ejercicio de su competencia en materia de ordenación general de la economía (art. 149.1.13 CE) y en virtud del principio de coordinación de la autonomía financiera de las Comunidades Autónomas con la hacienda estatal (art. 156.1 CE), podía limitar la oferta de empleo público por parte de las Administraciones públicas y, singularmente, de las autonómicas, pues esa decisión tiene relación directa con los objetivos de política económica, en cuanto que está dirigida a contener la expansión relativa de uno de los componentes esenciales del gasto público como es el caso de los gastos de personal» (FJ 3). Nos encontramos ante un precepto que «señala de forma amplia los sectores de la Administración a los que resulta aplicable la excepción a la aplicación de la tasa de reposición. De esta forma la Comunidad Autónoma, en el marco diseñado por la norma básica, dispone de margen de actuación para decidir, dentro de los sectores definidos, la aplicación de la tasa de reposición prevista en la ley estatal», de tal modo que, con apoyo en lo decidido en la STC 178/2006 (RTC 2006, 178) , FJ 3, cabe concluir que «la norma resulta compatible con las competencias de auto organización que tiene asumidas la Comunidad Autónoma del País Vasco en el art. 10.2 EAPV» (STC 194/2016 (RTC 2016, 194) , FJ 3).".

170. Por lo demás, tampoco la peculiaridad competencial de la Comunidad Foral de Navarra en materia de funcionarios que se apuntaba en el Dictamen 138/2015, le ha servido para zafarse de los apuntados límites competenciales del Estado, en materias de funcionarios de policía, aunque recibiera reconocimiento teórico y hasta predicamento en el voto particular emitido por un magistrado (STC 154/2017, FJ 5):

> Por su parte, en cuanto a las competencias de la Comunidad Foral de Navarra en esta materia, en las SSTC 140/1990, de 20 de septiembre (RTC 1990, 140) , FFJJ 3 y 4, y 111/2014, de 26 de junio (RTC 2014, 111) , FJ 2, nos pronunciamos acerca de la

singularidad que presenta dicha Comunidad Foral, al ser el art. 49.1 b) LORAFNA (RCL 1982, 2173, 2233) manifestación del reconocimiento y actualización de un derecho histórico: "[l]a competencia atribuida por el art. 49.1 b) LORAFNA, incluirá, por tanto, las competencias que sobre el régimen estatutario de los funcionarios ejercía Navarra en el momento de la promulgación de la LORAFNA [art. 39.1, a)], teniendo, sin embargo, como límites, en primer lugar, el que las mismas no afecten a las competencias estatales inherentes a la unidad constitucional (arts. 2.2 y 3.1 LORAFNA) y, en segundo lugar, el respeto de 'los derechos y obligaciones esenciales que la legislación básica del Estado reconozca a los funcionarios públicos' [art. 49.1 b) LORAFNA]". Este régimen singular alcanza tanto a los funcionarios propios de la Administración Foral como a los de la Administración local en Navarra, y sobre él despliegan efecto limitativo "no todas las previsiones de la legislación estatal básica relativas al régimen estatutario de los funcionarios públicos ... sino sólo aquéllas, justamente, que se refieran a 'derechos y obligaciones esenciales'. Derechos y obligaciones esenciales de los funcionarios que, por lo demás, aun cuando su determinación concreta deba quedar remitida al análisis particularizado de las normas que los prevean, nos sitúan, en principio, ante aquellas situaciones jurídicas caracterizadoras del propio modelo de régimen estatutario de los funcionarios, que conforman la sustancia misma de ese régimen y sin las cuales no sería recognoscible ese estatuto".

En este sentido la disposición adicional tercera.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril (RCL 2007, 768) , del Estatuto Básico del Empleado Público (LEEP) establecía su aplicación "a la Comunidad Foral de Navarra en los términos establecidos en el artículo 149.1.18.ª y disposición adicional primera de la Constitución, y en la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto (RCL 1982, 2173, 2233) , de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra" y lo mismo hace ahora el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (RCL 2015, 1695, 1838) (TRLEEP).

171. Por lo que hace al segundo de los títulos que puede llegar a condicionar el ejercicio de competencias afectantes al empleo público, el del régimen jurídico de las administraciones públicas —que en nuestro elenco competencial se puede aglutinar bajo el título que proporciona el 10.2 EAPV, de organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno, aunque no siempre reconocido en la doctrina constitucional al fin del ejercicio de la potestad de auto organización (v.gr. STC183/2017, FJ 4): "En todo caso, de nuestro análisis debe excluirse la posible vulneración del

art. 10.1 del Estatuto de Autonomía, por cuanto de nuestra doctrina (por todas, STC 76/1983, de 5 de agosto (RTC 1983, 76) , FJ 38) deriva que a la expresión «instituciones de autogobierno» no puede asignársele un alcance mayor que el que deriva de la Constitución y del propio Estatuto, sin que se extienda a la organización de la respectiva Administración pública y el régimen estatutario de sus funcionarios [STC 18/2016, de 4 de febrero (RTC 2016, 18) , FJ 6.a) y doctrina allí citada]." sobre todo cuando disponga de una previsión más específica estatutaria—, la doctrina constitucional sobre el alcance de las bases en dicha materia ha continuado manteniendo criterios bien definidos, con esfuerzos por tratar de disociar esferas distintas (STC 55/2018, FJ 1): "La Ley 39/2015 (RCL 2015, 1477) constituye uno de "los pilares sobre los que se asentará el Derecho administrativo español" (preámbulo). Compendia textos anteriores (Leyes 30/1992, de 26 de noviembre (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246) , de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento común, 11/2007, de 22 de junio (RCL 2007, 1222, 1293) , de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, y 2/2011, de 4 de marzo (RCL 2011, 384) , de economía sostenible). Deja fuera algunos contenidos, que han pasado a la Ley 40/2015, de 1 de octubre (RCL 2015, 1478, 2076) , de régimen jurídico del sector público: órganos administrativos, aspectos materiales de la potestad sancionadora y la responsabilidad patrimonial, sede electrónica, identificación y firma electrónica de las Administraciones Públicas, relaciones interadministrativas. El legislador ha considerado oportuno separar la regulación de las "relaciones 'ad extra' y 'ad intra' de las Administraciones Públicas" (preámbulo) sin aplicar el criterio en todos los casos. Hay cuestiones organizativas de carácter prevalentemente interno en la Ley 39/2015, que se ocupa de las llamadas relaciones "ad extra" (p. ej., los registros administrativos electrónicos), y asuntos claramente procedimentales con incidencia externa en la Ley 40/2015, que se refiere a las relaciones "ad intra" (p. ej., la llamada "actuación administrativa automatizada").", siempre con el paralelo reconocimiento de las potestades de auto organización que son inherentes a las CCAA : La competencia relativa a la libre organización de la propia Administración autonómica (art. 150 EAC (RCL 2006, 1450)), que invoca la Abogada de la Generalidad de Cataluña, "ha sido reconocida por este Tribunal en diversas ocasiones como algo inherente a la autonomía (STC 227/1988, FJ 24); y "tiene como contenido la potestad para crear, modificar y suprimir los órganos, unidades administrativas o entidades que configuran las respectivas Administraciones autonómicas o dependen de ellas" [STC 93/2017, FJ 7 a), citando la STC 50/1999, FJ 3]."

172. En este sentido resulta un buen ejemplo de ejercicio autoorganizatorio autonómico la problemática resuelta por la STC 236/2015, en la que se analizan abundantes aspectos relacionados con la reestructuración de los servicios autonómicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con regulación del ejercicio de funciones públicas por parte de sus distintas clases de personal, previsiones de adscripción funcional y orgánica, o medidas afectantes a la movilidad de los funcionarios.

173. Por lo que hace al marco de la legislación básica, que servirá de canon para el contraste de posibles inconstitucionales mediatas, hay que mencionar que tras la emisión de nuestro Dictamen 138/2015, se dictó el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleo público (TRLEBEP); normativa que ya ha llegado a ser interpretada y reconocida también como materialmente básica en algunos pronunciamientos más recientes (v. gr.: STC 238/2015, 154/2017) en base a reproducir preceptos declarados básicos de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del empleado público (LEBEP).

174. En la legislación del régimen local, son varias las SSTC que han analizado recursos de inconstitucionalidad contra la legislación básica del régimen local, compuesta por la Ley 7/1985, de 2 de abril, de bases del régimen local (LBRL) y normativa que la ha modificado, y la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y sostenibilidad de la administración local, siendo de mencionar por lo que afecta a la interpretación de preceptos con incidencia en materia de personal, la STC 54/2017, que anula los apartados 3 y 4 del artículo 104 bis de la LBRL, referido al personal eventual de las entidades locales.

175. En relación, por último, con la posición que mantienen en el ordenamiento jurídico las instituciones forales de los territorios históricos, cabe hacer mención de la STC 118/2016, referida al recurso de inconstitucionalidad planteado contra la Ley Orgánica 1/2010, de 19 de febrero, de modificación de las leyes orgánicas del Tribunal Constitucional y del Poder Judicial, por cuanto refuerzan unas características que despliegan efectos también en materia de auto organización, a respetar por el anteproyecto: "Cuanto antecede pone de manifiesto que los territorios históricos vascos gozan de una singularidad que se materializa en un ámbito competencial diferente y más amplio del conferido a las provincias de régimen común, que dimana del régimen foral constitucional y estatutariamente garantizado, no solo frente a las Instituciones comunes del País Vasco sino también, como hemos señalado, frente «a los poderes centrales del Estado» (STC 76/1988, de 26 de abril, FJ 6). Singularidad para cuya protección se ha creado el nuevo conflicto en defensa de la autonomía foral como forma de resolver «el déficit de protección constitucional de la foralidad vasca que resulta de la falta de reconocimiento a los territorios históricos del País Vasco para defender en vía constitucional su régimen foral frente a eventuales agresiones del legislador estatal». Y con aquel conflicto no se trata de dotar de un mayor grado de protección a la autonomía foral que a la autonomía local, sino de garantizar de manera particularizada instituciones diferentes que responden a circunstancias y fines distintos".

ANÁLISIS DEL ANTEPROYECTO

I CUESTIÓN PREVIA: EL TRATAMIENTO DEL PERSONAL TEMPORAL

176. La existencia de un volumen importante y hasta endémico de empleo temporal en sentido amplio —o funcionario interino y personal laboral temporal, en términos más estrictos, a los que se puede agregar el personal indefinido no fijo— en el sector público es una realidad que se ha ido imponiendo al margen o incluso en contra muchas veces de las previsiones legales; realidad que ha tenido sin embargo más favorable acogida por parte de la jurisprudencia, en especial con la más reciente recepción de la labor desarrollada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en la interpretación y resolución de las cuestiones prejudiciales planteadas por los órganos jurisdiccionales en torno a la aplicación de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, del 29 de junio, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

177. La citada Directiva 1999/70/CE se traspuso mediante Ley 12/2001, pero la tarea jurisprudencial de adecuación del empleo público al principio de no discriminación entre fijos y temporales puede reconocerse en el Estado más atrás en el tiempo, teniendo reflejo en la doctrina constitucional (STC 203/2000, en relación con el derecho de una funcionaria interina a la excedencia por el cuidado de los hijos, remontándose a otra anterior, STC 240/1999), con base en el artículo 14 CE.

178. Más cercana en el tiempo, la STC 71/2016 recapitula bien la tarea jurisprudencial de distintas instancias que confluye en el tratamiento antidiscriminatorio de esta clase de empleo:

> En el presente supuesto nos encontramos ante dos grupos diferenciados –el de los trabajadores fijos y el de los trabajadores indefinidos y temporales– a los que se otorga tratamiento distinto en la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre (LCAN 2012, 304 y LCAN 2013, 92) , de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013, por cuanto solo a los segundos se les reduce en un 20 por 100 su jornada de trabajo. Sucede, pues, que la naturaleza del contrato de trabajo determina la aplicación o no de la reducción.
>
> La STC 104/2004, de 28 de junio (RTC 2004, 104) , FJ 6, resume la jurisprudencia constitucional respecto a la diferencia entre trabajadores temporales y fijos declarando que, «si bien la duración del contrato no es un factor desdeñable a la hora de establecer ciertas diferencias en aquellas situaciones (SSTC 136/1987, de 22

de julio (RTC 1987, 136) , FJ 6; 177/1993, de 31 de mayo (RTC 1993, 177) , FJ 3), las diferencias han de tener su origen en datos objetivos relacionados con la prestación de trabajo o el régimen jurídico del contrato (en particular en lo relativo a sus causas de extinción) que las expliquen razonablemente (STC 177/1993), pero no alcanzan al distinto tratamiento que, en perjuicio de los trabajadores temporales, se dispensa sin apoyo en datos objetivos y con merma de su posición misma como trabajadores de la empresa, como ocurría en el caso de la exclusión del ámbito personal de aplicación del convenio colectivo, incrementando las dificultades de un conjunto de sujetos sin poder negociador propio (STC 136/1987 (RTC 1987, 136) o en las diferencias retributivas ajenas al contenido y condiciones de la prestación de trabajo que realizaban estos trabajadores en relación a los fijos (STC 177/1993 (RTC 1993, 177))».

La citada Sentencia continúa señalando que, «[a]sí, toda diferencia de tratamiento debe estar justificada por razones objetivas, sin que resulte compatible con el art. 14 CE (RCL 1978, 2836) un tratamiento, ya sea general o específico en relación con ámbitos concretos de las condiciones de trabajo, que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida ... Es claro que tanto unos como otros gozan de la fijeza que se deriva de las estipulaciones de su contrato de trabajo respecto de su duración y de las disposiciones legales que regulan sus causas de extinción, y que tanto unos como otros pertenecen durante la vigencia de su contrato a la plantilla de la empresa para la que prestan sus servicios, sin que resulte admisible ninguna diferencia de tratamiento que no esté justificada por razones objetivas. La clarificación de estos principios básicos, frente a cualquier vacilación o duda interpretativa que pudiera existir, ha sido una de las constantes de la actividad del legislador ordinario, nacional y comunitario, en estos últimos años en la ordenación del trabajo temporal. Así, no está de más recordar el contenido de la Directiva 1999/70/CE (LCEur 1999, 1692) , del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la Confederación europea de sindicatos, la Unión de confederaciones de industria y empleadores de Europa y el Centro europeo de la empresa pública sobre el trabajo de duración determinada, que, recogiendo el acuerdo al respecto de los interlocutores sociales europeos que refleja el título de la Directiva, tiene por objeto precisamente el establecimiento de 'un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación' (párrafo segundo del Preámbulo). Para el logro del tal objetivo la Directiva establece, entre otras

cuestiones, que 'por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con contratos de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas' (cláusula 4.1)». Conviene señalar que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, cuando se ha pronunciado sobre la interpretación del principio de no discriminación contenido en la referida cláusula 4.1 de la Directiva 1999/70/CE (LCEur 1999, 1692) ha establecido una doctrina muy similar a la que ha llegado este Tribunal en relación con las diferencias de trato entre trabajadores fijos y temporales. Esta doctrina se ha establecido, entre otras, en Sentencias que han sido dictadas con ocasión de cuestiones prejudiciales planteadas por jueces españoles sobre complementos retributivos que la normativa interna no reconocía a los funcionarios interinos (entre otras, STJUE de 13 de septiembre de 2007 (TJCE 2007, 229) asunto del Cerro Alonso, STJUE de 22 de diciembre de 2010 (TJCE 2010, 414) asunto Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, ATJUE de 9 de febrero de 2012, asunto Lorenzo Martínez) o al personal eventual (STJUE de 9 julio de 2015 (TJCE 2015, 287) asunto Regojo Dans). En esta última Sentencia, apartado 41, se afirma que el «Acuerdo marco, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (Sentencias Del Cerro Alonso, C307/05, EU:C:2007:509, apartado 37; Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (TJCE 2010, 414) C444/09 y C456/09, EU:C:2010:819, apartado 48, y Nierodzik, C38/13 (TJCE 2014, 101) EU:C:2014:152, apartado 23, y autos Montoya Medina, C273/10, EU:C:2011:167, apartado 30, y Lorenzo Martínez, C556/11, EU:C:2012:67, apartado 35).» Según se deduce de esta jurisprudencia, los trabajadores con contrato de duración determinada no pueden, sin que exista justificación objetiva alguna, ser tratados de manera menos favorable que los trabajadores fijos que se encuentran en una situación comparable. Como se afirma en el apartado 45 de la STJUE de 9 julio de 2015, asunto Regojo Dans, «[a] este respecto, procede recordar que el concepto de 'trabajador con contrato de duración indefinida comparable' se define en la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo marco como 'un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que

desempeña'». De ahí que en esta Sentencia se sostenga, apartado 46, que «[p]ara apreciar si determinados trabajadores ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo marco, en virtud de sus cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, debe tenerse en cuenta un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales». Más adelante se precisa (apartado 56) que «la referencia a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir, por sí sola, una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco (Sentencia Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C444/09 y C456/09, EU:C:2010:819, apartado 56, y Autos Montoya Medina, C273/10, EU:C:2011:167, apartado 42, y Lorenzo Martínez, C556/11, EU:C:2012:67, apartado 49).»

Estas consideraciones han determinado que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea haya declarado que «[l]a cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que excluye, sin justificación alguna por razones objetivas, al personal eventual del derecho a percibir los trienios concedidos, en particular, a los funcionarios de carrera, cuando, en relación con la percepción de dicho complemento salarial, ambas categorías de trabajadores se hallan en situaciones comparables» (STJUE de 9 julio de 2015, asunto Regojo Dans, apartado 62). A esta misma conclusión llegó también el Tribunal de Justicia en el ATJUE de 9 de febrero de 2012, asunto Lorenzo Martínez, dictado con ocasión de una cuestión prejudicial en relación con la reclamación por una profesora de enseñanza no universitaria interina sobre el reconocimiento y cobro de los «sexenios» que la normativa interna española solo reconocía a los profesores funcionarios de carrera. Esta doctrina ha sido tenida en cuenta, desde una perspectiva distinta de la que ahora se analiza, en la STC 232/2015, de 5 de noviembre (RTC 2015, 232)

De este modo, el Tribunal de Justicia ha asentado una doctrina en relación con la cláusula 4.1 de la Directiva 1999/70/CE (LCEur 1999, 1692) similar a la que este Tribunal ha establecido en relación con el art. 14 CE cuando ha tenido que pronunciarse sobre la constitucionalidad de las diferencias de trato entre trabajadores temporales y fijos.

(…) "Debe tenerse en cuenta que la categoría de personal laboral indefinido tiene su origen en la solución jurisprudencial aplicada para salir al paso de la existencia de

irregularidades en la contratación temporal de las Administraciones públicas. Dichas irregularidades, como pone de relieve la jurisprudencia del Tribunal Supremo (SSTS 20 de enero de 1998 (RJ 1998, 1000) y 22 de julio de 2013 (RJ 2013, 7657) entre otras muchas), pese a su ilicitud, no podían determinar la adquisición de la fijeza por el trabajador afectado, pues tal efecto pugnaría con los principios legales y constitucionales que garantizan el acceso al empleo público –tanto funcionarial, como laboral– en condiciones que se ajusten a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

(…) En el presente caso la disposición adicional que se enjuicia establece, con carácter general, la reducción de jornada del personal funcionario interino, del personal laboral indefinido y del personal laboral temporal, por lo que es claro que la diferenciación no se establece por razón de la naturaleza del trabajo que se desempeña, sino por el hecho de que este personal no tiene una relación de empleo fija con la Administración. Esta circunstancia, de acuerdo con la doctrina establecida en la STC 104/2004, de 28 de junio (RTC 2004, 104) , FJ 6, no puede considerarse, por sí sola, una justificación razonable que permita considerar acorde con el principio de igualdad la medida establecida, pues, aunque para acceder a una relación de empleo fija con la Administración, bien como funcionario de carrera, bien como personal laboral fijo, se exija superar unos procesos selectivos que acrediten el mérito y capacidad y estos procesos selectivos sean diferentes de los que han de superar aquellos que tienen un vínculo temporal con la Administración, esta diferente forma de acceso no permite en este supuesto entender justificada la diferencia de trato. La menor dificultad que tiene los procesos selectivos que superan quienes se incorporan con carácter temporal a la Administración pública respecto de los que tienen que superar aquellos que se integran como personal fijo no justifica que respecto de estos trabajadores se adopten medidas que no estén justificadas en datos objetivos relacionados con la prestación de trabajo que tienen que desempeñar o que sean consustanciales a la naturaleza temporal de su relación de empleo.

179. La asimilación en derechos del personal temporal se ha fraguado con ocasión de una variada panoplia de diferentes asuntos relativos a carrera funcionarial o del empleo. Así, por la reivindicación de sexenios por parte de un funcionario docente, la STC 232/2015 concede el amparo solicitado, declarando la nulidad de la sentencia que inaplicó la Directiva 1999/70/CE sin motivar la oportunidad o conveniencia de plantear

una nueva cuestión prejudicial en un supuesto idéntico a otro resuelto por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE); la Sentencia de la Sala 3ª del Tribunal Supremo (STS) de 1592/2018, de 7 de noviembre (Rec. 1781/2017), que reconoce el derecho a la consolidación del grado personal a un funcionario interino; la STS de 8 de marzo de 2017 (Rec. 93/2016) de la misma sala, sobre el derecho al percibo del complemento retributivo de la carrera profesional a funcionarios interinos con más de cinco años de antigüedad; o la STS de lo Social, de 30 de junio de 2014 (Rec. 1846/2013), también de equiparación de la carrera profesional.

180. En relación con el régimen de situaciones administrativas que corresponde reconocer al funcionario interino y que incorpora el anteproyecto (artículo 159), la equiparación ha alcanzado a la situación de servicios especiales —Sentencia del TJUE de 20 de diciembre de 2017 (TJCE 2017\257)—.

181. También sentencias de instancias inferiores ("jurisprudencia menor") han llegado a reconocer, entre otros, el derecho a excluir la práctica administrativa de anudar a la sanción de suspensión de funciones recaída sobre un interino, la extinción de la relación de servicio (sentencia de la Sala de contencioso del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 9 de octubre (Rec. 93/2017); o la sentencia de la Sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 18 de julio de 2018 (Rec. 5/2018), que, haciéndose eco de otra sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 2 de abril de 2018, reconoce a los trabajadores indefinidos no fijos el derecho a participar en las convocatorias de promoción profesional.

182. Todo ello nos lleva a considerar que, al margen de los derechos o beneficios que viene a reconocerles taxativamente el anteproyecto al funcionario interino, una gestión acorde con la evolución asimilativa puesta de manifiesto en la jurisprudencia, o la consideración de las circunstancias subjetivas de cada funcionario afectado, pueden producir una ampliación *de facto* del círculo de estos derechos.

183. Un punto de inflexión importante, que han generado amplio debate, han sido las cuestiones prejudiciales planteadas por órganos jurisdiccionales estatales y resueltas en los dos últimos años por el TJUE en torno al sistema indemnizatorio de la contratación temporal, siendo singularmente la Sentencia de 14-9-2016, C-596/14, (de Diego Porras), la que suscitó mayor controversia, al considerar discriminatoria la exclusión de los contratos de interinidad regulados en el Estatuto de los Trabajadores [arts. 49.1.c) y 53.1.b] del derecho de indemnización a su extinción.

184. Dicho pronunciamiento llevó a una corriente jurisprudencial amplia (con alta receptividad en instancias judiciales de la CAPV —v. gr.: sentencias de la Sala de lo contencioso del Tribunal Superior de Justicia nº 608/2016 y 618/2016, ambas de 12 de diciembre; Sentencia de 15-3-2017, del Juzgado de lo social nº 8 de Bilbao—) a

reconocer una indemnización equivalente a la del despido objetivo, cantidades que se reclamaban en procesos con causa de despido o como reclamaciones de cantidad.

185. Un cierto cambio de rumbo han supuesto las sentencias del TJUE de 5-6-2018 C-677/16 (Montero-Mateos) y C-574/16 (Grupo Norte Facility), en las que, aun partiendo de una reproducción de consideraciones idénticas a la del caso de Diego Porras, se admite el distinto contexto de condiciones —entre la fija, por una parte, y la interina y de relevo, por la otra—, como causa objetiva de diferenciación a efectos de prever distinto sistema indemnizatorio. Sin embargo la sentencia deja un flanco abierto a la posibilidad de que la prolongación de un contrato de interinidad inusualmente largo motive su recalificación como un contrato fijo (solución que, a la postre, adoptó el órgano cuestionante –Sentencia del Juzgado de lo social nº 33 de Madrid, de 28-6-2018, Rec. 991/2016).

186. Este evolución de la doctrina del TJUE ha dado pie a dos sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo contencioso, nº 1425 y 1426/2018, ambas de 26-9-2018, en que optan por establecer criterios de reconocimiento para detectar situaciones de abuso, buscar soluciones eficaces específicas equivalentes en el derecho interno y precisar los requisitos para el reconocimiento y acreditación del derecho a indemnización:

> DECIMOCTAVO. Respuestas a las cuestiones interpretativas planteadas en el auto de admisión
>
> Con las consideraciones efectuadas en los fundamentos anteriores estamos en disposición de dar respuesta a las incógnitas que el auto de admisión del recurso planteó en estos términos:
>
> 1ª. Si, constatada una utilización abusiva de los sucesivos nombramientos de quien suscribió, primero, un contrato laboral de duración determinada, y después fue nombrado y vuelto a nombrar funcionario interino, debe, de conformidad con la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Décima) de 14 de septiembre de 2016 , dictada en los asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15 , adoptarse como única solución jurídica aplicable la de conversión de su relación de servicios en una de carácter indefinido no fija, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, o bien, si cabe afirmar que en nuestro ordenamiento jurídico existen otras medidas de aplicación preferente e igualmente eficaces para sancionar los abusos cometidos en dicha relación.

2ª. Con independencia de la respuesta que se ofrezca a la cuestión anterior, si el afectado por la utilización abusiva de esos nombramientos tiene o no derecho a indemnización, por qué concepto y en qué momento.

La respuesta de esta Sección de enjuiciamiento del recurso de casación es la siguiente:

Respecto a la primera cuestión :

Ante aquella constatación, la solución jurídica aplicable no es la conversión del personal que fue nombrado como funcionario interino de un Ayuntamiento, en personal indefinido no fijo, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, sino, más bien, la subsistencia y continuación de tal relación de empleo, con los derechos profesionales y económicos inherentes a ella desde la fecha de efectos de la resolución anulada, hasta que esa Administración cumpla en debida forma lo que ordena la norma de carácter básico establecida en el art. 10.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril , y hoy en el mismo precepto del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público , aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Al dar cumplimiento a esa norma, en un caso como el enjuiciado, en que el nombrado cubrió necesidades que, de hecho, no tenían carácter provisional, sino permanente y estable, debe valorarse, de modo motivado, fundado y referido a las concretas funciones que prestó, si procede o no la ampliación de la relación de puestos de trabajo de la plantilla municipal, observado después las consecuencias jurídicas ligadas a tal decisión, entre ellas, de ser negativa por no apreciar déficit estructural de puestos fijos, la de mantener la coherencia de la misma, acudiendo a aquel tipo de nombramiento cuando se dé alguno de los supuestos previstos en ese art. 10.1, identificando cuál es, justificando su presencia, e impidiendo en todo caso que perdure la situación de precariedad de quienes eventual y temporalmente hayan de prestarlas.

Respuesta a la segunda cuestión :

El/la afectado/a por la utilización abusiva de los nombramientos temporales tiene derecho a indemnización. Pero el reconocimiento del derecho: a) depende de las circunstancias singulares del caso; b) debe ser hecho, si procede, en el mismo

proceso en que se declara la existencia de la situación de abuso; y c) requiere que la parte demandante deduzca tal pretensión; invoque en el momento procesal oportuno qué daños y perjuicios, y por qué concepto o conceptos en concreto, le fueron causados; y acredite por cualquiera de los medios de prueba admitidos en derecho, la realidad de tales daños y/o perjuicios, de suerte que sólo podrá quedar para ejecución de sentencia la fijación o determinación del quantum de la indemnización debida.

Además, el concepto o conceptos dañosos y/o perjudiciales que se invoquen deben estar ligados al menoscabo o daño, de cualquier orden, producido por la situación de abuso, pues ésta es su causa, y no a hipotéticas "equivalencias", al momento del cese e inexistentes en aquel tipo de relación de empleo, con otras relaciones laborales o de empleo público.

187. En ambas sentencias se resuelve reponer al empleado demandante en su relación de servicio: "CUARTO Declarar, como declaramos, que la relación de empleo del Sr. Guillermo con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz subsiste y continuará —con los derechos profesionales y económicos inherentes a ella desde el día 1 de enero de 2013— hasta que dicha Corporación Local cumpla en debida forma lo que ordena la norma de carácter básico establecida en el art. 10.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril (RCL 2007, 768) , y hoy en el mismo precepto del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (RCL 2015, 1695, 1838) , aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre."

188. El caso de Diego Porras ha conocido por último un nuevo episodio con la nueva sentencia del TJUE de 21-11-2018, C-619/17, sobre cuestión prejudicial planteada esta vez por el Tribunal Supremo, en causa tramitada como recurso de casación para unificación de doctrina. La sentencia finaliza respondiendo en la tercera cuestión, lo que sigue:

> 3) De ser positiva la respuesta a la cuestión segunda, ¿es contraria a la cláusula 5 del Acuerdo Marco una disposición legal que reconoce a los trabajadores de duración determinada una indemnización de doce días por año trabajado a la finalización del contrato, pero excluye de la misma a los trabajadores de duración determinada cuando el contrato se celebra por interinidad para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo? En el supuesto de que el tribunal nacional declare que una medida, como la controvertida en el litigio principal, que establece el abono obligatorio de una indemnización a los trabajadores con ciertos contratos de trabajo de duración determinada al vencimiento del término por el que se

celebraron, constituye una medida adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos resultantes de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o una medida legal equivalente, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, esta disposición debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, según la cual el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo de duración determinada que pertenezcan a ciertas categorías da lugar al abono de esta indemnización, mientras que el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo de duración determinada perteneciente al resto de categorías no implica el abono a los trabajadores con dichos contratos de indemnización alguna, a menos que no exista ninguna otra medida eficaz en el ordenamiento jurídico nacional para prevenir y sancionar los abusos respecto de estos últimos trabajadores, extremo que incumbe comprobar al tribunal nacional.

189. Con ello, el tribunal europeo ha venido a ratificar su última doctrina extraíble de los casos de Montero Mateos y de Grupo Norte, conforme a la que no encuentra discriminación entre temporales y fijos porque existe una razón objetiva. Pero como novedad, considera que las autoridades nacionales deben establecer medidas que garanticen la cláusula 5 de Acuerdo Marco de prevención de abusos en la contratación temporal, y no parece, *a priori*, que el abono de una indemnización en los contratos temporales sea una medida de este tipo; aunque le corresponde al tribunal nacional determinarlo.

190. En el caso de los interinos, si el Tribunal Supremo entendiera que el abono de una indemnización fuera una medida suficiente para evitar el abuso de la contratación temporal, los trabajadores interinos, que no tienen derecho a ella, deberían tener otra medida equivalente para prevenir el abuso en su contratación.

191. Queda, por tanto, el caso a la espera de la solución final de la Sala de lo social del Tribunal Supremo, en tanto el asunto no recibiese otra salida, por ejemplo, mediante una modificación legislativa.

192. Asunto ligado a la problemática del personal temporal del sector público ha sido siempre la de su estabilización o consolidación.

193. Al margen de las previsiones contempladas en la legislación estatal de carácter básico sobre procesos específicos de integración de personal público, bien de naturaleza administrativa o bien laboral —disposición adicional 22ª y disposiciones transitorias

sexta y decimoquinta de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas de reforma de la función pública (LMFP); disposición transitoria 8ª de la LBRL; disposiciones transitorias 2ª y 4ª de la LEBEP, hoy del TRLEBEP—, distintas leyes autonómicas han tratado de regular procesos singulares con dicho objeto.

194. En distintos apartados de nuestro Dictamen 138/2015 quedaron recogidas nuestras observaciones sobre las previsiones que contenían diversas regulaciones del anterior anteproyecto, a la luz de la doctrina que se podría desprender de las resoluciones emitidas por el Tribunal Constitucional en un proceso largo de tiempo. Se hacía referencia en el dictamen a estos aspectos en relación con las previsiones de promoción interna, tanto en la parte de la regulación principal como en las disposiciones de la parte final del texto; y se reparaba en especial en el contenido de las disposiciones transitorias vigésima y vigesimoprimera; precedentes, en el anteproyecto actual, de las disposiciones transitorias decimonovena y vigésima.

195. A lo dicho allí nos remitimos nuevamente a fin de que se tengan en consideración los criterios que le merecen a la Comisión dichos aspectos; que, por otra parte, se recogen de nuevo, sin variaciones apreciables, en el texto que se dictamina.

196. La respuesta que ha ido dando el Tribunal Constitucional a los procesos de esta naturaleza que se han conocido tras la emisión del Dictamen 138/2015, no ofrecen datos significativos muy diferentes.

197. La STC 200/2015 anulaba por inconstitucional mediata un proceso de integración de auxiliares de la policía local previsto en la Comunidad Autónoma de Aragón, por dispensarse de la exigencia de titulación requerida con arreglo a la disposición adicional 22ª LMFP.

198. La STC 238/2015 anulaba una integración de funcionarios prevista en la Agencia Tributaria de Cataluña, por entenderse que constituía un proceso de acceso y no de provisión de puestos; resaltándose la persistencia de dos modelos aún vigentes de modulación del principio de igualdad en el acceso a la función pública, los regulados por la disposición transitoria sexta (no derogada, resalta) y la disposición transitoria 2ª del TRLEBEP.

199. La STC 86/2016 anula una regulación que permitiría el nombramiento de funcionarios en el cuerpo de titulación superior de salud de la Comunidad Autónoma de Cataluña, que se pretendía realizar por medio de un turno de reserva especial, sin que los aspirantes reunieran siquiera la condición de interinos, no se valorarían los servicios prestados, ni se trataba de culminar la implantación de una Administración sanitaria.

200. La STC 20/2017 conoció de un proceso de integración de personal de servicios de la salud de la Comunidad Autónoma de Madrid en el régimen estatutario. Para ello se transformaba el personal eventual existente hasta entonces en diversos entes instrumentales de la red sanitaria madrileña en nombramientos masivos de interinidad, lo que la sentencia admite por cuanto entiende que trata de dar *nomen iuris* a una realidad. Cuestiona únicamente la pretensión de reconocer a dicho personal la situación administrativa de servicios en otras administraciones, que está reservada con arreglo a la legislación básica únicamente para el personal que reúna la condición de funcionario.

201. La STC 82/2017 trata también de la regulación dirigida a una integración de personal sanitario interino de la Comunidad Autónoma de Aragón, utilizándose como argumentario esta vez la superación de la tasa de reposición permitida por la ley de presupuestos generales del Estado de ese ejercicio. La masiva transformación de personal eventual en interino, tras la creación orgánica de las plazas, producía ya por sí la superación de la tasa.

202. La STC 154/2017, ya comentada para traer a colación las especiales facultades en materia de función pública de la Comunidad Foral de Navarra, anulaba una integración de personal auxiliar de seguridad en cuerpos de la policía municipal, por regular de forma distinta a la legislación básica el requisito de la titulación necesaria.

203. Como cierre de este aspecto, la Comisión recomienda la incorporación en las memorias del anteproyecto de las causas (adaptación organizativa a un nuevo marco legal básico; periodo considerable de años sin posibilidad legal de reposición de efectivos…) que, en opinión del órgano tramitador, justifican la incorporación de previsiones específicas en el acceso al empleo público.

204. Cumple decir también que como capítulo inicial de otra fase ulterior al ciclo económico de la crisis, las leyes de presupuestos generales del Estado para el ejercicio de 2017 y también de 2018 han contenido disposiciones de carácter no coyuntural, o al menos plurianual, con apelaciones formales a los artículos 149.13ª y 156.1, que contemplan diversas medidas relacionadas con generosas tasas de reposición, a las que es posible adicionar dos tasas más con arreglo a los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública en que se encuentren las distintas administraciones públicas; o en el caso de municipios con obligaciones sobrevenidas de mayores prestaciones de servicios públicos como consecuencia del incremento de la población de derecho según el padrón municipal de habitantes actualizado.

205. Señala la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para el año 2018, en distintos apartados de su artículo 19:

Artículo 19. Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal

Uno. 1. La incorporación de nuevo personal en el sector público delimitado en el artículo anterior (…)

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior la incorporación de personal que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores (…)

En todo caso, la oferta deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo I del presupuesto de gastos.

2. Las Administraciones Públicas que en el ejercicio anterior hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto, tendrán una tasa de reposición del 100 por cien. Adicionalmente, podrán disponer de una tasa del 8 por ciento destinada a aquellos ámbitos o sectores que requieran un refuerzo de efectivos, siempre dentro del marco de la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.(…)

El porcentaje de tasa adicional será del 10 por ciento para las entidades locales que, además de los requisitos anteriores, tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior.

3. Las Administraciones Públicas que no hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y de regla del gasto tendrán una tasa de reposición del 100 por ciento, en los siguientes sectores y ámbitos de actuación:

A) Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo (RCL 2006, 910) , de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.

B) Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario y equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.

C) Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre (RCL 2007, 2094) , de Carrera Militar.

D) Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

E) Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.

F) Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.

G) Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

H) Administración del Estado en relación con las plazas de personal investigador doctor de los Cuerpos y Escalas de los organismos públicos de investigación, definidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio (RCL 2011, 1030) , de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.(...)

Igualmente, con el límite máximo del 100 por ciento de la tasa de reposición, se autoriza a los organismos de investigación de otras Administraciones Públicas para la contratación de personal investigador doctor que haya superado una evaluación equivalente al certificado I3, en la modalidad de investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos organismos, previa acreditación de que la oferta de empleo público de estas plazas no afecta a los límites fijados en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

I) Plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad regulados en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre (RCL 2001, 3178) , de Universidades, y a las plazas de personal de administración y servicios de las Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias, previa acreditación de que la oferta de empleo público de las citadas plazas no afecta al cumplimiento de

los objetivos de estabilidad presupuestaria establecidos para la correspondiente Universidad, ni de los demás límites fijados en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores previsto en el párrafo anterior, cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya finalizado el Programa Ramón y Cajal y haya obtenido el certificado I3. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, estas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3.

Las plazas de profesor contratado doctor que queden vacantes como consecuencia del acceso a un Cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente. (…)

Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.

O) Plazas de personal que realiza la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

P) Plazas de seguridad y emergencias.

Q) Plazas de personal que realiza una prestación directa a los usuarios del servicio de transporte público.

R) Personal de atención a los ciudadanos en los servicios públicos.

S) Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

4. En los sectores no recogidos en el apartado uno.3, la tasa de reposición de las Administraciones que no cumplan los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto será del 75 por ciento.

Adicionalmente, las Administraciones Públicas comprendidas en los números 3 y 4 anteriores podrán ofertar un número de plazas equivalente al 5 por ciento del total de su tasa de reposición, que irán destinadas a aquellos sectores o ámbitos que consideren que requieren un refuerzo adicional de efectivos. (…)

6. Se autoriza una tasa de reposición adicional del 5 por ciento para todos los municipios que, en alguno de los ejercicios del período 2013 a 2017, hayan tenido la obligación legal de prestar un mayor número de servicios públicos en aplicación del artículo 26.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril (RCL 1985, 799, 1372) , reguladora de las bases del régimen local, como consecuencia del incremento de la población de derecho según el padrón municipal de habitantes actualizado a 1 de enero de los citados años.

7. Para calcular la tasa de reposición de efectivos, (…)

9. Además de lo establecido en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio (RCL 2017, 839, 1317 y RCL 2018, 574) , de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos. En las Universidades Públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios. (…)

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.

La tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización, deberá situarse al final del período, en cada ámbito, por debajo del 8 por ciento.

