

**EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGEKO
MEMORIA EKONOMIKOA, 8/2003 LEGEAK, XEDAPEN OROKORRAK EGITEKO
PROZEDURARENAK, 10.3. ARTIKULUAN ARAUTUTAKOA AINTZAT HARTUTA****1 – AURREKARIEN AZALPENA ETA XEDAPENA EMATEKO BEHARRIZANAREN
JUSTIFIKAZIOA ALDERDI EKONOMIKOTIK**

Euskal funtzio publikoa arautzeko xedea hartu zuen Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak, eta haren azken helburua zen —arauak zioen adierazpenean adierazi bezala— “Euskal Administrazio Publikoentzat Funtzio Publikoaren euskal eredu bat lortzea”, identifikaziorako oinarritzko elementu komun batzuk erakutsiko zituen, baina, beti, gobernu-maila bakoitzaren berezitasunak eta autoantolamendu-ahala eragotzi gabe.

Euskal Enplegu Publikoari buruzko Lege hau zuzenean dago lotuta funtzio publikoa arrazionalizatzeko eta modernizatzeko prozesuarekin. Prozesu luzea inondik ere, bi hamarkada baino gehiago hasia den aldetik. Testuinguru-aldaketak, funtsean, bi dira. Lehenengo aldaketa da Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legea argitaratzeak oinarritzko arau-esparru berri bat ekarri zuela arlo horretan, arloarekin lotutako estatu-oinarrien ikuspegi irekia ezarri baitzuen (batzuetan, xedapen bidez, baina beste batzuetan, printzipio irekien bidez), eta hortaz, araugintzarako ahalmen nahiko zabala utzi baitzuen autonomia-erkidegoen esku. Hortik, beraz, Euskal Enplegu Publikoari buruzko Lege hau onartzearen garrantzia, aktibatu egingo ditu-eta enplegu publikoaren alorreko oinarritzko legeriaren alderdirik berritzaileenak, arau-garapena behar baitute zuzenean aplikatu ahal izateko: zuzendaritza publiko profesionala, karrera profesionala, jardunaren ebaluazioa, ordainsarien sistema eta lanpostuak betetzeko sistemak.

Bigarren testuinguru-elementua administrazio publikoen esparruan izandako aldaketa sakona da: globalizazioa areagotzearekin batera, estatuen eta lurraldeen artean elkarrekiko mendetasun handia sortu da; informazioaren eta komunikazioaren teknologiek eragin izugarria dute; ezagutzaren gizartea gauzatuz joan da; mugak zabaldu dira, eta immigrazioaren fenomeno hedatu; eta, azken finean, lurraldeetako gobernu-maila desberdinetako erakundeen artean gero eta lehiakortasun handiagoa sortu da (estatuak, autonomia-erkidegoak, lurralde historikoak eta udalak).

1989ko legeak utzitako uberan, euskal administrazio publiko guztiei aplikatzen zaizkie lege honen xedapenak, arau-esparru komun bat ezartzen duen aldetik enplegu publikoaren alorrean; hala ere, legeak erabat errespetatzen ditu foru- eta toki-autonomia, baita lurralde-gobernu bakoitzak berezko dituen araugintza- eta antolamendu-ahalak ere. Nolanahi ere den, tresna batzuk aurreikusi ditu legeak, gai horietan guztietan lankidetzan aritzeko edo, are, laguntza teknikoa eskatu edo kudeaketa beste erakunderen baten gomendio uzteko.

Hortaz, euskal enplegu publikoaren erakundearen kalitatea hobetzea Lege honen egituraketaren ardatzetako bat da, eta azken helburua du oinarritzko berrikuntza-elementuak txertatzea, enplegu publikoaren erakundea profesionaltasun-maila handikoa, inpartziala eta arduratsua izan dadin emaitzen kudeaketari begira. Hau

da, herriaren ekonomia- eta gizarte-garapena sustatzeko akuilua izango den erakundea, herritarrak zerbitzatzea lehenetsiko duena. Balioak izango dituen erakundea izan behar du, eta haren kode etikoak adierazi behar du eginkizunak zuzentasunez eta modu eredugarrian betetzea dela haren funtzionamenduaren oinarria.

Eusko Jaurlaritzak X. legegintzaldiko (2012-2016) legegintza-egutegia onartu zuen 2013ko ekainaren 25ean egin zuen bilkuran, eta haren laburpen moduan adierazi zuen Jaurlaritzaren konpromisoa dela administrazio eraginkor eta garden baten aldeko urratsak ematea, baliabide publikoen kudeaketa modernoa eta arduratsua egiteko. Arauaren xedeak zehazten ditu erabakiak berak:

b.1) Arauaren xede nagusia:

- *Euskadiko enplegatu publikoaren araubide juridikoa antolatzea eta zehaztea, oinarritzko legedian aurreikusitako taxutze-tarteen barruan, eta Euskadiko Autonomia Estatutuan eta Konstituzioan aitortutako eskumenen arabera.*
- *Euskal herri-administrazioetan enplegu publikoa kudeatzeko balia daitezkeen tresnak garatzea.*

b.2) Beste xede batzuk:

- *EAEko herri-administrazioen arrazionalizatzeko eta modernizatze-prozesua gauzatzea.*
- *Arautegi autonomikoa 7/2007 Lege, apirilaren 12ko, Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutua onartzekoak ezarritako oinarritzko 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.*
- *Enplegatu publikoaren berezko eredia 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 dituen.*
- *EAEko enplegu publikoak pausoz pauso hurbilketa-prozesu baterantz aurrera egiteko oinarriak finkatzea, gobernu-maila bakoitzaren berezitasunak baztertu gabe.*
- *Lana ebaluatzen sistema bat ezartzea; sistema hori tresna garrantzitsua izango da kudeaketa hobetzeko eta enplegatu profesionalek lanpostuetako zereginetan eta jokabide profesionalean duten garapen profesionala egiaztatzen.*

Euskal Autonomia Erkidegoko lege-aurreproiektuen eta eduki ekonomikoko arau-xedapenen proiektuen ekonomia- eta arau-kontrola nahitaezko izapidea da, arauak onartu aurretik nahitaez egin beharrekoa, ekainaren 30eko Euskal Autonomia Erkidegoko Ekonomia Kontrolari eta Kontabilitateari buruzko 14/1994 Legearen 25. eta 55. artikuluen arabera.

Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoaren barne-kontrol ekonomikoa eta kontabilitatea garatzen dituen abenduaren 31ko 464/1995 Dekretuaren 42.1 artikulua memoria ekonomiko batek jaso behar dituen atalak edo alderdiak ezartzen ditu.

2.- LEGE-PROIEKTU HAU INDARREAN JARTZEAK ERAGINGO DITUEN AURREKONTUKO GASTUEN ETA DIRU-SARREREN ZENBATESPENA

Proiektua gauzatzeko aurreikusitako baliabide ekonomikoak batez ere Aurrekontuen Legean garatu behar dira, bai eta hura gauzatzeko lege eta xedapenetan ere, eta langileen kudeaketa gauzatzeko partida arruntetan.

3.- AURREKONTU-GASTUEN ETA AURREKONTUTIK ERATORTZEN EZ DIREN GASTUEN FINANTZIAZIOA

Aurrekontutik eratortzen ez den finantziazioa

1.- Gainerako herri-administrazioen eta euskal sektore publikoko erakundeen hautatze-prozesuetan parte hartzea.

Langile publikoak hautatzeko prozesuetan parte hartzeko betebeharra du IVAP erakundeak, langile horiek funtzionarioak izan zein lan-kontratupeko langileak. IVAP erakundeak hitzarmenak edo kudeatzeko gomendioak hitzar ditzake gainerako euskal administrazio publikoekin eta euskal sektore publikoko erakundeekin. Egoera horietan, zerbitzua eskatzen duen administrazio publikoak edo erakundeak ordaindu behar du hautaketa-prozesuaren kostua. (19.3. artikulua)

2.- Bere gain hartzea langile enplegatuen prestakuntza, kanpo-prestakuntzaren homologazioa eta gaitasunen egiaztapena.

Foru- eta toki-administrazioekin nahiz arlo publikoko gainerako erakundeekin izenpetutako hitzarmenen edo kudeaketarako gomendioen bidez, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak aukera izango du bere gain hartzeko administrazio edo erakunde horietako langileen prestakuntza, kanpo-prestakuntzaren egiaztapena eta dituzten gaitasunen homologazioa. Era berean, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak hitzarmen espezifikoak sustatuko ditu EUEDEL – Euskadiko Udalen Elkartearekin, tokiko entitateen langileen prestakuntza bermatzeko asmoz. (19.4. artikulua)

3.- Euskal administrazio publiko guztietako langile enplegatu publikoen hizkuntza-eskakizunen egiaztapena (19.2.c. art.)

IVAP erakundearen egitekoa da euskararen jakintza ebaluatzeko proben edukia eta forma zehaztea. IVAP da, gainera, hizkuntza-eskakizunak egiaztatze eskumena izango duen erakunde bakarra. Egiaztapen horiek egiteko, aldiroko deialdiak egin behar ditu, hizkuntza-eskakizunak egiaztatze euskal administrazio publikoetan eta haien instituzio eta erakundeetan. Horrez gainera, hizkuntza-eskakizunak egiaztatze probak egingo ditu euskal administrazio publikoek eta haien instituzio eta erakundeek deitzen dituzten hautatze- eta hornitze-prozesuetan.

Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak ordezkari bat izan behar du euskal administrazio publikoetara iristeko hautaketa-prozesuetan, eta, zehazki, ordezkari bat izan behar du kalifikazio-mahaian eta beste bat deialdian eskatzen den hizkuntza-eskakizuna egiaztatze proben epaimahaian. (19.2. artikulua)

4.- IVAP erakundeak antolatu edo eman ez duen prestakuntza aitortzea, baita lanbide-eskumenak ere (19. d artikulua)

5.- zuzendari publikoen gaitasun profesionalak egiaztatzea (19.2. f. artikulua)

6.- Enplegu publikora iristeko hautaketa-prozeduretan izaten diren praktikaldi eta probaldietako ikastaroak antolatzea eta egiaztatzea.

Ikastaro horiek foru- eta toki-administrazioen eremuetan eman behar direnean, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak antolatuko eta egiaztatuko ditu ikastaroak, aldeztuz aurretik lankidetzaren hitzarmen bat sinatuta. (76.6. artikulua)

7.- Hautaketa-tekniken gaineko prestakuntza emateko ikastaroak antolatzea edo, beharrezkoa denean, homologatzea, hautaketa-organo iraunkorretako kideentzat. (82.3. artikulua)

EAEko administrazio orokor eta instituzionaleko hautatze-organo iraunkorra IVAP erakundera atxikiko da, eta, hitzarmenaren bidez, Euskadiko foru- eta toki-administrazioetako hautatze-organo gisa jarduteko aukera izango du.

4.- IDENTIFIKATZEA XEDAPENEN ZER ALDERDIK UKITZEN EDO ERAGITEN DUTEN EUSKAL AUTONOMIA OROKORREKO OGASUN NAGUSIAREN ESKUMEN PROPIOETAN

Aurkezten den lege-proiektua Euskal Enplegu Publikoari buruzko Legeari dagokio, eta haren xedea da euskal arlo publikoko enplegu publikoaren sistema antolatzea eta arautzea, euskal funtzio publikoa eta funtzio publiko hori osatzen duten langileen araubide juridikoa egituratzeko oinarritzko muina denez sistema hori, eta hori guztia Euskal Herriko Autonomia Estatutuan eta Espainiako Konstituzioan aitortzen diren eskumenekin bat.

Justizia eta Herri Administrazio sailburua da organo eskuduna, Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legearen 26.8 artikuluan ezarritakoaren arabera, bere eskumeneko berezko gaitan lege-proiektuak proposatzeko, Jaurlaritzak onartu ditzen; gai horiek Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 6.1. artikuluan biltzen dira -besteak beste, a) atalekoak-, bai eta Lehendakariaren abenduaren 15eko 20/2012 Dekretuko 6.1.e) artikuluan ere. Azken dekretu horrek Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio sailak sortu, ezabatu eta aldatu zituen eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatu zituen.

Asmoa da administrazio publikoa herritarrek eskatzen dituzten zerbitzu publikoak ematera bideratzea, interes orokorreko objektibotasunez erantzunez; eta horretarako, baliabide publikoen kudeaketan efikazia, tratu-berdintasuna eta gardentasuna bermatzeko jarduketaren printzipioak eta -irizpideak zehaztu dira. Helburu hori oinarri izanik, 2. artikuluan ezarri dira printzipio informatzaileak:

- a. Lanpostuetarako sarbidean eta aurrera egiteko aukeran, berdintasuna, meritua eta gaitasuna.
- b. Objektibotasuna, profesionaltasuna eta inpartzialtasuna zerbitzuan; karrerako funtzionario diren langile publikoen mugiezintasunaren bidez bermatuko dira printzipio horiek, lege honetan xedatutako baldintzetan.
- c. Legeari eta zuzenbideari bete-betean men egitea.
- d. Herritarren eta interes orokorren esanetara egotea.
- e. Gizonen eta emakumeen tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza, alderdi guztietan.
- f. Eraginkortasuna, giza baliabideak modu integratuan planifikatu eta kudeatzeko orduan, eta bereziki iriste-sistemak antolatu eta

- arrazionalizatzeko orduan, lanpostuak hornitzeko orduan, karrera profesionalean, eta ordaintzeko sisteman.
- g. Langile publikoak etengabe garatzea eta gaitzea; horretarako, prestakuntza egokitu egin beharko da lanpostuan aritzeko behar diren gaitasunetara, eta aurrerapen profesionalera bideratu.
 - h. Efizientzia eta gardentasuna kudeaketan.
 - i. Kudeaketan izandako jardunaren eta erantzukizunaren ebaluazioa.
 - j. Hierarkia funtzioen eta zereginen esleipenean, antolaketan eta jarduketan, antolaketa-arrazionaltasuneko prozesuak aintzat hartuta.
 - k. Ordainsari-sistemak lanpostuei eta betetzen diren funtzioei eta zereginei egokitzea.
 - l. Negoziazio kolektiboan, sindikatu-ordezkarien bitartez jardutea eta parte hartzea, lan-baldintzak ezartzeko orduan.
 - m. Administrazio publikoen arteko lankidetzak oro har, eta bereziki euskal administrazio publikoen artekoa, enplegu publikoa arautzeko eta kudeatzeko.

Ondoren, ondorio ekonomikoak izan ditzaketen egoerak aztertuko dira. Indarrean dauden artean, lege-aurreproiektuak aldatzen dituenak soilik adieraziko dira:

- Ogasunaren arloko eskumenak dituen saila
- Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra

Eta, horiez gain, berriak eta Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legean jaso ez direnak aipatu dira; besteak beste, hauek ageri dira, ex novo:

- Zuzendaritza Publiko Profesionala.
- Karrera profesional horizontalaren garapena.
- Jardunaren ebaluazioa
- Ordainsari osagarrien aldaketak.

1.- Ogasunaren arloan eskumena duen saila eta Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorreko unitatea.

Lehenbiziko aldiz arautzen da, berariaz, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrean enplegu publikoaren arloan eskumena duten organoa eta unitatea direla.

Ogasunaren arloan eskumena duen sailaren eskumenak 18. artikuluan zehazten dira:

- a) Ekonomia eta aurrekontuen arloko politika orokorraren barruan, Eusko Jaurlaritzari proposatzea langileen alorreko gastuekin bete beharreko jarraibideak.
- b) Gastuetan aldaketaren bat ekar dezaketen langileen inguruko neurriei buruzko txostena egin eta, hala behar izanez gero, kontu hartzea.
- c) Enplegu publikoaren eskumeneko sailarekin batera, aurrekontu-plantillak egitea.

Langile eta Zerbitzuen Ikuskapen Orokorreko unitatearen aplikazio-eremua adierazten du 20. artikulua, honela egituratuta: *administrazioko edo dena delako arlo publikoko edo erakundeko unitate, zerbitzu eta postuak izango dira, edozein izanik ere lurralde-esparrua, ezaugarriak, izena eta bertan lan egiten duten*

langileak, unibertsitateko eta unibertsitatez kanpoko hezkuntza-langileei eta Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko langileei dagokienez.

Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintza Dekretuak, gerora, Euskadiko Ondarearen azaroaren 17ko 5/2006 Legeak aldatuak, 7. artikuluan arautzen du honako hauek osatzen dutela Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoa: Administrazio Orokorrak eta Administrazio Institutuzionalak. Azken hori osatzen dute erakunde autonomiadunek, zuzenbide pribatuko erakunde publikoek, sektore publikoko fundazioek eta nortasun juridiko propioa duten partzuergoak.

