**AURKIBIDEA**

**ZIOEN AZALPENA**

**ATARIKO TITULUA.- XEDAPEN OROKORRAK**

1. artikulua.- Xedea

2. artikulua. Oinarrizko printzipioak.

3. artikulua.- Aplikazio-eremua.

4. artikulua.- Foru- eta toki-administrazioko langileak, araudi berezia dutenak.

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

6. artikulua. Lan-kontratuko langileei aplikatu beharreko araudia.

7. artikulua.- Aplikazio-eremu berezia.

**I. TITULUA.- EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOKO ORGANOAK ETA DITUZTEN ESKUMENAK.**

**I. KAPITULUA.- Euskal enplegu publikoko organo orokorrak.**

8. artikulua.- Organo orokorrak.

9. artikulua.- Eusko Jaurlaritza euskal administrazio publikoen organo orokorra.

10. artikulua.- Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea.

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

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

**II. KAPITULUA.- Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko enplegu publikoko organoak.**

13. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoaren administrazio orokorreko eta instituzionaleko enplegu publikoaren organoak.

**Lehenengo atala. Euskal Funtzio Publikoaren goi-organoak**

14. artikulua.- Eusko Jaurlaritza.

15. artikulua.- Enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen saila.

**Bigarren atala.- Enplegu publikoaren arloko eskumenak dituzten beste organo batzuk Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta Instituzionalean.**

16. artikulua.- Eusko Jaurlaritzako sailak.

17. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Sektorearteko Batzordea.

18. artikulua.- Ogasunaren arloko eskumenak dituen saila.

19. artikulua.- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.

20. artikulua.- Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra.

**III. KAPITULUA.- Gainerako euskal administrazio publikoetan enplegu publikoaren arloko eskumenak dituzten organoak.**

21. artikulua.- Toki-administrazioetan enplegu publikoaren arloko eskumenak dituzten organoak.

22. artikulua.- Gainerako administrazio publikoetan eskumenok dituzten organoak.

**II. TITULUA.- EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO LANGILEAK.**

**I KAPITULUA.- Euskal Administrazio publikoetako langileak. Funtzionarioak eta lan-kontratuko langileak.**

23. artikulua.- Enplegatu publiko-motak.

24. artikulua. Karrerako funtzionarioak.

25. artikulua. Bitarteko funtzionarioak.

26. artikulua.- Lan-kontratuko langileak.

**II. KAPITULUA.- Konfiantzako langileak eta aholkularitza berezia.**

27. artikulua. Behin-behineko langileak.

**III. TITULUA.- ZUZENDARITZA FUNTZIOA ETA ZUZENDARITZAKO LANGILEEN ESTATUTUA EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN.**

**I. KAPITULUA.- Zuzendaritza publiko profesionala eta antolakuntza.**

28. artikulua.- Zuzendaritza publiko profesionala.

29. artikulua.- Zuzendaritza-kide publiko profesionalak.

30. artikulua.- Zuzendaritzako lanpostuen funtzioak.

31. artikulua.- Zuzendaritza-lanpostuetako eskakizunak.

32. artikulua.- Zuzendaritza-lanpostuetako monografiak.

33. artikulua.- Zuzendaritza-lanpostuak antolatzeko baliabideak.

**II. KAPITULUA.- Zuzendaritza-kide publiko profesionalak izendatzeko prozedura eta haien araubide juridikoa.**

34. artikulua.- Zuzendaritza-kide publiko profesionalak izendatzeko prozedura.

35. artikulua.- Kudeaketaren erantzukizuna: emaitzen ebaluazioa.

36. artikulua.- Zuzendaritza-kide publiko profesionalei aplika dakiekeen araubide juridikoa.

**IV. TITULUA.- ENPLEGU PUBLIKOAREN ANTOLAKETA ETA EGITURA.**

**I. KAPITULUA.- Euskal sektore publikoaren enplegua antolatzea.**

**Lehenengo atala.- Euskal Administrazio Publikoetako enplegu publikoa antolatzeko tresnak.**

37. artikulua.- Lanpostua.

38. artikulua.- Lanpostuan jarduteko eskubidea.

39. artikulua.- Lanpostuak taldekatzea. Arlo funtzionalak.

40. artikulua.- Lanpostu motak

41. artikulua.- Funtzio publikoen erreserba. Salbuespenak.

42. artikulua.- Lanpostuen zerrendak.

43. artikulua.- Lanpostuen zerrenden edukia.

44. artikulua.- Giza baliabideak kudeatzeko tresna osagarriak.

**Bigarren atala.- Enplegu publikoaren plangintzarako tresnak.**

45. artikulua.- Enplegu publikoa planifikatzea.

46. artikulua.- Enplegu publikoa antolatzeko planak.

47. artikulua.- Pertsonen kudeaketa optimizatzeko planak.

48. artikulua.- Lanpostuak berriro atxikitzea.

49. artikulua.- Lanpostuak edo dotazioak ezabatzea.

50. artikulua.- Aurrekontu-plantillak.

51. artikulua.- Enplegu publikoaren eskaintza.

52. artikulua. Langileen erregistroa eta giza baliabideen kudeaketa integratua.

**Hirugarren atala.- Enplegu publikoa antolatzeko eta planifikatzeko beste tresna batzuk.**

53. artikulua. Jardunaren ebaluazioa.

54. artikulua.- Lanpostuak aztertzea.

**II. KAPITULUA.- Euskal enplegu publikoaren egitura.**

55. artikulua. Sailkapen-taldeak.

56. artikulua.- Funtzionarioen kidegoak. Beste tresna batzuk foru- eta toki-administrazioetako funtzionario publikoak sailkatzeko.

57. artikulua.- Eskalak.

58. artikulua.- Aukerak.

59. artikulua.- Espezialitateak.

60. artikulua.- Beste administrazio publiko batzuetako funtzionario-taldeak.

61. artikulua.- Lanpostuak atxikitzea kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeei.

62. artikulua.- Lan-kontratuko langileak.

**V. TITULUA.- FUNTZIONARIO BIHURTZEA ETA FUNTZIONARIO IZATEARI UZTEA**

**I.- KAPITULUA.- Zerbitzu-harremana hartzea eta galtzea.**

63. artikulua.- Karrerako funtzionario eta lan-kontratuko langile finko bihurtzea.

64. artikulua. Karrerako funtzionario izateari utzi edo lan-kontratuko langile finkoaren lotura galtzeko arrazoiak.

65. artikulua.- Funtzionario izateari uko egitea.

66. artikulua.- Funtzionario izateari uztea nazionalitatea galtzearen ondorioz.

67. artikulua.- Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen erretiroa.

68. artikulua.- Kargu publikoa betetzeko erabateko desgaikuntza edo desgaikuntza berezia dakarren zigor nagusia edo erantsia.

69. artikulua.- Funtzionario publiko gisa birgaitzea euskal administrazio publikoetan.

**II. KAPITULUA.- Euskal sektore publikoan sartzeko printzipioak eta betekizunak**

70. artikulua.- Euskal sektore publikoan sartzeko hautaketa-prozesuen printzipio gidariak.

71. artikulua.- Euskal enplegu publikoan sartzeko betekizunak.

72. artikulua.- Beste estatu batzuetako herritarrak enplegu publikoan sartzea.

73. artikulua.- Nazioarteko erakundeetako funtzionarioak sartzea euskal sektore publikoetako enplegu publikoan.

74. artikulua.- Desgaitasunen bat duten pertsonak sartzea euskal administrazio publikoetako enplegu publikoan.

75. artikulua.- Desgaitasunen bat dutenak enplegu publikoan sartzeko sistemak eta plazak gordetzea.

**VI. TITULUA.- EUSKAL SEKTORE PUBLIKOKO ENPLEGATUAK HAUTATZEA ETA PRESTATZEA**

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

76. artikulua.- Karrerako funtzionarioak eta lan-kontratu finkoko langileak hautatzeko sistemen irizpide orokorrak.

77. artikulua.- Bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako lan-kontratuko langileak hautatzeko irizpideak.

78. artikulua.- Deialdiaren oinarriak.

79. artikulua.- Karrerako funtzionarioak eta lan-kontratu finkoko langileak hautatzeko sistemak.

80. artikulua. Hautaketa-baliabideak.

**II. KAPITULUA.- Enplegu publikoko hautaketa-organoak.**

81. artikulua. Hautaketa-organoak. Hautaketa-organoak eratzeko eta jarduteko printzipio orokorrak.

82. artikulua.- Hautaketa-organo iraunkorrak.

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

83. artikulua.- Prestakuntza euskal enplegu publikoan.

84. artikulua.- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakunderen funtzioak enplegatu publikoen prestakuntzaren arloan.

**VII. TITULUA.- KARRERA PROFESIONALA**

**I. KAPITULUA.- Euskal administrazio publikoetako karrera profesionala: kontzeptua eta modalitateak.**

85. artikulua.- Karrera profesionala. Kontzeptua.

86. artikulua.- Karrerako funtzionarioen karrera profesionaleko modalitateak.

**II. KAPITULUA.- Karrera profesional bertikala eta horizontala.**

87. artikulua.- Karrera profesional bertikala.

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

**III. KAPITULUA.- Karrera profesional horizontala. Garapen profesionaleko graduak**

89. artikulua.- Garapen profesionaleko gradua. Kontzeptua.

90. artikulua. Garapen profesionaleko graduak aitortzeko araubide juridikoa.

**IV. KAPITULUA.- Barne-sustapena.**

91. artikulua.- Karrerako funtzionario eta lan-kontratu finkoko langileen barne-sustapena.

92. artikulua.- Barne-sustapen bertikala.

93. artikulua.- Barne-sustapen horizontala.

**VIII. TITULUA. - LANPOSTUAK HORNITZEA ETA MUGIGARRITASUNA**

**I. KAPITULUA.- Funtzionarioen lanpostuak hornitzeko moduak.**

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

95. artikulua.- Lanpostu baterako behin betiko atxikipena galtzea.

96. artikulua. Lan-kontratuko langileak lanpostuz hornitzea eta lanpostuz aldatzeko aukera.

**II. KAPITULUA.- Lehiaketa.**

97. artikulua.- Lanpostuak lehiaketa bidez hornitzea.

98. artikulua.- Lehiaketen deialdi bateratua.

99. artikulua.- Lehiaketen balorazioa eta arau osagarriak.

100. artikulua.- Lehiaketa-deialdia

101. artikulua.- Lehiaketa bidez postua lortu duten funtzionarioak lanpostutik mugiaraztea.

**III. KAPITULUA.- Izendapen askea.**

102. artikulua- Izendapen askea: lanpostuak hornitzeko sistema.

103. artikulua- Funtzionarioak izendapen askeko lanpostuetatik kentzea.

**IV KAPITULUA.- Lanpostuak hornitzeko organo teknikoak.**

104. artikulua.- Lanpostuak hornitzeko organo teknikoak.

**V. KAPITULUA.- Lanpostuak betetzeko beste prozedura batzuk.**

105. artikulua.- Behin-behineko atxikipena.

106. artikulua.- Zerbitzu-eginkizun arrunta.

107. artikulua.- Zerbitzu-eginkizunak beste administrazio publiko batean.

108. artikulua.- Zerbitzu-eginkizunak lankidetza-programetan.

119. artikulua.- Nahitaezko zerbitzu-eginkizunak.

110. artikulua.- Zerbitzu-eginkizuna, proiektuak abiatzeko eta lanpostu bati bereziki esleitu gabe dauden funtzio bereziak betetzeko.

111. artikulua.- Zerbitzu-eginkizunak amaitzeko arrazoiak.

112. artikulua.- Giza baliabideak berriro esleitzea.

113. artikulua.- Langileak aldi baterako berresleitzea.

114. artikulua.- Langileak birbanatzea.

**VI. KAPITULUA.- Euskal enplegatu publikoen mugikortasuna.**

115. artikulua. Genero-indarkeriaren ondorioz mugitu beharra.

116. artikulua.- Indarkeria terroristaren ondorioz mugitu beharra.

117. artikulua.- Osasunaren ondorioz mugitu beharra.

118. artikulua.- Nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapenaren ondoriozko mugigarritasuna.

119. artikulua.- Mugigarritasuna euskal administrazio publikoen artean.

**IX. TITULUA.- ORDAINSARI-SISTEMA EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAN**

120. artikulua.- Ordainsari-sistemaren printzipioak.

121. artikulua.- Funtzionarioen ordainsari-sistema.

122. artikulua.- Oinarrizko ordainsariak.

123. artikulua.- Ordainsari osagarriak.

124. artikulua.- Aparteko ordainsariak.

125. artikulua- Zerbitzuari dagozkion kalte-ordainak.

126. artikulua. Lan-kontratuko langileen ordainsariak.

127. artikulua.- Zuzendaritza publiko profesionalen postuak betetzen dituzten langileen ordainsariak.

128. artikulua.- Praktiketako funtzionarioen ordainsariak.

129. artikulua.- Zerbitzuak ematen dituzten funtzionarioen ordainsariak Euskal Autonomia Erkidegotik kanpoko lantokietan.

130. artikulua.- Bitarteko funtzionarioen ordainsariak.

131. artikulua.- Aldi baterako langileen ordainsariak.

132. artikulua.- Ordainsari geroratuak.

133. artikulua.- Osagarri pertsonal iragankorrak.

134. artikulua.- Ordainsarietako kenketak.

135. artikulua.- Bidegabeko ordainketak.

136. artikulua.- Ordainsarien sortzapenak.

**X. TITULUA.- EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO FUNTZIONARIO PUBLIKOEN ADMINISTRAZIO EGOERAK.**

137. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko funtzionario publikoen administrazio-egoerak. Irizpide orokorrak.

138. artikulua.- Zerbitzu aktiboa.

139. artikulua.- Zerbitzu bereziak.

140. artikulua.- Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak betetzea.

141. artikulua.- Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zerbitzuak betetzea zuzendaritza-kide publiko profesional gisa.

142. artikulua.- Norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia.

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

144. artikulua.- Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia.

145. artikulua.- Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia.

146. artikulua.- Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia.

147. artikulua.- Indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzia.

148. artikulua.- Borondatezko eszedentzia pizgarriduna.

149. artikulua.- Sektore publikoak zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia.

150. artikulua.- Destinoaren zain egotea.

151. artikulua.- Aldi baterako nahitaezko eszedentzia.

152. artikulua.- Nahitaezko eszedentzia.

153. artikulua.- Nahitaezko eszedentziaren araubide juridikoa.

154. artikulua.- Eginkizun-gabetzea.

155. artikulua.- Eginkizunak aldi baterako gabetzea.

156. artikulua.- Eginkizun-gabetze irmoa.

157. artikulua.- Zerbitzu aktibora itzultzea.

158. artikulua.- Lanpostua erreserbatzea ez dakarren egoera batetik zerbitzu aktibora itzultzea.

159. artikulua.- Lanpostua erreserbatzea dakarren egoera batetik zerbitzu aktibora itzultzea.

160. artikulua.- Bitarteko funtzionarioen egoerak.

161. artikulua.- Lan-kontratuko langileen egoerak.

**XI. TITULUA.- EUSKAL LANGILE PUBLIKOEN ESKUBIDEAK, BETEBEHARRAK, JOKABIDE ARAUA ETA BATERAEZINTASUNAK**

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

162. artikulua.- Euskal enplegatu publikoen eskubide indibidualak.

163. artikulua.- Taldean baliatzen diren eskubide indibidualak.

164. artikulua.- Euskal enplegatu publikoen baimenak.

165. artikulua.- Oporrak.

166. artikulua.- Lanaldia. Lanaldia antolatzea.

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

167. artikulua.- Enplegatu publikoen jokabide-kodea eta betebeharrak. Oinarrizko printzipioak.

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

169. artikulua.- Euskal enplegatu publikoen betebeharrak, jardunbide-kodean eta horko printzipioetan oinarrituak.

**III. KAPITULUA.- Erantzukizuna eta bateraezintasunen araubidea.**

170. artikulua.- Enplegatu publikoen erantzukizuna.

171. artikulua.- Ondare-erantzukizuna.

172. artikulua. Erantzukizun penala.

173. artikulua.- Diziplina-erantzukizuna.

174. artikulua.- Bateraezintasunen araubidea.

**XII.- DIZIPLINA ARAUBIDEA**

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

175. artikulua.- Aplikazio-eremua.

176. artikulua.- Diziplina-ahala baliatzea. Diziplina-erantzukizuna.

177. artikulua.- Diziplina-araudiaren printzipioak

178. artikulua.- Diziplina-erantzukizuna amaitzea, eta falta nahiz zehapenak preskribatzea.

179. artikulua.- Diziplina-zehapenen idatzoharra egitea eta diziplina-zehapenak ezereztea.

**II. KAPITULUA.- Diziplinako arau-hausteak**

180. artikulua.- Arau-hauste motak.

181. artikulua.- Falta oso astunak.

182. artikulua.- Falta astunak.

183. artikulua.- Falta arinak.

184. artikulua.- Faltak eta zehapenak kalifikatzeko irizpideak.

**III. KAPITULUA. Diziplina-zehapenak**

185. artikulua.- Zehapen-motak.

186. artikulua.- Arau-hauste motaren arabera ezarri daitezkeen zehapenak

187. artikulua.- Zehapenak mailakatzeko irizpideak.

**IV. KAPITULUA.- Diziplina-prozedura**

188. artikulua.- Diziplina-prozeduraren arau orokorrak.

189. artikulua.- Behin-behineko neurriak

**XIII. TITULUA.- HIZKUNTZA NORMALIZAZIOA.**

190. artikulua.- Euskararen erabilera normalizatzeko plana

191. artikulua.- Hizkuntza-eskakizunak

192. artikulua.- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko dituen funtzioak.

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

**XIV. TITULUA.- EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA.**

194. artikulua- Negoziazioa antolatzeko oinarri nagusiak.

195. artikulua.- Administrazioaren negoziazio-jarduera bideratzeko irizpideak.

196. artikulua.- Negoziazio kolektiboko organo teknikoak.

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

198. artikulua.- Negoziazio-mahaiak.

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

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

201. artikulua.- Hauteskunde-unitateak.

202. artikulua- Gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebaztea.

**XEDAPEN GEHIGARRIAK**

Xedapen gehigarritatik lehenengoa.- Kidegoetan eta eskaletan integratzearen ondorioak.

Xedapen gehigarrietatik bigarrena.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen lanbide-taldeetan integratzea.

Xedapen gehigarrietatik hirugarrena.- Arautzea zein egoeratan ezin duten langileek integratu Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen lanbide-taldeetan.

Xedapen gehigarrietatik laugarrena.- Euskal administrazio publikoetako zuzendaritza-kide publiko profesionalak.

Xedapen gehigarrietatik bosgarrena.- Nazionalitate-eskakizunetik salbuestea hautaketa-prozesuetan.

Xedapen gehigarrietatik seigarrena.- Epai judiziala betez, aldi baterako lan-kontratu mugagabeko langile ez-finko bilakatzea.

Xedapen gehigarrietatik zazpigarrena.- Administrazio-isiltasunaren ondorioak lege honetan aurreikusitako prozeduretan.

Xedapen gehigarrietatik zortzigarrena.- Laguntza teknikoa ematea Euskadiko toki-erakundeei, lege honetan aurreikusitako kudeaketa-baliabideak abiaraz ditzaten.

Xedapen gehigarrietatik bederatzigarrena.- Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko behin-behineko langileen eta zuzendaritza-kide publiko profesionalen kode etikoa, bateraezintasun-araubidea eta betebeharrak.

Xedapen gehigarrietatik hamargarrena.- Euskal Autonomia Erkidegoko funtzionarioak destinoa Osakidetzan dutenak.

Xedapen gehigarrietatik hamaikagarrena.- Terrorismoaren biktimek eta desabantaila-egoeran dauden kolektiboek enplegu publikora iristeko neurri positiboak.

Xedapen gehigarrietatik hamabigarrena.- Euskal Administrazio publikoetako kidegoen eta eskalen arteko baliokidetza.

Xedapen gehigarrietatik hamahirugarrena.- Toki-administrazioko langile funtzionarioak, gaikuntza nazionala dutenak.

Xedapen gehigarriatik hamalaugarrena.- Berdintasun Planak.

Xedapen gehigarrietatik hamabosgarrena.- Hasierako garapen profesionaleko gradu bat esleitzea, dagokion talde edo azpitalde bakoitzeko eskalako gutxienekotik gorakoa.

Xedapen gehigarrietik hamaseigarrena.- Zerbitzu aktiboa luzatzea.

Xedapen gehigarrietatik hamazazpigarrena.- Funtzionario transferituen kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko funtzionario-taldeetan integratzea.

Xedapen gehigarrietatik hamazortzigarrena.- Funtzionarioen aseguru-araubidea.

Xedapen gehigarrietatik hemeretzigarrena.- Segurtasun Administrazioko zerbitzu urgazleak.

Xedapen gehigarrietatik hogeita batgarrena.- Titulazioak eguneratzea.

Xedapen gehigarrietatik hogeita bigarrena.- Eskalen arteko mugikortasun-kasu bereziak.

Xedapen gehigarrietatik hogeita bigarrena.- Langile estatutarioak eta unibertsitatez kanpoko irakasle funtzionarioak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko postuetan aritzea.

Xedapen gehigarrietatik hogeita hirugarrena.- Langile homologatu gabeak.

Xedapen gehigarrietatik hogeita laugarrena.- Lan-kontratuko langile transferituen lan-baldintzak.

Xedapen gehigarrietatik hogeita bosgarrena.- Irakasleek erretiroa hartzea.

Xedapen gehigarrietatik hogeita seigarrena.- Titulazio-eskakizuna bete gabe kidegora iristea.

Xedapen gehigarrietatik hogeita zazpigarrena.- Zerbitzu-eginkizunak atzerrian.

Xedapen gehigarrietatik hogeita zortzigarrena.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko funtzionario izan eta Osakidetzan zerbitzuak ematen dituzten langileen administrazio-egoerei buruzko deklarazioa, Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legean aurreikusitako integrazio-prozesua garatu artekoa.

Xedapen gehigarrietatik hogeita bederatzigarrena.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko Negoziazio-mahai Orokorra.

Xedapen gehigarrietatik hogeita hamargarrena.- Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko hauteskunde-unitateak.

**XEDAPEN IRAGANKORRAK**

Xedapen iragankorretatik lehenengoa.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko zuzendaritza-kide publiko profesionalen postuak.

Xedapen iragankorretatik bigarrena.- Zuzendaritza Publiko Profesionala eta foru- eta toki-administrazioak.

Xedapen Iragankorretatik hirugarrena.- Gradu pertsonalen eta garapen profesionaleko graduen arteko baliokidetza-sistema.

Xedapen iragankorretatik laugarrena.- Garapen profesionaleko gradu iragankorra eta pertsonalizatua.

Xedapen iragankorretatik bosgarrena.- Gradu pertsonala finkatzeko araubide iragankorra.

Xedapen iragankorretatik seigarrena.- Enplegu Publikoaren Legea indarrean jarri aurretik aitortutako administrazio-egoerak.

Xedapen iragankorretatik zazpigarrena.- Modu iragankorrean, destino-osagarria urtero zehaztea.

Xedapen iragankorretatik zortzigarrena.- Karrerako ordainsariak kontura emateari buruzko interdiktua.

Xedapen iragankorretatik bederatzigarrena.- Unibertsitate-titulazioen sistema berria indarrean jartzea.

Xedapen iragankorretatik hamargarrena.- Lanbide-sailkapen berria indarrean jartzea.

Xedapen iragankorretatik hamaikagarrena.- Langile funtzionarioen funtzioetan edo postuetan ari diren lan-kontratu finkoko langileak.

Xedapen iragankorretatik hamabigarrena.- Erakunde instrumental bati atxikitako langile funtzionarioak.

Xedapen iragankorretatik hamahirugarrena.- A Taldearen barruko ezohiko promozio horizontala.

Xedapen iragankorretatik hamalaugarrena.- Zuzendari profesionalen lanpostuak betetzen ari diren enplegatu publikoak.

Xedapen iragankorretatik hamabosgarrena.- Adina dela eta, hizkuntza-eskakizuna egiaztatzetik salbuestea.

Xedapen iragankorretatik hamaseigarrena.- Ordainsari-eskubideen bermea.

Xedapen iragankorretatik hamazazpigarrena.- Lege honetan sortutako kidegoetan integratu aurretik sortutako hirurtekoak.

Xedapen iragankorretatik hemezortzigarrena.- Lege hau indarrean jarri aurretik hasitako prozedurak.

Xedapen Iragankorretatik hemeretzigarrena.- Kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan integratzeko ebazpenak argitaratu arteko denboraldi iragankorra.

Xedapen iragankorretatik hogeigarrena.- Lanbide-talde eta -azpitalde berrietara iristeko prozedura bereziak.

**XEDAPEN INDARGABETZAILEA**

Xedapen indargabetzaile bakarra.

**AZKEN XEDAPENAK**

Azken xedapenetatik lehenengoa.- Eusko Jaurlaritzari eskuordetza ematea euskal administrazio publikoetako langile funtzionarioen kidegoei eta eskalei buruzko legegintza-dekretu bat onar dezan.

Azken xedapenetatik bigarrena.- Kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen taldeetan integratzeko ebazpenak.

Azken xedapenetatik hirugarrena.- Arauzko gaikuntza.

Azken xedapenetatik laugarrena.- Indarrean jartzea.

**I. ERANSKINA.- EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAREN ADMINISTRAZIO OROKORREKO ETA INSTITUZIONALEKO FUNTZIONARIOEN ANTOLAMENDU PROFESIONALA.**

1. artikulua.- Kidego edo eskala batean sartzea.

2. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoaren administrazio orokorreko eta instituzionaleko enplegu publikoaren organoak.

3. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko kidegoetako funtzionarioak sartzea lege honen bitartez sortutako kidegoetan..

4. artikulua.- Titulazio-eskakizuna, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko kidegoetan sartzeko.

5. artikulua. Kidegoen zereginak.

6. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko funtzionarioen eskalak sailkatzea.

7. artikulua.- Aukerak

8. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Sektorearteko Batzordea.

9. artikulua.– Espezialitateak lanpostuei esleitzea.

10. artikulu.- Kidego berezien aukerak zehaztea.

11. artikulua.- Lanpostuen zerrendak egokitzea.

12.- Titulazio ofizial berriak sartzea egungo eskaletan.

13. artikulua.- Kidego, eskala, aukera, espezialitate edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeak sartzetik etorritako ondorioak.

14. artikulua.- Zuzenbide pribatuko erakunde publikoetako eta haren sektore publikoko bestelako erakundeetan destinoa duten Euskal Autonomia Erkidegoko karrerako funtzionarioak sartzea lege honetan sortutako kidego eta eskala berrietan.

15. artikulua.- Abiarazitako deialdiak.

16. artikulua.- Beste administrazio publiko batzuetatik datozen funtzionarioak sartzea.

**ZIOEN AZALPENA**

I.- Euskal funtzio publikoa arautzera etorri zen Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legea, zeinak arau-esparrua ezarri baitzion funtzio publikoaren instituzioaren eraikuntzari euskal administrazio publikoetan, bai Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoan, bai foru- eta toki-administrazioetan ere. Euskal Autonomia Erkidegoko autonomia-estatutuaren 10.4 artikuluak autonomia-erkidegoari eman dion eskumenean hartzen du euskarri arau-garapen horrek, zeinak azken helburutzat baitu ─aipatu legearen zioen adierazpenean agertu bezala─ "Euskal Administrazio Publikoentzat (...) Funtzio Publikoaren euskal eredu bat lortzea".

Hogeita bost urte igaro dira 1989ko lege hori onartu zenetik, eta, zalantzarik gabe, lagundu egin du euskal funtzio publikoa sendotzen kasuan kasuko gobernu-mailen eta herritarren zerbitzuko erakunde modura. Aurrerapen handiak egin dira lege horren indarraldian, nahiz eta Estatuko oinarrizko esparruak mugak ezarri garai hartan. Egin-eginean ere, estua zen orduan araugintzarako tartea, eta are gehiago mehartzen zen, tokiko funtzio publikoari zegokion guztian mugak lausotzeraino, eremu horretako Zuzenbide-iturrien sistema oso anbiguotzat jo baitzitekeen orduan, nabarmen nahasitzat ez bazen.

Nolanahi ere, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak argi erakutsi zuen zer helmuga zuen bere bidean: funtzio publikoaren euskal eredu bat, gobernu-maila bakoitzaren berezitasunak eta autoantolamendu-ahala eragotzi gabe, identifikaziorako oinarrizko elementu komun batzuk erakutsiko zituena. Alde batetik, "euskal sektore publiko"aren kontzeptua arian-arian sartuz joan zen Euskal Autonomia Erkidegoko lege batzuetan; eta, bestetik, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak berak defendatu zuen euskal administrazio publiko guztietan aplikatu behar zela, eta are haren aurreikuspenetatik asko lan-kontratuko langileei ere hedatzea.

Funtzio publikoaren euskal eredua ez da funtsarri horiekin bakarrik eraiki; izan ere, Eusko Jaurlaritzak jarduera tinkoa izan du eredu horren garapenaren une erabakigarrietan, eta zenbait elementu identifikatu ditu, zeinek, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorrean bederen, funtzio publiko mota bat nabarmendu baitute, gainerako administrazio publikoetarako, estatuko zein foruko nahiz tokiko, "modernizazio-paradigma" bihurtu dena, neurri handi batean.

Funtzio publikoaren eredu berria arian-arian sartu da Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoan, eta joan den mendeko laurogeita hamarreko hamarkadan ditu sustraiak; zehatzago, 1993. urtean, CORAME txostena prestatu baitzuten orduan. Gero, Analisi funtzionalak Ezartzeko Plana zehaztu zen, Ekonomia Gaietarako Ordezko Batzordeak 2002an bultzatuta, eta erregelamenduzko xedapenen soka luzea ekarri zuen, zenbait gai aintzat hartuta (lanpostuak, alor funtzionalak, ordainsariak, prestakuntza, eta abar): 2005.etik aurrera onartu ziren. Arau-multzo hori guztia, dena den, 1989ko Legearen ondoriozko lege-esparruan zegoen kokatuta, eta, beraz, hainbat muga zuen, funtzio publikoari buruzko oinarrizko legeriak halakoak zituen-eta orduan. Hala ere, aurrerapen nabarmenak egin ziren, eta ─arestian esan dugun bezala─ "funtzio publikoaren euskal eredua" paradigma halako bat ere bihurtu zen, eta beste gobernu-maila batzuetan (estatukoa, forukoa nahiz tokikoa) inspirazio-iturritzat ere hartu dute, zeinek bere funtzio publikoaren sisteman arrazionalizazio- eta modernizazio-prozesuak egin dituztenean.

II.- Euskal Enplegu Publikoari buruzko Lege hau zuzenean dago lotuta duela bi hamarkada baino gehiago hasitako prozesu luze horrekin, funtzio publikoa arrazionalizatzeko eta modernizatzekoarekin alegia. Nabaritzen da ─ikusiko denez─ jarraitutasun- eta finkatze-lerro argi bat ereduaren funtsezko elementuetako batzuetan (lanpostuak, alor funtzionalak eta lanpostuen analisi funtzionalak); baina, beste alde batetik, funtsezko aldaketak egiten dira sistemaren muineko elementu batzuetan, enplegu publikoak 2014. urtean duen testuingurua ere errotik aldatu delako, orain dela hogeita bost urteko egoerarekin konparatuz gero.

Testuinguru-aldaketak, funtsean, bi dira. Lehenengo aldaketa da Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legea (EPOE) argitaratzeak oinarrizko arau-esparru berri bat ekarri zuela arlo horretan. Arau-esparru berri horrek, erregulazioaren xedeko instituzioa birdefinitzeaz gain ("funtzio publiko"tik "enplegu publiko"ra), arloarekin lotutako estatu-oinarrien ikuspegi irekia ezarri du (batzuetan, xedapen bidez, baina beste batzuetan, printzipio irekien bidez), eta hortaz, araugintzarako tarte zabalagoa utzi du autonomia-erkidegoen esku.

Araugintzarako tarte zabalago horrek berebiziko garrantzia du enplegu publikoko harremanen egitura-kontuetan edo dimentsio objektiboetan, hala nola zuzendaritza publiko profesionalean, enplegu publikoaren antolamenduan eta egituran, karrera profesionalean, jardunaren ebaluazioan eta ordainsarien sisteman.

Egitura-elementu horiek guztiak oso zabal taxututa daude oinarrizko legerian bertan, eta horrek legegile autonomikoari (euskal legegileari, kasu honetan) eskatzen dio definitzea haien norainokoa, funtzioa, eta, azken buruan, defendatzen den enplegu publikoaren eredua bera. Are gehiago, EPOEk eremu horietan guztietan izan zuen berritze-indarra denboran lerratu zen garapen-legegileak ezarri behar zuenera, oinarrizko legerian jasotako aurreikuspen batzuek geroratua baitzuten aplikagarritasuna; hau da, legegile autonomikoak berrikuntza-potentzial hori guztia (edo, nahiago bada, paradigma-aldaketa hori) baliatu ezean, hibernatuta geratuko zela, eraginkortasunaren aldetik. Hortik, beraz, Euskal Enplegu Publikoari buruzko Lege hau onartzearen garrantzia, aktibatu egingo ditu-eta enplegu publikoaren alorreko oinarrizko legeriaren alderdirik berritzaileenak, arau-garapena behar baitute zuzenean aplikatu ahal izateko: zuzendaritza publiko profesionala, karrera profesionala, jardunaren ebaluazioa, ordainsarien sistema eta lanpostuak betetzeko sistemak.