La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existentes en cada uno de los ámbitos afectados. Igualmente, las Administraciones Públicas deberán proporcionar información estadística de los resultados de cualquier proceso de estabilización de empleo temporal a través del Sistema de Información Salarial del Personal de la Administración (ISPA).(…)

Dos. No se podrá proceder a la contratación de personal temporal, así como al nombramiento de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.(…)

Cinco. La validez de la tasa autorizada en el apartado uno, números 2 a 6 de este artículo, estará condicionada a que las plazas resultantes se incluyan en una Oferta de Empleo Público que, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 70 del EBEP (RCL 2015, 1695, 1838) , deberá ser aprobada por los respectivos órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.

La validez de dicha autorización estará igualmente condicionada a que la convocatoria de las plazas se efectúe mediante publicación de la misma en el Diario oficial de la Provincia, Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, en el plazo improrrogable de tres años, a contar desde la fecha de la publicación de la Oferta de Empleo Público en la que se incluyan las citadas plazas, con los requisitos

establecidos en el párrafo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 70 del EBEP.

Seis. 1. La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. A estos efectos se consideran prioritarios, para todas las Administraciones Públicas, los sectores y colectivos enumerados en el artículo 19, apartados uno.3 y uno.5. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios.

Las entidades locales que en el ejercicio anterior hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto y que, a 31 de diciembre de 2017, tengan amortizada su deuda financiera podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector o colectivo.(…)

Siete. Los apartados uno, dos, cinco y seis de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución.

206. Como se puede observar, el precepto introduce aspectos novedosos, entre otros: una definición y forma de cálculo de la tasa de reposición; o el reconocimiento en legislación positiva de la condición del personal empleado indefinido no fijo, creado en la jurisprudencia y que no todos daban por incorporado en la dicción del artículo 8.2 c) del TRLEBEP.

207. Hay que tener en cuenta, además, la remisión que el apartado 6 de este artículo hace al artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de presupuestos generales del Estado para el año 2017, cuyo literal señalaba:

6. Las Administraciones y sectores señalados en las letras A), B), G), O) y P) y Policía Local, regulados en el apartado Uno.2 anterior, el personal docente e investigador comprendido en la letra J) del apartado Uno.2 anterior, así como el personal que preste servicios en materia de gestión tributaria y recaudación y de inspección y sanción de servicios y actividades, el personal del Servicio Público de Empleo Estatal y entidades autonómicas equivalentes que preste servicios en materia de gestión y control de prestaciones de desempleo y actividades dirigidas a la formación para el empleo, y el personal de la Escala de Médicos-Inspectores del Cuerpo de Inspección Sanitaria de la Administración de la Seguridad Social del Instituto Nacional de la Seguridad Social, además de la tasa resultante del apartado Uno.2 y 3, podrán

disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2017 a 2019 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.

La tasa de cobertura temporal en cada ámbito deberá situarse al final del período por debajo del 8 por ciento.

La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos. medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Comunidades Autónomas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existentes en cada uno de los ámbitos afectados.

Además de lo previsto en los párrafos anteriores, las administraciones públicas, podrán disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de

forma temporal. A estas convocatorias les será de aplicación lo previsto en el apartado tercero de la citada disposición transitoria.

208. Como se puede observar, esta apartado de la ley de presupuestos del ejercicio anterior (Ley 3/2017, de 27 de junio) contemplaba ya tasas adicionales específicas para determinada clase de personal y cuerpos, y una tasa adicional para la estabilización del empleo temporal, remitiéndose incluso a los términos de la disposición transitoria cuarta del TRLBEP, relativa a la consolidación del empleo temporal.

209. En esta misma materia se puede hacer mención especial a una tasa de reposición específica —referida a funcionarios de habilitación nacional—, descontextualizada de su concepto, que apela a una alta intensidad de vacantes presupuestadas (cifrada en más del 8 por ciento) y que conmina a ser cubierta en el 30 por ciento de las vacantes (disposición adicional 24ª de la Ley 6/2018).

210. Ya al margen de las tasas bien de reposición bien de consolidación del personal de empleo público, pero siguiendo tratando aspectos referidos al personal que han introducido las leyes estatales de presupuestos de estos dos últimos ejercicios, conviene reparar en una norma introducida con carácter indefinido por la ya citada Ley 3/2017, de 27 de junio, de presupuestos generales del Estado para el año 2017:

> Disposición adicional vigésima sexta. Limitaciones a la incorporación de personal laboral al sector público
>
> Uno. Con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley y vigencia indefinida, las Administraciones Públicas del artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (RCL 2015, 1695y 1838) , aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, no podrán considerar como empleados públicos de su artículo 8 , ni podrán incorporar en dicha condición en una Administración Pública o en una entidad de derecho público:
>
> a) A los trabajadores de los contratistas de concesiones de obras o de servicios públicos o de cualquier otro contrato adjudicado por las Administraciones Públicas previstas en el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre (RCL 2015, 1478y 2076) , de Régimen Jurídico del Sector Público, cuando los contratos se extingan por su cumplimiento, por resolución, incluido el rescate, o si se adopta el secuestro o intervención del servicio conforme a la legislación de contratos del sector público que resultase aplicable a los mismos.

b) Al personal laboral que preste servicios en sociedades mercantiles públicas, fundaciones del sector público, consorcios, en personas jurídicas societarias o fundacionales que vayan a integrarse en una Administración Pública.

Al personal referido en los apartados anteriores le serán de aplicación las previsiones sobre sucesión de empresas contenidas en la normativa laboral.

Dos. En aquellos supuestos en los que, excepcionalmente, en cumplimiento de una sentencia judicial, o previa tramitación de un procedimiento que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, el personal referido en el apartado 1.ª) anterior sea incorporado a sociedades mercantiles públicas, las incorporaciones que se produzcan de acuerdo con lo previsto en este apartado, no se contabilizarán como personal de nuevo ingreso del cómputo de la tasa de reposición de efectivos.

Tres. Lo establecido en esta disposición adicional tiene carácter básico y se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1. 13.ª y 18.ª , así como del artículo 156.1 de la Constitución.

211. La previsión se refiere a determinada clase de personal proveniente de situaciones de carácter muy específico, que convendrá así mismo tener en cuenta.

212. Por otra parte, en materia relacionada con la contratación laboral hay que advertir de la posibilidad abierta de exigir responsabilidades en las administraciones públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización irregular de la contratación laboral. Se previene con la disposición adicional cuadragésimo tercera de la misma Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para el año 2018, sobre la conversión de la contratación laboral temporal en indefinido no fijo, prohibiendo la atribución de dicha condición a su propio personal o al personal de empresas que dispongan de un contrato administrativo con la Administración respectiva; situaciones que podrán dar lugar a imputaciones de responsabilidad de los titulares de los órganos contratantes. Dicha disposición se dicta al amparo del artículo 149.1.18 CE.

213. Por cierto que estas dos previsiones citadas en último lugar, referidas a las limitaciones a la incorporación de personal laboral al sector público —disposición adicional vigésima sexta, apartado primero, letras a) y b), de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de presupuestos generales del Estado para el año 2017)—, y un antecedente de la disposición adicional cuadragésimo tercera de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para el año 2018 (disposición adicional trigésimo

cuarta, apartado dos, inciso "ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva" de la también citada Ley 3/2017, de 27 de junio, de presupuestos generales del Estado para el año 2017), han sido declaradas inconstitucionales y anuladas, por regular aspectos de carácter sustantivo del régimen de funcionarios y contenerse sin justificación en leyes de naturaleza presupuestaria (STC 122/2018).

214. Mediante acuerdo consensuado con los sindicatos se han dictado medidas para la puesta en marcha de las previsiones legales (la última, Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo. BOE de 26 de marzo de 2018, con otro precedente del año anterior).

II OBSERVACIONES AL ARTICULADO

A) Preliminar

215. Estamos ante un anteproyecto que, como han confirmado varios agentes participantes en el procedimiento de elaboración, viene a coincidir en un alto grado con el que fue objeto de nuestro Dictamen 138/2015; razón por la que lo que en aquel se dijera continua teniendo valor para conocer la opinión que a la Comisión le merecen sus previsiones. Nos remitimos pues al mismo, por defecto, para todo lo que de no novedoso pueda tener el presente anteproyecto.

B) Aspectos generales

216. En el capítulo de las consideraciones de carácter general parece necesario comenzar haciendo referencia a aquellas previsiones normativas del anteproyecto que, porque se suprimen o porque se introducen, y siempre por su volumen o trascendencia, manifiestan alguna diferencia, al menos significativa, con relación a las del anteproyecto anterior.

217. Entre los primeros, es decir, entre las previsiones que se han suprimido, se cuenta la reducción de atribuciones de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi (artículo 12), que quedan reducidas a las de carácter más genérico. Ello tiene su reflejo en el articulado, en que su función pasa a ser ejercida por el Consejo Vasco de Empleo Público (artículo 56), o directamente es suprimida (artículos 122 y disposición adicional 16). Se conservan sin embargo facultades en favor de la citada Comisión (disposición transitoria 3 y 4), quizá de forma no del todo coherente con las supresiones de detalle del artículo 12.

218. En este campo de las supresiones, se echa en falta la conservación de alguno de los criterios que se contemplaban en el artículo 7 para tratar de identificar en concreto las entidades del sector público vasco a que se puede estar refiriendo el precepto.

219. Si bien en nuestro Dictamen 138/2015 se realizaba alguna crítica a su posible redacción tautológica (pár. 219), se manifestaba finalmente la conveniencia de contemplarlas en el anteproyecto (párs. 220 y 221):

> Similar reducido alcance aplicativo se predica en el artículo 7 del anteproyecto para con un arco de entidades —con cierta y probablemente inevitable redacción enrevesada (si son entidades del sector público autonómico, foral o local, se encontrarán incluidas en el ámbito de aplicación del artículo 3)—, a fin de extender parcialmente el régimen de la ley a una realidad compuesta por entidades en que no se da una relación de instrumentalidad exclusiva con una de las administraciones públicas vascas, sino que es el producto de una cooperación entre diferentes administraciones, que participan en estas entidades para la consecución de fines de interés común, aportando bienes, capital o financiación; Como decíamos en el Dictamen 146/2011, relativo al anteproyecto de Ley de entidades participadas o financiadas mayoritariamente por el sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi:
>
> "En este caso, las diferentes administraciones mantienen también conjuntamente un control en el nombramiento de los órganos de gobierno y administración de la entidad pero, de un modo algo paradójico, no encuentran acomodo en el sector público ni están sometidas al control financiero y presupuestario de ninguna de ellas, mientras que los fondos que manejan puedan mantener su naturaleza pública".
>
> El anteproyecto, en definitiva, reconoce su singular naturaleza y extiende la aplicabilidad de determinados contenidos de la misma a tales entidades, lo que se considera oportuno.

220. Convendría, por ello, reincorporar a su contenido al menos la acepción "en las que las Administraciones públicas vascas en su conjunto, directa o indirectamente, aporten más del cincuenta por ciento de su capital".

221. En el artículo 15, letras a) y b), se contempla la intervención informante del Consejo Vasco del Empleo Público respecto de anteproyectos de normas forales y de disposiciones generales de las administraciones forales y locales, sobre las que ya expusimos nuestras objeciones (Dictamen 138/2015, pár. 360-365) por el riesgo de

excesivo condicionamiento que podría entrañar esa interferencia —atribuida entonces a la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi— en las potestades normativas de esas administraciones públicas; objeciones que tenemos que reiterar nuevamente, esta vez en relación con el Consejo Vasco del Empleo Público.

222. Por lo que a las ampliaciones normativas hace, se incrementan fuertemente las atribuciones de la Inspección General de Personal y Servicios (artículo 23), pormenorizándose las actuaciones dirigidas a garantizar y corregir el cumplimiento de los deberes éticos, de servicio y trasparencia a la ciudadanía, y de cumplimiento de las tareas, que corresponden a los funcionarios.

223. Se suprimen, por su parte, los planes de optimización de plantillas (anterior artículo 50), así como, con ello, gran parte de las previsiones de reasignación de efectivos, temporales o no (anteriores artículos 113 y 114), que recibieron observaciones en nuestro dictamen por carecer de la claridad necesaria en el desarrollo de sus distintas fases y no conectarse suficientemente en sus criterios con los puestos de trabajo objeto de la reasignación de efectivos.

224. Pero, por contraposición, se defiere ahora al desarrollo reglamentario de cada Administración pública todo el procedimiento de reasignación de su personal, fijando únicamente que deberá tener en cuenta su experiencia y cualificación; previéndose, de modo igualmente solo genérico, la posibilidad de recurrir a proyectos de reorientación profesional para el desempeño en otras áreas funcionales u otros sectores, e incluso la reasignación temporal.

225. También dichos planes de optimización y sus instrumentos de encauzamiento han sido objeto de crítica por diversos agentes partícipes en la tramitación.

226. En el artículo 67, referido a la jubilación del personal funcionario de las administraciones públicas vascas, se han suprimido las previsiones anteriores sobre los motivos a los que podía acudir la Administración para proceder a denegar una solicitud de prolongación de la permanencia en el servicio activo.

227. En su lugar se efectúa ahora en el anteproyecto una remisión a los planes de ordenación de empleo y normas presupuestarias a fin de establecer, en positivo, los supuestos que pueden justificar las admisiones de la prolongación; supuestos que se remiten, por otra parte, a los que establezca cada Administración, sin predeterminar, como se hacía antes, unos criterios exclusivos en su aplicación.

228. Se respeta de esta forma más la potestad organizativa de cada Administración pública.

229. Se incorpora en el artículo 164, sobre permisos para conciliar la vida personal, familiar y laboral, el denominado permiso parental, con una ampliación en su duración y condiciones de disfrute —intransferible y sucesivo entre personas progenitoras—, que se presenta de forma alternativa y opcional a los que se reconozcan en la normativa básica o laboral.

230. Las diferencias e incompatibilidades que pudiera guardar con la normativa básica estatal pudieran tener visos de viabilidad legal a tenor de la dicción del artículo 49 del TRLBEP, que inicia su listado de "Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos", con la siguiente dicción: "En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas".

231. El dictado de la Resolución de 22 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública (BOE de 5 de diciembre), por la que se publican los acuerdos para la ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas y para la aplicación de la bolsa de horas prevista en la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para el año 2018, supone sin duda un respaldo pues confluye en aspectos comunes a los del anteproyecto.

232. En el artículo 167 se regulan los principios generales que inspiran el código ético y de conducta del personal empleado público vasco.

233. Frente a la formulación detallada que presentaban con anterioridad los principios (artículo 170 anterior) —que disponían complementariamente de dos relaciones pormenorizadas más, referidas al código de conducta por una parte (artículo 171 anterior) y a los deberes por el otro (artículo 172 anterior)—, el presente artículo 167 reduce de forma drástica el contenido, optando por remitirse a los principios generales que rigen el código de conducta de los cargos públicos del sector público vasco conforme a lo dispuesto en la Ley 1/2014, reguladora del Código de conducta y de los conflictos de intereses de los cargos públicos, y más en concreto a los que se recogen en sus artículos 6, 7 y 8.

234. Se atribuye en todo caso a cada Administración pública la tarea de aprobar un código ético y de conducta de su personal que se inspire en dichos principios. Y por lo que hace a la Administración de la CAE, establece idéntico deber de aprobación de su código, que deberá incluir un sistema de seguimiento y evaluación dirigido a garantizar su observancia.

235. Convendría aportar, sin embargo, las razones que avalan este cambio de perspectiva.

236. En la disposición adicional décima, que hace referencia a los puestos que podrán tener la consideración de puesto público de personal directivo profesional en las administraciones públicas vascas, se suprime la anterior alusión al puesto de director de servicios de los departamentos del Gobierno Vasco.

237. El motivo guarda relación con la disposición final tercera, que efectúa una modificación del artículo 29 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, sobre Ley de Gobierno, contemplándose en adelante en dicho cuerpo normativo la posibilidad de que el puesto de director de servicios se clasifique como de personal directivo profesional, con arreglo a lo que determine el decreto de estructura orgánica y funcional del departamento.

238. Así mismo, esta disposición adicional décima suprime menciones más pormenorizadas que contemplaba en su versión de 2014 con respecto a la determinación de los puestos de naturaleza directiva que podían establecer los municipios —con dudosas determinaciones competenciales intraorgánicas y complejidad de preferencias en la aplicabilidad de normas legales en función de las características que albergara el municipio (municipio de gran población o de régimen común)—.

239. En la presente versión, se remite a estos efectos, en primer lugar, a la LILE y aplica solo supletoriamente la regulación del anteproyecto; lo que evita hacer disposición de fuentes legales ajenas a la CAPV y se adecúa mejor a la potestad organizativa propia de los entes municipales.

240. En este capítulo más general, procede hacer mención también a la supresión del contenido de los artículos 3, 4, 5 y 6 que se preveían en el anexo del texto anterior; previsiones estas últimas que trataban de aprovechar el rango legal necesario para proceder, en los dos primeros, a la creación de nuevas escalas de la Administración General de la CAE y de sus organismos autónomos, e integrar las escalas que preexisten; así como para prever, en los dos siguientes preceptos, habilitaciones reglamentarias al fin de adecuar las relaciones de puestos afectadas e incluir nuevas titulaciones en las escalas.

241. Una referencia de orden general que cumple hacer corresponde a la incorporación generalizada de la obligatoriedad de negociación —o en su defecto, audiencia— con las organizaciones sindicales representativas, en una serie de aspectos que anteriormente no se contemplaban, al menos de forma expresa.

242. La novedad la hemos podido hallar en los siguientes artículos: 9, 28, 36, 46, 48, 53, 55, 79, 82, 88, 90, 98, 109, 200 y disposición adicional vigesimoctava.

243. Debemos advertir también, por su trascendencia para la debida comprensión global del anteproyecto, que el mismo presenta una sistemática numeración errónea de los

artículos que son objeto de remisión interna entre sus propios preceptos, producto de no haberse renumerado las remisiones que se contemplaron en el texto del anteproyecto anterior de 2015 —que, para empezar, se componía de un número mayor de preceptos—.

244. El equívoco a que conduce se deberá corregir a fin de evitar el riesgo de suscitar una interpretación incomprensible o caótica de sus mandatos.

245. La incorrección remisoria se inicia en el artículo 7 (la cita de sus artículos 71, 53 y 55, se debe realizar a los artículos 70, 52 y 54, respectivamente), y continúa en una lista ininterrumpida, cuya última desubicación la hemos captado en la disposición transitoria vigésima (la cita que se realiza al artículo 57, se debe realizar al artículo 56).

C) Articulado

246. En el artículo 3.4 se agregan dos aspectos (selección de personal y provisión de puestos, y la regulación del personal directivo) para la aplicación preferente de su normativa específica, por encima del anteproyecto, al personal de Osakidetza.

247. En el **artículo 9, su letra f)** contiene atribuciones referidas a materias de movilidad interadministrativa, que se contemplan en función de la presencia en ellas de la Administración pública de la CAE, sin corresponderse con una función de interés común al conjunto de las administraciones públicas vascas. Su ubicación más acertada es, por ello, en el artículo 17, como competencia del Gobierno Vasco en su calidad de órgano superior del empleo público de la Administración General e Institucional de la CAE.

248. En el artículo 19.1.h) se agregan las asignaciones provisionales de funciones como fórmula alternativa a las comisiones de servicio, en determinados sectores públicos.

249. En el **artículo 18, letra n),** se debería añadir "del departamento" a fin de evitar equívocos con la elaboración del plan general, ya que la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, en su artículo 15.2, confía a cada departamento únicamente la elaboración de su propio plan.

250. La introducción del apartado 2 en el artículo 27, resulta innecesaria pues reproduce la previsión del artículo 44.1 y su contenido se encuentra más acertadamente ubicado en éste.

251. El artículo 28.2.e) agrega tres nuevas causas de cese del funcionario interino.

252. En el **artículo 29.2**, al personal indefinido deberá añadírsele la condición de "no fijo" a fin de precisar el concepto y hacerlo concordar con la previsión del apartado 6 del mismo artículo.

253. En el artículo 31.3 se incorpora una excepción importante y útil a la prohibición general de que se pueda dar la existencia de puestos directivos jerarquizados en una organización, admitiéndose en el caso de los entes públicos de derecho privado y entes instrumentales de las administraciones públicas.

254. En el **artículo 36** ofrecen ciertas dudas las previsiones de sus apartados 1 y 3 sobre el contenido de lo que debe ser o no objeto de sometimiento a la negociación colectiva, que convendrá despejar.

255. En dicho artículo se introduce la previsión de un plazo de duración mínimo de cinco años para el desempeño del puesto del directivo público profesional, que se valora positivamente a fin de desconectarlo de los avatares del mandato de los cargos públicos.

256. En el artículo 39 se agregan precisiones que despejan equívocos, determinando que el nombramiento de los cargos directivos se realizará en régimen de derecho administrativo, como alternativa a la formalización de contratos laborales de alta dirección.

257. En el **artículo 44** se suprime el anterior apartado 3, que posibilitaba la apertura excepcional al personal laboral de puestos de contenido inicialmente reservado a funcionarios públicos. En sentido inverso, se contempla la posibilidad de destinar a funcionarios puestos previstos para el personal laboral, cuando se justifique que implican el ejercicio de potestades públicas.

258. No se justifica la necesidad de esta apertura tan residual, que solo puede dar lugar a equívocos o a una inadecuada instrumentalización. Las reglas generales de los apartados 2 y 3 ofrecen suficiente claridad sobre la adecuación de las funciones a cada clase de personal empleado público.

259. En el artículo 53 se introduce la variable de sexo en el registro de datos del personal empleado.

260. En el artículo 54 se añade la garantía de la existencia de un comité técnico para la evaluación del desempeño.

261. En el artículo 71 se agrega, para el acceso al empleo público, reunir también los requisitos regulados específicamente en la convocatoria.

262. En el **artículo 80** se contempla como otra posibilidad de acreditación del perfil lingüístico la realización de las pruebas selectivas usando una lengua vehicular oficial. De cualquier forma, el contenido de este artículo 80.3 tendría su mejor ubicación en el artículo 191.

263. Se debe advertir que, al margen de la loable finalidad de la previsión, los perfiles incorporan distintas competencias lingüísticas, que deberán quedar convenientemente acreditadas.

264. En el artículo 83 se contempla la posibilidad de convenir con universidades la impartición de programas de postgrado en áreas y funciones de las administraciones para el fomento de candidatos al empleo público, previendo que sirvan como mérito en la fase de selección al empleo público.

265. En el **artículo 86.3** se hace referencia a los sistemas de carrera profesional de carácter mixto sin establecer ninguna regla o característica que las singularicen con respecto a los sistemas de carrera vertical y horizontal.

266. En el artículo 97 se proporciona mayor seguridad con la incorporación del *dies a quo* para el cómputo del plazo máximo de convocatoria de los concursos de provisión de puestos de trabajo.

267. En el artículo 98 se suprimen las excepcionales convocatorias de concursos de provisión de puestos dirigidos exclusivamente a determinado personal funcionario.

268. Como norma de cierre se contempla la posibilidad de adjudicación de oficio de un puesto al personal funcionario de adscripción provisional que decida no cumplir con su obligación de participar en las provisiones de puestos que se convoquen.

269. Se incorpora al artículo 102 la previsión de que, caso de quererse guardar reservas de puestos de trabajo para el personal que pase a puestos de libre designación, se establezca en los planes de empleo o instrumentos similares.

270. Se incorpora en el artículo 105 la causa del cese en la adscripción provisional por la reincorporación de la persona con reserva del puesto, por su provisión definitiva, por la remoción del puesto o por la reincorporación del titular.

271. En el artículo 106 se opta por suprimir la limitación máxima del tiempo de comisión de servicios que se estableció en el anterior anteproyecto, en aras a supeditarla a la decisión de las administraciones públicas.

272. En el artículo 108 se suprimen los plazos máximos de tiempo de comisión otorgables para programas de cooperación, antes limitados a dos años, aunque incorporando la posible reserva del puesto para dicha finalidad por plazo inferior a los seis meses.

273. En el artículo 110 se suprimen las comisiones de servicios por el desempeño de funciones como miembro de órganos de selección o provisión, por una parte; y por la otra, se obliga a someter a publicidad las tareas especiales, programas, proyectos, planes y retribuciones que justifiquen la concesión de comisiones de servicio para la puesta en marcha de dichos proyectos o para el desempeño de funciones especiales no asignadas específicamente a un puesto de trabajo.

274. En el artículo 112 se establece la adquisición definitiva del puesto obtenido por reasignación. Junto a ello, se deben recordar de nuevo —cuando se realizaba el comentario general sobre la supresión de los planes de optimización— las deferencias genéricas, sin apenas ningún criterio limitativo o referencial con que atribuye ahora a cada Administración pública la competencia para regular el procedimiento de reasignación de sus empleados.

275. En el artículo 114 se agrega igualmente un margen de disponibilidad de cada Administración pública a fin de adoptar medidas de movilidad equivalentes a las que se regulan en el precepto por razones de violencia de género, a fin de prestar asistencia similar en los supuestos de acoso laboral o sexual.

276. En el artículo 122 se reafirma la estructura retributiva que podrán adoptar las administraciones públicas vascas por alguno o algunos de los conceptos que se establecen en el anteproyecto; determinándose también que la cuantía del complemento de destino abonable será el que se fije en los presupuestos generales de la CAE.

277. Se suprimen en este artículo las garantías contra cualquier merma retributiva que se pueda producir por la implantación del complemento de carrera profesional; cuestión explicable a la vista de las previsiones que se contemplan en ese sentido en la disposición transitoria decimocuarta.

278. Se incorporan también criterios para el abono del complemento por el concepto de resultados de la gestión o productividad.

279. La supresión del anterior artículo 125 obedece a que pasa a ubicarse entre las disposiciones adicionales (nº 31ª).

280. En el **artículo 123** no se clarifica bien, o resulta enrevesada, la determinación de los conceptos que entran en el cómputo de la paga extraordinaria: se dice integrarse por

la totalidad de las retribuciones complementarias salvo las previstas en el artículo 122.2, cuando todas las retribuciones complementarias posibles se contemplan únicamente en dicho apartado 122.2, sin que figure ninguna fuera del mismo.

281. En el artículo 126 se incorpora el complemento de carrera profesional en su caso (si el afectado es un funcionario) a los conceptos que se excluirán del cómputo de las retribuciones del personal directivo que serán susceptibles de someterse a una retribución variable por resultados.

282. Se procede a realizar una simplificación y unificación en el artículo 130 de la regulación de las retribuciones del personal eventual.

283. En el artículo132 se engloban de forma más genérica los supuestos que pueden dar lugar a la aplicación de un complemento personal transitorio, por una parte, suprimiéndose, por la otra, la regulación referida a los criterios de absorción del complemento, cuando este resultara aplicable.

284. Se suprimen en el artículo 134 precisiones de detalle sobre el procedimiento aplicable en la recuperación de los pagos indebidos.

285. Se suprime en el artículo 136 el anterior apartado 7, que procedía a precisar situaciones considerables de servicio activo a los efectos de los límites en la prestación de servicios que vinieran a establecerse en el anteproyecto.

286. Se suprime en el artículo 138 la opción de que el personal eventual para funciones de confianza o asesoramiento político se pudiese mantener en la situación administrativa de servicio activo.

287. En dicho artículo 138, dedicado a la situación de servicios especiales, se incorporan los supuestos de nombramiento como vocal de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi u órgano consultivo equivalente, así como la de titular del Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la CAE.

288. En el artículo 139 se suprimen las menciones al nombramiento para puesto de dirección pública profesional, que se regulan de forma abundante en otros preceptos: de forma general en el artículo 39 y de forma especial en los artículos 138 y 140.

289. Se agregan en los artículos 140, 141 y 143 previsiones de cierre para el caso de que determinados solicitudes obligatorias de reingreso al servicio activo de sus titulares no se produzcan en el plazo preestablecido.

290. En el **artículo 144.7** se incorpora una prohibición de actividades remuneradas durante el tiempo de permanencia en excedencia voluntaria por cuidado de familiares, que

resulta específica o, al menos, resulta formulada de manera distinta al de otras situaciones de excedencia (artículos 142.5, 147.2 y 152.4) y al de la situación de suspensión de funciones (artículo 153.3), sin que se perciba su razón.

291. Del mismo modo, se precisa en los artículos 145 y 146 que la solicitud de reingreso al servicio activo debe partir de las personas que han disfrutado de las situaciones de excedencia voluntaria por razones de violencia de género o terrorista.

292. En el artículo 148, relativo a la situación de excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público, se especifican las clases de personal, con mención de los funcionarios de carrera o interino, del personal estatutario fijo o temporal, y del personal laboral fijo o temporal.

293. Se entiende que la situación de expectativa de destino que recaerá en el personal afectado por una reasignación de efectivos conforme al **artículo 149.1**, resulta compatible con la adquisición definitiva del puesto obtenido por reasignación que se prevé en el artículo 112.

294. Convendría especificar que la situación se origina por la aplicación de un plan de ordenación de empleo público sin que el funcionario afectado haya podido obtener puesto de trabajo.

295. Se precisa en el **artículo 154** la obligación de devolución de ingresos percibidos en la situación de suspensión provisional de funciones cuando pase a ser confirmada como definitiva.

296. Parece innecesario regular dicha previsión, que figura contenida, con más acertada ubicación, en el artículo 187.5.

297. Se incorpora a los derechos individuales del artículo 161 el respeto a la identidad de género.

298. Con respecto al plazo de prescripción de las faltas leves, que se establece de seis meses, cabe recordar que se ajusta a la legalidad básica vigente, luego que la STC 204/2016 resolviera en cuestión de inconstitucionalidad planteada por un juzgado de los contencioso de la CAPV (nº 4 de Bilbao) en torno a la previsión del artículo 89.2 de la LFPV, que el plazo de un mes vulneraba el artículo 97 de la LEBEP.

299. Se agrava en el artículo 179 la tipificación de la realización de actos contrarios al libre ejercicio del derecho de huelga o de impedimento de asistencia al puesto de trabajo, que se radicaba antes en el artículo 180 como falta grave. Obedece al grado de calificación que le otorga el artículo 95.2.l) del TRLBEP.

300. En el artículo 181 se contempla una posible agravación alternativa como grave de la falta por utilización indebida de medios telemáticos, prevista como falta leve.

301. En los **artículos 183.c), 184.1.c) y 184.2.b)** se contempla del mismo o similar modo la sanción de la "Revocación del nombramiento del personal funcionario interino o extinción del contrato laboral temporal con baja del derecho a ser llamado de las bolsas de trabajo durante el tiempo establecido en la sanción impuesta"; bien de forma genérica, bien como sanción aplicable a la comisión de faltas muy graves o graves, con distinto grado de duración.

302. En el en el 184.2.b) se omite —deliberadamente o no— la mención a la extinción del contrato laboral temporal.

303. La sanción se regula en función exclusiva del personal funcionario interino y del personal laboral temporal; y se puede considerar, no como una sanción autónoma, sino como accesoria a la imposición de una sanción de suspensión firme de funciones; resultando aplicable a dichas clases de personal empleado por la naturaleza temporal de su prestación, que es común a ambas.

304. En el artículo 188.10 se dispone la preceptividad de incorporación del perfil lingüístico y de su fecha de preceptividad a la relación de puestos de trabajo. Y en su apartado 11 se garantiza la aplicabilidad solo prospectiva en los procesos de selección y provisión de plazas cuyo perfil resulte modificado a consecuencia de la aprobación de un nuevo periodo de planificación lingüística.

305. En el artículo 189 se modifican los márgenes del porcentaje de valoración del euskera como mérito para dos grupos de clasificación de personal funcionario.

306. En el artículo 192 se incorporan las relaciones de puestos de trabajo e instrumentos equivalentes de forma expresa a la obligatoriedad de negociación.

307. Se precisa en el artículo 200 el alcance que podrán tener los conflictos sometibles a resolución extrajudicial en el apartado 1; y en los apartados 4, 5 y 6 aspectos referidos a las condiciones de aceptación de la resolución extrajudicial, eficacia jurídica y procedimiento de aplicación.

308. En la disposición adicional cuarta se faculta al departamento competente en materia de empleo público para habilitar procedimientos de integración de personal a cuerpos, escala y demás agrupaciones de puestos.

309. En la medida que su realización implique el ejercicio de una potestad reglamentaria, parecería más prudente reconducir dicha facultad atribuyéndola al titular originario de la potestad reglamentaria, es decir, al Consejo de Gobierno.

310. En la **disposición adicional decimoquinta** se hace la advertencia de que sus términos —tal y como se expresan, que prescriben obligaciones de elaboración, aprobación y aplicación de planes de igualdad, previa negociación, a las administraciones públicas vascas— pudieran estar afectando o modificando contenidos de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres; alteración que en su caso debería ser objeto de formalización adecuada en una disposición final.

311. En la disposición adicional decimosexta se suprimen las determinaciones que el texto precedente contenía a la aplicación de medidas positivas en el acceso al empleo para determinados colectivos, que ha suscitado recelos en varios agentes intervinientes, por la posibilidad de que pudieran verse inadecuadamente utilizadas.

312. En la disposición adicional vigésimo tercera se emplaza a las administraciones públicas para que procedan a incorporar en sus relaciones de puestos de trabajo los puestos de trabajo de su personal eventual.

313. Se suprime el contenido de la disposición adicional vigésimo quinta anterior dedicada a la designación del órgano competente para declarar las situaciones administrativas del personal funcionario con destino en Osakidetza.

314. En la actual se procede a declarar de forma directa la constitución de la mesa general de la Administración de la CAE, sin condicionarla al alcance de un acuerdo previo con las representaciones sindicales, como se preveía con anterioridad.

315. En la **disposición adicional vigésimo octava** se suprime la definición del personal laboral indefinido no fijo que se contenía en el apartado uno anterior, añadiéndose la previsión del derecho a las indemnizaciones que le correspondan en aplicación de la legislación vigente; cuestión esta que hemos tratado más atrás, y que manifiesta un tratamiento de notable incertidumbre aún en estos momentos.

316. En la disposición adicional trigésimo primera, dedicada a la posibilidad de reducción del complemento específico a los efectos de autorizar la compatibilidad del ejercicio de actividades privadas, se contempla la posibilidad de que lo pueda solicitar el personal funcionario de las administraciones públicas, habilitándolas para que regulen su propio procedimiento, así como excluyendo de ella a determinada clase de personal (de dirección pública, eventual con rango de director o directora y a quienes desempeñen puestos con complemento de destino de nivel 29 o 30).

317. En la disposición transitoria novena se incorporan de forma expresa las menciones a las condiciones de doctor, licenciado, ingeniero y arquitecto, que solicitaban varios agentes intervinientes.

318. Se suprime una disposición transitoria precedente que contemplaba un contenido referido al acceso a la condición de personal funcionario de carrera o de laboral fijo, del personal de administración y servicios de la UPV.

319. En la disposición transitoria decimonovena se sustituye la previsión anterior de una oferta única por la de varias ofertas, que deberán ser consecutivas. Se contempla la obligatoriedad de superar la puntuación mínima establecida en las respectivas pruebas selectivas de la fase de oposición. Y se excluye la valoración del euskera a los efectos de calcular el porcentaje otorgable a la fase del concurso sobre la puntuación máxima alcanzable por el sistema de concurso-oposición previsto.

320. Creemos que la flexibilización en la formalización de las ofertas permitirá una mejor adaptabilidad del proceso de consolidación; y las dos restantes incorporaciones constituyen aspectos que entran en el margen de acción del legislador.

321. En la disposición transitoria vigésima se viene a agregar una última previsión a fin de extender la aplicación de sus disposiciones también a la consolidación del empleo del personal laboral.

322. Se suprime finalmente una disposición transitoria anterior destinada a proceder a la revisión de las resoluciones estimatorias vigentes sobre prolongación de la permanencia en el servicio activo autorizadas al personal funcionario.

III OBSERVACIONES DE TÉCNICA NORMATIVA

323. Se valora muy positivamente el esfuerzo que despliega el anteproyecto por adaptarse a la utilización no sexista del lenguaje, que se manifiesta en el elevado número de correcciones que se han incorporado por dicho motivo al nuevo texto del anteproyecto.

324. Se deberá atender sin embargo a la corrección de ciertos errores sintácticos o gramaticales que hemos observado.

325. Procediendo por el orden de numeración de los preceptos, hallamos los siguientes.

326. En el artículo 48, se deberían numerar los tres párrafos que contiene.

327. En el artículo 72.2 deberá sustituirse "país miembro" por "Estado miembro".

328. En el capítulo I del título VII, sobre "Concepto y modalidades de carrera profesional en las Administraciones Públicas vascas", convendrá poner en letra minúscula la mención al

segundo término "públicas" por su mayor corrección y coherencia con su utilización en el resto del anteproyecto.

329. En el artículo 122.3 se deberá aludir al Gobierno con letras mayúsculas, por ser un órgano singular claramente identificable en el anteproyecto.

330. En el artículo 127.1 deberá intercalarse la palabra "correspondientes" entre los términos "…las retribuciones básicas -…- al Subgrupo,…". O bien, que preceda la preposición "del" a la palabra "Subgrupo".

331. En el artículo 135.3, resulta preferible utilizar el término "perfeccionamiento" a la de "vencimiento", en consonancia con el artículo 121.2.

332. En el artículo 138 se utilizan en diversas ocasiones los términos "personal miembro", que sería preferible sustituir por otros más precisos con la condición concreta (persona vocal, parlamentaria, juntero) que ostente esa persona en el órgano o ente respectivo.

333. En el artículo 140.2, en su segunda línea, deberá introducirse la preposición "en" a fin de completar la frase así: "…como personal directivo público profesional (en) el sector público…".

334. En el artículo 149.3, letra b), la referencia que se deberá hacer es la del apartado cuarto.

335. En el artículo 167 resultaría más adecuado intercambiar el orden de sus apartados 3 y 4.

336. En el artículo 192.1.e) parece exigible esclarecer el origen o referencia normativa a que obedece la Oficina Pública de la Administración de la CAPV a que se alude en el precepto.

337. En el artículo 197.2 la referencia final se deberá adecuar a los siguientes términos: "Administraciones públicas vascas".

338. En el artículo 200.2, apartado segundo, deberá emplearse el presente "se asigna", en lugar del futuro "asignará", para referirse al Consejo de Relaciones Laborales.

339. En la disposición adicional décima, punto 1, letra b), se efectúa una referencia al apartado 3 del artículo 34 que resulta vacía, por ser reminiscencia de un texto anterior y no hallarse en el anteproyecto.

340. En la misma disposición adicional décima, punto 2, deberá intercalarse la preposición "por" a fin de completar la frase así: "Los órganos competentes de las entidades locales determinarán los puestos que deben ser desempeñados (por) personal directivo profesional…".

341. En la disposición adicional decimoquinta se deberá decir "a partir de la entrada en vigor de esta ley".

342. En el número 4, letra d) de la disposición adicional vigésimo octava falta hacer concordar gramaticalmente el párrafo con la frase introductoria, que se refiere a "por cualquiera de las siguientes circunstancias".

343. En la disposición transitoria segunda se debe suprimir el inciso "o, en su caso, anteriormente", ya que dificulta innecesariamente la debida comprensión del mensaje.

344. Para un mayor ajuste del anteproyecto al lenguaje no sexista, sugerimos efectuar un repaso de la exposición de motivos y los términos contenidos en los siguientes artículos: 68.1; 72.1; 83.4, 94.4; 118.2; 164, a) 2 y 4; 168; 181, a) y b); 192, c) 11; disposición adicional vigésimo octava, 4 a) y b).

CONCLUSIÓN

La Comisión dictamina que, una vez consideradas las observaciones formuladas en el cuerpo del presente dictamen, puede elevarse al Consejo de Gobierno para su aprobación el anteproyecto de ley de referencia.