Ikus daitekeenez, eremu subjektibo zabala du.

2.- Zuzendaritza publiko profesionala

Lege-proiektuaren 28. artikuluan eta ondorengoetan ematen da figura juridiko horren definizioa, eta horietan adierazten da administrazio publikoek bere antolakuntza-baliabideetan edo arauetan zuzendaritza-postu modura definitzen dituen lanpostu guztiek osatzen dutela hura, eta baita lehentasunez funtzio hauetakoren bat betetzen duten postuak ere: helburuak jartzea eta ebaluatzea; zuzendaritza politikoko maila desberdinek onartutako programa eta politika publikoak formulatzen eta exekutatzen parte hartzea; dagokien eskumen-eremuko zerbitzuak eta proiektuak planifikatu, koordinatu, ebaluatu, berritu eta hobetzea zuzendaritza politikoko organoen ikuskaritza zuzenaren mende; dagokien eskumen-eremuan, pertsonak zuzentzea, baliabideak kudeatzea, eta aurrekontua betetzea; eta helburuak betetzeko, autonomia eta erantzukizun-maila altua bereganatzea.

Administrazio publikoetako gobernu-organoei dagokie zuzendaritzako langileek betetzeko zer postu gordeko diren erabakitzea. Arauaren testuak, aurrerago, zuzendaritza-lanpostuetako eginkizunak, eskakizunak eta monografiak adierazten ditu, eta haiek zuzendaritza-lanpostuak antolatzeko baliabide batean jaso behar direla agintzen du. Enplegu publikoari buruzko oinarritzko legeetan aurreikusitakoaren arabera, baliabide hori ez da negoziazio kolektiboaren xede izango. Zuzendari publiko profesionalak betetzekoa izango duten araubide juridikoa eta haiek izendatzeko prozedura arautzen duen kapitulu batekin amaitzen da titulua.

Izendapen-modua aukerakoa den arren, hori ez da oztopo hautaketa-prozesuan publizitatea, lehia, eta meritu- eta gaitasun-printzipioak eta egokitasun-irizpideak bermatzeko. Zuzendari publikoen ebaluazioa egingo da, eta, horretarako, efikaziaren eta efizientziaren irizpideak hartuko dira oinarri, kudeaketaren erantzukizuna kontuan izango da, helburuen arabera kontrolatuko dira emaitzak eta emaitza horien betetze-mailari lotuko zaio haien ordainsarien zati bat (35. art.).

Langile horien ordainsariak zehazteko garaian, arauak berak mugatzen du ordainsarien zer ehuneko izango den aldagarria, langile horiek kudeaketan lortzen duten emaitzaren arabera. Lanpostuaren ordainsarien %5 eta %15 bitarteko tartea arautu da, lanbide-karrerako osagarria eta antzinasuna alde batera utzita (127. art.).

Laugarren xedapen gehigarriak arautzen du zer postu izango diren eta izan daitezkeen zuzendaritzakoak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean: Administrazio Institutuzionalaren esparruan eta Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren gainerako erakundeetan zuzendaritza-postutzat hartuak izango direnak eta foru- eta toki-administrazioetan zuzendaritza publiko

profesionalarentzat gordeta izango diren lanpostuak zein izango diren erabakitzeko eskumena izango duten organoak.

Zuzendaritza-postuak funtzionarioentzat gordeta baldin badaude, zuzendaritzako langileei karrerako funtzionarioen bateraezintasunaren araubidea (53/1984 Legea) eta aplikagarri diren estatuko edo Autonomia Erkidegoko gainerako arauak aplikatuko zaizkie, bai eta diziiplina-araubidea ere. Zuzendaritza-postua ez badago funtzionarioentzat gordea, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoan behin-behineko langileen postuak eta zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostuak betetzen dituztenek bete beharreko kode etikoa, bateraezintasun-araubidea eta betebeharrak bete beharko ditu langileak (Bederatzigarren xedapen gehigarria).

Amaitzeko, enplegatu publikoen lanpostuak betetzen ari ziren, eta, lege hau indarrean jarri ondoren, EAEko administrazio publikoren baten erabakiz, zuzendaritza publiko profesionalekoak izendatuak izan diren lanpostuak betetzen ari diren pertsonen egoera arautzen dute bigarren eta hamalagarren xedapen iragankorrek.

3.- Lanbide-karrera eta lanbide-garapeneko maila

Uztailaren 6ko 6/1989 Legeak, Euskal Funtzio Publikoarenak, arautzen du administrazio-karrera, 44. artikuluan, eta artikulua horrek adierazten du norberaren graduaren eta lehiaketaz edo izendapenen bidez beste lanpostu batzuetara iristeko ahalbidez gauzatzen dela, baita talde bereko edo goragoko beste kidego batzuetara igotzeko aukeraz ere.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuak erabiltzen du lanbide-karreraren izendapena, eta administrazio publikoen arauzko garapenaren mende jartzen du hura. Estatutu horrek definitzen du, halaber, karrera horizontalaren kontzeptua.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuak arautzen du Herri Administrazioek beren karrerako funtzionarioen lanbide-prestakuntza eguneratzeko eta hobetzeko lana sustatu behar dutela, eta, karrera horizontalaren gainean, adierazten du funtzionarioek gradua, kategoria, eskaloia edo antzeko kontzeptuak oinarri hartuta, aurrera egin dezaketela, lanpostuz zertan aldatu izan gabe. Horrez gainera, arautzen du funtzionarioak izandako lan-ibilbidea eta -jarduna, egindako lanen kalitatea, bereganatutako jakintzak eta, azkenik, eginkizuna nola bete duen ebaluatzeko emaitza balioetsi beharko direla (16. eta 17. artikulua).

Arau-proposamenaren VII. tituluan arautzen dira karrera profesionalaren printzipioak. Enplegu publikoaren goi-organismoek dagokie karrera profesionalaren arauzko garapena egitea, eta, alde horretatik, eskumen hauek dituzte: Eusko Jaurlaritzaren egitekoa da lanpostuen taldekatzeak onartzea, eta enplegu publikoaren gai-alorrean eskudun den sailari dagokio enplegatu publikoen sustapen profesionaleko irizpideak zehaztea, karrera profesionalerako ezarritako sistema bermatzea eta nola kudeatu diseinatzea, sustapen profesionalerako ibilbideak egituratuz, eta enplegatu publikoek lanbidean dituzten graduak aitortuz (14.2.e), 15.2.h) eta 15.2.i) artikulua).

Karrera profesionalak bi definizio ditu, bata enplegatu publiko diren langileen ikuspegitik egituratua, eta Administrazioaren ikuspegitik egituratua bestea. Langileen ikuspegitik, karrera profesionala da lana hobetzeko eta lanean mugitzeko aukeren eta lanbidean aurrera egiteko igurikimeneen multzo antolatua, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioen arabera arautzen dena.

Administrazioaren ikuspegitik, pertsonak kudeatzeko tresna bat da administrazio-karrera, lanpostuak modu efikaz, efiziente eta produktibo batean beteko direla bermatzeko. Karrera profesionalaren modalitateak dira: karrera profesional bertikala, karrera profesional horizontala, barne-sustapen bertikala eta barne-sustapen horizontala. Euskal administrazio publikoek karrera-sistema mistoak ezarri ahal izango dituzte.

Karrera profesional horizontala lanpostua aldatu gabe gauzatzen da, eta haren xedea da funtzionarioaren garapen profesionaleko graduan aurrera egitea. Funtzionario publiko diren langileen merituen aldeko ebaluazioa jaso behar da graduatan aurrera egiteko. Karrera horizontaleko sistema ezartzeko, ezinbestekoa izango da dagokion euskal administrazio publikoak haren arauzko garapena egitea eta aldez aurretik ezartzea lanpostuak betetzeko moduaren ebaluazioa egiteko sistema bat. Nolanahi ere, administrazio bakoitzaren aurrekontuen menpe egongo da karrera profesionalaren eraginkortasuna (88. art.).

Xede horiek betetzeko, sekuentzia ordenatu baten bidez antolatuko da karrera horizontalari dagokion garapen profesionaleko gradua. Karrerako funtzionarioen karrera profesionala, oro har, dagokion taldeko garapen profesionaleko graduak edo mailarik txikienetik abiatuko da, baina, salbuespenez, hasierako garapen profesionaleko gradu bat esleitu ahal izango da, sailkapen-talde edo azpitalde bakoitzari dagokion gutxieneko garapen profesionaletik gorago dagoena (xedapen gehigarrietatik hamabosgarrena). Eskalaren goragoko hurrengo gradura egingo da gora karrera profesionalean. Garapen profesionaleko graduak, aitortu ondoren, finkatu egingo dira, baina finkatutako gradua galtzeko aukera eta horren ondorioak arau ditzake administrazioak.

Administrazio publikoetan lanpostu bat edo batzuk betetzeko gaikuntza ematen du garapen profesionaleko graduak, eta lanpostu bakoitzerako zehatz daiteke, beharrezkoa baldin bada, haiek betetzeko izan beharko den garapen profesionaleko gradua.

Administrazio publikoek arautu behar dute garapen profesionaleko zer gradu izan behar den, jardun profesionaleko zenbat urte izan behar diren eta zer prozedura bete behar den lanpostu bakoitza eskuratzeko.

Karrerako funtzionarioek eskuratuta dituzten eskubide ekonomikoak bermatuko dituzte euskal administrazio publikoek. Horretarako, sistema bat ezarriko da euskal administrazio publikoek elkarri aitor diezazkieten garapen profesionaleko mailak, administrazio bakoitzean egiaztatzen direnak.

Langileen Estatutuan jasotako prozeduren bidez gauzatuko da euskal administrazio publikoetan diharduten lan-kontratuko langileen karrera profesionala eta barne-promozioa, eta kasuan kasuko lan-hitzarmenetan xedatutakoaz bat bideratuko da; lan-hitzarmen horiek, harremanen izaeraren arabera, lege honetan jasotako printzipio orokorretara egokitu beharko dira (89. eta 90. art.).

4.- Garapen profesionaleko graduak eta gradu pertsonalarekiko baliokidetzak

Karrera profesionaleko sistema berri bat ezartzen du lege-proiektuak; hala, garapen profesionaleko graduak arautzen ditu, gradu pertsonalen ordez. Horrenbestez, baliokidetzak-sistema bat ezarri behar da, finkatutako gradu pertsonalen eta garapen profesionaleko gradu berrien arten. Xedapen iragankorretatik hirugarrenean, laugarrenean eta bosgarrenean arautzen da sistema hori.

Eusko Jaurlaritzaren egitekoa da, lehenik, baliokidetza-sistema bat ezartzea, euskal administrazio publikoetan lan egiten duten langile funtzionarioei karrera profesionaleko gradua aitortzeko haiei dagokien organizazioan, eta, bigarrenik, irizpide batzuk ezartzea euskal administrazio publikoek dituzten mailen arteko baliokidetza-sistema bat era dadin, eta, sistema horren bidez, horietako edozeinetan eskuratzen den gradu profesionala aitor dadin.

Karrera-eredua ezartzeko epealdian, euskal administrazio publikoek sistema zuzen bat ezarri ahal dute, salbuespen gisa eta karrerako eredua ezarri bitartean soilik, karrerako funtzionarioek finkatutako gradua eta enplegatu publikoen garapen profesionaleko maila egokitzeko.

Ondoren azaltzen diren egoeretan gradu pertsonala finkatzeko, kontuan izango da zein izan den zerbitzu aktiboan aritutako azken postua: sektore publikoko erakunde instrumentaletako zuzendaritza-kide publiko profesional moduan zerbitzu berezietan, destinoaren zain, lanpostuaren eta destinoaren erreserba duen borondatezko eszedentzia, familiartekoak zaintzeko eszedentzian, genero-indarkeriagatiko edo indarkeria terroristarengatiko, aldi baterako nahitaezko eszedentzian eta nahitaezko eszedentzian.

Lege hori indarrean sartzen denetik karrera profesionala guztiz ezarri arte, langileak gradu pertsonala eskuratzen eta finkatzen jarraituko du, bosgarren xedapen iragankorrean ezarritako arauen arabera.

Sistema berria ezarri bitartean, destino-osagarriaren zenbatekoa Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorrean finkatuko da urtero, Estatuko aurrekontu orokorretan xedatutakoaren arabera, hala badagokio. Berariaz debekatzen da karrera profesionaleko osagarria kontura ematea edo aurretiaz ordaintzea; izan ere, haiek sortzapetzeko, ezinbestekoa da, aldeztu aurretik, karrera profesionaleko eredua ezartzea eta berariaz aitortzea garapen profesionaleko gradu jakin bat (xedapen iragankorretatik zazpigarrena eta zortzigarrena).

Langileen Estatutuan jasotako prozeduren bidez gauzatuko da euskal administrazio publikoetan diharduten lan-kontratuko langileen karrera profesionala, eta kasuan kasuko lan-hitzarmenetan xedatutakoaz bat bideratuko da; lan-hitzarmen horiek, harremanen izaeraren arabera, lege honetan jasotako printzipio orokorretara egokitu beharko dira.

6.- Jardunaren ebaluazioa eta lanpostuen analisiak

Lana ebaluatzeko sistema tresna garrantzitsua da kudeaketa hobetzeko eta enplegatu profesionalak lanpostuetako zereginetan eta jokabide profesionalen gainean garapen profesionala egiaztatzeko bakoitzari dagokion lanpostuan.

Lege-proiektuaren 53. artikuluan arautzen da jardunaren ebaluazioa; bera da enplegu publikoaren sistemaren ardatza. Bai emaitza positiboek, bai negatiboek, biek eragiten diete langileei, karrera profesionalen, barne-sustapenean, prestakuntzan, lanpostuen horniduran, lanpostuko jarraitasunean eta enplegatu publikoen ordainsari osagarrietan eragiten dutenez gero.

Proposamenaren helburua da figura hori enplegu publikoa antolatzeke eta planifikatzeko tresna bihurtzea, jokabide profesionala, errendimendua eta emaitzen lorpena ebaluatu eta baloratu ahal izateko, eta euskal administrazio publiko

bakoitzak du eskumena, bere esparruan, jardunaren ebaluazioaren ondorioak zehazteko.

Jarduna ebaluatzeko sistemak aplikatzeko, beharrezkoa izango da aldez aurretik lanpostuak deskribatzea eta aldez aurretik jarduna baloratzeko aukera ematen duten sistema objektiboak arautzea eta onartzea.

Lanpostuen azterketa da enplegu publikoa antolatu eta planifikatzeko beste tresna bat. Haren bidez, lanpostu bakoitzaren berezko funtzioak eta egitekoak zehazten dira, eta lanpostu horretara atxikita dagoen pertsonak izan behar dituen gaitasunen profila adierazten da. Lanpostuaren deskribapen hori oinarritzko informazioa da, eta, lehen adierazi dugun moduan, lanpostua betetzeko modua ebaluatu aurrekoa (54. artikulua).

7.- Barne-sustapena

Uztailaren 6ko 6/1989 Legeak, Euskal Funtzio Publikoarenak, goragoko taldeko edo talde bereko beste kidego batzuetara sustatzeko aukera arautzen zuen 44. artikuluan, administrazio-karrerako tresna gisa.

Lege-proiektuan, karrerako langile funtzionarioen karrera profesionaleko modalitateetako bat da barne-sustapena, eta barne-sustapen bertikalean eta barne-sustapen horizontalean sailkatzen a (86. artikulua).

Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuak arautzen duen formula betetzen du irizpide horrek, bi modalitate mugatzen diren aldetik, bertikala eta horizontala. Sailkapen profesionaleko azpitalde bereko edo talde bereko (baldin eta azpitalderik ez badu) kidego edo eskaletara iristea da barne-sustapen horizontala (93. artikulua).

Funtzionarioentzat sailkatuta dauden lanpostuetan diharduten lan-kontratuko langile finkoen egoera arautzen du Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren bigarren xedapen iragankorrak, eta adierazten du eginkizun horiek betetzen jarraitu ahal izango dutela. Xedapen horrek dioenaren arabera, karrerako funtzionarioen barne-sustapenerako hautaketa-prozesuetan parte hartu ahal izango dute langile horiek, betetzen dituzten funtzio edo lanpostuei dagokien kidego eta eskaletan, eta, horrenbestez, funtzionario-izaera eskura dezakete, baldin eta izaera hori eskuratzeko hautatze-prozesua gainditzen baldin badute. Prozesu horretan, meritu gisa baloratuko da lan-kontratupeko langile moduan egindako lana.