Begien bistakoa da, baita ere, testuinguruaren bigarren elementua. Denboraren joanak bere eragina izan du funtzio publikoaren erakunde zaharrean, eta aldaketa ugari izan da administrazio publikoen inguruan azken hamarkada biotan; batez ere, 2007tik aurrera. Ez da alferrik izango errepikatzea euskal gizarteak, mendebaldeko gainerako gizarteak bezala, aldaketa-prozesu sakona jasan duela zenbait alorretan. 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 fenomenoa hedatu; eta, azken finean, lurraldeetako gobernu-maila desberdinetako erakundeen artean gero eta lehiakortasun handiagoa sortu da (estatuak, autonomia-erkidegoak, lurralde historikoak eta udalak). Besteak beste, faktore horiek eskatzen diete, eta eskatuko diete, euskal administrazio publikoei ahalegin sakon eta iraunkorra, une bakoitzeko beharrizan objektiboetara egokitutako kudeaketa-sistemak edukitzearren, pertsonei begira: sistema eraginkor eta arduratsuak, berrikuntzaren aldekoak, beti-beti arituko direnak euskal herritarren eskakizun gero eta handiago eta zorrotzagoak asetzeko lehian.

Hortaz, lege honen egituraketaren ardatzetako bat da euskal enplegu publikoaren kalitate instituzionala hobetzea, azken helburutzat hartuta oinarrizko berrikuntza-elementuak txertatzea, enplegu publikoaren instituzioa profesionalizazio-maila handikoa eta inpartziala izan dadin, eta arduratsua emaitzen kudeaketari begira. Instituzio bat, beraz, herrialdeko ekonomia- eta gizarte-garapena sustatzeko akuilu ere izango dena, herritarrak zerbitzatzea lehentasuna izanik. Instituzio bat, balioak eta kode etikoa bereganatuko dituena, eta bere funtzioak edo eginkizunak zuzentasunez betetzean ereduzkotasuna funtzionamenduaren funts bihurtuko duena. Instituzio bat, azken buruan, bere existentzia eta zeregina etengabe eta egunero justifikatuko dituena zerbitzatzen duen gizartearen aurrean.

Zalantzarik gabe, enplegu publikoaren egungo abaguneak hau eskatzen du ─are gehiago gurea bezalako mendebaldeko gizarte batean, zeinak aurrekontu-euspena izango baitu arau urte batzuetan─: egunero-egunero indartzea iritzi publikoaren aurrean zerbitzu-ideia hori, eta herritarrei erakustea ezinbestekoa dela zerbitzari publikoen multzo bat, herritarrek euskal administrazio publikoei eskatzen dizkieten ondasun-zerbitzuak emango dizkiena haiei. Enplegu publikoaren existentziaren justifikazio hori bakarrik etor daiteke kudeaketa profesional, objektibo, eraginkor eta beti emaitzei begirako batetik, hau da, euskal enplegatu publiko bakoitzak bere lanpostuan dituen eginkizunak zuzen betetzetik. Hauxe dugu, hain zuzen ere, lege honek bultzatzen duen ereduaren giltzarrietako bat: enplegu publikoa kudeatzeko kulturaren aldaketa, enplegatu publikoa denetik enplegatu publikoak egiten duenerako bidea egingo duena. Zalantzarik gabe, azken horrek dio axola gizarteari.

III.- Lege honek, beraz, baditu aurreko ereduari jarraitzen zaizkion elementuak, baina, aldi berean, paradigma-aldaketa bultzatzen du euskal enplegu publikoa taxutzeko moduan. 1989ko legeak utzitako uberan, euskal administrazio publiko guztiei aplikatzen zaizkie lege honen aurreikuspenak; hala ere, arau-esparru berri honen funtsezko elementuetako bat dugu, zalantzarik gabe, legeak erabat errespetatzen dituela foru- eta toki-autonomia, baita lurralde-gobernu bakoitzak berezko dituen araugintza- eta antolamendu-ahalak ere.

Hain zuzen ere, egitura- edo antolaketa-eragina duten gai guztietan, legeak berezko autonomia eta araugintza- eta antolamendu-ahalak aitortzen dizkie foru- eta toki-gobernuei, kasu bakoitzean definitu dezaten haien aplikagarritasuna eta martxan jartzeko erritmoa edo intentsitatea. Hala gertatzen da, adibidez, zuzendaritza publiko profesionalaren kasuan, gobernu-maila bakoitzak erabakiko baitu, hala badagokio, zer lanpostu gordeko dituen izendapen-sistema horren bitartez betetzeko. Gauza bera gertatzen da lanpostuen ordenazioan, lanpostuen zerrendetan, alor funtzionaletan edo analisi funtzionaletan, foru- eta toki-erakundeek jarduteko tarte oso zabalak baitituzte alor horietan. Antzekoa esan daiteke karrera profesionalaren ereduari buruz, administrazio publiko bakoitzak bere borondatez zehaztuko baitu zer eredu ezarri, bertikala, horizontala edo mistoa, edo, are, egungo ereduari aldi baterako eusten dion. Foru- eta toki-erakundeen autonomia- eta antolamendu-ahalek, era berean, barne hartzen dituzte bai enplegatu publikoen aukeraketa- eta prestakuntza-eredua, bai lanpostuak hornitzeko prozedurak 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. Lankidetza eta laguntza horiek eraginkorrak izan daitezen, funtsezko pieza bilakatu dira, proposatutako ereduan, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea eta, batez ere, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.

Legeak, beraz, oinarriak ezarri nahi ditu euskal enplegu publikoak pausoz pauso egin dezan hurbilbidea, hargatik eragotzi gabe gobernu-maila bakoitzaren berezitasunak, eta beti gogoan hartuta halako operazio baten zailtasuna; izan ere, diferenteak dira funtzionario-egiturak, ordainsariak ere ez daude antzeko izatetik hurbil, eta, azken buruan, sartze- eta enplegu-baldintzak ere desberdinak dira gobernu-maila guztietako enplegatu publikoen artean. Hala ere, lanpostuak arrazionalizatzeko prozesu baten bidez, eta Eusko Jaurlaritzaren aldeko gaikuntzaren bitartez ─azken xedapenetatik lehenengoak aurreikusi baitu legegintzako dekretu bat egin dezala kidegoen eta eskalen arteko baliokidetza-sistema bat ezartzeko─, bideragarritasuna eman nahi zaio 1989ko legeak ezarritako azken helburuari, lege honek sakonago jorratu du-eta.

Lege honen apustu nagusietako bat dugu, gainera, esparru edo marko malgu bat ezartzea pertsonak kudeatzeko tresnentzat, administrazio-egitura bakoitzak aplika ditzan dagokion intentsitate aldakorrarekin, kasuan kasuko beharrizanen arabera. Horrela, bada, kasu bakoitzerako ekar daiteke, malgutasun-irizpideak baliatuta, erakunde bakoitzaren autonomiaren zaintza eta haren araugintza- eta autoantolamendu-ahalen errespetua.

IV.- Euskal Enplegu Publikoari buruzko Legea testu luze samarra da; batez ere, gai asko eta asko arautzen dituelako. Badu atariko titulu bat, hamalau titulu espezifiko, beste horrenbeste gai jorratzen dituztenak, hogeita hamar xedapen gehigarri, hogei xedapen iragankor, xedapen indargabetzaile bat eta lau azken xedapen.

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

Nolanahi ere den, legeak abiapuntutzat hartu du enplegu publikoaren sistemaren egungo errealitatea, zeinak atomizazio funtzionala baitu ezaugarri iraunkor; batez ere, kolektibo sektorial jakin batzuei eragiten dien guztian: batzuetan, legearen aplikazioa modulatuko da; beste batzuetan, legegile sektorialak xedatzen duenaren mende utziko da; beste batzuetan, berriz, osagarri modura baino ez zaie aplikatuko legea, edo, bestela, dagokion araudiak ─estatuko, autonomiko zein foral─ dioenaren arabera.

Legea "Euskal enplegu publiko"kotzat jotzeak garrantzizko ondorioak ditu aplikagarritasunaren alderditik; izan ere, funtzionario publikoei ez ezik, euskal administrazio publikoaren zerbitzuko lan-kontratuko langileei ere aplikatzen zaie, aplika dakiekeen guztian. Araubide juridikoaren alorreko diferentzia argiak diferentzia, legeak bere aurreikuspenetako asko ─batez ere, antolamenduaren eta kudeaketa-tresna batzuen esparrukoak─ hedatzen die funtzionario publikoei ez ezik, lan-kontratuko langileei ere. Bereziki garrantzizkoa da legearen zati batzuk hedatu izana ─batez ere, antolaketa-tresnak eta zuzendaritza-kide publiko profesionalen erregulazioa, oinarrizko legegileak aurreikusi dituenez gain─ euskal sektore publikoko erakunde instrumental batzuen zerbitzuko langileei, nahiz eta erakunde horiek legearen testuan aurreikusitakoez kanpo egon. Aukera horrek indartu egiten du enplegatu publikoaren kontzeptua, halakotzat hartuta euskal sektore publikoko edozein erakundetan zerbitzuak ematen dituena.

V.- Legearen I. tituluaren xedea da euskal enplegu publikoko organoen eta haien eskumenen erregulazioa. Arrazoizkoa ematen du lehenik eta behin arautzea erakundearen beraren antolamendu- edo "gobernu"-elementuak. I. titulu horrek hiru kapitulu ditu. Lehenengoa "enplegu publikoko organo orokorrei" buruzkoa da, eta erregulazio horretako alderdirik garrantzizkoena, zalantzarik gabe, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea sortzea da. Organo horrek, dituen osaera eta eginkizunak ikusita, garrantzizko zeregina izango du Euskadirako enplegu publikoaren eredu integralaren garapenean eta kohesioan. Organo teknikoa da, eta koordinazioa, informazio-trukea, kontsulta eta lankidetza ditu xede, gobernuko hiru lurralde-mailak eta Euskal Herriko Unibertsitatea aintzat hartuta. Era berean, haien pertsonal-egituren integrazio-prozesua bultzatu behar du.

II. kapituluaren eitea tradizionalagoa da, Euskal Autonomia Erkidegoan enplegu publikoaren alorreko eskumena duten organoak zehazten dituelako, eta haiek erabil ditzaketen eskumenen zerrenda luzea paratzen. Goi-organoek pertsonal-politika diseinatu eta exekutatzen dute, eta haiei esleitutakoen artean nabarmendu daitezke Eusko Jaurlaritzari ereduaren zuzendaritzan eman zaion zeregina, eta, batez ere, enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailari eman zaion zentraltasuna. Baina aurreko erregulazioarekiko bereizgarria da malgutasun handiagoko elementuak sartu direla Legeak proposaturiko ereduan; izan ere, egitura-dekretuen bitartez, eta, hala balegokio, deskontzentrazio-teknikaren bidez, aukera aurreikusi dute eskumen jakin batzuk, hala antolamenduzkoak nola kudeaketakoak, beste organo batzuei aldi baterako esleitzeko. Bide hori baliatuta, beraz, are gehiago indartu daiteke enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailaren zeregina, eta, hala badagokio, pertsonak kudeatzeko eredu deszentralizatuago batera jo Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioan. Alor honetan, aipagarri dira Ogasunaren arloko eskumenak dituen sailaren eginkizuna, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearena, eredu berriaren giltzarrietako bat baita, eta, bereziki, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorrarena, zeinak sektore publiko osora hedatuko baitu bere ikuskaritza-lana, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko langileak eta irakasleak alde batera utzita.

Eta, azkenik, hirugarren kapitulua, xedetzat hartu duena arau orokor eta ireki batzuk ematea foru- eta toki-erakundeetan enplegu publikoaren arloko eskumenak dituzten organoei begira. Gutxienekoen erregulazio horrek oinarritzat onartzen ditu foru- eta toki-autonomiaren printzipioa, oinarrizko legerian jasotako aurreikuspenak, eta gobernu-maila horien araugintza- eta antolamendu-eskumenak, enplegu publikoaren alorreko organo eskumendunak eta haien eginkizunak zehaztekoak.

VI.- Legearen II. tituluak euskal administrazio publikoen zerbitzuko langileak ditu araugai, eta bi kapitulu ditu. I. kapituluak langile-moten zerrenda egiten du, eta berariazko tratamendua ematen die karrerako funtzionarioei, bitarteko funtzionarioei eta lan-kontratuko langileei. Konfiantzazko eta aholkularitza berezirako langileak, langile-motatzat hartzen badira ere, II. kapituluan arautzen dira, aparte, berezitasun aipagarriak dituztelako gainerako langileekiko.

Sistematikoki jorratzen ditu titulu honek langile-motak. Karrerako funtzionarioaren definizioa eman ondoren, zehatz arautzen dira bitarteko funtzionarioak, malgutasunez arautu ere, halako moldez non figura hori baliatu ahal izango den administrazio publikoak, urgentziak eta beharrak hala aginduta, berez karrerako funtzionarioei dagozkien lanpostuak bete behar dituenerako; bai eta aldi baterako programak bete behar dituenerako ere, edozein politika publiko garatze aldera.

Lan-kontratuko langilearen figura ere aurreikusi da, ohiko edo tradiziozko hiru modalitateetan: langile finkoak, epai baten ondorioz administrazio publikoarekiko erlazio mugagabea dutenak eta aldi baterako lan-kontratuko langileak. Era berean, beren-beregi aipatzen dira, nahiz eta ondorengo tituluan arautu, lan-araubidean betetzen diren zuzendaritza-izaerako lanpostuak edo erantzukizunekoak. Hala lan-kontratu finkoko langileak nola aldi baterako lan-kontratuko langileak hautatuko dira berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipio konstituzionalen arabera.

II. kapituluan arautzen dira behin-behineko langileak; arautu ere, langile-mota espezifiko eta berezi gisa, aldi baterako eginkizunak baitituzte, konfiantzazkoak eta aholkularitza politikokoak, urrunduta, nolabait, instituzio gisa ulertutako enplegu publikotik; izan ere, langile horiek ez dituzte ezaugarritzat ez aipatu printzipio konstituzionalei men egitea lanpostura iristeko, ez eta profesionaltasuna ere, are gutxiago inpartzialtasuna eta emaitzen araberako kudeaketa eginkizunak betetzerakoan. Konfiantza bereziko lanpostuak izaki, dagokien gobernu-mailetako egitura politikoei aholkularitza ematekoak, salbuespenezkoak dira, eta ezin dituzte bete ez zuzendaritza-mailei gordetako eginkizunak, ez eta enplegatu publikoei gordetakoak ere. Legeak, beraz, onartu egiten du haien existentzia, bai eta haien eginkizuna objektiboki beharrezkoa dela ere, baina bereiz arautzen ditu, tratamendu murriztailea emanda, langile horiek izendatzeko legezko gaikuntza duten organoak zehazteraino.

VII.- Zalantzarik gabe, lege honen berrikuntzarik handienetako bat da zuzendaritza publiko profesionala arautzea, III. tituluan egiten baita. Egin-eginean ere, hala definituta dago zuzendaritza publiko profesionala: administrazio publiko bakoitzak bere autoantolamendu-ahalak erabilita halakotzat zehazten dituen lanpostuen multzoa. Erregulazio horretan, beraz, lehentasuna du, alde batetik, antolaketaren dimentsioak, eta, bestetik, gobernu-maila bakoitzaren borondateak, bere zuzendaritza publiko profesionalaren egituren norainokoa, perimetroa eta sakontasuna zehazten baititu. Oinarri horiekin, erabat errespetatzen da kasu honetan foru- eta toki-autonomiaren printzipioa, eta hala agertzen da xedapen gehigarrietan.

III. tituluak arau-multzo bat definitu du, zuzendaritza publiko profesionala bereganatzen duen administrazio publiko orok bete beharrekoa. Lehenik eta behin, zuzendaritzako langile publiko profesional joko direnak definitzen ditu, eta eginkizun batzuk deskribatzen; hain zuzen ere, bere autoantolamendu-ahalaren esparruan, administrazioari aukera ematen diotenak lanpostuen zuzendaritza-izaera eta lanpostu horiek betetzeko behar direnak identifikatzeko.

Zuzendaritza publiko profesionalaren antolaketa-dimentsioa ere ageri da legean: hura ezartzen duten administrazio publikoek zuzendaritza-postuen monografiak eduki beharko dituzte, baita langile-mota horrentzako antolamendu-tresna espezifikoa ere. Antolaketa-dimentsio hori munta handikoa da, bete nahi den zuzendaritza-lanpostuaren eginkizun- eta eskumen-profila definitzen du eta.

Arreta berezia egiten dio legeak zuzendaritza-kide publiko profesionalak hautatzeko prozeduraren garapenari, prozedura horrek oinarritzat baititu merezimendu-, gaitasun-, egokitasun-, publizitate- eta lehia-printzipioak. Geroko erregelamendu-garapenerako uzten dira gaitasun profesionalak egiaztatzeko eta ebaluatzeko prozedurak, zuzendaritza-kide profesionalak hautatu eta izendatzeko irizpideak, eta zer egoeratan kendu haiek kargutik.

Sistema horren giltzarrietako bat da, zalantzarik gabe, zuzendaritza-kide profesionalak ebaluatzea kudeaketan erdietsitako emaitzengatik, eta, horri lotuta, ordainsari aldagarrien sistema bat, emaitzen araberakoa, ezartzeko aukera.

Erregulazioari itxiera emateko, arau batzuk ezarri dira zuzendaritza-kide publiko profesionalei aplikatzeko araubide juridikoa dela eta; izan ere, langile horiek zerbitzu-harremana formalizatzeko irizpideak argitu dira.

VIII.- Enplegu publikoaren antolaketa eta egitura arautzen ditu IV. tituluak, eta bi kapitulutan sistematizatzen du garrantzi handiko gai hori. Lehenengo kapituluak hiru ataletan jorratzen ditu enplegu publikoa kudeatzeko tresnak. Honaino helduta, komeni da aipatzea legeratu egiten direla "funtzio publikoaren euskal eredu" esan zaiona taxutzen duten elementuak; batez ere, lanpostuen kontzepzioa, lanpostuen taldekatzea alor funtzionalen edo lanpostuen beste taldekatze batzuen bitartez eta lanpostuen eginkizun eta ezaugarrien azterketak. Zehaztasunez arautzen dira elementu horiek, baina, kasu batzuetan, (lanpostuen taldekatzeak eta analisi funtzionalak) dagokion gobernu-maila edo erakunde bakoitzaren esku uzten da haiek aplikatzea.

Euskal enplegu publikoaren arrazionalizazioa, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioan bederen, antolatzeko tresna horien bitartez egin da, lanpostua sistema osoaren oinarrizko unitatetzat hartuta konfigurazio berezi batean. Lege honek jarraipena ematen dio azken urteotan hasitako prozesuari, sendotasuna emateko asmoz eta Euskal Autonomia Erkidegoko beste administrazio batzuetara hedatzeko helburuz.

Legeak arau orokortzat hartu du, era berean, euskal administrazio publikoen zerbitzuko langileen funtzionarizazioa; hala ere, 1989ko legearen ildotik, zerrenda zabala aurreikusi du, lan-harremana ezartzeko aukera dagoen eremu jakin batzuekin. Aukera horren osagarri, beren-beregi zehazten dira funtzio publiko batzuk, funtzionarioei erreserbatzen zaizkienak.

Lanpostuen zerrendaren kontzepzioa bat dator oinarrizko legeriak aurreikusi duenarekin, eta, beraz, ereduaren malgutasuna bilatzen du, edukien alorreko ikuspegi mugatu batetik abiatuta, kudeaketa-tresna osagarri batzuen bitartez garatzeko gero, baina aldi berean aurreikusita, osagarririk ezean, lanpostuen zerrendetan bertan jasotzea datu horiek.

Tratamendu espezifikoa jasotzen dute enplegu publikorako plangintza-tresnek. Haien artean, giza baliabideak antolatzeko planen modalitate espezifiko gisa ─oso garrantzizkoa krisi ekonomikoa dagoen garaietarako─, pertsona-kudeaketa optimizatzeko planak aurreikusi dira, giza baliabideak antolatzeko planetan jasotako aurreikuspenetako batzuk zehazte aldera. Hauek ere aurreikusi dira euskal administrazio publikoen enplegu publikorako plangintza-tresna gisa: enplegu publikoaren eskaintza, aurrekontu-plantillak eta langileen erregistroa.

Arreta berezia eman behar zaio jardunaren ebaluazioren erregulazioari. Erregulazio labur-zehatza izanagatik ere, funtsezko elementuak nabarmentzen dizkio tresna edo baliabide honi, garrantzizkoa baita kudeaketa hobetzeko eta enplegatu publikoen garapen profesionala egiaztatzeko, hala eginkizunak betetzeari dagokionez nola bakoitzak bere lanpostuan duen jokabide profesionalari. Euskal enplegu publikoaren eredu berriaren giltzarrietako bat da, zalantzarik gabe; izan ere, era fidagarrian eta objektiboan egiaztatu gabe euskal enplegatu publikoen zeregin-jarduna eta testuinguru-jarduna, nekez taxutuko baita enplegu publiko eraginkorra, euskal herritarren zerbitzukoa.

Enplegu publikoaren egituraz dihardu IV. tituluko II. kapituluak. Horko berrikuntzak euskal administrazio publikoko kidego eta eskalen eite berriari zor zaizkio; batez ere, oinarrizko legeriak dioenaren arabera jarri, eta Euskal Autonomia Erkidegoaren errealitate eta eskakizunetara moldatzeko egin baitira. Kasu honetan, jarraikortasun-ildoa ikusten da otsailaren 25eko 1/2004 Legearekiko, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta honen Erakunde Autonomiadunetako Kidegoak eta Eskalak Antolatzekoa baita berau. Era berean, eutsi egin zaie 1/2004 Legearen egituraren ardatz-elementuei (kidegoak, eskalak, espezialitateak eta aukerak), Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoari dagokionez eutsi ere, jada adierazitako doiketak doiketa.

Foru- eta toki-administrazioaren egiturari dagokionez, oraingoz egungo itxurari eustea aurreikusi arren, zubiak prestatu dira haien egiturak, alde batetik, autonomia-erkidegoenen antza hartzen joan daitezen (espezialitate eta aukerei dagokienez). Beste alde batetik, azken xedapen batek autonomia-erkidegoko botere publikoei eman die aukera Eusko Jaurlaritzaren aldeko legegintza-eskuordetzaren bitartez zehaztu dezaten baliokidetasun-sistema bat, funtzionarioen autonomia-, foru- eta toki-egituretarakoa.

IX.- Funtzionario bihurtzea eta funtzionario izateari uztea arautu ditu V. tituluak. Bi kapitulu ditu.

Lehenengoak arau batzuk ezarri ditu funtzionario bihurtzearen eta funtzionario izateari uztearen gainean, eta gauza bera, zeharkago bada ere, euskal administrazio publikoen zerbitzuko lan-kontratuko langile finkoei dagokienez.

II. kapituluak enpleguan sartzeko printzipioak eta betekizunak jorratzen ditu, eta printzipio konstituzionalez eta oinarrizko legerian jasotakoez gain, beste batzuk ere aurreikusi ditu, euskal sektore publikoan enplegua duten langile guztiei aplikatzeko. Jarraian arautu du Europar Batasuneko beste estatu batzuetako herritarrak funtzio publikoan sartzea, eta desgaitasunen bat duten pertsonen sarbiderako diskriminazio positiboko neurri inportante batzuk, kolektibo horretarako sarbide-sistema espezifikoa paratzeraino.

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

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

Enplegu publikoaren alorreko prestakuntza osagai inportantea da euskal administrazio publikoen giza baliabideen kudeaketa-politiken garapenean: horra VI. tituluko III. kapituluaren gaia. Dudarik gabe, gobernu-maila bakoitzak alor honetan dituen eskumenak ondo begiratuta ere, funts-funtsezko zeregina du Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak enplegatu publiko eta zuzendaritza-kide publiko profesionalentzako prestakuntza-programak diseinatu, antolatu eta kudeatzen, eta bere eskumenak egikaritzean kontuan hartu beharko ditu enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailaren pertsonal-politikak.

X.- Karrera profesionala funtsezko elementua da ikusteko zer paradigma-aldaketa eman nahi zaion euskal enplegu publikoari, instituzio gisa. Garrantzizko gai hori Legearen VII. tituluan arautu arren, eredua bere osoan ulertuko bada, testuaren amaierako xedapen iragankor batzuk ere hartu beharko dira kontuan.

Oinarrizko legeriak aurreikusitakoaren ildotik, funtzionarioen aurrerapen profesionalean oinarritzen du legeak karrera profesionalaren kontzeptua. Funtzionarioei aplikatzen zaie zuzenean, hala da, baina administrazio publikoen zerbitzuko lan-kontratuko langile finkoei ere hedatzeko asmoarekin, lege honen printzipioak hartuko direlako kontuan, baita ere, lan-kontratuko langileen karrera profesionalaren eredua taxutzeko, kontratuen araubide juridikoaren berezitasunak aintzat hartuta, jakina.

Karrera profesionalak, baina, alderdi subjektiboaz gain ─funtzionarioen eskubidea─, dimentsio objektiboa ere badu, eta hori azpimarratzera etorri da legea: kudeaketa-baliabide bat ere badela, administrazio publikoen funtzionamendua eta zerbitzugintza eraginkorrago egiteko.

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

Karrera profesionalaren ereduaren funtsezko elementua garapen profesionalaren gradua da, zalantzarik gabe. Hartara, karrera profesionala ez dago funtzionario jakin batek betetzen dituen lanpostuen mende, baizik eta alderantziz: lanpostu jakin batean jarduteko, funtzionario publikoak aldez aurretik egiaztatu behar du aitortuak dituela garapen profesionalaren gradu bat edo batzuk. Garapen profesionalaren graduak erakusten du, beraz, funtzionarioak zer aurrerapen egiaztatzen duen lanpostuko edo alor funtzionaleko eginkizunak betetzen eta zeregin-jardunean eta testuinguru-jardunean, antolamenduaren barruan. Administrazioak sistema objektibo batez aitortu edo aintzatetsiko du garapen edo gradu hori, zeinak, konpentsazio ekonomikoaz gain (karrera profesionaleko osagarria), gaikuntza emango baitio enplegatu publikoari lanpostu jakin batzuetan aritzeko. Jauzi kontzeptuala eta kualitatiboa, beraz, euskal enplegu publikoaren benetako profesionalizazioaren bidean.

Legeak euskal administrazio publiko guztiei aitortu die aukera, euren sistema propioak ezar ditzaten karrera profesional horizontalari dagokionez, halakotzat hartuta funtzionarioak bere garapen profesionaleko graduan aurrera egitea, baina lanpostua aldatu beharrik gabe. Karrera profesional horizontalak ardatz du garapen profesionaleko gradu edo maila batzuen zehaztapena, funtzionarioek arian-arian egiazta baititzakete maila horiek. Bereziki garrantzizkoa da, ildo horretatik, garapen profesionaleko mailak edo graduak egiaztatzeko aukera lotuta dagoela interesdunaren merezimenduen balorazio aldekoarekin.

Legeak ildo beretik dioenez, karrera profesionaleko modalitateak eraginkortasunez ezarri eta garatzeko, euskal administrazio publiko bakoitzak bere arauak garatu beharko ditu; nolanahi ere, Eusko Jaurlaritzak garapen pertsonalari eta errendimenduaren ebaluazioari buruzko erregelamendu bat prestatuko du, euskal administrazio publiko guztietan gai horren inguruan aplikatu behar diren irizpideak jasoko dituena. Erregelamendu hori lantzeko, bestalde, aintzat hartuko ditu Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak horretarako ezartzen dituen irizpideak. Aurreikuspen horretan, berriro agertzen da legegilearen borondatea, hots, euskal administrazio publikoek euren burua antolatzeko duten gaitasuna uztartzea guztientzako araubide juridiko erkidea aplikatzearekin: alor horretan ere ageri da funtsezkotzat Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak euskal enplegu publikoan duen ardatz-eginkizuna.

Karrera profesional bertikala arautzen du, labur, VII. tituluko II. kapituluak, oinarrizko legeriak aurreikusitakoaren antzeko ildotik. Hartara, honela definitu dute karrera profesional bertikala: lanpostuen egituran gora egitea; betiere, lege honetan arautzen diren lanpostuak hornitzeko prozeduren bidetik. Karrera profesional bertikal hori, nolanahi ere, sailkapeneko talde edo azpitaldearen barrutik edo kidego, eskala edo titulazio eskakizunik gabeko lanbide-taldearen barrutik hedatzen da.

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

Jakina, legeak karrera profesionalari eman dion diseinuak bokazio estrategikoa du, honela baitago pentsatuta, lehentasunez: euskal funtzio publikora sartzen direnentzako karrera profesionalaren eredu berria asmatzeko joko-arauen multzo gisa, halako moldez non dena delako pertsona horrek eskura izango dituen, alde batetik, ibilbide profesional batzuk, argi markatuko diotenak noraino iritsi daitekeen baldin eta eman zaizkion eginkizun guztiak bikain burutzen baditu, eta, bestetik, profesionalki garatzeko aukerak, bere lanpostuko edo dagokion alor funtzionaleko funtzioen esparruan. Arau horiek, dena den, nahitaez osatu behar dira legearen xedapen iragankor batzuekin, egun euskal administrazio publikoetan dihardutenek ere izan dezaten bermatuta garapen profesionalerako arrazoizko igurikimen edo itxaropenak euren organizazioetan.

Deskribatutako ereduaren osagarri da, zalantzarik gabe, barne-sustapen horizontal zein bertikalaren sistema, legeak jaso baitu, helburutzat hartuta aurrerabide profesionalerako aukerak ematea titulazio jakin bat egiaztatu duten langileei; hain zuzen ere, zer lanpostutan diharduten, bada lanpostu hori sailkatuta dagoen talderako edo azpitalderako eskatzen den titulazioa baino goragokoa dutenei. Sustapen-sistema horrek aurreko legeriaren ildoak jarraitzen ditu; izan ere, baliabide egokia izan da, eskuarki, funtzionarioek, bakoitzak bere organizazioan, aurrerapen profesionala gauzatzeko.

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

Oinarrizko legeriak ezarritako hatsapenak ditu abiapuntu lanpostuak hornitzeko lehiaketaren erregulazioak, eta helburutzat du, beraz, horniketarako eredu berri bat taxutzea, oinarritzat harturik funtzionarioak aldez aurretik egiaztatzea gaitasun profesionalak, dagokion lanpostua betetze aldera. Horrenbestez, diseinatutako lehiaketa-ereduak muineko elementutzat ditu profesionaltasuna, merezimenduen eta gaitasunen balioespen objektiboa eta eginkizunak zuzen betetzeko behar diren eskakizunak betetzea.

Era berean, izendapen askearen prozedura berreratzen da; izan ere, nahiz eta elementu tradizionalak gorde ─adibidez, diskrezionalitatea izendapenean eta postutik kentzean─, aukera ematen da organo tekniko bat baliatzeko, lanpostu baterako izangaien egokitasuna eta gaitasun profesionalak ebaluatu ditzan. Hau esan daiteke, beraz: funtzio publikoaren ereduaren profesionalizazioaren ildotik, diskrezionalitatea leundu nahi dela sisteman, gaitasun profesionaleko irizpideak oinarritzat hartuta.

Bide beretik doa legeak horniketarako organo teknikoei eman dien erregulazioa, inpartzialtasun- objektibotasun-, profesionaltasun eta espezializazio-printzipioak baititu nagusi, genero-parekotasunaren irizpideak ahaztu gabe, funtzio publikora sartzeko sistemetan bezala. Era berean, garrantzizko debeku edo galarazpen batzuk ezarri dira, kolektibo jakin batzuetakoak ez daitezen sartu lanpostuak hornitzeko organoetan.

Lanpostuen hornidurarako beste prozedura batzuk arautzen dira VIII. tituluan, V. kapituluan, eta behin-behineko atxikipena bidezkotzen duten inguruabarrak zehazten; ildo beretik, zerbitzu-eginkizunen motak aurreikusten dira (ohikoa, beste administrazio publiko batzuetan, funtzio berezien esleipenarengatik...), eta, salbuespenezko figura denez, mugak ezarri zaizkio, hala denboraren aldetik nola araubide juridikoarenetik.

Lanpostuen horniketarako prozeduren ekonomiari dagokionez, oso inportantea da giza baliabideen berresleipenaren erregulazioa, estu-estu lotzen baitzaio giza baliabideak antolatzeko planen eta pertsonen kudeaketa optimizatzekoen aurreikuspen jada aztertuei, plan horiek bereziki pentsatuta daudelako gertaldi kontingente batzuei aurre egiteko, gastuei eusteko ziklo ekonomikoen ondoriozkoak baitira normalean. Alor honetan, funtzionarioen karrera profesionalari beste norabide bat emateko modalitate espezifiko bat aurreikusi da, lanpostuak kentzen direnerako, bide berriak ebaki nahirik administrazio publikoetako langileen berresleipen-prozesuan. Lanpostuen horniketarako prozedura horren erregulazioak, alde batetik, sistema horren elementu tradizionaletako batzuk arrazionalizatu, eta epeak laburtzen ditu; bestetik, malgutu egiten du sistema horren erabilera euskal administrazio publikoentzat, gobernu-maila guztiek tresna eraginkorragoak izan ditzaten langileen plantillak arrazionalizatu eta unean uneko beharrizanetara egokitzeko.

VIII. tituluak, azkenik, mugigarritasun-kasu batzuk arautzen ditu (genero-indarkeria, terrorismoa, herri-administrazioen arteko mugigarritasuna, osasun-arrazoiengatikoa, eta abar); haien bidez, herri-administrazioen beharrizan objektiboei baino gehiago, herri-administrazioetako funtzionario publikoen kasu subjektibo jakin batzuei eman nahi zaie arreta. Nolanahi ere, nahiz eta luze jo, denbora-muga jakinik gabe, legearen apustua da euskal enplegu publikoaren ereduak burokrazien arteko komunikagarritasuna erdiets dezala, arian-arian. Hala ere, legea, alor honetan, guztiz zordun zaio eredu oso heterogeneo bati, hala egituraren aldetik nola ordainketarenetik edo enpleguko gainerako baldintzenetatik.

XII.- Ordainsari-sistema da, zalantzarik gabe, legeak aurreikusi giza baliabideen kudeaketa-ereduaren muineko elementuetako bat. IX. tituluan arautzen da. Legeak gehiago azpimarratu nahi izan dio sistema horri kudeaketa-tresnaren alderdia, enplegatu publikoen eskubidearena baino. Ordainsari-sistema horren hatsapenak edo printzipioak azaldu eta gero, ordainsari-sistemaren egitura tipikoa arautzen du legeak, eta oinarrizko ordainsariak eta osagarriak bereizi ditu, ohi bezala.