Lo que certificamos en Vitoria-Gasteiz, a 14 de diciembre de 2018 para su conocimiento y consideración, recordándole la obligación prevista en el artículo 30.2 de la Ley 9/2004, de 24 de noviembre, de comunicar a esta Comisión la disposición o resolución que finalmente se adopte, en la forma y plazo que se establecen en el artículo 34 del Reglamento de Organización y Funcionamiento (aprobado por Decreto 167/2006, de 12 de septiembre).

Vº Bº:

Jesús María Alonso Quilchano,	Sabino Torre Díez,
Secretario	**Presidente**

FIRMADO DIGITALMENTE POR:
Firmante: **EUSKO JAURLARITZA - GOBIERNO VASCO**
Fecha de la firma: **14/12/2018 9:44:18**

Validación de la firma:

Correcta

AHOLKU BATZORDE JURIDIKOA
COMISIÓN JURÍDICA ASESORA
EUSKADI

GOBERNANTZA PUBLIKO ETA AUTOGOBERNUKO SAILBURU JAUNA

Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoaren osoko bilkurak, 2018ko abenduaren 5ean egindako bileran, ertzean adierazitako kideak bertaratu direla, zure **kontsulta** aztertu du, 170/2018 zenbakiarekin erregistratu baita; hain zuzen ere, **Euskal Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektuaren gainekoa (Erref.: DNCG_LEY_135523/17_02**).

Eztabaidatu eta gero, ondorengo irizpena eman du, gehiengoz. Eskubi Juaristi batzordekide jaunak adierazi du Batzordearen iritzia.

BATZORDEKO LEHENDAKARIA:
Sabino Torre Díez jauna.

BATZORDEKO LEHENDAKARIORDEA:
Xabier Unanue Ortega jauna.

BATZORDEKIDEAK:
Luis Mª Eskubi Juaristi jauna.
Iñaki Beitia Ruiz de Arbulo jauna.
Imanol Zubizarreta Arteche jauna.
Ion Gurutz Echave Aranzabal jauna.
Iñaki Calonge Crespo jauna.
Miren Izaskun Iriarte Irureta andrea.

IDAZKARIA:
Jesus Mª Alonso Quilchano jauna.

180/2018 IRIZPENA

AURREKARIAK

1. Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburuaren 2018ko urriaren 4ko agindu bidez (aginduaren sarrera-erregistroa: urriaren 5a), Euskal Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektua Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoari helarazi zitzaion, bere iritzia eskatzeko.

2. Irizpena emateko eskariaz gain, testua prestatzeari buruzko espedientea doa, eta azken horrek barnean ditu honako agiri hauek:

   a) Agindua, 2017ko maiatzaren 15ekoa, Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburuarena, aurreproiektua egiteko prozedura hastea erabakitzen duena.

b) Generoaren araberako eraginaren txostena, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Funtzio Publikoko zuzendariak sinatua, 2017ko urriaren 10ekoa.

c) Administrazio-kargen memoria, Funtzio Publikoko zuzendariak sinatua, 2017ko urriaren 10ekoa.

d) Aurreproiektuaren ekonomia- eta administrazio-kontrolerako memoria, Funtzio Publikoko zuzendariak sinatua, 2017ko urriaren 10ekoa.

e) Aurreproiektua azaltzeko memoria, Funtzio Publikoko zuzendariak sinatua, 2017ko urriaren 10ekoa.

f) Agindua, 2017ko urriaren 10ekoa, Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburuarena, aurreproiektuari aldez aurreko onarpena ematen diona.

g) Ebazpena, 2017ko azaroaren 6koa, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Funtzio Publikoko sailburuordearena, aurreproiektua egiteko lanari buruzko kontsulta publikoa egitekoa.

h) Kontsulta publikoko tramitean sortutako alegazioen idazkiak; honako hauek egin dituzte alegazioak: EUSTATek, Osasun Sailak, DACIMAk, Lehiaren Euskal Agintaritzak, UEMA-Udalerri Euskaldunen Mankomunitateak, SATSE-Erizainen Euskadiko Sindikatuak, ELAk, Emakundek, Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Sailak, LABek, Gipuzkoako Foru Aldundiak, Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak, CCOOk, Arabako Foru Aldundiak, EUDELek, UGT-Euskadik.

i) Ebazpena, 2018ko urtarrilaren 12koa, Funtzio Publikoko sailburuordearena, aurreproiektua jendaurrean jartzen duena (EHAA, 2018ko urtarrilaren 22koa).

j) Txosten juridikoa, Funtzio Publikoko Zuzendaritzarena, 2018ko urtarrilaren 12koa.

k) Jendaurrean jartzeko tramitean sortutako alegazioen idazkiak; honako hauek egin dituzte alegazioak: Osakidetzak, SATSE-Erizainen Euskadiko Sindikatuak, Gipuzkoako Erizainen Elkargo Ofizialak eta UPV-EHUk.

l) Aurreproiektuaren tramitazioari buruzko lehenengo memoria laburra, Funtzio Publikoko zuzendariak sinatua, 2015eko uztailaren 13koa.

m) Jendaurrean jartzeko tramitean sortutako alegazioen idazkiak; honako hauek egin dituzte alegazioak: Euskadiko Fisioterapeuten Elkargo Ofizialak, María José Lodeiro Rico andreak, Fisikarien Elkargo Ofizialak, Ihintz Urkiri Lazkano jaunak, Kimikarien Elkargo Ofizialak, ELKARTEAN-Euskal Autonomia Erkidegoko Gutxitasun Fisikoa

eta/edo Organikoa duten Pertsonen Konfederazio Koordinatzaileak eta Gipuzkoako Farmazialarien Elkargo Ofizialak.

n) Aurreproiektuaren tramitazioari buruzko bigarren memoria laburra, Funtzio Publikoko zuzendariak sinatua, 2018ko urtarrilaren 23koa.

o) Jendaurrean jartzeko tramitean sortutako alegazioen idazkiak; honako hauek egin dituzte alegazioak: Euskadiko Biologoen Elkargo Ofizialak eta Ingurumen Zientzien Estatuko Koordinakundeak.

p) Aurreproiektuaren bigarren bertsioaren testua, 2018ko ekainaren 12koa.

q) Funtzio Publikoko Zuzendaritzaren txostena, 2018ko uztailaren 17koa, Euskadiko Tokiko Gobernuen Batzordeak aurreproiektuari buruzko txostenik egin behar ez duela jotzen duena.

r) Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Erakunde Harremanetarako Sailburuordetzaren txostena, 2018ko uztailaren 17koa, Euskadiko Tokiko Gobernuen Batzordeak aurreproiektuari buruzko txostenik egin behar ez duela jotzen duena.

s) Lan Harremanen Kontseiluaren txostena, 2018ko uztailaren 27koa.

t) Euskadiko Ekonomia eta Gizarte-Arazoetarako Batzordearen (EGAB) txostena, 2018ko uztailaren 26koa.

u) Negoziazio Kolektiboko Mahai Orokorraren Idazkaritzaren ziurtagiria, 2018ko irailaren 14koa.

v) Ogasun eta Ekonomia Saileko Aurrekontu Zuzendaritzaren txostena, 2018ko irailaren 17koa.

w) Ekonomia Kontrolerako Bulegoaren ekonomiaren eta arauen kontrolari buruzko txostena, 2018ko irailaren 19koa.

x) Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren ziurtapena, 2018ko urriaren 4koa.

y) Aurreproiektuaren hirugarren bertsioaren testua, 2018ko urriaren 4koa.

z) Aurreproiektuaren tramitazioari buruzko hirugarren memoria laburra, Funtzio Publikoko zuzendariak sinatua, 2018ko urriaren 4koa.

AURREPROIEKTUAREN DESKRIBAPENA

3. Euskal enplegu publikoaren lege aurreproiektuak honako atal hauek dauzka; zioen azalpena, berrehun artikulu atariko titulu batean eta hamalau titulutan antolatuta, azken horietako asko era berean kapitulutan banatzen direla; hogeita hamahiru xedapen gehigarri, hogei xedapen iragankor, xedapen indargabetzaile bat, bost azken xedapen, eta eranskin bat, hiru artikulurekin.

4. Zioen azalpenaren hasieran Euskal Autonomia Erkidegoan funtzio publikoaren araudiaren aurrekari historikoak azaltzen dira, eta azpimarratzen da iragan mendeko laurogeita hamarreko hamarkadan egindako modernizazio prozesua; prozesu hartan, enplegu publikoaren arloko arrazionalizazio-tresna espezifikoetatik abiatuta, zenbait arau-garapen sortu ziren, eta garapen horiek funtsean Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta Administrazio horren erakunde autonomoetan ezarri ziren; horri esker, gainerako administrazio publikoen edo Euskal Herriko Unibertsitatearen berezitasunetarako baliagarria izango litzatekeen eredu bateratua sortu zen.

5. Eredu hori egonkorra zen, baina mugak zeuzkan oinarrizko legeria batean oinarritzen zen; bada, eredu horren arabera, aurreproiektuaren asmoa da aldaketa batzuk egitea, eta aldaketa horien bidez arau-esparru berria sortzea; esparru horretan enplegu publikoaren kontzeptu irekiagoa jasotzen da eta arauen ezarpen propiorako tarte handiagoak ematen dira, batez ere egiturazko alderdietan edo dimentsio objektiboagoa dakarten alderdietan; dena dela, ez da baztertzen aurreko lege-arloko tresna batzuk oraindik ere arautu beharko direla, haien ordezko tresnak osorik ezarri arte.

6. Enplegu publikoaren kalitatea handitzea da lege berriaren helburuetako bat, eta helburu hori lortzeko baldintza gisa profesionalizazio-maila handitzea eta emaitzen kudeaketari buruzko ardura jartzen dira.

7. Aurreproiektuaren asmoa administrazio publiko bakoitzaren autonomia errespetatzen jarraitzea da; hala, administrazio publiko horiek, araugintzako eta antolakuntzako ahala baliatuz, aurreproiektuak xedatzen dituen lege-tresnak administrazio bakoitzaren berezitasunaren edo arazoen arabera egokituko ditu.

8. Halaber, aurreproiektuan euskal administrazio publikoen benetako lankidetza egiteko eta administrazio horiei laguntza teknikoa emateko beharrezkoak diren bitartekoak ezartzen dira.

9. Jarraian xehetasun handi samarrarekin azalduko dira tituluetan, kapituluetan, xedapen gehigarri, iragankor eta azkenetan eta eranskinean jasotzen den araudia justifikatzeko arrazoiak.

10. Atariko tituluak (izen hau du: «Xedapen Orokorrak») zazpi artikulu dauzka. 1. artikuluak legearen xedea definitzen du, 2. artikuluak enplegu publikoaren oinarrizko printzipioak ezartzen ditu, 3. artikuluak aplikazio-eremua zedarritzen du, 4. artikulua foru- eta toki-administrazioko langileei buruzkoa da, 5. artikulua araudi berezia duten beste langile batzuei buruzkoa, 6. artikulua langile lan-kontratudunei buruzkoa, eta 7. artikuluak aplikazio-eremu berezia ezartzen du.

11. I. titulua, «Euskal enplegu publikoko organoak eta dituzten eskumenak» izenburu duena, hiru kapituluz osatuta dago. I. kapituluak («Euskal enplegu publikoko organo orokorrak») barnean du 8. artikulua, zeinetan organo orokorrak zerrendatzen diren, 9. artikulua (Eusko Jaurlaritza, organo orokorra); 10. artikuluak Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea sortzen du, 11. eta 12. artikuluek batzorde horren osaera eta eskudantziak ezartzen dituzte, hurrenez hurren; 13. artikulua Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluari buruzkoa da, erakunde horren izendapen berriarekin, eta 14. eta 15. artikuluek kontseilu horren osaera eta eskudantziak ezartzen dituzte. II. kapituluak «Euskadiko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko enplegu publikoaren organoak eta haien eskumenak» zehazten ditu, eta 16. artikuluan euskal enplegu publikoaren organo gorenen eta eskumena duten beste organo batzuen arteko bereizketa ezartzen du. Lehenengo atala organo gorenei buruzkoa da, 17. artikulua Eusko Jaurlaritzari buruzkoa da eta, 18. artikulua, enplegu publikoaren eskumena duen sailari buruzkoa. Eskumena duten beste organoak bigarren atalean hizpide dira; hala, 19. artikulua Eusko Jaurlaritzaren sailei buruzkoa da, 20. artikulua Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Batzorde Intersektorialari buruzkoa, 21. artikulua ogasunaren eskumena duen sailari buruzkoa, 22. artikulua Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari buruzkoa, eta 23. artikulua Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorrari buruzkoa. III. kapituluaren xedea «gainerako euskal administrazio publikoetan enplegu publikoaren eskumena duten organoei» buruzko erregela batzuk ezartzea da; 24. artikulua foru- eta toki-administrazioetan eta Euskal Herriko Unibertsitatean eskumena duten organoei buruzkoa da, eta 25. artikulua gainerako administrazio publikoetako organo eskumendunei buruzkoa.

12. II. tituluaren izenburua «Euskal administrazio publikoen zerbitzuko langileak» da, eta titulu hori bi kapitulutan egituratzen da. I. kapituluak («Euskal administrazio publikoen zerbitzuko langileak. Funtzionarioak eta langile lan-kontratudunak»), 26. artikuluan, langileen motak zerrendatzen ditu, 27. artikuluan karrerako funtzionarioa nor den definitzen du, 28. artikuluan bitarteko funtzionarioez ari da, eta 29. artikuluan langile lan-kontratudunez.

II. kapitulua «Konfiantzako eta aholkularitza berezirako langileei» buruzkoa da, eta 30. artikuluan behin-behineko langileen araubidea ezartzen da.

13. III. tituluak aztergai ditu «Zuzendaritza funtzioa eta zuzendaritzako langile profesionalen estatutua euskal administrazio publikoetan», bi kapitulutan. I. kapituluak, «Zuzendaritza publiko profesionala eta antolamendua» izenburukoak, 31. kapituluan definitzen du zertan datzan zuzendaritza publiko profesionala, 32. kapituluak zuzendaritzako langile publiko profesionaleko langileen lanpostuak identifikatzen ditu, 33. kapituluak lanpostu horien funtzioak, 34. kapituluak zuzendaritza-izaerako lanpostuen eskakizunak azaltzen ditu, 35. artikuluak zuzendaritza-postuen monografiak egin daitezela eskatzen du, eta 36. artikuluak, berriz, halako lanpostuak zuzendaritza-izaerako lanpostuak antolatzeko baliabideetan sar daitezela. II. kapituluak «Zuzendaritzako langile publiko profesionalak izendatzeko prozedura eta haien araubide juridikoa» arautzen du. 37. artikuluak dioenez, lanpostu horiek betetzeko, lanbide gaitasunak egiaztatzeko sistema bat erabiliko da deialdi publiko batean; 38. artikuluak agintzen duenez, berriz, kudeaketarengatiko erantzukizunaren mendean egongo dira, emaitzen ebaluazioa bitarte dela, eta 39. artikuluak langile horien araubide juridikoa ezartzen du.

14. IV. tituluak «Enplegu publikoaren antolaketa eta egitura» bi kapitulutan arautzen du, 40. artikulutik 62.era.

15. I. kapituluak, «Enplegu publikoaren antolaketa euskal sektore publikoan» izenburukoak, lehenengo atalean euskal administrazio publikoetako enplegu publikoa antolatzeko baliabideak edo tresnak aztertzen ditu. 40. artikuluak lanpostuaren kontzeptua zehazten du, 41. artikuluak funtzioak behin-behinekoz esleitzea agintzen du, 42. artikuluak lanpostuak arlo funtzionaletan taldekatzeko aukera ezartzen du, 43. artikuluak lanpostu mota batzuk eta besteak bereizten ditu, 44. artikuluak lanpostuetan eskuarki funtzionario publikoak ariko direla ezartzen du, beren-beregi ezartzen dituen salbuespenekin; 45. artikuluak lanpostu-zerrendak aztertzen ditu, 46. artikuluak lanpostu-zerrenden edukia, eta 47. artikuluak, berriz, enplegu publikoa antolatzeko tresna edo baliabide osagarriak. Bigarren atala enplegu publikoa planifikatzeko tresnei buruzkoa da; 48. artikulua enplegu publikoaren plangintzari buruzkoa da, 49. artikuluan enplegu publikoa antolatzeko planen edukia eta ezaugarriak ezartzen dira, 50. artikuluan lanpostu-dotazioen berradskripzioak, 51. artikuluak aurrekontu-plantillak jorratzen ditu, 52. artikuluak enplegu publikoaren eskaintza azaltzen du, 53. artikulua langileen erregistroari eta giza baliabideen kudeaketa integratuari buruzkoa da. Hirugarren atalean enplegu publikoa antolatzeko eta planifikatzeko beste tresna batzuk aurreikusten dira; alde horretatik, 54. artikulua jardunaren ebaluazioari buruzkoa da, eta 55. artikulua lanpostuen azterketei buruzkoa.

16. II. kapituluaren gaia «Euskal enplegu publikoaren egitura» da. Kapitulu horren barruan, 56. artikuluan funtzionarioak sailkapen-taldetan biltzen dira eta kidegoak eta eskalak lege baten bitartez sortu, aldatu edo kentzeko baldintza orokorrak zehazten dira, 57. artikuluak kidegoak eta kidegoa baino maila apalagoko taldekatzeak ezartzen ditu Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoan eta foru-administrazio eta toki-administrazio publikoen eta Euskal Herriko Unibertsitatearen eremuan. Maila apalagoko taldekatzeak, eskalak eta azpieskalak, aukerak eta espezialitateak 58., 59. eta 60. artikuluetan arautzen dira, hurrenez hurren. 61. artikulua lanpostuak kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeei adskribatzeari buruzkoa da. 62. artikuluak, kapitulua amaitzeko, langile lan-kontratudunak lan-arloko legerian esaten denaren arabera sailkatuko direla azaltzen du.

17. V. tituluak «Enplegatu publikoaren izaera eskuratzea eta galtzea» arautzen du. I. kapituluak, «Zerbitzu-harremana eskuratzea eta galtzea» izenburukoak, 63. artikuluan karrerako funtzionarioaren eta langile lan-kontratudun finkoaren izaera eskuratzeko eskakizunak ezartzen ditu, eta 64. kapituluan, berriz, izaera hori galtzeko arrazoiak. Azken horien artean daude 65., 66., 67. eta 68. artikuluetan hurrenez hurren arautzen direnak, hau da, uko egitea, nazionalitatea galtzea, erretiroa eta kargu publikorako erabateko desgaikuntzako edo desgaikuntza bereziko zigor nagusia edo erantsia. 69. artikuluak funtzionarioaren izaera berreskuratzeko kasu jakin batzuk arautzen ditu. II. kapitulua «Euskal sektore publikoan enplegura iristeko printzipio eta betekizunei» buruzkoa da. 70. artikuluan euskal sektore publikoan enplegura iristeko printzipio gidariak zerrendatzen dira, 71. artikuluan euskal enplegu publikora iristeko betekizunak. 72. artikuluan aukera ematen da beste estatu batzuetako herritarrak enplegu publikora iristeko, eta 73. artikuluan nazioarteko erakundeetako funtzionarioak iristeko. 74. artikuluan orokorrean desgaitasunen bat duten pertsonak hautatzeko modua arautzen da, eta 75. artikuluan desgaitasunen bat duten pertsonak sartzeko bi sistema, orokorra eta espezifikoa ezartzen dira.

18. «Euskal sektore publikoko enplegatuen hautaketari eta prestakuntzari» buruzkoa da VI. titulua, eta hiru kapitulu ditu. I. kapituluak aztergai ditu «Euskal sektore publikoan enplegatuak hautatzeko prozesu eta sistemak». 76. artikuluak karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko sistemen irizpide orokorrak azaltzen ditu. 77. artikuluak bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako langile lan-kontratudunak hautatzeko irizpideak arautzen ditu, 78. artikuluak karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko sistemak azaltzen ditu, 79. artikuluak deialdiaren oinarriak jasotzen ditu, eta 80. artikulua hautaketa-tresnei buruzkoa da. II. kapituluaren izenburua «Hautaketa-organoak euskal enplegu publikoan» da. 81. artikuluan hautaketa-organoen osaeraren printzipio orokorrak ezartzen dira, eta talde jakin batzuentzako debeku batzuk ezartzen dira. 82. artikuluak hautaketa-organo iraunkorrak ezarri ahal direla aldezten du. III. kapituluan honako hau ezartzen da: «Prestakuntza euskal enplegu

publikoan. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea». 83. artikulua prestakuntzari buruzkoa da eta 84. artikulua gai garrantzitsu horretan Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak dauzkan funtzioei buruzkoa.

19. VII. kapituluak, «Karrera Profesionala» izenburukoak, hiru kapitulu dauzka. I. kapituluak, «Karrera profesionalaren kontzeptua eta modalitateak euskal administrazio publikoetan» izenburu duenak, 85. kapituluan kontzeptua definitzen du, eta 86. artikuluan karrera profesionalaren modalitateak zerrendatzen ditu. II. kapituluan, «karrera profesional bertikala eta horizontala» izenburukoan, karrera profesionalaren bi modalitate ezartzen dira, bertikala eta horizontala, garapen profesionalarekin, eta horien arauak hurrenez hurren 87. eta 88. artikuluetan jasotzen dira. III. kapitulua, «Karrera profesional horizontala. Garapen profesionaleko graduak» izenburukoa, karrera profesional horizontalaren garapen profesionaleko graduari buruzkoa da, egiturazko elementua den aldetik; gradu hori 89. artikuluan honela definitzen da: graduen segida ordenatu bat, karrerako funtzionario bakoitzari aitortu ahal izango zaiona. 90. artikulua graduak aitortzeko araubide juridikoari buruzkoa da. IV. kapitulua, «barne-sustapena», barne sustapenari buruzkoa da; karreraren azken modalitate horrek, era berean, 91. artikuluaren arabera, bi azpimodalitate dauzka, barne-sustapen bertikala, 92. artikuluan arautzen dena, eta barne-sustapen horizontala, 93. artikuluan arautzen dena.

20. VIII. tituluaren aztergaia da «Lanpostuak hornitzea eta mugikortasuna» eta sei kapitulutan antolatzen da, 94. artikulutik 118. artikulura.

21. I. kapitulua, «funtzionarioen lanpostuak hornitzeko moduak», 94. artikuluarekin hasten da, eta artikulu horrek hornitzeko dauden moduak ezartzen ditu. 95. artikuluan lanpostu baterako behin betiko adskripzioa galtzea aurreikusten da, eta 96. artikulua langile lan-kontratudunen lanpostuak hornitzeari eta langile horien mugikortasunari buruzkoa da.

22. II. kapitulua, «lehiaketa», sistema horri buruzkoa da; 97. kapituluan sistema hori lanpostuak hornitzeko prozedura arrunta dela esaten da, eta 98. artikuluak deialdietan gutxienez jaso beharko den informazioa azaltzen du, baita parte hartzeko aukera edo betebeharra duten langileen baldintza ere. 99. kapituluan lehiaketetarako deialdi bateratua egiteko aukera ematen da. 100. artikuluan baloraziorako elementuak azaltzen dira, eta 101. artikuluan, berriz, lanpostua lehiaketa bidez lortu duten funtzionarioak lanpostutik mugiarazteko arrazoiak.

23. III. kapituluan, «izendapen askea» 102. artikuluan arautzen da, eta sistema horren bidez horni daitezkeen lanpostuak zerrendatzen dira; hurrengo artikulua, 103.a, funtzionarioak izendapen askeko lanpostuetatik kentzeari buruzkoa da.

24. IV. kapituluak, «lanpostuak hornitzeko organo teknikoak» izenburukoak, artikulu bakarra dauka, 104.a.

25. V. kapituluan, «lanpostuak hornitzeko beste prozedura batzuk» izenburu duen horretan, 105. artikuluan behin-behineko adskripzioa aurreikusten da, 106. artikuluan zerbitzu-eginkizun arrunta, 107. artikuluan beste administrazio publiko baterako zerbitzu-eginkizuna, 108. artikuluan lankidetza-programetako zerbitzu-eginkizunak, 109. artikuluan nahitaezko zerbitzu-eginkizuna, 110. artikuluan proiektuak abiarazteko eta lanpostu bati bereziki esleitu gabe dauden eginkizun berezietan jarduteko zerbitzu-eginkizuna, 111. artikuluak zerbitzu-eginkizunak amaitzeko arrazoiak azaltzen ditu, 112. artikulua giza baliabideen berresleipenari buruzkoa da, eta 113. artikulua giza baliabideen birbanatzeari buruzkoa.

26. VI. kapituluak, «funtzionario publikoen mugikortasunari» buruzkoak, funtzionario publikoen mugikortasunerako kasu batzuk eta besteak arautzen ditu. Kapitulu horren barruan, 114. artikuluan genero-indarkeriagatiko edo lan- edo sexu-jazarpenarengatiko mugikortasuna aurreikusten da, 115. artikuluan indarkeria terroristagatiko mugikortasuna, 116. artikuluan osasunagatiko mugikortasuna, 117. artikuluan nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapenaren ondoriozko mugikortasuna eta 118. artikuluan euskal administrazio publikoen arteko mugikortasuna.

27. IX. tituluaren izenburua «Ordainsari-sistema euskal enplegu publikoan » da. 119. artikuluak ordainsari-sistemaren printzipioak eta betekizun orokorrak ezartzen ditu, eta sistema hori 120. artikuluak funtzionarioentzat ezartzen duen egituran zehazten da. Jarraian kontzeptuak garatzen dira; hala, 121. artikulua oinarrizko ordainsariei buruzkoa da, 122. artikulua ordainsari osagarriei buruzkoa, 123. artikulua aparteko ordainsariei buruzkoa, 124. artikulua zerbitzuagatiko kalte-ordainei buruzkoa. 125.etik 130.era bitarteko artikuluen gaiak honako hauen ordainsarien berezitasunak dira, hurrenez hurren: langile lan-kontratudunenak, zuzendaritza publiko profesionaleko postuetan diharduten langileenak, praktiketako funtzionarioenak, Euskal Autonomia Erkidegotik (EAE) kanpoko destinoetan zerbitzuak ematen dituzten funtzionarioenak, bitarteko funtzionarioenak eta behin-behineko langileenak. 131. artikuluak ordainsari geroratuak arautzen ditu, 132. artikuluak osagarri pertsonal iragankorra, 133. artikuluak ordainsarietako kenkaria, 134. artikuluak bidegabeko ordainketak eta 135. artikuluak ordainsarien sortzapena.

28. X. kapituluaren izenburua da «Funtzionarioen administrazio-egoerak euskal administrazio publikoetan». Honako artikulu hauek dauzka: 136. artikulua, funtzionarioen administrazio-egoerak azaltzen dituena, eta 137., 138., 139., 140., 141., 142., 143., 144., 145., 146., 147., 148., 149., 150. eta 151. artikuluak, honako egoera hauek arautzen dituztenak: zerbitzu aktiboa, zerbitzu bereziak, beste administrazio publiko batzuetan egindako zerbitzuak, sektore publikoan zuzendaritzako langile publiko profesional gisa egindako zerbitzuak, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia, borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna, familia elkartzeko

borondatezko eszedentzia, familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia, genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia, indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzia, borondatezko eszedentzia pizgarriduna, sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia, destinoaren zain egotea, aldi baterako nahitaezko eszedentzia eta nahitaezko eszedentzia. 152. artikuluak nahitaezko eszedentzien araubide bateratua ezartzen du. 153. artikuluak funtziogabetze-egoerak arautzen ditu orokorrean; 154. artikuluak behin-behineko funtziogabetzea aztertzen du, eta 155. artikuluak funtziogabetze irmoa. Zerbitzu aktibora itzultzeko egoerak orokorrean 156. artikuluan ezartzen dira; 157. eta 158. artikuluetan hurrenez hurren zerbitzu aktibora itzultzea aztertzen da lanpostu-erreserba dakarren egoera batetik edo lanpostu-erreserbarik ez dakarren egoera batetik. Titulua ixteko, 159. artikulua eta 160. artikulua bitarteko funtzionarioen eta langile lan-kontratudunen administrazio-egoerei buruzkoak dira.

29. Legearen XI. tituluaren aztergaia «Euskal enplegatu publikoen eskubideak, betebeharrak, jokabide-kodea, bateraezintasunak eta erantzukizunak» dira. I. kapituluan aurreikusten dira «Euskal enplegatu publikoen eskubideak. Baimenak, oporrak eta lanaldi-araubidea». Hala, 161. artikuluak eskubide indibidualak zerrendatzen ditu, eta 162. artikuluak kolektiboki baliatzen diren eskubide indibidualak. Jarraian, 163. artikuluan euskal enplegatu publikoen baimenak arautzen dira, 164. artikuluan bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko baimenak, 165. artikuluan oporrak, eta 166. artikuluan lanaldia eta lan-denboraren antolaketa.

30. II. kapituluaren aztergaia «Euskal enplegatu publikoen etika- eta jokabide-kodea» da. 167. artikuluan euskal enplegatu publikoen etika- eta jokabide-kodearen oinarrizko printzipioak azaltzen dira.

31. III. kapituluan «Erantzukizunari eta bateraezintasun-araubideari» lotutako alderdiak jasotzen dira. 168. artikuluan, enplegatu publikoek agindu zaizkien zerbitzuak ondo kudeatzeko erantzukizuna izango dutela azaltzen da. 169. artikulua ondare-erantzukizunari buruzkoa da, 170. artikulua erantzukizun penalari buruzkoa eta 171. artikulua diziplina-erantzukizunari buruzkoa. Azkenik, 172. artikulua indarrean dauden legeetan ezarritako bateraezintasun-araubideari buruzkoa da.

32. XII. titulua, «Diziplina-araubidea» izenburu duena, lau kapituluz osatuta dago. I. kapituluan, «Diziplina-araubidea: xedapen orokorrak eta printzipioak» izenburu duen horretan, 173. artikuluan aplikazio-eremua aztertzen da. 174. artikuluan diziplina-ahala baliatzeko muga batzuk ezartzen dira, eta diziplina-erantzukizunak izan dezakeen irismena ere bai. 175. artikuluan diziplina-ahalaren printzipioak ezartzen dira. 176. artikuluan diziplina-erantzukizuna azkentzeko arrazoiak eta falta nahiz zehapenak preskribatzeko epeak. 177. artikuluak azaltzen duenez, diziplina-zehapenak, behin irmotuta,

funtzionarioaren espediente pertsonalean jasoko dira idatziz, eta ofizioz ezeztatuko dira.

33. II. kapituluak, «Diziplinako arau-hausteak» izenburu duenak, lau artikulu dauzka. 178. artikuluan arau-hausteak oso astunak, astunak eta arinak izan daitezkeela azaltzen da. 179., 180. eta 181. artikuluek hurrenez hurren arau-hauste oso astunen, astunen eta arinen zerrenda ezartzen dute. 182. artikuluan faltak sailkatzeko irizpideak ezartzen dira.

34. III. kapitulua «diziplina-zehapenei» buruzkoa da. 183. artikuluan, egindako faltak zuzentzeko ezar daitezkeen zehapenak jasotzen dira. Zehapenak horiek 184. artikuluan banakatzen dira arau-hauste moten arabera. 185. artikuluak zehapenak mailakatzeko irizpideak ezarri ditu.

35. IV. kapituluak «Zehapen-araubidea» arautzen du. 186. artikuluan arau orokorrak jasotzen dira, eta 187. artikuluan har daitezkeen behin-behineko neurrien diziplina ezartzen da.

36. XIII. tituluan, «Hizkuntza-normalizazioa» izenburua duen horretan, 188. artikulua hizkuntza-eskakizunei eta euskararen erabilera normalizatzeko planei buruzkoa da, 189. artikulua euskarak hautaketa- eta hornitze-prozesuetan duen tratamenduari buruzkoa da, 190. artikulua Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak hizkuntza-prestakuntzan eta hizkuntza-eskakizunen egiaztapenean dauzkan funtzioei buruzkoa, eta 191. artikulua baliozkotzeari eta euskararen ezagutza egiaztatzeko beste sistema batzuei buruzkoa.

37. XIV. kapituluak izenburu hau du: «Negoziazio kolektiboa euskal administrazio publikoetan». 192. artikuluak printzipio hauek definitzen ditu: legezkotasuna, aurrekontu-estaldura, derrigortasuna, fede onez negoziatzea, publikotasuna eta gardentasuna, eskumena, hierarkia, zuzenean aplikatzea, indarraldia eta itunak eta akordioak betetzea. 193. artikuluak negoziazio-jardueraren printzipio orientatzaile batzuk ezartzen ditu. 194. artikuluan euskal administrazio publikoek negoziazio kolektiboko organo teknikoak sortu ahal izango dituztela aurreikusten da. 195. artikuluak, zehazki Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoaren negoziazio-borondatea eratzeko prozedura. 196. artikuluan ezartzen da negoziazio-mahai orokorrak eratzea Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoaren eremuan, bai eta lurralde historikoetako foru-administrazio eta toki-erakunde bakoitzean eta Euskal Herriko Unibertsitatean ere. 197. artikulua euskal administrazio publikoetako esparruko negoziazio-mahaia sortu ahal dela aurreikusten da. 198. artikuluan negoziatzeko legitimazioa aitortzen zaio EUDEL-Euskadiko Udalen Elkarteari, eta, hala badagokio, udalerrien gainerako elkarteei eta udalerria baino lurralde-eremu handiagoko toki-erakundeei ere bai. 199. artikuluan hauteskunde-unitate batzuk ezartzen dira funtzionarioen ordezkaritza-organoak hautatzeko. 200. artikuluak agintzen duenez, euskal administrazio publikoek

eta titulu honetan adierazitako erakunde sindikalek gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko sistemak eratu, egituratu eta garatu ahal izango dituzte.

38. Lehenengo xedapen gehigarrian lehenagoko sailkapen-taldeak nahiz indarrean dauden taldeak eta eskalak talde eta azpitalde berrietan sartuko direla ezartzen da, eta horrenbestez funtzionarioak eta, orokorrean, enplegatu publikoak, dagozkien sailkapen-talde eta -azpitaldeei adskribatuko zaizkiela, eta horrek ez duela ekarriko inolako ondorio ekonomikorik.

39. Xedapenean, halaber, «Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen lanbide-antolamendua» izenburuko eranskina aipatzen da. Eranskin horrek hiru artikulu dauzka, eta hurrenez hurren honako aztergai hauek dauzkate artikulu horiek: Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen kidego orokorrak eta bereziak sortzea eta kidego horiek sailkapen-talde eta -azpitaldeen arabera ordenatzea (1. artikulua), funtzionarioak lege honen bitartez sortutako kidegoetan sartzea (2. artikulua), eskala berriak sortzea (3. artikulua), funtzionarioak lege honen bitartez sortutako egitura berrietan sartzeak inolako ondorio ekonomikorik ez izatea (3. artikulua).

40. Bigarren xedapen gehigarriak lanpostuen sailkapena egin behar dela eta lanpostu-zerrendak onartu eta argitaratu behar direla ezartzen du. Halaber, kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde berriak sortuz gero hori bera egin behar dela ezartzen da.

41. Hirugarren xedapen gehigarrian hainbat arrazoi direla-eta kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartu ezin diren langileen egoera jasotzen da.

42. Laugarren xedapen gehigarrian titulazio jakin batzuekin sartu diren funtzionarioak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren eremuko B eta C1 sailkapen-talde eta -azpitalde berrietan sartzeko prozedura espezifikoak arautzen dira.

43. Bosgarren xedapen gehigarrian euskal administrazio publikoetako kidegoen eta eskalen artean baliokidetzak ezartzea aurreikusten da, administrazioen arteko mugikortasuna errazte aldera.

44. Seigarren xedapen gehigarriak funtzionario transferituak kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartuko direla ezartzen du.

45. Zazpigarren xedapen gehigarriak ezartzen duenez, eskala bateko funtzionarioek aukera izango dute beren kidego bereko beste eskala batzuetara iristeko, lanpostuak hornitzeko deialdien bidez.

46. Zortzigarren xedapen gehigarrian titulaziorik izan gabe ere C azpitaldeko kidegoetara barne-sustapena egiteko aukera aurreikusten da.

47. Bederatzigarren xedapen gehigarriak eskatzen duenez, berariazko araudia duten organo eta administrazioek ahaleginak egin behar dituzte euren langileen sailkapen-sistemak egokitzeko, enplegua egituratzeko irizpide jakin batzuen arabera.

48. Hamargarren xedapen gehigarrian ezartzen da zein izan ahal diren Euskal Autonomia Erkidegoko eta haren erakunde autonomoetako zuzendaritzako langile publiko profesionalen lanpostuak, bai eta organo eskudunak ere, edo foru-administrazioetan, araubide erkideko udalerrietan, biztanle-kopuru handiko udalerrietan, Euskal Herriko Unibertsitatean eta euskal sektore publikoko gainerako erakundeetan halakoak izendatzeko aplikatu beharreko legeria.

49. Hamaikagarren xedapen gehigarrian ezartzen da administrazioak epe barruan ebazpenik eman ezean ezespena dagoela zein kasutan ulertu behar den.

50. Hamabigarren xedapen gehigarrian Euskadiko toki-erakundeei laguntza teknikoa emango zaiela ezartzen da, lege honetan ezarritako kudeaketa-baliabideak abiaraz ditzaten.

51. Hamahirugarren xedapen gehigarrian Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren zerbitzuko behin-behineko langileen eta zuzendaritzako langile publiko profesionalen kode etikoa, bateraezintasun-araubidea eta betebeharrak azaltzen dira.

52. Hamalaugarren xedapen gehigarria Osakidetzan destinoa duten Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko funtzionarioei buruzkoa da.

53. Hamabosgarren xedapen gehigarriak euskal administrazio publikoei gogora ekartzen die lan-eremuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko betebeharrak dituztela, eta alde horretatik berdintasun-planak egiteko dei egiten zaie.

54. Hamaseigarren xedapen gehigarrian ekintza positiboko neurriak jasotzen dira terrorismoaren biktimen alde.

55. Hamazazpigarren xedapen gehigarria funtzionarioen aseguramendu-araubideari buruzkoa da.

56. Hamazortzigarren xedapen gehigarriak ezartzen duenez, langile lan-kontratudunentzat erreserbatu ahal dira segurtasun Administrazioko zerbitzu urgazleetako lanpostuak.

57. Hemeretzigarren xedapen gehigarriak ezartzen duenez, titulazio akademikoen arteko baliokidetzak eguneratuko dira, enplegu publikorako irispidearen eremuan aplikatzeko.

58. Hogeigarren xedapen gehigarrian, estatutupeko langileek eta unibertsitateaz kanpoko irakasleek Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko lanpostuetan jarduteko baldintzak aurreikusten dira.

59. Hogeita batgarren xedapen gehigarriak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko langile homologatu gabeak aztertzen ditu.

60. Hogeita bigarren xedapen gehigarriak hainbat ezarpen egiten du beste administrazio edo erakunde instrumental batzuetatik datozen langile lan-kontratudunen lan-baldintzei buruz, baldin eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokor eta Instituzionalak subrogatzen baditu.

61. Hogeita hirugarren xedapen gehigarriak dei egiten du euskal administrazio publikoen organoek honako hauek zehatz ditzaten: beren lanpostu-zerrendetan zenbat lanpostu erreserbatzen diren behin-behineko langileek bete ditzaten, bai eta dagokien aurrekontu-zuzkidura ere.

62. Hogeita laugarren xedapen gehigarriak atzerriko lanpostuetarako ematen diren zerbitzu-eginkizunen gehieneko iraupena ezartzen du.

63. Hogeita bosgarren xedapen gehigarriaren bidez Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko sektore publikoaren esparruko Negoziazio Mahai Orokorra eratzen da.

64. Hogeita seigarren xedapen gehigarriak azaltzen duenez, Eusko Jaurlaritzak zehaztuko ditu Osakidetzaren eta Euskal Herriko Unibertsitatearen zerbitzuko langileen hauteskunde-unitateak.