Lege-proiektuaren hamaikagarren xedapen iragankorrak arautzen du xedapen hori.

Arauak lan-kontratupeko langile finkoak soilik aipatzen ditu, baina egoera hori bera, langile titularraren sailkapenarekin bat ez datorren lanpostu baten titulartasuna izatearena, berdin gerta daiteke karrerako funtzionario diren langileekin. Uztailaren 6ko 6/1989 Legeak, Euskal Funtzio Publikoarenak, aintzat hartu zuen egoera hori seigarren xedapen iragankorrean:

"1. Euskal Administrazio Publikoetako funtzionario eta lan-itunpeko langile finko izanik, bere zerbitzu-eginkizunari dagokionaz bestelako izaerakotzat sailkatutako lanpostuak dituztenek hurrenez hurren, eta betiere horretarako eskatzen diren baldintzak betetzen badituzte, lanbide-zerrendan sartu edo, salbuespen gisa eta behin bakarrik, dagozkien Administrazioek jarri ahal izango dituzten baztertze-indarreko eta mugatutako saioen bidez, dagokien kidegoko funtzionario izatera iritsi ahal izango dute.

Lanpostu-zerrenda onartu ondorengo sei hilabeteen barruan egingo da deia eta, hor, betetako zerbitzuak eta izan nahikoaren gaitasun edo egokitasuna erabakitzea bideratutako beste edozein merezimendu balioztatutako da eta, hori, beharrezkotzat jo daitezkeen ezagutzak ziurtatzeko diren beste saioen kaltetan izan gabe.

Lehiaketa-bide horretan parte har ez dezatenek edo hori gainditu ez dezatenek, zuten harremanarekin jarraituko dute Administrazioaren zerbitzuan, horren lanpostuak kendu beharrezkotzat hartuz.

2. Aurreko idazatian aipatutako lehiaketaren ondorioz funtzionario edo lan-itunpeko izaera iristeak, besterik gabe, lanpostu hutsaren aldaketa ekarriko du eta kidegoaren zerrendarenetan edo, hala gertatuz gero, lan-itunpeko zerrendarenetan sartuko dira."

Arauak testu hori finkatu zuen Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren betebeharrak orokorra duelako haren eginkizunak aztertu eta sailkatzeko eta haren administrazio osoaren lanpostu guztien zerrenda egiteko.

Administrazioarekiko harreman-modua aldatzeko aukera hori, bai karrerako funtzionarioaren izaera eskuratzeko, bai lan-kontratupeko langilearen izaera eskuratzeko, karrerako langile funtzionarioen eta lan-kontratupeko langileen barne-sustapeneko atalean jasotzen du proiektuak (91.2. artikulua). Artikulu horrek esaten du hautaketa-probak mugatuak eta salbuespenezkoak izango direla.

8.- Ordainsari-sistemaren egitura

a) Printzipio orokorrak

Arauaren 14.2.f artikuluan adierazitakoaren arabera, Eusko Jaurlaritzari dagokio *Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan diharduten funtzionarioen eta gainerako langileen ordainsari-araubidea ezartzeko arau eta jarraibideak zehaztea, urtero.*

Aplikazio-eremuan sartzen dira 3. artikuluan adierazitako erakundeak, hau da, erakunde autonomoak, zuzenbide pribatuko erakunde publikoak, eta berezko nortasun juridikoa duten zuzenbide publikoko gainerako erakundeak.

Euskal enplegu publikoko ordainsari-sistemaren gaineko titulua sistema horren printzipioak aipatuz hasten da, eta, ondoren, eskura diren baliabide publikoekin, gauzatutako jardunari lotutako ordainsari aldagarrieekin eta giza baliabideen kudeaketa-ereduarekiko integrazioarekin lotzen dira printzipio horiek.

b) Hirurtekoak osatzea

Hirurtekoak oinarritzeko ordainsariak dira ordainsari-sistemaren baitan. Lege-proiektuak dakarren berritasuna da zabaldu egiten duela hirurtekoak osatzeko eman behar diren zerbitzuen eremu subjektiboa; izan ere, eremu horretan sartzen ditu administrazio instituzionala eta berezko nortasun juridikoa duten gainerako

erakunde instrumentalak; hau da, aintzat hartuko da sozietate publikoetan, fundazio publikoetan eta partzuergoetan egindako lana.

Arauaren 122.2. artikulua, berariaz, hauek adierazten ditu kontuan hartuko diren lanaldi edo zerbitzuen artean: estatuko organo konstituzionaletan, autonomia-erkidegoetako organo estatutarioetan edo justizia-administrazioan egindakoak, Europar Batasuneko estatueta administrazio publikoetan egindako lanaldiak, edo Europar Batasunak sinatu eta Espainiak berretsita itunen bidez, langileen zirkulazio mugagabea aplikatzen duten estatueta egindako lanaldiak.

Osatu ondorengo hilean ordainduko dira hirurteko berriak. Hirurtekoa osatzen den unean funtzionarioari dagokion kidego edo eskalaren taldeko balioarekin sorraraziko eta ordainduko dira haiek (136.6. artikulua).

Lege honek sortzen dituen kidegoan sartu aurretik osatu diren hirurtekoak eta haien zenbatekoa zehazteko, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua indarrean jarri aurreko sailkapen profesionalari dagokiona izango da, langile funtzionarioak hirurtekoa osatu zuen unean atxikirik zuen kidegoari erreparatuta, betiere. Jatorrizko taldeen eta talde berrien arteko baliokidetzaz azalduko dugu orain (xedapen iragankorretatik hamazazpigarrena)

A Taldea: A1 Azpitaldea

B Taldea: A2 Azpitaldea

C Taldea: C1 Azpitaldea

D Taldea: C2 Azpitaldea

E Taldea: Titulaziorik gabeko Funtzionario Taldea

c) Ordainsari geroratuak

Ordainsari-sistemari buruz diharduen atal honetan, beste berritasun bat dira ordainsari geroratuak. Administrazio publikoek borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeei emandako zenbatekoak dira, zehazki, pentsio- edo enplegu-planei nahiz haien eremuko langileei erretiro-kontingentzia babesten dieten aseguru-kontratu kolektiboak egiten zaizkien ekarpenak finantzatzeko. Ordainketa horiek egiteko, beti bete behar dira aurrekontu-arauetan ezarritako xedapenak eta mugak (123. artikulua).

d) ordainsari osagarriak

Arauaren 123.2. artikuluan zehazten da ordainsari osagarrien egitura, eta artikulua horrek berak adierazten ditu zer ordainsari osagarri sor ditzaketen euskal administrazio publikoek. Hala ere, administrazio bakoitzak du bere eredu konkretua erabakitzeke ahal. Osagarri hauek guztiak edo horietako batzuek jaso ditzakete eredu horiek:

- a) Lanpostuko osagarria
 - a. Destino-osagarria
 - b. Berariazko osagarria
- b) Karrera profesionalaren osagarria
- c) Kudeaketako emaitzengatik jasotako osagarria
- d) Aparteko zerbitzuengatik haborokinak

Aparteko ordainsarien atalean, nabarmentzekoa da oinarrizko ordainsari izateari uzten diotela, soldataren eta hirurtekoen zati proportzionalaren kasuan izan ezik,

eta hemendik aurrera ordainsari osagarriak izango direla, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 22. artikulua arautzen duenaren ildotik.

Ordainsari osagarrien atalean, bi berrikuntza nabarmentzen dira, karrera profesionaleko osagarria eta kudeaketa-emaitzengatiko osagarria. Lehen, karrera profesionaleko osagarria, funtzionarioak lanean izandako aurrerabidea saritzeko sortu da, euskal administrazio publikoetan karrera profesionalaren sistema egituratzeko ezarrita dauden lanbide-garapeneko graduen arabera. Kudeaketa-emaitzengatiko osagarria aldagarria izango da, epe bakoitzerako zehaztutako helburuen betetze-mailaren arabera.

e) Bidegabeko ordainketak

Bidegabeko ordainketa bat osorik edo partzialki jasotzen duenak itzuli egin behar du, lege ezarritako prozedurari jarraiki.

Akats materialen, aritmetikoen edo egitatezkoen ondoriozkoak izango dira, eta gehienezko epe bat ezartzen da erabakia ebatzi eta jakinarazteko. Itzultzen diren zenbatekoen eraginkortasuna dagokion Ogasun Publikoaren eskubideetan xedatutakoaren mende egongo da, eta bidegabeko ordainketak itzultzean, berandutza-interesak sor daitezke ordainketa egin zen unetik haren itzulketa erabakitzen den dataren bitartean (136. art.).

f) Lan-kontratupeko langileak

Ondoren, langileak zein motakoak diren edo zein egoeratan dauden kontuan harturik xehakatzen dira ordainsariak. Lan-kontratuko langileei dagokienez, ordainsariak lan-arloko araudiaren eta aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboaren arabera zehazten dira, baina Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 21. artikuluan aurreikusitakoa errespetatuz:

"21. artikulua. Ordainsarien zenbatekoak eta igoerak ezartzea

- 1. Funtzionarioen oinarrizko ordainsarien zenbatekoak eta funtzionarioen ordainsari osagarrien zenbateko orokorren igoerak, baita lan-kontratuko langileen soldata-masa handitzeko igoerak ere, aurrekontu-ekitaldi bakoitzean agertu beharko dira jasota dagokion Aurrekontu Legean.*
- 2. Ordainsarietarako proposatutako igoera, Estatuko Aurrekontu Orokorrean langileei ordaintzeko urtean-urtean finkatzen den muga gainditu eta, orokorrean, muga horretatik gorako soldata-masa handitzea badakar, ezin izango da onartu."*

Bestalde, berariazko osagarriaren atalean, bateraezintasunaren kontzeptuagatik sorraziko den berariazko zenbatekoa mugatzeko aukera ezarri da, berariaz lan-kontratudun langileentzat; izan ere, bateraezintasunaren faktoreari dagokion ehunekoa zehazteko ordainsari-egiturarik ezean, ordainsari-maila berdina edo antzekoa duten funtzionario publikoei dagokien ehunekoa aplikatuko da.

Lege-proiektuaren 126. artikuluan 3. idatz-zatian, lan-kontratudunentzako karrera profesionalaren osagarri bat sortzeko aukera aitortzen da, eta, zenbatekoa, kasu horretan, eskumena duen administrazioak aurrekontu-arau bakoitzean funtzionarioentzat onartutakoaren berdina izango da.

f) Enplegatu publiko diren gainerako langileen berezitasunak eta zuzendaritza publiko profesionaleko postuen ordainsari-sistema

Euskal enplegu publikoaren alorreko ordainsari-sistema arautzen du IX. tituluak, eta, haren egitura zehaztean, berezita adierazten ditu enplegatu publikoen ordainsariak. Karrerako funtzionarioen ordainsari-sistema arautu ondoren, gainerako langileen berezitasunak arautzen dira ondorengo artikuluetan (127. artikulua eta ondorengoak).

1. Zuzendaritza-izaerako lanpostuak antolatzekeo tresna batean jasoko dira zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostuak, eta lanpostuen zerrendan jasoko dira, haien ordainsari osagarriak zehaztuta eta ordainsari aldagarrien gehieneko ehunekoa adierazita.
 - a. Lanpostu hori karrerako funtzionario batek betetzen baldin badu, 121. artikuluan ezarritako egituraren arabera jasoko ditu ordainsariak. Beste administrazio publiko bateko karrerako funtzionarioa baldin bada, jatorriko administrazioan aitortuta daukan lanbide-garapeneko graduari dagokion karrerako osagarria jasoko du, baina, betiere, lanbide-garapeneko maila bererako destino administrazioan ezarritako zenbatekoa.
 - b. Goi-zuzendaritzako lan-harreman berezi baten bidez kontratatutako langileek betetzen badute lanpostu hori, beren lan-kontratuan zehaztutako ordainsariak jasoko dituzte. Kontratu horrek, bidenabar, karrerako funtzionarioen parekoa izan behar du. Kasu horretan, ezingo dira kalte-ordainak jasotzeko klausulak adostu, aplikatzeko den lan-araudiaren barruan baizik.
 - c. Zuzendari publiko profesionalen lanpostuak betetzen dituzten langileen ordainsarien ehuneko jakin bat izango da ordainsari aldagarria, kudeaketaren ondorioz lortutako emaitzaren arabera; eta ez da inola ere izango lanpostuaren ordainsarien guztizkoaren ehuneko bost baino gutxiago ez eta ehuneko hamabost baino handiagoa, karrera profesionaleko osagarria eta antzintasuna kanpoan utzita.
2. Bitarteko funtzionarioek jasoko dituzte atxikita dauden taldeari, azpitaldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagozkion oinarritzko eta aparteko ordainsariak. Halaber, ordainsari osagarri guztiak jasoko dituzte.
3. Euskal Autonomia Erkidegoan lan egiten duten funtzionarioen ordainsari-kontzeptu berak jasoko dituzte autonomia-erkidegotik kanpoko destinoetan lan egiten duten langile funtzionarioek. Ordainsari osoa modulu batez biderkatuko da, alegia, 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 hori Jaurlaritzaren Kontseiluak erabakiko du ekitaldi bakoitzerako, lantokiaren lekuan biltzen diren faktore diferentzialen arabera.
4. Langile profesionalen dagokion taldeari, azpitaldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagokion soldataren eta aparteko ordainsarien baliokide diren ordainsariak bermatuko zaizkie praktikak egiten ari diren langileei. Praktikak edo hautaketa-ikastaroa egiten ari badira lanpostu batean jardunez, lanpostu horri dagozkion ordainsariak gehituko zaizkio aurreko zenbatekoari.
5. Hau adierazten du 131. artikulua aldi baterako langileen ordainsariei buruz:

"Aldi baterako langileek lanpostu-zerrenda bakoitzean jarritako ordainsariak jasoko dituzte".

Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuaren 87.1.i) artikuluan espresuki aipatu da zerbitzu berezien administrazio-egoera. Artikuluak, hala ere, zerbitzu aktiboan jarraitzeko aukera ematen du, betiere, aldi baterako langile moduan izendatu badira. Halaber, 131.2 artikulua aukera ematen die, zerbitzu aktiboan edo baliokidean jarraitzea hautatuz gero, bere taldeari dagozkion oinarrizko ordainsariak jasotzeko, hirurtekoak, lanpostuko osagarria eta karrera profesionalaren osagarria –aitortutako garapen profesionaleko graduaren araberakoa– barne. Artikuluak *"bai eta berari dagozkion beste edozein ordainsari ere"* esaldia gaineratzen du. Edonola ere, behin-behineko langileek ezin izango dute jaso aparteko haborokinik, ezta errendimendurako pizgarrikerik ere.

g) Ordainsariak jasotzeko eskubideen bermea

Arauaren xedapen iragankorretatik hamaseigarrenak arautzen du legea indarrean jartzean bere ordainsari-erregimenean sartutako langileei ezingo zaizkiela murriztu karrera-sistemari dagozkion eskubide ekonomikoak eta ordainsari-osagarriak, haien administrazio-egoera edozein izanik ere. Arauak ezarritako ordainsari-araubidea aplikatzearen ondorioz langile bati murriztu egiten bazaizkio urteko guztizko ordainsariak, finkoak eta aldizkakoak, diferentzia horren osagarri pertsonal iragankor bat jasotzeko eskubidea izango du.

Hauek dira beste prozesu batzuen zehaztapenak:

1.- Lan-eskaintza publikoa

Aldaketak egiten zaizkio 6/1989 legeko araubideari; lehenik eta behin, konprometitutako lanpostu-horniduren deialdiak egiteko aukera ematen da, ehuneko hamarrera arteko gehigarriak eranstea aukerarekin, eta, bigarrenik, aukera ematen da enplegu publikoko eskaintzetatik baztertzeko amortizazio-espedientepean edo lanpostuen edukiari funtsean eragiten dioten aldaketa-espedientepean dauden lanpostu-hornidurak. Hori egin daiteke, era berean, aurrekontu-legeek birjartze-tasa bat erabakitzen dutenean hurrengo ekitaldirako (51. artikuluko 2. eta 10. puntuak).

6/1989 Legeko idazketan ageri ez den proposamen berri bat egiten da, aukera ematen duena barne-sustapeneko txandan proba gaitasuneko izangaiei lehendik zuten plaza lanpostu gisa esleitzeko. Egindako proposamenak berekin dakar postuaren esleipenean ez kontsumitzea Enplegu Publikorako Eskaintzako plazarik (91.7. artikulua).