Ordainsari-sistemak, jakina, ordainsari osagarrien eremuan ditu berrikuntzarik handienak, ordainsari horiek zuzen lotzen baitzaizkio legeak enplegu publikorako ezarri duen ereduari, eta, bereziki, antolaketa-ereduari, karrera profesionalarenari eta jardunaren ebaluazioarenari, administrazio publiko bakoitzak zehaztuko baititu lege-testu honetan ezarritakoari jarraiki.

Ildo horretatik, ordainsari-osagarri batzuk ezarri dira, eta aplikatu egingo dira, edo ez dira aplikatuko, azkenean ezarriko den enplegu publikoaren ereduaren arabera; izan ere, erabateko zentzua hartuko dute administrazio publiko bakoitzak karrera profesionalaren eredu berria abiarazten duenean, hala eginez gero. Hona legeak aurreikusi ordainsari-osagarriak:

1. Lanpostuagatiko osagarria ─zeina, hala badagokio, destino-osagarrian eta berariazko osagarrian banatu daitekeen─ dena delako lanpostuaren berezko ezaugarrien arabera ordaintzen da; beraz, dimentsio objektiboa du nagusi, edo, bestela esanda, lanpostuari emandako eginkizunak edo ardurak.
2. Karrera profesionaleko osagarriak bereziki ordaintzen du funtzionario publiko bakoitzari aitortu zaion garapen profesionalaren gradua, legeak oinarrizko bereizgarriak jaso dizkion karrera-ereduaren araberakoa; hortaz, dimentsio subjektiboa azpimarratzen du, hots, funtzionario bakoitzak egiaztaturiko garapen profesionala.
3. Kudeaketa-emaitzengatiko osagarriak azken helburutzat du funtzionario publikoen jarduna ordaintzea, bai zeregin-jarduna eta bai testuinguru-jarduna ere, eta zuzeneko zerikusia du administrazio bakoitzak jardunaren ebaluazioari azkenean ezarriko dion sistemarekin.
4. Aparteko zerbitzuengatiko haborokinak.

Legeak, era berean, aparteko ordainsariak, zerbitzuagatiko kalte-ordainak eta praktiketako funtzionarioen ordainsariak arautzen ditu. Bereziki garrantzizkoa da hala zuzendaritza-kide publikoen nola behin-behineko langileen ordainsarien erregulazioa. Legeak, azkenik, ordainsari geroratuak, ordainsarietako kenketa eta ordainsarien sortzapenak arautzen ditu.

XIII.- Funtzionario publikoen administrazio-egoerak Legearen X. tituluan arautzen dira. Alor honetan, ezin ezkutatu legeak garrantzizko berrikuntzak dituela, nahiz eta gai batzuetan jarraitu ─beharrezko egokitzapenekin─ azaroaren 11ko 339/2001 Dekretuak bere garaian ezarritako ildoari. Euskal Autonomia Erkidegoko herri-administrazioetako funtzionarioen administrazio-egoerei buruzko araudia onartu zuen dekretu horrek.

Titulu honek jasotako berrikuntza nagusietarik bat dugu arautu egiten duela sektore publikoko erakunde instrumentaletako zuzendaritza-kide publiko profesionalen administrazio-egoera; hain zuzen ere, langile horiek aukeran dute euren sorburu-administrazioarekiko loturari eustea, jatorrizko lanpostuaren erreserba gordetzeko eta karrera profesionalean aurrera egiteko eskubideei dagokienez.

Era berean, legeak berezitasun batzuekin arautzen du beste administrazio publiko batzuen zerbitzuak betetzeko administrazio-egoera, eta oinarrizko legeria errepikatzen du ia ─aldaketa txikiak aldaketa─ borondatezko eszedentzien alorrean, askotarikoak baitira (norberaren interesarengatikoa, familia elkartzekoa, familiartekoak zaintzekoa, genero-indarkeriagatikoa), eta garrantzizko berrikuntzak sartu ditu borondatezko eszedentzia lanpostu-erreserbadunean eta sektore publikoan zerbitzuak emateko eszedentzian, erregelamenduan jada agertutako proposamen batzuk jaso baititu.

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

Baina, oinarrizko legeriaren arabera, EPOEren 85.2 artikuluak aurreikusi duenez, legegile autonomikoari arautzeko edo taxutzeko tarte handiagoa eman zaio antolamenduaren, barne-berregituraketaren edo gehiegizko langile-kopuruaren ondoriozko administrazio-egoerei dagokienez. Legearen erregulazio horrek zuzeneko zerikusia du, noski, plangintza-tresna jakin batzuekin (giza baliabideak antolatzeko planak eta pertsonen kudeaketa optimizatzeko planak) eta lanpostuen horniketarako sistema jakin batzuekin, giza baliabideen berresleipenarekin batez ere.

Legeak benetako berrikuntza dakar alor horretan, eta erantzun eraginkorrak eman nahi dizkie euskal sektore publikoak egoeraren arabera izan ditzakeen beharrizan batzuei, eta giza baliabideen kudeatzaileei erreminta eraginkorrak eskuratu bolada horiei aurre egin ahal izateko. Horretarako, era mailakatuan arautzen dira, eraginei eta ondorioei dagokienez, hainbat administrazio-egoera, hala nola borondatezko eszedentzia pizgarriduna ─eszedentzia-mota erakargarria egin nahi da─, destinoaren zain egotea, aldi baterako nahitaezko eszedentzia eta nahitaezko eszedentzia.

Hona erregulazio horren azken helburua: sektore publikoak une jakin batzuetan paira ditzakeen baldintza konplexuak gorabehera, ahalegina egitea funtzionario publikoek euskal administrazio publikoei zerbitzuak ematen jarraituko dutela bermatzeko, nahiz eta beste lanpostu, arlo funtzional edo, are, beste administrazio publiko batzuetan jardun; horretarako, prestakuntza egokia beharko dute, edo, hala egokituz gero, karrera profesionalari beste norabide bat emateko prozesuetan sartu, baina beti saihestuta irtenbide traumatikoagoak, beste inguru batzuetan jada gertatzen ari direnen antzekoak, hala nola funtzionario publikoak administraziotik bereiztea. Legeak, beraz, abiapuntutzat hartzen du mugiezintasunaren printzipioaren aitorpena, baina egokitu egiten du mendebaldeko herrialdeetako administrazio publikoak pairatzen ari diren inguruabar zailetara.

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

XIV.- Legearen XI. tituluaren xedea da enplegatu publikoen eskubide eta betebeharrak arautzea; hau da, langileen araubide juridikoaren zati klasikoetatik bat hartu du araugaitzat. Ikusirik, hala ere, oinarrizko legegileak nolako trinkotasunez arautu duen gai hori, orobat, eskubideei dagokienez bederen, negoziazio kolektiborako tresnen bitartez gertatzen direla alor horretako garapenak eta zehaztapenak, minimoen erregulazioa baino ez du egin legeak.

Egin-eginean ere, titulu honetako I. kapituluak zerrendan jartzen ditu euskal enplegatu publikoen eskubide indibidualak zein taldean baliatzen direnak, oinarrizko legeriak berak ezarritakoa eredutzat hartuta; legeria horretara jotzen du baimenen definiziorako, hargatik eragotzi gabe baimenen norainokoa negoziazio kolektiborako tresnen bitartez zehaztea kasu bakoitzean, eta aurreikuspen batzuk jasotzen dira euskal enplegatu publikoen oporrak eta lanaldiaren araubidea direla eta.

Enplegatu publikoen etika-kodeari eta betebeharrei buruzkoa da II. kapitulua. Gai honetako oinarrizko legeriak aurreikusitakoari kalterik egin gabe, legeak arrazionalizazio-prozesua egin die enplegatu publikoen jarduerarako printzipioei, eta berrantolaketa, era berean, printzipio etiko eta betebeharrei, euskal enplegu publikoan barneratu dadin zer garrantzizkoa den hango langileentzat euskal administrazio publikoen zerbitzura jardutea, eta, ondorioz, herritarrak eurak zerbitzatzea. Zalantzarik gabe, publikoaren balioek garrantzi handia dute enplegatu publikoen jardueran, eta funtsezkoak dira herritarren aurrean sendotzeko enplegu publikoaren instituzioaren eta administrazio publikoen jardueraren zilegitasuna.

Enplegatu publikoaren erantzukizunarekin eta bateraezintasun-araubidearekin zerikusia duten alderdiak jasotzen ditu III. kapituluak.

XV.- Enplegatu publikoen diziplina-araubidea legearen XII. tituluan arautzen da. Ezin ohikoagoa da titulu honen egitura: I. kapitulua diziplina-araubidearen xedapen orokorrei eta printzipioei buruzkoa da; II. kapitulua, arau-hausteei buruzkoa, hau da, tipifikatu egiten du zer portaera edo jokabide jo daitekeen antijuridikotzat; III. kapituluak zehapenak jorratzen ditu, eta IV. kapituluak, azkenik, diziplina-prozedura arautzen du.

Titulu honen aplikazio-eremua I. kapituluan arautzen da, eta han esaten da funtzionarioei zuzenean aplikatzen zaiela, eta hau zehazten: lan-kontratuko langileei zer kasutan aplikatzen zaien. Era berean, diziplina-ahala baliatzeko modua jasotzen du, diziplina-araubidearen printzipioekin batera, eta berariazko arauak aurreikusten ditu erantzukizunaren amaierari buruz eta diziplina-zehapenen idatzoharra egiteari eta diziplina-zehapenak ezerezteari buruz.

Diziplinako arau-hausteak II. kapituluan arautzen dira, eta oso astuntzat, astuntzat eta arintzat sailkatzen, euskal administrazio publikoei aukera emanez erregelamenduz gara dezaten faltatzat jo daitezkeen egintzak tipifikatzeko irizpideen aplikazioa. III. kapituluak, bere aldetik, zer zehapen ezar daitekeen ezarri du (hau da, zehapenen tipologia), baita zehapenak mailakatzeko irizpideak ere. Eta, azkenik, IV. kapituluan ageri dira zerrendatuta prozedurarako eta behin-behineko neurriak erregulatzeko arau batzuk.

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

Euskal administrazio publikoen apustua da zerbitzuak euskaraz eman eta eginkizunak euskaraz garatuko dituen administrazioa eratzea, gazteleraz egiten duen bezala. Horrek, dena den, helburu jarraitzen du izaten, baina planteatu zenean, 1989an, baino eskuragarriago, aurrerapenak eta zehaztapenak egon direlako, zalantzarik gabe, gobernu-maila guztietan. Hala ere, bide luzea egin behar da oraindik, kasu batzuetan, eta lege honen asmoa da bere garaian hasitako ahaleginari ekitea: euskal herritarrei Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialetan zerbitzatzea, berdin-berdin.

XVII.- Legearen azkena da XIV. titulua, eta euskal enplegu publikoko negoziazio kolektiboaren erregulazioari ekin dio. Gai honetako oinarrizko arauteriaren trinkotasuna ez errepikatzeko, honetara jo du legeak: negoziazio kolektiboak euskal administrazio publikoetan dituen berezitasunak baino ez ezartzera.

Beti ere, negoziazio kolektiboaren ordenazioak goiburu izan behar dituen printzipio orokor batzuk gogoratzen dira, nahiz eta errepikakor samarra gertatu, garrantzizkotzat jotzen baita hori prozesu inportante horren garapen egokirako. Baina, aldi berean, ikusirik negoziazio kolektiboko prozesu orotan tartekatzen diren interes eta baliabide publiko inportanteak, legeak orientazio-irizpideak ezarri dizkie administrazio publikoei, negoziazio kolektiboan begiratu ditzaten. Ildo beretik interpretatu behar dira Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoaren borondatea eratzeko prozedurari buruz jasotako arauak, baita dei hau ere: gainerako euskal administrazio publikoei egiten zaiena, gobernu-maila bakoitzari aplikatu beharreko arauak definitu ditzaten kasu bakoitzean, zeinek bere administrazio-egituraren arabera.

Gainera, XIV. titulu honek garatu eta zehaztu egiten ditu oinarrizko legegilearen aurreikuspen batzuk negoziazio kolektiboko prozesuekin lotura estua duten hainbat alorretan. Ildo horretatik, aukera hau arautu du: administrazio publikoek organo tekniko espezializatuak sortzea, negoziazioan jardun dezaten administrazio bakoitzaren ordezkari gisa. Era berean, beren-beregi aitortzen zaie negoziatzeko gaitasuna udalerria baino lurralde-eremu handiagoko elkarte eta erakundeei, haietarikoren bat aipatzeraino, haren ordezkagarritasuna kontuan hartuta. Era berean, hauteskunde-unitateak zehazten dira, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eremurako batez ere, haiek aldatzeko araubidea malgutzen den arren. Eta, azken buruan, mekanismo instituzional batzuk aurreikusi dira, gatazka kolektiboei epaitegiz kanpoko irtenbidea bilatze aldera.

XVIII. Eta legeak, azkenik, xedapen gehigarri eta iragankor asko sartu du, baita xedapen indargabetzaile bat eta lau azken xedapen ere.

Xedapen gehigarriek ─hogeita hamar dira guztira─ hauek arautzen dituzte, besteak beste: kidegoetan eta eskaletan integratzeko irizpideak, administrazio-isiltasunaren kasuak eta ondorioak prozedura jakin batzuetan, kolektibo jakin batzuk enplegu publikora iristeko neurri positiboak, zuzendaritza-kide publiko profesionalen berezitasun batzuk, nazionalitate-eskakizunetik salbuestea hautaketa-prozesuetan, berdintasun-planak edo zerbitzu aktiboaren luzapena.

Xedapen gehigarrien artean, aipamen berezia zor zaio aldi baterako lan-kontratuko langile batzuen egoera erregularizatzeko jarri denari: epai baten ondorioz, muga eperik gabeko langile ez-finko bihurtu direnez ari gara. Xedapen gehigarri horren bitartez, euskal administrazio publikoei aukera ematen zaie neurri batzuk har ditzaten planteatutako egoera konpontzeko.

Bereziki garrantzizkoak dira lege honen xedapen iragankorrak; izan ere, arazo askori eman nahi diote konponbidea, funtzio publikoaren aurreko eredutik lege honek ezarritako arau-postulatuen bitartez eraiki nahi den paradigma berrirako iraganaldiak halakoak ekarriko ditu-eta. Adibidez, hau aurreikusi dute lehenengo xedapen iragankorrean: legea indarrean jartzen denean, zuzendaritza publiko profesionalean sartzen diren lanpostuetan ari diren profesionalek lan berean jarraituko dutela, harik eta lanpostu horiek hornitzeko deialdia egin arte lege honen III. tituluan aurreikusitakoa betez. Eta bigarren xedapen iragankorrean, erabat errespetatzen baitu foru- eta toki-autonomiaren printzipioa, gai hori bera arautzen da gobernu-maila horietarako.

Gailentasun berezia dute, baita ere, beste arazo bati erantzun nahi dioten xedapen iragankorrek, eta arazo hori da nola irauli karrera profesionalaren sistema berria egun dagoen postu-egiturara (hobe esanda, gradu pertsonalen egiturara). Oraingo honetan, egungo funtzionarioek karrera profesionalerako eskubide osoa izatea sustatzeko, legeak gaikuntza ematen dio erregelamenduari halako fikzio batez pareka ditzan garapen profesionaleko graduak gradu pertsonal finkatuekin (eta, hala badagokio, destino-osagarriaren mailekin), funtzionario horiek aukera izan dezaten karrera profesionala benetan garatzeko: horretarako, aldi baterako osagarri pertsonalizatu batzuk ere sartu dira, kasu batzuetan. Karrera profesionalaren eredu eraginkor eta iraunkorra da, azken finean. Zailagoa da translazio hori Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoaren kasuan, destino-osagarrien mailen sinplifikazioak (eta, ondorioz, gradu pertsonalenak) berariazko erregulazio bat eskatzen duelako, aldi baterako erantzun bideragarriak emango dituena hala garapen profesionalaren ikuspegitik nola, batez ere, ordainsarien alderditik.

Gainerako xedapen iragankorrek beste gai batzuk jorratzen dituzte, hala nola unibertsitate-titulazioen sistema berria, lan-kontratu finkoko langileek barne-sustapeneko prozesuetan parte hartzea, sailkapen profesional berriak indarra hartzea, hizkuntza-eskakizuna egiaztatzetik salbuestea adinarengatik edota talde eta azpitalde berrietara sartzeko prozedura bereziak.

Xedapen indargabetzaile bakarrak hauek derogatzea aurreikusi du: 6/1989 Legea, uztailaren 6koa, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoa, eta 1/2004 Legea, otsailaren 25ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta honen Erakunde Autonomiadunetako Kidegoak eta Eskalak Antolatzekoa.

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

Legeak, azkenik, I. eranskina sartu du, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokor eta Instituzionalaren funtzionarioen ordenazio profesionala arautze aldera. Eranskin horren edukiak ordezkatu egiten ditu 1/2004 lege derogatuaren aurreikuspenak, eta eragindako langileei aukera ematen die lege honek aurreikusitako talde, azpitalde eta kidegoetan sartzeko. Eskala berri batzuk ere sortu ditu: lan-arriskuen prebentziokoa, ingurumenekoa, enplegu eta lan-orientaziokoa eta larrialdiei aurre egitekoa.

**ATARIKO TITULUA**

**XEDAPEN OROKORRAK**

**1. artikulua.- Xedea**

1. Lege honen xedea da: Euskadiko enplegu publikoa antolatzea, haren araubide juridikoa definitzea, eta ondo kudeatzeko baliabideak garatzea; hori guztia, oinarrizko legerian jarrita dauden mugen barruan eta Euskal Herriaren Autonomia Estatutuan aitortzen diren eskumenekin bat.
2. Hona euskal enplegu publikoaren definizioa: edozein administrazio publikotan edo lege honen aplikazio-eremuaren barruan sartzen diren gainerako erakunde instrumentaletan zerbitzu profesional ordainduak eskaintzen dituzten lanpostu guztiak.
3. Lege honek jasotzen dituen xedapenek euskal funtzio publikoa arautzen dute, eta zehazten dute zein araubide juridiko izango duten euskal funtzio publikoko langileek.

**2. artikulua. Oinarrizko printzipioak.**

1. Euskal enplegu publikoa baliabide bat da, administrazio publikoak eta administrazioaren erakunde instrumentalak kudeatzeko taxutzen dena, herritarrak eta interes orokorrak zerbitzatzeko.
2. Jarduketa-printzipio eta -irizpide hauek agintzen dute euskal enplegu publikoan:
3. Berdintasuna, merezimendua eta gaitasuna enplegu publikora iristeko eta lanbidean aurrera egiteko.
4. Objektibotasuna, profesionaltasuna eta inpartzialtasuna zerbitzuan; karrerako funtzionario diren langile publikoen mugiezintasunaren bidez bermatuko dira printzipio horiek, lege honetan xedatutako baldintzetan.
5. Legeari eta zuzenbideari bete-betean men egitea.
6. Herritarren eta interes orokorren esanetara egotea.
7. Gizonen eta emakumeen tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza, alderdi guztietan.
8. 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.
9. Langile publikoak etengabe garatzea eta gaitzea; horretarako, prestakuntza egokitu egin beharko da lanpostuan aritzeko behar diren gaitasunetara, eta aurrerapen profesionalera bideratu.
10. Kudeaketa-lanen efizientzia eta gardentasuna.
11. Kudeaketan izandako jardunaren eta erantzukizunaren ebaluazioa.
12. Hierarkia funtzioak eta zereginak esleitu, antolatu eta betetzean, antolaketa-arrazionaltasuneko prozesuak aintzat hartuta.
13. Ordainsari-sistemak lanpostuei eta betetzen diren funtzioei eta zereginei egokitzea.
14. Negoziazio kolektiboan, ordezkarien bitartez jardutea eta parte hartzea lan-baldintzak ezartzeko orduan.
15. Enplegu publikoa arautzeko eta kudeatzeko, elkarlanean aritzea administrazio publikoen artean, oro har, eta bereziki euskal administrazio publikoen artean.

**3. artikulua.- Aplikazio-eremua**

1. Lege hau Euskal Sektore Publikoko langileei aplikatuko zaie.
2. Lege honen ondorioetarako, euskal sektore publikoan sartzen dira:
3. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra, haren Administrazio Instituzionalak eta gainerako erakunde instrumentalak, haren menpe daudenak eta nortasun juridiko propioa dutenak.
4. Lurralde historikoetako foru-administrazioak, haien administrazio instituzionalak eta gainerako erakunde instrumentalak, administrazio publiko horien menpe daudenak eta nortasun juridiko propioa dutenak.
5. Toki-administrazioak, haien administrazio instituzionalak eta gainerako erakunde instrumentalak, administrazio publiko horien menpe daudenak eta nortasun juridiko propioa dutenak.
6. Euskal Herriko Unibertsitatea (administrazioko eta zerbitzuetako langileen kasurako besterik ez).
7. 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.
8. Lege honetan euskal administrazio publikoak aipatzen direnean, aurreko paragrafoan azaltzen diren administrazio, erakunde eta organoak aipatzen direla ulertuko da beti.
9. Unibertsitateaz kanpoko irakasleak eta Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko langile estatutarioak nor bere araudi berezian oinarrituko dira, eta lege honetan, araudi horrek aurreikusten ez duenerako.

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

1. Lege hau osagarria izango da euskal administrazio publikoetan nahiz erakunde publikoetan diharduten langile guztientzat, legearen aplikazio-eremukoak izan ez arren.

**4. artikulua.- Foru- eta toki-administrazioko langileak, araudi berezia dutenak.**

1. Lege honetan jasotako aurreikuspenak ezarriko zaizkie Euskadiko foru-administrazioetako eta toki-administrazioetako langile guztiei, bai eta administrazio horien mendeko diren eta lege honen 3.2. artikuluan aipatzen diren erakundeetako langileei ere; betiere, foru- eta toki-erakundeen autonomia eta araugintzarako eta antolamendurako ahala errespetatuta.
2. Euskal Autonomia Erkidegoko poliziari buruzko legeriak ezartzen duenean, lege honetako aurreikuspenak aplikatuko zaizkie toki-poliziei, hargatik eragotzi gabe lege hau osagarri modura aplikatzea, hala aplikatu behar denean.
3. Estatu-mailako gaikuntza duten funtzionarioei, berriz, beren araudi berezia aplikatuko zaie; dena dela, hala dagokienean, lege hau aplikatuko zaie osagarri modura.
4. Prebentzioko eta su-itzaltzeko zerbitzuetan eta salbamendu- eta larrialdi-zerbitzuetan diharduten langileei ere lege hau ezarriko zaie, baina beren legeria berezian jasotzen direnak kontuan izanda.

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

Lege hau osagarritzat eduki arren, legeri edo araudi bereziak hala agintzen duenean, langile-talde hauei zuzenean aplikatuko zaizkie lege honetako xedapenak:

1. Eusko Legebiltzarreko eta Arartekoaren erakundeko funtzionarioei.
2. Lurralde historikoetako batzar nagusietan diharduten funtzionarioei.
3. Ertzaintzako funtzionarioei.
4. Euskal Herriko Unibertsitateko irakasle funtzionarioei eta lan-kontratuko irakasleei.
5. Ikertzaileei.
6. Justizia Administrazioko kidegoetako funtzionarioei, baldin eta autonomia-erkidegoaren ardura bada dena delako kidegoa kudeatzea.

**6. artikulua. Lan-kontratuko langileei aplikatu beharreko araudia.**

Euskal administrazio publikoen zerbitzuan diharduten lan-kontratuko langileek bete egin beharko dituzte lege honetako aginduak eta lan-arloko legerian jasotzen direnak, baita hitzarmen bidez aplikagarriak direnak ere.

**7. artikulua.- Aplikazio-eremu berezia.**

Lege hau aplikagarria izango da, halaber, beronen 3. artikuluko aplikazio-esparruan sartzen ez diren baina autonomia-erkidegoko edota foru- edo toki-mailako sektore publikoko erakundeetan zerbitzuak betetzen dituzten langileentzat, baldin eta, zuzenean edo zeharka, administrazio publikoek jartzen badute erakunde horien kapitalaren ehuneko berrogeita hamar baino gehiago. Halakoetan, honako hauek aplikatuko zaizkie: betebeharrak eta jokabide-kodea, goi-zuzendaritzako lan-kontratuko langileei buruzko araubide juridikoa eta 70. artikuluan jasotzen diren iriste-printzipioak, baita 42., 43., 44., 51. eta 53. artikuluetan giza baliabideak planifikatzeko aurreikusten diren baliabideak, xedapen gehigarrietatik Hamaikagarrenak aipatzen dituenak eta desabantaila-egoeran dauden taldeetako langileei eragiten dietenak; era berean, lege honen XIII. Titulua ere aplikatuko zaie, hizkuntza-normalkuntzari buruzkoa.

**I. TITULUA**

**EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOKO ORGANOAK ETA HAIEN ESKUMENAK.**

**I. KAPITULUA.-.- Euskal enplegu publikoko organo orokorrak.**

**8. artikulua.- Organo orokorrak.**

1. Enplegu publikoko organo orokorrak dira euskal administrazio publiko guztien gainean eskumena dutenak, betiere, foru- eta toki-autonomia errespetatuta.
2. Eusko Jaurlaritza eta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordea organo orokorrak izango dira, eta legez izaera horrekin sortzen diren gainerako organoak ere bai.

**9. artikulua.- Eusko Jaurlaritza euskal administrazio publikoen organo orokorra.**

1. Euskal administrazio publikoen organo orokor gisa, hauek dira Eusko Jaurlaritzaren eskumenak:
2. Legegintzako ekimena aurrera eramatea, euskal administrazio publikoen enplegu publikoaren arloan.
3. Enplegu publikoa arautzen duten legeak erregelamenduz garatzea, eta legez arautu beharrekoak ez diren arloetan, erregelamendu-ahala aurrera eramatea.
4. Karrera profesionalerako sistema zehaztea, lege honetan aurreikusitakoaren arabera.
5. Enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailak proposatuta, laneko jarduna ebaluatzeko sistema ezartzea, lege honetan zehaztutakoarekin bat, eta horrek guztiak enplegu publikoko harremanetan nolako ondorioak izango dituen erabakitzea.
6. Enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailak proposatuta, lanpostuak aztertzeko sistema ezartzea, lege honetan zehaztutakoarekin bat, eta horrek lanpostuen zerrenden gainean nolako ondorioak izango dituen erabakitzea.
7. Zehaztea funtzio publikoko zein lanpostu ezin dituzten bete Europar Batasuneko beste herrialde batzuetako herritarrek.
8. Euskal Autonomia-erkidegoko administrazio orokorrean eta instituzionalean, eta Euskadiko beste administrazio publiko batzuetan batetik bestera mugitu ahal izateko hitzarmenak onartzea, edo, hala behar badu, arlo horren inguruan beste administrazio publiko batzuekin koordinatzeko irizpideak onartzea.
9. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak enplegu publikoaren eskaintza bateratuak egitea proposatzen duen kasuetan, irizpide eta jarraibide orokorrak zehaztuko ditu Eusko Jaurlaritzak, haiek onartu eta argitaratzeko; dena den, deialdian lanposturen bat eskaintzen duten gainerako administrazio publikoetako organo eskudunek ere onartu eta argitaratu beharko dituzte eskaintza horiek.
10. Hautaketa-prozedura bateratuak egin ahal izateko irizpideak onartzea, baldin eta euskal administrazio publikoren batzuek borondatez hala egitea erabakitzen badute.
11. Lege honetan aurreikusitakoaren arabera eta Euskadiko Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeak proposatuta, euskal administrazio publikoetan funtzionarioak multzokatzeko dauden kidego eta eskalen arteko baliokidetasunak zein diren zehaztea, betiere lanpostuak dituen eginkizunak eta lanpostuan sartzeko eskatutako ikasketa-maila antzekoak baldin badira.
12. Enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailak proposatuta eta kasuan kasuko administrazioan ordezkaritza handiena duten sindikatuekin kontsultatu ostean, euskal enplegatu publikoek greba egiten duten kasuetan gutxieneko zerbitzuak bermatzeko beharrezko neurriak hartzea.
13. Aurreko puntuan jartzen duenetik ezer kendu gabe, beste aukera bat da enplegu publikoaren eskumenak dituen sailaren esku uztea Eusko Jaurlaritzaren dekretu bidez e), g), eta h) paragrafoetan jasota datozen eginkizunak.
14. Eusko Jaurlaritza ere organo orokortzat hartuko da, lege honetan berariaz aurreikusten denean euskal administrazio publiko guztietan aplikagarriak izango diren arauak eman ditzakeela.

**10. artikulua.- Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea.**

1. Enplegu publikoaren arloan eskumenak dituen Eusko Jaurlaritzako Sailari atxikita dago Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea, eta, zehazki, enplegu publikoaren inguruko gaiak kontsultatzeko eta koordinatzeko organoa da Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrarentzat eta instituzionalarentzat, foru-administrazioentzat, toki-administrazioentzat eta Euskal Herriko Unibertsitateko administrazio eta zerbitzuetako langileentzat.
2. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea organo teknikoa izango da, eta aurreko paragrafoan aipatzen diren administrazio publiko guztien artean giza baliabideen arloko politikak koordinatzea izango du xede.

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

1. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea hamabi kidek osatuko dute; bost izango dira Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioaren ordezkari, lurralde historiko bakoitzeko administrazioen ordezkari bat, hiru toki-erakundeen ordezkari, eta bat Euskal Herriko Unibertsitatearen ordezkari.
2. Batzorde horretako kide guztiek zuzendaritza-organoetako titular edo giza baliabideen edo enplegu publikoko politiketako arduradun izan beharko dute kasuan kasuko administrazio publikoan.
3. Autonomia Erkidegoaren Administrazioan, gai horretan eskumenak dituen sailaren egitura organiko- eta funtzio-dekretuaren arabera, Eusko Jaurlaritzako langileen arloko politikaz titular bat arduratzeaz gain, beste lau kide izango dira goi-kargudunak edo giza baliabideen arloko zuzendaritzako langile publiko profesionalak.
4. Enplegu publikoaren arloko sailburuak izendatuko ditu Eusko Jaurlaritza batzordean ordezkatuko duten kideak.
5. Euskadiko Udalen Elkarteak (EUDEL) edo, hala badagokio, euskal udalerrietan ordezkaritza handiena duenak izendatuko ditu toki-erakundeen kideak.
6. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak ezarriko ditu antolamendu eta funtzionamendurako berezko arauak.
7. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak egindako txostenak eta proposamenak ez dira inoiz ere lotesleak izango.

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

Hona hemen Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen eskudantziak:

1. Eusko Legebiltzarreko lege-aurreproiektuak aztertzea eta horri buruzko txostena egitea, haien inportantziaren arabera Batzordeak berak egoki ikusten duenean eta bere kideen gehiengoak hartutako erabakiagatik egoki jotzen duenean; salbuetsita geratuko dira aurrekontu legea, eta enplegu publikoaren arloko aurreikuspenak dituzten Foru Arauak. Eskudantzia bera dagokio, enplegu publikoaren arloan, erregelamenduak egiteko autonomia-, foru- edo toki-eremuko ahala adieraztearekin. Gehienez ere hilabete izango du araugintzako proiektuei buruzko irizpenak egiteko.
2. Administrazio publikoek giza baliabideen inguruko politikan duten esperientzia elkartrukatzea eta irizpideak bateratzea, eta erakundeei laguntza eskatzea arlo horretako politika jakin batzuk aurrera eramateko modua izateko.
3. Administrazio batetik bestera mugitu ahal izatea ahalbidetuko duten politikak sustatzea, hitzarmenen bidez.
4. Autonomia-erkidegoko administrazio publiko guztietan sustatzea euskal zuzendaritza-kide publiko profesionalen politika bateratua.
5. Enplegu publikoari buruz ikerketak eta txostenak egitea.
6. Jarduna ebaluatzean, irizpideak bateratzeko sustapen-lana egitea.
7. Lege hau garatzeko asmoz, karrera profesionalerako eredu homogeneoak diseinatzea, euskal administrazio publiko guztietan aplikatu ahal izan daitezen.
8. Euskal langile publikoentzako prestakuntza-politika erkideak sustatzea.
9. Euskal Enplegu Publikoaren Behatokia sor dadila sustatzea.
10. Lanpostuak definitzeko irizpideak eta metodoak sustatzea.
11. Proposamenak egitea eskumena duten organoei, lan-eskaintza bateratuak egin ahal izateko; haiek bat etorri beharko dute Eusko Jaurlaritzak lege honetan aurreikusitakoaren arabera jarritako irizpide eta jarraibide orokorrekin.
12. Euskal administrazio publikoei irizpide teknikoak ematea lanpostuak modu homogeneoan multzokatzeko, lege honetan aurreikusitako moduan.
13. Arrazionalizatzeko proposamen eta programak egitea enplegu publikoko eskaintzen, lehiaketen eta abarren arloan.
14. Baliokidetasun-sistema ikertzea eta proposatzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko kidego eta eskalen, eta foruko eta tokiko administrazioetan daudenen artean.

ñ) Irizpide homogeneoak proposatzea administrazio publikoek titulaziorik behar ez duten funtzionarioen lanbide-taldeak sortzearekin lotuta.

1. Batera jarduteko elementuak zehaztea, baldin eta euskal administrazio publikoei baimena ematen badie elkarrekin erabiltzeko administrazio bakoitzean indarrean dauden aldi baterako kontratazio-poltsak, lege honek adierazitako baldintzetan.
2. Lege honek, beste lege batzuek edo legeok garatuko dituzten erregelamenduek emandako gainerako funtzio guztiez baliatzea.

**II. KAPITULUA.- Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko enplegu publikoko organoak.**

**13. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoaren administrazio orokorreko eta instituzionaleko enplegu publikoaren organoak.**

1. Honela sailkatzen dira Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko enplegu publikoko organoak: goi-organoak eta enplegu publikoaren arloko eskumenak dituzten organoak.
2. Euskal Autonomia Erkidegoaren administrazio orokorreko eta instituzionaleko enplegu publikoaren organoak hauek dira:
3. Eusko Jaurlaritza.
4. Enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen saila.
5. Aurreko epigrafean aipatutakoez gain, hauek dira enplegu publikoaren arloko eskumenak dituzten organoak:
6. Eusko Jaurlaritzaren egiturako sail guztiak.
7. Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko Enplegu Publikoaren Sektorearteko Batzordea.
8. Berariaz, ogasun eta finantzetan eskumena duen Saila, lege honen 18. artikuluan definitutako jardun-arloei lotuta.
9. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.