65. Hogeita zazpigarren xedapen gehigarriak enplegu-zentro bereziak aztertzen ditu.

66. Hogeita zortzigarren xedapen gehigarriak epai judizial bat betez deklaratutako langile lan-kontratudun mugagabe ez-finkoei aplikatu beharreko araubidea ezartzen du.

67. Hogeita bederatzigarren xedapen gehigarriak igorpen bidez ezartzen du gaikuntza nazionala duten toki-administrazioko funtzionarioei aplikatu beharreko araudia.

68. Hogeita hamargarren xedapen gehigarriak euskal administrazio publikoetako funtzionarioen erretiro partziala eta erretiro aurreratua aztertzen ditu.

69. Hogeita hamaikagarren xedapen gehigarriak dioenez, berariazko osagarria murriztu ahal da, jarduera pribatuak egiteko bateragarritasuna baimentzeko.

70. Hogeita hamabigarren xedapen gehigarriak baimena ematen du administrazio publikoen zerbitzuko langileen bateraezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legean ezarritako muga gainditzeko, irakasle elkartu izateko bateragarritasuna onartze aldera, Unibertsitateei buruzko abenduaren 21eko 6/2001 Lege Organikoan ezarrita dagoenaren arabera.

71. Hogeita hamahirugarren xedapen gehigarrian foru- eta toki-administrazioei eta Euskal Herriko Unibertsitateari autonomia aitortzen zaie euskal enplegu publikoaren legean jasotako zenbait alderdi negoziatu eta arautzeko.

72. Lehenengo eta bigarren xedapen iragankorrek ezartzen dute zer gertatzen den hurrenez hurren Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta foru- eta toki-administrazioetan eta Euskal Herriko Unibertsitatean zuzendaritzako langile publiko profesionaltzat jotzen diren lanpostuekin.

73. Hirugarren xedapen iragankorrak gaitasuna ematen dio Jaurlaritzari baliokidetza-sistema bat ezartzeko gradu pertsonalen eta garapen profesionaleko graduen artean eta euskal administrazio publikoen artean ezarri ahal diren garapen profesionaleko ereduen artean.

74. Laugarren xedapen iragankorrak aurreikusten du funtzionarioei onartzen zaien karrerako gradu pertsonal finkatua eta enplegatu publikoei aitortu beharreko garapen profesionaleko maila elkarri egokitzeko sistema bat ezartzea.

75. Bosgarren xedapen iragankorrak gradu pertsonala finkatzeko araubide iragankorra arautzen du. Araubide hori indarrean egongo da karrera profesionala ezarri arte, garapen profesionaleko graduen eta ezartzen diren baliokidetzen bidez.

76. Seigarren xedapen iragankorra aurreko araudiaren arabera deklaratutako administrazio-egoerak aitortzeari buruzkoa da, baita administrazio-egoera horien eraginei buruzkoa ere antzinatasunerako, gradua finkatzeko eta garapen profesionalerako.

77. Zazpigarren xedapen iragankorrak xedatzen duenez, lege honetan xedatutako karrera profesionaleko sistema eta ordainsari-sistema ezartzen ez diren bitartean, destino-

osagarriaren zenbatekoa urtero finkatuko da Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorrei buruzko legean.

78. Zortzigarren xedapen iragankorrak zehazten duenez, debekatuta dago euskal administrazio publikoek enplegatu publikoei aitortzea karrera profesionaleko osagarriaren konturako ordainketak edo aurretiazko ordainketak.

79. Bederatzigarren xedapen iragankorrak unibertsitate-titulu berrien sistema indarrean jarri arte kidegoetara sartzeko eskatu beharreko titulazioak ezartzen ditu.

80. Hamargarren xedapen iragankorrak ezartzen duenez, langile lan-kontratudun finko bat funtzionarioen eginkizunak edo lanpostuak betetzen ari bada, funtzio horietan jarraitu ahal izango du. Halaber, langile horrek barne-sustapeneko hautaketa-prozesuetan parte hartu ahalko du.

81. Hamaikagarren xedapen iragankorrak arautu egiten du zein egoeratan geratuko diren erakunde instrumental bati adskribatutako euskal administrazio publikoetako funtzionarioak.

82. Hamabigarren xedapen iragankorrak salbuespenezko barne-sustapen horizontala ezartzen du A sailkapen-taldearen barruan.

83. Hamahirugarren xedapen iragankorrak arautu egiten du gaur egun zuzendaritzako langile publiko profesionalen lanpostu gisa sailkatutako lanpostuak betetzen ari diren enplegatu publikoen egoera.

84. Hamalaugarren xedapen iragankorrak langileen ordainsari-eskubideen bermea ezartzen du, edozein delarik ere langile horien administrazio-egoera; lege honen ordainsari-araubidea indarrean jartzearen ondorioz ordainsaria murriztuz gero osagarri pertsonal iragankor bat jasotzeko eskubidea izango duela ezartzen du.

85. Hamabosgarren xedapen iragankorrean, funtzionarioek lege honetan sortutako kidegoetan sartu aurretik osatutako hirurtekoak aztertzen dira; horri dagokionez, baliokidetza ezartzen da jatorrizko taldearen eta titulazio-eskakizunik gabeko azpitalde edo lanbide-talde berrien artean.

86. Hamaseigarren xedapen iragankorrean legea indarrean jarri aurretik hasitako hautaketa-prozesuei eta lanpostuak hornitzeko prozesuei aplikatu beharreko araudia aztertzen da.

87. Hamazazpigarren xedapen iragankorrean jasotzen da zein egoeretan egongo diren funtzionarioak, kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartzen diren arte.

88. Hamazortzigarren xedapen iragankorrak xedatzen duenez, enplegatu publikoak funtzionario edo langile lan-kontratudun bihurtzeko prozesu berezien deialdiak egin ahalko dira, enplegatu publiko horien lanpostuak euren zerbitzu-harremanari ez dagokion izaeradun lanpostutzat sailkatu baldin badira.

89. Hemeretzigarren xedapen iragankorrean euskal administrazio publikoetan enplegua finkatzeko prozesu berezia jasotzen da.

90. Hogeigarren xedapen iragankorrak xedatzen duenez, hemeretzigarren xedapen iragankorrean ezarritako enplegua finkatzeko prozesu berezian txanda bereizi bat sartu ahal izango da bitarteko funtzionarioak ehuneko berrogei baino gehiago baldin badira.

91. Xedapen indargabetzaileak beren-beregi indargabetzen du uztailaren 6ko 6/1989 Legea, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoa, bai eta maila bera edo txikiagoa duen beste edozein xedapen ere, baldin eta lege honetan ezarritakoaren aurka badoa.

92. Azken xedapenetako lehenengoak Eusko Jaurlaritzari baimena ematen dio euskal administrazio publikoetako funtzionarioen kidegoei eta eskalei buruzko dekretu bat onar dezan.

93. Azken xedapenetako bigarrenak epe bat ematen du, euskal administrazio publikoetako organo eskudunak funtzionarioak bigarren xedapen gehigarrian aipatzen diren titulazio-eskakizunik gabeko kidego, eskala eta lanbide-taldeetan sartzeko ebazpenak eman ditzan.

94. Azken xedapenetako hirugarrenak aldaketa bat egiten du ekainaren 30eko 7/1981 Legearen 29. artikuluan, Jaurlaritzari buruzkoan.

95. Azken xedapenak lege hau garatzeko beharrezko diren xedapen guztiak emateko baimena ematen dio Jaurlaritzari.

96. Azken xedapenetako bosgarrenak esaten du lege hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu ondorengo egunean jarriko dela indarrean.

BATZORDEAREN ESKU-HARTZEA

97. Irizpen hau Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoari buruzko azaroaren 24ko 9/2004 Legearen 3.1.a) artikuluaren arabera ematen da, batzordearen kontsulta-eginkizunaren esparrukotzat hartzen baititu «lege-aurreproiektuak», eta kontsultarako aurkeztu digutena ez dago apartatu horretako salbuespenen artean.

PRESTAKUNTZA PROZESUA

98. Batzorde honek sarri adierazi du izaera orokorreko xedapenak egiteko prozedura, prozedura oro bezala, alderdi materiala aintzat hartuta aztertu behar dela. Irizpide hori, bada, lege-aurreproiektuei ere aplikatzen zaie, betiere, legegintza-ahala eta erregelamenduak egitekoa bereizita [«legegileari ez dagokio Konstituzioa exekutatzea, baizik eta askatasunez zuzenbidea sortzea Konstituzioak eskaintzen duen esparruaren barruan. Erregelamendua egiteko ahala "Konstituzioan eta legeetan xedatutakoari jarraituz baliatu behar da (Espainiako Konstituzioaren 97. artikulua)" (besteak beste, Auzitegi Konstituzionalaren abenduaren 22ko 209/1987 Sententzia), salbu Espainiako Konstituzioan, Euskal Autonomia Erkidegoko Autonomia Estatutuan edo, batzuetan, lege organikoetan izapide espezifikoren bat xedatu bada ¬kasu horiek aski ezohikoak dira gure ordenamenduan¬»]. Kasu horietan, bada, prozedura ez da aztertzen xedapenaren baliozkotasunari kalte egin diezaiokeen akatsik ba ote den ikusteko, baizik eta proiektatutako arauaren arrazionaltasuna neurtzeko. Hau da, oinarri objektiboak ote dituen ikusteko, eta (proposatutako edukian) adierazitako helburuak lortzeko eraginkorra ote den aztertzeko.

99. Lege-aurreproiektuen baliozkotasuna aipatutako salbuespen-kasuetan soilik egon daiteke zalantzan —betiere, gainera, hutsune horrek parlamentuaren borondatearen eraketa mugatzen badu (Konstituzio Auzitegiaren 108/1986 epaia)—. Horiek horrela, bada, exekutiboaren barruan lege-proiektua sortzeko zer modu erabili den aztertuta, batzorde honek proiektuko araudiaren egokitasun juridikoari buruzko iritzia eman dezake. Horretarako, proiektuaren arrazionaltasuna ebaluatuko du (idatzitako testu juridikoaren beraren eraginkortasuna proposatutako helburuak erdiesteko). Izan ere, azterketa hori egiteko, prozedurak ezin ordezkatuzko datuak ematen ditu, besteak beste: kontuan hartutako premisa faktiko eta juridikoak, gogoan izandako aukerak, arauaren hartzaileen iritziak eta idatzitako txostenetan (nahitaezkoetan eta aukerakoetan) jasotako iritziak; azken batean, beraz, testuaren azken bertsioaren edukiaren eta egituraren oinarri diren arrazoiak. Testua idatzi aurretik egon den hausnarketa ezagutzeak aukera ematen du etorkizuneko lege-arauak xede dituen helburuen eta proposatutako edukiaren arteko egokitasun-maila balioesteko.

100. Ordenamendu autonomikoak tresna baliotsu bat dauka xedapen orokorren *iter* prozedurazkoa aztertzeko: 8/2003 Legea, abenduaren 22koa, xedapen orokorrak egiteko prozedurarena (XOEPL aurrerantzean), lege-aurreproiektuetara hedatzen baitu xedapen orokorren gainerako proiektuak egiteko erabilitako metodologia. Lehenik eta behin Gobernuak errazago balia dezan lege-proiektuak onartzeko daukan eskumena, eta, bigarrenik, XOEPL horren azalpenezko zatiak azpimarratzen duen bezala, honako hau lortzeko: «Legegintzako ahala duenaren eginkizuna erraztu egingo da, hobeto funtsatutako egitasmoak aurkeztuko baitzaizkio eztabaidarako eta erabakia hartzeko, helburuak iristeko egokiagoa eta finagoa den teknika juridikoaz artikuluka banatuak».

101. Gainera, gogora ekarri behar da orain txostenaren xede den proiektua hastean artean guztiz indarrean zeudela legegintzako ekimena baliatzeari eragiten dioten zehaztapen berri batzuk, urriaren 1eko 39/2015 Legean, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkideari buruzkoan (APEL) jasotakoak —bereziki 129. artikulua, erregulazio onaren printzipioak; 132. artikulua, arau-plangintza; eta 133. artikulua, herritarrek lege-mailako arauak eta erregelamenduak egiteko prozeduran parte hartzea; manu horiek oinarrizkotzat deklaratu ziren formalki—.

102. Alderdi horiei dagokienez, Gobernu Kontseiluaren 2017ko abenduaren 12ko Erabakiaren asmoa zen (xedapen orokorrak egiteko prozedura aplikatzeari buruzko jarraibideak onartu zituen, eta EHAAn argitaratu zen, Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako zuzendariaren abenduaren 12ko 132/2017 Ebazpenaren bidez) orientabide halako bat ematea APELen izapide horiek euskal legean, XOEPL, ezarritako tramiteekin harmonizatzeari buruz.

103. Geroago, Konstituzio Auzitegiak maiatzaren 24ko 55/2018 epaian konstituziokontrakotasuna deklaratu zuen, eta horrek oinarrizko izaeran eragin die APELen 129. artikuluari (bazter utzita laugarren apartatua, bigarren eta hirugarren paragrafoak), eta 130., 132. eta 133. artikuluei, baina horrek ez du eragozten jarraibide horiei balioa ematen jarraitzea XOEPLren interpretazioan eta aplikazioan.

104. Jasota dago Gobernantza Publikoko eta Autogobernuko sailburuak hasteko eta aldez aurreko onarpena emateko aginduak eman zituela. Lehenengo aginduak, bere xedearen arabera, honako hauek identifikatzen ditu: ekimenaren arrazoiak, xedea eta helburua, edukia, bideragarritasun juridiko eta materiala, ordenamendu juridikoan izango dituen ondorio zuzenak edo sektorialak, eta aurrekontu-eragina; gainera, egitea egokitzat jotako izapideak eta txostenak zerrendatzen ditu, eta hizkuntza-idazketarako metodoa zehazten du (XOEPLren 5.1 artikulua). Bigarrena, berriz, sailburuak testu artikulatua onartzean datza (XOEPLren 7.1 artikulua), zeinean finkatuta geratzen baita zer jarrera duen hasieran ekimena Gobernuari helarazteko eskumena duen organoak [Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legearen 18 a) artikulua].

105. Espedientean azalpenezko memoria bat dago, non adierazten baita zein diren EAEko Administrazio Orokorrean hasitako ereduaren ezaugarriak, gainerako administrazio publikoetara esportatzeko moduko eredu jakin bat jasotzen baitu; aurreproiektuak eredu horri jarraitzen dio, eta arloan indarrean dagoen oinarrizko legearen esparruan —une honetan urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina, aurrerantzean EPOELTB— autonomia-erkidegoan xedapenak emateko tarte zabalagoa dago; ez da bazter uzten globalizazio-aroak edo informazioaren eta

ezagutzaren teknologia berrien sorrerak inposatzen dituen aldaketei egokitzearen ondorioz sortutako beharrizana, enplegu publikoak ere ekonomiaren eta gizartearen garapenean eta herritarrentzako zerbitzuan ekarpena egin ahal izan dezan.

106. Aurreproiektuaren helburuak eta alternatibak jorratzen ditu (antolakuntza-egitura jakin bat erabiltzea, eta hala ere erakundeek enplegua eratzen duten elementu batzuetan eta besteetan duten autonomia instituzionala errespetatuta, apurkako hurbilketa egiten den arren); testuaren eduki eta egituraren errepasoa egiten du; gogoeta juridiko batzuk plazaratzen digu, bereziki Konstituzioaren (EK) 103.3 artikuluan jasotako lege-erreserbatik abiatuta; prestatzeko jarraitu beharko diren tramiteak zerrendatzen ditu, eta eraginak aztertzen ditu, aintzat hartuta eskumen-tituluak, araudia, erakundeen esparrua eta ukitutako langileen esparrua; erregelamenduz garatzeko beharrizana; aurreproiektua prestatzeko beharrezkoa izango den erakundeen partaidetza, 2014an egindako aurreproiektuarekin alderatuta dakartzaten alderdi berriak azalduta.

107. Espedientearekin batera, beste memoria bat, partikularrentzako nahiz administrazio publikoentzako karga administratiboei buruzkoa, eta nabarmentzekoak dira indarreko arau-egoeran berritasuna diren bost xedapen, karga horiek gutxitzen lagunduko duten legezko hamabi neurri edo tresna, eta astunagoak izan daitezkeen beste bost.

108. Aurreproiektuari gehitutako memoria ekonomikoak aurreproiektuak jasotzen dituen betebeharrei erantzuteko aurrekontu-kredituak izatea aurreikusten du, eta diru-sarrera publikoa izateko beste iturri posible batzuk aipatzen ditu, IVAPek, euskal administrazio publikoek eskatuta, langile publikoen alorreko prozesuetan parte hartuz izan ditzakeen jardueren bidez.

109. Ogasun orokorrean izan daitekeen eraginari dagokionez, aurreproiektuan jasotako organo eta funtzio sail eskumendunari esleituak aipatzen ditu memoriak, baita aurreproiektuko elementu berriek erator ditzaketen ondorioak ere: zuzendaritza profesionala, karrera profesionala eta garapen profesionalaren gradua, jardunaren ebaluazioa eta lanpostuen azterketa, zerbitzu-harremana berriz sailkatzeagatik langileak funtzionario edo langile lan-kontratudun bihurtzeko barne-sustapena, ordainsari-sistema —hirurtekoaren konputua handituta, sektore publikoko beste erakunde batzuetan lan egiteagatik, zuzendaritzako langile profesionalak, funtzionarioak praktiketan, EAEtik kanpo lan egitea, behin-behinean, bitarteko gisa—, enplegu-eskaintza publikoen garapen-bermeak, kidego eta eskala berriak sortzearen eta langileak integratzearen ondorioak, ordenazio-tresnak eta arrazionalizazio-prozesuak, mugikortasuna, IVAPen eginkizun berriak, administrazio-egoera berriak, baimenak, epai bidez deklaratutako langile lan-kontratudun mugagabe ez-finkoak, zenbait euskal administrazio publikorentzako laguntza teknikoa, ekintza positiboak,

transferitutako langileen homologazioa, ordezkatutako langileen lan-baldintzak, baliokidetza finkatutako eta garapen profesionaleko graduen artean, osagarri pertsonal iragankorra, finkatze-prozesua, ibilbideak, izendapen askeko lanpostuak, askotariko langileak, arau iragankorrak.

110. Kostuen murrizketa lortzen lagundu ahal duten elementuak ere azaltzen ditu (baterako EPEak, sartzeko deialdietan lanpostu-kopurua handitzea, plangintzaren alderdiak —gazteak laneratzeko prestakuntzako edo praktiketako kontratuak sustatzea; borondatezko eszedentziarako edo erretiro aurreraturako edo uko egiteko pizgarriak ematea; bat-batean sortutako arrazoi objektiboengatik lanpostu batzuk eskaintzatik bazter uzteko aukera; telelanerako edo lanpostuaren kokalekua malgutzeko neurriak —; zerbitzu aktiboan jarraitzea ukatzeko aukera dagoela onartzea; behin-behineko langileen kontrola; administrazioen arteko koordinazioa; programen araberako bitarteko funtzionarioak).

111. Programa ekonomikoari dagokionez, aurreproiektuaren aplikazioa kuantifikatu ezin dela dio; izan ere, aplikazio hori erregelamendu bidezko garapenaren eta langileen kudeaketaren burutzapenaren bidez ikusiko da; ez da laguntzarik edo dirulaguntzarik aurreikusten; sortuko diren organoak azaltzen ditu; baliabideen aurreikuspena eginez gaur egun eskura dauden bitartekoen errepasoa egiten du, bai eta behar diren bitartekoak eskuratzeko bideen errepasoa ere (berratxikipenak, Gobernu Kontseiluaren 2006ko maiatzaren 30eko Erabakiak aurrez ezarritako irizpideen araberako aldi baterako enpleguak, zerbitzu publikoen kostua eta errendimendua-erabilgarritasuna harremana aztertzea —horretarako itxaron egingo da tresnen nahiz ezartzen diren organoen erregelamendu-garapena egin arte, baina betiere Kontrol Ekonomikoko Bulegoak emandako jarraibideen arabera—, bai eta beste administrazio publiko batzuetara (IVAP, foru- eta toki-erakundeak, jardunaren ebaluazioa, hautaketa-organo egonkorra, karrera profesionala eta enplegatuaren prestakuntza, zuzendaritzako langileak, erregistroak, laguntza teknikoa) bideratu ahal diren kostuak aztertzea ere; partikularrentzat; eta ekonomia orokorrarentzat.

112. Generoaren araberako eraginaren aurretiko ebaluazio-txostena egin da, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 19. artikuluan jasota dagoen hori, eta honako hauek aipatzen dira bertan: enpleguaren ebaluazioari buruzko ezarpenak, orokorrean eta enplegatu-sektore nahiz -taldeka; hobekuntza-aurreikuspenak herritarren ikuspuntutik, oro har; sektore publikoan emakumearen presentzia handia dela egiaztatzen du. Aurreproiektuak eskain ditzakeen bitartekoak aipatzen ditu: diskriminazioaren aurkako neurriak, printzipio eratzaileak, hornidura orokorra egiteko sistemak, zuzendaritza profesionala hornitzekoak, jarduna ebaluatzekoak, lanpostua aztertzekoak, aukeraketa egitekoak, hautaketa-organoak,

lehentasun-irizpideak, baimenak, lanaldia, mugigarritasuna, kode etikoa, zehapen-zuzenbide babeslea, berdintasun-planak.

113. Aditzera ematen da Funtzio Publikoko sailburuordearen 2017ko azaroaren 6ko Ebazpenaren bidez aurreproiektua prestatzeko asmoa jendaurrean jarri zela, APELen 133. artikuluan ezarritako xederako. Prozedura-memorien artean lehenengoak xede horrekin azaltzen du gobernu irekiko plataforman —*Irekia*— agertu zela azaroaren 10ean, bertan azaldu zela partaidetzarako epean, 2017ko abenduaren 11ra arte, eta 2015eko abenduaren 22ko Gobernu Kontseiluaren Erabaki bidez onartu eta Eusko Legebiltzarrari igorri zitzaion lege-proiektuaren zioen azalpena argitaratu zela.

114. Zenbait alegazio-idazki edo proposamen egin zen, eta haien egileen artean daude: EUSTAT (bere eskumenak babes daitezela eskatzen du, IVAPentzat ezarritako eginkizunekin konpartitu arren), Osasun Saila (aurreikuspenetako askorekin bat dator eta zuzendaritzako langileen izendapena aldarrikatzen du), DACIMA (auzitan jartzen du aurreproiektuan langileen ebaluazioak egiteko aurreikusten den sistema, beste proiektu batean — *Kudealaguntza* eredua– ezarritako sistemarekin gatazka sortu ahal baita, eta biak uztartu ahal direla iradokitzen du. Goi-kargudunen kontura, zuzendaritzako langileentzat tarte handiagoa egon daitekeela iradokitzen du. Txostenak, bestalde, uste du beharrezkoa dela sistema bat izatea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan dauden aldi baterako langileak finkatzeko, asko baitira, eta, horrenbestez, langile horien ezagutza-balioa ez galtzeko. Prestakuntza-aldiko ikasketara irekitzea, herritarrekiko interakzio handiagoa, eta adierazpen-askatasuna eta enplegatuaren gardentasuna zaintzea), Lehiaren Euskal Agintaritza (kanpoko zerbitzuak kontratatzen direnean lehia askea bermatzea proposatzen du), UEMA-Udalerri Euskaldunen Mankomunitatea (euskararen koofizialtasunerako bermeak babesteko aldaketen proposamenak egiten ditu).

115. Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundeak prozeduraren une honetan esku hartu du; alde horretatik, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 21. artikuluan aurreikusita dagoen txostena egin du, eta bertan, ekimenaren sailak bere txostenean txostendutako alderdien berri eman ondoren, proposamen zehatzagoak egiten dira aurreproiektuak berdintasun-alorrean jasotzen dituen neurriei buruz (berdintasuna gai-zerrendetan, genero-txosten eta guztiko deialdiak, generoagatiko eragozpenen zioz probak egiteari buruzko xedapenak). Halaber, neurri berri batzuk proposatzen ditu, adibidez nahitaezko zerbitzu-eginkizun egoeretako lehentasunak, ordainsarien desberdintasunen alderdiak egiaztatzea, erantzunkidetasunerako pizgarria dakarten neurriak ezartzea, emakumezko taldeetan egon daitezkeen mota askotako desberdintasun-egoerak gehiago zehaztea, kide anitzeko organoei buruzko bermerako klausulak txertatzea. Hizkera ez sexista behar bezala erabiltzeko egindako ahalegina aintzat hartzen du.

116. Jendaurrean agertzeko fasearen ostean, eragile sindikalen alorrean erregistratu ziren idazki gehien.

117. Agiri honetan, mota horretako eragile bakoitzak azaltzen zituen edo auzitan jartzen zituen alderdi orokor batzuk besterik ez ditugu azalduko.

118. SATSEk nabarmendu egiten zuen aurreproiektuak ordenamenduan izango zukeen arau-arloko hierarkia, enplegatuari buruzko beste arau batzuekin alderatuta; gainera, testua alderdi garrantzitsu batzuetan (plangintza-tresnak) zehaztugabea zela eta ondorioz segurtasun-gabezia juridikoa sortzen zela azaldu zuen.

119. ELAk bi idazki aurkeztu zituen bi data diferentetan, eta idazki horietan honako hauek nabarmendu zituen: mugiezintasuna gaitzestea, arrazoi objektiboengatiko iraizpena edo zuzendaritza profesionala ez onartzea; langile lan-kontratudunentzat kategoria profesionala berreskuratzea, langile lan-kontratudunentzat berresleipenak ez aplikatzea, laguntzeko baimenak bigarren gradura arte hedatzea, zehapenak bete ostean aldi baterako langileak berriro onar daitezela aurreikustea, administrazioaren isiltasunaren eragin baieslea, negoziazio-akordioei jarraitzea langileen aldearen gehiengoarekin bat etorriz, organo berriak irekitzea sindikatuen ordezkariei, aldi baterako lanpostuak betetzeko aparteko edo premiazko arrazoiak, arlo funtzionalak edo funtzio publikoarentzat erreserbatutako lanpostuak gaitzestea, hizkuntza-eskakizuna eta derrigortasun-data beti jasotzea, ebaluazioak gaitzestea, lehiaketako merezimenduen muga % 45eraino igotzea, karrera profesionala orokorrean auzitan jartzea, gutxieneko puntuaziorik ez eskatzea, hautaketa-organoetan sindikatuek presentzia edukitzea, zerbitzu-eginkizunetarako epe luzerik ez egotea, zerbitzu-eginkizunetarako lehiaketak orokorrean egitea, errendimenduaren ebaluazioagatiko ezeztapenik ez egotea, ordainsarien publikotasuna, negoziazio-prozesua besteren mende jartzea ezabatzea, baita jasangarritasuna ere, ordainsari-araubidea erreformatu ostean ordainsariei eustea, ordainsari espezifikoaren bermea ez ezabatzea, zuzendarien ordainsariak negoziatzea, egoerak optimizazio-planen mendean ez jartzea, eszedentziarako eskakizuna bi urtera murriztea, aldi baterako nahitaezko eszedentziarik ez, bitarteko langileentzako eszedentzien motak ez mugatzea, irakaskuntzako, osasun-arloko eta Lanbideko langileen aurkako jazarpenaren aurrean babes handiagoa egotea, diziplina-arloko tipifikazioak berme handiagoekin sendotzea, errepikapenik edo berrerortzerik ez aurreikustea, garapen profesionalaren maila galtzea dakarren zehapena ezabatzea, negoziazioaren aurrekontu-estalduraren printzipioa ezabatzea, aktak egitea azaldu diren eta publikoak diren arrazoiekin, arlo diferentetan akordioak egiteko askatasuna, finkoa ez den lan-kontratu mugagabeko langileen araubide diferentea, bitarteko langileen tasa finkatzea aurreko hiru urteetako EPEetako gaindituen zerrendarekin, puntuazioaren hurrenkeraren arabera;

bitartekotasun-tasa handiko deialdien ostean harremanari eustea, finkapen-prozesu espezifiko batean sartzeko deialdiak negoziatzea.

120. LAB sindikatuak ikusten duenez, aurreproiektuak ezaugarri hauek dauzka: ez dauka anbiziorik, bere asmoa aldibaterakotasuna iraunaraztea da, pribatizaziorako joera dauka, karrera eta ebaluazioa desegokiak dira, eta zuzendaritza profesionala ere bai, eta langileak euskalduntzeko aukera bat galdu da. Zehazki, programentzako aldibaterakotasuna gaitzesten du, zuzendaritza profesionalarentzat objektibotasuna eskatzen du, funtzionarioak pribatizazioarekin zerikusia duten kontzeptuen mendean jartzea gaitzesten du, antolamendu eta optimizazio planak gaitzesten ditu, bitarteko langileen gehieneko tasa % 20 izatea, ebaluaziorik ez, kidegoak antolatzeko argitasun gutxi, erretiroetarako pizgarriak ematea, hizkuntza-eskakizunaren derrigortasuna, ezintasunaren aurrean babesa handitzea, enplegu-zerbitzuetara ez jotzea, lehiaketa irekia eta iraunkorra egitea, sustapen bertikalen eta horizontalen ordez, lanpostuen amortizazioagatiko lanpostu-kentzerik ez, izendapen askerik ez eta berresleipenik edo birbanaketarik ez, bigarren jarduera erregulatzea, bajengatiko ordainsariak mantentzea, emaitzengatiko ordainsaririk ez, mota guztietako langileentzako eszedentziak, genero-indarkeriagatiko eszedentziak epe-mugarik gabe, eta sexu-jazarpenaren kasu gehiago ezartzea, guraso bakarreko familientzako baimenak, laguntzeko baimenak berreskuratzeko epea hiru hilabetera arte luzatzea, greba-eskubidea erabiltzearekin zerikusia duten tipifikazioak ezabatzea, lanpostuak euskalduntzeko planak eta ez enplegatuak euskalduntzeko planak, euskara egiaztatzeko modu gehiago ezartzea, negoziazioaren aurrekontu-estaldura ezabatzea, esparru-mahaiari ez, udalek udalez gaindiko elkarte edo entitateen akordioekin bat egin dezatela sindikatuekin nahitaez erabakitzea, gatazka kolektiboa epaiketaz kanpo konpontzeko sindikatuen legitimazioa argitzea, Osakidetzan ESI sindikatu-hauteskundeen unitatea dela onartzea, langile mugagabe ez-finkoak onartzea, urte sabatikoa arautzea, galdutako erosahalmena sei urteko epean berreskuratzea, bitarteko langileen tasa kontuan hartzeko ehunekoa % 20ra murriztea eta eskatutako antzinatasuna zazpi urtera murriztea.

121. CCOO sindikatuak honako hau azaltzen du: aurreproiektuari beste titulu bat jartzea, auzitan jartzen du talde diferenteei aplikatu ahal izatea, bai eta haietako batzuei hizkuntza-normalizazioa ez aplikatzea, negoziazioa eta Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren aurretiazko txostena mugikortasun-irizpideak ezartzeko, kontseilu horren eginkizunak Koordinazio Batzordearen eginkizunekin ez ordeztea, unean uneko aldaketak proposatzen ditu langile-mota batzuetan eta besteetan, baita enplegua antolatzeko tresnetan ere bai; funtzionariorentzako lanpostu-erreserban salbuespenik ez sortzea, enpleguaren planifikazioari ez, taldeak aipatzeko beharrik ez egotea lege organikoan eta bestelako xedapen batzuetan egoteagatik, sartzeko eskakizunei buruzko proposamenak, hautaketa-organoak, prestakuntza bateratua proposatzen du,

baita karrerako graduena ere, maila batean baino gehiagoan eragozlea den sustapen bertikala ez debekatzea, lehiaketaren ostean eskuratutako lanpostuaren desagerrarazpena baliogabetzea, izendapen askeko lanpostuak tasatzea, nahitaezko batzordeari informazioa emateko betebeharra, negoziazioan jasangarritasun baldintzatzailerik ez, bitarteko langilearentzako kalte-ordainak, osagarri iragankorra ez irenstea, zuzendaritzako langile profesionalaren lanpostuko egoera ezabatzea, borondatezko eszedentzia erreserba-eskubidearekin, eszedentzia pizgarriduna ezabatzea, guraso-baimena 18 astera arte luzatzea, normalizazio-planak onestea aginduzkoa izan ez dadila, adin-lekapenak, negoziazioaren printzipioak ezabatzea, bete gabeko negoziazioen birjarpena ezabatzea, ordainsari-zorra itzultzea, dena delako sektoreko gutxieneko eskubideak errespetatzea, esparru-mahaiarekin bete-betean asmatu izana, sindikatuaren aldarrikapen historikoa izanik, Lan Harremanen Kontseilua onartzea epaiketaz kanpoko ebazpen-organo iragankor gisa, aurreikuspen gehigarri espezifikoak ezabatzea (zuzendarien lanpostuak sailkatzeagatiko desplazamendua, segurtasuneko laguntzaileentzako aurreikuspenak, irakasleen, estatutario zein homologatu gabeen aurreikuspenak), aurreikuspen iragankor espezifikoak ezabatzea (zuzendaritzako lanpostuak, beste administrazio publiko batzuetan), finkatzeko aurreikuspenetan egin beharreko unean uneko aldaketak eta EHUko langileentzat handitze-aurreikuspen bat jasotzeko eskaera.

122. UGTk ikusten du testu hau eta 2015ean Eusko Legebiltzarrari igorri zitzaiona antzekoak direla. Hainbat alderdi erabakitzea proposatzen du karrerari buruz, zuzendaritza profesionala ezabatzeari buruz, enplegatu elebakarraren eskubideari buruz, galdutako eskubideak itzultzeari buruz, langileak egonkortzeari buruz.

123. Zehazki, hainbat manuren alderdi batzuk osorik edo zati batean berriro idaztea proposatzen du: 1., 2., 9., 11., 12., 13., 14., 15., 17., 18., 22., 23., 24., 28., 29. eta 30. artikuluak. Zuzendaritza publiko profesionalari dagokionez, hori ezabatzea proposatzen du, edo bestela administrazio publikoen sektore pribatura mugatzea; hala, 31., 34., 37. eta 39. artikuluetan ordezko idazkera bat proposatzen du. IV. tituluan ekarpenak egiten ditu 40., 43., 44., 46., 47., 48., 49., 50., 51., 55., 64., 68., 70., 72., 73., 77., 78., 79., 80., 82., 83., 84. eta 85. artikuluetan. VII. titulua (karrera profesionala) funtsezkotzat jotzen du; titulu horretan, bada, ekarpenak egiten ditu 87., 89., 91., 92., 93., 95., 98., 99., 101., 102., 103., 105., 107., 110., 111., 113., 114., 115., 118. eta 119. artikuluetan, eta borondatezko permuta sartzea iradokitzen du. IX. tituluan (ordainsari-sistema), proposamenak egiten ditu 121., 123., 124., 125., 126., 128., 130., 131., 134., 135., 137., 142., 147., 148., 149., 151. eta 156. artikuluetan. XI. tituluan zuzenketak egiten ditu 163., 166., 167., 170., 176. artikuluetan; XII. tituluan, berriz, 178., 180., 181., 183., 184., 185., 186., 187., 188. eta 189. artikuluetan. XIII. tituluan (normalizazioa) aldaketak aurkezten ditu 192. artikuluan (elebitasuna edo eleaniztasuna eskatzen

duten lanpostuak eta eskakizun hori ez dutenak, adin-salbuespena), baita 193., 196., 198., 199., 200., 201. eta 203. artikuluetan ere.

124. Xedapen gehigarrien artean hirugarrena, laugarrena, hamargarrena, hamaikagarrena, hamabosgarrena, hamazortzigarrena, hogeita zazpigarrena, hogeita bederatzigarrena, hogeita hamabigarrena, hogeita hamahirugarrena aldatzea proposatzen du. Xedapen iragankorren artean bosgarrena, hamaikagarrena, 12.a, 19.a, 20.a eta 21.a.

125. Jendaurrean agertzeko fasean alegazioak edo proposamenak egin dituzten erakunde edo eragileak berriro hizpide hartuta, Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Sailak, ikusita aurreproiektuak mugak jartzen dituela Gobernu Kontseiluak goi kargudun izendatutako goi zuzendari profesional baten presentzia bateragarri bihurtzeko aukerari dagokionez, planteatzen du bateragarria den ala ez izaera bat eta bestea zuzenbide pribatuko ente publiko batean biltzea, bai eta aukerarik dagoen ala ez zuzendari nagusi bat eta aldi berean zuzendaritza profesionaleko beste lanpostu batzuk batera existitzeko; eta komenigarria al den oinarrizko araudian arautzen diren diziplina-faltak ez jasotzea.

126. Gipuzkoako Foru Aldundiak proposatzen du foru ikuskapenaren aurreikuspena ezabatzea, eta laguntza teknikokoak ere bai. Honako hau iradokitzen du: bitarteko langileak hartzeko eta kentzeko arrazoi gehiago ezartzea; zuzendari gisa lan egin izana merezimendutzat hartzea; lan-kontratudun langileei buruz aritzean «talde profesionala» esamoldea erabiltzea; LEPak burutzea deialdia egin eta hurrengo hiru urteko epearen barruan; desgaitasunen bat duten pertsonen tratamendua administrazio publiko bakoitzean eskumena duten organoei igortzea; kontrataziorako enplegu-zerbitzuetara jotzeko aukera aurreikustea; hautaketa egin baino lehenagoko lekualdatzeen lehiaketaren nahitaezkotasuna ezabatzea, baita hutsik dauden lanpostu guztiak eskaintzearen edo negoziazioaren mendean jartzearen nahitaezkotasuna ere; lanpostutik mugiaraztearen arrazoia gehitzea; berresleitzeko prozedurarik ez aurreikustea –hori administrazio bakoitzari egokituko zaio–; berresleipenean aurretiazko prestakuntzaren beharrizana ezabatzea; berriro sartzeko eskaera epe horretan egin beharko da, baina ez da nahitaez egingo; bitarteko langileentzat eta aldi baterako langile lan-kontratudunentzat zerbitzu bereziak aurreikustea; guraso-baimena 18 astera arte luzatzea; gorabehera dakarten oporrak nola hartu zehaztea; Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateginean zehapenen mailaketako egiteko agertzen diren irizpideak aintzat hartzea.

127. Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak ez zuen alegaziorik aurkeztu.

128. Arabako Foru Aldundiak honako hau aldezten zuen: esparru-mahaian alderdi gehiago jasotzea, normalizazioa zona bakoitzaren errealitate soziolinguistikora egokitzea, bitarteko langileari lanpostua kentzeko arrazoiak aukeratzeko askatasuna ematea

administrazio publiko bakoitzari, plantillen publizitatea, aparteko ordainsariak ordaintzeko unerako aukera-tartea, destino-osagarriaren mailan aldaketak egiteko osagarri iragankorrak aurreikustea, beste administrazio batzuetan izendapen askeko lanpostuetan zerbitzuak emateko lanpostu-erreserba.

129. EUDELek adierazten zuen aurreproiektuak nolako arau-hierarkia zaindu behar zuen Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legearen aldean (ETEL), zuzendaritza publiko profesionalaren araubideari dagokionez. Ohartarazten zuzenez, nolabaiteko inkoherentzia zegoen elementu batzuetan aldarrikatzen den baterako arauketaren eta toki-erakundeei bermatzen zaien autonomiaren artean. Bere ustez, beharrezkoa da argitzea nola egituratzen diren euren artean langileak finkatzeko prozesua eta Estatuko aurrekontu orokorretan onartzen diren birjarpen-tasak. Orokorrean lanaldi partziala jarduera pribatuekin bateragarri egitea iradokitzen da. Zehaztasun handiagoarekin, honako hauek aipatzen ditu: zuzendaritza publiko profesionala, lanpostuen permuta, erretiroaren eta ezintasunaren arteko harremana (lanpostua erreserbatzeko denbora mugatuta), hautatutako langileen artean hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuetarako proposatu direnen hurrenkera, deialdien negoziazioa leuntzea, barne-sustapenean merezimendurik ez ezartzea, laster erretiroa hartuko duten lanpostuetarako lehiaketak aurreratzeko aukera.