2.- Kidegoak eta eskalak

Lege-proiektu honen xedeetako bat da kidego eta eskalen egitura berri bat ezartzea, oinarrizko legeriak arautzen dituen postulatuetara egokitzeko, eta, era berean, Euskal Autonomia Erkidegoaren errealitate eta eskakizun berrietara moldatzeko.

Arauaren hainbat ataletan azaltzen da proposamen hori, nola diren, artikuluetan, euskal enplegu publikoaren egiturari buruzko tituluan, xedapenen ataletan eta

Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokor eta instituzionaleko langile funtzionarioen antolamendua arautzen duen eranskin espezifikoan.

Eranskin horren 1. artikulua adierazten du funtzionario-izaera eskuratzen duen langileak izaera hori eskuratzeko egin duen deialdiak zehazten duen kidegoan eta eskala edo aukeran sartuko dela.

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorraren eta instituzionalaren langile funtzionarioen kidegoen sailkapena, haien antolamendua, kidego horietan sartzeko izan titulazio-eskakizunak eta kidegoen funtzioak adierazten ditu eranskinak.

Eranskinak, era berean, langile funtzionario publikoen eskalak sailkatzen ditu, eta ex-novo sortzen direnak adierazten: enplegu eta lan-orientazioko eskala, larrialdiei aurre egiteko eskala goi-mailako kidego bereziaren barruan, eta lan-arriskuen prebentzio eskala eta ingurumen-eskala, goi-mailako kidego bereziaren eta teknikarien kidego bereziaren barruan.

Aukeren kontzeptuak definitzen dira eta espezialitateak lanpostuen zerrenden bidez esleitzea arautzen da.

Eranskinak zehazten ditu, halaber, zer kidego berritan sartuko diren legea indarrean jarri arteko data bitartean Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren kidego orokorretan eta kidego berezietan zeuden langile funtzionarioak, eta txertatze horren ondorioak zehazten ditu. Aintzat hartzen ditu, era berean, destinoa zuzenbide pribatuko erakunde publikoetan eta sektore publikoaren gainerako erakunde instrumentaletan duten karrerako funtzionarioen egoerak eta beste administrazio publiko batzuetatik etorritako langile funtzionarioen egoerak.

Langile funtzionarioak kidego berrietan nola sartuko diren eta sartze horren ondorioak arautzen ditu eranskinak, hau da, pertsona funtzionarioaren ikuspegitik arautzen ditu alderdi horiek. Arauaren artikuluek, hala ere, kudeaketaren ikuspegitik arautzen ditu ondorioak, euskal enplegu publikoaren egiturarako tresna moduan (55. artikulua eta ondorengoak).

Langile funtzionarioak kidegotan, eskaletan, aukeretan eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldetan banatzen dira, hautatze-prozesuen bidez egiaztatzen diren konpetentzia, gaitasun eta jakintza komunetan oinarrituta, eta talde horietan sartzeko eskatzen den titulazio akademikoa aintzat hartuta. Kidegoa baino multzokatze txikiagoak egin daitezke, nola diren, eskalak, aukerak eta espezialitateak.

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren titulazio-eskakizunik gabeko kidegoetan, eskaletan eta taldeetan sartzeko araubidea eta horren ondorioak arautzen dituzten xedapen gehigarriek, eta adierazten du, horietakoren batean sartzeko aukerarik ez denean, euskal administrazio publikoetako kidegoen eta eskalen baliokidetzarako sistema bat ezarriko dela. Horrez gain, funtzionario transferitu diren langileak haietan nola sartuko diren arautzen dute xedapen horiek (xedapen gehigarrietatik, lehena, bigarrena, hirugarrena, hamabigarrena eta hamazazpigarrena).

Xedapen gehigarriek egoera konkretu batzuk arautzen dituzte: eskalen arteko mugigarritasun-egoera bereziak, kidego bereko beste eskala batean sartzeko aukera ematen dutenak, lanpostuak hornitzeko prozeduretan parte hartzen baldin bada; era berean, C1 eta C2 azpitaldeetan sartzeko aukera arautzen da, titulazio-

eskakizunik bete gabeko egoeretan (xedapen gehigarrietatik hogeita batgarrena eta hogeita seigarrena)

Aurrerago, sarbide-baldintzak arautzen dituzte xedapen iragankorrek, unibertsitate-titulu berriak ezarri bitarteko eperako. Titulazio akademikoen baliokidetzadierazpena egiteko Eusko Jaurlaritzak onartu behar duen katalogoan adierazitako baldintzetan jasoko dira unibertsitate-titulu berriak. (Xedapen gehigarrietatik hogeigarrena eta xedapen iragankorretatik bederatzigarrena eta hamargarrena)

Amaitzeko, aparteko barne-sustapen horizontala bat egingo da A sailkapen-taldean, lege hau onartu ondorengo enplegu publikoko bi eskaintzatan soilik, talde bereko beste kidego edo eskala batzuetako funtzioak eginez gero, kidego edo eskala horietan sartzeko aukera izan dezaten karrerako funtzionarioek, merezimenduak soilik baloratzen dituzten proben bidez. (Xedapen iragankorretatik hamahirugarrena)

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

3.- B sailkapen-taldean sartzeko kidegoak

Apirilaren 12ko 7/2007 Legeak, Enplegu Publikoaren Oinarrizko Estatutuarenak, jardura profesionalaren antolamenduari buruzko tituluan, giza baliabideak berregituratzen ditu, langile funtzionarioak kidego eta eskaletan taldekatuz, eta zenbait sailkapen-taldetan sailkatuz, bakoitzera sartzeko titulazioa aintzat hartuta.

Hezkuntza-sisteman izandako bilakaeraren ondorioz, eta aintzat hartuta unibertsitate-tituluak berrantolatuko direla, beharrezkoa da sailkapen berri bat egitea, eta lehen zeuden sailkapen-taldeen eta 55. artikuluan araututako taldeen arteko baliokidetasuna ezartzea.

Enplegu Publikoaren Oinarrizko Estatutuak, proposatutako kidego eta eskalen banaketa eta haien baliokidetzak arautzean, ez dio gaur egun indarrean den kidego edo eskalaren bat atxiki, baliokidetzat, B sailkapen-taldeari. Horren ondorioz, Administrazio Orokorreko kidegoetako langile funtzionarioak eta foru- eta toki-administrazioetako eskala, azpieskala, klase eta kategorietako funtzionarioak atxikitzeak irizpideak bete ondoren, hutsik geratzen da B sailkapen taldea lege honek sortzen dituen kidegoetan.

Berariaz arautzen da goi-mailako teknikariaren tituluaren jabe izatea eskatuko dela B taldeko kidego eta eskaletara iritsi ahal izateko (55.2.b. artikulua).

Karrerako funtzionario diren langileak lege honetan sortutako kidego berrietan sartzeko ez du inolako ondorio ekonomikorik izango, beren lanpostuetarako ezarritako ordainsariak jasotzen jarraituko baitute (xedapen gehigarrietatik lehenengoa).

Integrazioa ebatzi bitartean, denboraldi iragankor batean egongo dira kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan integratu gabe, eta horrek ez dio eragingo, ez karrerako funtzionario izateari, ez destinoa duen postuko lanak egiteari (xedapen iragankorretatik hemeretzigarrena).

Sarbide-titulazio moduan goi-teknikariaren titulazioa eskatu baldin bazaie euskal administrazio publikoetako langile funtzionarioei beren kidego, eskala, azpieskala

edo kategorian sartzeko, funtzionario horiek B sailkapen-taldean sartzeko modua izango dute, berariaz deitu beharrekoak izango diren barne-sustapeneko prozesu mugatu bidez eta horretarako ezartzen diren arauak beteta.

Integrazio-proba mugatu horiek gainditzen dituen langileak, berriz, karrerako funtzionario gisa titularra zen lanpostuan jarraituko du C1 lanbide-taldean, eta postu horren sailkapena aldatu egingo da, B taldeko lanpostu izateko, lege honetan eta berau garatzeko arautegian ezarritako lanpostuak sailkatzeko irizpideen eta arau orokorren arabera, hari dagozkion ordainsari osagarri eta guzti. (Xedapen iragankorretatik hogeigarrena).

Baldintza horiek betetzen ez diren bitartean, C1 sailkapen-taldean sartuko dira langile horiek.

4.- Euskal Administrazio Publikoetako enplegu publikoa antolatzeako tresnak

Aurkeztutako lege-proiektuak lanpostuan antolatzeako tresna moduan arautzen ditu lanpostua, lanpostuen taldekatzea, lanpostuen zerrendak, eta, berritasun moduan, giza baliabideak kudeatzeko beste tresna batzuk, lanpostuen zerrendak ez direnak, erabiltzeko aukera arautzen da, lanpostuen zerrendek jasotzen duten informazioa osatzeko.

Tresna horiek erabil daitezke datu hauek identifikatzeko: unean uneko egoeraren arabera edo aldi baterako lanpostuak, aldi baterako programak aurrera eramateko edo langileek ohiko baliabideekin burutu ezin dituzten lan-zamei aurre egiteko; aldi behingo edo jarraipenik gabeko premiak betetzeko lanpostuak, aukera gutxiagoko edo integratzeko beharra duten hainbat talderi gordetako aldi baterako lanpostuak, eta hainbat mota edo mailako ezintasunak dituzten langileei gordetako lanpostuak (44.2.e. artikulua).

Plangintza bat egin behar da zerbitzuak modu efikaz batean emateko eta eskura dauden giza baliabideak eta baliabide ekonomikoak, materialak eta teknologikoak modu eraginkorrean erabiltzeko. Enplegu publikoaren plangintza egiteko tresna moduan, enplegu publikoak antolatzeako planak eta langileen kudeaketa optimizatzeako planak arautzen dira (46. eta 47. artikulua).

Enplegu publikoaren plangintza egiteko tresna moduan arautzen dira, halaber: lanpostuak berriro atxikitzea, lanpostuak edo dotazioak ezabatzea, aurrekontu-plantillak, enplegu publikoaren eskaintza, langileen erregistroa eta giza baliabideen kudeaketa, jardunaren ebaluazioa eta lanpostuak aztertzea.

5.- Arrazionalizazio-prozesuak

- Funtzionario edo lan-kontratuko langile egiteko prozesua, lanpostuaren sailkapenak eskatzen duen langile-izaerara egokitzeko lanpostuaren titularra den pertsonaren harremana, aparteko prozesu gisa.
- Funtzionario-langileentzat sailkatuta dauden funtzioak edo lanpostuak betetzen dituzten lan-kontratu finkodun langileak borondatez funtzionario bihurtzeko prozesuak barne-sustapen bidez egingo dira, karrerako funtzionario diren

langileentzat gordeta dagoen beste postu baten funtzio berberak dituen lanpostu bateko titularra baldin bada lan-kontratupeko langilea. Deialdiak horretarako aukera ematen baldin badu, edozein sustapen-prozesutan egin daiteke.

Karrerako funtzionario eta lan-kontratu finkoko langileen barne-sustapena arautzen du 91. artikulua, eta, zehazki, artikulua horren 2. puntuan, haien langileen egoera arautzeko aukera ematen zaie administrazio publikoei, betetzen duten lanpostuaren sailkapenarekiko lotura juridiko koherenteak izan ditzaten langileek eta langileen kudeaketa errazteko.

Alde horretatik, sailkapenaren ikuspegitik, administrazioarekiko duen zerbitzu-harremanaren bestelako izaeradun lanpostu bat betetzen baldin badu langileak, lan-kontratuko langileen plantillan sartzeko edo funtzionario-izaera eskuratzeko modua izango du.

Arauaren hamaikagarren xedapen iragankorrak hitzez hitz hartu du Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren bigarren xedapen iragankorreko testua, eta, haren bidez, barne-promozioko hautapen-prozesuetan borondatez eta nahi adina alditan parte hartzeko aukera ematen zaie lan-kontratua duten langileei, betetzen ari den funtzioei edo postuei dagozkien kidegoetan eta eskaletan, karrerako funtzionarioaren izaera juridikoa eskuratzeko.

Arauaren 91. artikulua ofizioz jarduteko aukera ematen dio administrazioari, haren langileen egoera erregularizatzeko, baldin eta, langileen kopuruarengatik edo bestelako arrazoren batengatik, haien lotura juridikoa aldatzea komeni bazaio. Salbuespenezko aukera da.

Pertsona interesdunaren ekimena lehenesten du xedapen gehigarriak, eta ez du mugatzen barne-sustapeneko prozesuetara jotzeko aukeren kopurua.

6.- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen funtzio berriak

Lege-proiektuaren 19.2 artikuluan daude definiturik Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak bere gain hartzen dituen eskumenak. Hauek dira, besteak beste:

- a) Karrerako funtzionarioak, bitartekoak, lan-kontratuko langile finkoak eta aldi baterako lan-kontratuko langileak hautatzeko prozesuak kudeatzea.
- b) Lanposturako prestakuntza, hizkuntza-prestakuntza eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko prestakuntza barne, eta lan-ibilbiderako prestakuntza.
- c) Euskal administrazio publiko guztietako langile enplegatu publikoen hizkuntza-eskakizunen egiaztapena.
- d) IVAP erakundeak antolatu edo eman ez duen prestakuntza aitortzea eta lanbide-eskumenak aitortzea.
- e) Euskal administrazio publikoetako giza baliabideen arloko ikerketa sustatzeko politikak aurrera eramatea eta arlo horretako argitalpenak zabaltzea.
- f) Zuzendari publikoen gaitasun profesionalak egiaztatzea.
- g) Zuzendari modura garatzeko programak irakastea edo homologatzea (euskal administrazio publikoetako zuzendari publiko profesionalei zuzenduta daudenez ari gara).

Foru-erakundeetako, toki-erakundeetako eta arlo publikoko gainerako erakundeetako langileen kanpoko prestakuntzaren homologazioa eta gaitasunen

egiaztapena egiteko ardura ere hartu dezake IVAPeK, erakunde horiekin horretarako hitzarmena eginez.

Gainera, hautaketa-prozesuen kudeaketaren inguruan, bi funtzio berri hartzen ditu IVAPeK: batetik, kanpoko aholkulari profesionalak eta hautaketa-organoetan parte hartzen duten erakunde eta enpresak egiaztatzea; eta bestetik, hautaketa-prozesuko prozedurak barnean hartzen duenean prestakuntza-ikastaroak gainditzea, IVAPeK antolatu edo egiaztatutako ditu ikastaro horiek, edota ikastaroa emateko egiaztatutako zentroek. Azken kasu horretan, IVAPi dagokio zentro horien prestakuntza-jarduera ebaluatzea.

Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak langileen prestakuntzaren arloan izango dituen eginkizunak 84. artikuluan datoz zehaztuta. Neurri batean, bi aukera uzten ditu, jartzen baitu langile publikoen prestakuntzarako jarduera guztiak zuzenean Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak eman ditzakeela, edo beste zentro profesional batzuek garatu ditzaketela, baina, edonola ere, orobat jartzen du programaren diseinua IVAPeK homologatu beharko duela, eta prestakuntza-jarduera bera ere IVAPeK ebaluatu beharko duela.

Halaber, bere lanpostuak hornitzeko prozeduretan laguntzeko eskatu ahal izango dio Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrek IVAP erakundeari.

7.- Enplegatu publikoen mugigarritasuna

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuak arautzen ditu genero-indarkeriaren ondoriozko mugigarritasun-egoerak eta administrazio publikoen artean borondatez gauzatzen diren mugigarritasun-egoerak (82 eta 84. artikulua)

Alderdi horri buruz, nabarmentzekoa da, era berean, hauek arautzen dituela euskal enplegu publikoaren lege-proiektuak: indarkeria terroristaren ondoriozko mugigarritasuna, nahitaezko lekualdatze-egoera izango dena, eta osasun-arrazoien ondoriozko mugigarritasuna, 2 urteko iraupena izan dezakeena gehienez, eta beste horrenbesteko denboraz luza daitekeena.

Administrazio publikoen arteko mugigarritasunaren atalean, arauak xedatzen du funtzionarioek aukera dutela, borondatez, administrazio publikoetako lanpostuak, behin betiko edo aldi baterako, hornitzeko prozesuetan parte hartzeko, bakoitzaren lanpostu-zerrendan agertzen diren lanpostuetarako. Funtzionario horiek beste herri-administrazio baterako zerbitzua delako administrazio-egoeran edo zerbitzu-eginkizunetako egoeran geratuko dira jatorrizko administrazioaren ikuspegitik.

Lanpostua behin betiko hornitzen bada, destinoko administrazioan sartuko da funtzionarioa. Hitzarmen eta akordioen bidez sustatuko dute mugigarritasun hori euskal administrazio publikoek (119. artikulua).