**Lehenengo atala. Euskal Funtzio Publikoaren goi-organoak**

**14. artikulua.- Eusko Jaurlaritza.**

1. Eusko Jaurlaritza da Euskal Autonomia Erkidegoaren administrazio orokorreko eta instituzionaleko enplegu publikoaren goi-organoa.
2. Hauek dira Eusko Jaurlaritzaren eskumenak, Euskal Autonomia Erkidegoaren administrazio orokorreko eta instituzionaleko enplegu publikoko goi-organo gisa:
3. Enplegu publikoaren eskumenak dituen sailaren proposamenez, administrazio orokorreko sail guztietako eta haien organismo autonomoetako lanpostuen zerrenda guztien proposamena onartzea.
4. Lanpostuen egitura egokiagoa ezartzea Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko sail eta menpeko organismo bakoitzeko.
5. Enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailak proposatuta, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioko langileen kopurua zehaztea.
6. Enplegu publikoaren eskaintza onartzea eta argitaratzeko agintzea.
7. Lanpostu-taldeak onartzea, enplegatu publikoen karrera profesionaleko sistema, mugigarritasuna eta prestakuntza antolatzeko.
8. Urtero zehaztea arauak eta jarraibideak Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrean eta instituzionalean diharduten funtzionarioen eta gainerako langileen ordainsari-araubidea ezartzeko.
9. Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko funtzionarioen aurka hasitako diziplina-espedienteez ebazteko proposamenetan erabakia hartzea, baldin eta zerbitzutik behin betiko kanporatzea bada proposatzen den zehapena.
10. Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko lan-kontratuko langileen lanpostu-zerrenda azkenduko dela ebaztea.
11. Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorraren eta erakunde-administrazioaren ordezkariek lan-baldintzei buruz funtzionarioen eta lan-kontratuko ordezkariekin izango dituzten negoziazioetan bete beharreko jarraibideak ematea eta, hala behar izanez gero, lortutako akordioei balioa eta indarra ematea.
12. Enplegu publikoaren eskumenak dituen sailaren proposamenez, lege honetan aurreikusitako enplegu publikoak antolatzeko planak eta langileen kudeaketa optimizatzeko planak onartzea.
13. Ordainsari osagarrien zenbatekoa eta egitura ezartzea, dela funtzionarioak karrera profesionalaren barruan lortutako progresioari dagozkionak, dela zailtasun tekniko, erantzukizun, dedikazio, bateraezintasun edo lanpostuan aritzeko gertatzen diren baldintza bereziei dagozkienak.
14. Aurrera eramatea indarrean den araudiak ematen dizkion gainerako funtzio guztiak.
15. Aurreko puntuan jartzen duenetik ezer kendu gabe, beste aukera bat da enplegu publikoaren eskumenak dituen sailaren esku uztea Eusko Jaurlaritzaren dekretu bidez b), c), d) e), g) eta h) paragrafoetan jasota datozen eskudantziak.

**15. artikulua.- Enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen saila.**

1. Enplegu publikoaren eskumena duen sailaren ardura da Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorraren eta instituzionalaren giza baliabideen politika bultzatzea, garatzea eta beteko dela bermatzea.
2. Enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailak funtziok izango ditu:
3. Enplegu publikoarekin zerikusia duten arau orokorren proiektuak egitea eta, beste sail batzuek sustatutako lege-aurreproiektu, lege-proiektu eta xedapen orokorren proiektuen kasuan, enplegu publikoarekin inguruko gaiei buruzko derrigorrezko irizpena ematea.
4. Lanpostuak sailkatzeko irizpideak jartzea eta lanpostuak baloratzea, ezarriko den prozeduraren arabera, eta zuzendari publiko profesionalen gainean lege honen bidez aitorturik dituen eskumenak erabiltzea, eta, beharrezkoa bada, zuzendari horiek izendatzea.
5. Jaurlaritzaren Kontseiluari proposatzea Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko sail guztietako eta haien organismo autonomoetako lanpostuen zerrenda guztiak onartzea, zerrenda horiek idazteko irizpideak ematea eta zerrendok Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu daitezela agintzea.
6. Jaurlaritzaren Kontseiluari proposatzea Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioko langileen kopurua zehaztea.
7. Lanpostuen zerrenden osagarri izango diren kudeaketako beste tresna batzuk ezartzeko irizpideak zehaztea, horien edukia finkatzea eta onartzea.
8. Kargak aztertzeko eta unitateen tamaina zehazteko irizpideak eta prozedurak onartzea, eta enplegu publikoa antolatzeko eta pertsonak kudeatzeko planak \_lege honetan aurreikusita daudenak\_ sortzea eta Gobernu Kontseiluari proposatzea.
9. Lanpostuak aztertu eta arrazionalizatzeko politika guztia sustatu, zuzendu, koordinatu eta praktikan jartzea, eta, era berean, lan-jarduna eta errendimendua ebaluatzeko irizpideak ezartzea, Eusko Jaurlaritzak onartuko duen araudiarekin bat.
10. Enplegatu publikoen sustapen profesionaleko irizpideak zehaztea eta lanpostuak hornitzeko prozedurak kudeatzea, non eta ez den eskumen hori sailen eskuetan utzi.
11. Lege honetan karrera profesionalerako ezarritako sistema bermatzea eta nola kudeatu diseinatzea, sustapen profesionalerako ibilbideak egituratuz, eta enplegatu publikoek lanbidean dituzten graduak aitortuz.
12. Enplegatu publikoen prestakuntzarako irizpideak zehaztea. Prestakuntza-sistema zuzentzea, prestakuntzaren inguruko politikak zehaztu, planifikatu eta koordinatzea eta emaitzak ebaluatzea.
13. Jaurlaritzari urtero proposatzea Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrean eta instituzionalean diharduten funtzionarioen ordainsari-araubidea eta langileen ordainsari-baldintzak aplikatzeko.
14. Enplegu publikoaren eskaintza lantzea.
15. Langileen erregistroa funtzionatzeko arauak ezartzea eta etengabe eguneratzen direla gainbegiratzea.
16. Langileekin zerikusia duen ikuskapen orokorra eta zerbitzuen ikuskapena aurrera eramatea; hain zuzen ere, enplegu publikoarekin loturiko arauak betetzeko, bereziki, jokabide-kodearekin, bateraezintasunekin eta jardunaren ebaluazioarekin zerikusia duten kontuetan.

ñ) Erakunde publikoak, agentziak, sozietate publikoak eta fundazio publikoak kontrolatu eta gainbegiratzeko sistemak ezartzea.

1. Hautatze probetarako oinarriak, programak, edukiak eta irizpideak ezartzea; hain zuzen, haiek gaindituz gero karrerako funtzionarioak edo lan-kontratuko langile finkoak izango dira.
2. Karrerako funtzionarioak izendatzea eta lanpostua ematea eta lan-kontratuko langile finkoak kontratatzea.
3. Karrerako funtzionario izateari uztea eta funtzionario-izaera birgaitzea.
4. Funtzionarioentzat eta lan-kontratuko langileentzat gordeta dauden lanpostuak betetzeko lehiaketarako deia egitea eta betetzea.
5. Funtzionarioen administrazio-egoerak eta lan-kontratuko langile finkoak eta, hala egokituz gero, lan-kontratu mugagabeko langileak izateari etena aitortzea, baita zerbitzu aktiborako itzulera ere onartzea.
6. Zerbitzu-eginkizunak ematea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrekoak eta haren erakunde autonomokoak ez diren lanpostuetarako.
7. Lanpostu bat betetzeari behin-behingoz atxikitzea.
8. Administrazio Publikoan emandako zerbitzuak aitortzea, antzinatasuna, hirurtekoak eta gradu pertsonala eskuratzeko eta aldatzeko helburuarekin.
9. Banan banako edo unitateko zenbatekoak izendatzea, kudeatzean emaitzak lortzearekin lotutako ordainsari osagarriei dagozkienak.
10. Bitarteko funtzionarioak eta lan-kontratuko langile ez finkoak aukeratzea, izendatzea eta kargutik kentzea.
11. Borondatezko erretiroak eta erretiro partzialak adieraztea.
12. Goi-kargudunen eta aldi baterako langileen Ondasunen eta Jardueren Erregistroa zaintzea.
13. Gradu pertsonala eskuratzeko eta aldatzeko aukera aintzat hartzea.
14. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko eta sektore publikoa osatzen duten gainerako entitateko langileak hautatzeko, lanpostuak betetzeko eta aldi baterako lan-poltsak sortzeko prozeduretan parte hartzea.
15. Indarrean den araudiak ematen dizkion funtzio guztiak betetzea eta, beste organo batzuen eskuetan berariaz utzi ez direnak ere bai.
16. Artikulu honen bigarren paragrafoan jasotako eskumenak beteko dituzte enplegu publikoaren arloan eskumenak dituzten organoek, baldin eta sailaren egitura-dekretuan jasotako funtzioak badituzte, eta Eusko Jaurlaritzak erregelamendu bidez zehaztuko dituen arau eta irizpideen arabera jardun beharko dute.

**Bigarren atala.- Enplegu publikoaren arloko eskumenak dituzten beste organo batzuk Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta Instituzionalean.**

**16. artikulua.- Eusko Jaurlaritzako sailak.**

1. Sail bakoitzaren eskumenak dira, bertan lan egiten duten enplegatu publikoei dagokienez, ondorengoak:
2. Behin-behineko langileak izendatzea, betiere enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailak ezarriko dituen mugen barruan.
3. Izendapen askeko lanpostuak betetzeko deialdi publikoez ebaztea, lege honetan aurreikusitakoaz bat.
4. Bateragarritasun-espedienteak ebaztea, enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailak jarritako irizpideekin bat eta Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorreko derrigorrezko txostenaren aurretik.
5. Saileko lanpostuen diseinua eta eginkizunak eta lanpostuen zerrendak proposatzea, eta beste horrenbeste egitea lanpostuak antolatzeko beste tresna osagarri batzuekin ere. Hori guztia egin beharko da enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailak ezarriko dituen jarraibide eta irizpideekin bat.
6. Sailaren barruko giza baliabideak antolatzeko eta sailaren mugako pertsonen kudeaketa optimizatzeko planak lantzea eta onartzea, baina aldez aurretik enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailaren derrigorrezko txosten loteslea jaso ostean.
7. Saileko giza baliabideei buruzko landa-lana egiten laguntzea, enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailak garatu edo sustatzen dituenean.
8. Zerbitzu-eginkizunak ematea, sail edo organismo autonomo bereko lanpostuetarako deia egiten denean. Eskuduntza hori gauzatu beharko da enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailak jarritako irizpideekin bat.
9. Saila nork ordezkatuko duen izendatzea funtzionarioen eta lan-kontratuko langileen ordezkariekin izango den negoziazioan.
10. Indarrean dauden xedapenen arabera, diziplina-ahala baliatzea, funtzionarioa zerbitzutik behin betiko kentzea eta lan-kontratuko langilea kanporatzea izan ezik.
11. Edozein arrazoi dela eta, lanean gertatutako jazarpen-kasuak izapidetzea eta ebaztea.
12. Baimenak emateko espedienteak ebaztea.
13. Nahitaezko erretiroak eta ezintasunagatiko erretiroak aitortzea.
14. Orokorrean, langileen buru izatea eta administrazioko eta kudeaketako ohiko ekintzak burutzea, indarrean den araudiak emandako gainerako eginkizunez batera eta enplegu publikoaren eskumenak dituen sailak bereetatik ematen dizkion gainerakoez batera.
15. Artikulu honen lehenengo paragrafoan jasotako eskumenak izango dituzte sailaren egitura-dekretuaren arabera funtzio horiek dituzten organoek, eta erregelamendu bidez zehaztuko diren arau eta irizpideen arabera jardun beharko dute. Arau eta irizpide horiek Eusko Jaurlaritzak edo enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailak zehaztuko dituzte, kasuan kasuko eskumenaren arabera.
16. Era berean, organismo autonomoen eta lege honen aplikazio-eremuan sartzen diren gainerako erakunde publikoen kasuan, erakundeon egitura eta funtzionamenduari buruzko arauetan egongo da zehazturik artikulu honen lehenengo paragrafoan aipatzen diren eskumenak nork izango dituen, erakunde horiei atxikitako langileez ari garela, salbu eta behin-behineko langileak izendatzea eta d) idatzi-zatian jasotakoa.
17. 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, aplika daitekeen legediaren arabera, Eusko Jaurlaritzak eskumen horiek banatu egingo ditu, honela:
18. Hezkuntza arloko eskumenak dituen sailari, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko ikastetxeetako unibertsitatez kanpoko irakasleen, hezkuntza-laguntzako langileen eta, garbiketako eta sukaldaritzako langileen kudeaketa, lege honetan eta gainerako ordenamendu juridikoan esaten denaz bat.
19. Segurtasun arloko eskumenak dituen sailari, Ertzaintzaren funtzionarioen eta hura laguntzeko lan-kontratuko langileen kudeaketa, lege honetan eta gainerako ordenamendu juridikoan esaten denaz bat.
20. 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.
21. Euskal Osasun Zerbitzuari/Osakidetzari, bertan atxikitako langileen kudeaketa, erakunde hori sortu zuen legean eta lege hori garatzeko araudian aurreikusitako moduan.

**17. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Sektorearteko Batzordea.**

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Sektorearteko Batzordea koordinazio eta informaziorako organo teknikoa izango da, eta, horren bidez, enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailaren eta lege honetako 16.4. artikuluan aipatzen diren eremu sektorialen arteko komunikazioa bideratuko da, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko langile guztiei eragiten dieten kontuak koordinatzeaz, kudeatzeaz eta negoziazio kolektiboaz ere aritzeko.
2. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Sektorearteko Batzordea kide hauek osatuko dute:
3. Enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailburua; batzordeko burua izango da.
4. Enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailburuordea; burua ordezkatuko du bileran ez dagoenetan, kargua hutsik geratzen denean edo gaixorik denean.
5. Enplegu publikoaren eskumena duen zuzendaria.
6. Unibertsitatez kanpoko irakasleak kudeatzeko eskumenak dituen zuzendaria.
7. Ertzaintzako funtzionarioak kudeatzeko eskumenak dituen zuzendaria.
8. Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Giza Baliabideen zuzendaria.
9. Justizia-administrazioko langileak kudeatzeko eskumena duen zuzendari nagusia.
10. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko beste organo batzuetako titularrak, erregelamendu bidez horrela xedatzen denean.
11. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Sektorearteko Batzordea enplegu publikoaren eskumenak dituen sailari atxikita dago.
12. Gobernuaren ardura izango da batzorde hori antolatzeari eta funtzionamenduari buruzko arauak ematea.

**18. artikulua.- Ogasunaren arloko eskumenak dituen saila.**

Hauek dagozkio ogasunaren arloko eskumenak dituen sailari, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko sektore publikoaren langile guztiei dagokienez:

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

**19. artikulua.- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.**

1. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea organismo autonomoa da eta enplegu publikoaren eskumenak dituen sailari atxikita dago. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren organo autonomoetako langileak, baita gainerako arlo publiko osoa ere, hautatzeko eta prestakuntza emateko ardura du, enplegu publikoaren eskumenak dituen sailak emandako jarraibide eta irizpideen arabera, lege honetan aurreikusita dagoen bezala.
2. Hauek izango dira Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen eskumenak, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko enplegatu publikoei dagokienez:
3. Karrerako funtzionarioak, bitartekoak, lan-kontratuko langile finkoak eta aldi baterako lan-kontratuko langileak aurre-hautatzea eta hautatzea, enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailak finkatutako oinarrien, programen, proben edukien eta irizpideen arabera.
4. Lanposturako prestakuntza, hizkuntza-prestakuntza eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko prestakuntza barne, eta Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorraren eta haren organo autonomoen zerbitzura lan egiten duten pertsonen lan-ibilbiderako prestakuntza.
5. Euskal administrazio publiko guztietako langileen hizkuntza-eskakizunen egiaztapenaz arduratzea.
6. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak antolatu edo eman ez duen prestakuntza aitortzea, baita lanbide-eskumenak ere.
7. Euskal administrazio publikoetako giza baliabideen arloko ikerketa sustatzeko politikak aurrera eramatea eta arlo horretako argitalpenak zabaltzea.
8. Zuzendari publikoen gaitasun profesionalak egiaztatzea, lege honetako III. tituluan aurreikusitakoaren arabera.
9. Euskal administrazio publikoetako zuzendaritza-kide publiko profesionalentzako zuzendaritza-garapeneko programak ematea edo homologatzea, Eusko Jaurlaritzak eta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeak jarritako irizpideen arabera.
10. Lege honetan aurreikusitakoaren ondoriozko gainerakoak.
11. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak parte hartuko du langile publikoak hautatzeko prozesuetan, langile horiek funtzionarioak izan zein lan-kontratuko langileak. Hautatze-prozesu horien kudeaketa onartzeko asmoz, hala badagokio, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak sinatu ahalko ditu hitzarmenak edo kudeatzeko gomendioak gainerako administrazio publiko edo arlo publikoko erakundeekin. Azken kasu horretan, hautaketa-prozesuaren kostua ordaindu beharko du zerbitzua eskatzen duen administrazio publikoak edo erakundeak.
12. Era berean, 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. Halaber, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak hitzarmen espezifikoak sustatuko ditu EUDEL – Euskadiko Udalen Elkartearekin, tokiko entitateen langileen prestakuntza bermatzeko asmoz.
13. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari eskatu ahal izango dio bere lanpostuak hornitzeko prozeduretan laguntzeko.

**20. artikulua.- Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra.**

1. Autonomia-erkidegoko administrazio publikoak ikuskatze-lana aurrera eramango du kasuan kasuko Zerbitzuen Ikuskapen Orokorraren bidez; ikuskapenen eremua 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.
2. Enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailak izango ditu ikuskatze-lanak, eta aurrera eramango ditu erabateko independentziaz eta autonomiaz ikuskatu, aztertu eta ebaluatu behar dituzten organo eta pertsona horiei dagokienez.
3. Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorrak funtziok ditu:
4. Zerbitzu publikoen eta bertako langileen jardunak indarrean diren lege-xedapenetan jasotakoa betetzen duela zaintzea.
5. Zerbitzu publikoek, dituzten helburuak betetzeko, zenbateraino funtzionatzen duten zehaztea, kontuan izanda unitateko giza baliabideak eta baliabide materialak zenbatekoak diren.
6. Zerbitzuek hobeto funtzionatzeko neurriak hartu edo aldaketak egin daitezela proposatzea.
7. Diziplina-espedienteak izapidetzeko orduan, lankidetza eta aholkularitza eskaintzea.
8. Sailekin nola garatu koordinatzea Zerbitzu publikoen kalitatea kudeatzeko eta ebaluatzeko programak.
9. Bateragarritasunari buruzko eskaeren gaineko irizpena ematea.
10. Sailetan aplikatzen diren kudeaketa-prozedurak arrazionalizatzeko programak diseinatzeari dagokionez, eskatutako analisiak egitea.
11. Dagozkion jardueretan aholkularitza eta laguntza ematea, lantokia, edozein dela arrazoia, jazarpen-kasuen ondorioz sortuko diren bitartekaritza-aldian eta ikerketa-batzordeetan.
12. Foru eta toki-administrazioek, beren buruak antolatzeko ahalak erabiliz, Langile eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra sortuko dute, hala erabakiz gero. Toki-erakundeek ez baldin badaukate Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorraren eginkizunak behar bezala betetzeko nahikoa gaitasun tekniko edo finantzarioa, foru-administrazioek lagunduko diete, artikulu honetan jartzen duena bermatzearren.

**III. KAPITULUA.- Gainerako euskal administrazio publikoetan enplegu publikoaren arloko eskumenak dituzten organoak.**

**21. artikulua.- Toki-administrazioetan enplegu publikoaren arloko eskumenak dituzten organoak.**

1. Toki-administrazioetan enplegu publikoaren arloko eskumenak dituzten organoak izango dira foruko eta tokiko erregimenari buruzko legerian aurreikusitakoak eta, hala badagokio, lege honetan osagarri gisa ezarritakoak.
2. Organo horiek gauzatuko dituzte enplegu publikoaren arloan betearazteko eskumenak lege honetan aurreikusitakoarekin bat.

**22. artikulua.- Gainerako administrazio publikoetan eskumenok dituzten organoak.**

Lege honen 3.2. artikuluan aipatzen diren gainerako administrazio publikoen kasuan, enplegu publikoaren arloko eskumenak gauzatzea kasuan kasuko erakundearen gobernu-organoen eginkizuna izango da, aplikagarri zaien araudi berezian xedatutakoaz bat.

**II. TITULUA**

**EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN ZERBITZUKO LANGILEAK.**

**I KAPITULUA.- Euskal Administrazio Publikoen zerbitzura dauden langileak. Funtzionarioak eta lan-kontratuko langileak.**

**23. artikulua.- Enplegatu publiko-motak.**

1. Enplegatu publikoak dira euskal administrazio publikoetako lanpostuetan lan ordaindua egiten dutenak.

Era berean, lege honetan zehazturik dagoen moduan, langile publikotzat hartuko dira 3. artikuluan sartutako euskal sektore publikoaren erakundeetan lan egiten dutenak.

1. Euskal enplegatu publikoak, bakoitzak bete beharreko araubide juridikoaren ezaugarri berezien arabera, mota hauetakoren batekoak izango dira:
2. Karrerako funtzionarioak.
3. Bitarteko funtzionarioak.
4. Lan-kontratuko langile finkoak, mugagabeak nahiz aldi batekoak izan.
5. Behin-behineko langileak.

**24. artikulua. Karrerako funtzionarioak.**

Legezko izendapen bat medio, karrerako funtzionarioek ordaindutako zerbitzu profesional iraunkorrak ematen dituzte, eta zuzenbide publikoaren arabera araututako estatutu baten bidez daude euskal administrazio publikoetara loturik.

**25. artikulua. Bitarteko funtzionarioak.**

1. Bitarteko funtzionario dira, urgentziak eta beharrak hala aginduta, berariaz justifikatutako arrazoiak direla-eta, berez karrerako funtzionarioei dagozkien eginkizunak betetzeko bitarteko funtzionario izendatzen dituztenak, egoera hauetakoren bat gertatzen denean:
2. Lanpostu hutsak egonda, karrerako funtzionarioek lanpostu horiek betetzerik ez dagoenean.
3. Lanpostua betetzen duen pertsona alde baterako ordezkatzea, lanpostuaren titular gisa edo bitarteko funtzionario gisa.
4. Zeregin-kopuru handiegia edo zeregin-pilaketa dagoenean, gehienez ere, sei hileko eperako izango da, hamabi hileko tarte batean.
5. Funtzionarioren batek lanaldia murriztean, prestakuntza-prozesuren batean diharduenean edo erretiro partziala hartzen duenean.
6. Aldi baterako programak bete behar izatea, honen arabera:
7. Euskal administrazio publikoen gobernu-organoek onartu ahalko dute aldi baterako programak, betiere programa horiei lotutako lanak ezin badituzte bete dauden langileek, zuzenean edo kideak berregituratzeko prozesuen bidez.
8. Oro har, aldi baterako programen iraupena ez da bi urtekoa baino luzeagoa izango, eta gehienez urte betez luza daiteke, hala behar izanez gero, ogasun eta funtzio publikoaren arloan eskumeneko sailen aldez aurreko aldeko txostena egin eta gero.
9. Salbuespenez, eta aldez aurretik ogasun eta funtzio publikoaren arloan eskumeneko sailen aldeko txostena egin eta gero, euskal administrazio publikoen gobernu-organoek onartu ahalko dute iraupen mugagabeko programak gauzatzea, betiere egiaztatzen bada hori praktikara eramatea hiru urtetik beherako epean.
10. Bitarteko funtzionario izateari utziko zaio izendapena arrazoitu duten gorabeherak desagertzen direnean edo aurreko paragrafoan aurreikusitako epea pasatu eta gero, eta, zehazki, honelakotan:
11. Aldi baterako programak amaitzean, programok amaitzen diren unean, eta edozein kasutan, izendatu dutenetik gehienez ere hogeita hamasei hilabete igarotzen direnean. Bitartekotasun-egoera ezin izango da inondik ere luzatu, eta dena delako programa, salbuespenezko egoera batean, artikulu honetan zehaztutakoa baino denbora luzeagoan luzatuko balitz, berriz ere bitarteko funtzionarioak hautatzeko deialdia egin beharko litzateke.
12. Lanpostua gordetzeko eskubiderik ez duten karrerako funtzionarioak berriz zerbitzu aktibora itzultzean edo berriro atxikitzean, eta horientzat dotazio hutsik ez dagoenean, berriz zerbitzu aktibora edo lanpostura itzultzeko zehaztutako irizpideekin bat.
13. Lanpostua arauz betetzean, enplegu publikoaren eskaintzaren bidez edo legez ezarritako funtzionarioen mugikortasun-prozeduren bidez. Artikulu honetako 1. paragrafoko a) idatzi-zatian jasotako egoeran, bitarteko funtzionarioek diharduteneko plaza hutsak enplegu-eskaintzan sartu beharko dira, izendapena egin deneko ekitaldi horretan bertan, eta, hori horrela egitea posible ez bada, hurrengo ekitaldian, lanpostua amortizatzen ez bada behintzat.
14. Lanpostua amortizatzean.
15. Era berean, bitarteko funtzionarioek funtzionario izateari utziko diote karrerako funtzionario izateari uzteko arrazoiak gertatzen diren kasuetan ere.
16. Bitarteko funtzionarioei aplikatu ahal izango zaie karrerako funtzionarioen erregimen orokorra, beren izaeraren ezaugarriak egokiak badira eta lege honetan jasota dagoen moduan.

**26. artikulua.- Lan-kontratuko langileak.**

1. Euskal administrazio publikoetako lan-kontratuko langileak dira aurrekontuan diruz hornitua dagoen lanpostu batean dihardutenak, lan-arloko legeriaren arabera langileak kontratatzeko edozein modalitate erabilita idatziz formalizatutako lan-kontratu bati esker.
2. Kontratuaren iraupenaren arabera, lan-kontratuko langileak finkoak izan daitezke, epai baten ondorioz muga eperik gabe edo aldi baterako.
3. Lan-kontratuko langile finkoak eta aldi baterakoak hautatzeko, lege honetan aurreikusitako sistemen arabera jardun beharko da, eta kasu guztietan Konstituzioan jasotako printzipio hauek bete beharko dira: berdintasuna, merezimendua eta gaitasuna, publizitatea eta lehia askea.
4. Aldi baterako lan-kontratuko langileak kontratatu, eta kontratua bertan behera uzteko, kontratu-mota bakoitzaren kasuan aplikagarri den lan-arloko legeriak dioena bete beharko da.
5. Lan-kontratua duten zuzendariak goi-zuzendaritzako lan-harreman bereziaren pean egongo dira, eta lege honetan zehaztu ditugun printzipioen arabera izendatuko dira. Halaber, jardunaren ebaluazioari, ordainsari aldakorrei eta zuzendari publiko profesionalen lan-baldintzei lotutako gaiak zehazteko, lege honetan xedaturik dagoena aplikatuko da.
6. Euskal administrazio publikoetako pertsona pribatuak dituzten erakunde instrumentaletan, tarteko zuzendari-postuak, edo erantzukizun gorenekoak ez direnak, araubide arrunteko lan-kontratuko langileek bete ditzakete, hargatik eragotzi gabe izendapen-prozesuari eta araubide juridikoari dagokionez lege honek zuzendarientzat ezartzen dituen baldintzak aplikatzea.
7. Epaia betearazteko, aldi baterako lan-kontratu mugagabe ez-finkoaren izaera lortzen duen langileari aplikatuko zaizkio lege honen Xedapen gehigarrietatik seigarrenean dauden aurreikuspenak.

**II. KAPITULUA.- Konfiantzako langileak eta aholkularitza berezia.**

**27. artikulua. Behin-behineko langileak.**

1. Behin-behineko langile dira, izendapen bati esker eta behin betiko izaerarik gabe, konfiantzakotzat edo aholkularitzakotzat berariaz kalifikatutako funtzioak bakarrik dituztenak; xede horretarako zehaztutako aurrekontu-kredituetatik ordainduko zaie.
2. Behin-behineko langileek ezin izango dituzte zuzendaritzako eta betearazteko funtzioak aurrera eraman, ez eta funtzionario edo lan-kontratuko langileentzat gordetakoak ere, euskal administrazio publikoetan.
3. Hauek bakarrik izenda ditzakete behin-behineko langileak: Lehendakaria, ahaldun nagusiak, alkateak, lehendakariordea, Jaurlaritzako sailburuak eta foru-diputatuak. Eusko Jaurlaritzak, Foru Aldundiek, Batzar Nagusiek edo udalek zehatuko dituzte, kasu bakoitzean, behin-behineko langileen gehieneko kopurua eta atxikipena, berezko araudian aurreikusitakoaren eta gastu publikoaren ekonomia-printzipioren arabera.
4. Behin-behineko langileen lanpostuek eta ordainsariek lanpostu-zerrendetan edo antzeko dena delako antolaketa-tresnan jasota agertu behar dute eta publikoak izango dira. Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian edo dena delako lurralde historikoko aldizkari ofizialean argitaratu beharko dira.
5. Behin-behineko langileak izendatzea eta lanpostutik kentzea askatasun osoz egingo da.Lanpostutik kenduko dute langilea, nolanahi den ere, konfiantzazko edo aholkularitza bereziko eginkizunak jaso dituen agintariak berak ere bere lanpostua utzi behar duenean.
6. Behin-behineko langile izateak ez du merezimendurik ekarriko funtzionario edo lan-kontratuko langile bihurtu ahal izateko. Era berean, ez da merezimendua izango barne-sustapeneko prozesuetan.
7. Behin-behineko langileei aplikatuko zaie karrerako funtzionarioen erregimen orokorra, beren izaeraren ezaugarriekin egoki izanez gero.

**III. TITULUA**

**ZUZENDARITZA FUNTZIOA ETA ZUZENDARITZAKO LANGILEEN ESTATUTUA EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN.**

**I. KAPITULUA.- Zuzendaritza publiko profesionala eta antolakuntza.**

**28. artikulua.- Zuzendaritza publiko profesionala.**

1. Zuzendaritza publiko profesionala osatzen dute administrazio publikoek bere antolakuntza-baliabideetan edo arauetan zuzendaritza-postu modura definitzen dituen lanpostu guztiek, zeinak administrazio bakoitzak definituko baititu bere antolakuntza-ahalak erabiliz, eta lege honetan xedaturikoaren arabera.
2. Gobernu-maila bakoitzean, zuzendaritza politikoaren ardura duten organoen mende egongo dira zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostuak, eta titulu honetan zehazten diren funtzioak izango dituzte.

**29. artikulua.- Zuzendaritza-kide publiko profesionalak.**

1. Lege honetan ezarritakoaren arabera, aurreko artikuluan (28.ean) aipatzen diren zuzendaritza-postuen titularrak izango dira zuzendaritza-kide publiko profesional.
2. Baina lanpostu horiek ez dira zuzendaritza publiko profesionalenak izango goi-kargudunen estatutu juridikoa aplikatu behar bazaie.

**30. artikulua.- Zuzendaritzako lanpostuen funtzioak.**

1. Euskal administrazio publikoetan, zuzendaritza profesionaleko lanpostuak izango dira hala definitzen direnak administrazio bakoitzeko zuzendaritzako lanpostuak antolatzeko baliabideetan.
2. Era berean, zuzendaritzako lanpostuek batik bat funtzio hauek guztiak edo hauetariko batzuk bete beharko dituzte:
3. Helburuak jartzea eta ebaluatzea.
4. Zuzendaritza politikoko maila desberdinek onartutako programa eta politika publikoak formulatzen eta exekutatzen parte hartzea.
5. Dagokien eskumen-eremuko zerbitzuak eta proiektuak planifikatu, koordinatu, ebaluatu, berritu eta hobetzea zuzendaritza politikoko organoen ikuskaritza zuzenaren mende.
6. Dagokien eskumen-eremuan, pertsonak zuzentzea, baliabideak kudeatzea, eta aurrekontua exekutatzea.
7. Helburuak betetzeko, autonomia eta erantzukizun-maila altua bereganatzea.
8. Nolanahi ere, administrazio publikoetako gobernu-organoen esku egongo da lanpostu jakin batzuk norbere administrazio publikoko zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostuen artean sartzea, egokitzat jotzen diren autoantolamendu- eta aukera-irizpideen arabera.

**31. artikulua.- Zuzendaritza-lanpostuetako eskakizunak.**

1. Graduko unibertsitate-titulua edo titulu baliokide bat izan beharko da euskal administrazio publikoetako zuzendaritza-lanpostuak betetzeko.
2. Euskal administrazio publikoetako zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostuak betetzeko, bertako langile funtzionarioak edo lan-kontratuko langileak erabili ahal izango dira. Kanpoko langileek ere bete ahal izango dituzte postu horiek, baina, horretarako, egoera hori jaso beharko da zuzendaritza-lanpostuak antolatzeko baliabideetan.
3. Euskal administrazio publikoen pertsonifikazio publikoa duten erakunde instrumentaletan, karrerako funtzionarioez hornitzeko gorde ahal izango dira zuzendaritzako tarteko mailak, erantzukizun gorena ez dutenak.
4. Nolanahi ere, zuzendaritza-postuak karrerako funtzionarioekin hornituko dira, baldin eta, haietan jarduteko, zuzenean edo zeharka ahal publikoak erabili behar badira, edo interes orokorrak zaindu behar badira; betiere, lege honen 41. artikuluan xedatutakoaren arabera.