130. Funtzio Publikoko sailburuordearen 2018ko urtarrilaren 12ko Ebazpenaren ostean (2018ko urtarrilaren 22ko EHAA), Euskal Enplegu Publikoaren Legearen aurreproiektua jendaurrean jartzekoa bera, kontuan hartuta erregulazioak enplegu publikoan lan egiteko baldintzak eta euskal administrazio publikoen funtzionamendu osoa eta eraginkorra zehaztuko zituela eta, horrenbestez, herritar guztiei eragingo ziela, hainbat erakunde eta pertsonak alegazioak egin zituzten.

131. Aurreproiektuaren tramitazioaren hirugarren memoria laburrak, azkenak, Funtzio Publikoko zuzendariak sinatu baitzuen 2018ko urriaren 4an, XOEPLren 9. artikuluan ezarrita dagoen partaidetzaz dioenez, aurreproiektua aldizkari ofizialean argitaratu zen eta *Legesarea*ren tramitazio elektronikoko sarean txertatu, eta horrez gain sailei, foru organoei eta EUDELi igorri zitzaien, haiek era berean euren erakunde eta ente lotuei edo mendekoei transmititzeko. Aurreproiektua jaso zuten, baita ere, Osakidetzak, Herri Kontuen Euskal Epaitegiak, Datuak Babesteko Euskal Agintaritzak, UPV/EHUk, LHK-k, EGABek, Lehiaren Euskal Agintaritzak eta Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseiluak.

132. Funtzio Publikoko Zuzendaritzak txostena egin zuen. Txosten horretan eskumen materiala eta formala eta aurreproiektuaren arau-lerruna aztertu zituen , baita erreferentziako arau-esparrua ere; gainera, sintesi gisa, aurreproiektuaren egitura eta

eduki nagusia errepasatu zituen, orokorrean; edukiari buruz ohar batzuk egin zituen, eta ondorio gisa aldeko iritzia eman zuen.

133. Entzunaldiko eta jendaurrean agertzeko tramitearen ostean, jarraian azalduko diren erakunde publiko eta pribatuek eta, partikularki, herritarrek, alegazioak eta proposamenak egin zituzten.

134. Osakidetzak aldaketa eta galdera batzuk azaldu zituen —haietariko asko bere arauzko berezitasunak eta antolakuntzako eskumen propioak lehentasunez aplikatu beharrari buruzkoak— aurreproiektuaren honako artikulu hauek xede zirela: 3., 11., 17., 18., 22., 28., 32., 57., 68., 79., 82., 84., 85., 89., 99., 104., 107., 111., 112., 113., 124., 128., 134., 140., 165., 187., 188., 189., 194. eta 201. artikuluak eta hirugarren xedapen iragankorra.

135. Gipuzkoako Erizainen Elkargo Ofizialak 1. xedapen gehigarriari buruz.

136. UPV/EHUk, hasteko, aipatu egiten ditu 2014ko aurreproiektuari buruz egin zituen alegazioak –Euskal Unibertsitate Sistemari buruzko otsailaren 25eko 3/2004 Legearen laugarren xedapen iragankorrean ezarrita dagoenaren antzeko klausula bat ezartzea; unibertsitatearen autonomia eta eskumenak errespetatzea aurreproiektuko aurreikuspenak garatzeko; langileak kudeatzeko zailtasuna, harreman juridiko diferentea izateagatik, aurreproiektuaren artikuluetan isiltzen diren gauza batzuei dagokienez (langile lan-kontratudunak). Xehetasun-alegazioak egiten ditu honako artikulu hauei buruz: 5., 9., 20., 49., 50., 77., 79., 85., 89., 124.3. artikuluei eta XIV. tituluari buruz. Beste alegazio batzuek honako artikulu hauek aipatzen dituzte: 3., 7., 8., 11., 19., 23., 25., 26., 27., 30., 31., 34., 35., 36., 41., 42., 43., 46., 47., 48., 51., 52., 53., 55., 56., 67., 76., 77., 78., 79., 81., 84., 88., 91., 93., 97., 98., 102., 105., 106., 108., 109., 111., 112., 113., 117., 119., 123., 127., 139., 140., 141., 143., 145., 149., 150., 151., 152., 153., 159., 165. artikuluak, XII. titulua, XIV. titulua, 1. xedapen gehigarria, 4.a, 5.a, 6.a, 7.a, 12.a, 15.a, 16.a, 25.a; xedapen iragankorrak (2., 3., 10. eta 14.a) eta azken xedapenetako lehenengoa.

137. Euskadiko Fisioterapeuten Elkargo Ofizialak dio ez dagoela ados A-1 eta A-2 azpitaldeen sailkapenarekin. María José Lodeiro Rico andreak 92. artikulua eta 13. xedapen gehigarria ezabatzea iradokitzen du. Fisikarien Elkargo Ofizialak proposatzen du modu zabalagoan jasotzea 9. xedapen iragankorra, titulazio onargarrien aipamenari dagokionez. Bide beretik doaz Ihintz Urkiri Lazkano jaunaren, Kimikarien Elkargo Ofizialaren, Gipuzkoako Farmazialarien Elkargo Ofizialaren, Euskadiko Biologoen Elkargo Ofizialaren eta Ingurumen Zientzien Estatuko Koordinakundearen alegazioak.

138. ELKARTEANek (Euskal Autonomia Erkidegoan desgaitasun fisikoa eta/edo organikoa duten pertsonen konfederazio koordinatzaileak) gogora ekartzen ditu nazioarteko

konbentzioetan jasotzen diren eskubideak, balorazio positiboa egiten du ezarritako gauza batzuei buruz «Desgaitasun bat duten pertsonak lan-merkatu arruntean txertatzeko EAEko 2006-06 Plana» berriro kontuan hartzea eskatzen du, eta iradokizunak egiten ditu zioen azalpenari buruz eta 2., 72., 75., 76. eta 81. artikuluei buruz, bai eta ezarpen espezifiko batzuk ere baimenei, irisgarritasunari, lanpostuak egokitzeari eta ikastetxeekin egin beharreko hitzarmenei buruz, eta beste alegazio batzuk ere 18., 23., 49., 50., 54., 72. eta 163. artikuluei buruz.

139. Funtzio Publikoko Zuzendaritzaren txostena agertzen da, 2018ko uztailaren 17koa, Euskadiko Tokiko Gobernuen Batzordeak aurreproiektuari buruzko txostenik egin behar ez duela ebazten duena.

140. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Erakunde Harremanetarako Sailburuordetzaren 2018ko uztailaren 17ko txostenak berretsi egiten du ez dela nahitaezkoa Euskadiko Tokiko Gobernuen Batzordeak aurreproiektuari buruzko txostena egitea, oinarri hartuta bere ustez tokiko autonomia errespetatzen dela eta udalerrien eskumenei kalterik egiten ez diela.

141. LHKren irizpenean aipatzen dira aurreproiektuaren egituraren alderdi batzuk, enpleguaren antolaketa, negoziazioa eta enplegatu publikoen ordezkaritzako sistema, eta LHK osatzen duten alde batzuek eta besteek (enpresaburu-antolakundea, eta LAB, CCOO eta UGT sindikatuak) txostenaren xede den testuari buruz duten jarrera azaltzen da. Gehiengoak ados jarrita erabakitako ondorioetan (LABek boto partikularra eman du) aipatzen da iritzi positiboa dagoela ezinbestean negoziatu beharreko alderdiak tasatzeari buruz, bereziki giza baliabideak planifikatzeko plan eta tresnei dagokienez. Homogeneizazioa komenigarritzat jotzen da, baina ahultzat jotzen da, esparru-mahaiaren edo gainerako negoziazio-mahaien sorrera eskumen-maila bakoitzaren esku jartzeagatik. Gatazkak epaiketaz kanpo ebaztea LHKren esku jarri ahal da, lege-aurreikuspen nahikoak dauzkalako beste organo bat sortu behar izan gabe.

142. EGABen irizpenak nabarmendu egiten ditu 2015ean emandako irizpenarekiko antzekotasunak; alderdi berriak, aldiz, portzentaje handi batean, idazkeraren hobekuntzak eta erregelamenduzko garapenari buruzko aipamenak dira, oso teknikoak eta unean unekoak diren aldaketekin, muineko elementuen arkitektura mantenduta.

143. Honako alderdi hauek errepasatzen ditu: negoziazioari buruzko alderdiak (lehenago aurreikusi gabeko gaien nahitaezkotasuna, sindikatuen ordezkaritzarako legitimazioaren esklusibotasuna, batzordeei edo ordezkariei hedatu ezin zaiena), zuzendaritza-funtzioa, aldi baterako langileen finkapena, normalizazioa (plangintza-aldi berrietako eskakizunen atzeraeraginik ezaren aurreikuspena txertatzen da),

berdintasun-planak (halakoak berriro txertatzearen alde egiten da), LHKri gaitasuna ematea epaiketaz kanpoko ebazpenak emateko (ez bakarrik aldi baterako).

144. Gainerakoan, xehetasun-alegazioak egiten ditu honako artikulu hauei buruz: 3., 10., 11., 12., 14., 15., 22., 47., 53., 54., 64., 67., 69., 74., 86., 90., 92., 100., 109., 112., 113., 114., 122. eta 146. artikuluak.

145. Idazkariaren egiaztapen bat agertzen da, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren Mahai Orokorrak aurreproiektua aztertzeko bi bilera egin izanari buruz.

146. Aurrekontu Zuzendaritzaren txostenean agertzen denez, memoria ekonomikoak eta azalpen-memoriak zera azaltzen dute: beharrezkoak diren baliabide ekonomikoak ekartzeko, aurrekontu-legeak erabili beharko dira, bai eta langileen kudeaketarako ohiko partidak ere, eta ekonomiaren eta aurrekontuen gaineko eragina aurreproiektuaren garapena egitean sortuko da; beraz, eraginari buruzko txostenik ezin da egin, ez delako kosturik kuantifikatzen, ez oraingo ekitaldirako, ez hurrengo ekitaldietarako. Amaitzeko, dioenez, langileen kudeaketa ekitaldi bakoitzeko aurrekontu-aurreikuspenetara egokitu beharko da, aurrekontuak prestatzeko urteroko gidalerroen arabera.

147. Kontrol Ekonomikoko Bulegoaren txostenak dioenez, aurreproiektua aurreikusita dago XI. Legegintzaldiko legegintzako egutegian, Gobernu Kontseiluak 2018-2-28an onartu zuen horretan.

148. Testuari dagokionez, terminologia jakin bat homogeneizatzea gomendatzen du, nahasmendurik ez sortzeko (sektore publikoa eta Euskal Autonomia Erkidegoko —EAE— sektore publikoa), eta aurreproiektuan antolakuntza aldetik izan dezakeen eragina jasotzen du.

149. Ekonomiaren eta aurrekontuen gaineko eraginari dagokionez, egindako memoria ekonomikoa aipatzen du, eta ohartarazten duenez, gasturen bat ekar dezaketen alderdiak soilik jasotzen ditu, baina kuantifikaziorik ez du azaltzen. Gauza bera egiten da kenkariekin edo balizko kostuen murrizketekin. Memoria hartzen du erreferentzia gisa, halaber, esateko baliabide ekonomiko nahikoak egongo direla, baita beharrezkoak diren baliabideak lortzeko bitartekoak ere.

150. Txostenak dioenez, legea onartu izanak zuzenean ez du gasturik ekartzen, baina alderdi berri batzuek gastua ekarriko dute, eta gastu hori zenbatetsi behar zen (zuzendaritza profesionala, karrerari lotutako ordainsari berriak, ebaluazio-kostuak, homologatutako langileak), kanpoko administrazioentzat deribazio berbera hartuta. Jarraian dioenez, antolakuntzarako bitartekoen egokitasuna ez da justifikatu, eta

antolakuntzak dakarren baliabideen beharrizana ere ez da zenbatetsi (sailean eskura dauden baliabideak izan beharko dira). Halako alderdiek normalean ez dute kostu handiagorik ekartzen, baina kostu nabarmenenetako batzuk bai ekartzen dituzte (IVAP eta Ikuskaritza orokorra).

151. Gabezia horien ondorioz ezin du iritzirik azaldu proposatutako antolakuntzak ekonomia eta aurrekontu aldetik duen arrazoizkotasunari buruz. Dioenez, gauza bera leporatu zitzaion Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoaren aurreko irizpenean (138/2015 irizpena), eta Aurrekontu Zuzendaritzak ezin izan du ebaluatu aurreproiektuak aurrekontuan izango duen eragina; beraz, amaitzeko, berriz ere dio beharrezkoa dela memoria ekonomiko osagarri bat aurkeztea, legezko eskakizunei erantzungo diena, Gobernu Kontseiluak eta Eusko Legebiltzarrak ebaluatu ahal izan dezaten nolako eragina izango duen arau osoak, inplikazio ekonomikoa eragin horretan funtsezkoa dela.

152. Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluko idazkariaren ziurtapen bat agertzen da, 2018ko urriaren 4koa. Ziurtapen horrek dioenez, Kontseiluak bere txostena eman zuen, Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen 8.a) artikuluan ezarrita dagoenaren arabera, eta txosten horrek dioenez, gehiengoa aurreproiektuaren aldeko iritzia eman zuen (aldeko 11 boto, kontrako 6 boto eta abstentzio bat).

153. Prozedurazko azken memoriak aurreproiektua prestatzeko egindako izapidetze luze-zabalaren berri ematen du: sailei, EAEko Administrazioko organo espezializatuei eta gainerako administrazio publikoei kontsulta egitea, bai eta kontsulta publikoko, entzunaldiko eta jendaurreko informazioko tramiteak, askotariko entitateekin egindakoak ere; hainbat eragilek egindako ekarpenak eta hortik atera den emaitza azaltzen ditu, eta zenbatetsi ez diren arren guztiak aztertu direla dio.

154. Emandako erantzunen laburpena egiten du memoriak. Honako hauek nabarmendu ahal dira: aurreproiektuaren esparru subjektiboa argitzen da; autonomia daukaten erakundeen antolakuntza-ahala errespetatzea; xedapenen antolakuntza erakunde bakoitzaren esku uzten da, eta ezarrita dagoena garatzen den unean kuantifikatuko da, eta horretarako, Kontrol Ekonomikoko Bulegoak emandako irizpideei jarraituko zaie beti. Prestatzeko prozesuan egindako aldaketa nagusiak honako hauek dira: nahitaez negoziatu beharreko alderdiak zehaztea, ikuskaritza orokorrak funtzioak garatzea, bitarteko langileak lanpostutik kentzeko arrazoi berriak, langile lan-kontratudunentzat ahal publikoko funtzioak ezabatzea, optimizazio planak kentzea, erregistroan datuak sexuen arabera bereiztea, ebaluazioko organo teknikoak, hitzarmenak unibertsitateekin, administrazioan merezimenduak ekar ditzaketen ikastaroak egiteko, zerrendetan izendapen askeko lanpostuak jasotzea, Administrazio bakoitzaren eskumenen barruan dauden zerbitzu-eginkizunetarako epemugak,

Administrazio bakoitzaren prozedura propioa berresleipenetarako, eta aldi baterako esleipena ezabatzea; lan-arloko jazarpenagatiko mugikortasuna, destinoko osagarria EAEko aurrekontu orokorraren araberakoa izatea eta ekoizpenekoa edo kudeaketakoa Administrazio bakoitzarena, aparteko ordainketak egiteko unearen eskuragarritasuna, irentsi ezin diren osagarri iragankorrak hartzeko kasuak, funtziogabetzea berresten denean behin-behineko diru-sarrerak itzultzea, kontziliazioagatiko baimenak gehitzen dira, kode etikoa eta jokabide-kodea manu bakar batean biltzen dira, 1/2014 Legearekiko harremanarengatik, plangintza berriarengatik hizkuntza-eskakizuna aldatzeak etorkizunean soilik izango du eragina, zuzendaritza profesionala Administrazio bakoitzaren antolakuntza-ahalei doituko zaie, berdintasun-planak txertatzen dira, desberdintasun egoeran dauden taldeen tratamendua deialdietara igortzea, jarduera pribatuak egiteagatiko berariazko osagarria murriztea.

155. LHKren irizpena zabal jasotzen da; irizpen horri buruz dio alderdi asko garatu gabe daudela, eta aipatzen diren beste alderdi batzuk sindikatuek kontsulta publikoko fasean egindako alegazioen erreprodukzio hutsa direla. Zuzendaritza profesionalari buruz dio ez dela gauza berria, aurreko aurreproiektuan aurreikusi zelako, eta baterakoak diren alderdi asko arautzen dituela

156. EGABen irizpenaren alegazioak ere jasotzen dira; erakunde horren irizpenari buruz, ohar berberak erreproduzitzen ditu zuzendaritza publiko profesionalaren aurreikuspenei buruz; finkatzeko prozesuaren gainean dio hori bideratuko duten tresnen negoziazio prozesu batzuen mendean egongo dela eta beti izango dela administrazio publiko bakoitzak daukan egiturazko plantillaren lanpostuena; Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluaren osaera gaur egungo Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluak (FPEK) daukan berbera izango da; hizkuntza-eskakizunaren arloan adinarengatiko salbuespenaren alderdia erregelamendu-garapenaren mendean jartzen da, gaur egun hala ezarrita dagoenez.

157. Memoriak jarraian aurreproiektua prestatzeko prozesuan egindako aldaketen ostean aurreproiektuak izango duen edukiaren deskribapen orokorra jasotzen du, eta laburpen gisa dioenez, emaitza honako hau da: esparrua sendotu da, eta hala, administrazio publikoen arteko lankidetzari on egin zaio, eta irizpideak eta izenak bultzatzeko eta homogeneizatzeko bideak ezarri dira, enplegatu publikoaren lan bereiziaren aintzatespenari eta sariketari bidea emateko. Babesteko edo laguntzeko mekanismoak ezartzen dira, eta errespetatu egiten da administrazioen autonomia, baita ezarpenerako erritmoak ere, eta onartzen da legearen arau bidezko garapena beharrezkoa dela.

158. Jarraian dioenez, aurreproiektuan jasotzen den ikusmolde orokorra sektore publikoan zerbitzuak ematen dituen enplegatuarena da, aintzat hartzen da gizartea bera, bai eta

sartzeko inguruabar bereziak edo eragozpen nabarmenak dauzkaten pertsonak ere, eta babes espezifikoko neurriak ezartzen dira, eta partaidetzak kohesio, elkar ulertze eta segurtasun juridiko handiagoa dakartza.

159. Aurreko guztia ikusita, eta 138/2015 irizpenean azaldu zuen modu berberean, Batzordearen ustez aurreproiektua, zalantzarik gabe, onuragarria izango da administrazio publikoen langileria-arloko gasturako, Administrazioaren funtzionamenduaren efikazia eta efizientzia handiagoa lortu nahi baitu. Hala ere, eta modu berean, beste alderdi batzuetan ezinbesteko eragin ekonomikoa izango du kostu aldetik, ezartzen diren mekanismoetako batzuk praktikan jartzen direnean.

160. Batzordeak berriz azpimarratu behar du azterketa ekonomikoaren garrantzia, eta hau egin beharra, ahal den neurrian: diruzko estimazioak edo zenbatespenak, onartu nahi den erregulazioak izan ditzakeen ondorio guztiak ebaluatu ahal izateko.

161. Kontrol Ekonomikoko Bulegoaren txostenak dioenez, aurreproiektuak alderdi berri batzuk dakartza, eta horiek ebaluatu behar ziren, bereziki eta gutxienez, Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean izan dezaketen eraginari buruz; izan ere, errealitate oso bestelako batek –esate baterako, udalerrien errealitateak– behar dituen egokitzapen edo modulazioek, edo areago, aurreproiektuak beren autonomiaren ondorioz onartu behar dien eskuragarritasunak, bai, ebaluaziorako zailtasunak egotea justifika dezake.

162. Laburbilduz, Batzordeak berretsi egiten du daturen bat ekarri behar litzatekeela, balorazio ekonomikoan azaldu diren gabezia batzuk zertxobait konpontzen saiatzeko, aurreproiektua onarpenerako Gobernu Kontseiluari igorri baino lehen.

ESKUMEN-EREMUEN AZTERKETA

163. Kapitulu honetan gogora ekarri behar dira, baita aipatu ere, lehenago aipatu den 138/2015 irizpenean egin ziren oharrak —irizpen horrek, era berean, aurreko irizpen batzuk aipatzen zituen, 12/2003, 46/2004, 44/2006 eta 105/2012 zenbakikoak—, eskumen-banaketari buruz eta Estatuari eta EAEri funtzionario publikoen estatutu-araubidearen arloan esleitutako tituluei buruz, bereziki; ahaztu gabe aipatzea beste titulu bat, aurrekoarekin hain lotuta dagoena, administrazio publikoen araubide juridikoa, alegia.

164. Orduz geroztik sortutako konstituzio-doktrinak errepikatu besterik ez du egin, eta horrenbestez, baita baietsi ere, ordura arte sortutako doktrina; hala ere, irizpen batzuetan agian gehiago argitu ahal izan da dagokion eskudantzia, alderdi gatazkatsu zehatzago batzuk aztertzean.

165. Doktrina orokorra Konstituzio Auzitegiaren 156/2015 epaitik atera ahal da, adibidez:

> Beraz, auzigaia funtzionario publikoen estatutu-araubideari buruzko gaian kokatu ondoren, ikusten dugunez, Konstituzioan eta Andaluziako Autonomia Estatutuan gai horri buruz agertzen diren aurreikuspenetatik ondorioztatzen den eskumen-banaketaren sistemak zera dakar: «Funtzio publikoaren gai-alorrean, Estatuari dagokio, Espainiako Konstituzioaren 149.1.18. artikuluak araututakoaren ondorioz, funtzionario publikoen estatutu-araubidearen oinarriak ezartzeko eskuduntza esklusiboa, eta kontzeptu horren edukiak administrazio guztiak hartzen ditu; ondorioz, eskuduntza-titulu horretan sartzen dira bai Estatuko Administrazioko funtzionarioak, bai autonomia-erkidegoetakoak, bai toki-korporazioetakoak (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 57/1982, uztailaren 27koa [1982ko KAB, 57] , 12. OJ; 25/1983, apirilaren 7koa [1983ko KAB, 25] , 4. OJ; 76/1983, abuztuaren 5ekoa [1983ko KAB, 235] , 44. OJ; 85/1985, uztailaren 10ekoa [1985eko KAB, 85] , 1. OJ; 235/1991, abenduaren 12koa [1991ko KAB, 235] , 2. OJ; 385/1993, abenduaren 23koa [1993ko KAB, 385] , 8. OJ)» [Konstituzio Auzitegiaren 37/2002 Epaia, otsailaren 14koa (2002ko KAB, 37) , 8. OJ].
>
> Andaluziako Autonomia Erkidegoak, bere aldetik, Andaluziako Autonomia Estatutuaren (2007ko LBK, 548) 47.2.1 artikuluan bere gain hartu du, eskumen konpartitu gisa, «funtzionarioen eta estatutu-langileen estatutu-araubidea, bai eta langile lan-kontratudunen estatutu-araubidea ere, Estatutu honen 76. artikuluan xedatuta dagoenari kalterik egin gabe»; hain zuzen ere, 76. artikuluak ezartzen duenez, «funtzio publikoaren arloan Autonomia Erkidegoari dagokio legegintzaren garapena eta betearazpena, Konstituzioaren 149.1.18. artikuluak dioenaren arabera»; jarraian dioenez, «Andaluziako Juntari dagokio, funtzio publikoari eta Administrazioaren zerbitzuko langileei dagokienez, tokiko autonomiaren printzipioa errespetatuta: b) Andaluziako administrazioen zerbitzuko langileen estatutu-araubidearen gaineko eskumen partekatua».
>
> Konstituzioan eta autonomia-estatutuetan jasotako manuak batera interpretatuta, Auzitegi honen ustez «Estatutuari dagokio Administrazio publikoetako funtzionarioen estatutu-araubidearen oinarriak ezartzea eta Autonomia Erkidegoari... Legegintzaren garapena eta estatutu-araubide horren oinarriak betearaztea Autonomia Erkidegoaren zerbitzuko eta bere lurralde-eremuan dauden

toki-korporazioen zerbitzuko funtzionarioei dagokienez» (Konstituzio Auzitegiaren 37/2002 epaia, otsailaren 14koa [2002ko KAB, 37] , 8. OJ).

Aurreko hori ezarritakoan, Auzitegi honek era berean zera esan du: «EKren 103.3 eta 149.1.18 artikuluek erabiltzen duten "funtzionario publikoen estatutu-araubidea" esamoldeari buruz, zera deklaratu dugu, konstituzioko bi manuak konektatuta: "beren inguruabarrak ezin dira modu abstraktuan eta *a priori* definitu", eta ulertu behar da bere esparruaren barruan dagoela, "hasieran, funtzionario izaera eskuratzeari eta galtzeari buruzko arauketa, administrazio-karrera sustatzeko baldintzei buruzkoa eta karrera horretan gerta daitezkeen egoerei buruzkoa, funtzionarioen eskubide ete betebeharrei eta erantzukizunari eta euren diziplina-araubideari buruzkoa, bai eta, hala badagokio, funtzionario-kidego eta -eskalak sortzeari eta integratzeari buruzkoa eta Administrazio publikoen zerbitzuko lanpostuak betetzeko moduari buruzkoa" [Konstituzio Auzitegiaren 99/1987 epaia, ekainaren 11koa (1987ko KAB, 99) , 3 c) OJ]».

Beraz, Estatuaren eta Andaluziako Autonomia Erkidegoaren artean funtzio publikoaren arloan dagoen eskumen-banaketa kontuan hartuta, Estatuaren eginkizuna da funtzionario publikoen eskubide eta betebeharren araubidearen oinarriak ezartzea, eta Autonomia Erkidegoari dagokio legegintzako garapena eta betearazpena, oinarrizko legeria haren arabera, autonomia-erkidegoko eta tokiko funtzio publikoari dagokionez.

Era berean, esan dugunez, EKren 149.1.18 artikuluak Estatuari esleitzen dion funtzionario publikoen estatutu-araubidearen oinarriak arautzeko eskumenen artean sar daitezke, adibidez, funtzionarioen ordainsariei buruzko aurreikuspenak, Administrazio publiko guztientzat berberak; izan ere, horren oinarrian berdintasunaren eta elkartasunaren konstituzio-printzipioak egongo lirateke (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 96/1990, maiatzaren 24koa [1990eko KAB, 96] , 3. OJ; 237/1992, abenduaren 15ekoa [1992ko KAB, 237] , 4. OJ; 103/1997, maiatzaren 22koa [1997ko KAB, 103] , 2. OJ eta 148/2006, maiatzaren 11koa [2006ko KAB, 148] , 6. OJ, beste batzuen artean).

Era berean, orain esan behar dugu EKren 149.1.18 artikuluko eskumen-tituluaren barruan geratzen direla funtzionarioen baimenei eta oporrei buruzko aurreikuspenak, Administrazio publiko guztientzat berberak; izan ere, horren

oinarrian berdintasunaren eta elkartasunaren konstituzio-printzipioak egongo lirateke.

Halaber, esan behar dugu EKren 149.1.18 artikuluko eskumen-tituluaren barruan geratzen direla funtzionarioen baimenei eta oporrei buruzko aurreikuspenak, Administrazio publiko guztientzat berberak; izan ere, horren oinarrian berdintasunaren eta elkartasunaren konstituzio-printzipioak egongo lirateke. Hala, Estatuaren eginkizuna da funtzionario publikoei baimenak, lizentziak edo oporrak (senideen heriotzengatik, istripuengatik o gaixotasunengatik, bizilekua aldatzeagatik, azterketetara joateko eta abar) zein kasu zehatzetan onartu behar zaizkien finkatzea, araubide komun bat ezarrita lanposturako absentzia justifikatuaren kontzeptu desberdinei. Beraz, arlo horretan Estatuari dagokio, funtzionario publikoen estatutu-araubidearen oinarriak ezartzen daukan eskumena baliatuz (EKren 149.1.18 artikulua), sektore publikoko langile horiei baimenak edo lizentziak zein kasutan onartu behar zaizkien zehaztea, edozein Administraziotako langileak direla ere. Ondorioz, oinarrizko denarekin eta aipatutako eskumen-tituluarekin bat dator Estatuak ezartzea baimen, lizentzia eta oporrak, eta hori bilduta dago EPOEren 48. eta 50. artikuluen idazkera berrian (2007ko LBK, 768).

Hala ere, Espainiako Konstituzioaren 149.1.18 artikuluko eskumen-titulua ezin da babes gisa erabili baimen, lizentzia edo opor horien edukia agortuko duen arauketa baterako, hainbesteraino agortu non autonomia-erkidegoek ezingo dituzten baliatu arlo horretan lege-garapeneko eta betearazpeneko eskumenak. Autonomia-erkidegoek eta, bereziki errekurtso honi dagokionez, Andaluziakoak, funtzio publikoaren arloko lege-garapen eta betearazpeneko eskumenak eskuratu dituzte (Andaluziako Autonomia Estatutuaren 47.2.1 eta 76. artikuluak); beraz, autonomia-erkidego horrek ere eskumen-eremu propio bat eskura izan beharko du funtzionario publikoen estatutu-araubidea garatzeko eta euren egintza publikoen jardunari eta euren eskumenak baliatzeko lanari aplikatzeko.

Horrek ezinbestean esan nahi du Auzitegi honen doktrina kasu honi aplikatzen zaiola. Doktrina horrek dioenez «arau bat oinarrizkoa dela esaten da Estatu osoan arau-arloko izendatzaile komun bat bermatzen duenean, zertarako eta modu bateratuan eta berdintasunez interes orokorrak ziurtatzeko; arauketa uniforme horrek, hala ere, bidea eman behar du autonomia-erkidego bakoitzak, bere interesak lortu nahian, egokitzat jotzen dituen berezitasunak txerta ditzan

konstituzionaltasun-blokeak arlo horretan zedarritzen duen eskumen-esparruaren barruan (besteak beste, Konstituzio Auzitegiaren epai hauek: 1/1982 [1982ko KAB, 1] , 1. OJ; eta 103/1997, maiatzaren 22koa [1997ko KAB, 103] , 2. OJ)».

Hala, esan dugunez, nahiz eta EKren 149.1.18 artikuluaren arabera funtzionario publiko batek baimen, lizentzia edo opor bat zein kasu zehatz eta jakinetan hartu ahal dituen zehaztea Estatuaren zeregina den, legegintza-ekimen honen bitartez lortu nahi den helburua funtzionarioen araubidearen oinarrizko alderdi batean –haien eskubideen alderdian– gutxienezko eta funtsezko homogeneotasuna lortzea denez, eskumenen inguruko eztabaida sortu ahal da estatuko araudiak funtzionarioen araubidearen oinarrizko alderdi horren gaineko araubide juridikoa agortu ahal duen kasuetan; izan ere, hala, dena delako autonomia-erkidegoak aukera guztiak galtzen ditu garapenerako eta betearazpenerako, bere administrazioaren mendean edo bere lurraldeko toki-administrazioaren mendean dauden funtzionario publikoen kidegoentzat. Salaketa hori egin du Andaluziako Juntaren Gobernu Kontseiluak, orain errekurtsoa jarri duenak.

166. Hala ere, 149.1.18. artikuluan ezarrita dagoen titulua, behin edo behin, Estatuari dagokionez, beste batzuekin osatu da, adibidez 149.1.13 artikuluarekin, edo bestela 156.1 artikulura jo da, gastu publikoari eusteko helburua oinarri hartuta, giza baliabideen kostuak gastu publikoan duen funtsezko osagaia kontuan hartuta:

Hasteko, ezetsi behar dugu EKren 149.1.18 artikulua urratzen denik; izan ere, Konstituzio Auzitegiaren 63/1986 epaiaz geroztik, uste izan dugunez, langileria-gastuei eusteko neurriak ez dira sartzen funtzionario publikoen estatutu-araubidearen arloko eskumenen barruan (EKren 149.1.18 artikulua); aitzitik, jarduera ekonomikoaren plangintza orokorraren oinarriei eta koordinazioari dagokion eskumen-esparruan sartzen dira (EKren 149.1.13 artikulua); eta hori, ezin delako uste izan administrazio publikoetako funtzionarioen estatutu-araubidearen atala denik, «neurri koiuntural soil bat, denbora aldetik oso efikaza ez dena, funtzionarioen eskubide ekonomikoen kuantifikazioaren gainean zuzeneko eragina izan arren zerbitzu-harremanaz bestelako funts eta xedea dituena, gastu publikoaren funtsezko osagaietako baten hedapen erlatiboari eustea helburu duen aurrekontu-arloko neurri ekonomiko orokorra den aldetik» (Konstituzio Auzitegiaren 63/1986 epaia, maiatzaren 21ekoa (1986ko KAB, 63) 11. OJ). Gauzak horrela, eskumenen aldetik behar bezala kokatzen da Estatuari Espainiako Konstituzioaren 149.1.13 artikuluak

erreserbatutako tituluan (bereziki, Konstituzio Auzitegiaren 96/1990 epaia, maiatzaren 24koa (1990eko KAB, 96) 3. OJ).

Doktrina hori berresten da duela gutxiko Konstituzio Auzitegiaren 81/2015 epaian, apirilaren 30ekoan (2015eko KAB, 81) 7. OJ; bertan zera esaten da: «Administrazio publikoen zerbitzuko langileen ordainsarien kuantifikazioa eta mugaketa, ikuspuntu materialetik, ez da sartzen funtzionario publikoen estatutu-araubidean... lehenengoz, ordainsari horiek ez direlako soilik funtzionario publikoenak, baizik eta sektore publikoaren zerbitzuko langile guztienak ere; eta bigarrenez, koiunturalak izateagatik eta denbora aldetik oso efikazak ez izateagatik ezinezkoa delako neurri horiek integratzea estatutu-araubide horrek mugatzen duen zerbitzu-harremanean. Horregatik guztiarengatik, EKren 149.1.18 artikuluan onartzen den estatuaren oinarrizko eskumena mugatu egiten dugu, funtzionario publikoen ordainsari-kontzeptuaren arabera (Konstituzio Auzitegiaren 148/2006 epaia (2006ko KAB, 148) 6. OJ)».

Ondorioz, gure doktrinak aditzera eman duenez, zuzeneko harremana dago administrazio publikoen zerbitzuko langileen ordainsariak finkatzearen eta Estatuak politika ekonomiko orokorra finkatzearen artean; beraz, Auzitegi honen ustez, ordainsariak mugatzeko Estatuak hartu dituen neurriak EKren 149.1.13 eta 156.1 artikuluen perspektibatik aztertu behar dira (1978ko LBK, 2836) (Konstituzio Auzitegiaren 94/2015 epaia (2015eko KAB, 94) 3. OJ); beraz, ukatu egin behar dugu EKren 149.1.18 artikulua eta EAEEren 10.4 artikulua urratzen direnik (1979ko LBK, 3028), Eusko Jaurlaritzak errekurritutako manuaren aurka argudiatzen duenez.

EKren 156.1 artikuluan xedatuta dagoenaren perspektibatik, nahiz eta, zalantzarik gabe, Estatuko legegilearen erabakia, administrazioek, erakundeek eta sozietate publikoek pentsio-plan eta aseguru-kontratuetan egindako ekarpenak 2012. urterako baztertzekoak, autonomia-erkidegoen aurrekontu-autonomian eragina izango duen, onartu behar da Konstituzioaren aldetik legitimotasuna duela, Estatuak administrazio publikoen zerbitzuko langileen ordainsariak mugatzeko ahalmena duela aldezteko Auzitegi honek hainbat aldiz erabili duen doktrinaren argitan.

Hain zuzen ere, «adierazi dugu zuzeneko lotura dagoela muga horien eta Estatuak politika ekonomiko orokorra ezartzearen artean EKren 149.1.13 artikuluaren arabera (Konstituzio Auzitegiaren 96/1990 epaia, maiatzaren 24koa (1990eko KAB, 96) 3. OJ),

gastu publikoaren funtsezko osagai baten hedapen erlatiboari eusteko neurri bat den aldetik (Konstituzio Auzitegiaren 63/1983 epaia, maiatzaren 21ekoa (1983ko KAB, 63) 11. OJ); horren haritik, ezin da ahaztu autonomia-erkidegoen finantza-autonomia hori gure Konstituzioan ezartzen dela 'Estatu Ogasunarekin koordinazio- eta espainiar guztien arteko elkartasun-printzipioen arabera' (EKren 156.1 artikulua), eta manu hori Autonomia Erkidegoak Finantzatzeari buruzko Lege Organikoaren 2.1 b) artikuluan garatzen dela (1980ko LBK, 2165); beraz, autonomia-erkidegoen finantza- eta aurrekontu-autonomiaren gaineko eraginak zuzeneko harremana dauka Estatuak oreka ekonomiko orokorra bermatzeko duen erantzukizunarekin (Konstituzio Auzitegiaren 171/1996 epaia, urriaren 30ekoa (1996ko KAB, 171) 2. OJ; eta 103/1997 epaia, maiatzaren 22koa (1997ko KAB, 103) 1. OJ). Hortik ondorioztatzen denez, egokia da muga horiek Estatuko aurrekontu orokorren legean biltzea, politika orokorra gidatzeko eta bideratzeko –Nazioko Gobernuaren zeregina den hori egiteko– bitarteko den aldetik (Konstituzio Auzitegiaren 171/1996 epaia, urriaren 30ekoa (1996ko KAB, 171) 2. OJ). Horrek, azken batean, justifikatzen du Estatuak autonomia-erkidegoetako funtzionarioen ordainsari-igoeretarako gehieneko mugak ezarri ahal izatea, baina horrez gain, Estatuak ekitaldi jakin batean soldatak izoztea erabaki dezake» (Konstituzio Auzitegiaren 94/2015 epaia (2015eko KAB, 94) 3. OJ).