Berariaz arautzen da nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapenaren ondoriozko mugigarritasuna. Denbora horretan, langileak ezingo du parte hartu utzarazi dioten lanpostua behin-behineko izaeraz betetzeko prozesuetan. Zehapena bete eta gero, berriro atxikiko da nahitaezko lekualdatzeko diziplina-zehapena aplikatu aurretik betetzen zuen lanpostura (118. artikulua).

8.- Administrazio-egoerak

Euskal funtzionario publikoen administrazio-egoerak arautzen ditu X. tituluak, 137. artikulutik 161. artikulura. Zioen adierazpeneko XIII. paragrafoak, 29. eta 30. orrialdeetan, ematen ditu berrikuntzei buruzko azalpenak. Berrikuntza horietako batzuk lehenagotik ere azalduta daude, azaletik azalduta batzuetan, Euskal Administrazio Publikoetako funtzionarioen administrazio-egoeren erregelamenduan.

Proposatutako araua berritzailea da, batik bat, antolakuntzaren alorrean erantzun bat emateko bidea dakarrelako, barne-antolamendua berregituratu beharra dagoenerako edo langile gehiegi dagoenerako. Erantzun hori, zuzenean, langileak antolatzeke planen haritik edo langileak ahalik eta ondoen kudeatzeko planen haritik taxutzeko modua dakar, eta helburua da bermatzea funtzionarioek euskal administrazio publikoetan lanean jarraituko dutela, nahiz eta beste lanpostu edo arlo funtzional batzuetan izan, edo are beste administrazio publiko batzuetan ere. Hala egin beharra gertatzen bada, lanbideari beste norabide bat emateko prozesuetan parte hartuko dute. Legeak aitortzen du, bai, aldaezintasun-printzipioa, baina gaur egungo baldintza konplexuei egokiturik.

- Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak betetzea (140. art.)

Administrazio-egoera honetan, nabarmentzen da beste administrazio publiko batean zuzendaritza publiko profesionaleko langilearen izendapena jasotzen deneko egoera eta jatorriko administraziokoak ez diren zuzenbide pribatuko erakunde publikoetan izendapen hori jasotzen deneko egoera.

Egoera horiek gertatzen direnean, langileak eskubidea izango du egoera horretara igaro aurretik edo egoera horretan dagoen garaian lehiaketa bidez lortu dituen lanpostua eta destinoa gorde diezaioten.

- Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zuzendaritza-kide publiko profesionaleko lana egitea (141. art.).

Administrazio-egoera honetara igaroko dira euskal administrazio publikoetako administrazio instituzionaletan integratuta ez dauden erakunde instrumentaletan zuzendaritza-postuak betetzen dituzten karrerako funtzionarioak.

Langileak eskubidea izango du egoera horretara igaro aurretik edo egoera horretan dagoen garaian lehiaketa bidez lortu dituen lanpostua eta destinoa gorde diezaioten. Karrerako funtzionario izaten jarraituko du jatorriko administrazioan, eta haren lana arautzen duen goi-zuzendaritzako lan-kontratuari dagokion erregimena aplikatuko zaio.

Borondatezko eszedentzia, lanpostu- eta destino-erreserbaduna (143. art.)

Karrerako funtzionarioek borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna eskatu ahal izango dute, sei hil eta urtebete bitarteko iraupenekoa. Lansaririk gabe hartu beharko da, eta denbora hori ez da kontuan hartuko igoeretarako, hirurtekoetarako edo gizarte-segurantzako beste eskubide batzuetarako.

- Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia (145. art.)

Gehienez ere hiru urtez iraungo du, seme-alabak zaintzeko, edo bere kasa baliatzen ez den senitartekoren bat zaintzeko. Denbora hori bai hartuko da aintzakotzat hirurtekoak eta Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideak emateko orduan. Karrera profesionalaren ondorioetarako ere zenbatuko da. Hiru urte horietan, bestalde, administrazio-egoera hori deklaratu aurre-aurretik betetako lanpostua eta destinoa erreserbatuko zaizkie funtzionarioei.

- Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia (146. art.)

Genero-indarkeriaren biktima diren emakumezko funtzionarioek eszedentzia-egoera eskatzeko eskubidea izango dute. Horretarako, ez da beharrezkoa izango gutxieneko denbora jakin bat ematea aurretik zerbitzuan, eta ez da eskatuko eszedentzian epe jakin batean jarraitzeko.

Lehenengo sei hilabeteetan, eskubidea izango dute betetzen duten lanpostua gorde dakien, eta aldi hori konputagarria izango da antzinasunerako, karrerarako eta betetzeko den gizarte-segurantzako erregimenaren eskubideetarako. Beste hiru hilabetez luza daiteke, baina guztira, gehienez ere, hemezortzi hilabete hartu ahal izango dira, ondorio horiekin berekin.

Lehen hiru hiletan, ordainsariak osorik jasotzeko eskubidea egongo da, eta, hala badagokio, semea edo alaba ardurapean izateagatiko familia-prestazioak jasotzeko eskubidea ere bai. Hurrengo hiru hiletan, berriz, oinarritzko ordainsariak eta hirurtekoak jasoko ditu.

- Indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzia (147. art.)

Lehenengo sei hilabeteetan, eskubidea izango du lanpostua gorde dakion, eta aldi hori zenbatu egingo da antzinasunerako, karrerarako eta gizarte-aurreikuspenari buruzko araubideko eskubideetarako. Hiru hiletik hiru hilera luza daiteke, baina gehienez ere hemezortzi hilabetez.

Lehenengo hiru hiletan, osorik lansari bera ordainduko zaie. Hurrengo hiru hiletan, berriz, oinarritzko ordainsariak eta hirurtekoak jasoko ditu.

Eszedentziak irauten duen bitartean, ezin dute arlo publikoan beste inolako lanposturik bete, ez funtzionario-harremanaren bidez ez kontratu-harremanaren bidez (dela lan-zuzenbidearen araberrako kontratua, dela administrazio-zuzenbidearen araberrako kontratua), eta ezingo dute ez aldi baterako beste lanik egin ez zuzendari profesional publiko modura lan egin.

- Borondatezko eszedentzia pizgarriiduna (148. art.)

Euskal funtzio publikoaren legeak arautzen duenarekin alderatuta, aldaketak egin zaizkio borondatezko eszedentzia pizgarriidunari, administrazio-egoera horretara igarotzean jasoko diren ordainsarien aldetik. Proposamenak dio borondatezko

eszedentzia pizgarriidunera pasatzen direnek hileko bati dagozkion oinarritzko ordainsariak eta ordainsari osagarriak eskuratzeko eskubidea izango dutela, salbu kudeaketa-helburuen ordainsariak eta aparteko eskersariak; era berean, lanean egondako azken lanpostuan sorrarazitako aparteko ordainsarien zati proportzionala jasotzeko eskubidea ere izango dute, zerbitzuetan benetan betetako urte bakoitzeko eta gehienez ere hogeita lau hilekori dagokiena.

Eszedentziak irauten duen bitartean, ezin dute arlo publikoan beste inolako lanposturik bete, ez funtzionario-harremanaren bidez ez kontratu-harremanaren bidez (dela lan-zuzenbidearen araberako kontratua, dela administrazio-zuzenbidearen araberako kontratua), eta ezingo dute ez aldi baterako beste lanik egin ez zuzendari profesional modura lan egin.

Ez du sorrarazitako lanpostua eta destinoa erreserbatzeko eskubiderik, eta bertan emandako denbora ez da kontuan hartuko lanbide-karrera, hiru urteko eta betetzekoa den Gizarte Segurantzako erregimenerako.

Funtzionarioek uko egin ahal izango diote borondatezko eszedentzia pizgarriidunaz baliatzeari, baina jasotako kalte-ordainaren zati proportzionala itzultzeko obligazioaz.

- Destinoaren zain (150. art.)

Euskal Funtzio Publikoaren Legean aurreikusita dagoenaren aldean, ordainsarien inguruko gauza batzuk aldatu egin dira. Destinoaren zain dagoenak, proposamen berrian, oinarritzko ordainsariak, karrera profesionaleko osagarria edo, hura ezean, gradu pertsonal finkatuari dagokion osagarria irabaziko ditu, eta egoera horretara igaro aurreko lanpostuaren osagarriaren ehuneko berrogeita hamar.

Betebehar hau eransten die arauak langile horiei: aldi baterako bete beharko dituzte haien aurreko lanpostuek zituztenaren antzeko ezaugarriak dituzten lanpostuak, baldin eta zerbitzuaren premiak horretara behartzen baldin badute. Lanpostu horiek aldi baterako betetzeak eten egingo du artikuluko honetako laugarren puntuan aurreikusitako epe-zenbatzea.

- Aldi baterako nahitaezko eszedentzia (151. art.)

Funtzionarioak aldi baterako nahitaezko eszedentziako egoerara pasatuko dira destinoaren zain gehienez eman dezaketen denbora igarotzen denean, edo egoera horretatik ondorioztatzen diren eginbeharrak betetzen ez direnean.

Gehienez ere, hiru urte iraungo du aldi baterako nahitaezko eszedentziak. Urte horiek igaro ondoren, nahitaezko eszedentziaren egoerara pasatuko da funtzionarioa. Denbora horretan, oinarritzko ordainsariak eta karrera profesionaleko osagarria edo, hura ezean, gradu pertsonal finkatua jasoko dira. Egoera horretan emandako denbora aintzat hartuko da hiru urtekoetarako, eskubide pasiboetarako eta, hala balegokio, gradu pertsonala finkatzeko.

Halaber, euskal administrazio publikoek zuzenean deklaratu ahal izango dituzte funtzionarioak aldi baterako nahitaezko eszedentzian, eta gehienez ere urte baterako. Horretarako, giza baliabideak antolatzeke plan batean edo pertsona-kudeaketa optimizatzeke plan batean egokiro justifikatu beharko da langile-kopurua arrazionalizatzeke ezinbesteko premia dagoela, egoera ekonomikoa errotik aldatu

delako; bestela, neurri hori hartu behar dela justifikatu beharko da, interes publikoko arrazoi larri baten edo kasuan kasuko administrazioaren ekonomia- eta aurrekontu-egoera bereziki txar baten ondorioz. Hori gertatuz gero, zerbitzu aktibora bueltatzeko lehenengoa izango da lehentasun-hurrenkeran (158. artikulua).

- Nahitaezko eszedentzia (152. artikulua)

Derrigorrezko eszedentzia-egoeran deklaraturako funtzionarioek oinarritzko ordainsariak eta aitortutako karrera profesionaleko osagarriaren ehuneko berrogeita hamar (%50) jasoko dute, edo, horrelakorik ezean, gradu pertsonal finkatuaren ehuneko berrogeita hamar (%50). Egoera horretan ematen duten denbora hori aintzakotzat hartuko da hirurtekoen eta karrera profesionalaren ondorioetarako eta aplikatu behar zaien Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako.

Arauaren 153. artikuluan, nahitaezko eszedentziaren araubide juridikoa ezartzen da, eta, bereziki, egoera administratibo horretan dagoenak dauzkan betebeharrak adierazten dira:

- Lehiaketetarako deialdia egiten denean, lehiaketetan parte hartzea.
- Nahitaezko prestakuntza-programa ebaluatuetan parte hartzea, ezaguerak eta trebeziak administrazioaren beharretara egokitzearen.
- Dagokion kidego, espezialitate edo arlo funtzionalean lanposturen bat hutsik geratzen bada, nahitaez lanera itzultzea.
- Ezingo du arlo publikoko lanposturik bete, ez funtzionario moduan, ez kontratupean, kontratua lan-zuzenbidekoa izan nahiz administrazio-zuzenbidekoa izan, ezta behin-behineko langile edo zuzendaritza-kide moduan ere.
- Eginkizunen aldi baterako gabetzea (154. eta 155. artikulua)

Kautela-neurri moduan arautzen da eginkizunen aldi baterako gabetzea, diziplina-espediente bat izapidetzen ari den garairako edo prozedura judizial bat gauzatzen ari den garairako. Haren izaerari erreparatuta, neurriak ezingo du izan 6 hiletik gorako iraupena administrazio-espediente bati lotzen bazaio, eta, erabaki judizialaren ondoriozkoa bada, aldi baterako atxilotzeak edo organo judizialak erabakitako neurriek irauten duten denboran luzatuko da.

Gabetze-denbora, oinarritzko ordainsariak jasoko ditu langileak, eta, bidezkoa bada, ardurapean dituen seme-alabei dagozkien prestazioak. Eginkizunen gabetzea behin betiko bihurtzen bada, itzuli egin beharko ditu gabetze-garaian jasotako zenbatekoak.

Behin-behineko eginkizun-gabetze hori irmo bihurtzen ez bada, benetan jasotakoaren eta eskubide guztien jabe izanda jaso behar izango zuen kopuruaren arteko aldea ordaindu behar dio administrazioak langileari. Horrez gainera, zerbitzu aktibo modura zenbatuko zaio behin-behinean eginkizunez gabetuta eman duen denbora, bere lanpostura itzuliko da pertsona funtzionarioa, eta gabetze-datatik dagozkion eskubide guztiak aitortuko zaizkio, hirurtekoak, barne-sustapenerako eskubidea eta kasuan kasu betetzekoa den Gizarte Segurantzako erregimenari dagokion eskubideak barne.

- Bitarteko funtzionarioen eta lan-kontratuko langileen egoerak

Lanean hiru urte baino gehiago baldin badaramate, bitartekoek ere hartu ahal izango dute senitartekoak zaintzeko eszedentzia. Genero-indarkeriagatiko eszedentzia eta indarkeria terroristagatiko eszedentzia ere hartu ahal izango dituzte, eta gorde egin beharko zaie (160. artikulua).

Arauaren 161. artikuluan, lan-kontratuko langileen egoerak adierazten dira. Langileen estatutuan eta kasuan kasuko hitzarmen kolektiboan begiratu behar dela jartzen du, baina baliteke han zehaztuta egotea lan-kontratuko langile finkoek, Langileen Estatutuarekin bateragarriak diren gauza guztietan, titulu hau behar dutela.

8.- Baimenak

Arauaren 164. artikulua ematen du euskal enplegatu publikoen baimenen berri, baina adierazten du enplegu publikoaren oinarritzko legerian eta aplikagarriak diren lege eta araudietan araututako baimenak edukiko dituztela, bai eta, horrelakorik badago, negozioazio kolektiboko tresnen bidez aurreikusten direnak ere.

Baimen-mota bakarra arautzen du berariaz; izan ere, adierazten du lege honen aplikazio-eremuko edo kanpoko administrazio batean praktiketako funtzionario izendatzen dituztenean, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoetako karrerako edo bitarteko funtzionarioei ordaindu gabeko baimena emango zaiela hautaketa-ikastaroak edo praktikaldiak irauten duen bitartean; horrek ez du eragotziko sartu nahi duten administrazioaren kontura jasotzeko eskubidea duten ordainsariak hartzea, administrazio horretan aplikagarria den araudiaren arabera

Lan-kontratuko langileei, berriz, lan arloko legerian, hitzarmen kolektiboetan eta -hala dagokienean- enplegu publikoaren oinarritzko legerian aurreikusitako baimenak aplikatuko zaizkie.

9.- Epai judiziala betez, aldi baterako lan-kontratu mugagabeko langile bihurtzea

Proiektua idaztean, epaien ondoriozko aldi baterako lan-kontratudun langileen egoera arautzea komeni zela erabaki zen. Xedapen gehigarrietatik seigarrenak arautzen du langile horien egoera berezia.

Administrazio-ebazpen bidez betearaziko dira epaiak, eta ebazpen horretan, gutxienez, lanbide-kategoria, ordainsariak, lanaldia eta aplikatu beharreko hitzarmena zehaztuko dira.

Langile ez-finkoaren izaera aitortzeak dakarren egoera erregularizatzeko, administrazioak dotazio hori sortu beharko du, aldez aurretik ez baldin badago ezaugarri horiek dituen lanpostu huts bat. Deitzen den lehen enplegu publikoaren eskaintzan edo lehiaketan aterako dira postu horiek.

Alderdi horiek zehaztu ondoren, aldi baterako lan-kontratudun mugagabeak suntsitzeko arrazoiak zerrendatzen dira, eta horien artean daude lanpostuaren amortizazioa eta ekonomia-, teknika-, antolamendu- edo ekoizpen-arrazoiengatiko kaleratzeak.