**32. artikulua.- Zuzendaritza-lanpostuetako monografiak.**

1. Euskal administrazio publikoek eta haien erakunde instrumentalek monografia bana egin beharko diete egituran dauzkaten zuzendaritza-postu guztiei. Monografiak zehaztu beharko du zer funtzio eta ordainsari-maila duen lanpostu bakoitzak, eta, hala badagokio, zer gaitasun profesional berezi eskatzen diren lanpostuko zereginak betetzeko.
2. Gutxienez hiru atal hauetan sailkatu beharko dira lanpostuan aritzeko eskatzen diren gaitasun profesionalak:
3. Gutxieneko ezagutzak.
4. Gutxieneko lan-esperientzia, funtzio-eremu bereko edo antzeko bateko lanpostuetan aritzeko gutxienez eduki behar dena. Behar izanez gero, adieraziko da zer prestakuntza-programa baloratuko diren zuzendaritza-lanpostua hornitzeko prozesuan.
5. Bestelako gaitasunak, lanpostua zuzen betetzeko eduki behar direnak.

**33. artikulua.- Zuzendaritza-lanpostuak antolatzeko baliabideak.**

1. Zuzendaritza-lanpostuak antolatzeko baliabide batean jasoko dira zuzendaritza-lanpostuak; enplegu publikoari buruzko oinarrizko legeetan aurreikusitakoaren arabera, baliabide hori ez da negoziazio kolektiboaren xede izango.
2. Zuzendaritza-lanpostuak antolatzeko baliabide horretan, gutxienez datu hauek jaso beharko dira:
3. Lanpostuaren izena.
4. Lanpostua hornitzeko eskakizun orokorrak. Besteak beste, zehaztu beharko da ea lanpostua dagokion administrazioko karrerako funtzionarioei edo lan-kontratu finkoko langileei erreserbatu behar zaien, ea irekita dagoen beste administrazio batzuetako langileentzat, edo ea irekita dagoen enplegatu publiko ez direnentzat.
5. Lanpostuaren betekizun bereziak, lan egiteko eskatzen diren gaitasun profesionalekin lotuak.
6. Dena delako zuzendaritza-lanpostua funtzio publikoko sistemaren barruan badago eta karrera profesionaleko sistema ezarrita badago, garapen profesionaleko gradua edo graduak ere zehaztu beharko dira, edo, hala badagokio, zehaztu beharko da zer gradu pertsonal izan behar den finkatuta hura hornitzeko.
7. Lanpostuaren hizkuntza-eskakizuna eta, hala badagokio, haren derrigortasun-data.
8. Lanpostuaren ordainsariak, ordainsari osagarriak eta ordainsari aldakorren gehienezko portzentajeak, jaso daitezkeenak baldin eta aurreikusitako helburuak erdietsi edo gainditzen badira erakundearen aurrekontuetan ezarritakoaren arabera; betiere lege honetan aurreikusitako ehunekoen mugak gainditu gabe.
9. Zuzendaritza-lanpostuak antolatzeko baliabide hori, bestalde, euskal administrazio publiko bakoitzaren organo eskudunak onartu beharko du; publikoa izango da, eta dagokion aldizkari ofizialean argitaratu beharko da.

**II. KAPITULUA.- Zuzendaritza-kide publiko profesionalak izendatzeko prozedura eta haien araubide juridikoa.**

**34. artikulua.- Zuzendaritza-kide publiko profesionalak izendatzeko prozedura.**

1. Zuzendaritza-kide publiko profesionalak izendatzeko prozeduretan, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak beteko dira, eta kontuan hartuko da ea izangaiak egokiak diren lanpostuak betetzeko; horretarako, gaitasun profesionalak egiaztatzeko sistema erabiliko da, artikulu honetan aurreikusia.
2. Deialdi publikoa egingo da zuzendaritza-kide publiko profesionalak izendatzeko prozesuko lanpostuak betetzeko. Deialdian, berriz, zehaztuko da zer ezaugarri eta gaitasun profesional eskatzen diren lanpostuok hornitzeko, lege honetako 33. artikuluan aurreikusten diren antolamendu-baliabideetan aurreikusitakoaren arabera.
3. Deialdia dagokion aldizkari ofizialean argitaratuko da; behar izanez gero, beste bide batzuk ere erabiliko dira deialdiaren zabalkundea eta izangaien partaidetza bermatzeko.

Administrazio publiko bakoitzak bere egoitza elektronikoan ere zabalduko ditu zuzendaritzako lanpostuak hornitzeko deialdiak.

1. Lege honen 33. artikuluan jasotzen diren antolamendu-baliabideen arabera, zuzendaritza-kide publikoak izendatzeko prozedura-deialdiak mugatuak edo irekiak izan daitezke. Deialdi mugatuetan, lanpostuak dagokien administrazioko langileei eskaintzen zaizkie; deialdi irekietan, berriz, beste administrazio batzuetako langileei ere eskaintzen zaizkie, edo euskal administrazio publikoetako langile ez direnei.
2. Jaurlaritzak dekretuz ezarriko du arautegi bat, arautzeko nola egiaztatu gaitasun profesionalak, nola ebaluatu gaitasun horiek, zer irizpide erabili zuzendaritza-kide profesionalak hautatu eta izendatzeko, eta zer egoeratan kendu haiek kargutik.

**35. artikulua.- Kudeaketaren erantzukizuna: emaitzen ebaluazioa.**

1. Zuzendaritza-organoetako titularrak ebaluatu egingo dira. Horretarako, kontuan izango dira, bai eraginkortasun- eta efikazia-irizpideak, bai finkatutako xede eta helburuen emaitzen kudeaketa- eta kontrol-lanetan izandako erantzukizuna. Edonola ere, xede eta helburu horiek berriro definitu ahal izango dira, momentuan momentuko politika publikoen arabera.
2. Emaitzak, berriz, nagusi hierarkikoak ebaluatu ahal izango ditu, edo beste pertsona batzuek, zeinek, aztertzeko eta egiaztatzeko aukera izanik, fidagarritasun-, objektibotasun-, inpartzialtasun- eta ebidentzia-irizpideak beteko baitituzte ebaluazioan. Emaitzak ebaluatzeko orduan, batez ere honako irizpide hauek hartuko dira kontuan:
3. Helburuak ezartzea eta ebaluatzea.
4. Proiektuak diseinatzea, planifikatzea eta kudeatzea.
5. Pertsonak zuzendu eta kudeatzea.
6. Baliabide materialak, finantzarioak eta teknologikoak kudeatzea.
7. Izendapenaren eta goi-zuzendaritzako kontratuaren arabera, pizgarri-sistema bat ezarri ahal izango da, kudeatzean lortutako emaitzen araberakoa. Horretarako, ordainsari aldakorren sistema bat ezarri beharko da, helburuen betetze-mailaren araberako osagarri baten bidez, zeina emaitzen arabera aldatuko baita. Osagarri hori inoiz ez da zenbateko finkokoa izango, ezta lanpostuko ordainsari guztien ehuneko hamabosta baino handiagoa ere; bestalde, hala badagokie, zenbateko horretatik kanpo geratuko dira langile funtzionarioen karrera profesionaleko osagarria eta antzinatasuna.
8. Jaurlaritzaren Kontseiluak dekretuz onartuko du, hala zuzendaritza-kideen pizgarriak onartu eta ezartzeko araubide orokorra, nola haiek ordaintzea onartuko duen ebaluazio-sistema.

**36. artikulua.- Zuzendaritza-kide publiko profesionalei aplika dakiekeen araubide juridikoa.**

1. Zuzendaritza-kide publiko profesionalen enplegu-baldintzak ez dira negoziazio kolektiboaren bidez zehaztuko. Kasuan kasuko administrazio publikoko gobernu-organo eskudunek zehaztuko dituzte, beren kabuz.
2. Honako irizpide hauen arabera formalizatuko dituzte zerbitzu-harremanak euskal administrazio publikoetako sektore publikoko zuzendaritza-postuak betetzen dituzten karrerako funtzionarioek:
3. Zuzendaritza-postua izendapenez hornituko da, baldin eta hornitu beharreko postu hori Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrekoa, foru-administraziokoa edo toki-administraziokoa bada, edota administrazio horien menpeko erakunde autonomo edo zuzenbide pribatuko erakunde publikoetakoa bada.
4. Funtzionarioek zerbitzu aktiboan jarraituko dute, eta jabetzan duten lanpostua erreserbatuko zaie, baldin eta beren administrazio publikoko zuzendaritza-postuak betetzeko izendatzen badituzte, edo haren menpeko organismo autonomo edo zuzenbide pribatuko erakunde publikoetako zuzendaritza-postuak betetzeko.
5. Funtzionarioak, berriz, beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan egongo dira, baldin eta beren administrazioko zuzendaritza-postuetarako barik beste administrazio publiko bateko edo haren organismo autonomo eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoetako zuzendari-postuak betetzeko izendatzen badituzte; halakoetan, jatorrizko lanpostua erreserbatuko zaie.
6. Azkenik, goi-zuzendaritzako lan-kontratua formalizatuko da postua hornitzeko, baldin eta Euskal administrazio publikoetako administrazio instituzionalekoak ez diren erakunde instrumentaletako zuzendaritza-postu baterako izendatzen badituzte. Karrerako funtzionarioak, bestalde, sektore publikoko erakunde instrumentaletako zuzendaritza-kide publiko profesional modura zerbitzuak emateko egoerara pasatuko dira, eta jabetzan duten lanpostua erreserbatuko zaie; lege honen X. tituluan aurreikusitakoaren arabera.
7. Honako irizpide hauen arabera formalizatuko dituzte zerbitzu-harremanak euskal administrazio publikoetako sektore publikoko zuzendaritza-postuak betetzen dituzten lan-kontratu finkoko langileek:
8. Zuzendaritza-postua izendapenez hornituko da, baldin eta hornitu beharreko postu hori Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrekoa, foru-administraziokoa edo toki-administraziokoa bada, edota administrazio horien menpeko erakunde autonomo edo zuzenbide pribatuko erakunde publikoetakoa bada. Lan-kontratu finkoko langileak nahitaezko eszedentzia-egoerara pasatuko dira, eta jabetzan duten lanpostua erreserbatuko zaie, hala badagokie.
9. Postua hornitzeko, goi-zuzendaritzako lan-kontratua formalizatuko da, baldin eta Euskal administrazio publikoetako administrazio instituzionalekoak ez diren erakunde instrumentaletako zuzendaritza-postu baterako izendatzen badituzte. Lan-kontratu finkoko langileak nahitaezko eszedentzia-egoerara pasatuko dira, eta jabetzan duten lanpostua erreserbatuko zaie, hala badagokie.
10. Zuzendaritza-lanpostuak betetzeko izendatzen diren langileak ez badira euskal administrazio publikoetako karrerako funtzionarioak edo lan-kontratu finkoko langileak, goi-zuzendaritzako lan-kontratua formalizatuko da haiek lanpostuarekin lotzeko.
11. Zuzendaritza-kide publiko profesionalek, bestalde, Eusko Jaurlaritzako bateraezintasunen araubidea eta kargu publikoen jokabide-kodea bete beharko dute, salbu toki-araubideko oinarrizko legerian toki-administrazioko zuzendaritza-kide publiko profesionalen bateraezintasunei eta interes-gatazkei buruz aurreikusten diren berezitasunak.
12. Zuzendaritza-kide publiko profesional izatea ez da meritutzat joko funtzionario edo lan-kontratuko langile izatera iristeko orduan. Dena den, baloratu ahal izango da barne-sustapeneko prozesuetan.

**IV. TITULUA**

**ENPLEGU PUBLIKOAREN ANTOLAKETA ETA EGITURA.**

**I. KAPITULUA.- Euskal sektore publikoaren enplegua antolatzea. Lehenengo atala.- Euskal Administrazio Publikoetako enplegu publikoa antolatzeko tresnak.**

**37. artikulua.- Lanpostua.**

1. Lanpostua da enplegu publikoa egituratzeko oinarrizko unitatea. Lanpostuari funtzio edo erantzukizun batzuk ematen zaizkio, eta horiek enplegatu publikoek zeregin batzuk aurrera eramanez gauzatzen dira.
2. Lanpostuak izango ditu dotazio bat edo gehiago, lan-kargak edo horien elkarrekiko mendekotasunak eskatu bezain beste.
3. Hala egokituz gero, euskal administrazio publikoek izan ditzakete unean uneko egoeraren araberako edo aldi baterako lanpostuak, aldi baterako programak aurrera eramateko edo ohiko baliabideekin burutu ezin dituzten lan-zamei aurre egiteko.
4. Administrazio publiko bakoitzak zehaztuko du lanpostuak nola egituratuko diren, antolaketa-premien arabera, eta bakoitzak zer nolako erantzukizun maila izango duen, lanpostua betetzeko behar diren konplexutasun- eta koordinazio-eskakizunen, dituen funtzioen eta behar diren garapen profesionaleko graduen arabera.
5. Administrazioak auto-antolatzeko gaitasuna duenez, aukera izango du lanpostuen funtzioak eta zereginak aldatzeko. Lanpostu edo dotazio baten oinarrizko ezaugarriak aldatzen badira, horrek eragingo du lanpostu hori amortizatzea eta beste lanpostu bat sortu beharra, edo, hala behar badu, baden beste lanpostu baten barruan integratzea.

**38. artikulua.- Lanpostuan jarduteko eskubidea.**

1. Euskal enplegatu publikoek lanpostuan jarduteko eskubidea dute, lege honetan aurreikusitakoaz eta administrazio publiko bakoitzean ezarriko denaz bat.
2. Euskal administrazio publikoek beren langileei esleitu ahal izango dizkiete behin-behingoz betetzen duten lanpostuetakoez bestelakoak diren funtzioak eta zereginak, betiere langilearen sailkapenari, graduari edo kategoriari egokitzen badira, zerbitzuak dituen beharrizanak ikusita bidezkoa denean, eta ordainsarietan murrizketarik eragin gabe. Behin-behingoz emandako funtzioak eta zereginak lansari handiagoa duen lanpostu batenak badira, gerta liteke ordainsariak dagokion neurrian handitzea, zeregin horiek burutzen diren artean, arau bidez dagokion garapenean zehaztutakoaren arabera.

**39. artikulua.- Lanpostuak taldekatzea. Arlo funtzionalak.**

1. Euskal administrazio publikoek lanpostuan jarduteko behar diren ezaguera edo trebetasunen arabera bildu ahal izango dituzte lanpostuak, giza baliabideen kudeaketa arrazionalizatzeko asmoz. Lanpostuen taldekatze horiek dira langileak hautatzeko eta lanpostuak hornitzeko prozesuak aurrera eramateko tresnak, baita prestakuntzarako eta karrera profesionalerako ere.
2. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta Instituzionalean, "Arlo funtzionala" esango zaio lanpostuak taldekatzeko antolaketa-tresnari. Ondorio horietarako, arlo funtzionalak dira lanpostu jakin batzuetan jarduteko beharrezkoak diren ezaguera eta trebetasun komunetan oinarritutako lanpostuen taldekatzeak. Polibalenteak direlako edo izan daitezkeelako taldekatuko dira.
3. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko arlo funtzionalak zehazteko orduan, lege honetako 14. artikuluan jartzen duen bezala egin beharko da.
4. Gainerako euskal administrazio publikoek berezko arlo funtzionalak edo lanpostuen ordezko taldeak zehaztu ahalko dituzte, arauetan jarrita dagoen bezala, edo toki-araubideko legeetan xedaturik dagoen bezala.

**40. artikulua.- Lanpostu motak**

Lanpostua lau motatakoa izan daiteke, dituen eginkizunen arabera: funtzionarioentzat soilik gordetakoa, lan-kontratuko langileentzat, behin-behinekoentzat edo zuzendari publiko profesionalentzat gordetakoa.

**41. artikulua.- Funtzio publikoen erreserba. Salbuespenak**

1. Euskal Administrazio Publikoetako lanpostuak funtzionarioek beteko dituzte eskuarki.
2. Edonola ere, euskal administrazio publikoetan, funtzionario publikoek bete beharko dituzte, nahitaez, zuzenean nahiz zeharka administrazio bakoitzeko ahal publikoak erabiltzen edo interes orokorrak zaintzen parte hartzea eskatzen duten funtzioak, baita zuzendaritza-funtzioak ere. Funtzio horien artean, honako hauek daude:
3. Administrazio-espedienteen ebazpen-proposamenak egitea edo bideratzea.
4. Administrazioko arauak edo ebazpenak betetzen diren ikuskatzea, zaintzea eta kontrolatzea.
5. Polizia-aginduak ematea.
6. Ekonomiaren, finantzen eta aurrekontuen kudeaketaren barne kontrola eta fiskalizazioa.
7. Kontabilitatea.
8. Diruzaintza.
9. Fede publikoa.
10. Diru-biltzea.
11. Erregistroen inskripzio, idazpen, ezerezte, eta gainerako administrazio-ekintzak, euskal administrazio publikoaren titulartasunekoak badira.
12. Nahitaezko lege-aholkuak ematea.
13. Organo-buruzagitzak aurrera eramatea.
14. Arau juridikoak lantzea.
15. Zuzengarriak edo zehapenak ezartzea.
16. Arbitraje- eta bitartekaritza-ahalaz baliatzea.

ñ) Kontratazioko prezioak osatzea.

1. Baimen-zenbakia.
2. Laguntzak eta diru-laguntzak ematea.
3. Gardentasunaren eta gobernu onaren arlorekin lotutako jarduerak.
4. Larrialdiak eta babes zibila kudeatzea.
5. Lanpostu-zerrendek zehaztu dezakete lanpostu jakin batzuk lan-kontratuko langileek beteko dituztela, baina esparru hauetan beharko du izan:
6. Aldian behingo edo jarraipenik gabeko premiak betetzeko lanpostuak.
7. Zerbitzuen funtzionamendurako beharrezko azpiegitura materiala mantentzea edo erabakiak hartzeko beharrezko diren azterlanak ahalbidetzeko datu objektiboak eskaintzea funtsezko funtzio duten eraikin, ekipo eta instalazioak mantentzeko eta zaintzeko nahiz arte grafikoei eta inkestei dagozkien lanpostu instrumentalak.
8. Lanpostu bereziak, prestakuntza akademiko jakin baten beharrik ez dutenak, betiere ezin bazaie esleitu aurretik dauden kidegoei edo eskalei, eta lanpostuen edukieraren izaera dela-eta, ez bada komeni beste lanpostu berri batzuk sortzea.
9. Menpekoen lanak egiteko lanpostuak edo eginkizun hauek egin beharra eskatzen dutenak: zaindari-lanak, harrera-lanak, informazio-lanak, agiriak zaintzea eta garraiatzea, agiriak erreproduzitzea edo eginkizun horietan laguntzea.
10. Araututako irakaskuntza-sistemakoak edo unibertsitatekoak ez diren ikastetxeetako irakasleak, laguntzaileak eta espezialistak, eta adin txikikoak berrezteko zentroetakoak.
11. Lanpostuen zerrenden arabera, desgaitasunak dituzten pertsonei gordetako lanpostuak; kontuan hartuz desgaitasun horien mota edo mailaren arabera, ezin dituztela frogatu eskumenak edo gaitasunak, desgaitasunak dituzten pertsonak sartzeko sistema orokorraren bidez.
12. Protokoloarekin eta ekitaldi edo kongresuak antolatzearekin soilik zerikusia duten lanpostuak.
13. Lehen eta bigarren hezkuntzako erlijioko irakasleak.
14. Atzerriko lanpostuak, funtzio lagungarriak dituztenak.
15. Zenbait organori edo unitateri atxikitako lanpostuak, kontuan hartuta organo edo unitate horiek ematen duten zerbitzuaren izaera edo ezaugarriak Legebiltzarraren lege bidez ezarritakoak.
16. Era berean, lan-kontratuko langilea izan daiteke foruko eta tokiko administrazioei dagozkien erakunde autonomoetako eta entitate instrumentaletako enplegatu publikoa, baldin eta gizarte-zerbitzu, kultura- eta kirol-arloko politikei buruzko funtzioak zabaltzen badituzte.
17. Salbu dagokion sortze legeak kontrakoa esaten badu, sektore publikoa osatzen duten erakunde publikoetako, enpresa-erakunde publikoetako, sozietate publikoetako, tokiko merkataritza-sozietateetako, partzuergo eta fundazio publikoetako langileak lan-kontratuko langile izan daitezke; edonola ere, funtzionario diren langileek bakarrik bete ditzakete agintaritza edo ahalmen publikoak erabiltzea dakartenak.

**42. artikulua.- Lanpostuen zerrendak.**

1. Lanpostuen zerrendak dira euskal administrazio publikoek antolakundearen egituraren berri emateko duten tresnak, eta, tresna horien bidez, lanpostuak antolatzen dituzte.
2. Lanpostuen zerrendetan jarri beharko dira aurrekontuan zuzkidura duten egiturako lanpostu guztiak, elkarrekin edo bereizita, zehazki: funtzionarioentzat, lan-kontratuko langileentzat eta behin-behineko langileentzat.
3. Lanpostuen zerrendak eta horietan izandako aldaketak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko dira, edo kasuan kasuko lurralde historikoko aldizkarian foru aldundietakoak edo toki-erakundeetakoak direnean. Lanpostuen zerrendek eragindako ondorioak hasiko dira argitaratzen diren hurrengo egunetik aurrera, berariaz beste epe bat zehazten ez den artean behintzat.
4. Une bakoitzean lanpostuen zerrenden egoera zein den jakinarazteko eta zerrendon kudeaketa errazteko, enplegu publikoaren arloko eskumenak dituzten organoek eguneratuko dute aldian-aldian zerrendon gaineko informazioa. Halaber, administrazio bakoitzeko egoitza elektronikoan egon beharko dute, sendotasunez, gardentasunez, eta etengabe eguneratuta.
5. Ez da beharrezkoa izango lanpostuen zerrenda aldez aurretik aldatzea funtzio publikoaren eskumena duten sailek aldatzen badute funtzionarioen atxikipen-aldaketa; betiere, destino berria egon beharko du udalerri berean, eragindako langilearen lehengo zerbitzu-lekuan, eta lan-baldintzak aldatzen ez baditu. Gorabehera hori sartu beharko da berriro atxikitzea gertatu denetik izandako lanpostuen zerrendaren lehenengo aldaketan.
6. Dena dela, lanpostuak sortuko, ezabatuko edo aldatuko dira lanpostuen zerrenden bitartez. Era berean, egitura organikoan aldaketaren bat egiten bada, aldi berean aldatu beharko da kasuan kasuko lanpostuen zerrenda bera edo ordezko tresna. Aldaketa batzuek eragiten diote soilik lanpostua kokatuta dagoen sailaren edo organoaren izenari, funtzioak ukitu gabe. Bada, paragrafo honetan xedaturik dagoenerako, aldaketa horiek ez dira kontuan hartuko.
7. Lanpostuen zerrendak egokituko dira aurrekontu-aurreikuspenetara, hau da, urteko aurrekontu-plantillan ez baldin badago dena delako lanpostuaren dotaziorako dirurik, lanpostu hori ezin da lanpostuen zerrendan jaso.
8. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoko lanpostuen zerrendak Jaurlaritzaren Kontseiluak onartuko ditu, lege honen 14. artikuluan xedatutakoaz bat.
9. Foru-administrazioaren beraren arauen arabera, horretarako eskumena duen organoak onartuko ditu lanpostuen zerrendak.
10. Toki-erakundeetan, berriz, toki-araubidearen legediaren arabera horretarako eskumena duen organoak onartuko ditu lanpostu-zerrendak.

**43. artikulua.- Lanpostuen zerrenden edukia.**

1. Lanpostuen zerrendek datuok adieraziko dituzte, nahitaez, lanpostu bakoitzeko:
2. Lanpostuaren izena eta lanpostu bakoitzetik dagoen dotazio-kopurua.
3. Zein saili edo zentro organikori dagoen atxikita.
4. Funtzionarioek soilik bete beharreko lanpostuei dagokienez: sailkapen profesionaleko talde edo azpitaldeak eta kidego, eskala edo atxikitako beste sistema batzuk. Ez dago eragozpenik lanpostuak talde, azpitalde, kidego edo eskala bat baino gehiagotara atxikitzeko.
5. Lan-kontratuko langileei gordetako lanpostuei dagokienez, kasu bakoitzean dagokien lan-kategoria.
6. Lanpostua hornitzeko zein sistema erabiliko den, lehiaketa edo izendapen askea, eta, beharrezkoa bada, zein administrazio publikotako langileek izango duten aukera lanpostu hori hornitzeko.
7. Ordainsari osagarriak, lanpostuari lotuak.
8. Lanpostuaren hizkuntza-eskakizuna eta, hala behar izanez gero, derrigortasun-data.
9. Dedikazio-erregimena.
10. Lanpostuaren izaera berezia edo normalizatua.
11. Era berean, lanpostuen zerrendan zehaztuko dira dena delako lanpostuan aritzeko eskatutako berariazko betekizunak, hala badagokio.
12. Behin-behineko langileentzako lanpostuen zerrendek jasoko dute artikulu honen 1. paragrafoko a) eta b) eta g) idatzi-zatietan aipatzen den informazioa, eta guztira jasoko dituzten ordainsarien zenbatekoak.

**44. artikulua.- Giza baliabideak kudeatzeko tresna osagarriak.**

1. Lanpostuen zerrendan jasota datorrena baino informazio gehiago behar baldin bada, euskal administrazio publikoek erabil ditzakete giza baliabideak kudeatzeko beste tresna osagarri batzuk.
2. Euskal administrazio publikoetako funtzio publikoaren eskumena duen sailak onartuko ditu kudeatzeko tresna osagarriak; besteak beste, datu hauek izan ditzakete:
3. Lanpostuaren eginkizunen deskribapena eta eginkizun horiek betetzeko behar diren edo egokiak diren gaitasunak.
4. Hainbat lanpostutarako eskatzen den garapen profesionaleko gradua edo graduak edo, halakorik eskatzen bada, gradu pertsonal finkatua.
5. Lanpostuari atxikitako arlo funtzionala edo taldeetako ordezko sistema.
6. Lanpostuak betetzeko prozeduretan baloratu behar diren berariazko merezimenduak.
7. Unean uneko egoeraren araberako edo aldi baterako lanpostuak identifikatzea, aldi baterako programak aurrera eramateko edo ohiko baliabideekin burutu ezin dituzten lan-zamei aurre egiteko; aldian behingo edo jarraipenik gabeko premiak betetzeko lanpostuak, aukera gutxiagoko edo integratzeko beharra duten hainbat talderi gordetako aldi baterako lanpostuak eta mota edo maila desberdineko desgaitasunak dituzten langileri gordetako lanpostuak.
8. Kontuan hartu beharreko faktoreak identifikatzea eta balioestea, lanpostuen ordainsari-osagarrien zenbatekoak zehazteko asmoz.
9. Giza baliabideak kudeatzeko tresna osagarriak publikoak izango dira, arau bidez dagokion garapenean zehaztuko diren prozeduren bitartez.
10. Giza baliabideak kudeatzeko tresna osagarri horiek sortzen ez dituzten administrazio publikoek jaso beharko dute lanpostuen zerrendan artikulu honetako 2. puntuko b), eta d) idatzi-zatietan aurreikusita dagoena.

**Bigarren atala.- Enplegu publikoaren plangintzarako tresnak.**

**45. artikulua.- Enplegu publikoa planifikatzea.**

Enplegu publikoaren plangintzaren eta plangintzan erabiltzen diren tresnen helburua zerbitzu publikoak eskaintzeko orduan eraginkortasunez aritzea izango da, eta eskura dauden baliabide ekonomiko, material eta teknologikoak efizientziaz erabiltzea. Plangintza oinarrituko da administrazio publikoko baliabideak egokiak izaten, eta, era berean, prestakuntzako, sustapen profesionaleko eta mugigarritasuneko politikak aurrera eramaten; eta, beharrezkoa bada, lege honetan aurreikusitako langileak hobeto kudeatzeko planak ere abiarazi beharko dira.

**46. artikulua.- Enplegu publikoa antolatzeko planak.**

1. Euskal administrazio publikoek enplegu publikoa antolatzeko planak onartzeko aukera izango dute, eta haiek bai funtzionarioekin bai lan-kontratuko langileekin aplikatzekoak izango dira.
2. Enplegu publikoa antolatzeko programek bete beharko dituzte aurrekontuan jarritako mugak eta lege honetan nahiz lege hau garatuko duten xedapenetan jasotako arauak. Enplegu publikoari buruzko planetako neurriek edo jarduerek lan-kontratuko langileei eragiten badiete, lan-arloko zuzenbidearen arauek diotenaren arabera garatu beharko dira.
3. Enplegu publikoa antolatzeko planek neurri hauek jaso ahal izango dituzte, beste batzuen artean:
4. Langileen arloan giza baliabideak eta beharrizanak zenbatekoak diren jakiteko azterketak, aintzat hartuta bai langile-kopurua eta baita lanpostuak betetzeko behar den gaitasun profesionala.
5. Lana antolatzeko eta lanean emandako denbora berrantolatzeko sistemei buruzko aurreikuspenak, denbora partzialeko lanari buruzkoak, eta lanari aplikatutako komunikazio eta informazioko teknologiei buruzkoak.
6. Telelana egin ahal izateko neurriak eta lanpostuaren kokapena malgutzeko neurriak.
7. Plangintzaldian langileen arloan izango diren beharrizanei aurre egiteko moduak, kontuan izanda hautaketarako, mugigarritasunerako eta prestakuntzarako nolako aukerak dauden.
8. Giza baliabideak berrizendatzea.
9. Lanpostuen azterketari eta lanpostuen egituren arrazionalizazioari buruzko aurreikuspenak.
10. Kasuan kasuko adinera iritsi ostean, euskal administrazio publikoetako enplegatu publikoek zein esparru jakinetan ezingo duten zerbitzu aktiboan jarraitu objektiboki justifikatzen duten neurriak, eta, horrelakoetan, eragindako funtzionarioari onartu behar zaio entzunaldiaren izapidea.
11. Administrazioen arteko mugigarritasunaren sustapena, lege honetan esaten denaz bat. Kasu horietan, eta neurri osagarri gisa, etenda utz daiteke kanpoko langileak eremu jakin batzuetan sartzeko aukera, edo bakarrik utzi aukera lanpostuak hornitzeko eremu jakin batzuetako langileentzat.
12. Barne-sustapeneko neurriak eta, beharrezkoa baldin bada, sustapen profesionalerako eta langileak prestatzeko neurriak, eta baita derrigor mugiarazteko neurriak ere.
13. Prestakuntzako eta praktika-aldietako kontratuak sustatzeko neurriak, gazteak sektore publikoan sartu ahal izateko.
14. Borondatezko lan-eszedentzia eta erretiro aurreratua sustatzeko pizgarriak, baita zerbitzu aktiboa uztea edo zerbitzu aktiboan behin betiko baja hartzea ere.
15. Enplegu publikoaren eskaintzaren bitartez, langile gehiago sartzeko neurrien aurreikuspena eta, gerora agertutako arrazoien ondorioz, hasieran sartutako plazak kanpoan uztea.
16. Bertan behera uztea itunak eta akordioak betetzea, lege honetako 194 g) artikuluan ezarritako terminoetan.
17. 45. artikuluan zehaztutako helburuak dituen beste edozein neurri.
18. Orobat, enplegu publikoa antolatzeko planek ondokoak jaso beharko dituzte beti:
19. Planaren aplikazio-eremua eta, hala behar duenetan, zenbat iraungo duen.
20. Azalpen-memoria arrazoitu bat, gutxienez, hauek definituko dituenak: zein diren lortu nahi diren helburuak, eta helburu horiek lortu ahal izateko zenbat lanpostu eta enplegu publikoaren nolako egitura jotzen den egokitzat.
21. Plana betetzeko beharrezkoak diren neurriak.
22. Planean jasotako neurriak eta jarduerak aurrera eramateko ezarritako epeak.
23. Planaren kostua zenbatekoa izango den edo zenbateko gastu-murrizketa ekarriko duen zehazten duen txosten ekonomikoa.
24. Kasu guztietan, artikulu honen 3. paragrafoan jasotzen diren neurriak negoziazio kolektiboan landuko dira, prozedura berezitu baten bidez, sindikatuen ordezkariekin, legean aurreikusten diren prozedura eta epeei dagokienez. Gainera, interesdunari aukera emango zaio iritzia adierazteko.

**47. artikulua.- Pertsonen kudeaketa optimizatzeko planak.**

1. Pertsonen kudeaketa optimizatzeko planak antolamendu planen barruko modalitate berezi bat dira, eta horien helburu nagusia da euskal administrazio publikoei enplegu publikoa arrazionalizatzeko eta optimizatzeko nahiz, hala behar duenetan, birdimentsionatzeko neurriak eskatzen dieten egoerei aurre egiten laguntzea, zerbitzuen eskaintza berriz definitu beharra gertatzen bada, gastu publikoa murriztu egiten bada aurrekontua mugatu beharra dagoelako nahiz ekonomia edo finantzen krisia gertatu delako, edo diru-sarrera publikoak murriztu egin direlako, eta horren ondorioz ezinezkoa bada dauden plantillei eustea.
2. Aurreko artikuluko 3. paragrafoan jasotako neurriez gainera, pertsonen kudeaketa optimizatzeko planek aukera emango dute neurri hauek hartzeko, beste batzuen artean:
3. Lanpostuen edo dotazioen administrazio-zama zein den aztertzea, administrazioko egituren barruan bideragarriak diren ala ez zehazteko, eraginkortasun-, efizientzia- eta ekonomia-irizpideen arabera.
4. Langileak berresleitzeko neurriak, prestakuntzako derrigorrezko programetan parte hartzearen bidez; programa horietan, gaiak eragiten dieten langile publikoek egiaztatu beharko dute lanpostu berriak betetzeko eskatzen diren gaitasunak badituztela.
5. Birbideratze profesionaleko neurri osagarriak, prestakuntzako programen bidez langileak berriro esleitzeko prozesu baten barruan; prestakuntza horren helburua izango da enplegatu publikoek beste arlo funtzional, sektore edo administrazio publiko batzuetako lanpostuetako eginkizunak eta atazak bete ahal izateko gaitasunak garatzea.
6. Lanaldia murriztea eta beste horrenbeste egitea ordainsariekin, eta baita lanaldiak berrantolatzea ere; kasu horretan, aukera egongo litzateke lanik gabe egoteko aldiak zehazteko, eta baita denbora partzialeko lana jartzeko ere.
7. Aurreko artikuluko 4. paragrafoan aurreikusitakoez gainera, pertsonen kudeaketa optimizatzeko planek ondorengo osagaiok izan beharko dituzte, gutxienez:
8. Lanpostuak edo, hala gertatzen denean, dotazioak kasu bakoitzean ezabatzea justifikatzen duten arrazoien azterketa zehatza.
9. Betearazi nahi diren neurrien katalogo bat; neurri horiek interes orokorraren onerako hartu beharrekoak direla adierazi beharko da berariaz, eta gainera, neurrion proportzionaltasuna justifikatu beharko da.
10. Gaiak eragiten dien langileek, hala badagokio, bete beharreko Derrigorrezko Prestakuntza Plana zehaztu beharko da.
11. Neurriak denboran zehar nola banatuko diren zehaztu beharko da, eta enplegatu publikoen eskubideetan duten eraginaren arabera, txikienetik handienera sailkatuta jarriko dira.
12. Kasu guztietan, artikulu honen 2. paragrafoan jasotzen diren neurriak negoziazio kolektiboan landuko dira, prozedura berezitu baten bidez, sindikatuen ordezkariekin, legean aurreikusten diren prozedura eta epeei dagokienez. Gainera, interesdunari aukera emango zaio iritzia adierazteko.