167. Funtzionarioen estatutu-araubidearen arloan sartuko lirateke, izaera edo irismen orokorreko neurriak izan arren, hainbat alderdi, adibidez dauden funtzionarioak arrazoiz erabiltzeko hartutako neurriak hartzea, 148.1.18 artikuluko funtzionarioei buruzko arloan kokatzen direla (Konstituzio Auzitegiaren 183/2016 epaia, osasun sistema nazionalaren jasangarritasunari buruzkoa): «Auzitegi honek deklaratu duenez, "dauden funtzionarioak arrazoiz erabiltzea oinarrizko printzipioa da", eta halaber "oinarrizkoak dira printzipio horren efektibitatea bermatzeko beharrezkoak diren arauak" (Konstituzio Auzitegiaren 76/1983 epaia, abuztuaren 5ekoa (1983ko KAB, 76) , 42. OJ)» (Konstituzio Auzitegiaren 8/2010 epaia, apirilaren 27koa (2010eko KAB, 8) , 4. OJ, Konstituzio Auzitegiaren 99/2016 epaian, maiatzaren 25ekoan berresten dena (2016eko KAB, 99) , 7. OJ)»; edo funtzionarioen estatutu-araubidean apurka integratu ditu, funtzionarioen eskubideen eta betebeharren barruan daudela uste izateagatik, espresuki oinarrizko legerian ere ezartzen ez diren elementuak (adibidez: lanaldiaren gutxieneko iraupena ezartzea, geroago erreplika daukana Konstituzio Auzitegiaren 142/2017 epaian):

Zalantzarik gabe, lanaldiaren gutxieneko iraupena ezartzea funtzionarioen «eskubide eta betebeharren» arloaren barruko aurreikuspen bat da (Konstituzio Auzitegiaren 163/2012 epaia, irailaren 20koa (2012ko KAB, 163) , 6. eta 9. OJ), eta hori Estatuak zehaztea justifikatuta dago oinarrizko araudi gisa, kontuan hartuta neurri horrek

bermatu egiten duela gutxieneko homogeneotasun bat funtzionarioen estatutu-araubidearen funtsezko alderdi batean, funtzionario orori eskatu beharreko lan-denbora edo dedikazioan, alegia; gainera, legegileak ez du mugarik ezarri hori aplikatzeko epealdiari dagokionez (Konstituzio Auzitegiaren 156/2015 epaia, uztailaren 9koa (2015eko KAB, 156) 8. OJ).… Halaber, nahiz eta aztertu den xedapena enplegatu publikoaren oinarrizko estatutuan ez ezarri, ez dago eragozpenik, adierazi den araugintza-eskumenaren arabera, estatuko legegileak hori gerora txertatzeko orain auzitan jarri den xedapenean; bide batez, gogora ekarri behar da honako hau: Auzitegi honek azaldu duenez, «oinarriak aldagarriak izanik (Konstituzio Auzitegiaren 1/2003 epaia, urtarrilaren 16koa (2003ko KAB, 1)), korrespondentzia saihestezinaren eraginez aldagarria da garapen-legeriak xedatu ahal duen esparrua ere» (Konstituzio Auzitegiaren 31/2010 epaia, ekainaren 28koa (2010eko KAB, 31), 60. OJ); eta horren haritik dioenez, «arlo bati aplikatu ahal zaion Estatuaren eskumen-tituluaren barruan dagokion esparrua mugatzeko oinarrizkotzat jo behar dena zehazteko ezin zaie harreman-terminoei jaramon egin» (Konstituzio Auzitegiaren 156/2015 epaia, uztailaren 9koa, 8. OJ).

168. EAEk, Autonomia Estatutuaren (EAEE) 10.4 artikuluan ezarritako tituluaren arabera, ekintzarako marjina bat aldarrikatu duenean (EPOELTBren 24. eta 29. artikuluak) soldata-masaren igoera (EPOELTBren 21. artikulua) oinarrizko ordainsariez harago banatu ahal izateko (EPOELTBren 23. artikulua) eta, hala, enpleguko pentsio-planetara edo aseguru kolektiboko kontratuetara ekarpenak egin ahal izateko, ikusi ahal izan du adierazi diren eskumen-tituluak nola aplikatu diren. Horri buruz, Konstituzio Auzitegiaren 43/2017 epaiak honako hau azaldu zuen: «Gure doktrinak aditzera eman duenez, zuzeneko harremana dago administrazio publikoen zerbitzuko langileen ordainsariak finkatzearen eta Estatuak politika ekonomiko orokorra finkatzearen artean; beraz, Auzitegi honen ustez, ordainsariak mugatzeko Estatuak hartu dituen neurriak EKren 149.1.13 eta 156.1 artikuluen perspektibatik aztertu behar dira (Konstituzio Auzitegiaren 94/2015 epaia (2015eko KAB, 94), 3. OJ); beraz, ukatu egin behar dugu EKren 149.1.18 artikulua eta EAEEen 10.4 artikulua (1979ko LBK, 3028) urratzen direnik, Eusko Jaurlaritzak errekurritutako manuaren aurka argudiatzen duenez» —Konstituzio Auzitegiaren 215/2015 epaia (2015eko KAB, 215) , 6. OJ—. Bestalde, neurria ez doa oinarrizkoaren nukleoari dagozkion mugetatik harago; izan ere, «ez da neurri isolatu bat, ordainsari-kontzeptu batean soilik eragina duena; aitzitik, politika ekonomikoko erabaki orokor baten esparruan sartzen da, eta enplegatu publikoen soldata-masa osatzen duten ordainsari-kontzeptu bakoitzetik harago doa –beraz, barnean direla hemen aztergai diren ordainsari geroratuak–. Eta horrek justifikatzen du hain zuzen ere –eta hala onartu du gure doktrinak– Estatuak gehieneko mugak ezarri ahal izatea autonomia-erkidegoko funtzionarioen ordainsari-igoerei, eta ez hori soilik, baizik eta ekitaldi jakin bateko soldatak izoztea (kasu hori aztertzen da Konstituzio

Auzitegiaren 94/2015 epaian (2015eko KAB, 94)), edo ordainsari-kontzeptu jakin bat murriztea eta, areago, ezabatzea (hala onartu zen Konstituzio Auzitegiaren apirilaren 30eko 81/2015 epaian (2015eko KAB, 81)), eta hori gertatzen da kasu honetan. Beraz, ez da urratzen EKren 149.1.13 artikulua , hori alegatzen den arren» —Konstituzio Auzitegiaren 215/2015 epaia (2015eko KAB, 215), 7. OJ—.

169. Estatuaren oinarrizko titulartasunari esleitzen zitzaion birjarpen-tasa izenekoa ere, eta tasa hori ezarriz EAEk bere burua antolatzeko duen gaitasunaren muin xedaezin intrintsekoan esku sartzen zela zioen alegazioaren aurka, aipatutako epaiak berak erantzun egiten zion, aurreko epai batean (Konstituzio Auzitegiaren 194/2016 epaia) antzeko auzi bati erantzuteko erabilitakoen antzeko argudioekin: «Hain zuzen ere, Konstituzio Auzitegiaren 178/2006 epaiak, ekainaren 6koak (2006ko KAB, 178), 3. oinarri juridikoan azaldu zuenez, Estatuak, ekonomiaren antolamendu orokorrean daukan eskumena baliatuz (EKren 149.1.13 artikulua) eta autonomia-erkidegoen finantza-autonomia Estatuko Ogasunarekin koordinatzearen printzipioaren arabera (EKren 156.1 artikulua), administrazio publikoek eta, bereziki, autonomia-erkidegoetako administrazioek egindako enplegu publikoko eskaintza mugatu ahal zuen; izan ere, erabaki horrek zuzeneko harremana dauka politika ekonomikoko helburuekin, gastu publikoaren funtsezko osagai baten, langileria-gastuen hedapen erlatiboari eusteko neurri bat den aldetik» (3. OJ). Manu horrek «zabal azaltzen du Administrazioan zein sektoreri aplikatu behar zaien birjarpen-tasaren aplikazioaren salbuespena. Hala, autonomia-erkidegoak, oinarrizko araudiak diseinatzen duen esparruan, jarduketa-tartea dauka erabakitzeko, definituta dauden sektoreetan, zeinetan aplikatuko zuen Estatuko legerian ezarritako birjarpen-tasa»; beraz, Konstituzio Auzitegiaren 178/2006 epaiaren (2006ko KAB, 178) 3. oinarri juridikoan erabakitzen den horretan oinarrituta, zera ondorioztatu ahal da: «araua bateragarria da Euskal Autonomia Erkidegoak bere burua antolatzeko onartutako eskumenekin, EAEEren 10.2 artikuluan agertzen diren horiekin» (Konstituzio Auzitegiaren 194/2016 epaia (2016ko KAB, 194) , 3. OJ).».

170. Gainerakoan, Nafarroako Foru Komunitateak funtzionarioen arloan daukan eskumen-berezitasuna, 138/2015 irizpenean aipatzen den hori, ez zaio balio izan Estatuaren eskumen-muga horiek saihesteko, polizia-funtzionarioen arloetan, nahiz eta magistratu batek emandako boto partikularrean onarpen teorikoa eta, areago, ospea jaso zuen (Konstituzio Auzitegiaren 154/2017 epaia, 5. OJ):

> Bestalde, Nafarroako Foru Komunitateak arlo horretan dauzkan eskumenei dagokienez, Konstituzio Auzitegiaren 140/1990 epaian, irailaren 20koan (1990eko KAB, 140) –3. eta 4. OJ– eta 111/2014 epaian, ekainaren 26koan (2014ko KAB, 111) –2. OJ–, irizpena eman genuen Foru Komunitate horrek daukan berezitasunari buruz , Nafarroako Foru Eraentza Berrezarri eta Hobetzeari buruzko Lege Organikoaren 49.1.b) artikuluaren bidez (1982ko LBK, 2173, 2233) aditzera ematen baita eskubide historiko bat onartzen eta eguneratzen dela: «Beraz, Nafarroako Foru Eraentza

Berrezarri eta Hobetzeari buruzko Lege Organikoaren 49.1.b) artikuluak esleitutako eskumenaren barruan sartzen dira Nafarroak Nafarroako Foru Eraentza Berrezarri eta Hobetzeari buruzko Lege Organikoa promulgatu zenean funtzionarioen estatutu-araubidearen gainean zeuzkan eskumenak [39.1, a) artikulua]; hala ere, muga batzuk zeuzkan, lehenengoz, eskumen horiek ezin zituztela ukitu Estatuak konstituzio-batasunaren arloan zeuzkan eskumenak (Nafarroako Foru Eraentza Berrezarri eta Hobetzeari buruzko Lege Organikoaren 2.2 eta 3.1 artikuluak) eta, bigarrenez, "Estatuko oinarrizko legeriak funtzionario publikoei onartzen dizkien funtsezko eskubide eta betebeharrak" errespetatzea [Nafarroako Foru Eraentza Berrezarri eta Hobetzeari buruzko Lege Organikoaren 49.1 b) artikulua]». Araubide berezi horrek barnean hartzen ditu Nafarroan foru-administrazioko funtzionarioak nahiz toki-administraziokoak, eta araubide hori mugatzen dute «ez funtzionario publikoen estatutu-araubideari buruzko oinarrizko legeriako ezarpen guztiek, baizik eta "funtsezko eskubide eta betebeharrei" buruzkoek soilik. Nahiz eta funtzionarioen funtsezko eskubide eta betebehar horiek zehazteko halako eskubideak aurreikusten dituzten arauen azterketa bereizia egin behar den, gainerakoan, eskubide eta betebehar horiek funtzionarioen estatutu-araubidearen eredua bera ezaugarritzen duten egoera juridikoari dagozkio, hain zuzen ere araubide horren funtsa bera taxutzen duten egoerei, zeintzuk gabe estatutu hori bereiztea ezinezkoa bailitzateke».

Horren haritik, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko apirilaren 12ko 7/2007 Legearen hirugarren xedapen gehigarriaren 1. paragrafoak (2007ko LBK, 768) ezartzen zuen «Nafarroako Foru Komunitateari aplikatzea Konstituzioaren 149.1.18 artikuluan eta lehenengo xedapen gehigarrian eta Nafarroako Foru Eraentza Berrezarri eta Hobetzeari buruzko abuztuaren 10eko 13/1982 Lege Organikoan (1982ko LBK, 2173, 2233) ezarrita dagoenaren arabera», eta gauza bera egiten du orain Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginak, urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen horrek (2015eko LBK, 1695, 1838).

171. Enplegu publikoari eragiten dioten eskumenak baliatzeko baldintzatzaile izan daitezkeen tituluen artean bigarrenari, administrazio publikoen araubide juridikoari dagokionez —gure eskumen-zerrendan EAEEren 10.2 artikuluak, bere autogobernu-erakundeen antolaketa, araubidea eta jarduerari buruzkoak eskura jartzen duen tituluaren pean bildu daiteke hori, konstituzio-doktrinak auto-antolakuntzaren

ahalmena baliatzeko beti onartzen ez den arren (adibidez, Konstituzio Auzitegiaren 183/2017 epaia, 4. OJ): «Nolanahi ere, Autonomia Estatutuaren 10.1 artikulua urratzen dela aztertzeari utzi behar diogu; izan ere, gure doktrinatik (guztien adibide gisa, Konstituzio Auzitegiaren 76/1983 epaia, abuztuaren 5ekoa (1983ko KAB, 76) , 38. OJ) ondorioztatzen denez, "autogobernu-erakundeak" esamoldeari eman ahal zaion irismena, ezinbestean, ez doa Konstituzioaz eta Estatutuaz beraz harago, eta ez da hedatzen dena delako administrazio publikoaren antolakuntzara eta administrazio horretako funtzionarioen estatutu-araubidera [Konstituzio Auzitegiaren 18/2016 epaia, otsailaren 4koa (2016ko KAB, 18) , 6.a OJ) eta han aipatzen den doktrina].» batez ere estatutuko aurreikuspen zehatzagoa eskura dagoenean—, arlo horretako oinarrien irismenari buruzko konstituzio-doktrinak ongi definitutako irizpideak mantentzen jarraitu du, eta ahaleginak egin dira arlo diferenteak bereizteko (Konstituzio Auzitegiaren 55/2018 epaia, 1. OJ): «39/2015 Legea (2015eko LBK, 1477) Espainiako administrazio-zuzenbidearen oinarrietako bat izango da» (hitzaurrea). Aurreko testu batzuk biltzen ditu (azaroaren 26ko 30/1992 Legea (1992ko LBK, 2512, 2775 eta 1993ko LBK, 246), Administrazio Publikoen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearena, ekainaren 22ko 11/2007 Legea (2007ko LBK, 1222, 1293), Herritarrek Zerbitzu Publikoetan Sarbide Elektronikoa izateari buruzkoa, eta martxoaren 4ko 2/2011 Legea (2011ko LBK, 384) , Ekonomia Jasangarriarena). Kanpoan uzten ditu eduki batzuk, urriaren 1eko 40/2015 Legera (2015eko LBK, 1478, 2076), Sektore Publikoaren Araubide Juridikoarenera igaro direnak: administrazio-organoak, zehatzeko ahalaren alderdi materialak eta ondare erantzukizuna, egoitza elektronikoa, Administrazio publikoen identifikazioa eta sinadura elektronikoa, administrazioen arteko harremanak. Legegilearen ustez, egokia izan da administrazio publikoen *ad extra* eta *ad intra* harremanen (hitzaurrea) arauak bereiztea, kasu guztietan irizpidea aplikatu gabe. Badaude barne-antolakuntzako gai batzuk 39/2015 Legean, *ad extra* harremanez arduratzen baita funtsean (adibidez administrazio-erregistro elektronikoak), eta argi eta garbi prozedurazkoak diren gai batzuk, kanpoko eragina daukatenak, 40/2015 Legean, *ad intra* harremanei buruzkoa den horretan (adibidez, "administrazio-jarduketa automatizatua" izenekoa)», betiere aldi berean autonomia-erkidegoen berezko auto-antolakuntzako ahalmenak onartuta: Autonomiaren administrazioa bera aske antolatzeko eskumena (Kataluniako Autonomia Estatutuaren 150. artikulua (2006ko LBK, 1450)), Kataluniako Generalitatearen Abokatuak aldarrikatzen duena, «Auzitegi honek zenbaitetan aintzat hartu du autonomiaren berezko osagai gisa (Konstituzio Auzitegiaren 227/1988 epaia, 24. OJ); eta "eduki hau du: administrazio autonomikoak eratzen dituzten edo autonomia horien mendean dauden organoak, administrazio-unitateak edo erakundeak sortzeko, aldatzeko eta ezabatzeko ahalmena" [Konstituzio Auzitegiaren 93/2017 epaia, 7 a OJ), Konstituzio Auzitegiaren 50/1999 epaiaren 3. OJ aipatuz]».

172. Horren haritik, autonomiaren auto-antolaketako jarduketaren adibide ona da Konstituzio Auzitegiaren 236/2015 epaiak ebatzitako arazoa; epai horretan alderdi asko aztertzen dira, besteak beste Andaluziako Autonomia Erkidegoko zerbitzu

autonomikoak berregituratzea, langile-mota batzuek eta besteek funtzio publikoak egiteko modua arautzea, adskripzio funtzionaleko eta organikoko aurreikuspenak edo funtzionarioen mugikortasunari eragiten dioten neurriak.

173. Oinarrizko legeriaren esparruak kanon gisa balio izango du balizko bitartezko konstituziokontrakotasunak alderatzeko; esparru horri dagokionez, honako hau esan behar da: gure 138/2015 irizpena eman ondoren, urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena eman zen (EPOELTB); araudi hori jada interpretatu da eta duela gutxi emandako irizpen batzuetan oinarrizkotzat onartu da (adibidez: 238/2015 KAE, 154/2017) apirilaren 12ko 7/2007 Legean, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuarenean (EPOEL) oinarrizkotzat deklaratutako manu batzuk erreproduzitzeagatik.

174. Tokiko araubidearen legerian, Konstituzio Auzitegiaren epai batzuek aztertu dituzte tokiko araubidearen oinarrizko legeriaren aurkako konstituziokontrakotasuneko errekurtsoak; hona hemen legeria hori: apirilaren 2ko 7/1985 Legea, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituena (TAOL) eta lege hori aldatu duen araudia, eta abenduaren 27ko 27/2013 Legea, toki-administrazioaren arrazionalizazio eta iraunkortasunari buruzkoa. Langileen arloan eragina duten manuen interpretazioarekin zerikusia izateagatik aipagarria da Konstituzio Auzitegiaren 54/2017 epaia, 3. eta 4. apartatuak deuseztatzen dizkio TAOLen 104 bis artikuluari, toki-entitateetako behin-behineko langileei buruzkoa bera.

175. Azkenik, lurralde historikoetako foru erakundeek ordenamendu juridikoan duten kokapenari dagokionez, Konstituzio Auzitegiaren 118/2016 epaia aipatu behar da, Konstituzio Auzitegiaren eta Botere Judizialaren lege organikoak aldatzeari buruzko otsailaren 19ko 1/2010 Lege Organikoaren aurka planteatutako konstituziokontrakotasun-errekurtsoa aztertzen duena, auto-antolakuntzaren arloan eragina duten ezaugarri batzuk, aurreproiektuak errespetatu behar dituenak, indartu egiten dituztelako: «Aurreko horrek guztiak agerian jartzen du euskal lurralde historikoak bereziak direla, eta berezitasun hori eskumen-eremu zabalago batean, araubide erkideko probintzienaz bestelakoa den eremu batean gauzatzen dela, jatorria konstituzioak eta estatutuak bermatutako foru araubidean duen eremuan, ez soilik Euskal Autonomia Erkidegoko erakunde erkideen aurrean, baizik eta, esan dugunez, "Estatuko botere zentralen" aurrean ere bai (Konstituzio Auzitegiaren 76/1988 epaia, apirilaren 26koa, 6. OJ). Berezitasun hori babesteko sortu da foru-autonomiaren babeserako gatazka berria, hala konponduko delakoan "euskal foraltasunak konstituzioaren babesari dagokionez daukan defizita, zeina sortzen baita Euskal Autonomia Erkidegoko lurralde historikoei ez zaielako gaitasunik onartzen euren foru-araubidea konstituzio bidetik defendatzeko, estatuko legelariak egin ahal dizkion erasoen aurrean". Eta gatazka horren

helburua ez da foru-autonomiari babes handiagoa ematea toki-autonomiari baino, baizik eta bereziki bermatzea erakunde diferente batzuk, inguruabar eta xede ezberdin batzuen arabera sortuak».

AURREPROIEKTUAREN AZTERKETA

I ALDEZ AURREKO GAIA: ALDI BATERAKO LANGILEEN TRATAMENDUA

176. Sektore publikoan aldi baterako enplegatuen bolumen garrantzitsua eta, areago, endemikoa egotea —edo esangura hertsiagoan hartuta, bitarteko funtzionarioen eta aldi baterako langile lan-kontratudunen bolumen handia, eta horiez gain finkoa ez den lan-kontratu mugagabeko langileak— errealitate bat da, legezko aurreikuspenetik at, edo, are, haien kontra nagusituz joan dena; hala ere, jurisprudentziak egoera horren aldeko jarrera izan du, bereziki duela gutxi hartu denean Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak (EBJA) egindako lana, jurisdikzio-organoek Kontseiluaren 1999ko ekainaren 29ko 1999/70/EE Zuzentaraua, UNICE, CEEP eta EEGL erakundeen iraupen zehatzeko lanari buruzko esparru-akordioari buruzkoa, aplikatzearen inguruan planteatutako epaiketa aurreko arazoak interpretatzeari eta ebazteari buruzko lana, alegia.

177. 1999/70/EE Zuzentaraua 12/2001 Legearen bidez jaso zen, baina Estatuak enplegu publikoa langile finkoen eta aldi baterako langileen arteko diskriminaziorik ezaren printzipiora egokitzeko jurisprudentzia-zeregina denboran atzerago ere egin zuela ikus daiteke. Hala agertzen da konstituzio-doktrinan (Konstituzio Auzitegiaren 203/2000 epaia, bitarteko funtzionario batek seme-alaben zainketarako eszedentzia hartzeko duen eskubideari buruzkoa, aurreko beste batera, Konstituzio Auzitegiaren 240/1999 epaira jotzen duena), EKren 14. artikuluan oinarrituta.

178. Denbora aldetik hurbilago dagoen Konstituzio Auzitegiaren 71/2016 epaiak ongi laburbiltzen du instantzia batzuen jurisprudentzia-arloko zeregina, instantzia horien guztien lana bat datorrela mota horretako enplegua diskriminazioaren aurka babesteari dagokionez:

> Kasu honetan bi talde bereizi dauzkagu –langile finkoak eta aldi baterako eta iraupen mugagabeko langileak–; talde horiei tratamendu diferentea ematen zaie Kanarietako Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorrei buruzko abenduaren 29ko 10/2012 Legearen (Kanarietako Aranzadi Legeria, 2012, 304 eta Kanarietako Aranzadi Legeria, 2013, 92) berrogeita hamazazpigarren xedapen gehigarrian, bigarren taldekoei soilik murrizten baitzaie % 20 lanaldia. Beraz, gertatzen dena da lan-kontratuaren izaeraren arabera erabakitzen dela murrizketa aplikatzea edo ez.

Konstituzio Auzitegiaren 104/2004 epaiak, ekainaren 28koak (2004ko KAB, 104) (6. OJ) aldi baterako langileen eta langile finkoen arteko diferentziari buruz dagoen konstituzio-jurisprudentzia laburbiltzen du, eta horretarako zera azaltzen du: «kontratuaren iraupena kontuan hartzeko moduko faktorea da egoera horien artean diferentzia batzuk ezartzerakoan (Konstituzio Auzitegiaren 136/1987 epaia, uztailaren 22koa (1987ko KAB, 136) , 6. OJ; 177/1993 epaia, maiatzaren 31koa (1993ko KAB, 177) , 3. OJ), diferentzien jatorria lana egitearekin edo kontratuaren araubide juridikoarekin zerikusia duten datu objektibo batzuetan dago (bereziki, kontratua suntsiarazteko arrazoiei dagokienez). Datu horiek behar bezala azaltzen dituzte arrazoi horiek (Konstituzio Auzitegiaren 177/1993 epaia), baina ez dute aztertzen aldi baterako langileen kalterako ematen den tratamendu ezberdina, datu objektiboetan oinarritu gabe ematen dena eta langile horiek enpresako langile gisa daukaten posizioa bera kaltetzen duena, hala gertatzen baitzen hitzarmen kolektiboa aplikatzeko langileria-eremuaren salbuespenaren kasuan –kasu horretan, negoziazio-ahalmen propiorik ez daukaten subjektu batzuen eragozpenak areagotu egin ziren (Konstituzio Auzitegiaren 136/1987 epaia (1987ko KAB, 136)); beste jatorria, langile horiek finkoekin alderatuta egiten duten lanaren edukiarekin eta baldintzekin zerikusirik ez duten ordainsari-diferentzietan dago (Konstituzio Auzitegiaren 177/1993 epaia (1993ko KAB, 177))».

Epai horrek jarraian dioenez, «[h]ala, tratamenduko diferentzia guztiak arrazoi objektiboekin justifikatu behar dira, eta lan-baldintzen arlo zehatzekin zerikusia duten tratamendu bat, orokorra zein espezifikoa, aldi baterako langileak iraupen mugagabeko kontratudun langileen aldean bigarren mailako talde gisa jartzen dituena, ez da bateragarria Espainiako Konstituzioaren 14. artikuluarekin (1978ko LBK, 2836)... Argi dago langile batzuek zein besteek duten finkotasuna euren lan-kontratuko estipulazioetan ezarrita dagoela, iraupenari nahiz azkentzeko arrazoiak arautzen dituzten legezko xedapenei dagokienez, eta langile batzuk zein besteak euren kontratuaren indarraldi osoan, zerbitzuak zein enpresarentzat ematen dituzten eta haren plantillari dagozkio; alde horretatik, arrazoi objektiboekin justifikatzen ez diren tratamendu-diferentziak onartezinak dira. Interpretazio aldetik egon litekeen ezbai edo zalantza baten aurrean oinarrizko printzipio horiek argitzea izan da legelari arruntaren, estatukoaren nahiz batasunekoaren jardueraren konstanteetako bat, azken urte hauetan, aldi baterako lana antolatzeari dagokionez. Hala, gogora ekarri behar da Kontseiluaren 1999ko ekainaren 28ko 1999/70/EE Zuzentaraua (Europako Erkidegoen Legeria, 1999, 1692) , sindikatuen Europako

konfederazioaren, Europako industria-konfederazioen eta enplegatzaileen batasunaren eta enpresa publikoaren Europako zentroaren artean iraupen zehatzeko lanari buruzko egindako esparru-akordioari buruzkoa. Zuzentarau horrek izenburuan agertzen diren Europako mintzakide sozialek gai horretan lortutako akordioa jasotzen du, eta hain zuzen ere xede du 'iraupen mugatuko kontratua duten langileei tratu-berdintasuna bermatzeko esparru orokor bat ezartzea, eta langile horiek diskriminazioaren aurka babestea' (Hitzaurrearen bigarren paragrafoa). Helburu hori lortzeko, Zuzentarauak hainbat gauza ezartzen du; besteak beste, honako hau: 'lan-baldintzei dagokienez, iraupen mugatuko kontratua duten langileek ezingo dute langile finko baliokideek baino tratu txarragoa jaso iraupen mugatuko kontratua izate hutsagatik, tratu-desberdintasuna justifikatzeko arrazoi objektiborik ez badago' (4.1 klausula)». Komenigarria da honako hau esatea: Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak, 1999/70/EE Zuzentarauaren (Europako Erkidegoen Legeria, 1999, 1692) 4.1 klausulan ezarritako diskriminaziorik ezaren printzipioaren interpretazioari buruzko irizpena eman duenean, Auzitegi honek langile finkoen eta aldi baterako langileen arteko tratu-diferentziei buruz emandakoaren oso antzekoa den doktrina bat ezarri du. Doktrina hori hainbat epaitan ezarri da. Epai horiek, Espainiako epaileek bitarteko funtzionarioei onartzen ez zizkien ordainsari-osagarriei buruz planteatutako epaiketa aurreko arazoei buruzkoak ziren (besteak beste, EBJAren 2007ko irailaren 13ko epaia (Europako Erkidegoen Justizia Auzitegia, 2007, 229) gaia: Cerro Alonso, EBJAren 2010eko abenduaren 22ko epaia (Europako Erkidegoen Justizia Auzitegia, 2010, 414) , gaia: Gavieiro Gavieiro eta Iglesias Torres, Europar Batasuneko Auzitegiaren 2012ko otsailaren 9ko autoa, gaia: Lorenzo Martínez) edo behin-behineko langileei buruzkoak (EBJAren 2015eko uztailaren 9ko epaia (Europako Erkidegoen Justizia Auzitegia, 2015, 287), gaia: Regojo Dans). Azken epai horren 41. apartatuak dioenez, «esparru akordioak, eta bereziki akordio horren 4. klausulak, helburu hau dauka: printzipio hori aplikatzea iraupen mugatuko kontratua daukaten langileei, horrelako lan-harreman bat enplegatzaile batek erabili ez dezan iraupen mugagabeko kontratudun langileei onartutako eskubideak langile horiei kentzeko (Epaiak: Del Cerro Alonso, C307/05, EU:C:2007:509, 37. apartatua; Gavieiro Gavieiro eta Iglesias Torres (Europako Erkidegoen Justizia Auzitegia, 2010, 414) C444/09 eta C456/09, EU:C:2010:819, 48. apartatua, eta Nierodzik, C38/13 (Europako Erkidegoen Justizia Auzitegia, 2014, 101) EU:C:2014:152, 23. apartatua, eta autoak: Montoya Medina, C273/10, EU:C:2011:167, 30. apartatua, eta Lorenzo Martínez, C556/11, EU:C:2012:67,

35. apartatua).» Jurisprudentzia horretatik ondorioztatzen denez, iraupen mugatuko kontratua daukaten langileak ezin dira tratatu egoera konparagarrian dauden langile finkoak baino modu apalago batean, horretarako ez baitago inolako arrazoi objektiborik. EBJAren 2015eko uztailaren 9ko epaiaren (gaia: Regojo Dans) 45. apartatuak dioenez, «horri dagokionez, gogora ekarri behar da honako hau: 'iraupen mugagabeko kontratudun langile konparagarria' kontzeptua esparru akordioaren 3. klausulako 2. apartatuan honela definitzen da: 'lantoki berean iraupen mugagabeko kontratua edo lan-harremana daukan langilea, lan edo zeregin berdin-berdina edo antzekoa egiten duena, kontuan hartuta bere kualifikazioa eta betetzen dituen eginkizunak'». Hortaz, epai horren 46. apartatuak dioenez «ikusteko ea langile jakin batzuek lan berdin-berdina edo antzekoa egiten duten, 3. klausulako 2. apartatuaren eta 4. klausulako 1. apartatuaren arabera, kontuan hartu beharko da faktore multzo bat, adibidez lanaren izaera, prestakuntzaren baldintzak eta lan-baldintzak». Geroago zehazten denez (56. apartatua), «Administrazio Publikoko langileen zerbitzu-harremana aldi baterakoa dela aipatzea ez dator bat eskakizun horiekin; horrenbestez, berez, ezin da izan arrazoi objektibo bat, esparru akordioaren 4. klausulako 1. apartatuak dioenaren haritik (Gavieiro Gavieiro eta Iglesias Torres epaia, C444/09 eta C456/09, EU:C:2010:819, 56. apartatua, eta Montoya Medina autoa, C273/10, EU:C:2011:167, 42. apartatua, eta Lorenzo Martínez autoa, C556/11, EU:C:2012:67, 49. apartatua).»

Ohar horien bidetik, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak honako hau deklaratu du: «esparru akordioaren 4. klausulako 1. apartatua interpretatu behar da arau nazional baten aurka, auzi nagusian eztabaidagai den horren aurka doan aldetik; hain zuzen ere, arau horrek, arrazoi objektiboengatiko justifikaziorik eman gabe, behin-behineko langileak baztertzen ditu bereziki karrerako funtzionarioei onartutako hirurtekoak jasotzeko eskubidetik, nahiz eta, soldata-osagarri hori jasotzeari dagokionez, langileen bi kategoriak egoera konparagarrietan dauden» (EBJAen 2015eko uztailaren 9ko epaia, Regojo Dans gaia, 62. apartatua). Ondorio hori bera atera zuen Justizia Auzitegiak EBJAren 2012ko otsailaren 9ko autoan (gaia: Lorenzo Martínez). Auto hori eman zuen unibertsitatez kanpoko irakaskuntzako bitarteko irakasle batek egindako erreklamazioari buruzko epaiketa aurreko arazo baten gainean, Espainiako barneko araudiak karrerako irakasleei soilik onartzen zizkien «seiurtekoak» onartzeari eta kobratzeari buruz. Doktrina hori kontuan hartu da, orain aztergai denaz bestelako perspektiba batetik, Konstituzio Auzitegiaren azaroaren 5eko 232/2015 epaian (2015eko KAB, 232)

Hala, Justizia Auzitegiak doktrina bat ezarri du 1999/70/EE Zuzentarauaren (Europako Erkidegoen Legeria, 1999, 1692) 4.1 klausulari buruz, eta Auzitegi horrek berak Espainiako Konstituzioaren 14. artikuluari buruz ezarritakoaren antzekoa den doktrina bat finkatu du, langile finkoen eta aldi baterako langileen arteko tratu-diferentzien konstituzionaltasunari buruz irizpena eman behar izan duenean.

(…) Kontuan hartu behar da langile lan-kontratudun mugagabeen kategoria Administrazio publikoen aldi baterako kontratazioan egondako irregulartasunei aurre egiteko emandako jurisprudentzia-arloko konponbidean sortu zela. Irregulartasun horiek, Auzitegi Gorenaren jurisprudentziak agerian jartzen duenez (Auzitegi Gorenaren 1998ko urtarrilaren 20ko epaia (1998ko JB, 1000) eta 2013ko uztailaren 22ko epaia (2013ko JB, 7657) beste askoren artean), legez kanpokoak izan arren, ezin ziren erabakigarriak izan ukitutako langilea finko bihurtu behar zela zehazteko; izan ere, ondorio hori enplegu publikoa –funtzionarioena zein langile lan-kontratudunena– berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publikotasun printzipioei jarraituz lortzea bermatzen duten legezko eta konstituzioko printzipioen aurkakoa izango litzateke.

(…) Kasu honetan, auzigai den xedapen gehigarriak orokorrean ezartzen du bitarteko funtzionarioen, langile lan-kontratudun mugagabeen eta aldi baterako langile lan-kontratudunen lanaldi murrizketa; beraz, argi dagoenez, diferentzia ez da ezartzen egindako lanaren izaerarengatik, baizik eta langile horiek Administrazioarekin lan-harreman finkorik ez daukatelako. Inguruabar hori, Konstituzio Auzitegiaren ekainaren 28ko 104/2004 epaian (2004ko KAB, 104) , (6. OJ), ezin da berez arrazoizko justifikaziotzat hartu, ezarritako neurria berdintasun-printzipioarekin bat datorrela uste izateko; izan ere, nahiz eta Administrazioarekin enplegu-harreman finko bat –dela karrerako funtzionario gisa, dela langile lan-kontratudun finko gisa– lortzeko merezimendua eta gaitasuna egiaztatzen duten hautaketa-prozesu batzuk gainditu behar diren eta nahiz eta hautaketa-prozesu horiek Administrazioarekiko aldi baterako lotura dutenek gainditu behar dituztenez bestelakoak diren, sartzeko modu diferente hori gorabehera kasu horretan ezin da ulertu justifikatuta dagoenik tratu-diferentzia hori. Administrazio publikoan aldi baterako sartzen direnek gainditzen dituzten hautaketa-prozesuak errazagoak izaten dira, langile finko gisa sartzen direnek gainditu behar dituztenekin alderatuta; hala ere, horrek ez du justifikatzen langile horiei buruz egin beharreko lanarekin lotutako

datu objektiboetan justifikatzen ez diren neurriak edo lan-harremanaren aldi baterakotasunaren berezko neurriak hartzea.

179. Aldi baterako langileak eskubideen aldetik modu sendoan asimilatu dira funtzionario-karrerari edo enpleguari dagozkion zenbait gairen poderioz. Hala, irakaskuntzako funtzionario batek seiurtekoak aldarrikatu zituenez, Konstituzio Auzitegiaren 232/2015 epaiak onartu egiten du eskatutako babesa, eta horrenbestez deklaratzen du deuseza dela 1999/70/EE Zuzentaraua aplikatzeari utzi zion epaia, arrazoirik eman gabe epaiketa aurreko beste arazo bat planteatzea egokia edo komenigarria dela esateko Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak ebatzitakoaren berdin-berdina den beste kasu batean (EBJA); Auzitegi Gorenaren 3. Salaren azaroaren 7ko 1592/2018 epaia (1781/2017 errekurtsoa), bitarteko funtzionario batek gradu pertsonala finkatzeko duen eskubidea onartzen duena; Auzitegi Gorenaren sala berberaren 2017ko martxoaren 8ko epaia (93/2016 errekurtsoa), bost urtetik gorako antzinatasuna daukaten bitarteko funtzionarioek karrera profesionalaren ordainsari-osagarria jasotzeko duten eskubideari buruzkoa; edo Auzitegi Goreneko Lan Arloko Salaren 2014ko ekainaren 30eko epaia (1846/2013 errekurtsoa), karrera profesionala parekatzekoa hori ere.

180. Bitarteko funtzionarioari onartu behar zaizkion administrazio-egoeren araubideari, aurreproiektuak barnean hartzen duen horri dagokionez (159. artikulua), parekatzea zerbitzu berezien egoerara hedatu da —EBJAren 2017ko abenduaren 20ko epaia (Europako Erkidegoen Justizia Auzitegia, 2017\257)—.

181. Beheragoko instantzien epai batzuek ere («jurisprudentzia txikia») onartu dute, besteak beste, bitarteko funtzionario baten aurka ezarritako funtziogabetzea zerbitzu-harremanaren azkentzearekin lotzearen administrazio-jarduna baztertzeko eskubidea (Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiaren administrazioarekiko auzien salaren urriaren 9ko epaia (93/2017 errekurtsoa); edo Andaluziako Justizia Auzitegi Nagusiaren Lan Arloko Salaren 2018ko uztailaren 18ko epaia (5/2018 errekurtsoa), zeinak, Auzitegi Gorenaren Lan Arloko Salaren 2018ko apirilaren 2ko beste epai baten berri emanez, iraupen mugagabeko langileei lanbide sustapeneko deialdietan parte hartzeko eskubidea onartzen dien.

182. Hori guztia kontuan hartuta, gure iritziz, aurreproiektuak bitarteko funtzionarioei zehatz-mehatz onartzen dizkien eskubide edo onurak bazter utzita, jurisprudentzian parekatzearen alde agerian jarritako bilakaerarekin bat datorren kudeaketa egitea, edo ukitutako funtzionario bakoitzaren inguruabar subjektiboak kontuan hartzea, eskubide horien eremua *de facto* zabaltzeko baliagarriak izan daitezke.

183. Inflexio-puntu garrantzitsu bat, eztabaida zabala sorrarazi duena, azken bi urteetan Estatuko jurisdikzio-organoek planteatutako eta EBJAk ebatzitako aldi baterako

kontratazioaren kalte-ordainetarako sistemari buruzko epaiketa aurreko arazoak izan dira; bereziki, 2016-9-14ko epaiak (C-596/14, de Diego Porras) sortu zuen eztabaidarik handiena, Langileen Estatutuan [49.1.c) eta 53.1.b artikuluak] araututako bitarteko kontratuak azkentzean kalte-ordaina jasotzeko eskubiderik ez dagoela adieraztea diskriminatzailea dela uste izateagatik.

184. Irizpen horren bidetik, jurisprudentzia-korronte zabal batek (EAEko instantzia judizialetan harrera zabala ere izan du —adibidez: Justizia Auzitegi Nagusiaren administrazioarekiko auzietako Salaren 608/2016 eta 618/2016 epaiak, biak ere abenduaren 12koak; Bilboko Lan Arloko 8. zenbakiko Epaitegiaren 2017-3-15eko epaia—) onartu du kaleratze objektiboarenaren baliokide den kalte-ordain bat, kaleratzea kausa duten prozesuetan edo kopuru-erreklamazioetan erreklamatzen ziren kopuruak.

185. Norabide-aldaketa nabarmen samarra ekarri dute EBJAren 2018-6-5eko epaiek, C-677/16 epaiak (Montero-Mateos) eta C-574/16 epaiak (Grupo Norte Facility); epai horietan, Diego Porrasen kasuaren berdin-berdinak diren oharren erreprodukzioa abiapuntu hartuta, baldintzen testuinguru diferentea —alde batetik finko izatea eta bestetik bitartekoa eta errelebokoa izatea— arrazoi objektibo bereizgarritzat jotzen da, kalte-ordainen sistema diferente bat ezartzearen xederako. Hala ere, epaiak aukera bat ematen du, ohikoa baino luzeagoa den bitarteko kontratu bat luzatuz gero kontratu finko gisa birkalifikatzeko (azkenean konponbide hori hartu zuen galdera egiten zuen organoak –Madrilgo Lan Arloko 33. zenbakiko Epaitegiaren 2018-6-28ko epaia, 991/2016 errekurtsoa).