Egoera hori aitortzen duten hainbat ebazpen judizial irmo egonez gero, eta ez bada premiazkoa ebazpen judizial horiek mesede egindako langileek betetako lanpostu guztiak estaltzea, aldi baterako lan-kontratudun mugagabe ez-finkoaren harremanak suntsi daitezke. Horretarako, enplegu publikoa antolatzeke plan bat egin behar da, justifikatu behar da zer dotazio diren beharrezko eta zein ez, eta formalki sortu behar dira dotazio horiek eta langileekiko harremanak. Lanpostuak sortzen direnean, hautatze-prozedura baten bidez beteko dira. Enplegu publikoaren eskaintza ebazten denean, suntsitu egingo dira lan-kontratudun mugagabe ez-finkoen harremanak.

Amaitzeko, arauak zehazten du administrazioek zer egoeretan aukeratu dezaketen, langilea berriro hartu beharrean, kalte-ordain bat ematea, baldin eta kaleratze bidegabeak edo langileen legez kontrako lagapenak gertatu direla adierazten duten epaiak eman baldin badira.

10. Euskadiko toki-erakundeei laguntza teknikoa ematea, lege honetan aurreikusitako kudeaketa-baliabideak abiaraz ditzaten (xedapen gehigarrietatik zortzigarrena).

Foru-aldundiek eta Eusko Jaurlaritzak Euskadiko toki-administrazioei lagunduko diete lege honetan ezarritako kudeaketa-baliabide guztiak zuzen abiaraz ditzaten.

Gai horretan, foru-aldundiek eta Eusko Jaurlaritzak lankidetza-akordioak edo -hitzarmenak izenpetu ditzakete ordezkariak handia duten udal-elkarteekin, azken horiek eman dezaten eskatutako laguntza teknikoa. Akordio edo hitzarmen horietan aurreikusiko dira, halaber, horretarako beharrezkoak diren finantza-baliabideak.

11. Terrorismoaren biktimek eta desabantaila-egoeran dauden kolektiboek enplegu publikora iristeko neurri positiboak (xedapen gehigarrietatik hamaikagarrena).

Euskal administrazio publikoek diskriminazio positiboko neurriak hartuko dituzte terrorismo-biktimak enplegu publikora iris daitezen.

Enplegu publikora iristeko aldi baterako programak egingo dituzte desabantaila-egoeran dauden kolektiboentzat, xedapen gehigarri horretan adierazten direnak.

12.- Langileak erabat homologatzea (xedapen gehigarrietatik hogeita hirugarrena)

Lege hau indarrean jartzean, ordainsarien eta lanaldiaren ondorioetarako, erabat homologatuko dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zerbitzuko langile homologatu gabeak.

13.- Lan-kontratuko langile transferituen lan-baldintzak (xedapen gehigarrietatik hogeita laugarrena)

Transferitutako langile lan-kontratudunei zuzenean aplikatuko zaie, modu eksklusiboan, Euskal Autonomia Erkidegoko zerbitzura dauden lan-kontratuko langileen hitzarmena, eta ofizioz kokatuko zaie lan-hitzarmenean dagokien talde profesionalean.

14.- Gradu pertsonalen eta garapen profesionaleko graduen arteko baliokidetzak sistema (xedapen iragankorretatik hirugarrena)

Baliokidetzak sistema bat ezarriko da, dekretu bidez, finkatutako gradu pertsonalen eta garapen profesionaleko graduen artean.

Prestakuntza-ikastaroak edo bestelako proba objektiboak antola daitezke lanpostu batean behin betiko ari diren eta lanpostuko mailari dagokion gradu pertsonala finkatu gabe duten funtzionarioentzat, gradu pertsonal hori finka dezaten.

Era berean, Eusko Jaurlaritzak dekretu bidez sistema bat arautuko du euskal administrazio publikoetako garapen profesionaleko eredu desberdinetan jasotzen diren maila guztiak baliokidetzeko.

15.- Garapen profesionaleko gradu iragankorra eta pertsonalizatua (xedapen iragankorretatik laugarrena)

Garapen profesionaleko ereduak onartu ondoren, administrazioek sistema zuzen bat ezar dezakete, salbuespen gisa eta karrerako ereduak ezarri bitartean soilik, karrerako funtzionarioek finkatutako gradua eta enplegatu publikoen garapen profesionaleko maila egokitzeke.

16.- Gradu pertsonala finkatzeko araubide iragankorra (xedapen iragankorretatik bosgarrena)

Funtzionarioek gradu pertsonal bat edukitzen jarraituko dute eta hura eskuratzen eta finkatzen jarraituko dute, harik eta karrera profesionala ezartzen den arte. Gradu pertsonala finkatzeko arauak adierazten dira ondoren.

17.- Lanbide-ibilbideak prestatzea, lanak modu optimoan egiteko egin behar diren aurrerapen-urratsak adieraziko dituztenak.

18.- Izendapen askeko prozedura berregituratzea, eta organo tekniko batengana jotzeko aukera arautzea, izangaien egokitasuna eta haien gaitasun profesionalak ebaluatu ditzan, beharrezkoa baldin bada.

19.- Askotariko langileak

Askotariko langile funtzionarioen egoerak arautzen dituzte xedapenek. Destinoa Osakidetzak-Euskal Osasun Zerbitzuan duten Euskal Autonomia Erkidegoko langile funtzionarioen egoera arautzen du xedapen gehigarrietatik hamargarrenak; toki-administrazioako langile funtzionario izan eta gaikuntza nazionala dutenen egoera arautzen du xedapen gehigarrietatik hamahirugarrenak; Osakidetzako langile estatutario finkoen eta unibertsitatez kanpoko irakasle funtzionarioen egoerak arautzen ditu xedapen gehigarrietatik hogeita bigarrenak; eta erakunde instrumentalei atxikitako langile funtzionarioena xedapen iragankorretatik hamabigarrenak.

20.- Modu iragankorrean, destino-osagarriaren zenbatekoa urtero zehaztea

Lege honetan aurreikusitako karrera profesionaleko sistema eta ordaintze-sistema ezarri arte, urtero finkatuko da destino-osagarriaren zenbatekoa Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorreko buruzko legean. Hori egiteko, Aurrekontu Legeak araututakoa beteko da.

21.- Erretiratzeko legezko adina betetzen duten ikasturtea amaitzean, irakasle funtzionarioek erretiroa hartzeko aukera dutela arautzen da. Xedapen horrek, kasu gehienetan, de facto luzatzen du zerbitzu aktiboko denbora (xedapen gehigarrietatik hogeita bosgarrena)

21 **Gastuak murrizten lagun dezaketen neurriak**

Aurkeztutako proposamenean, gastuak murrizten laguntzeko hainbat neurri zehaztu dira, hainbat kasutarako:

a.- Berariaz jasotzen da administrazio publikoek betebeharra dutela erakunde publikoak, agentziak, sozietate publikoak eta fundazio publikoak kontrolatzeko eta gainbegiratzeko sistemak sortzeko eta gauzatzeko (15.ª artikulua).

b.- Aurrezteko neurri gisa, administrazio eta erakundeek EPEak elkarrekin egitea ezartzen da, haien kudeaketa Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearekin eskuordetuz, eta hautaketa-prozesu horien kostuak beren gain nola hartuko dituzten erabakitzeko hitzarmenetan adostutakoa hartuko da oinarri.

Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeak proposatuko du EPEak elkarrekin egitea, eta Eusko Jaurlaritzak ezarritako irizpide eta jarraibide orokorrak bete beharko dituzte. (12.ª artikulua)

c.- Gerora sortutako lanpostu bete gabeak betetzeko prozeduretako deialdietan plaza kopurua erakundearen iritzira areagotzeko aukera ezartzen da. Horrela, ez dago beste hautaketa-prozesu batzuen deialdirik egin beharrik, jada abian direnak baliatzen baitira (51.2. artikulua).

d.- Enplegu publikoaren antolamendu-planetan, hainbat neurri proposatzen dira; besteak beste, hauek:

- Praktiketako prestakuntzako kontratuak sustatzea, gazteak arlo publikoan sar daitezen (46.3.j. artikulua).
- Borondatezko lan-eszedentzia, erretiro aurreratua, zerbitzu aktiboa uztea edo zerbitzu aktiboan behin betiko baja hartzea sustatzeko pizgarriak (46.3.k) artikulua).
- Hasieran enplegu publikoaren eskaintzan eskainitako plaza batzuk kanpo uzteko aukera, gerora sortutako arrazoi objektiboengatik (46.3.l. artikulua).
- Telelana egin ahal izateko neurriak eta lanpostuaren kokapena malgutzeko neurriak (46.3.c) artikulua).

e.- Zerbitzu aktiboan jarraitzeko luzapena ukatzeko aukera, 67.4 artikuluan jasotako arrazoi hauek oinarri hartuta:

"Euskal funtzionarioek eska dezakete zerbitzu aktiboa luzatzea, hirurogeita hamar urte egin arte, gehienez ere. Zerbitzu aktiboan jarraitzeko eskatutako luzapena onartu egin ahal izango du administrazio publiko eskudunak, urtebeterako zerbitzuari erantzuteko ezinbesteko beharrak bilduz gero, eta luzapena urtero-urtero berritu ahal izango da, harik eta erretiroa hartzeko gehienezko adina bete arte. Zerbitzuari emandako arreta-beharrak ebaluatzeko, baita dagozkien luzapenak ere, bereziki baloratuko da antolaketa-arrazoiak, arrazoi teknologikoak edo langile gehiegi egotea langileak kentzeko beharra, bai eta plantillak gartzetzeko beharra ere, eta gorabehera horiek guztiak jaso beharko dira enplegu publikoaren antolamendu-plan batean, pertsonen kudeaketa optimizatzeke plan batean, aurrekontu-legeetan edo parekagarriak diren foru-arauetan. Era berean, eskatutako luzapen hori ukatzeko ebazpen arrazoitua eman ahal izango du, irizpide hauen arabera:

- 1) Azken hiru urteotako jarduna ebaluatzearen emaitza negatiboak.
- 2) Azken hiru urteetan zenbateraino ez den bete ez ordutegia ezta laneratzea ere ez.
- 3) Gaitasun psikofisikoak; txosten medikoen bidez egiaztatuko da. Egiaztapen hori zerbitzuan jarraitzeko luzapena eskatzen den urte bakoitzerako aurkeztu beharko da.
- 4) Azken hiru urteetan ez egotea zerbitzu aktiboan edo lanpostua gordetzea dakarten administrazio-egoeretan.
- 5) Enplegu publikoa antolatzeke planak, pertsonen kudeaketa optimizatzeke planak egotea, edo aurrekontuan eragina dituzten xedapen arautzaileak, baldin eta, kasu horretan, bertan behera uzten badute zerbitzu aktiboan egotea luzatzeko baimenak ematea.

Xedapen horietatik kanpo uzten dira erretiro-arau espezifikoak dituzten langile funtzionarioak.

f.- Behin-behineko langileen kontrola

Lehenengo aldia da berariaz arautu dena gehienez ere behin-behineko zenbat langile eduki daitezkeen eta zer-nolako lansariak eduki behar dituzten. Herri-administrazio bakoitzeko gobernu-organismoak zehaztuko ditu lansari-baldintza horiek, baina informazio publikoa izango da, eta lanpostu-zerrenda batean jaso beharko da (27. artikulua). Autonomia-erkidegoko administrazioan bete beharreko irizpideak eta mugak, berriz, enplegu publikoaren eskumenak dituen sailak arautuko ditu.

9.- Herri-administrazioen arteko koordinazioa.

Lege-proiektuaren 12. artikuluan, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen eginkizunak datoz jasota. Herri-administrazioek langileei buruzko beren politikak koordinatu behar badituzte, koordinazio hori organo tekniko honetan gauzatuko da. Hainbat ideia dago berariaz jasota: administrazioen arteko mugikortasuna sustatzea; langileei buruzko politika puntualak martxan jartzeko irizpideak bateratzea; ebaluaketak egiteko irizpideak bateratzen ahalegintzea; karrera profesionala egiteko eredu homogeneoak proposatzea; administrazio guztietarako prestakuntza politikak sustatzea; enplegu publikoa batera eskaini ahal izateko proposamenak egitea; lanpostua definitzeko eta bateratzeko irizpideak

homogeneizatzea; eta euskal zuzendari publiko profesionalei buruzko politika erkide bat proposatzea.

h.- Bitarteko funtzionarioen figura juridikoa arautzea, hura erabiltzeko aukera izan dadin langile funtzionarioentzat gordetako postuak betetzeko aparteko beharrianak daudenean eta aldi baterako programak egin behar direnean.

5.- PROPOSATU XEDAPENARI DAGOKION EKONOMIA ETA AURREKONTUKO PROGRAMAREN DESKRIBAPENA

Ezin daiteke kuantifikazio bat zehaztu araua indarrean jarriko den datarako, lege honen araubidezko garapenaren bidez eta langileen kudeaketa gauzatzearen bidez islatuko baita.

6.- LAGUNTZAK ETA DIRU-LAGUNTZAK

Onartu nahi den arau-xedapenak ez ditu diru-laguntzen programak lantzen; hortaz, kasu honetan ez dagokio programak zenbateraino gauzatu eta bete diren ebaluatzea.

7.- XEDAPENAREN BIDEZ SORTU, EZABATU, ALDATU EDO BERREGITURATU NAHI DEN ERAKUNDE EDO ORGANOAREN BEHARRIZANAREN EDO EGOKITASUNAREN JUSTIFIKAZIOA

1.- Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea.

Euskal administrazioen artean lankidetzaz teknikoak landu eta laguntza teknikoak emateko bitarteko batzuk arautzen ditu lege honek, eta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea da horietako bat.

Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea sortzen da, Funtzio Publikoko Euskal Kontseilua ordeztzeko. Arauaren 10. artikuluan eta ondorengoetan arautzen da, eta berariaz adierazten da haren izaera juridikoa, osaera eta eginkizunak.

Enplegu publikoaren inguruko gaiak kontsultatzeko eta koordinatzeko organo teknikoak da Batzordea, eta eginkizunak beteko ditu Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorarentzat eta instituzionalarentzat, foru-administrazioentzat, toki-administrazioentzat eta Euskal Herriko Unibertsitateko administrazio eta zerbitzuetako langileentzat, eta haiek ordezkatzuta daudenetan.

Euskal Enplegu Publikoaren behatoki baten sorrera sustatuko du Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak.

2.- Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko Enplegu Publikoaren Sektorearteko Batzordea (17. art.).

Koordinazio eta informaziorako organo teknikoa izango da, eta, haren bidez, enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailaren eta lege honetako 16.4. artikuluan aipatzen diren eremu sektorialen arteko komunikazioa bideratuko da eta koordinazioa, kudeaketa eta negoziazio kolektiboa landuko.

1. Enplegu publikoko sektore jakin batzuetara langile batzuk atxikita egonagatik, haiei buruzko hainbat eskumen dago Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoko sailen, organismo autonomoen eta gainerako erakunde publikoen esku. Eta, aplikatu daitezkeen legediaren arabera, Eusko Jaurlaritzak eskumen horiek banatu egingo ditu, honela:
 - a) Hezkuntza arloko eskumenak dituen sailari, Euskal Autonomia Erkidegoko Administraziooko ikastetxeetako unibertsitatez kanpoko irakasleen, hezkuntza-laguntzako langileen eta, garbiketako eta sukaldaritzako langileen kudeaketa, lege honetan eta gainerako ordenamendu juridikoan arautzen denaz bat.
 - b) Segurtasun arloko eskumenak dituen sailari, Ertzaintzaren funtzionarioen eta hura laguntzeko lan-kontratuko langileen kudeaketa, lege honetan eta gainerako ordenamendu juridikoan xedatzen denaz bat.
 - c) Justizia administrazioaren arloko eskumenak dituen sailari, justizia administrazioaren zerbitzura diharduten kidegoetako funtzionarioen eta laguntzeko lan-kontratuko langileen kudeaketa, Euskal Autonomia Erkidegoan dauden organo judizialak badira eta horien kudeaketa administrazio autonomikoari badagokio, lege honetan eta gainerako ordenamendu juridikoan esaten denaz bat.
 - d) Euskal Osasun Zerbitzuari/Osakidetzari, bertan atxikitako langileen kudeaketa, erakunde hori sortu zuen legean eta lege hori garatzeko araudian aurreikusitako moduan.
3. Administrazio Publikoen Konferentzia Sektoriala eta langileen erregistroak (52.6. art.)