**48. artikulua.- Lanpostuak berriro atxikitzea.**

1. Unitate edo zuzendaritza-zentro bati atxikitako lanpostu bereziak sail edo organismo autonomo bereko edo ezberdineko beste unitate edo zentro organiko batzuei berriz atxikitzeko aukera ere egongo da, zerbitzuko premien arabera. Lanpostuon funtzioak ordura arte zituztenen antzekoak izango dira.
2. Lanpostuak berriz atxikitzeko, beharrezkoa da aurkeztea memoria arrazoitu bat eta enplegu publikoaren alorrean eskumena duen organoaren aldeko txostena. Lehenengoak egiaztatu beharko ditu hartutako neurriaren egokitasuna justifikatuko duten arrazoiak, eta txostena izango da aurreko paragrafoan galdatzen diren eskakizunak betetzeari buruzkoa. Gainera, interesdunari aukera emango zaio iritzia adierazteko.
3. Lanpostu horiek betetzen ari zen enplegatu publikoa berratxiki behar bada artikulu honetan xedaturik dagoen moduan, ordura arte izan dituen baldintza berberetan jarraituko du lanean.
4. Salbuespen gisa, osasun-arrazoiak direla eta lanpostuak berriro atxikiko dira, erregelamendu bidezko garapenean ezartzen denaren arabera.

**49. artikulua.- Lanpostuak edo dotazioak ezabatzea.**

1. Euskal administrazio publikoek lanpostuak edo dotazioak ezabatzeko ahalmena izango dute lan-kargak aztertzeko prozesuen edo langileak hobeto kudeatzeko planen ondorioz.
2. Lanpostuak edo dotazioak ezabatzeak ekarriko du, hasiera batean, langileak beste norabait atxikitzeko prozesua, eta, beharrezkoa baldin bada, dena delako funtzionarioa deklaratzea lege honetan aurreikusitako administrazio-egoeraren batean. Lan-kontratuko langileen kasuan, berriz, lan-legedian jasota dauden ondorioak izango ditu lanpostua ezabatzeak eta amortizatzeak.

**50. artikulua.- Aurrekontu-plantillak.**

1. Euskal administrazio publikoen aurrekontuek ezarriko dituzte aurrekontu-plantillak, hau da, lanpostu bakoitzari dagozkion aurrekontuko plazen zerrendak, eta baita zein talde edo azpitaldetan sailkatuta egongo diren eta zein kidego, eskala, aukera, kategoria eta espezialitatetakoak diren, halakorik baldin badago. Lan-kontratuko lanpostuen kasuan, zenbat diren, eta lan-kontratuko langileen sailkapeneko zein kategoriari atxikirik egongo diren adieraziko da, halakorik baldin badago. Behin-behineko langileentzako lanpostuen kasuan, lanpostu bakoitzak zenbateko ordainsaria duen zehaztuko da.
2. Funtzionarioei dagozkien aurrekontu-plantillek emango dute ondoren aipatzen diren kontzeptuen arabera ordenatutako kreditu-zuzkiduren zerrenda:
3. Sailkapeneko talde edo azpitalde bakoitzari dagozkion oinarrizko ordainsariak.
4. Aparteko ordainsariak.
5. Ordainsari osagarriak, lege honetan aurreikusitakoaz bat.
6. Lan-kontratuko langileei dagokienez, dagozkien kreditu-zuzkidurak ere sartuko dituzte aurrekontu-zerrendek, aplikagarri diren hitzarmen kolektiboetan jasotakoaren arabera ordaintzekoak diren lansari-kontzeptuei jarraikiz antolatuta.
7. Aurrekontuetan, era berean, langileei dagozkien haborokinak eta kalte-ordainak ordaintzeko zuzkidura orokorrak ere jasoko dira. Era berean, eduki ekonomikoa duten eskubideak aitortzen dituzten epaitegien ebazpen irmoak betearazteko aurreikuspenek ere agertu beharko dute, eta baita aldizkako programak edo gehiegizko eginkizunak pilatzearen ondoriozkoak gauzatzera bideraturiko zuzkidurak, koiuntura-lanpostuei dagozkienak, ez baitira iraunkorrak eta ezin baitira aurreikusi.
8. Lurralde historikoetan, batzar nagusiek onartuko dute plantilla, aurrekontuei buruzko urteroko foru-arauaren bidez. Udalerrietan, berriz, horretarako eskumena duen organoari dagokio plantilla onartzea, toki-araubidearen legediaren arabera.
9. Foru-administrazioen eta toki-erakundeetako administrazioen aurrekontu-plantillak kasuan kasuko lurralde historikoko aldizkari ofizialean argitaratuko dira.

**51. artikulua.- Enplegu publikoaren eskaintza.**

1. Administrazio bakoitzean dauden langileekin giza baliabideen beharrizanak bete ezin daitezkeenez, kanpotik sartuko diren langileekin bete beharko dira; eta enplegu publikoaren eskaintzaren bidez edo kudeaketarako antzeko beste sistemaren baten bidez bete beharko dituzte euskal administrazio publikoek eta horien menpeko erakundeek.
2. Enplegu publikoaren eskaintza edo antzeko beste prozesuren bat onartuz gero, konprometitutako lanpostuen dotazioak atera beharko dira deialdian eta, hala badagokio, beste ehuneko hamar gehiago, eta kasuan kasuko hautaketa-prozeduren deialdia egiteko gehienezko epea ere jarri beharko da.
3. Enplegu publikoaren eskaintza edo antzeko beste prozesuak gauzatzeko gehienezko epea hiru urtekoa izango da, deialdia egiten denetik kontatzen hasita.
4. Enplegu publikoaren eskaintzak edo kudeatzeko antzeko beste edozein tresnak adierazi beharko dute zein diren funtzionarioek eta lan-kontratuko langileek bete beharreko plaza hutsak; gainera, funtzionarioen kasuan, talde edo azpitaldetan sailkatuta egongo dira kidego, eskala, aukera, espezialitate edo titulaziorik behar ez duten beste lanbide-talde batzuen arabera, eta lan-kontratuko langileen kasuan, kategoriatan sailkatuko da. Hutsik dagoen lanpostuari atxikitako enplegu publikoaren eskaintzan sar daiteke funtzio-arloa edo lanpostuen aukerako taldea.
5. Lanpostu jakin batzuk karrerako funtzionarioek edo lan-kontratuko langile finkoek hornitzeko hautaprobetarako deialdirik ezingo da egin, baldin eta enplegu publikoaren eskaintzan edo kudeatzeko antzeko beste edozein tresnatan ez bada hartu lanpostu horiek betetzeko konpromisorik.
6. Administrazio publikoetako edo kasuan kasuko erakundeetako eskumeneko organoek onartu beharko dute enplegu publikoaren eskaintza edo antzeko beste edozein tresna.
7. Enplegu publikoko eskaintzak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu beharko dira, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorraren eta instituzionalaren kasuan, eta kasuan kasuko lurralde historikoaren aldizkari ofizialean foru- eta toki-administrazioen kasuan eta bakoitzaren egoitza elektronikoan. Gainerako erakundeen enplegu publikoko eskaintza, edo kudeatzeko antzeko beste edozein tresna, argitaratu beharko da kasuan kasuko administrazioaren egoitza elektronikoan.
8. Euskal Administrazio Publikoetako gobernu-organoek aukera izango dute, kasuan kasuko hitzarmenen bidez eta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskal Batzordeak proposatuta, enplegu publikoko eskaintzak edo antzeko bestelako tresnak koordinatzeko, enplegu publikoen eskaintzak era bateratuan egin ahal izateko, borondatez ekimenarekin bat egiten duten administrazio publiko guztietan. Enplegu publikoko eskaintza bateratu hori gutxienez Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian eta administrazio publiko bakoitzaren egoitza elektronikoan argitaratu beharko da. Eusko Jaurlaritzak zehaztuko du erregelamendu bidez, aldez aurretik Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordearen txostena jaso ostean, nola egin lan-eskaintza bateratu hori.
9. Era berean, enplegu publikoaren eskaintzan edo erabiliko den kudeatzeko antzeko tresna horretan jaso ahal izango dira pertsonen kudeaketa optimizatzeko planen plangintzatik datozen neurriak.
10. Enplegu publikoaren eskaintzatik kanpo utzi beharko dira amortizazio-espediente baten edo bete-betean plazari eragiten dion aldaketa-espediente baten barruko dotazioak; edo aurrekontuen legeetan hurrengo ekitaldirako birjarpen-tasaren bat zehazten den kasuetan.

**52. artikulua. Langileen erregistroa eta giza baliabideen kudeaketa integratua.**

1. Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrak eta instituzionalak, foru-aldundiek eta toki-administrazioek, baita Euskal Herriko Unibertsitateak, Eusko Legebiltzarrak eta Batzar Nagusiek izango dute langileen erregistro bat, eta bertan jasoko dira administrazio horietan lan egiten duten langile guztien datuak. Datu pertsonalak babesteari buruz indarreko legediak eskatutako terminoetan sortuko da eta, dagozkion ondorioetarako, sorrera hori jakinaraziko zaio Datuak babesteko Euskal Bulegoari.
2. Erregistro horiek beharrezko sistema osagarriak izango dituzte kasuan kasuko sektore publikoko langileei buruzko informazio erantsia jasotzeko.
3. Langileen erregistroek helburuok izango dituzte:
4. Langileen espedienteak erregistro batean jasota daudela bermatzea, hori interesatuentzat berme izan dadin eta erregistroaren aplikazio-eremuaren barruko giza baliabideak kudeatzen laguntzeko.
5. 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.
6. Enplegatu publiko bakoitzak nominan izan ditzakeen ordainsariak zehaztea; horrela, ezin izango zaie lansaririk ordaindu, langileen erregistroan aldez aurretik ez badira inskribatu aitortu dituen ekintza edo ebazpena.
7. Horretarako, euskal administrazio publiko bakoitzeko sektore publikoa osatzen duten erakundeek langileen erregistro bana izango dute (laguntzazkoa), bakoitzak bere aldetik kudeatuko duena, baina administrazio bakoitzeko Langileen Erregistro Orokorrarekin koordinaturik jardun beharko du.
8. Euskal administrazio publikoek eta sektore publikoa osatzen duten gainerako erakundeek sustatuko dituzte giza baliabideak modu integratuan kudeatzeko sistemak. Dena den, langileei buruzko erregistroetan jasota dagoen informazioaren tratamendu integratua aurrera eramateko orduan, datu pertsonalak babestearen inguruan indarrean den legeria bete beharko da.
9. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeak, Administrazio Publikoen Konferentzia Sektorialaren barruan izenpetu litezkeen hitzarmenen kalterik gabe, gutxieneko irizpide komun batzuk proposatuko ditu, langileen erregistroetan erabiltzeko, eta Eusko Jaurlaritzak onartuko ditu, dekretu bidez.
10. Estatistiketan erabiltzeko eta enplegu publikoari buruzko azterlan eta txostenak egiteko, Euskal Autonomia Erkidegoko Langileen Erregistroan atal berezi bat sortuko da, euskal administrazio publiko guztietako langile guztiei buruzko informazio osagarria jasotzeko, baita horien baitako arlo publikoa osatzen duten langileena ere.
11. Euskal Autonomia Erkidegoko langileen erregistroa atxikia egongo da enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen Eusko Jaurlaritzako sailari.
12. Erregelamendu bidez zehaztuko da langileen erregistroak nola antolatuko diren, nola jardungo duten eta zein eduki izango duten, eta baita Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoaren sektoreetan zer nolako erregistro osagarriak sortuko diren ere.
13. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak ezarriko ditu, datu pertsonalak babesteko legeriak dioena errespetatuz, euskal administrazio publikoen artean informazioa modu homogeneoan elkartrukatzeko irizpideak.
14. Euskal Autonomia Erkidegoko Langileen Erregistroak jaso ahal izango du Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko beste erregistro batzuetako informazioa, bere helburuak betetzeko beharrezkoa baldin bada. Elkarrenganako trukatzea izan daiteke, baldin eta bermatzen bada datu pertsonalen babesari buruzko araudia betetzen dela.
15. Toki-administrazioek ez badute gaitasun teknikorik edo ekonomikorik langileen erregistro bat garatu edo mantentzeko, foru-administrazioek beharrezko laguntza teknikoa eskainiko diete, artikulu honetan eskatzen dena beteko dela bermatzeko; horretarako, eraginpean hartutako administrazioen arteko lankidetza-hitzarmena ezarriko da.

**Hirugarren atala.- Enplegu publikoa antolatzeko eta planifikatzeko beste tresna batzuk.**

**53. artikulua. Jardunaren ebaluazioa**

1. Euskal administrazio publikoek garatuko dituzte bere langileen jarduna ebaluatzeko sistemen araudia. Ondorio horietarako, jardunaren ebaluazioa da jokabide profesionala eta errendimendua ebaluatu eta baloratu ahal izateko, edo emaitzen lorpena neurtu ahal izateko tresna bat.
2. Jarduna ebaluatzeko sistemak izango dira edukien garrantzia, tresnen fidagarritasuna, neurrien objektibotasuna, gardentasuna eta bereizkeriarik eza bermatzen duten irizpideen araberakoak, eta aplikatu egingo dira enplegatu publikoen eskubideei kalterik egin gabe.
3. Jarduna ebaluatzeko sistemen helburu nagusiak lotuta egongo dira enplegatu publikoen errendimendua hobetzearekin, motibazioarekin eta prestakuntzarekin. Era berean, enplegatu publikoei egindako ebaluazioetatik lortutako datuak erabili ahalko dira lanpostuak berraztertzeko eta prestatze-, hornitze- eta hautatze-prozesuak diseinatu eta berraztertzeko.
4. Jarduna ebaluatzeko sistemak ezartzeko, lanpostuen deskribapena egin beharko da aldez aurretik.
5. Euskal administrazio publikoek garatuko dute arau bidez jardunaren ebaluazioak nolako eragina izango duen enplegatu publikoen karrera profesionalean, barne-sustapenean, prestakuntzan, lanpostuen hornikuntzan, lanpostuan jarraitzean eta ordainsari osagarrietan, lege honetan ezarritako eran.
6. Karrera profesionala aplikatzeak eta 123.2 b) eta 123.2 c) artikuluetan aurreikusten diren hari lotutako ordainsari osagarriak jasotzeak eskatuko dute, aldez aurretik, arautzea eta onartzea kasuan-kasuko jarduna ebaluatzea ahalbidetuko duten sistema objektiboak.
7. Jardunaren ebaluazioan emaitza positiboak lortzea beharrezko baldintza izango da enplegatu publikoek eskuratu ahal izateko administrazio bakoitzean ezarriko den karrera-sisteman garapen profesionalerako dauden graduak, lege honetan ezarritakoaren arabera.
8. Hornitze-prozesuetan, jardunaren ebaluazioan emaitza negatiboek ekar dezakete ez balioestea esperientziaren merezimendua, dagokion aldia iraun bitartean. Halaber, jardunaren ebaluazioan emaitza negatiboak etengabe lortzeak ekarriko du lehiaketa bidez eskuratutako lanpostutik mugiaraztea, euskal administrazio publikoek xedatutakoaren arabera, interesatuari entzun aurretik eta ebazpen arrazoitua eman eta gero, lege honen VII. tituluak dituen aurreikuspenak garatzeko araudian ezarritako terminoetan.

**54. artikulua.- Lanpostuak aztertzea**

1. Lanpostuen azterketa beharrezko tresna da informazioa emateko; bai lanari buruzko informazioa emateko, lanpostuen zereginei dagokienez, baita lan hori egiten duten langileei buruzko informazioa emateko ere, lana behar bezala egiteko behar diren ezaugarriei dagokienez. Enplegu publikoaren plangintza egiteko baliabide gisa, lanpostuak aztertuko dira administrazio publikoko giza baliabideen antolaketa eta kudeaketarako gainerako tresnen diagnostikorako eta diseinurako.
2. Lanpostuen azterketan jasotako informazioak garrantzi, fidagarritasun, baliotasun, objektibotasun eta gardentasun irizpideak bete beharko ditu.
3. Lanpostuen azterketatik ateratako informazioa administrazio bakoitzaren enplegu publikoko organo eskudunean egongo da, eta bertako enplegatu publikoen eskura egon beharko du.
4. Kudeaketako tresna hori erabiltzen duten euskal administrazio publikoek, elkarrekin koordinaturik, era bateko zein besteko aplikazioetan duten informazioa elkartrukatzeko aukera izango dute, aplikazio-irizpideak bateratzen saiatzeko, baina administrazio bakoitzaren ezaugarri bereziak kontuan izanda eta gai horren inguruan Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeak garatutakoa kontuan izanda, ezer garatzen badu.

**II. KAPITULUA.- Euskal enplegu publikoaren egitura.**

**55. artikulua. Sailkapen-taldeak.**

1. Funtzionarioak sailkatzerakoan, kidegoak, eskalak, espezialitateak, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-aukerak edo beste sistema batzuk erabiltzen dira, aintzakotzat hartuta hautaketa-prozesu baten bidez egiaztatutako trebetasunak, gaitasunak eta jakintza komunak.
2. Sailkatzeko beste sistema batzuk gorabehera, kidegoak eta eskalak sailkatzen dira sailkapen-talde hauetan, horietan sartzeko behar den titulazio akademikoaren mailaren arabera:
3. A taldea, bi azpitaldetan sailkatuta: A1 eta A2.

Talde honetako kidego eta eskaletan sartu ahal izateko, graduko unibertsitate-tituluaren jabe izatea eskatuko da. Legeak beste unibertsitate-tituluren bat eskatzen duenean, unibertsitate-titulu hori hartuko da aintzakotzat.

Kidego eta eskala guztiak azpitaldeetako bakoitzean sailkatzerakoan, kontuan hartuko dira bete beharreko funtzioetan eskatzen den erantzukizun-maila eta sarrera-proben ezaugarriak.

1. B taldea.

B taldeko kidego eta eskaletan sartu ahal izateko, goi-mailako teknikariaren tituluaren jabe izatea eskatuko da.

1. C taldea, bi azpitaldetan sailkatuta: C1 eta C2, sartzeko eskatzen den titulazioaren arabera.
2. C1 azpitaldeko kidego eta eskaletan sartu ahal izateko: batxilergoko titulua edo titulu teknikoa.
3. C2 azpitaldeko kidego eta eskaletan sartu ahal izateko: derrigorrezko bigarren hezkuntzako graduatuaren titulua.
4. Talde horiez gain, euskal administrazio publikoek ezarri ahal izango dituzte beste taldekatze batzuk, eta horietan sartzeko ez da eskatuko hezkuntza-sisteman jasota dauden titulazioetatik bat ere izatea.
5. Eusko Legebiltzarrak legez sortu, aldatu edo kenduko ditu kidego eta eskalak eta honako hauek zehaztu beharko ditu:
6. Haien izena.
7. Horietan sartzeko eskatutako titulazioa.
8. Bete beharko dituzten funtzioen definizioa, haien artean sartu gabe administrazio-organoek izendatuta dituzten ahalmen, funtzio edo eskudantziak.
9. Haiek dituzten funtzioen espezialitatea dela eta, tratamendu berezia behar duten gaien araudia garatzeko irizpideak ezartzea.
10. Ezin izango da sortu kidego edo eskalarik lehendik dauden beste batzuei izendatutakoen antzeko funtzioak edo berdinak betetzeko.
11. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeak zehaztu ahalko ditu euskal administrazio publikoek titulazio-eskakizunik gabeko funtzionario-taldeen ezaugarri komunak.

**56. artikulua.- Funtzionarioen kidegoak. Beste tresna batzuk foru- eta toki-administrazioetako funtzionario publikoak sailkatzeko.**

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta instituzionaleko funtzionarioak kidegoetan elkartzen dira, funtzionario izateko hautatze-prozesuetako ezaugarrien, kidegoetan sartzeko exijitutako titulazio-mailaren eta bete beharreko funtzioen izaera homogeneoaren arabera.
2. Kidegoa baino maila apalagoko taldekatzeak ere egon daitezke, administrazio publiko bakoitzean enplegu publikoaren arrazionalizazioa ahalbidetzeko. Horretarako, eta bete beharreko funtzioen espezializazioa kontuan hartuta, eskalak, aukerak edo espezialitateak egongo dira.
3. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio kidegoak sail artekoak izango dira eta funtzio publikoaren arloan eskumenak dituen sailaren mendetasun organikoa izango dute, sail bakoitzarekin edo erakunde-administrazio zehatz bakoitzarekin duen mendetasun funtzionalaz gain.
4. Lege honek foru-administrazio eta toki-administrazio publikoen arloan kidego eta eskalak aipatzen dituenean eskala eta azpi-eskalak ulertuko da, eta, hala dagokionean, horien barruan dauden mota eta espezialitateak; horrek ez du eragingo azken biak sortzea arlo horretan ardura duen eskumeneko organoak.
5. Karrerako funtzionarioek euskal administrazio publiko batetik bestera mugitzeko aukera izan dezaten, foru-administrazio eta toki-administrazio publikoek eskaletan eta azpi-eskaletan sailkatzeaz gainera, espezialitate eta aukeretan ere sailkatu ahal izango dituzte funtzionarioak, betiere garapeneko autonomia-legerian erabakiko denaz bat.
6. Lege honek kidegoak aipatzen dituenean, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldea ere sartzen da.

**57. artikulua.- Eskalak**

Euskal administrazio publikoetan, kidegoen barruan, eskalak egon daitezke funtzioek lanbide-kualifikazio bat eskatu eta hura betetzea hainbat titulazio akademikorekin bete daitezkeen edukiak biltzen dituenean.

**58. artikulua.- Aukerak**

Euskal administrazio publikoetako funtzionarioak kidegoetan sar daitezke aukera baten bidez, eta, hain zuzen, hura dagokie enplegu publikora iristeko deialdian eskatutako unibertsitate-graduko, goi-mailako teknikariaren edo teknikariaren titulazio ofizialei.

**59. artikulua.- Espezialitateak.**

1. Lanpostu jakin batzuen eduki tekniko eta zehatza dela-eta, lanpostu horietan jarduteko, kidego eta eskalen funtzioak betetzeko ezagueren espezializazio handiagoa eskatzen denean, espezialitateak sortu ahal izango dira.
2. Administrazio publiko bakoitzaren gobernu-organoek ezarriko dituzte espezialitateen araubide juridikoa, baita haiek sortzeko, aldatzeko, elkartzeko edo ezabatzeko eskakizunak ere; betiere, hauek bildu beharko ditu:
3. Haien izena.
4. Eskatzen diren ezaguera bereziak.
5. Eskatutako betekizunak egiaztatzeko eta, hala badagokio, galtzeko prozedurak.

**60. artikulua.- Beste administrazio publiko batzuetako funtzionario-taldeak.**

Lege honen 5. artikuluan adierazitako administrazio publikoak saiatuko dira bere langileak sailkatzeko sistemak egokitzen kapitulu honetan horri buruz ezarritako irizpideei.

**61. artikulua.- Lanpostuak atxikitzea kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeei.**

1. Lanpostuak atxiki ahalko zaizkio, esklusiboki, kidego edo eskala zehatz bati, atxikipen hori badator garatu beharreko funtzioen izaeratik. Halaber, lanpostuak atxikita egon daitezke kidego edo eskala gehiagori, haiei emandako funtzioak hainbat kidego edo eskalatakoak badira.
2. Atxikipena, nolanahi ere, dagokion lanpostu-zerrendaren bitartez egingo da.

**62. artikulua.- Lan-kontratuko langileak.**

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

**V. TITULUA**

**FUNTZIONARIO BIHURTZEA ETA FUNTZIONARIO IZATEARI UZTEA**

**I.- KAPITULUA.- Zerbitzu-harremana hartzea eta galtzea.**

**63. artikulua.- Karrerako funtzionario eta lan-kontratuko langile finko bihurtzea.**

1. Euskal administrazio publikoetako karrerako funtzionario eta lan-kontratuko langile finko bihurtzen da betekizun hauek betez, hurrenez hurren:
2. Hautaketa-prozesua gainditzea, tartean direla, hala behar duenean, praktikaldi edo probaldiak.
3. Organo edo agintari eskudunak izendapena egitea. Izendapen hori Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian edo, hala badagokio, kasuan kasuko lurralde historikoko aldizkari ofizialean argitaratuko da.
4. Hala badagokio, organo edo agintaritza eskudunak lan-kontratu finkoa formalizatzea.
5. Ordenamendu juridikoari men egiten zaiola adierazteko ekitaldia.
6. Lanpostuaz jabetzea, ezartzen den epe barruan.
7. Artikulu honen 1.b) eta 1 c) idatzi-zatian ezarritakoaren ondorioetarako, ezin izango da funtzionario izendatu edo lan-kontratuko langile finko izan deialdian eskatutako betekizunak eta baldintzak betetzen dituztela egiaztatzen ez dutenak hautaketa-prozesua gainditutakoan, eta ondoriorik gabe geratuko dira ordura arte egindako jarduketa guztiak.
8. Transferentzien ondorioz euskal administrazio publikoetan sartzen diren beste administrazio publiko batzuetako funtzionarioak edo lan-kontratuko langileak xede-administrazioko berezko funtzionario edo lan-kontratuko langile finko bihurtuko dira, jatorrizko administrazioan zeukan izaera berarekin.

Karrerako funtzionarioen kasuan, jatorrizko administrazioko kidego edo eskalako taldea edo azpitaldea gordeko zaie, bai eta aitorturik zuten gradu pertsonalari edo karrerako mailari datxezkion eskubideak eta antzinatasuna ere.

**64. artikulua. Karrerako funtzionario izateari utzi edo lan-kontratuko langile finkoaren lotura galtzeko arrazoiak.**

1. Honako hauek dira karrerako funtzionario izateari uzteko arrazoiak:
2. Funtzionario izateari uko egitea.
3. Izendapenerako kontuan hartu den nazionalitatea galtzea.
4. Funtzionarioak erretiro osoa hartzea.
5. Funtzionarioa zerbitzutik kentzeko diziplina-zehapena irmoa izatea.
6. Kargu publikoak betetzeko erabateko desgaikuntza edo desgaikuntza berezia dakarren zigor nagusia edo erantsia irmoa izatea.
7. Era berean, karrerako funtzionario izateari utziko diote zerbitzu aktiboaz bestelako administrazio-egoera aitortu zitzaien denbora igarota edo baldintza hori agortuta, ez badute eskatu jarduneko zerbitzura itzultzea horretarako ezarritako epean eta norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzia lortzeko ez badute bete lanekotzat hartutako benetako denbora.
8. Lan-kontratuko langileak kontratu-harremana galduko du aurreko idatzi-zatietan deskribatutako karrerako funtzionario izateari galtzeko kausa berdinengatik, enpleguaren arauari buruz aurreikusitako bestelako gorabeherez gain.

**65. artikulua.- Funtzionario izateari uko egitea.**

1. Funtzionario izateari nork bere borondatez uko egin nahi izanez gero, idatziz jakinarazi beharko da, eta administrazioak berariaz onartu beharko du. Dena dela, hurrengo paragrafoan salbuespen bat ezarri da.
2. Administrazioak ezin izango du uko egitea onartu funtzionarioa diziplinako espediente bati lotuta badago, edo, haren aurka auzipetzeko autoa nahiz ahozko judizioa hasteko autoa eman bada ustezko delituren bat egin duelakoan.
3. Funtzionario-izaerari uko egiteak ez dio eragingo uko egin duen pertsonari ezarritako hautapen-prozeduren bidez herri-administrazioan berriro sartzeko desgaikuntzarik.

**66. artikulua.- Funtzionario izateari uztea nazionalitatea galtzearen ondorioz.**

Espainiako nazionalitatea edo Europar Batasuneko beste edozein estatu kidetakoa galtzeak (edo, Europar Batasunak izenpetu eta Espainiako estatuak berretsitako nazioarteko tratatuen arabera, langileen zirkulazio askea aplikatu behar zaien estatuetakoa, eta izendapena egin zenean nazionalitate hori aintzakotzat hartu bazen) funtzionario izateari uztea ekarriko du, baldin eta aldi berean estatu horietako besteren bateko nazionalitatea hartzen ez badu.

**67. artikulua.- Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen erretiroa.**

1. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen erretiro motak:
2. Borondatezkoa, norberak eskaturik.
3. Nahitaezkoa, legez ezarritako adina betetzen denean.
4. Funtzionarioak bere kidego edo eskalako funtzioak betetzeko ezintasun iraunkorra duela erabakitzen denean, edo pentsioa aitortzen zaionean ezintasun iraunkor absoluturako nahiz ezintasun iraunkor osorako, funtzionarioak bere kidego edo eskalako funtzioak betetzeari dagokionez.
5. Borondatezko erretiroa hartu ahal izango da, interesatuak berak eskatuta, baldin eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubidean ezarritako betekizunak eta baldintzak betetzen baditu.
6. Funtzionarioa nahitaezko erretiroan dagoela adieraziko da ofizioz, legez ezarritako adinera iristen denean.
7. 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 gaztetzeko beharra ere, eta gorabehera horiek guztiak jaso beharko dira enplegu publikoaren antolamendu-plan batean, pertsonen kudeaketa optimizatzeko plan batean, aurrekontu-legeetan edo parekagarriak diren foru-arauetan. Era berean, eskatutako luzapen hori ukatzeko ebazpen arrazoitua eman ahal izango du, irizpide hauen arabera:
8. Azken hiru urteotako jarduna ebaluatzearen emaitza negatiboak.
9. Azken hiru urteetan zenbateraino ez den bete ez ordutegia ezta laneratzea ere ez.
10. Gaitasun psikofisikoa; txosten medikoen bidez egiaztatuko da.
11. Egiaztapen hori zerbitzuan jarraitzeko luzapena eskatzen den urte bakoitzerako aurkeztu beharko da.
12. Azken hiru urteetan ez egotea zerbitzu aktiboan edo lanpostua gordetzea dakarten administrazio-egoeretan.
13. Enplegu publikoa antolatzeko planak, pertsonen kudeaketa optimizatzeko planak egotea, edo aurrekontuan eragina dituzten xedapen arautzaileak, baldin eta, kasu horretan, bertan behera uzten badute zerbitzu aktiboan egotea luzatzeko baimenak ematea.
14. Aurreko bi ataletan azaldutako egoeretatik kanpo geratuko dira erretiroa hartzeko berariazko arauak dituzten funtzionarioak.
15. Bidezkoa izango da nahitaezko erretiroa ematea baina erretiroa hartzeko egunean zeukan lanpostua gordeta, baldin eta, aplikatzekoa zaion gizarte-aurreikuspeneko araubidearekin bat etorriz, hasiera bateko ezintasun-aitorpena berrikustea erabaki bazen, hain zuzen ere, gehienez ere bi urteko epean haren egoerak hobera egingo zuela eta lan egiteko moduan egongo zela aurreikusi zelako.
16. Zerbitzu aktiboa luzatuko da, nahitaezko erretiroa betetzean, interesatuak bete ez badu kotizaziopeko erretiro-pentsioa eragiteko legeak eskatutako gutxieneko kotizazio-aldia, betiere 70 urtetik beherako adin-muga izanik.

Luzapen hori ezin izango da luzatu interesatuak kotizaziopeko erretiro-pentsioa eragiteko eskatutako gutxieneko kotizazio-aldia bete baino beranduago, edozein dela haren zenbatekoa. Eta emakida hori beteko da baldin eta behar den gaitasun funtzionala biltzen badu izendapenari dagozkion lanak betetzeko edo jarduerak garatzeko.

**68. artikulua.- Kargu publikoa betetzeko erabateko desgaikuntza edo desgaikuntza berezia dakarren zigor nagusia edo erantsia.**

1. Erabateko desgaikuntza dakarren zigor nagusiak edo erantsiak, zigorra ezartzeko epaia irmo bihurtzen denean, funtzionario izateari uztea dakar, funtzionarioak dituen enplegu edo kargu guztiei dagokienez.
2. Desgaikuntza berezia dakarren zigor nagusiak edo erantsiak, zigorra ezartzeko epaia irmo bihurtzen denean, funtzionario izateari uztea dakar, epaian zehaztutako enpleguei edo karguei dagokienez.

**69. artikulua.- Funtzionario publiko gisa birgaitzea euskal administrazio publikoetan.**

1. Zerbitzu-harremana amaitzen denean funtzionarioak nazionalitatea galdu duelako edo, zerbitzurako ezintasun iraunkorra dela-eta, erretiroa hartu duelako, interesdunak, amaiera ekarri zuen arrazoi objektiboa desagertutakoan, funtzionario gisa birgaitzeko eskaera egin ahal izango du, eta onartu egingo zaio.
2. Administrazio publikoen gobernu-organoek, salbuespenez, birgaitzeko aukera eman ahal izango diote, interesdunak berak hala eskatuta, desgaikuntza dakarren zigor nagusia edo erantsia ezarri zaiola-eta funtzionario izateari utzi dion pertsonari, betiere, delitua nolakoa den eta zein egoeratan egin den aintzakotzat hartuta. Horretarako dagoen epea amaitzen denerako berariazko ebazpena eman ez bada, eskaera ezetsi egin dela ulertu behar da.