186. EBJAren doktrinaren bilakaera horren bidetik doaz Auzitegi Gorenaren administrazioarekiko auzietako Salaren bi epai, 1425 eta 1426/2018 zenbakikoak, biak ere 2018-9-26koak; epai horietan abusu-egoerak detektatzeko onarpen-irizpide batzuk ezartzen dira, barne zuzenbidean konponbide efikaz espezifikoak bilatzen dira eta kalte-ordainerako eskubidea onartu eta egiztatzeko eskakizunak zehazten dira:

> HAMAZORTZIGARRENA. Onarpen-autoan planteatutako interpretazio-auziei emandako erantzunak
>
> Aurreko oinarrietan egindako gogoetekin, errekurtsoa onartzeko autoak planteatutako inkognitei erantzun ahal diegu, honela:
>
> 1. Lehenengoz iraupen mugatuko lan-kontratu bat sinatu zuen eta, horren ostean, bitarteko funtzionario izendatu zen eta geroago berriro ere hala izendatu zen baten ondoz ondoko izendapenak abusuz erabili direla egiaztatuta, ea Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak (Hamargarren Sala) C-184/15 eta C-197/15 gai metatuetan 2016ko

irailaren 14an emandako epaiaren arabera, honako konponbide juridiko hau soilik aplikatu behar den: zerbitzu-harremana iraupen mugagabeko harreman ez-finko bihurtzea, eta lan-arloko jurisprudentzia antzeko modu batean aplikatzea; edo bestela, ea harreman horretan egindako abusuak zehatzeko era berean efikazak diren beste neurri batzuk –lehentasunez aplikatu beharrekoak– daudela baieztatu ahal den.

2. Aurreko auzi horri edozein erantzun ematen zaiola ere, ea izendapen horien abusuzko erabileraren eragina jasan duten horrek eskubidea duen ala ez kalte-ordaina jasotzeko, baita zein kontzeptutan eta zein unetan duen eskubide hori.

Kasazio-errekurtsoa epaitzeko Sekzio honen erantzuna honako hau da:

Lehenengo auziari buruz:

Hori egiaztatutakoan, aplikatu beharreko konponbide juridikoa ez da udal bateko bitarteko funtzionario izendatutako langileak langile mugagabe ez-finko bihurtzea –lan-arloko jurisprudentzia antzeko modu batean aplikatuz; baizik eta, hobeto esatearren, enplegu-harreman horrek irautea eta bere horretan jarraitzea, ezeztatutako ebazpenaren ondorio-datatik aurrera harreman horrek berezko dituen eskubide profesional eta ekonomikoekin, harik eta Administrazio horrek behar bezala bete arte apirilaren 7/2007 Legearen 10.1 artikuluan ezarritako oinarrizko araua, gaur ere urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretu bidez onetsitako Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bategineko manu berberean ezarrita dagoen hori bera.

Orain epaitzen den kasu honetan, izendatutako horrek beharrizan batzuk bete zituen, behin-behinekoak ez baizik iraunkor eta egonkorrak zirenak; bada, arau hori betetzean, arrazoiak eta oinarriak emanda eta egin zituen eginkizun zehatzak aipatuta baloratu behar da ea bidezkoa den ala ez udal plantillaren lanpostu-zerrenda handitzea, hala ikusi baitzen erabaki horri lotutako ondorio juridikoen ostean, ondorio horiek direla, besteak beste –negatiboa izanez gero, lanpostu finkoen egiturazko defizitik dagoela ez ikusteagatik–, lanpostu horren koherentziari eustea, mota horretako izendapenetara joz 10.1 artikulu horretan aurreikusitako kasuetako bat gertatzen denean, zein den identifikatuz, haren presentzia justifikatuz, eta nolanahi ere zerbitzu horiek behin-behinean eta aldi baterako eman behar dituztenen prekariotasun-egoerak iraun dezala eragotziz.

Bigarren auziari buruz:

Aldi baterako izendapenen abusuzko erabilerak ukitutako horrek eskubidea du kalte-ordaina jasotzeko. Baina eskubidea aitortzea honako inguruabar hauen mendean dago: a) kasuaren inguruabar berezien mendean; b) bidezkoa bada, eskubide hori aitortuko da abusu-egoera dagoela deklaratu deneko prozesuan bertan; eta c) alderdi demandatzaileak asmo hori azaldu behar du; prozesuko une egokian esan beharko du zein kalte eta galera sortu zaizkion, eta zehazki zein kontzeptutan; eta zuzenbidean onartutako frogabideak erabiliz egiaztatu beharko du kaltea eta/edo galera horiek benetakoak izan direla; hala, epaia betearazteko, behar den kalte-ordainaren zenbatekoa ezartzea edo zehaztea besterik ez da geratuko.

Gainera, aldarrikatzen diren kontzeptu kaltegarri horiek lotuta egon behar dute abusu-egoerak sortu duen edozein motatako kalte edo galerari, kalte edo galera horixe baita kausa, eta ez lanpostua kentzerakoan bestelako lan-harremanekin edo enplegu publikoko harremanekin zeuden «baliokidetasun» hipotetikoei, hain zuzen ere mota horretako lan-harremanean ez zeuden baliokidetasunei.

187. Bi epaietan, demanda jarri duen enplegatua bere zerbitzu-harremanean berriro jartzea ebazten da: «LAUGARRENA. Deklaratzea Guillermo jaunak Vitoria-Gasteizko Udalarekin duen harremanak irauten duela eta iraun egingo duela —2013ko urtarrilaren 1etik aurrera harreman horrek berezko dituen eskubide profesional eta ekonomikoekin— harik eta Toki Korporazio horrek behar bezala betetzen duen arte apirilaren 12ko 7/2007 Legearen 10.1 artikuluan (2007ko LBK, 768) eta gaur egun urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onetsitako Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bategineko manu berberean (2015eko LBK, 1695, 1838) ezarrita dagoen oinarrizko araua».

188. De Diego Porras kasuak beste episodio bat izan du EBJAren 2018-11-21eko epaiarekin (C-619/17). Epai hori, doktrina bateratzeko kasazio-errekurtso gisa tramitatutako kausa batean Auzitegi Gorenak planteatutako epaiketa aurreko arazo bati buruzkoa da. Epaiak, amaitzeko, hirugarren galderari honako hau erantzuten dio:

3) Bigarren galderaren erantzuna baiezkoa izanez gero, Esparru Akordioaren 5. klausularen aurkakoa al da iraupen mugatuko langileei, kontratua amaitzean, lan egindako urte bakoitzeko hamabi eguneko kalte-ordaina onartzen dien arren –kontratua bitarteko izaerarekin egiten denean lanpostua erreserbatua duten langileak ordezteko– kalte-ordain horretatik iraupen mugatuko langileak baztertzen dituen lege-xedapen bat? Auzitegi nazional batek deklaratzen badu auzi nagusian

eztabaidagai den neurri bat edo antzeko bat, iraupen mugatuko lan-kontratu jakin batzuk dauzkaten langileei, kontratuaren epea amaitutakoan, kalte-ordain bat nahitaez ordaindu behar zaiela ezartzen duena, edo legezko neurri baliokide bat, neurri egokia dela iraupen mugatuko ondoz ondoko lan-kontratuak erabiltzearen ondoriozko abusuak prebenitzeko eta, hala badagokio, zehatzeko, 1999/70 Zuzentarauaren eranskinean agertzen den iraupen mugatuko lanari buruzko Esparru Akordioaren 5. klausulak dioenaren haritik, xedapen hau honela interpretatu beharko da: ez dio auzi nagusian eztabaidagai den arau nazional horri aurka egiten; hain zuzen ere, arau horrek dioenez, kategoria jakin batzuetako iraupen mugatuko kontratuen epemuga heldutakoan kalte-ordain hori ordaindu beharko da; aldiz, gainerako kategorietako iraupen mugatuko kontratuen epemuga heldutakoan kontratu horiek dauzkaten langileei ez zaie kalte-ordainik zertan ordaindu, behintzat ordenamendu juridiko nazionalean bestelako neurri efikazik ez badago azken langile horien aurkako abusuak prebenitzeko eta zehatzeko, eta hori auzitegi nazional batek egiaztatu behar du.

189. Hala, Europako auzitegiak berretsi egin du Montero Mateosen eta Grupo Norteren kasuetatik ondorioztatu ahal den doktrina, eta horren arabera, ez du diskriminaziorik ikusten aldi baterako langileen eta langile finkoen artean, arrazoi objektibo bat dagoelako. Baina alderdi berri hau dakar: bere iritziz, agintari nazionalek aldi baterako kontratazioan abusuak prebenitzeko esparru akordioaren 5. klausula bermatuko duten neurriak ezarri behar dituzte, eta *a priori*, ez du ematen aldi baterako kontratuetan kalte-ordain bat ordaintzea halako neurri bat denik; dena dela, hori auzitegi nazional batek erabaki behar du.

190. Bitartekoen kasuan, baldin eta Auzitegi Gorenaren iritziz kalte-ordain bat ordaintzea neurri nahikoa bada aldi baterako kontratazioaren abusua saihesteko, bitarteko langileek, kalte-ordain hori jasotzeko eskubiderik ez duten horiek, beste neurri baliokide bat eduki beharko lukete euren kontratazioan abusua prebenitzeko.

191. Beraz, kasua Auzitegi Gorenaren Lan Arloko Salaren azken konponbidea emateko zain geratzen da, gaiak beste irtenbide bat –adibidez lege-aldaketa bat– ez daukan bitartean.

192. Sektore publikoko aldi baterako langileen arazoari lotutako gai bat langile horien egonkortze edo finkapena izan da beti.

193. Administrazio izaerako nahiz lan-kontratupeko langile publikoen integraziorako prozesu espezifikoei buruzko estatuko oinarrizko legerian jasotako ezarpenak bazter

utzita —22. xedapen gehigarria eta seigarren eta hamabosgarren xedapen iragankorrak, Funtzio Publikoaren Erreformarako Neurriak hartzeko abuztuaren 2ko 30/1984 Legearenak (FPNL), TAOLen 8. xedapen iragankorra; EPOELen, gaur egun EPOELTB denaren 2. eta 4. xedapen iragankorrak—, zenbait lege autonomiko saiatu dira xede berbereko prozesu bereiziak arautzen.

194. Gure 138/2015 irizpenaren hainbat apartatutan jasota geratu ziren aurreko aurreproiektuko zenbait arau jasotzen zituzten aurreikuspenei buruz egin genituen oharrak, Konstituzio Auzitegiak denbora aldetik luzea izan den prozesu batean emandako ebazpenetatik ondorioztatu ahal zen doktrinaren argitan. Irizpenean barne sustapeneko aurreikuspenei buruzko alderdi horiek aipatzen ziren, bai arauketa nagusiaren aldetik, bai testuaren azken zatiko xedapenen aldetik; eta bereziki kontuan hartzen zuen hogeigarren eta hogeita batgarren xedapen iragankorren, hain zuzen ere gaur egungo aurreproiektuan hemeretzigarren eta hogeigarren xedapen iragankorren aurrekoak direnen edukia.

195. Han esanda geratu diren gauzetara berriro jotzen dugu, kontuan har daitezen Batzorde horrek alderdi horiei buruz dituen irizpideak; bestalde, irizpidearen xede den testuan irizpide horiek berriro jasotzen dira, aldaketa nabarmenik gabe.

196. 138/2015 irizpenaren berri izan ondoren Konstituzio Auzitegiak mota horretako prozesuei apurka eman dien erantzunak ez du datu esanguratsu diferenterik ematen.

197. Konstituzio Auzitegiaren 200/2015 epaiak zeharka konstituzioaren kontrako izateagatik baliogabetu zuen udaltzaingoko laguntzaileen integraziorako prozesu bat, Aragoiko Autonomia Erkidegoan ezarritakoa, Funtzio Publikoaren Erreformarako Neurriak hartzeko Legearen 22. xedapen gehigarriaren arabera eskatzen den titulazioaren betekizunetik lekatzeagatik.

198. Konstituzio Auzitegiaren 238/2015 epaiak Kataluniako Zerga Agentzian ezarritako funtzionarioen integrazio bat baliogabetu zuen, uste zelako sartzeko prozesua zela, eta ez lanpostuen hornidurako prozesua; azpimarratzen da funtzio publikoan sartzeko berdintasun-printzipioa modulatzeko oraindik indarrean dauden bi ereduk iraun egiten dutela, EPOELTBren seigarren xedapen iragankorrak (nabarmentzen duenez, hori ez da indargabetu) eta bigarren xedapen iragankorrak arautuak, alegia.

199. Konstituzio Auzitegiaren 86/2016 epaiak baliogabetu egiten du Kataluniako Autonomia Erkidegoko osasuneko goi mailako titulazioko kidegoan funtzionarioen izendapenari bidea emango liokeen arauketa bat. Izendapen hori, erreserba bereziko txanda baten bidez egin nahi zen, izangaiei ez zitzaien eskatzen bitarteko izaera ere, ez ziren baloratuko emandako zerbitzuak, eta xedea ez zen osasun administrazio baten ezarpena burutzea ere.

200. Konstituzio Auzitegiaren 20/2017 epaiak Madrilgo Autonomia Erkidegoko osasun zerbitzuetako langileak estatutu-araubidean sartzeko prozesu bat aztertu zuen. Horretarako, ordura arte Madrilgo hainbat erakunde instrumentaletan zeuden behin-behineko langileak bitarteko izaerako izendapen masibo bihurtu ziren, eta epaiak hori onartzen du, errealitate bati *nomen iuris* ematea dela uste duelako. Hauxe bakarrik jartzen du auzitan: langile horiei zerbitzu-egoera administratiboa beste administrazio batzuetan onartu nahi izatea, oinarrizko legeriaren arabera aukera hori funtzionario diren langileentzat soilik onartzen delako.

201. Konstituzio Auzitegiaren 82/2017 epaiak Aragoiko Autonomia Erkidegoko osasuneko bitarteko langileen integrazioa xede duen arauketa ere aztertzen du. Kasu horretan erabiltzen den argudioa da ekitaldi horretako Estatuko aurrekontu orokorren legeak baimendutako birjarpen-tasa gainditzen dela. Lanpostuen sorrera organikoaren ostean behin-behineko langileak bitarteko langile masiboki bihurtuz, berez, tasa gainditu egiten zen.

202. Konstituzio Auzitegiaren 154/2017 epaiak, Nafarroako Foru Komunitateak funtzio publikoan dauzkan ahalmen bereziak hizpidera ekartzeko komentatu den horrek, udaltzaingoaren kidegoetan segurtasuneko laguntzaileak integratzeko egin beharreko prozesua baliogabetu zuen, beharrezkoa den titulazioaren betekizuna oinarrizko legeriaz bestelako modu batean arautzeagatik.

203. Alderdi hori ixteko, Batzordeak gomendatzen du aurreproiektuaren memorietan azaltzea organo tramitatzailearen iritziz zein arrazoirengatik (oinarrizko lege-esparru batera antolakuntza aldetik egokitzea; giza baliabidea berritzeko legezko aukerarik gabe urte ugari igarotzea…) dagoen justifikatuta enplegu publikora lortzeko prozesuetan xedapen espezifikoak sartzea.

204. Zera esan behar da, halaber: krisiaren ziklo ekonomikoaz haragoko beste fase baten hasierako kapitulu gisa, Estatuko 2017ko aurrekontu orokorren legeek eta 2018koek ere koiunturalak ez diren xedapenak, edo behintzat urte anitzekoak jaso dituzte, 149.13 eta 156.1 artikuluen aipamen formala eginda, birjarpen-tasa joriekin lotutako hainbat neurri aurreikusten duten xedapenak, eta tasa horiei beste bi tasa gehitu ahal zaizkie, administrazio publikoa dauden aurrekontu-egonkortasuneko eta zor publikoko helburuen arabera; edo, zuzenbidezko biztanleria handitzearen ondorioz zerbitzu publikoen prestazio handiagoak emateko beharrizana sortu zaien udalerrien kasuan, biztanleen udal errolda eguneratuaren arabera.

205. Uztailaren 3ko 6/2018 Legeak, Estatuaren 2018ko Aurrekontu Orokorrenak, 19. artikuluko zenbait apartatutan honako hau dio:

19. artikulua. Enplegu publikorako eskaintza edo langile-beharrari erantzuteko antzeko kudeaketa-tresna

Bat. 1. Aurreko artikuluan mugatutako sektore publikoan langile berriak sartzea (…)

Aurreko ekitaldietako Lan Eskaintza Publikoei dagozkien hautaketa-prozesuak burutzearen ondorioz langileak sartzea aurreko paragrafoan xedatuta dagoenetik kanpo geratzen da (…)

Nolanahi ere, eskaintzak gastuen aurrekontuko I. kapituluko aurrekontu-baliabideak bete beharko ditu.

2. Ehuneko 100eko berritze tasa izango dute aurreko ekitaldian aurrekontuen eta zor publikoaren egonkortasunari eta gastu arauari dagozkion xedeak bete dituzten administrazio publikoek. Horrez gain, ehuneko 8ko tasa eduki ahal izango dute baliabideak gehitzeko beharra duten arlo edo sektoreetan, betiere aurrekontu egonkortasunaren eta finantza jasangarritasunaren barruan.(…)

Tasa gehigarriaren portzentajea ehuneko 10 izango da tokiko erakundeentzat, baldin eta aurreko betekizunak betetzeaz gain aurreko ekitaldiko abenduaren 31n finantza zorra amortizaturik badute.

3. Ehuneko 100eko berritze tasa izango dute aurreko ekitaldian aurrekontuen eta zor publikoaren egonkortasunari eta gastu arauari dagozkion xedeak bete ez dituzten administrazio publikoek, honako sektore eta jardun-eremuetan:

A) Hezkuntzari buruzko maiatzaren 3ko 2/2006 Lege Organikoa (2006ko LBK, 910) garatzeko hezkuntza-eskumenak dituzten Administrazio Publikoetan, irakasle funtzionarioen kidegoan sartzeko lanpostu kopurua zehazteari dagokionez.

B) Osasun alorreko eskumenak dituzten administrazio publikoetan, Osasun Sistema Nazionaleko osasun-zerbitzuetako estatutupeko langileen eta baliokideen lanpostuei dagokienez.

C) Indar Armatuetan, karrerako militarren eta militar osagarrien lanpostuei dagokienez Karrera Militarrari buruzko azaroaren 19ko 39/2007 Legean (2007ko LBK, 2094) xedatutakoaren arabera..

D) Administrazio Publikoetan, zergen, lanaren, dirulaguntza publikoen nahiz Gizarte Segurantzaren arloetako iruzurra kontrolatzeko eta horren aurka borrokatzeko, bai eta baliabide publikoen esleipen eraginkorra kontrolatzeko ere.

E) Administrazio Publikoetan, baliabide publikoen aholkularitza juridikoari eta kudeaketari dagokionez.

F) Justizia-administrazioko Letratuen eta justizia-administrazioaren zerbitzuko funtzionarioen kidegoetako lanpostuak.

G) Administrazio Publikoetan, suteak prebenitzeko eta itzaltzeko zerbitzuetako lanpostuak betetzeari dagokionez.

H) Estatuko Administrazioan, Zientziari, Teknologiari eta Berrikuntzari buruzko ekainaren 1eko 14/2011 Legean (2011ko LBK, 1030) zehaztutako ikerketa-erakunde publikoetako ikertzaile doktoreen lanpostuei dagokienez.(…)

Era berean, birjarpen-tasaren gehieneko muga ehuneko 100 izanik, beste Administrazio Publikoetako ikerketa-organismoei baimena ematen zaie I3 ziurtagiriaren baliokidea den ebaluazioa gainditu duten ikertzaile doktoreak organismo horietan langile lan-kontratudun finko gisa kontratatzeko, ikertzaile gailenen modalitatean; betiere, aurrez egiaztatu beharko da lanpostu horien enplegu publikoaren eskaintzak ez diela eragiten Aurrekontu Egonkortasunari eta Finantza Iraunkortasunari buruzko Lege Organikoan (apirilaren 27ko 2/2012 Legea) finkatutako mugei.

I) Unibertsitateko Katedradunen Kidegoan, Unibertsitateko Irakasle Titularren Kidegoan eta Unibertsitateen abenduaren 21eko 6/2001 Lege Organikoak (2001eko LBK, 3178) 52. artikuluan arautzen dituen unibertsitateko irakasle doktore kontratatuetan, baldin eta haien ardura duten administrazio publikoek deialdiak baimentzen badituzte eta aldez aurretik egiaztatzen badute plaza horiek betetzeko antolatutako lan-eskaintza publikoak ez diela kalterik egingo kasuan kasuko unibertsitatearentzat ezarritako aurrekontu-egonkortasuneko helburuak betetzeari, ez eta Aurrekontu Egonkortasunaren eta Finantza Iraunkortasunaren apirilaren 27ko 2/2012 Lege Organikoak ezarritako gainerako mugei ere.

Unibertsitateko Katedradunen eta Irakasle Titularren Kidegoei eta kontratupeko irakasle doktoreei dagokien birjarpen-tasaren mugaren barruan, aurreko paragrafoan zehaztutako horretan, unibertsitate bakoitzak lanpostuen gutxienez ehuneko 15 xedatu beharko du Ramón y Cajal Programa burutu duten eta I3 ziurtagiria eskuratu duten ikertzaile doktoreak zein kategoriatarako dauden akreditatuta eta horretan langile lan-kontratudun finko gisa kontratatzera. Erreserba honetan ezarritako lanpostu guztiak erabiltzen ez badira, lanpostu horiek estatuko edo nazioarteko bikaintasun-programetako beste ikertzaile batzuei eskaini ahalko zaizkie, baldin eta I3 ziurtagiria lortu badute.

Unibertsitateko irakasle kidego batean sartzearen ondorioz hutsik geratzen diren kontratupeko irakasle doktore lanpostuak,

hurrengo ekitaldiko birjarpen-tasan sartu ahalko dira. (…)

Ñ) Gizarte-zerbitzuen erabiltzaileei zuzeneko laguntza ematen dieten langileen lanpostuetan.

O) Enpleguaren arloan prestazio eta politika aktiboak kudeatzen dituzten langileen lanpostuetan.

P) Segurtasun- eta larrialdi-lanpostuak.

Q) Garraio publikoko zerbitzuaren erabiltzaileei zuzeneko zerbitzua ematen dieten langileen lanpostuak.

R) Zerbitzu publikoetan herritarrei arreta egiteko langileak.

S) Informazioaren eta komunikazioaren teknologien alorrean zerbitzuak ematen dituzten langileak.

4. Bat.3 apartatuan jasota ez dauden sektoreetan, aurrekontuen eta zor publikoaren egonkortasunari eta gastu arauari dagozkion xedeak bete ez dituzten administrazio publikoen birjarpen-tasa ehuneko 75 izango da.

Horrez gain, aurreko 3. eta 4. zenbakietan sartzen diren Administrazioek euren birjarpen-tasaren ehuneko 5en baliokidea den lanpostu-kopuru bat eskaini ahalko

dute; lanpostu horiek euren iritziz giza baliabideen indargarri handiagoa eskatzen duten sektore edo arloetarako izango dira. (…)

6. Ehuneko 5eko birjarpen-tasa gehigarri bat baimentzen da 2013tik 2017ra bitarteko ekitaldietako batean urte horietako urtarrilaren 1ean eguneratutako biztanleen udal-erroldaren arabera zuzenbidezko biztanleria handitzearen ondorioz Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen (1985eko LBK, 799, 1372)26.1 artikuluaren arabera zerbitzu publiko gehiago emateko legezko betebeharra izan duten udalerri guztientzat .

7. Giza baliabideak berritzeko tasa kalkulatzeko, (…)

9. Estatuko 2017ko Aurrekontu Orokorrei buruzko ekainaren 27ko 3/2017 Legearen 19.1.6 artikuluan (2017ko LBK, 839, 1317 eta 2018ko LBK, 574) ezarritakoez gain, baimena ematen da aldi baterako enplegua egonkortzeko tasa gehigarria ezartzeko, eta horien artean izango dira egiturazko lanpostuak izanik eta aurrekontuz hornituak egonik aldi batez okupatuak izan direnak 2017ko abenduaren 31 baino lehenagoko hiru urteetan etenik gabe, sektore eta kolektibo hauetan: administrazioko zerbitzuetako eta zerbitzu orokorretako langileak, ikerkuntzakoak, osasun publikokoak eta medikuntzako ikuskatzailetzakoak eta beste zerbitzu publiko batzuetakoak. Unibertsitate publikoetan, administrazio eta zerbitzuetako langileak baino ez dira kontuan hartuko. (…)

Egonkortze prozesu hauen ondoriozko enplegu eskaintzak onartu eta dagozkien aldizkari ofizialetan argitaratu beharko dira, 2018 eta 2020 bitartean, eta dagozkien ministerioek koordinatuko dituzte.

Egonkortze prozesuetako plazak aldi baterako betetzeko tasa, ekitaldi bukaeran, ehuneko 8tik beherakoa izango da alor bakoitzean.

Hautaketa prozesu horiek lehia aske, berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publikotasun printzipioak betetzen direla bermatuko dute eta Estatuko administrazio orokorreko, autonomia-erkidegoetako eta toki-erakundeetako lurralde eremuetako bakoitzean negoziatu ahal izango dira. Dena den, haiek garatzeko, administrazio horiek koordinatzea ahalbidetuko duten neurriak bideratu ahal izango dira.

Prozesu horien ebazpenak ezin izango du ekarri, inondik inora, ez gastua, ez kide kopurua areagotzea; hau da, prozesu horietan, ezinbestez, aldi baterako lotura duten pertsonek betetako eta egitura izaera duten plazak eskainiko dira.

Eskaintzaren jarraipena ahalbidetzeko, administrazio publikoek, Aurrekontu eta Gastuen Estatuko Idazkaritzaren bidez, Ogasun eta Funtzio Publikoaren Ministerioari egiaztatuko diote eragindako alor bakoitzean aldi baterako beteta dauden plazen kopurua. Halaber, administrazio publikoek behin-behineko lana egonkortzeko edozein prozesuren emaitzari buruzko informazio estatistikoa eman beharko dute Administrazioko Langileen Soldatei buruzko Informazio Sistemaren bitartez.(…)

Bi. Aldi baterako langileak kontratatu ahalko dira, bai eta aldi baterako estatutupeko langileak eta bitarteko funtzionarioak izendatu ere, soil-soilik salbuespenezko kasuetan, eta premiazko eta luza ezinezko beharrak estaltzeko.(…)

Bost. Artikulu honetako lehen apartatuko 2.etik 6.era bitarteko zenbakietan baimendutako tasa baliozkoa izan dadin, tasa horren arabera kalkulatzen diren plazak lan eskaintza publiko batean jaso behar dira, eta lan eskaintza hori, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren (2015eko LBK, 1695, 1838)70. artikuluaren arabera, kasuan kasuko administrazio publikoetako gobernu-organoek onartu behar dute, eta urte bakoitza amaitu baino lehen argitaratu behar da probintziako, autonomia-erkidegoko edo, hala badagokio, Estatuko aldizkari ofizialean.

Baimendutako tasa baliozkoa izan dadin, halaber, lan-eskaintza publiko horretako plazen deialdia probintziako, autonomia-erkidegoko aldizkari ofizialean edo, hala badagokio, Estatuko aldizkari ofizialean argitaratu behar da hiru urteko epe luzaezinean, lan-eskaintza publiko hori argitaratzen den egunetik aurrera zenbatuta, aurreko paragrafoan ezarritako baldintzekin, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 70. artikuluko 1. apartatuan xedatutakoarekin bat.

Sei. 1. Lehentasunezko sektore edo talde bateko edo batzuetako birjarpen-tasa lehentasunezko beste sektore edo talde batzuetan metatu ahalko da. Xede horrekin, Administrazio Publiko guztientzat lehentasunezkotzat jotzen dira 19. artikuluko bat.3 eta bat.5 apartatuetan jasotzen diren sektore eta taldeak. Era berean, lehentasunezkoak ez diren sektoreetako birjarpen-tasa ezingo da metatu lehentasunezko sektoreetan.

Aurreko ekitaldian aurrekontuen eta zor publikoaren egonkortasunari eta gastu arauari dagozkion xedeak bete dituzten eta 2017ko abenduaren 31n finantza-zorra amortizatuta daukaten administrazio publikoek euren birjarpen-tasa edozein sektore edo taldetan metatu ahalko dute.(…)

Zazpi. Artikulu honetako bat, bi, bost eta sei apartatuak oinarrizkoak dira, eta Konstituzioaren 149.1.13eta 156.1 artikuluen babesean eman dira.

206. Ikus daitekeenez, manuak alderdi berri batzuk dakartza, besteak beste, honako hauek: birjarpen-tasaren definizio bat eta tasa kalkulatzeko modu bat; edo legeria positiboan aitortzea iraupen mugagabeko langile ez-finkoaren izaera, jurisprudentzian sortua, eta, batzuen ustez, EPOELTBren 8.2 c) artikuluaren idazkeran jaso gabea.

207. Gainera, kontuan hartu behar da artikulu horren 6. artikuluak ekainaren 27ko 3/2017 Legearen, 2017rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzkoaren 19.bat.6 artikulua aipatzen duela; hain zuzen ere, artikulu horrek zera zioen:

6. Bat.1 eta bat.2 puntuen ondoriozko tasaz gain, hauek izango dute aldi baterako enplegua egonkortzeko tasa gehigarria: A), B), G), O) eta P) letretan adierazitako administrazio eta sektoreak eta udaltzaingoak (aurreko bat.2 puntuan arautuak); irakasle eta ikertzaileak (aurreko bat.2 puntuaren J) letran jasotakoak); zerga kudeaketa eta bilketa zerbitzuetan diharduten langileak eta zerbitzu eta jarduerak ikuskatu eta zehatzen dituztenak; Estatuko Enplegurako Zerbitzu Publikoetan eta langabezia- sarien kudeaketa eta kontrol zerbitzua eta enplegurako prestakuntza-zerbitzua eskaintzen duten autonomia-erkidegoetako zerbitzu baliokideetan dihardutenak, eta Gizarte Segurantzako Estatuko Institutuan Osasun Ikuskaritza Taldeko mediku eta ikuskatzaile eskalan dihardutenak. Aldi baterako enplegua egonkortzeko tasa gehigarri hori, gehienez ere, ehuneko 90ekoa izango da eta, horretarako, ezinbestekoa izango da plaza horiek aldez aurretik aurrekontuz hornituta egon izana eta 2016ko abenduaren 31 aurretik hiru urtez, etenik gabe eta aldi baterako, beteta egon izana.

Egonkortze prozesu hauen ondoriozko enplegu eskaintzak onartu eta dagozkien aldizkari ofizialetan argitaratu beharko dira, 2017 eta 2019 bitartean, eta dagozkien ministerioek koordinatuko dituzte.

Lanpostuak aldi baterako betetzeko tasa, ekitaldi bukaeran, ehuneko 8tik beherakoa izango da alor bakoitzean.

Hautaketa prozesu horiek lehia aske, berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate printzipioak betetzen direla bermatuko dute eta Estatuko administrazio orokorreko, autonomia-erkidegoetako eta toki-erakundeetako lurralde eremuetako bakoitzean negoziatu ahal izango dira. Dena den, haiek garatzeko, administrazio horiek koordinatzea ahalbidetuko duten neurriak bideratu ahal izango dira.

Prozesu horien ebazpenak ezin izango du ekarri, inondik inora, ez gastua, ez kide kopurua areagotzea; hau da, prozesu horietan, ezinbestez, aldi baterako lotura duten pertsonek betetako eta egitura izaera duten plazak eskainiko dira.

Eskaintzaren jarraipena ahalbidetzeko, autonomia-erkidegoek, Aurrekontu eta Gastuen Estatuko Idazkaritzaren bidez, Ogasun eta Funtzio Publikoaren Ministerioari egiaztatuko diote eragindako alor bakoitzean aldi baterako beteta dauden plazen kopurua.

Aurreko paragrafoetan xedatutakoaz gain, administrazio publikoek enplegua egonkortzeko tasa gehigarri bat eduki ahal izango dute 2017., 2018. eta 2019. ekitaldietan, baldin eta, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateginaren laugarren xedapen iragankorrean xedatutakoarekin bat etorriz, plaza horiek aurrekontu horniketa badute eta 2005eko urtarrilaren 1aren aurretik etenik gabe aldi baterako beteta egon badira. Deialdi horiei xedapen iragankor horren hirugarren apartatuan ezarrita dagoena aplikatuko zaie.

208. Ikus daitekeenez, aurreko ekitaldiko aurrekontuen legearen apartatu horretan (ekainaren 27ko 3/2017 Legea) artean tasa gehigarri espezifikoak ezartzen ziren langile-mota eta kidego jakin batzuentzat, baita tasa gehigarri bat ere aldi baterako enplegua egonkortzeko; areago, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateginaren laugarren xedapen iragankorrak, aldi baterako enplegua finkatzeari buruzkoak dioenera jotzen du.

209. Arlo horretan bertan bereziki aipatu ahal da birjarpen-tasa espezifiko bat —gaikuntza nazionaleko funtzionarioei buruzkoa—, bere kontzeptuaren testuingurutik aterata dagoena; tasa horrek aurrekontua daukaten lanpostu hutsen intentsitate handia (ehuneko 8tik gora) hizpide hartzen du, eta hori lanpostu hutsen % 30en betetzera behartzen du (6/2018 Legearen 24. xedapen gehigarria).

210. Birjarpen-tasak nahiz enplegu publikoa finkatzeko tasak bazter utzita, baina azken bi ekitaldietako aurrekontuen estatuko legeetan langileei buruz jaso diren alderdiak aztertzen jarraituz, aintzat hartu behar da lehenago aipatu den ekainaren 27ko 3/2017

Legeak, 2017rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzkoak iraupen mugagabearekin txertatutako arau bat:

Hogeita seigarren xedapen gehigarria. Langile lan-kontratudunak sektore publikora sartzeko mugak

Bat. Legea indarrean jartzen denetik aurrera hasten diren ondorioekin eta indarraldi mugagabearekin, urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretu bidez onartutako Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateginaren (2015eko LBK, 1695 eta 1838) 2. artikuluko Administrazio Publikoek ezingo dituzte 8. artikuluko enplegatu publikotzat jo, ezta Administrazio Publiko batean edo zuzenbide publikoko erakunde batean halakotzat sartu honako hauek:

a) Obren edo zerbitzu publikoen emakiden edo urriaren 1eko 40/2015 Legearen (2015eko LBK, 1478 eta 2076), Sektore Publikoaren Araubide Juridikoarenaren 2.3 artikuluan ezarritako Administrazio Publikoek esleitutako beste edozein kontratuko kontratisten langileak, kontratu horiek azkentzen direnean suntsiarazpenez –erreskatea ere barnean dela–, edo zerbitzua epailearen zainpean uztea edo horretan esku hartzea erabakitzen bada, kontratu horiei aplikatu beharreko sektore publikoko kontratuen legeriaren arabera.

b) Merkataritza-sozietate publikoetan, sektore publikoko fundazioetan, partzuergoetan, sozietate edo fundazio diren pertsona juridikoetan zerbitzuak ematen dituzten langile lan-kontratudunak, baldin eta horiek Administrazio Publiko batean integratuko badira.

Aurreko apartatuetan aipatu diren langileei lan-arloko araudian jasotako enpresen ondorengotzari buruzko xedapenak aplikatuko zaizkie.

Bi. Salbuespenez, epai judizial bat betetzeko, edo aldez aurretik Konstituzioan ezarritako berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak bermatuko dituen prozedura bat tramitatuta, aurreko 1.) apartatuan azaldu diren langileak merkataritza-sozietate publikoetan sartzen diren kasuetan, apartatu honetan ezarrita dagoenaren arabera sartzen diren langileak ez dira langile sartu berri gisa kontabilizatuko giza baliabideak berritzeko tasaren konputuan.

Hiru. Xedapen gehigarri honetan xedatutakoa oinarrizkoa da, eta Konstituzioaren 149.1.13 eta 18. artikuluetan xedatuta dagoenaren nahiz 156.1 artikuluaren babesean dago emana.

211. Ezartzen den hori egoera oso espezifikoetatik datozen langileen mota jakin bati buruzkoa da, eta hori ere kontuan hartzea komenigarria litzateke.

212. Bestalde, lan-kontratuekin zerikusia duten gaietan honako ohar hau egin behar da: administrazio publikoetan eta haien mendeko erakundeetan erantzukizunak eskatzea dago lan-kontratuak modu irregularrean erabiltzeagatik. Uztailaren 3ko 6/2018 Legeak, 2018ko Estatuaren Aurrekontuen Legearenak berrogeita hirugarren xedapen gehigarrian aldi baterako lan-kontratuak iraupen mugagabeko kontratu ez-finko bihurtzeari buruz aurreikuspen bat egiten du: norberaren langileei edo dena delako Administrazioarekin administrazio-kontratua daukaten enpresetako langileei izaera hori ematea debekatzen du; halako egoeretan, organo kontratatzaileen titularrei erantzukizunak egotzi ahalko zaizkie. Espainiako Konstituzioaren 149.1.18 artikuluaren babespean eman da xedapen hori.

213. Horren haritik, aipatu diren azken bi aurreikuspen horiek, langile lan-kontratudunak sektore publikoan sartzeko mugei buruzkoak —ekainaren 27ko 3/2017 Legearen, 2017rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzkoaren hogeita seigarren xedapen gehigarriko lehen apartatuko a) eta b) letrak—, eta uztailaren 3ko 6/2018 Legearen, 2018rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzkoaren berrogeita hirugarren xedapen gehigarriaren aurrekari bat (aipatu den ekainaren 27ko 3/2017 Legearen, 2017rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzkoaren hogeita hamalaugarren xedapen gehigarria, bigarren apartatua, «ezta dena delako Administrazioarekin administrazio-kontratua daukaten enpresetako langileak ere» dioen tartekia), konstituzioaren kontrako deklaratu dira eta baliogabetu dira, funtzionarioen araubideko izaera substantiboko alderdiak arautzen dituztelako eta aurrekontu-izaerako legeetan jasotzen direlako justifikaziorik gabe (Konstituzio Auzitegiaren 122/2018 epaia).

214. Sindikatuekin ados jarrita hartutako akordio baten bidez, neurri batzuk hartu dira legezko xedapenak abian jartzeko (azkena, 2018ko martxoaren 22ko Ebazpena, Funtzio Publikoko Estatu Idazkaritzarena, zeinaren bidez argitaratzen den Enplegu publikoa eta lan-baldintzak hobetzeko Gobernuaren eta Sindikatuen arteko II. Hitzarmena. BOE, 2018ko martxoaren 26koa, aurreko urteko beste hitzarmen bat dagoela).

II ARTIKULUEI BURUZKO OHARRAK

A) Atarikoa

215. Aurreproiektua, berori prestatzeko prozeduran parte hartu duten eragile batzuek baieztatu dutenez, bat dator neurri handi batean gure 138/2015 irizpenaren xede den aurreproiektuarekin; arrazoi horregatik, irizpen hartan esan zenak balio izaten jarraitzen du, Batzordeak aurreproiektuan ezarrita dauden gauzei buruz daukan iritzia jakiteko. Beraz, lehenespenez, irizpen horretara joko dugu aurreproiektu honetan berria ez den guztirako.

B) Alderdi orokorrak

216. Ohar orokorren atalean, hasteko, aurreproiektuko arau jakin batzuk aipatuko ditugu, hain zuzen ere ezabatu direlako edo txertatu direlako, eta betiere haien bolumenari edo garrantziari erreparatuta, diferentziaren bat –behintzat esanguratsua– dakartenak aurreko aurreproiektuarekin alderatuta.