Administrazio publikoen arteko hitzarmenak izenpetuko dira haren baitan. Langileen erregistroei buruzko hitzarmenak izango dira, haiek esleitutako xedek betetzeko:

- a) Langileen espedienteak erregistro batean jasota daudela bermatzea, hori interesatuentzat berme izan dadin eta erregistroaren aplikazio-eremuaren barruko giza baliabideak kudeatzen laguntzeko.
- b) Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko giza baliabideen plangintzaz arduratutako organoek horien bilakaeraren analisia eta jarraipena egiteko eta datuen ziurtagiriak egiteko baliabide horiei buruz behar duten informazioa izatea.
- c) Enplegatu publiko bakoitzak nominan izan ditzakeen ordainsari-banaketak zehaztea; horrela, ezin izango zaie lantsaririk ordaindu, langileen erregistroan aldeztu aurretik ez badira inskribatu aitortu dituen ekintza edo ebazpena.

Euskal administrazio publikoek eta sektore publikoa osatzen duten gainerako erakundeek sustatuko dituzte giza baliabideak modu integratuan kudeatzeko sistemak.

Kide anitzeko organoen izaera duten aldetik, betetzekoak izango dituzte herri-administrazioen araubide juridikoa eta administrazio-prozedura erkidea ezartzeko den 30/1992 Legeko II. tituluaren II. kapituluako artikulua, horietan arautzen diren aldetik kide anitzeko organo horien araubide juridikoa (dagokion administrazio publikoan sartuko dira, baina haren egitura juridikoan parte hartu gabe), presidenteari, kideei eta idazkaritzaz arduratuko den pertsonari dagozkion funtzioak, eta bileren deialdiak eta hartutako erabakiak baliozkoak izateko bete behar diren baldintzen zerrenda. Kontseiluko kideek betetzekoak izango dituzte lege horren 28. eta 29. artikulua, parte ez hartzeko obligazioa, errefusatzeko eta haiek sustatzeko egoerak arautzen dituztenak.

Gaiari buruzko araupena xehetasun handikoa bada ere, Konstituzio Auzitegiak apirilaren 6an eman zuen 50/1999 sententziak ukatu egin du artikulua eta puntu horietako askoren oinarritzko izaera de "araupen xehea egin duelako, arautzeko lekuri uzten ez diena autonomia-erkidegoei"; hala, ez dute oinarritzko izaerarik 22., 23., 24., 25. eta 27. artikuluek. Sententzia horrek, ordea, 26. artikulua oinarritzko izaera berresten du. Azken artikulua horrek botoen gehiengoz hartutako erabakiak arautzen ditu, 30/1992 legearen aplikazio benetakoa bermatzeko; izan ere, administrazio bat baino gehiagotan parte hartzen duten kide anitzeko organoei aukera ematen die, kasu honetan gertatzen den moduan, haien funtzionamendu-arau propioak ezartzeko. Zehazki, haien partaidetza zehazten du 22.2. artikulua:

"Herri-administrazioetako kide anitzeko organoek beren jarduteko arauak ezar edo osa ditzakete, organo horietan gizartearen interesen ordezkari diren antolakundeek parte hartzen badute; eta gauza bera egin dezakete hainbat herri-administrazioetako ordezkariak osatutako kide anitzeko organoek, nahiz eta organo horietan parte hartu ez gizartearen interesen ordezkari diren antolakundeek.

Paragrafo honetan adierazitako kide anitzeko organoak dagokien herri-administrazioan sartuko dira, baina ez administrazio horretako hierarkiazko egiturari, baldin eta organoaren sortze-arauek, eginkizunek edo izaerak horretara bultzatzen ez badute behintzat".

Eremu subjektiboa mugatzeko, 16/1993 Dekretuaren 1. artikulua jo behar da. Artikulua esaten du karrerako eta bitarteko funtzionarioek, aldi baterako langileek eta praktikan dauden funtzionarioek osatzen dutela eremu subjektiboa. Abenduaren 19ko 267/2000 Dekretuak, zerbitzuaren ondoriozko kalte-ordainei buruzko dekretua bigarren aldiz aldatzekoak, hamabigarren xedapen gehigarri bat arautzen du, dekretuaren aplikazio-eremutik kanpo uzteko administrazioarekin zerbitzu-harremanik ez duten pertsonen parte-hartzea, baina aitortzen du pertsona horiek laguntza eman dezaketela administrazio-jardueratan, hala nola, irakaskuntza-jardueratan, mintegietan, elkarriketa eta mahai-inguruetan, diru-laguntzen izapideez arduratzen diren kide anitzeko organoetan eta gizarte-, zientzia-, arte- edo kultura-intereseko epaimahaietan. Amaitzeko, 21. artikulua igortzen du irizpide orokorrak ezartzeko.

Berlaratzearen kontzeptua definitzen du 16/1993 Dekretuaren V. kapituluak, 20. artikulutik 24. artikulura bitartekoak, eta esaten du hainbat organotara berlaratzeagatik emango den diru-konpentsazioa dela. Organo horien artean daude Euskal Autonomia Erkidegoko kide anitzeko organoak. Organoen ezaugarri hauek zehazten ditu:

- Salbuespenezko izaera.
- Ogasun eta Herri Administrazioaren alorretan eskudun diren sailek proposatuta.
- Jaurlaritzaren Kontseiluaren erabakiz baimentzen dira.

- Zehaztutako zenbatekoei eta baldintzei lotuta.
- Ardurarik duen sailak edo erakundeak eskatuta.
- Ezingo da inoiz ere eskuratu, egutegiko urte bakoitzeko, A sailkapen-taldeari dagozkion oinarritzko ordainsarien %40tik gorako guztizko zenbatekorik, hirurtekoak kanpo.
- Ez da sortuko diru-zenbatekoak jasotzeko eskubiderik, baldin eta betetzen den lanpostuaren eginkizun zuzena kide anitzeko organo bateko kide izatea edo haietara bertaratzea baldin bada.

Salbuespenezko izaera duenez, berariazko azterketa banakatua eta konkretua egin behar da, proposamena minimizatuko duten bestelako gai batzuetan sartu gabe. Horrez gainera, bertaratzea eskatu behar du sail interesdunak, baina Ogasunean eta Herri Administrazioan eskudun diren sailtako pertsona titularrak dira soilik berariazko eskumena dutenak hura Jaurlaritzaren Kontseiluan proposatzeko.

Horrez gainera, 16/1993 Dekretuak arautzen du Jaurlaritzaren Kontseiluaren erabaki bidez baimendu behar direla, aurrez onartutako beste batzuekin gertatu den moduan, kobrantzarako zenbatekoak eta baldintzak.

Aztertu behar diren gaiei erreparatu ondoren, adituak bertara daitezke, organo horietako kideez gain, organoen bileretara. Hori horrela izateko, berariazko erabakia hartu behar dute organoetako kideek, eta adituek egiaztatutako jakintza, esperientzia eta prestigioa izan behar dute aztertzeakoak diren gaietan. Bertaratzeak ez die emango bertaratuei botoa emateko eskubiderik eta ez dute ordain ekonomiko bat jasotzeko eskubiderik, bilera horietan parte hartzeko egin behar diren joan-etorriei dagozkien kalte-ordainekin bateragarriak izango direnik.

Arau orokor moduan ezarri da organoa atxikitzen den sailak eskuragarri dituen baliabide tekniko eta pertsonalak erabiliko direla organo horietako langile-beharrizanak asetzeko. Haiek bermatuko dute arauak sortzen dituen kontsulta-organoen laguntza pertsonala eta teknikoa.

8.- GIZA BALIABIDEEN ERABILERAREN ETA ERAGINDAKO BITARTEKO MATERIALEN AURREIKUSPENA

Aurrez adierazi dugun moduan administrazio honek eskura dituen bitarteko materialak eta giza baliabideak erabiltzea aurreikusten da. Hala ere, jarduerari ekin ondoren, ikusten baldin bada langile gehiago behar direla, administrazio honek, administrazio orokorraren eta haren erakunde autonomoen langile-beharrizanak asetzeko, baliabide propioak optimizatuko ditu ahal duen neurrian, eta, optimizatzeko-lan hori egiteko, aukeran izango du lanpostu berri bat sortzea eta beste bat amortizatzea, edo zerbitzu-eginkizunen bidez estaltzea premia, edo lanpostuak berraxikitzeko, pertsonala birbanatzeko eta lanpostuen atxikipen-aldaketagatik mugigarritasuneko figura juridikoak erabiltzea, behar bezala betez, betiere, Euskal Enplegu Publikoaren Legeko 48., 105. eta ondorengo artikulua, eta urriaren 13ko 190/2004 Dekretuaren, euskal herri-administrazioetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudia onartzekoa denaren, 37., 39., 44. eta 47. artikulua.

Lanpostuak berraxikitzeko arautzean, arauak adierazten du unitate edo zuzendaritza-zentro bati atxikitako lanpostu berezitu gabeak sail edo organismo autonomo bereko edo ezberdineko beste unitate edo zentro organiko batzuei berriz atxikitzeko aukera izango dela, baldin eta baldintza hauek betetzen baldin badira: lanpostuon funtzioak ordura arte zituztenen antzekoak izatea; lanpostu normalizatua izatea; aldaketa horiek egiteko zerbitzu-arrazoiak edo antolamendu-beharrizanak izatea, eta herri berean kokatua izatea.

Berratzikitzen diren lanpostuetan dauden langileei dagokienez, jarduera horiek gauzatzen jarraituko dute, unera arte izan duten egoera berean. Arrazoitutako memoria ezinbestekoa izango da berratzikipen oro gauzatzeko; honako hauek barne hartuko ditu memoria horrek: batetik, neurria egokia dela egiaztatzen duten arrazoiak eta bestetik, funtzio publikoaren arloan eskumena duen organoak aurreko paragrafoan eskatutako baldintzen betearazpenaren alde emandako txostena. Berritasun moduan, pertsona interesdunak entzuna izateko eskubidea izango duela arautzen da. Hipotesi hori aplikatzen da, bai zentro organiko oso baten berratzikipena gertatzen denean, bai eskumen batzuk soilik eskualdatzen direnean zuzendaritza batetik bestera.

Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrak aldi baterako zerbitzuak eman behar baditu aldi baterako lan-kontratuen edo bitarteko funtzionarioen bidezko modalitateak baliatuz, Jaurlaritzaren Kontseiluak 2006ko maiatzaren 30ean hartu zuen erabakiak berariaz gai horretarako ezarri zituen irizpideen arabera eta garapeneko xedapenak ezarritako moduan hautatuak izan diren pertsonen emango dituzte zerbitzu horiek.

Langilearen zerbitzuko herria aldatzen baldin bada, zerbitzuaren arrazoiagatiko kalte-ordainak arautzen dituen dekretua eta hura aldatzeko eman diren arauak aplikatuko dira.

Lanpostu berriak sortu behar direla pentsatzen baldin bada. Aurreproiektu honen 42. artikulua arautzen du lanpostuen zerrenden bidez arrazionalizatzen eta antolatzen dituztela administrazio publikoek haien barne-egiturak. Horrez gainera, bitarteko hori erabiltzen dute haien langile-beharrizanak zehazteko, lanpostuetan jarduteko eskatuko diren baldintzak zehazteko eta lanpostuak sailkatzeko. Lanpostuen edukia adierazten du 43. artikulua:

- a) Lanpostuaren izena eta lanpostu bakoitzetik dagoen dotazio-kopurua.
- b) Zer sail edo zentro organikori dagoen atxikia.
- c) Funtzionarioek soilik bete beharreko lanpostuei dagokienez: sailkapen profesionaleko talde edo azpitaldeak eta kidego, eskala edo atxikitako beste sistema batzuk. Lanpostuak talde, kidego edo eskala bat baino gehiagotara atxiki daitezke.
- d) Lan-kontratuko langileei gordetako lanpostuei dagokienez, kasu bakoitzean dagokien lan-kategoria.
- e) Lanpostua hornitzeko zein sistema erabiliko den, lehiaketa edo izendapen askea, eta, beharrezkoa bada, zein administrazio publikotako langileek izango duten aukera lanpostu hori hornitzeko.
- f) Ordainsari osagarriak, lanpostuari lotuak.
- g) Lanpostuaren hizkuntza-eskakizuna eta, hala behar izanez gero, derrigortasun-data.
- h) Dedikazio-erregimena.
- i) Lanpostuaren izaera berezia edo normalizatua.

Lanpostuen zerrendan zehaztuko dira dena delako lanpostuan aritzeko eskatutako berariazko betekizunak, hala badagokio. Horien artean adieraziko da hainbat lanpostutarako eskatzen den garapen profesionaleko gradua edo graduak eta, halakorik eskatzen baldin bada, gradu pertsonal finkatua.

Sail bakoitzak proposatuko du bere lanpostuen zerrenda; hala ere, funtzio publikoaren gai-alorrean eskudun den sailaren egitekoa da Jaurlaritzari proposatzea sail eta erakunde autonomo bakoitzarentzat egokiena den postu-egitura, lanpostuen zerrendak egitea eta haien onarpena proposatzea Jaurlaritzari (lege-aurreproiektuaren 14. eta 15. artikulua).

Lanpostuen zerrendak egiteko prozedura arautzen du apirilaren 12ko 78/2005 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta bere Erakunde Autonomoetako lanpostuen zerrenda arautzen duenak, eta haren 6. artikuluan zehazten ditu lanpostuen zerrendak egin eta aldatzeko prozesuaren faseak. Era berean, aintzat hartzekoa da Ogasun eta Herri Administrazio sailburuak 2005eko urriaren 21ean eman zuen agindua, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta bere Erakunde Autonomoen zerbitzuko langile funtzionarioen lanpostuetako monografiak egin, aldatu, eskuratu eta artxibatzeko prozedurei buruzkoa dena, eta, zehazki, lanpostu bat sortu ondoren monografia bat egin beharra arautzeko ematen dituen xedapenak, horietan agintzen baitu nori dagokion horretarako ekimena eta Funtzio Publikoko Zuzendaritzak zer egiteko duen zehazten baitu.

Gogoan izan behar da, lanpostuak osatzeko prozeduraren alorrean, bete beharrekoa dela martxoaren 9ko 83/2010 Dekretua, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta haren erakunde autonomoen zerbitzura diharduten funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioa onartzeko dena, eta, zehazki, haren 53. artikulua, bertan arautzen baita langileen ordezkariak aurkeztu behar zaiela lanpostuen zerrendako espedientearen dokumentazioa.

Nahitaezkoa da lanpostuaren hizkuntza-eskakizuna eta derrigorrezkotasun-data jasotzea lanpostuen. Hizkuntza-normalizazioaren alderdiak arautzen ditu XIV. tituluak, eta, haren xedapenen artean, arautzen du euskal herri-administrazioetako lanpostuek dagokien hizkuntza-eskakizuna izan behar dutela esleituta, eta lanpostua lortu eta bete ahal izateko langileak behar duen euskarako hizkuntza-gaitasun maila osoa xedatu behar dela hizkuntza-eskakizun horretan. Arautzen da, era berean, euskal administrazio publikoetako gobernu organoek hizkuntza-eskakizunak eta haien derrigorrezkotasun-datak esleituko dizkietela lanpostu guztiei, eta haiek administrazio publiko bakoitzak euskararen erabileraren normalizazioaren planean finkatuta dituen helburuen arabera esleituko direla. Hori horrela, tratamendu ekitatezkoa eta proportzionala izan behar da administrazioak dituen lanpostuekin, aintzat hartu gabe lanpostu horiek zer kidego, eskala, maila edo sailkapen-talderi dauden atxikita.

Lanpostuak lanpostuen zerrendetan jasotzeko, nahitaezkoa da haiek aurrekontu-hornidura bat esleituta izatea, hori agintzen baitu lege-aurreproiektuaren 42. artikulua. Horrez gainera, kontuan hartu behar da Euskal Autonomia Erkidegorako 2014. ekitaldirako aurrekontu orokorrak onartu dituen abenduaren 29ko 4/2013 Legeak 13. artikuluan arautzen duena; izan ere, artikulua horrek zuzkidura berrien mende jartzen du beharrezko zuzkiduren alde aurreko amortizazioa, urteko kostu gordinaren handiagotzerik eragin ez dezan, 4. zenbakian jasotako salbuespenak izan ezik, eta kontuan izanda Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta administrazio-erakunde autonomiadunetako funtzionarioen, langile finkoen eta aldi baterako langileen plaza guztien kopuruari dagokiola aplikazio-eremua.