**II. KAPITULUA.- Euskal sektore publikoan sartzeko printzipioak eta betekizunak.**

**70. artikulua.- Euskal sektore publikoan sartzeko hautaketa-prozesuen printzipio gidariak.**

1. Euskal sektore publikoan sartzeko, erabat errespetatu beharko dira berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak, eta hautaketa-prozesuak egin beharko dira lege honetan eta lege hau garatzen duten arauetan ezarritakoaren arabera.
2. Euskal administrazio publikoek eta euskal sektore publikoa osatzen dituzten entitateek printzipio hauek beteko dituzte beti, funtzionarioak eta lan-kontratuko langileak hautatzeko prozeduretan, artikulu honetako 1. paragrafoan ezarritakoaz gain:
3. Deialdien, haien oinarrien eta hautaketa-prozesuaren publizitatea bide telematikoetatik zabalduz, nahiz eta publizitateko beste bide batzuk erabiltzeko modua ere egongo den, lege honetan bertan aurreikusitako kasuetarako.
4. Lehia askea izatea, salbu eta barne-sustapenari dagokionez, eta lege honetan ezarritako ekintza positiboko neurriei dagokienez.
5. Gardentasuna hautaketa-prozesuaren kudeaketan eta hautaketako organoen funtzionamenduan.
6. Hautaketa-organoetako kideen inpartzialtasuna eta profesionaltasuna.
7. Hautaketa-organoen independentzia eta diskrezionalitate teknikoa.
8. Hautagaien egokitasuna neurtzeko baliabideen fidagarritasuna eta baliozkotasuna.
9. Hautaketa-prozesuetako edukiak egokitzea deitutako lanpostuetan bete beharreko zereginei.
10. Hautaketa-prozesuen bizkortasuna, prozesuak gauzatzean gorde beharreko objektibotasunari eta berme guztien errespetuari kalterik egin Gabe
11. Hautaketa-prozesuan, edozein hizkuntza ofizial erabiltzea bermatuko da.
12. Hautaproben deialdien izaera bateratua.
13. Desgaitasunen bat duten pertsonek parte hartzea gainerako izangaiek dituzten baldintza berdinetan.

**71. artikulua.- Euskal enplegu publikoan sartzeko betekizunak.**

1. Betekizun hauek dituztenek parte hartu ahal izango dute euskal enplegu publikoan sartzeko hautaketa-prozesuetan:
2. Europar Batasuneko estatu kide bateko herritarra izatea, lege honen 72. artikuluan aipatzen diren salbuespenak salbuespen.
3. Behar den besteko gaitasun funtzionala izatea atazak betetzeko.
4. Hamasei urte beteta izatea eta legez ezarritako nahitaezko erretiroa hartzeko gehieneko adinetik gorakoa ez izatea, salbu dagokien kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde edo kategoria profesionalean funtzionario izatera iristeko baldintzei lotutako legeak araututako berezitasunak.
5. Diziplina-espediente batez edozein administrazio publikoren edo autonomia-erkidegoko organo konstituzional edo estatutarioren zerbitzutik bereizita ez egotea edo kaleratzea, ezta, ebazpen judizialaren arabera, enplegu edo kargu publikorako desgaikuntza erabatekoa edo berezia izatea ere, funtzionarioen kidegora edo eskalara iristeko; edo lan-kontratuko langileen kasuan, bereiziak edo desgaituak izan diren lanpostuaren antzeko funtzioak betetzeko. Beste estatu bateko herritarra izanez gero, desgaituta edo egoera baliokidean ez egotea, eta diziplina-zehapenik edo baliokiderik ez izatea, hain zuzen ere dagokion estatuan baldintza berberetan enplegu publikora iristea eragozten dionik.
6. Eskatutako titulazio akademiko ofiziala izatea.
7. Deialdian aurreikusitako beste betekizun espezifiko batzuk.
8. Euskal administrazio publikoek, deialdi bakoitzean, derrigorrezko hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuen dotazio-kopuruaren berri emango dute, lanpostuen zerrendetan edo antzeko baliabideetan ezarritakoarekin bat etorriz. Horietan sartzeko nahitaezko betekizuna izango da deitutako lanpostuan jarduteko behar besteko hizkuntza-gaitasuna egiaztatzea. Deialdien oinarrietan berezituko da zein plaza-kopuruk duen derrigortasun-data igarota duen hizkuntza-eskakizuna, eta, gainerako plaza kopuruetan, euskara jakitea balioetsiko da merezimendu gisa.
9. Hautaketa-prozesuaren deialdiaren oinarrietan, lanpostuetan bete behar diren funtzio eta zereginetarako egoki diren beste berariazko betekizun batzuk sartu ahal izango dira. Betekizun horiek irizpide objektiboekin eta proportzioz finkatuko dira.
10. Hautaketa-prozesua amaitu ondoren, eskatutako betekizunak (hizkuntza-eskakizuna barne, derrigorrezkoa balitz) betetzen dituzten hautagaien artean atxikiko dira langileak, hautagai bakoitzak lortutako puntuazioaren eta adierazitako lehentasunen arabera. Hainbat destinotan sartzeko eskatutako betekizunak betetzeak ez du ezein kasutan hautagaiak egiaztatuta duen betekizunen bat beharrezkoa ez duten lanpostuak aukeratzeko duen eskubidea murriztuko.
11. Esleitutako lanpostuak behin betikoak izango dira, eta ondorio guztietarako, lanpostu horiek betetzeko pentsatutako sistemaren bidez lortu direla joko da.

Hautaketa-prozesu bat gainditzeagatik edo funtzionario bihurtzeko prozedura baten ondorioz sartu berri diren funtzionarioek ezin izango dute parte hartu lekualdatze-lehiaketetan, baldin eta dagokion prozesuan esleitutako destinoaz jabetzeko dataren hurrengo bi urteren buruan deitu badira.

**72. artikulua.- Beste estatu batzuetako herritarrak enplegu publikoan sartzea.**

1. Europar Batasuneko beste estatu kide batzuetako herritarrak euskal administrazio publikoetako funtzionario bihurtu ahal izango dira; salbuespen izango dira botere publikoaren erabileran edo administrazio horien interesak babesteko helburua daukaten funtzioetan zuzenean edo zeharka parte hartzea dakarten enpleguak. Euskal administrazio publikoetako gobernu-organoek erabakiko dute, hala badagokio, zein funtzionario-taldetan, zein lanpostu-taldetan edo zein lanpostu zehatzetan ezin izango diren Europako Erkidegoko herritarrak sartu, paragrafo honetan jasotako irizpideak aintzat hartuta.
2. Aurreko paragrafoan jasotako araubide bera aplikatuko zaio Europar Batasuneko edozein estatu kidetako herritarren ezkontideari, nazionalitatea edozein dela ere, eta, betiere, zuzenbidez banatuta ez badaude; horrez gain, haien ondorengoei eta ondorengoen ezkontideei ere aplikatuko zaie, zuzenbidez banatuta ez badaude, hogeita bat urtetik beherakoak badira, edo, adin horretatik gorakoak izanda ere, gurasoen kontura bizi badira.
3. Euskal enplegu publikoan funtzionario gisa sartzeko aukera izango dute, Europar Batasunak izenpetu eta Espainiako estatuak berretsitako nazioarteko tratatuen arabera langileen zirkulazio askea aplikatu behar denean, tratatu horien aplikazio-eremuaren barruan sartzen diren pertsona guztiek, artikulu honetako 1. paragrafoan ezarritako moduan.
4. Legezko bizilekua Espainiako estatuan duten kanpoko herritarrak lan-kontratuko langile gisa sartu ahal izango dira euskal administrazio publikoetan, baldin eta deialdi bakoitzean eskatutako betekizunak betetzen badituzte.
5. Artikulu honetan ezarritakoa eragotzi gabe, interes orokorreko arrazoiengatik, Eusko Legebiltzarraren lege bidez, euskal administrazio publikoen jarduera-esparru edo sektore jakin batzuetan, funtzionario izateko nazionalitatearen baldintza betetzeko salbuespena ezarri ahal izango da.

**73. artikulua.- Nazioarteko erakundeetako funtzionarioak sartzea euskal sektore publikoetako enplegu publikoan.**

Euskal administrazio publikoek ezarriko dituzte Espainiako nazionalitatea duten eta nazioarteko erakundeetakoak diren funtzionarioak euskal administrazioetan sartzeko betekizunak eta baldintzak, betiere titulazio egokiaren jabe direla eta gainditu beharreko hautaketa-prozesuak gaindituta. Kasuan kasuko hautaproben deialdiaren oinarrietan, euskal administrazio publikoek aukera izango dute erabakitzeko nazioarteko erakundeetako funtzionario horiek zein proba egin beharrik ez duten izango, hain zuzen ere uste bada nazioarteko erakunde horretako funtzio publikoan sartzeko orduan ezagutzak behar besteko neurrian egiaztatu zituztela.

**74. artikulua.- Desgaitasunen bat duten pertsonak sartzea euskal administrazio publikoetako enplegu publikoan.**

1. Euskal sektore publikoko enplegu publikoko eskaintzetan kupo bat gordeko da desgaitasunak dituzten pertsonentzat: deitutako lanpostu hutsen ehuneko zazpikoa gutxienez. Desgaitasuna duten pertsonatzat hartuko dira indarrean dagoen legeriak halakotzat hartzen dituenak. Helburua da apurka-apurka administrazio bakoitzeko giza baliabide guztien ehuneko bira heltzea. Izangaiak enplegu publikora sartuko dira, betiere, hautaketa-prozesuak gainditu, desgaitasuna egiaztatu eta desgaitasun hori bete beharreko zereginekin bateragarri dela erakutsita.
2. Aipatu ehuneko zazpia honela gordeko da: eskainitako plazen ehuneko bia beteko dute adimen-ezintasuna egiaztatzen duten pertsonek, eta eskainitako gainerako plazak beste edozein ezintasun egiaztatzen dutenek.
3. Erregelamendu bidez, Eusko Jaurlaritzak enplegu-motak eta baldintzak arautuko ditu, desgaitasuna dutenek lanpostuak bete ditzaten. Era berean, sustapen-neurriak bultzatuko ditu, desgaitasuna duten pertsonak, apurka-apurka, euskal administrazio publikoetan sar daitezen.
4. Euskal administrazio publiko bakoitzak behar diren neurriak hartuko ditu hautaketa-prozesuetan bitartekoak eta denborak haien desgaitasunera zentzuz egokitzeko eta doitzeko. Era berean, behin hautaketa-prozesuak gainditu ondoren, lanpostuetan behar diren egokitzapenak egingo dituzte desgaitasuna duten pertsonek egoki bete ditzaten beren zeregin profesionalak.

**75. artikulua.- Desgaitasunen bat dutenak enplegu publikoan sartzeko sistemak eta plazak gordetzea.**

1. Desgaitasunen bat dutenak enplegu publikoan sartuko dira, eta plazak gordeko zaizkie, bi sistema bereziren bidez, honela:
2. Desgaitasunen bat dutenak sartzeko sistema orokorra: plaza-kupo bat gordeko da enplegu publikoaren eskaintzatik etorritako deialdietan.
3. Desgaitasunen bat dutenak sartzeko sistema espezifikoa: hautaketa-prozesu independenteak deitzean datza.
4. Desgaitasunen bat dutenak sistema orokorraren bidez sartuko dira, bestelako txanden edo hautatzeko moduen bidez deialdi berean parte hartzen duten gainerako pertsonei aplikatuko zaien oinarri, arau eta eskakizun-mailen arabera.
5. Era berean, sistema orokorraren bidez enplegu publikoa eskuratzeko baldintzetan dagoen desgaitasunen bat dutenek lehentasunez eskatu beharko dute hautaketa-prozesuan eskainitako eta euskal administrazio publikoek eta horren mendeko entitateek beraiek gordetako destinoak esleitzeko, langile horiek bete dezaketen lanpostu zerrendan edo antzeko tresnan.
6. Hautaketa-prozesu independenteak deitzean datza desgaitasunen bat dutenak sartzeko sistema espezifikoa; hauek bakarrik hartuko dute parte haietan:
7. Adimen-jardueran, gutxienez, ehuneko hogeita bosteko muga-maila dutenak.
8. Ehuneko hogeita hamahiruko edo gehiagoko ezintasuna dutenak; izan ere, haien mota edo mailari dagokionez, ezintasunen bat dutenak sartzeko sistema orokorraren bidez eskumenak edo gaitasunak frogatzerik ez badute.
9. Aipatu sistema espezifikoa honela definitzen da:
10. Sistema horren bidez bete daitezkeen plazak izango dira administrazio publikoek haien lanpostu zerrendan edo antzeko tresnan gordetakoak, aurreko paragrafoan aurreikusitako baldintzak biltzen dutenek betetzeko.
11. Sistema espezifikoaren bidez egindako hautatze prozesuetako probak funtsean zuzenduko dira lanpostuaren berezko zeregin edo funtzioak egiteko izangaiek dituzten jokatzeko oinarrizko errepertorioak egiaztatzera.
12. Sistema espezifiko horren bidez administrazioan sartzen direnek bete ahal izango dituzte bestelako lanpostuak administrazio publikoan, dagokien mugikortasun prozesuaren bidez, betiere lanpostuan aritzeko gaitasuna egiaztatuz gero.

**VI. TITULUA.**

**EUSKAL SEKTORE PUBLIKOKO ENPLEGATUAK HAUTATZEA ETA PRESTATZEA**

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

**76. artikulua.- Karrerako funtzionarioak eta lan-kontratu finkoko langileak hautatzeko sistemen irizpide orokorrak.**

1. Euskal administrazio publikoetan, lege honen 70. artikuluan jasotako printzipioen arabera garatuko dira langileak hautatzeko prozesuak.
2. Oro har, hautaketa-prozesuak egingo dira enplegatu publikoen kidegoetara, eskaletara, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetara eta lan-kontratuko langileen kategorietara edo beste lanbide-talde batzuetara iristeko. Era berean, salbuespen modura, hautaketa-prozesuak egin ahal izango dira lanpostu-taldeetako lanpostu eta arlo funtzionaletara edo ordezko sistemetara iristeko; dena den, prozesua egin aurretik, kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde jakin bati edo lan-kontratuko langileen lanbide-kategoria jakin bati atxiki dakioke lanpostua edo lanpostuak, kontuan izanik zer funtzio-identitate dagoen, eta lege honetan ezarritakoarekin bat etorriz. Kasu horretan, lanpostuetako edo lanpostu-taldeetako hautaketa-prozesuetan, proba orokor bat edo gehiago aurreikusi beharko dira kidego, eskala edo espezialitate jakin bati atxikitako lanpostu guztietarako.
3. Hautaketa-prozesuetan, proba egokiak sartu beharko dira aurreikusteko funtzioak ondo beteko direla eta eginkizunak efikaziaz egingo direla deitutako kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanpostu-taldeetako edo lanbide-kategorietako lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan. Euskal sektore publikoko enplegura iristeko hautaketa-prozeduretan, gutxienez proba praktiko bat sartu ahal izango da, edo egoera praktikoak garatzeko proba bat. Proba horren bidez, egiaztatuko da zelan egokitzen diren izangaien ezagutza eta trebetasunak deitutako kidegoko, eskalako, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko edo kategoria profesionaleko lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan egin beharreko eginkizun nagusietara; izan ere, proba horren helburua izango da aurreikustea eginkizun nagusi horiek egokiro bete edo ikasten direla.
4. Euskal administrazio publikoetan eta haien menpeko erakundeetan sartzeko hautaketa-prozesu guztietan, lege honen 80.2 artikuluan azaltzen diren baliabideak erabili ahal izango dira, aldi berean edo txandaka.
5. Hautaketa-prozeduretan, probak egitean erabil daitezkeen baliabideez gain, zeinak aurreko paragrafoan aipatzen baitira, praktikaldi edo probaldi bat egon daiteke enplegu publikora iristeko, dela karrerako funtzionario modura iristeko, dela lan-kontratu finkoko langile modura iristeko. Probaldi edo praktikaldi hori, berriz, langileak hautatzeko izango da; bertan, prestatzeko prozesu bat sartu ahal izango da. “A” sailkapen-taldeko lanpostuetan eta unibertsitate-tituludunek betetzen dituzten lan-kontratuko enpleguetan, probaldia gutxienez sei hilabetekoa izango da; gainerako sailkapen-taldeetan, berriz, gutxienez hiru hilabetekoa.
6. Herri Ardularitzaren Euskal Erakundea arduratuko da prestakuntza-ikastaro horiek antolatu edo egiaztatzeaz. Ikastaro horiek foru- eta toki-administrazioen eremuetan eman behar direnean, lankidetza-hitzarmen bat sinatu beharko da, aurretik.
7. Funtzionario edo lan-kontratu finkoko langile izateko egin behar den praktikaldia edo probaldia, berriz, goragoko organo batek edo hura eskuordetzen duen batek gainbegiratu beharko du. Goiko organo horrek tutore-lanak egingo ditu, eta profesionalki bideratu edo zuzenduko du praktikak egiten dituen funtzionarioa edo probaldian dagoen lan-kontratuko langilea. Era berean, txosten bat egin beharko du adierazteko ea izangaia egokia den ala ez deitutako kidegoko, eskalako, titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen lanbide-taldeko edo kategoria profesionaleko lanpostuen edo lanpostu-taldeen berezko ardurak betetzeko. Txosten hori, gero, hautaketa-organo teknikoari bidali beharko dio. Administrazio publiko bakoitzeko arauak garatuta arautuko da nola izendatu probaldiko tutorea, zer betekizun eta funtzio behar dituen, eta zeintzuk izango diren izangaiak ebaluatzeko irizpideak.

**77. artikulua.- Bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako lan-kontratuko langileak hautatzeko irizpideak.**

1. Lanpostuak aldi baterako hornitzeko ere probaldi bat egin ahal izango da, eta, hala badagokio, prestakuntza-aldi bat.
2. Bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako langileak hautatzeko prozesuak arinak izango dira; prozedura horietan, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak, publizitatea eta lehia askea bermatuko dira.
3. Lege honetan aurreikusitakoaren arabera, hautaketa-prozesu batean parte hartu baina plazarik lortu ez duten izangaietara jo ahal izango da lanpostuak aldi baterako betetzeko bitarteko funtzionarioekin eta aldi baterako langileekin; betiere, kontuan hartuz zer irizpide ezarri duen administrazio publiko bakoitzak horretarako.
4. Giza baliabideen kudeaketa-lan efizientea eragozten ez bada, euskal administrazio publikoek lankidetzan jardungo dute. Horretarako, elkarri emango dizkiote aldi baterako kontratazioetarako duten lan-poltsetako pertsonala bitarteko funtzionario izendatzeko.
5. Lanpostu horiek betetzeko, bestalde, enpleguko zerbitzu publikoetara jo ahal izango da, baldin eta izangai-zerrenden bidez edo bitartekariak edo aldi baterako langileak hornitzeko deitutako proben bidez ezin bazaie erantzun euskal administrazio publikoen premia objektiboei, izan izangairik ez dagoelako, izan izangaiek hautaketa probak gainditu ez dituztelako.

**78. artikulua.- Deialdiaren oinarriak.**

1. Honako hauek sartu behar dira hautaketa-prozesuetako deialdi- oinarrietan:
2. Zenbat plaza deitzen diren. Halaber, adierazi beharko da zer talde, kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde edo lan-kategoriatakoak diren.
3. Zehaztu beharko da zer plaza-kupo gordetzen den barne-sustapeneko txandarako, eta, behar izanez gero, zer kupo gordetzen den desgaitasunen bat duten pertsonentzat.
4. Hala badagokio, zehaztu beharko da diskriminazio positiboko zer neurri jartzen den terrorismo-biktimak enplegu publikora iris daitezen.
5. Zer titulu akademiko eta ezagutza eskatzen den deitutako kidego, eskala, lanbide-talde edo lan-kategoriako lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan aritzeko.
6. Zer hizkuntza-eskakizun duten deitutako lanpostuak, berariaz adieraziz zein den lanpostuen derrigortasun-data, lanpostu-zerrendan horri buruz jasotakoaren arabera.
7. Zer hautaketa-baliabide erabiliko diren izangaiak egokiak direla egiaztatzeko, eta zer pisu ematen zaion hautaketa-prozesuan baliabide bakoitzari.
8. Nola osatzen den hautaketa-organoa.
9. Zer eredu erabili eskabidea formalizatzeko, edo zer helbide edo egoitza elektronikoren bidez izapidetu eskabidea eskaera telematikoak ondorioak izan ditzan.
10. Zenbat iraungo duen praktikaldiak eta, hala badagokio, probaldiak.
11. Zer sistemaren bidez argitaratuko diren hautaketa-prozesuko faseak.
12. Tasarik badago, zenbat ordaindu behar den tasa eta haren zergapeko egitatea.
13. Aldi baterako enpleguko plazak betetzeko prozesuetan, gutxienez aurreko puntuko d), e), f), g) eta i) idatzi-zatietan ezarritakoa jaso beharko da oinarrietan.
14. Dena dela, euskal administrazio publikoetara iristeko hautaketa-prozesuetan parte hartzen dutenek eskubidea izango dute prozesuaren kronogramaren gaineko eta prozesuaren faseen gaineko informazioa jasotzeko baliabide telematikoen bitartez.
15. Euskal administrazio publikoetako karrerako funtzionarioak edo lan-kontratu finkoko langileak hautatzeko prozesuetako deialdien berri emateko, dagokion aldizkari ofizialean sartuko dira, eta dagokion erakunde, entitate edo administrazio publikoaren egoitza elektronikoan argitaratuko dira. Era berean, idatzizko gizarte-hedabideetan ere argitaratu ahal izango dira.

**79. artikulua.- Karrerako funtzionarioak eta lan-kontratu finkoko langileak hautatzeko sistemak.**

1. Oposizioa, lehiaketa eta lehiaketa-oposizioa dira enplegu publikora iristeko hautaketa-sistemak.
2. Oposizioa eta lehiaketa-oposizioa izango dira enplegu publikora iristeko ohiko hautaketa-sistemak.
3. Oposizioan, hautaketa-probak egingo dira izangaien egokitasuna eta gaitasuna zehazteko, eta lehentasun-ordena finkatzeko. Hautaketa-probetan, lege honen 80.2. artikuluan araututako hautaketa-baliabideetako bat edo gehiago sartu ahal izango dira.
4. Lehiaketa-oposizioan, hautaketa-probak egingo dira, eta, era berean, izangaien merezimenduak baloratuko dira, deialdiaren oinarrietan ezarritako baremoen arabera. Merezimenduak balioestean, puntuazio proportzionatua emango da merezimenduek berez ez dezaten erabaki hautaketa-prozesuaren emaitza. Merezimenduak balioesteko lehiaketan, ezin izango da lortu oposizio-aldian guztira lor daitezkeen puntuen % 40 baino gehiago. Izangaiak pertsona egokiak direla ziurtatzeko, oposizio-aldian, izangaiek proba guztietan gainditu beharko dute kasuan kasuko hautaketa-probetan jarritako gutxieneko puntuazioa.
5. Salbuespen modura, legearen indarrez bakarrik erabili ahal izango da lehiaketa-sistema hutsa; halakoetan, merezimenduak baino ez dira baloratuko.

Merezimenduak baloratzeko lehiaketa-sistema horren bidez, ikertzaileen lanpostuak eta legeak ezartzen dituenak bete ahal izango dira.

1. Karrerako funtzionario izatera irits daitezkeen izangaiak proposatzean, euskal administrazio publikoetako hautaketa-organoek ezin izango dute deialdiko plaza-kopurua baino izangai gehiago proposatu; deialdian bertan aurkakorik jasotzen ez bada behintzat. Beraz, zuzenbide osoz deusezak izango dira muga hori hausten duten proposamenak.
2. Aurreko paragrafoan aurreikusitakoa gorabehera, nahiz eta berbera izan euskal administrazio publikoetako hautaketa-organoek izendapenerako proposatutako izangai-kopurua eta deitutako plaza-kopurua, deialdia egin duen organoak hautaketa-organoari hurrengo izangaien zerrenda osagarria ere eskatu ahal izango dio, probak gainditu dituztenek osatuko dutena, izangai horiek karrerako funtzionario izendatu ahal izateko, baldintzak betetzen badituzte eta honako egoera hauetan:
3. Lehendik ere bete izan duten postu bera esleitzen bazaie barne-sustapeneko txandako hautatuei.
4. Izendatuak izan baino lehen edo plazak jabetzan hartu baino lehen, hautatutako pertsonek uko egiten badiote lanpostuari edo lanpostua erreserbatzeko eskubiderik gabeko eszedentzia eskatzen badute lanpostuaz jabetzean.
5. Era berean, enplegu publikoko eskaintzan agindutako plaza-kopurua ehuneko hamar arte areagotu ahal izango da, baldin eta, eskaintza onartu eta gero, lanpostu hutsik sortzen bada. Dagokion deialdiak finkatu beharko du prozedurako zein fasetan gehitu plazak.
6. Hautaketa-sistema osatzeko, praktikaldi bat eta amaieran ebaluazioa izango duen prestakuntza-ikastaro bat gainditu beharra ezar daiteke.

**80. artikulua. Hautaketa-baliabideak.**

1. Hautaketa-prozesuek kontu handiz zainduko dute zer lotura dagoen gainditu beharreko proben eta hautaketa-prozesua amaitzean beteko diren lanpostuetan garatu beharreko funtzioen artean.
2. Hautaketa-prozesuak garatzeko, euskal administrazio publikoek, besteak beste, honako hautaketa-baliabide hauek erabili ahal izango dituzte:
3. Ezagutzak neurtzeko probak: ahozkoak edo idatziak.
4. Proba psikoteknikoak: deitutako postuetan jarduteko garrantzitsuak diren gaitasunak eta ezaugarriak baloratzeko egingo dira.
5. Proba fisikoak.
6. Informazioaren eta komunikazioaren teknologiekin zerikusia duten probak, eta bereziki arlo horietako ezagutzak egiaztatzeko probak: dagokien administrazio publikoek erabakitzen dituzten sistemen bidez egingo dira.
7. Erregelamendu bidez zehaztutako moduan egiaztatzea informazioaren eta komunikazioaren teknologiekin zerikusia duten ezagutzak.
8. Egiaztatzea atzerriko hizkuntzak menperatzen direla, egiaztatze-sistemak erabiliz edo horretarako probak eginez.
9. Izangaiek curriculuma azaltzea.
10. Egiaztatzea jokatzeko oinarrizko errepertorioak eta oinarrizko ezagutzak dituztela desgaitasun intelektual edo psikikoa duten pertsonak iristeko.
11. Azterketa medikoen bidez egiaztatzea izangaiak deialdiko lanpostuari esleitutako zereginak betetzeko behar besteko gaitasun funtzionala duela
12. Hautatzeko elkarrizketak egitea bete beharreko funtzio eta zereginei buruz.
13. Hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko probak.

**III. KAPITULUA.- Enplegu publikoko hautaketa-organoak.**

**81. artikulua. Hautaketa-organoak. Hautaketa-organoak eratzeko eta jarduteko printzipio orokorrak.**

1. Jardutean, printzipio hauek beteko dituzte euskal enplegu publikoko hautaketa-organoek: objektibotasuna, inpartzialtasuna eta autonomia funtzionala eta profesionala.
2. Hautaketa-organoetako kideek ezin izango dute parte hartu beren inpartzialtasuna zalantzan egon daitekeenean arrazoi pertsonal edo profesionalengatik edo bestelakoengatik; indarrean dagoen ordenamendu juridikoan aurreikusitako gainerako egoeretan ere ezingo dute parte hartu.
3. Hautaketa-organoetako kideen erantzukizuna izango da: prozesu bakoitzaren gardentasuna eta objektibotasuna zaintzea, proben edukiaz eta isilpekotasunaz arduratzea, eta deialdiaren oinarriak zorrotz betetzea.
4. Hautaketa-organoak osatzean, orekatua izan behar du gizon eta emakumeen presentziak, salbu behar bezala justifikatzen denean hori ezinezkoa dela. Lau kidetik gorako hautaketa-organoei dagokienez, ordezkaritza orekatutzat jotzen da sexuetariko bakoitzak gutxienez % 40ko presentzia duenean; gainerakoetan, berriz, sexu biak ordezkatuta daudenean.
5. Hautaketa-organoetako kide guztiek izan beharko dute gaitasun, eskumen eta prestakuntza egokia, eta haietako batek, gutxienez, hautatze-laneko prestakuntza edo esperientzia izan beharko du enplegu publikoko eremuan.
6. Epaimahaiak osatzeko orduan, espezialitate-printzipioa betetzen dela zainduko da. Gutxienez, epaimahaikideen erdiek izan beharko dute enplegu publikora iristeko eskatzen den jakintza-arlo bereko titulua, eta kide guzti-guztiek izan beharko dute maila akademiko bereko edo goragoko titulua.
7. Ezin izango dira ezein kasutan hautaketa-organoetako kide izan:
8. Hautaketa edo izendapen politikoko langileak.
9. Behin-behineko langileak
10. Bitarteko funtzionarioak.
11. Aldi baterako lan-kontratuko langileak.
12. Azken bost urteetan izangaiak enplegu publikoan sartzeko prestatzen jardun direnak.
13. Sindikatuen, funtzionario-elkarte edo elkarte profesionalen izenean diharduten langileak, edo haien kontura dihardutenak.
14. Hautaketa-prozesuko deialdia egiten duen organoak izendatuko ditu hautaketa-organoetako kideak.
15. Epaimahaiek aholkulariak sartu ahal izango dituzte hautaketa-prozesuko proba guztietan edo haietako batzuetan lan egiteko. Aholkulariok, berriz, nork bere espezialitate teknikoan jardungo dute, ez beste ezertan. Aholkulariek ere objetibotasun-, inpartzialtasun- eta isilpekotasun-printzipioen arabera jardun beharko dute.
16. Epaimahaien edo hautaketa-organo teknikoen ebazpenak lotesleak izango dira izendapenak egiteko eskumena duen organoarentzat; dena den, hark berrikusi egin ahal izango ditu, administrazio-prozeduraren arloan indarrean den legerian aurreikusitakoaren arabera.
17. Foru- eta toki-administrazioek eta lege honen 3. eta 5. artikuluetan aurreikusten diren gainerako administrazio publikoek Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari eskatu beharko diote bere kideetakoren bat izendatzeko hautaketa-organoetarako, enplegu publikora iristearen arloko aditu profesionalak gehitu, eta hautaketa-prozesuen kalitatea areagotu dadin.

**82. artikulua.- Hautaketa-organo iraunkorrak.**

1. Euskal administrazio publikoek hautaketa-organo iraunkorrak sortu ahal izango dituzte. Hautaketa-organo iraunkorrak osatzeko, kontuan izango dira gizonen eta emakumeen arteko ordezkaritza orekatuaren printzipioa, lege honen 81.4 artikuluan aurreikusten dena, eta profesionaltasun-, objektibotasun- eta inpartzialtasun- irizpideak.
2. Hautaketa organo iraunkorren helburua da: prozesuen irizpide orokorrak modu koordinatuan aplikatzea, eta prozesuak modu arin eta eraginkorrean antolatzea eta kudeatzea. Araugintzaz zehaztuko da zein diren organo iraunkor horiei buruzko irizpide orokorrak eta eginkizunak, eta zein den organoko kideen dedikazio-araubidea.
3. Hautaketa-organo iraunkorretako kideek, bestalde, hautaketa-tekniken gaineko prestakuntza edo esperientzia izan beharko dute. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak prestakuntza-ikastaro horiek antolatu ahal izango ditu, edo, hala behar duenean, homologatu.
4. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokor eta Instituzionalaren eremuan eta haren menpeko sektore publikoaren eremuan, funtzio publikoaren eskumenak dituen sailak izendatuko du hautaketa-organo iraunkorra, eta Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeari atxikiko zaio. Prozesu bakoitza kudeatzeko, organo iraunkorrak deialdiaren xede diren lanpostuen funtzio eta zereginetan adituak diren pertsonen aholkularitza izango du. Pertsona horiek Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeko zuzendariak aukeratuko ditu. Organo iraunkor horrek Euskadiko foru- eta toki-administrazioetako hautaketa-organo gisa jardun ahal izango du, helburu horretarako sinatutako hitzarmenaren bidez.
5. Gainerako euskal administrazio publikoetan, aurreko paragrafoan ezarritako ahalmena erabiltzen ez bada, enplegu publikoan eskumena duen sail edo unitateari atxikiko zaizkio hautaketa organo iraunkorrak.

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

**83. artikulua.- Prestakuntza euskal enplegu publikoan.**

1. Euskal administrazio publikoen giza baliabideen gaineko politiken osagai dira prestakuntza-politikak.
2. Prestakuntza, berriz, zerbitzu publikoa hobetzeko eta enplegatu publikoak garatzeko ikasketa planifikatua da, ezagutzak, trebetasunak, jarrerak eta balioak lortzeko, atxikitzeko eta transferitzeko egiten dena. Prestakuntzaren helburuak dira: lanpostuan hobeto jardutea eta enplegatu publikoen garapen eta sustapen profesionala.
3. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen eskumena izango da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokor eta Instituzionaleko zuzendaritza-kide publiko profesionalak prestatzea, edo, behar izanez gero, enplegu publikoko eskumenak dituen organoak homologatzen dituen programen bidez prestatuko dira. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak, bestalde, gainerako euskal administrazio publikoetako zuzendaritza-kide publiko profesionalen prestakuntza antolatu eta egiaztatu ahal izango du, horretarako hitzarmena sinatu eta gero.
4. Toki-erakundeek prestakuntza-aldi bat aurreikusiz gero enplegatu publikoak hautatzeko prozesuko parte modura, hitzarmen bat sinatu beharko dute Herri Ardularitzaren Euskal Erakundearekin hautaketa-ikastaro horiek egiteko. Ikastaro horiek, berriz, amankomunak izan daitezke hainbat udaletarako.