217. Lehenengoen artean, hau da, ezabatu diren alderdien artean, Euskadiko Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordearen eskudantziak murriztea dago (12. artikulua); eskudantziarik orokorrenak utziko zaizkio batzorde horri. Hori honela agertzen da artikuluetan: batzorde horren eginkizuna aurrerantzean Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluak beteko du (56. artikulua), edo zuzenean eginkizun hori ezabatzen da (122. artikulua eta 16. xedapen gehigarria). Hala ere, Batzorde horrentzat ahalmen batzuk gordetzen dira (3. eta 4. xedapen iragankorrak), eta hori agian ez da guztiz koherentea 12. artikuluan zehazki ezabatzen direnekin.

218. Ezabatzen diren gauzei dagokienez, ikusten da falta dela manua euskal sektore publikoko zein erakunderi buruz zehazki mintzatzen den identifikatzeko 7. artikuluan ezartzen zen irizpideren bat edo beste.

219. Gure 138/2015 irizpenean kritikaren bat egiten zen, tautologikoki idatzita egon zitekeelako (219. paragrafoa), baina azkenean azaldu zen halakoak aurreproiektuan ezartzea komenigarria zela (220. eta 221. paragrafoak):

> Aplikazioaren aldetik antzeko irismen murritza aldarrikatzen da aurreproiektuaren 7. artikuluan, erakunde-sorta batentzat —modu aldrebes samarrean idatzita, ziurrenik ezinbestean aldrebesa (autonomia-erkidegoko, foru-lurraldeko edo tokiko sektore publikoko erakundeak badira, 3. artikuluaren aplikazio-eremuaren barruan egongo dira)—, legearen araubidea partzialki errealitate jakin batera hedatzeko; errealitate horretan, hain zuzen ere, ez dira agertzen euskal administrazio publikoekiko

instrumentaltasun esklusiboko harremana duten erakundeak; aitzitik, errealitate hori zenbait administrazioren arteko lankidetzaren emaitza da; izan ere, erakunde horiek elkarrekin parte hartzen dute denon intereseko xedeak lortzeko, ondasunak, kapitala edo finantzaketa ekarriz; Euskal Autonomia Erkidegoko arlo publikoaren parte-hartzea duten edo nagusiki arlo publikoak finantzatzen dituen erakundeei buruzko lege-aurreproiektuaren gaineko 146/2011 irizpenean azaldu genuenez:

«Kasu honetan, administrazioek elkarrekin badute erakundearen gobernu- eta administrazio-organoen izendapenaren gaineko kontrola, baina, paradoxiko samarra bada ere, erakunde horiek ez dute lekurik hartzen sektore publikoan, eta ez daude inongo administrazioren finantza- eta aurrekontu-kontrolaren mende, erakundeok baliatzen dituzten funtsak izaera publikoari eusten dioten arren».

Aurreproiektuak, beraz, aitortu egiten du erakunde horien izaera berezia, eta berorietara hedatzen du legearen eduki jakin batzuen aplikagarritasuna, eta hori egokitzat jotzen dugu.

220. Horregatik, komenigarria litzateke edukian adiera hau berriro sartzea: «euskal administrazio publikoek zuzenean edo zeharka jartzen badute erakunde horien kapitalaren ehuneko berrogeita hamar baino gehiago».

221. 15. artikuluko a) eta b) letretan ezartzen da Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluak txostena eginez esku hartzea, foru arauen aurreproiektuei eta foru- eta toki-administrazioen xedapen orokorrei buruz, zenei buruz gure eragozpenak adierazi baikenituen (138/2015 irizpena, 360.-365. paragrafoak); izan ere, interferentzia horrek gehiegi baldintzatu ahal zituen —interferentzia hori sasoi hartan Euskadiko Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordearen esku jarri zen — administrazio publiko horien arautze-ahalak; eragozpen horiek berriro ere berretsi behar ditugu, oraingoan Euskadiko Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeari buruz.

222. Arauak hedatzeari dagokionez, Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorraren eskudantziak nabarmen handitzen dira (23. artikulua), eta betebehar etikoak, zerbitzuko betebeharrak eta herritarrentzako gardentasun betebeharrak eta zereginak betetzeko betebeharrak, funtzionarioei dagozkienak, bermatzea nahiz horiek guztiak betetzeko modua zuzentzea helburu duten jarduketak xehatzen dira.

223. Ezabatu egiten dira plantillak optimizatzeko planak (lehengo 50. artikulua), eta horrekin batera, giza baliabideak (aldi baterakoak zein ez) berresleitzeko aurreikuspen ugari ere bai (113. eta 114. artikuluak), zeini buruz gure irizpenean oharrak egin baitziren, fase batzuk eta besteak garatzeko beharrezkoa den argitasunik ez

izateagatik eta irizpideei dagokienez giza baliabideak berresleitu behar direneko lanpostuekin behar beste ez lotzeagatik.

224. Baina, horri kontrajarrita, orain Administrazio publiko bakoitzaren arau-garapenaren esku uzten da langileak berresleitzeko prozedura osoa, eta soilik ezartzen da kontuan hartu beharko direla langileen esperientzia eta kualifikazioa; era berean, orokorrean ezartzen da aukera egongo dela berrorientazio profesionaleko proiektuetara jotzeko, lana beste eremu funtzional batzuetan edo beste sektore batzuetan egiteko, eta aldi baterako berresleipena ere kontuan hartzen da.

225. Tramitazioan parte hartzen duten eragile batzuek kritikatu egin dituzte optimizazio-plan horiek, baita planak bideratzeko tresnak ere.

226. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen erretiroari buruzko 67. artikuluan ezabatu egin dira Administrazioak zerbitzu aktiboan luzaroago jarraitzeko eskaera bat ezesteko azaldu ahal zituen arrazoiei buruzko xedapenak.

227. Horren ordez, aurreproiektuan enplegua antolatzeko planak eta aurrekontu-arauak aipatzen dira, modu positiboan ezartzeko zein kasutan egon daitekeen justifikatuta luzaroago jarraitzeko eskaerak; bestalde, kasu horietarako, Administrazio bakoitzak ezartzen duenera jotzen da, aplikazioan irizpide esklusibo batzuk aurrez zehaztu gabe –lehen hala egiten zen–.

228. Modu horretan, Administrazio publiko bakoitzaren antolaketa-ahala gehiago errespetatzen da.

229. Bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko baimenei buruzko 164. artikuluan guraso-baimena izenekoa sartzen da; baimen horren iraupena luzatzen da eta baimena hartzeko baldintzak ere gehitzen dira —baimena besterenezina da eta gurasoek ondoz ondoren hartu behar dute—, eta oinarrizko araudian edo lan-araudian onartzen direnen aukera moduan aurkezten da.

230. Estatuko oinarrizko araudiarekin egon daitezkeen diferentziak eta bateraezintasunak lege aldetik bideragarriak izan litezke Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateginaren 49. artikuluak dioena kontuan hartuta: artikulu horrek zerrendatu egiten ditu «lan-arloko eta familiako bizimoduak elkarri egokitzeko baimenak, genero-indarkeriagatikoak, eta terrorismoaren biktimentzat zein zuzeneko senideentzat», honela: «Nolanahi den ere, honako baimen hauek emango dira, betiere, gutxieneko baldintza hauek errespetatuta».

231. Funtzio Publikoko Estatu Idazkaritzaren 2018ko martxoaren 22ko Ebazpenak (BOE, abenduaren 5ekoa), zeinaren bidez argitaratzen diren aitatasun baimena hamasei

astera arte luzatzeko eta uztailaren 3ko 6/2018 Legean, Estatuaren 2018. urterako aurrekontu orokorrei buruzkoaren ehun eta berrogeita laugarren xedapen gehigarrian ezarritako ordu-poltsa aplikatzeko erabakiak, zalantzarik gabe bultzada handia dakar, baterako alderdi batzuetan aurreproiektuarekin bat datorrelako.

232. 167. artikuluan euskal enplegatu publikoen etika- eta jokabide-kodearen oinarrizko printzipioak arautzen dira.

233. Lehen, printzipioak zehazki formulatuta zeuden (lehengo 170. artikulua) —osagarri gisa, beste bi zerrenda xehe agertzen ziren, alde batetik jokabide-kodeari buruz (lehengo 171. artikulua) eta bestetik betebeharrei buruz (lehengo 172. artikulua)—; horren aldean, oraingo 167. artikuluak zorrozki murrizten du edukia, eta euskal sektore publikoko kargu publikodunen jokabide-kodea eraentzen duten printzipio orokorretara jotzea aukeratzen du, 1/2014 Legean, Kargu Publikodunen Jokabide Kodea eta Haien Interes Gatazkak Arautzen dituen horretan xedatuta dagoenaren arabera, zehazki, 6., 7. eta 8. artikuluetan jasota dauden printzipioei dagokienez.

234. Nolanahi ere, Administrazio publiko bakoitzaren esku jartzen da printzipio horietan oinarrituta bere langileentzat etikako eta jokabideko kode bat onartzeko zeregina. Eta EAEko Administrazioari dagokionez, kodea onartzeko betebehar berdin-berdina ezartzen du; horren barruan kontuan hartu beharko da jarraipen eta ebaluazio sistema bat, betebeharrak betetzen direla bermatzeko.

235. Hala ere, komenigarria litzateke perspektiba aldaketa hori abalatzen duten arrazoiak azaltzea.

236. Hamargarren xedapen gehigarrian, euskal administrazio publikoetan zuzendaritzako langile publiko profesionalen lanpostutzat jo ahalko diren lanpostuak aipatzen dituen horretan, ezabatu egiten da Eusko Jaurlaritzako zerbitzu zuzendari lanpostuaren aipamena, lehen egiten zen aipamen hori.

237. Horretarako arrazoiak lotura dauka hirugarren azken xedapenarekin; azken horrek aldatu egiten du ekainaren 30eko 7/1981 Legearen, Jaurlaritzari buruzkoaren 29. artikulua; aurrerantzean, arau-multzo horretan azaltzen da zerbitzu zuzendariaren lanpostua zuzendaritzako langile profesionalaren lanpostu gisa sailkatu ahalko dela, sailaren egitura organiko eta funtzionalaren dekretuak zehazten duenaren arabera.

238. Halaber, hamargarren xedapen gehigarri horrek ezabatu egiten ditu 2014ko bertsioan azaldutako aipamen xehatuago batzuk, udalerriek ezarri ahal zituzten zuzendaritzako lanpostuak zehazteari dagokionez —erakunde barruan eskumenak modu zalantzagarri batean zehazten dira, eta udalerriak dauzkan ezaugarrien arabera (biztanle-kopuru

handiko udalerria edo araubide erkidekoa) lege-arauak aplikatzeko lehentasunak konplexuak dira—.

239. Bertsio honetan, xede horrekin, lehenengoz, Euskadiko Toki Erakundeei buruzko Legea aipatzen da, eta aurreproiektuaren arauketa soilik aplikatzen du ordezko moduan; hala, EAEkoak ez diren lege-iturriak xedatzea saihesten da, eta udal erakundeen antolakuntza-ahalari hobeto egokitzen zaio.

240. Orokorragoa den kapitulu honetan, halaber, aipatu behar da aurreko testuaren eranskinean ezartzen ziren 3., 4., 5. eta 6. artikuluen testua ezabatzen dela; azken artikulu horiek beharrezkoa den lege-lerruna aprobetxatzen saiatzen ziren, zertarako eta, lehenengo bietan, EAEko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako eskala berriak sortzeko, eta lehendik dauden eskalak integratzeko; bai eta hurrengo bi manuetan arauak garatzeko gaikuntzak aurreikusteko, eta hala, ukitutako lanpostu-zerrendak egokitzeko eta eskaletan titulazio berriak sartzeko.

241. Aipamen orokor hau egin behar da: ordezkaritza duten sindikatuekin negoziatzea —edo, bestela, entzunaldia eskaintzea— nahitaezkoa dela ezartzen da orokorrean, lehenago –beren-beregi, behintzat– ezartzen ez ziren alderdi batzuetan.

242. Berrikuntza honako artikulu hauetan aurkitu dugu: 9., 28., 36., 46., 48., 53., 55., 79., 82., 88., 90., 98., 109. eta 200. artikuluetan eta hogeita zortzigarren xedapen gehigarrian.

243. Honako hau ere ohartarazi behar dugu, aurreproiektua osorik behar bezala ulertzeko garrantzitsua delako: aurreproiektuak sistematikoki oker zenbakitzen ditu bere manuen artean barneko aipamena egiten duten artikuluak, 2015eko aurreproiektuaren testuan egiten ziren aipamenak ez zirelako berriro zenbakitu —hasteko, aurreproiektu hura manu gehiagok osatzen zuten—.

244. Sortzen den nahasmena zuzendu beharko da, aurreproiektuko manuak modu ulertezin edo kaotikoan interpretatzearen arriskua saihesteko.

245. Aipamen okerrak 7. artikuluan hasten dira (71., 53. eta 55. artikuluak aipatu beharrean hurrenez hurren 70., 52. eta 54. artikuluak aipatu behar dira), eta etenik gabeko zerrenda batean jarraitzen dute; azken kokaleku okerra hogeigarren xedapen iragankorrean aurkitu dugu (57. artikulua aipatzen da, baina benetan 56. artikulua aipatu behar da).

C) Artikuluak

246. 3.4 artikuluan bi alderdi gehitzen dira (langile-hautaketa eta lanpostu-hornikuntza, eta zuzendaritzako langile publiko profesionalen erregulazioa) Osakidetzako langileei beren araudi berezia lehentasunez aplikatzeko, aurreproiektuaren gainetik.

247. **9. artikuluan, f) letrak** administrazioen arteko mugikortasunari buruzko eskudantziak jasotzen ditu; eskudantzia horiek ezartzen dira EAEko Administrazio publikoa agertzen dela kontuan hartuta, baina ez dute zerikusirik euskal administrazio publiko guztien interesekoa den eginkizun batekin. Horregatik, modu egokiago batean sartuko lirateke 17. artikuluan, horietan Eusko Jaurlaritzak baitauka eskumena EAEko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko enplegu publikoaren goi organoa den aldetik.

248. 19.1.h) artikuluan eginkizunak behin-behinekoz ematea jasotzen da, sektore publiko jakin batzuetan zerbitzu-eginkizunen ordezko formula gisa.

249. **18. artikuluan, n) letran,** «sailaren» gehitu beharko litzateke, plan orokorra prestatzeko lanarekin nahasterik ez sortzeko; izan ere, otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerakoak, 15.2 artikuluan, sail bakoitzaren esku jartzen du bere plana prestatzea.

250. 27. artikuluan 2. apartatua txertatzea alferrikakoa da, 44.1 artikuluan agintzen dena erreproduzitzen duelako, eta bere edukia azken artikulu horren barruan egokiago kokatzen da.

251. 28.2.e) artikuluan bitarteko funtzionarioei lanpostua kentzeko beste hiru arrazoi gehitzen dira.

252. **29.2 artikuluan**, kontratu mugagabea duten langileak «ez-finkoak» direla adierazi beharko da, kontzeptua zehazteko eta artikulu horren beraren 6. apartatuko ezarpenarekin bat etortzeko.

253. 31.3 artikuluan salbuespen garrantzitsu eta erabilgarri bat gehitzen zaio erakunde bateko zuzendaritzako lanpostu hierarkizatuetan lanpostuak egoteko debeku orokorrari, eta onartu egiten da zuzenbide pribatuko erakunde publikoen eta administrazio publikoetako erakunde instrumentalen kasuan.

254. **36. artikuluan** zalantza batzuk daude 1. eta 3. apartatuetako ezarpenak direla-eta, negoziazio kolektiboaren mendean jarri behar denaren edo ez denaren edukiari buruz, eta zalantza horiek argitzea komenigarria izango da.

255. Artikulu horretan gutxienez bost urteko iraupenaren aurreikuspena txertatzen da, zuzendaritzako lanpostu profesionala betetzeko, eta hori positiboki baloratzen da kargu publikodunen agintearen gorabeheretatik deskonektatzeko.

256. 39. artikuluan, nahasmenak argitzen dituzten zehaztapen batzuk sartzen dira; alde horretatik zehazten da zuzendaritza-karguak administrazio zuzenbidearen araubidean izendatuko direla, goi-zuzendaritzako lan-kontratuak formalizatzearen alternatiba gisa.

257. **44. artikuluan** ezabatu egiten da aurreko 3. apartatua. Apartatu horrek aukera ematen zuen hasieran funtzionario publikoentzat erreserbatutako edukia duten lanpostuak langile lan-kontratudunei salbuespenez zabaltzeko. Alderantziz, langile lan-kontratudunentzat ezarritako lanpostuak funtzionarioei esleitzeko aukera ezartzen da lanpostu horietan ahal publikoak erabiltzen direla justifikatzen denean.

258. Ez dago justifikatuta modu hain murritzean zabaltzea; izan ere, horrela nahasmena besterik ez da sortzen, edo bestela instrumentalizazio okerra. 2. eta 3. apartatuetako arau orokorrak ez dira behar bezain argiak, eginkizunak enplegatu publikoaren mota bakoitzari egokitzen zaizkien zehazteko.

259. 53. artikuluan sexuaren aldagaia txertatzen da langile lan-kontratudunen datuen erregistroan.

260. 54. artikuluan, jarduna ebaluatzeko batzorde tekniko bat egotearen bermea txertatzen da.

261. 71. artikuluan, enplegu publikora iristeko, deialdian espezifikoki araututako betekizunak ere eduki behar direla zehazten da.

262. **80. artikuluan** hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeko beste posibilitate bat ezartzen da: hautaprobak komunikazio-hizkuntza ofizial bat erabiliz egitea. Nolanahi ere, 80.3 artikulu horren edukia hobeto kokatuko litzateke 191. artikuluan.

263. Honako hau ohartarazi behar da: ezarpen horren helburua goraipatzekoa den arren, hizkuntza-eskakizun batzuetan eta besteetan hizkuntza-gaitasun diferenteak jasotzen dira, eta gaitasun horiek behar bezala egiaztatu beharko dira.

264. 83. artikuluan ezartzen da unibertsitateekin hitzarmenak egin ahal direla administrazioen arlo eta eginkizunei buruzko graduondoko programak emateko eta, hala, enplegu publikorako izangaiak egon daitezela sustatzeko; halako programak enplegu publikorako hautaketa-fasean merezimendu izatea aurreikusten da.

265. **86.3 artikuluan** karrera profesionaleko sistema mistoak aipatzen dira, baina karrerako sistema bertikal eta horizontaletatik bereizten dituzten erregela edo ezaugarririk ezarri gabe.

266. 97. artikuluan, lanpostuak hornitzeko lehiaketen deialdiaren gehieneko epea zenbatzeko, *dies a quo* delakoa txertatuz segurtasun handiagoa ematen da.

267. 98. artikuluan funtzionario jakin batzuentzat esklusiboki zuzendutako lanpostuak hornitzeko salbuespenezko deialdiak ezabatzen dira.

268. Ixteko arau gisa, honako hau agintzen da: behin-behinean atxikitako funtzionario batek lanpostu-hornidurarako egiten diren deialdietan parte hartzeko betebeharra ez betetzea erabaki badu, baliteke funtzionario horri lanpostu bat ofizioz esleitzea.

269. 102. artikuluan honako hau txertatzen da: izendapen askeko lanpostuetara igarotzen diren langileentzat lanpostu-erreserbarik gorde nahi izanez gero, hori enplegu-planetan edo antzeko tresnetan ezartzea.

270. 105. artikuluan behin-behineko adskripzioa baliogabetzeko arrazoia txertatzen da, lanpostua erreserbatuta zuen pertsona itzultzeagatik, lanpostua behin betiko hornitzeagatik, lanpostua kentzeagatik edo titularra berriro sartzeagatik.

271. 106. artikuluan, aurreko aurreproiektuan zerbitzu-eginkizunetan jarduteko ezarrita zegoen gehieneko denboraren muga ezabatzea erabakitzen da, administrazio publikoen erabakiaren mendean jartzeko.

272. 108. artikuluan, lankidetza-programetarako eman ahal diren zerbitzu-eginkizunen gehieneko epeak –lehen bi urte zen muga– ezabatzen dira, baina helburu horrekin lanpostua sei hilabetetik beherako epe batean erreserbatzeko aukera sartzen da.

273. 110. artikuluan, alde batetik hautaketako edo horniketako organoetako kide gisa eginkizunak betetzearengatiko zerbitzu-eginkizunak ezabatzen dira; eta bestetik, proiektu jakin batzuk abian jartzeko edo lanpostu bati bereziki esleitu gabeko eginkizunak betetzeko zerbitzu-eginkizunak onartzea justifikatzen duten zeregin berezi, programa, proiektu, plan eta ordainsariek publikoak izan beharko dutela ezartzen da.

274. 112. artikuluan, berresleipen bidez lortutako lanpostua behin betiko lortzea ezartzen da. Horrekin batera, berriro ere gogora ekarri behar dira —optimizazio-planak ezabatzeari buruzko iruzkin orokorra egin zenean— nolako begiramen orokorrak zeuden, muga edo erreferentzia gisako ia-ia irizpiderik batere gabe, orain

Administrazio publiko bakoitzari esleitzeko bere enplegatuen berresleipenerako eskumena.

275. 114. artikuluan, era berean, Administrazio publiko bakoitzaren disponibilitaterako tarte bat gehitzen da, mugikortasun-neurri jakin batzuk hartzeko, manuan genero-indarkeriarengatik arautzen direnen baliokide diren neurriak eta, hala, laneko edo sexuagatiko jazarpen kasuetan antzeko laguntza emateko.

276. 122. artikuluan berretsi egiten da euskal administrazio publikoek aurreproiektuan ezartzen den kontzepturen batengatik edo batzuengatik aukeratu ahal duten ordainsari-egitura; halaber, ordaindu ahal den destino-osagarriaren zenbatekoa EAEko aurrekontu orokorretan ezarrita dagoena izango dela zehazten da.

277. Artikulu horretatik ezabatzen dira karrera profesionalaren osagarria ezartzeagatik sor daitezkeen ordainsari-murrizketen aurkako bermeak; auzi hori erraz azaldu ahal da alde horretatik hamalaugarren xedapen iragankorrean jasotzen direnak kontuan hartuta.

278. Kudeaketan lortutako emaitzengatiko edo produktibitatearengatiko osagarria ordaintzeko irizpideak ere txertatzen dira.

279. Lehengo 125. artikulua ezabatzen da, xedapen gehigarrien artean kokatuta geratzen delako (31.a).

280. **123. artikuluan** ez da behar bezala argitzen aparteko ordainketaren konputuan sartzen diren kontzeptuen zehaztapena, edo aldrebesa da: esaten da aparteko ordainketa horiek ordainsari osagarri guztiek osatzen dituztela, 122.2 artikuluan ezarrita daudenak kenduta, baina ordainsari osagarri posible guztiak 122.2 apartatu horretan soilik ezartzen dira, eta apartatu horretatik kanpo ez da bat ere agertzen.

281. 126. artikuluan karrera profesionalaren osagarria gehitzen zaie (ukitutako langilea funtzionarioa bada) zuzendaritzako langileen ordainsarien konpututik bazter utziko diren kontzeptuei; baliteke langile horiek emaitzen araberako ordainsari aldakorra edukitzea.

282. 130. artikuluan, behin-behineko langileen ordainsariak sinplifikatzen eta bateratzen dira.

283. 132. artikuluan, alde batetik, modu orokorrago batean biltzen dira osagarri pertsonal iragankor bat aplikatzeko kontuan ahal diren kasuak; bestetik, osagarria irensteko –osagarri hori aplikatu behar denean– irizpideei buruzko erregulazioa ezabatzen da.

284. 134. artikuluan bidegabeko ordainketak berreskuratzeko aplikatu beharreko prozedurari buruzko xehetasunak ezabatzen dira.

285. 136. artikuluan lehengo 7. apartatua ezabatzen da. Apartatu horretan, kontuan hartu beharreko zerbitzu aktiboko egoerak zehazten ziren, aurreproiektuan ezarri ahal ziren zerbitzugintzaren mugei dagokienez.

286. 138. artikuluan, konfiantzazko edo aholkularitza politikoko eginkizunak dituzten behin-behineko langileek zerbitzu aktiboko egoeran irauteko aukera ezartzen zen, eta orain aukera hori ezabatzen da.

287. Zerbitzu berezien egoerari buruzko 138. artikulu horretan, Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoko edo aholku-organo baliokide bateko kide izendatzearen kasuak sartzen dira, baita EAEko Kontratuen inguruko Errekurtsoen Administrazio Organoko titular izendatzearenak ere.

288. 139. artikuluan, zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostu baterako izendapenari buruzko aipamenak ezabatzen dira, beste bi manutan luze-zabal arautzen baitira: 39. artikuluan orokorrean, eta 138. eta 140. artikuluetan bereziki.

289. 140., 141. eta 143. artikuluetan itxierako ezarpen batzuk gehitzen dira, titularrak zerbitzu aktibora itzultzeko nahitaezko eskaera jakin batzuk aurrez ezarritako epean egiten ez badira ere.

290. **144.7 artikuluan** senideak zaintzeagatiko borondatezko eszedentziaren barruan jarduera ordainduak debekatzen dira; debeku hori espezifikoa da edo, behintzat, beste modu batean formulatzen da beste eszedentzia-egoera batzuei buruzko artikuluekin alderatuta (142.5, 147.2 eta 152.4 artikuluak) eta funtziogabetze egoerari buruzko artikuluarekin alderatuta (153.3 artikulua), horretarako arrazoia sumatzen ez dela.

291. Era berean, 145. eta 146. artikuluetan zehazten denez, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera genero-indarkeriarengatiko edo indarkeria terroristarengatiko borondatezko eszedentzia-egoeretan egon diren pertsonek egin behar dute.

292. Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentziari buruzko 148. artikuluan, langile-motak zehazten dira, eta aipatu egiten dira karrerakoak edo bitarteko funtzionarioak, estatutupeko langile finkoak edo aldi baterakoak, eta langile lan-kontratudun finkoak eta aldi baterakoak.

293. Ulertzen da destinoaren zain egoteko egoera, giza baliabideak berresleitzeko prozesu batek ukitutako langileena, **149.1 artikuluaren** arabera, bateragarria dela giza 112.

artikuluan azaltzen denaren arabera lanpostua baliabideen berresleipen bidez behin betiko lortzearekin.

294. Zehaztu beharko litzateke egoera hori sortzen dela enplegu publikoa antolatzeko plan bat aplikatzeagatik, artean, ukitutako funtzionarioak lanpostu bat lortu ezin izan duela.

295. **154. artikuluan** zehazten da behin-behineko funtziogabetze egoeran jasotako dirusarrerak nahitaez itzuli beharko direla egoera hori behin betiko bihurtzen denean.

296. Alferrikakoa da xedapen hori arautzea, 187.5 artikuluan modu zuzenago batean bilduta baitago.

297. 161. artikuluko eskubide indibidualei genero-identitatearen errespetua gehitzen zaie.

298. Falta arinen preskripzio-epea sei hilabetekoa dela ezartzen da; epe horri dagokionez, gogora ekarri behar da indarrean dagoen oinarrizko legeriaren araberakoa dela; izan ere, lehenago, Konstituzio Auzitegiaren 204/2016 epaiak Euskal Funtzio Publikoaren Legearen 89.2 artikuluak dioenaren inguruan EAEko administrazioarekiko auzien epaitegi batek (Bilboko 4. zenbakikoak) planteatutako konstituziokontrakotasun auzian ebatzi zenez, hilabeteko epeak Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen 97. artikulua urratzen zuen.

299. 179. artikuluan astunago bihurtzen da tipifikazioa, greba eskubidea askatasunez baliatzearen aurkako egintzei edo lanera joatea eragozteko egintzei dagokienez; lehenago, horiek 180. falta astuntzat kalifikatzen ziren. Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateginaren 95.2.l) artikuluak ematen dion kalifikazio-graduaren araberakoa da.

300. 181. artikuluan baliabide telematikoak behar ez bezala erabiltzeagatiko falta, arin gisa jasota dagoena, astun gisa larriagotu ahal dela ezartzen da.

301. **183.c), 184.1.c) eta 184.2.b) artikuluetan** modu berean edo antzeko modu batean ezartzen da zehapen hau: «Bitarteko funtzionarioaren izendapena ezeztatzea edo aldi baterako lan-kontratua azkentzea eta, ondorioz, lan-poltsetatik deitua izateko eskubiderik ez izatea zehapenean ezartzen den denboran», dela orokorrean, dela falta oso astunei edo astunei aplikatu beharreko zehapen gisa, iraupen-gradu diferentearekin.

302. 184.2.b) artikuluan ez da agertzen —nahita edo ez— aldi baterako lan-kontratuaren azkentzea.

303. Zehapena esklusiboki bitarteko funtzionarioen eta aldi baterako langile lan-kontratudunen arabera arautzen da, ez zehapen beregain gisa, baizik eta funtzioak

kentzeko zehapen irmo baten osagarri gisa; enplegatutako langile mota horiei aplikatu behar zaie euren prestazioaren aldibaterakotasuna dela-eta, halakoa baita bi kasuetan.

304. 188.10 artikuluan xedatzen denez, hizkuntza-eskakizuna eta, hala badagokio, derrigortasun-data sartu behar dira lanpostu-zerrendan. Eta artikulu horren 11. apartatuan bermatzen da hautaketarako eta lanpostu-horniketarako prozesu jakin batzuetan geroago aplikatu beharko dela, baldin eta prozesu horretako lanpostuen eskakizuna aldatzen bada hizkuntza-plangintzako beste epealdi bat onartzeagatik.

305. 189. artikuluan euskara funtzionarioen bi sailkapen-taldetarako merezimendu gisa baloratzeko ehunekoaren tarteak aldatzen dira.

306. 192. artikuluan, lanpostuen zerrendak eta tresna baliokideak ere derrigor negoziatu behar direla ezartzen da beren-beregi.

307. 200. artikuluan epaiketaz kanpo ebatzi beharreko gatazkeK izan dezaketen irismena zehazten da 1. apartatuan; eta 4., 5. eta 6. apartatuetan, epaiketaz kanpo ebazpena onartzeko baldintzei, efikazia juridikoari eta aplikatzeko prozedurari buruzko alderdiak.

308. Laugarren xedapen gehigarrian enplegu publikoan eskumena duen sailari ahalmena ematen zaio kidegoetan, eskaletan eta gainerako lanpostu-taldeetan langileak sartzeko prozedurak gaitzeko.

309. Halakoak egiteko erregelamendu-ahal bat baliatu behar den neurrian, eman dezake zuhurragoa dela ahal hori birbideratzea eta erregelamendu-ahalaren titularrari, hau da, Gobernu Kontseiluari esleitzea.

310. **Hamabosgarren xedapen gehigarrian** ohar hau egiten da: idatzita dagoen moduan, —euskal administrazio publikoek berdintasun-plan bat prestatu, onartu eta aplikatu beharko dutela ezartzen du— baliteke otsailaren 18ko 4/2005 Legearen, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoan bildutako eduki batzuk ukitzea edo aldaraztea; aldaketa hori, hala badagokio, azken xedapen batean behar bezala formalizatu beharko da.

311. Hamaseigarren xedapen gehigarrian ezabatu egiten dira lehengo testuan talde jakin batzuek enplegua lortzeko ezarritako neurri positiboei buruzko zehaztapenak; izan ere, esku hartu zuten eragile batzuek mesfidantza agertu dute, neurri horiek behar ez bezala erabili ahal direlako.

312. Hogeita hirugarren xedapen gehigarrian euskal administrazio publikoei dei egiten zaie, euren lanpostu-zerrendetan behin-behineko langileen lanpostuak txerta ditzaten.

313. Ezabatu egiten da lehengo hogeita bosgarren xedapen gehigarriaren edukia, destinoa Osakidetzan duten funtzionarioen administrazio-egoerak deklaratzeko eskumena duen organoa izendatzeari buruzkoa.

314. Oraingo xedapenean zuzenean adierazten da EAEko Administrazioaren mahai orokorra eratzen dela; lehen ezartzen zen sindikatuekiko akordioa lortu behar zela, eta orain ez da horri buruz baldintzarik ezartzen.

315. **Hogeita zortzigarren xedapen gehigarrian**, ezabatu egiten da langile lan-kontratudun ez-finkoen definizioa, aurreko lehen apartatuan jasota zegoena, eta indarreko legeria aplikatuz egokitzen zaizkion kalte-ordainak jasotzeko eskubidea gehitzen da; auzi hori lehenago ere aztertu dugu, eta oraindik ere ziurgabetasun handia dago arazoa tratatzerakoan.

316. Hogeita hamaikagarren xedapen gehigarria jarduera pribatuetan lan egitearen bateragarritasuna baimentzeko osagarri espezifikoa murrizteari buruzkoa da; xedapen horretan, bada, ezartzen da osagarri hori administrazio publikoetako funtzionarioek eskatu ahal dutela. Administrazio horiei gaitasuna ematen zaie beren prozedura propioa arautzeko, eta gainera, osagarria eskatzeko aukera kentzen zaie langile mota batzuei (zuzendaritza publikokoei, zuzendari maila duten behin-behineko langileei eta 29. eta 30. mailako destino-osagarria duten lanpostuak betetzen dituztenei).

317. Esku hartu duten eragile batzuek doktore, lizentziatu, ingeniari eta arkitekto izatearen aipamena egiteko eskatu zuten, eta bederatzigarren xedapen iragankorrean hori beren-beregi aipatzen da.

318. Ezabatu egiten da lehengo xedapen iragankor bat, zeinak txertatzen zuen EHUko administrazio eta zerbitzuetako langileak karrerako funtzionario edo langile lan-kontratudun finko bihurtzeari buruzko eduki bat.

319. Hemeretzigarren xedapen iragankorrean ezabatu egiten da lehengo ezarpena, eskaintza bakarrari buruzkoa, eta horren ordez ondoz ondokoak izan beharko duten zenbait eskaintza ezartzen dira. Oposizio-faseko probetan ezarritako gutxieneko puntuazioa nahitaez gainditu beharko dela ezartzen da. Eta lehiaketa-oposizioko fasean gehienez atera daitekeen puntuazioaren gainean lehiaketa-faseari eman beharreko ehunekoa kalkulatzeko, euskarari egiten zaion balorazioa kentzen da.

320. Gure iritziz, eskaintzak formalizatzean malguago jokatuz gero, finkatzeko prozesua hobeto egokitu ahalko da; eta txertatzen diren beste bi gauzak legelariaren jarduera-tarteari dagozkion alderdiak dira.

321. Hogeigarren xedapen iragankorrean azken gauza bat txertatzen da, xedapen horiek langile lan-kontratudunen enplegua ere finkatzeko xedez aplikatzeari dagokionez.

322. Azkenik, ezabatu egiten da lehengo xedapen iragankor bat, funtzionarioei onartutako zerbitzu aktiboaren luzapenei buruz indarrean zauden baiespen-ebazpenak berrikustekoa.

III LEGEGINTZA-TEKNIKAKO OHARRAK

323. Oso balorazio positiboa egiten da aurreproiektuak hizkera ez sexista erabiltzeagatik egiten duen ahalegina; horren haritik, arrazoi horregatik zuzenketa ugari egin dira aurreproiektuaren testu berrian.

324. Hala ere, zenbait hutsegite sintaktiko edo gramatikal ikusi ditugu, eta horiek zuzendu beharko dira.

325. Manuen zenbakien hurrenkerari jarraituz, honako hauek aurkitzen ditugu.

326. 48. artikuluan, agertzen diren hiru paragrafoak zenbakitu beharko dira.

327. 72.2 artikuluan «herrialde kide» ezabatu eta horren ordez «estatu kide» jarri beharko da.

328. VII. tituluko I. kapituluan («Karrera profesionalaren kontzeptua eta modalitateak euskal administrazio publikoetan»), komenigarria da letra xehearekin jartzea bigarren terminoaren, «publikoak» horren aipamena, zuzenagoa delako eta aurreproiektuko gainerako pasarteetan erabiltzen den moduarekin koherenteagoa delako.

329. 122.3 artikuluan Jaurlaritza letra larriekin aipatu beharko da, aurreproiektuan argi identifika daitekeen organo berezia delako.

330. 127.1 artikuluan «dagozkion» terminoa txertatu beharko da «…azpitaldeari –...–, oinarrizko ordainsariak,…» terminoen artean. Edo bestela, horren ordez «-ren» atzizkia «Azpitaldearen» eta abar jartzea.

331. 135.3 artikuluan, hobe da «perfekzionatzea» erabili ordez «iraungitzea» erabiltzea, 121.2 artikuluarekin bat etorriz.

332. 138. artikuluan batzuetan «kide» terminoa erabiltzen da; horren ordez beste batzuk erabiltzea komenigarria izango litzateke, pertsona horrek organoan edo erakundean duen karguarekin (mahaikidea, legebiltzarkidea, batzarkidea) bat datozen terminoak.

333. Gaztelaniazko testuan, 140.2 artikuluko bigarren lerroan, «en» preposizioa sartu beharko da, esaldia honela osatzeko: «…como personal directivo público profesional (en) el sector público…».

334. 149.3 artikuluko b) letran, laugarren apartatuari buruz egin behar da aipamena.

335. 167. artikuluan egokiagoa litzateke 3. eta 4. apartatuen ordena trukatzea.

336. 192.1.e) artikuluan aipatzen den Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren Bulego Publikoaren jatorria edo araudi-erreferentzia zein den argitu beharko da.

337. 197.2 artikuluan, azken erreferentzia honela egokitu beharko da: «Euskal Administrazio publikoak».

338. 200.2 artikuluko bigarren apartatuan orainaldia –«esleitzen zaizkio »– erabili beharko da, etorkizunaren –«esleituko zaizkio»- ordez, Lan Harremanen Kontseiluaz aritzean.

339. Hamargarren xedapen gehigarriko 1. puntuko b) letran 34. artikuluko 3. apartatua aipatzen da: aipamen hutsala da; izan ere, aurreko testuaren hondarra da, aurreproiektuan hori agertzen ez delako.

340. Gaztelaniazko testuan, hamargarren xedapen gehigarri horretako 2. puntuan, «por» preposizioa sartu beharko da, esaldia honela osatzeko: «Los órganos competentes de las entidades locales determinarán los puestos que deben ser desempeñados (por) personal directivo profesional…».

341. Hamabosgarren xedapen gehigarriak honako hau esan beharko du: «lege hau indarrean jartzen denetik aurrera».

342. Gaztelaniazko testuan, hogeita zortzigarren xedapen gehigarriaren 4. zenbakiko d) letran komunztadura gramatikala egon behar da paragrafoaren eta sarrerako esaldiaren artean («por cualquiera de las siguientes circunstancias»).

343. Bigarren xedapen iragankorrean «o, en su caso, anteriormente» dioen tartekia ezabatu behar da, mezua ulertzea alferrik eragozten baitu.

344. Aurreproiektua hizkera ez-sexistari hobeto egokitzeko, zioen azalpenak eta hainbat artikuluk diotena berrikustea iradokitzen dugu; hona hemen artikulu horiek: 68.1; 72.1; 83.4; 94.4; 118.2; 164, a) 2 eta 4; 168.; 181, a) eta b); 192, c) 11; hogeita zortzigarren xedapen gehigarria, 4 a) eta b).

ONDORIOA

Batzordearen irizpena da, txosten honen mamian egindako oharpenak kontuan hartu ostean, lege-aurreproiektua Gobernu Kontseiluari helaraz dakiokeela, onetsia izan dadin.

Eta hala ziurtatzen dugu, Gasteizen, 2018ko abenduaren 14an, jakin eta kontuan har dadin. Era berean, azaroaren 24ko 9/2004 Legearen 30.2 artikuluak xedatzen duen betebeharra gogorarazi nahi dugu: azkenean onartzen den xedapen edo ebazpena Batzorde honi komunikatu behar zaio, Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoaren antolamendu eta funtzionamenduaren Erregelamenduaren 34. artikuluak xedatzen duen moduan eta epean (irailaren 12ko 167/2006 Dekretuaren bidez onetsi zen erregelamendu hori).

O. I.:

Jesús María Alonso Quilchano,
Idazkaria

Sabino Torre Díez,
Lehendakaria