Artikulu horrek berak agintzen du ezinbestekoa dela, langile-dotazio berriak sortzeko, haien finantzazioa lotuta izatea, eta nahitaez eskuratu behar dela, haiek sortu aurretik, funtzio publikoaren gai-alorrean eskudun den organoaren aldeko txostena. Txosten horrek egiaztatu behar du ezinezkoa dela beharrian berriei lanpostuak berriro atxikiz, langileak berresleituz edo giza baliabideak arrazionalizatzeko eta antolatzeke bestelako neurriak erabiliz erantzutea.

Horrez gain, Euskal Enplegu Publikoaren Legeko 42.3. artikulua eta Auzitegi Gorenak behin baino gehiagotan ezarri duen jurisprudentziak adierazten dute aldizkari ofizialean (gure kasuan, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian) argitaratu behar direla herri-administrazioek onartutako lanpostu-zerrendak; izan

ere, administrazioaren antolamendu-ahalmenaren adierazpen dira zerrenda horiek sortu eta aldatzeko egintzak eta horrek berak ematen die haiei arau-izaera.

Kudeaketa-baliabide osagarriak arautzean, haien publizitatea egiteko betebeharra ezartzen du 44.3. artikulua. Garapen-arauek xedatutako prozeduren bidez egin behar da publizitate hori. Arau horrek ez du bitarteko horien berri izateko zailtasunik jartzen; izan ere, gaur egungo bitarteko teknologikoen bidez, erraza eta eroso da haien publizitatea egitea.

Posible da, halaber, adituak kontratatzea, administrazio-kontratazioa informatzen eta antolatzen duten printzipioak baliatuta.

9.- FUNTZIONAMENDUAREN ETA ZERBITZUEN ERRENDIMENDUAREN EDO ERABILGARRITASUNAREN KOSTUARI BURUZKO AZTERKETA EKONOMIKOA

Arloak edo eremuak garatzean zehaztu behar da kostu ekonomikoa. Zerbitzuen errendimendu edo erabilgarritasunari begira, euskal enplegu publikoaren kalitate instituzionala hobetzea da Lege honen egituraketaren ardatzetako bat, eta azken helburua du oinarritzko berrikuntza-elementuak txertatzea, enplegu publikoaren erakundea profesionaltasun-maila handikoa, inpartziala eta arduratsua izan dadin emaitzen kudeaketari begira. Erakunde horrek, beraz, herrialdeko ekonomia- eta gizarte-garapena sustatzeko akuilua izan behar du, herritarrak zerbitzatzea lehentasuna izanik. Balioak izango dituen erakundea izan behar du, eta haren kode etikoak adierazi behar du eginkizunak zuzentasunez eta modu eredugarrian betetzea dela haren funtzionamenduaren oinarria.

10.- BESTE ADMINISTRAZIO BATZUEI ERAGIN DIEZAIEKEEN KOSTUAREN EBALUAZIOA

Proiektuak karrerako edo bitarteko funtzionarioengan, behin-behineko langileengan, zuzendaritza-izaerako lanpostuen titular diren langileengan eta lan-kontratudun langileengan du eragina, proposatzen den araubidean jasotako moduan; betiere, administrazio publiko, erakunde edota organo hauetakoren batean zerbitzua ematen ari badira:

- a. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra, haren Administrazio Instituzionala *eta gainerako erakunde instrumentalak*, haren mende izan eta nortasun juridiko propioa dutenak.
- b. Lurralde historikoetako foru-administrazioak, haien administrazio instituzionalak *eta gainerako erakunde instrumentalak*, administrazio publiko horien mende izan eta nortasun juridiko propioa dutenak.
- c. Toki-administrazioak, haien administrazio instituzionalak *eta gainerako erakunde instrumentalak*, administrazio publiko horien mende izan eta nortasun juridiko propioa dutenak.
- d. Euskal Herriko Unibertsitatea (administrazioa eta zerbitzuetako langileen kasurako besterik ez).
- e. Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoa, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetako Batzordea, Lan Harremanen Kontseilua, Herri Kontuen Euskal Epaitegia, Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseilua, Datuak Babesteko Euskal Bulegoa eta Euskal Autonomia Erkidegoko Kontratuen inguruko Errekurtsoen Administrazio Organoa. Era berean, lege honen aplikazio-eremukoa da beste edozein kontsulta-, aholku- edo kontrol-organo ere, baldin eta arestian adierazitako administrazioen menpe badago, eta sortzeko arauak independentzia ematen badio funtzioak garatzeko.

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

Lege honetan euskal administrazio publikoak aipatzen direnean, aurreko paragrafoan aipatzen diren administrazio, erakunde eta organoak aipatzen ari direla ulertuko da, beti.

a) Lege honen aplikazio-eremuan diren erakundeak

Zuzenbide publikoko erakunde guztiak eta zuzenbide pribatuko erakunde publiko guztiak sartu dira legearen aplikazio-eremuaren barruan. Jakintzat eman behar dugu multzo horren barruan daudela, baita ere, lurraldeko euskal administrazio publikoak eta Administrazio Instituzionaleko erakundeak. Administrazio Instituzionaleko erakundetzat hartuko dira, hain zuzen ere, Euskal Autonomia Erkidegoko Herri-ogasuntza Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen 7. artikuluan zehaztutakoak, betiere, Euskadiko Ondareari buruzko azaroaren 17ko 5/2006 Legearen aldaketen ondoko testu berriaren arabera; hau da, erakunde autonomoak eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoak.

Halaber, berariaz sartzen dira aplikazio-eremuan baltzu publikoak, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko fundazioak, eta berezko nortasun juridikoa duten partzuergoak, hain zuzen ere, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 6. artikuluko 5. paragrafoan, eta Toki Araubidearen Oinarriak Arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 87. artikuluan adierazitakoak, baldin eta, partzuergoen egintzak zuzenean ala zeharka Euskal Autonomia Erkidegoko organo baten erabakitzeke ahalmenari lotuta daudela, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoan txertatutako erakunde batek edo batzuek, gehiengo ekartzaile izanik, dirua, ondasunak edo industria eman badiete partzuergo horiei, edo, eratzeko unean, partzuergoa gehiengoz finantzatzeko konpromisoa hartu baldin badute.

Erakunde horiek ez ezik, arau-proiektuaren 7. artikulua berariaz sartzen ditu haren aplikazio-eremuan lege-aurreproiektuaren 3. artikuluan sartzen ez diren sektore publiko autonomikoko eta foru- eta toki-eremuko gainerako erakundeak ere, baldin eta euskal administrazio publikoek, guztien artean eta zuzenean edo zeharka, haien kapitalaren ehuneko berrogeita hamar baino gehiago baldin badute. Lege honetako xedapen hauek aplikatuko zaizkie azken horiei:

- Arauaren 71. artikuluko sarbide-printzipioak.
- Betebeharrak eta jokabide-kodea.
- Goi-zuzendaritzako langileei buruzko araubide juridikoa.
- Arauaren 43., 44., 45., 52. eta 54. artikuluetan aurreikusitako langileak planifikatzeko tresnak.
- Desabantaila-egoeran dauden kolektiboek dagozkien xedapenak, XXXXX xedapen gehigarrian adierazitakoak.
- Arauaren XIV. titulua, hizkuntza-normalizazioari buruzkoa.

c) Aplikazio-motak.

Aplikazio-eremu subjektiboa arautzen du 3. artikulua, eta xedapen hauen bidez egituratzen da:

1. Zuzeneko aplikazioa

3.1. artikuluan xedatu denez, Lege hau zuzenean aplika daiteke.

2. Ordezko aplikazioa

Berezko arauak arautu ez dituzten auzietan Lege hau aplikatuko da. Multzo horren barruan sartuko dira:

- Osakidetza zuzenbide pribatuko erakunde publikoko estatutupeko langileak. Langile horiei, edonola ere, ez zaizkie ordainsariei, borondatezko mugigarritasunari eta lanbide-karrerari buruzko artikulak aplikatuko, alor horietan ez baita sekula aplikatuko Lege hau.
- Hezkuntza Administrazioako irakasleak, baina unibertsitatekoak ez bestek.
- Euskal administrazio publikoetan, eta erakunde edo organismo publikoetan lan egiten duten langile guztiak, arauaren aplikazio-eremukoak ez izan arren.
- Estatu-gaikuntza duten langile funtzionarioak.

3. Zuzeneko aplikazioa, baina berezitasunak galdu gabe.

- Foru- eta toki-administrazioetako langileak, foru- eta toki-autonomiak eta autonomia horri datzekion autoantolakuntzarako ahalak errespetatuz.
- Suteak prebenitzeko eta itzaltzeko zerbitzuetako langileak, eta salbamenduko eta larrialdiei aurre egiteko zerbitzuetako langileak.
- Udaltzaingoetako langileak, autonomia-erkidegoaren polizia-arloko legediak horrela xedatzen duenean.

4. Legedia berezia duten langileen kasuan, berezko arauetan hala jartzen baldin bada aplikatuko da.

- Eusko Legebiltzarreko eta Arartekoaren erakundeko funtzionarioak.
- Lurralde historikoetako Batzar Nagusietan diharduten funtzionarioak.
- Ertzaintzako funtzionarioak.
- Euskal Herriko Unibertsitateko funtzionario-izaera duten unibertsitate-irakasleak.
- Euskal Herriko Unibertsitatean lan-kontratupean lan egiten duten unibertsitate-irakasleak.
- Ikertzaileak
- Autonomia Erkidegoak kudeatutako Justizia Administrazioako kidegoetako funtzionarioak.

Arauaren 5. paragrafoan argi eta garbi adierazten da lege hau osagarria izango dela aplikazio-eremuan zehaztu ez diren euskal herri-administrazioetako, erakunde publikoetako eta organismo publikoetako langileentzat.

d) Lege honen aplikazio-eremuaren barruan dauden langileak

Orain arte, Lege hau zer administrazio edo erakunde publikori aplikatuko zaion adierazi da. Jarraian, Legea zer langile motari aplikatuko zaion adieraziko dugu.

Arauaren 3. artikuluan, aplikazio-eremua aipatzen denean, funtzionarioei buruz ari da, hau da, karrerako funtzionarioei buruz baino ez. Karrerako funtzionario guztiei

aplikatuko zaie lege hau. Bitarteko funtzionarioei, berriz, haien ezaugarriekin bat datozen artikulua aplikatuko zaizkie.

Lan-kontratudun langileei, beraz, honako hauek guztiak aplikatuko zaizkie: lan-arloko legedia; Lege honetako artikuluetatik berariaz adierazitakoak izan eta haien lan-araubidearekin bat datozenak; eta aplikatzekoak dituzten gainerako hitzarmenezko arau guztiak. Aldi baterako lan-kontratudun langileei, berriz, berariaz zehaztutako artikulua baino ez zaizkie aplikatuko.

Arauak beste administrazio publikoetan aplikatzeak ekar ditzakeen kostuak zehazteko, banakatu egiten dira haiei dagozkien eginkizunak.

1.- Hautatze-prozesuak kudeatzeko eginkizuna IVAP erakundeak

Langile publikoak hautatzeko prozesuetan parte hartzeko betebeharra du IVAP erakundeak, langile horiek funtzionarioak izan zein lan-kontratupeko langileak. IVAP erakundeak hitzarmenak edo kudeatzeko gomendioak hitzar ditzake gainerako euskal administrazio publikoekin eta euskal sektore publikoko erakundeekin. Egoera horietan, zerbitzua eskatzen duen administrazio publikoak edo erakundeak ordaindu behar du hautaketa-prozesuaren kostua. (19.3. artikulua)

2.- Prestakuntza-fasea, langile enplegatu publikoak hautatzeko prozesuaren baitan

Hitzarmen bat izenpetu dezakete IVAP erakundearekin (83.3. art.)

3.- Bere gain hartzea langile enplegatuen prestakuntza, kanpo-prestakuntzaren homologazioa eta gaitasunen egiaztapena.

Foru- eta toki-administrazioekin nahiz arlo publikoko gainerako erakundeekin izenpetutako hitzarmenen edo kudeaketarako gomendioen bidez, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak aukera izango du bere gain hartzeko administrazio edo erakunde horietako langileen prestakuntza, kanpo-prestakuntzaren egiaztapena eta dituzten gaitasunen homologazioa. Era berean, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak hitzarmen espezifikoak sustatuko ditu EUEDEL – Euskadiko Udalen Elkartearekin, tokiko entitateen langileen prestakuntza bermatzeko asmoz. (19.4. artikulua)

4. Langile eta zerbitzuen ikuskaritza orokor bat sor dezakete foru- eta toki-administrazioek (20.4. art.)

Horrez gainera, foru-administrazioen berariazko betebeharra da toki-erakundeei laguntzea, behar bezala bete ditzaten Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorreko eginkizunak, baldin eta toki-erakundeek ez baldin badute egiteko hori betetzeko behar den gaitasun tekniko edo finantzarioa (20.4. artikulua).

5 Jardunaren ebaluazioa

Proposamenaren helburua da figura hori enplegu publikoa antolatzeko eta planifikatzeko tresna bihurtzea, jokabide profesionala, errendimendua eta emaitzen lorpena ebaluatu eta baloratu ahal izateko, eta euskal administrazio publiko bakoitzak du eskumena, bere esparruan, jardunaren ebaluazioaren ondorioak zehazteko.

Jarduna ebaluatzeko sistemak aplikatzeko, beharrezkoa izango da aldez aurretik lanpostuak deskribatzea eta aldez aurretik jarduna baloratzeko aukera ematen duten sistema objektiboak arautzea eta onartzea (53. art.).

6. Hautaketa-organo iraunkorra

EAEko administrazio orokor eta instituzionaleko hautatze-organo iraunkorra IVAP erakundera atxikiko da, eta, hitzarmenen bidez, Euskadiko foru- eta toki-administrazioetako hautatze-organo gisa jarduteko aukera izango du (82.4. art.).

7. Lanbide-karrera, Eusko Jaurlaritzaren arauzko garapenaren mende

Atal honetan, gaineratu behar da prestakuntza-ikastaroak edo bestelako proba objektiboak ezar daitezkeela lanpostuak behin betiko atxikita izan eta lanpostu horri dagokion mailarik ez duten funtzionarioentzat, prozedura horren bidez ordeztatu dezaten gradu pertsonala finkatzeko falta zaien denbora.

8. Zuzendaritza publikoko langile profesionalen prestakuntza

IVAP erakundeak antolatu eta egiaztatu dezake, aurretiazko hitzarmen bidez. (83.3. artikulua)

9. Langileen erregistroa

Langileen erregistro bat izango dute foru-aldundiek eta toki-administrazioek, baita Euskal Herriko Unibertsitateak eta Batzar Nagusiek, eta erregistro horretan jasoko dira administrazio horietan lan egiten duten langile guztien datuak.

Toki-administrazioen batek ez baldin badu langileen erregistro bat landu edo haren mantentze-lanak egiteko gaitasun tekniko edo ekonomikorik, foru-administrazioek laguntza teknikoa emango diete foru-administrazioei, dagokion hitzarmena izenpetu ondoren.

10. Laguntza teknikoa ematea euskal toki-erakundeei, lege honetan arautzen diren kudeaketa-baliabideak abiaraz ditzaten (xedapen gehigarrietatik zortzigarrena)

Foru-aldundiek eta Eusko Jaurlaritzak Euskadiko toki-administrazioei lagunduko diete lege honetan ezarritako kudeaketa-baliabide guztiak zuzen abiaraz ditzaten.

Gai horretan, foru-aldundiek eta Eusko Jaurlaritzak lankidetzak-akordioak edo -hitzarmenak izenpetu ditzakete ordezkaritza handia duten udal-elkarteekin, azken horiek eman dezaten eskatutako laguntza teknikoa. Akordio edo hitzarmen horietan aurreikusiko dira, halaber, horretarako beharrezkoak diren finantza-baliabideak.

11.- PARTIKULARREI ERAGIN DIEZAIKEEN KOSTUAREN EBALUAZIOA

Lege-aurreproiektu honen xedapenek ez dute eragin zuzenik partikularrengan; beraz, ez du eraginik haren aplikazioak izan dezakeen kostua ebaluatzeko.

12.- EKONOMIA OROKORRARI ERAGIN DIEZAIKEEN KOSTUAREN EBALUAZIOA

Legearen aplikazioak, hasiera batean, handitu egin dezake ekonomia orokorrari dagokion kostua, baina egingo diren inbertsio guztiak administrazio publiko efikaz eta efizienteago bat lortzeko egiten direnez, arauaren aplikazioak ehuneko-kostu apalagoa izango du epe motzean eta ertainean ekonomia orokorrarentzat.

Vitoria-Gasteizen, 2014ko abuztuaren 7an.

Juan M^a Barasorda Goicoechea
Funtzio Publikoaren zuzendaria