**84. artikulua.- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakunderen funtzioak enplegatu publikoen prestakuntzaren arloan.**

1. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak eskumen hauek gauzatuko ditu prestakuntza- eta ikerketa-arloan:
2. Prestakuntza-planak diseinatu, kudeatu eta ebaluatzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean diharduten langileen postuetarako eta karrera profesionaletarako, prestakuntza-arloan indarrean dagoen araudiaren arabera, eta kontuan izanik zer irizpide ematen dituen Eusko Jaurlaritzan enplegu publikoaren arloan eskumena duen zuzendaritzak.
3. Lankidetzan jardutea Euskadiko lurralde historikoetako foru-organoekin, udalekin eta toki-administrazioetako gainerako erakundeekin langile hasiberrien prestakuntza-prozesuetan eta langileen postuetako eta karrera profesionaleko prestakuntza-prozesuetan, edozein delarik ere prozesu horien eremua: prestakuntza-premien diagnostikoa, plangintza eta programazioa edo ebaluazioa. Horretarako, hitzarmenak eta lankidetza-hitzarmenak ezarriko dira.
4. Eusko Jaurlaritzako enplegu publikoaren arloko eskumena duen zuzendaritzak emandako irizpideekin bat etorriz, prestakuntza-programak diseinatu, antolatu eta ebaluatzea, hain zuzen ere lanpostuen azterketen ondorioz eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokor eta Instituzionaleko lanpostuetako jardunaren ebaluazioaren ondorioz identifikatutako prestakuntza-beharrizanei erantzuteko prestakuntza-programak diseinatu, antolatu eta ebaluatzea. Foru- eta toki-administrazioek hitzarmen bat sinatu beharko dute programa horiek lortzeko.
5. Euskal administrazio publikoetako zuzendaritza-kide publiko profesionalen prestakuntza-programak diseinatzea, antolatzea eta Euskal Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeak ezarritako irizpideen arabera ebaluatzea, bai postu horietan jarduteko behar diren gaitasunak lortzera bideratutako programak, bai zuzendaritza-gaitasunak garatzera zuzendutakoak. Dena den, enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailak zehazten dituen helburuekin bat diseinatu beharko dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokor eta Instituzionaleko zuzendaritza-kide publiko profesionalentzako programak.
6. Euskal administrazio publikoetako lanpostuetara nor iritsiko den hautatzeko prestakuntza-programak diseinatu, antolatu eta ebaluatzea.
7. Enplegatu publikoen prestakuntza egiaztatzea, eta gaitasunak egiaztatzeko sistemak garatzea.Era berean, euskal administrazio publikoek sustatzen dituzten ekintzak homologatzea, gai horri buruz garatzen den araudiaren arabera.
8. Bultza egitea zeharkako prestakuntza-planak planifikatu, diseinatu eta ezartzeko, eta euskal administrazio publikoek sarean lan egin dezaten prestakuntza-plan koordinatuak diseinatzen.
9. Sektore publikoa hobetzeari buruzko eta euskal herri-administrazioetako langileen garapen profesionalari buruzko azterlanak eta ikerketak sustatzea, zeinak lagunduko baitute euskal sektore publikoko giza baliabideei buruzko politiken eremuko prestakuntza-sistema oso bat eraikitzeko prozesuan aurrera egiten.
10. Honako hauek diseinatzea, antolatzea eta kudeatzea: lanpostu jakin batzuetarako eguneratze-ikastaro eta prestakuntza-programa egokiak, etikari eta balio publikoei buruzko prestakuntza-ikastaroak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko ikastaroak eta informazioaren eta komunikazioen teknologiei buruzko ikastaroak, baita beste prestakuntza-jarduera batzuk ere euskal administrazio publikoetako funtzioetarako eta bertako enplegatu publikoentzat interesgarriak direnak.
11. Prestakuntza-jarduera guztiak, jarduera bera eskaintzeari dagokionez, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak antolatu eta kudeatu ahal izango ditu zuzenean, edo, bestela, unibertsitateek, prestakuntza-enpresek edo Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak berak kontratatutako profesionalek garatuko dituzte. Dena dela, azken kasu horietan, Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeak homologatu beharko du programaren diseinua, eta erakunde horrek ebaluatu beharko du prestakuntza-jarduera.

**VI. TITULUA.**

**KARRERA PROFESIONALA**

**I. KAPITULUA.- Euskal administrazio publikoetako karrera profesionala: kontzeptua eta modalitateak.**

**85. artikulua.- Karrera profesionala. Kontzeptua.**

1. Karrerako funtzionarioek sustapen profesionala izateko eskubidea izango dute.
2. Karrera profesionala da: lana hobetzeko eta lanean mugitzeko aukeren eta lanbidean aurrera egiteko igurikimenen multzo planifikatua, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioen arabera arautzen dena.
3. Era berean, karrera profesionala baliabide bat da, administrazio publikoetan pertsonak kudeatzeko balio duena, bermatzeko efikaza, efizientea eta emankorra dela lanpostuetan egiten den lana.
4. Karrerako funtzionarioek lanbidean aurrera egin ahal izango dute administrazio publiko guztietan, lege honetan aurreikusitakoaz bat.
5. Euskal administrazio publikoek, giza baliabideen arloan dituzten politikekin bat, eskaini beharreko prestakuntza eskaini beharko diete karrerako funtzionarioei lanean aurrera egiteko modua izan dezaten, eta, promozioari begira nahiz garapen profesionalari begira, aurrera egin dezaten antolamendurako erabakitzen diren lanpostuetan edo lanpostu-multzoetan.
6. 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.

**86. artikulua.- Karrerako funtzionarioen karrera profesionaleko modalitateak.**

1. Modalitate hauetakoren baten bidez gauzatuko da funtzionario publikoen karrera profesionala:
2. Karrera profesional bertikala: lanpostuen egituran gora egitea da, betiere lege honetan lanpostuak hornitzeko jasotzen diren prozeduren bidetik.
3. Karrera profesional horizontala: garapen profesional modura ulertzen da. Norberaren garapen profesionala aitortzeko modu bat da, zeinaren bidez, lanpostuz aldatu barik, funtzionarioari aukera ematen diona graduan edo mailan gora egiteko, eta zeinaren isla baita jardun profesionala hobeto egiten dela honako hauen guztien emaitza modura: ibilbide eta jarduera profesionala, egindako lanen kalitatea, lortutako ezagutzak, jarduna ebaluatzearen emaitzak eta garatutako funtzioen eta lortutako esperientziaren beste merezimendu eta gaitasun berezi batzuen balorazioa.
4. Barne-sustapen bertikala: azpitalde bateko kidego edo eskala batetik edo sailkapen profesionaleko talde bateko kidego edo eskala batetik (baldin eta azpitalderik ez badu) goragoko hurrengora igotzea da, lege honetan ezarritakoaren arabera.
5. Barne-sustapen horizontala: sailkapen profesionaleko azpitalde bereko edo talde bereko (baldin eta azpitalderik ez badu) kidego edo eskaletara iristea da, lege honetan xedatutakoarekin bat.
6. Euskal administrazio publikoek karrera profesional bertikal, horizontal edo mistoko sistemak ezarri ahal izango dituzte.

**II. KAPITULUA.- Karrera profesional bertikala eta horizontala.**

**87. artikulua.- Karrera profesional bertikala.**

1. Karrera profesional bertikala da: lanpostuen egituran gora egitea; betiere, lege honetan arautzen diren lanpostuak hornitzeko prozeduren bidetik.
2. Nolanahi ere, sailkapeneko talde edo azpitaldearen barrutik edo kidego, eskala edo titulazio eskakizunik gabeko lanbide-taldearen barrutik hedatzen da karrera profesional bertikala.
3. Karrera profesional bertikalean, egiaztatu beharko da lanpostua betetzeko eskatzen diren betekizun guztiak betetzen direla, eta, lege honetan ezarritako karrera profesionala ezarri den kasuetan, behar izanez gero, aitortuta egon beharko dira garapen profesionaleko gradua edo graduak, lanpostuan jarduteko derrigor bete behar direnak.
4. Lanpostuak hornitzeko deialdian eskatzen den garapen profesionaleko gradua duen funtzionariorik ez baldin badago, lanpostua betetzeko exijitzen den gradu profesional horren justu aurreko gradua daukan funtzionarioaren bidez hornitu ahal izango da lanpostu hori, funtzionarioa zerbitzu-eginkizunetan jarrita.

**88. artikulua.- Karrera profesional horizontala. Garapen profesionala.**

1. Euskadiko administrazio publikoek karrera profesional horizontala garatzeko sistemak ezarri ahal izango dituzte.
2. Karrera profesional horizontala da: funtzionarioak bere garapen profesionaleko graduan aurrera egitea, baina lanpostua aldatu gabe.
3. Garapen profesionaleko graduetan aurrera eginez ezartzen da karrera profesionala. Nolanahi ere, interesdunaren merezimenduek aldeko ebaluazioa jaso beharko dute graduetan aurrera egiteko.
4. Garapen profesionalean aitortutako graduek bidea irekiko diote funtzionarioari, kasuan kasu, bere administrazioko lanpostuen egituran gora egiteko; betiere, lege honetan karrera profesional bertikalerako aurreikusten diren arauen arabera.
5. Karrera profesionaleko modalitateak eraginkortasunez ezarri eta garatzeko, euskal administrazio publiko bakoitzak bere arauak garatu beharko ditu; nolanahi ere, administrazio bakoitzaren aurrekontuen menpe egongo da karrera profesionalaren eraginkortasuna.
6. Nolanahi ere, Eusko Jaurlaritzak garapen pertsonalari eta errendimenduaren ebaluazioari buruzko erregelamendu bat prestatuko du, euskal administrazio publiko guztietan gai horren inguruan aplikatu behar diren irizpideak jasoko dituena. Erregelamendu hori lantzeko, bestalde, aintzat hartuko ditu Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeak horretarako ezartzen dituen irizpideak.

Irakasleek, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko langileek eta Ertzaintzako langileek beren araudi espezifikoaren arabera garatuko dute karrera profesionala; dena den, osagarri modura, hari buruz lege honetan eta berau garatzeko araudian jasotako irizpideak aplikatu ahal izango dira.

1. Karrera profesionaleko sistema bakarra egongo da euskal administrazio publiko guztietan. Sistema horretan, jardun profesionala ebaluatzeko baloratu daitekeen edozein alderdi sartu ahal izango da, produktibitatea barne.
2. Dena den, Euskadiko Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordearen bidez, karrera profesionalaren erregelamendu-ereduak proposatuko dira, erraztuko dutenak, hala badagokio, enplegatu publikoak administrazio publiko batetik bestera mugitzea eta administrazioek garapen profesionaleko graduak aitortzea.

**III. KAPITULUA.- Karrera profesional horizontala.**

**Garapen profesionaleko graduak**

**89. artikulua.- Garapen profesionaleko gradua. Kontzeptua.**

1. Karrera profesionala garapen profesionaleko graduen sekuentzia ordenatu baten bidez egituratzen da, eta euskal administrazio publikoek karrerako funtzionario guztiei aitortuko dizkiete graduak.
2. Garapen profesionaleko graduak, bestalde, funtzionarioak izandako hazkunde profesionala identifikatzen du, eta, hala behar duenean, aukera ematen du euskal administrazio publikoetan lanpostu bat edo batzuk betetzeko.
3. Euskal administrazio publikoetako lanpostu guztiek zehaztuta izan beharko dute garapen profesionaleko zer gradu eduki behar den edo diren lanpostuak betetzeko.
4. Karrerako funtzionarioen karrera profesionala, oro har, dagokion taldeko garapen profesionaleko gradurik edo mailarik txikienetik abiatuko da.
5. Garapen profesionaleko graduetan gora egitean, sailkapeneko multzo edo azpimultzo bakoitzean zehaztuko den eskalan egingo da gora, hain zuzen ere goragoko hurrengo gradura.

**90. artikulua. Garapen profesionaleko graduak aitortzeko araubide juridikoa.**

1. Karrera profesionala aitortzea da: gaitasun profesionalak egiaztatzeko sistema bat, irizpide objektiboen bidez egituratzen dena, funtzionario bakoitzak benetan izandako garapen profesionala identifikatu, baloratu eta ebaluatzeko.
2. Garapen profesionaleko gradu jakin bateko profesionaltasuna aitortzeko sistemak, berriz, oinarritzat hartuko ditu, hala eskatutako arlo funtzionalerako edo lanpostu-talderako egiaztatu beharreko eduki profesionalen adierazgarritasun-irizpideak, nola haiek egiaztatzeko prozesuaren fidagarritasuna eta objektibotasuna.
3. Euskal administrazio publikoen karrera profesionala arautzean, zehaztu beharko da zeintzuk diren garapen profesionaleko graduak, zenbat urte jardun beharko den profesional modura gradu horietako bakoitzera iristeko, eta zein prozedura jarraitu behar den graduak egiaztatzeko.
4. Karrerako funtzionarioek bermatuta izango dituzte, administrazio publikoek beren legeetan ezarritakoaren arabera, karrera profesionaleko sistemen barruan eskuratuta edo aitortuta dituzten eskubide ekonomikoak. Ondorio horietarako, arauak garatuko dira euskal administrazio publikoek elkarri aitor diezazkieten garapen profesionaleko mailak, administrazio bakoitzean egiaztatzen direnak.
5. Behin garapen profesionaleko graduak aitortu eta gero, finkatu egingo dira. Dena den, administrazio publikoek, nork bere karrera profesionaleko ereduetan, aurreikusi ahal izango dute ezen, salbuespen modura, finkatutako gradua galdu ahal izango dela, baita gradua finkatuta izateak dakartzan ondorioak ere.

**IV. KAPITULUA.- Barne-sustapena.**

**91. artikulua.- Karrerako funtzionario eta lan-kontratu finkoko langileen barne-sustapena.**

1. 86. artikuluan aurreikusten da zeintzuk diren euskal administrazio publikoetako barne-sustapeneko modalitateak:
2. Barne-sustapen bertikala
3. Barne-sustapen horizontala.
4. Euskal administrazio publikoetan zerbitzuak betetzen dituzten karrerako funtzionarioen eta lan-kontratu finkoko langileen lanpostuak norbere administraziokoak barik beste administrazio bateko lanpostu modura sailkatzen badira, langile horiek aukera izango dute norbere administrazioko langile-plantillan sartzeko, edo dagokien kidegoan, eskalan, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean edo kategoria profesionalean funtzionario izatera iristeko. Dena den, horretarako eskatzen diren titulazio-eskakizunak eta gainerako betekizunak bete beharko dituzte; horrez gain, dagokien administrazioek salbuespen modura egiten diren hautaketa-proba mugatuak gainditu beharko dituzte.
5. Barne-sustapeneko deialdiak gauzatzeko, berariazko probak egin ahal izango dira, zeinetan bakarrik parte ahal izango baitute administrazio-sektoreko karrerako funtzionarioek eta lan-kontratu finkoko langileek.
6. Karrerako funtzionarioek eta lan-kontratu finkoko langileek honako eskakizun hauek bete beharko dituzte barne-sustapeneko probetan parte hartzeko:
7. Zerbitzu aktiboan edo zerbitzu berezietan egon behar dute jatorrizko kidegoan, eskalan, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean, edo honako eszedentzia-egoeraren batean egon beharko dute: familiartekoren bat zaintzeko eszedentzian, terrorismo-indarkeria edo genero-indarkeriaren ondoriozkoko eszedentzian edo, lan-kontratuko langileen kasuan, nahitaezko eszedentzian.
8. Bi zerbitzu-urte beteta izan beharko dute karrerako funtzionario edo lan-kontratu finkoko langile modura jatorrizko kidegoan, eskalan, titulaziorik gabeko lanbide-taldean edo talde profesionalean.
9. Kidegora, eskalara edo funtzionarioak taldekatzeko beste edozein sistematara iristeko ezartzen den titulua eduki beharko dute; horretarako eskatzen diren gainerako eskakizunak ere bete beharko dituzte.
10. Titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetako funtzionarioek, eskatzen den titulazioa daukatenean, aukera izango dute karrerako funtzionarioen barne-sustapeneko sisteman parte hartzeko.
11. Lan-eskaintza publikoko deialdietako oinarriek zehaztuko dute zenbat lanpostu huts eskainiko diren barne-sustapeneko deialdian.
12. Lan-eskaintza publikoko deialdietako oinarrietan aurreikusi ahal izango da barne-sustapeneko txandan hautatutako izangaiek eskatu ahal izango dutela destino modura eslei dakien artean bete izan duten plaza bera, betiere plaza horren baldintzak betetzen badituzte.

**92. artikulua.- Barne-sustapen bertikala.**

1. Barne-sustapen bertikala da: azpitalde bateko kidego edo eskala batetik edo sailkapen profesionaleko talde bateko kidego edo eskala batetik (baldin eta azpitalderik ez badu) goragoko hurrengora igotzea, lege honetan ezarritakoaren arabera.

Sailkapeneko “C1” azpi-taldeko funtzionarioek, horretarako behar den titulazioa baldin badute, “A” taldeko A2 azpitaldera igotzeko aukera izango dute, “B” taldetik pasatu gabe.

1. Hautaketa-proben bidez gauzatuko da barne-sustapen bertikala, merezimenduak baloratuta. Kidegoetara, eskaletara edo funtzionarioak taldekatzeko beste sistema batzuetara iristeko proba horiek, bestalde, lehia askearen bidezko sistema irekira iristeko proben eduki bera izan beharko dute.
2. Salbuespen modura, hautaketa-prozesuan barne-sustapeneko sistemaren bidez parte hartzen dutenek ez dute zertan egin beharko proba-mota bat, baldin eta egiaztatzen badute dagoeneko proba horiek eginda daudela jatorrizko kidegoan, eskalan edo funtzionarioak taldekatzeko dena delako sisteman, edo egiaztatzen badute lanpostuen eduki funtzionalaren ondorioz bereganatuta dituztela hautaketa-prozesuan eskatutako ezagutza edo gaitasunak.

**93. artikulua.- Barne-sustapen horizontala.**

1. Barne-sustapen horizontala da: sailkapen profesionaleko azpitalde bereko edo talde bereko (baldin eta azpitalderik ez badu) kidego edo eskaletara iristea, lege honetan xedatutakoarekin bat.
2. "A1”, “A2”, “B”, “C1”, “C2” talde eta azpitaldetan eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan baino ez da gauzatuko barne-sustapen horizontala.

**VIII. TITULUA**

**LANPOSTUAK HORNITZEA ETA MUGIGARRITASUNA**

**I. KAPITULUA.- Funtzionarioen lanpostuak hornitzeko moduak.**

**94. artikulua.- Euskal administrazio publikoetako funtzionario publikoen lanpostuak hornitzea.**

1. Euskal administrazio publikoek titulu honetan ezarritako prozeduren bidez hornituko dituzte lanpostuak, betiere, berdintasun, merezimendu, gaitasun, publizitate, eta gardentasunaren printzipioekin bat jokatuz.
2. Euskal administrazio publikoetako lanpostuak behin betiko hornitzeko, honako sistema hauek baliatuko dira:
3. Lehiaketa.
4. Izendapen askea.
5. Lanpostuak hornitzeko prozeduratzat joko dira, halaber, beste hauek:
6. Behin-behineko atxikipena.
7. Zerbitzu-eginkizunak, lege honek arautzen dituen motatakoak.
8. Langileak berrizendatzea.
9. Giza baliabideak birbanatzea.
10. Osasunaren eta lan-jazarpena kasuen ondorioz, lanpostuz aldatzea.
11. Genero-indarkeriaren eta indarkeria terroristaren ondorioz, lanpostuz aldatzea.
12. Euskal administrazio publikoen artean mugitzeko aukera.
13. Nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapenaren ondorioz, lanpostuz aldatzeko aukera.
14. Berriz itzultzeko prozesuetan, behin-behineko atxikipena baliatuko da, non eta funtzionarioa ez dabilen lanpostua behin betiko hartzeko prozeduretan lehiaketa bidez edo izendapen askearen bidez.Baldin eta itzultzea gertatuko balitz bete beharreko lanpostuei zuzenean eragiten dien berresleipen- edo birbanatze-prozesuak martxan direla, aukera egongo da behin-behineko atxikipena atzeratzeko, harik eta prozesu horiek amaitzen diren arte.
15. Funtzionario-izaerara birgaitzeak ekarriko du lanpostu baten behin-behineko atxikipena, hura baldin badator nazionalitatea galtzetik edo zigor nagusi edo desgaikuntza-zigor bati kondenatzetik. Birgaitzea gertatzen bada berrikus daitekeen ezintasun iraunkorra dela-eta erretiroa aitortu eta gero, funtzionarioa behin-betiko hasiko da lanean gordeta zuen lanpostuan.
16. Lanposturen bat hornitzeko, ezinbestekoa da betetzea lanpostuen zerrendan edo kudeaketako tresna osagarrietan ezarritako betekizun guztiak eta bestelako baldintza guztiak; albo batera utzita lanpostuak aldi baterako betetzeko administrazio publiko bakoitzak ezartzen dituen salbuetsiak, edo langileak antolatzeko planean edo langileen kudeaketa optimizatzeko planean hala aurreikusiz gero.
17. Lege honetan lanpostuak hornitzeko jasotako prozedurak garatuko dira Eusko Jaurlaritzaren dekretu bidez.
18. Lehiaketa bidez edo izendapen libre bidez lanpostuak betetzeko deialdiak eta prozedura horiei bukaera emateko ebazpenak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkari Ofizialean edo Lurralde Historikoetako aldizkarietan argitaratuko dira, eraginpean dituzten lanpostuen arabera: autonomia-erkidegoko administrazio publikoetako lanpostuak edo Euskadiko gainerako administrazio publikoetako lanpostuak. Nolanahi, beste administrazio publiko batzuetako funtzionarioentzat ere ireki diren lanpostuetarako deialdiak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkari Ofizialean ere argitaratu behar dira, den-denek horren berri izan dezaten. Lehiaketa guztien deialdiak argitaratuko dira Euskadiko administrazio publiko bakoitzaren egoitza elektronikoan.
19. Betiere, eta estatutuaren mendeko harremanaren egonkortasuna kaltetu gabe, lanpostu bat betetzea ez da izango funtzionarioak eskuratutako eskubidea.

**95. artikulua.- Lanpostu baterako behin betiko atxikipena galtzea.**

1. Karrerako funtzionarioek lanpostu baterako behin betiko atxikipena galduko dute, honako arrazoi hauek tarteko:
2. Lekualdatze-lehiaketan lortutako postutik mugiaraztea.
3. Uko egitea, izendapena egin zuen organoak onartuz gero.
4. Lanpostua ezabatzea.
5. Lanpostua gordetzea ez dakarren administrazio-egoera batera igarotzea.
6. Beste lanpostu batean behin betiko izendatzea.
7. Kasu guztietan, d) eta e) idatzi-zatietan izan ezik, lanpostu-zerrendan eskatutako baldintzak betetzen dituen lanpostu batera behin-behinean atxikiko dira langileak, administrazio publiko bakoitzeko karrera profesionaleko sistemarekin bat etorriz eta sistema horri lotutako bermeekin.
8. Lanpostu bat hornitzeko sistema aldatzeak ez du ekarriko lanpostu horretarako behin betiko atxikipena galtzerik. Hornitzeko modua aldatu zaien lanpostuetan diharduten funtzionarioek jarraituko dute lanpostu horietan, eta, lanpostuotatik kentzekotan, izendatzeko baliatutako sistemaren arauen arabera kenduko dira.

**96. artikulua. Lan-kontratuko langileak lanpostuz hornitzea eta lanpostuz aldatzeko aukera.**

Lan-kontratuko langileak lanpostuz hornituko dira eta lekuz mugituko dira aplikatzekoak diren hitzarmen kolektiboetan ezarritakoaren arabera, eta, horrelakorik ezean, aintzakotzat hartuko da Titulu honek araututako funtzionarioak lanpostuz hornitzeko eta lekuz mugitzeko sistema.

**II. KAPITULUA.- Lehiaketa.**

**97. artikulua.- Lanpostuak lehiaketa bidez hornitzea.**

1. Lehiaketa da lanpostuz hornitzeko prozedura arrunta.
2. Lanpostuak hornitzeko lehiaketak orokorrak edo espezifikoak izan daitezke. Lehiaketa orokorrak izango dira deitutako lanpostuaren zereginek ez badute behar jakintza edo trebetasun espezifikoa baloratzerik. Bereziak izango dira deitutako lanpostuei dagozkien zereginek ezagupen edo trebetasun bereziak eskatzen badituzte, lanpostuen zerrendan edo giza baliabideak kudeatzeko tresna osagarrietan jasotako terminoetan.
3. Lehiaketan, hautagaien jakintzak, trebetasunak, gaitasunak eta jarrerak neurtzen dira, bai eta merezimenduak baloratu ere, kide anitzeko organo tekniko baten bidez.
4. Oro har, euskal administrazio publikoek deia egingo dute lanpostuak betetzeko lehiaketarako, hiru urtean behin gehienez, salbu enplegu publikoa antolatzeko planetan edo pertsonen kudeaketa optimizatzeko planetan aurreikusitako gorabeherek egiaztatzen badute epe hori igarotzea.

**98. artikulua.- Lehiaketa-deialdia**

1. Lanpostuak hornitzeko deialdiak egin daitezke lanpostu huts guztietarako: arlo jakin bateko edo sektore espezializatu bateko lanpostuetarako, edo kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde jakin bateko edo gehiagoko lanpostu hutsetarako, bai eta lanpostu bakar baterako ere, zerbitzu-beharrak kontuan izanda.

Salbuespen gisa, eta enplegu publikoa antolatzeko barruko planean dauden aurreikuspenen arabera, euskal administrazio publikoek baimena eman dezakete lanpostuak betetzeko lehiaketei buruzko deialdietarako, funtzionarioentzat soilik.

1. Nolanahi ere, euskal administrazio publikoek lanpostuak betetzeko antolatutako deialdietan ere sartu beharko dituzte funtzionarioek betetzen dituzten behin-behineko atxikipenean eta zerbitzu-eginkizunetan dauden postuak.
2. Deialdi bakoitzeko oinarriek, besteak beste, lanpostu bakoitzean baloratzen diren faktoreetako bakoitzari zenbateko proportzioa ezarriko zaion zehaztu beharko dute.
3. Lehiaketetarako deialdiek, gutxienez, honako informazio hau jaso beharko dute:
4. Hornitu beharreko lanpostuei esleitutako izendapena, kokapena eta ordainsariak.
5. Lanpostuan jarduteko bete beharreko betekizunak, lanpostuen zerrendan jasotakoak besterik ezin daitezke izan, eta, izatekotan ere, giza baliabideak kudeatzeko tresna osagarrian jasotzen direnak.
6. Merezimenduen baremoa; bertan adieraziko da sar daitezkeen berariazko probak eta, hala badagokio, haiek gainditzeko eskatzen den gutxieneko puntuazioa ere.
7. Izangaiak baloratzeaz arduratuko den organoaren osaera.
8. Eskabideak aurkezteko epea ez da izango, inolaz ere ez, 10 egun baliodun baino laburragoa.
9. Irakaskuntza eta ikerkuntzari lotutako funtzionarioen, estatutupeko langileen, osasun-sektoreari atxikitako langileen edo beste administrazio publiko batzuen lanpostuak betetzeko prozeduran parte hartzeko aukera, lanpostuen zerrendan aurreikusitakoaren arabera, hala badagokio.
10. Lanpostuak hornitzeko deialdietan parte hartu ahal izateko, funtzionarioek egon behar dute zerbitzu aktiboan, zerbitzu berezietan eta lege honetan jasotako eszedentzia-egoeretan; baita beste administrazio publiko batzuetan zerbitzua ematen ere eta behin-behinean funtzioen etendura ez-irmoan ere, betiere, egoera horietan egon behar zuten denbora bete baldin badute.
11. Egoera horretan dirauten bitartean, behin-behineko destinoa duten funtzionarioek nahitaez parte hartu beharko dute bere kidego edo eskalako lanpostuak edo bere funtzionario-multzoa hornitzeko egindako lehiaketetan.
12. Lehiaketa bidez lanpostua lortu duten langile funtzionarioek ezingo dute hurrengo bi urteetako deialdietan parte hartu. Nolanahi ere, denbora-muga hori ez da aplikatuko baldin eta funtzionarioak lanposturako atxikipena galduko balu, lanpostutik mugiarazi dutelako edo lanpostua ezabatu egin delako.

**99. artikulua.- Lehiaketen deialdi bateratua.**

Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskal Batzordeak proposatuta, euskal administrazio publikoek badaukate egitea hainbat administrazio publikoren artean lanpostuak hornitzeko prozesu bateratua.

**100. artikulua.- Lehiaketen balorazioa eta arau osagarriak.**

1. Lanpostuak hartzeko lehiaketetan, bereziki baloratuko da izangaiak lanpostu horren bereizgarri funtzionaletara ondo egokitzeko moduko gaitasunak ba ote dituen, beste ezer baino gehiago. Edonola ere, honako kontu hauek baloratuko dira:
2. Jardunaren ebaluazioaren emaitzak, halakorik egin bada.
3. Antzeko lanpostuetan edo arlo funtzional bereko lanpostuetan izandako esperientzia.
4. Dagozkion tituluak, betiere deitutako lanpostuarekin erlazionatuta badaude.
5. Deialdiaren xede den lanposturako egoki diren prestakuntza- eta hobekuntza-ikastaroak.
6. Euskararen ezagutza-maila, euskara jakitea bete beharreko baldintza ez bada.
7. Funtzionarioaren karrera profesionalean lortutako garapen profesionaleko gradua edo graduak, lanpostu hori eskuratzeko ezinbestekoak direnetatik aparte.
8. Aurreko paragrafoan aurreikusitakoari kalte egin gabe, lanpostuak hornitzeko lehiaketetan balora daitezke hizkuntzak jakitea, baita irakaskuntza eta ikerketa ere. Dena dela, aurkeztutako merezimenduak baloratuko dira deialdiko lanpostua betetzeko funtzio eta zereginekin harreman zuzena izanez gero.
9. Hautagaiak lanpostura egokitzen diren baloratzeko, bakoitzaren merezimenduak baloratzeaz gain, honako bitarteko hauetatik edozein erabiltzeko aukera izango da:
10. Ezagutza-probak.
11. Hobekuntzako proiektuak prestatu eta proiektuotan parte hartu izana, eta dena delako lanpostu horretako zerbitzuak eta prozedurak modernizatu, berritu eta optimizatzeko helburua duten memoriak aurkeztea.
12. Gaitasuna eta ahalmen kognitiboa neurtzeko probak.
13. Trebetasunak badituela erakusteko ariketak eta simulazioak.
14. Elkarrizketak.
15. Deialdietan zehatu ahalko da gutxieneko puntuazioa lortu behar dela merezimenduak baloratzean, deialdiko lanpostura iritsi ahal izateko.

**101. artikulua.- Lehiaketa bidez postua lortu duten funtzionarioak lanpostutik mugiaraztea.**

1. Lehiaketa bidez lortu zuen lanpostuan ari den funtzionarioa bere postutik mugiarazi dezakete, honelako gorabeheraren bat gertatuz gero:
2. Gerora gertatutako arrazoiengatik, lanpostuaren edukia aldatu izanaren ondorio badira eta horrek deialdiaren oinarri izan ziren aurrekontuak aldatzen baditu. Aldaketa horrek lanpostuen zerrendan ere ekarri behar du, aldi berean, aldaketa edo, bestela, kudeaketako tresna osagarrian.
3. Bere lan-jarduna nabarmen eskasa baldin bada, jarduna ebaluatzeko egindako azterketaren arabera, eta eskastasun hori inhibizioak eragindakoa ez bada.
4. Jardunaren ebaluazioa eginda, zalantzarik gabe argi geratu baldin bada funtzionarioa ez dela funtzionalki ondo egokitzen lanpostuaren eskakizun berrietara, eta ondo egokitu ezin hori ez baldin bada prestakuntzaren bitartez konpontzeko modukoa edo, prestakuntza egin eta gero, funtzionarioak ez badu prestakuntza horren maila ematen.
5. Funtzionarioari, zehapenez edo zigorrez, gidabaimena kendu badiote, edo osasun-arazoak direla medio, baimena berritu ez badiote, eta gidabaimena bere lanpostuan jarduteko ezinbesteko baldintza bada.
6. Inguruabar ekonomikoek, teknikoek, sektore publikoa antolatzeko edo ekoizteko inguruabarrek gomendatzen badute lanpostua amortizatzea.
7. Eta lege honetatik, langileak berriz esleitzea edo banatzea, lanpostuak berriz atxikitzea edo mugiarazteko bestelako neurriak eragiten dituzten kasu guztietan, edo enplegu publikoa antolatzeko edo pertsonen kudeaketa optimizatzeko planek eragindako prozedura guztietan.
8. Lanpostutik mugiarazteko, lehenik kontrako espedientea jaso behar da, izendapena egin zuen organoaren ebazpenaren bitartez, interesdunari azalpenak emateko aukera eman aurretik, eta dagokion unitate-ordezkaritzaren organoa entzun eta gero; salbuetsita egongo da aurreko ataleko d) kasua berezko prozedura izango duelako.
9. Artikulu honen lehen ataleko a), b) eta c) idatzi-zatietan aurreikusitako kausengatik funtzionarioren batek uzten badu lehiaketa bidez lortutako lanpostua, eta ez badu beste lanposturik lortzen, lehiaketa bidez edo izendapen libre bidez, atxikitzeko zain geratuko da, lege honen baldintzen arabera.
10. Hala ere, lege honetan jasotako prozeduren bidez lanpostua lortu duen funtzionarioa kendu daiteke lanpostu horretatik, baldin eta inongo zalantzarik gabe eta arauz ezarritakoaren arabera argi geratzen bada aitortuta daukan gradu profesionalak ez duela ziurtatzen lanpostu horretako eginkizunak behar bezala egiteko gauza denik, lanpostu hori eskuratu zuenetik egindako lana lehenengoz ebaluatu ondoren.

**III. KAPITULUA.- Izendapen askea.**

**102. artikulua- Izendapen askea: lanpostuak hornitzeko sistema.**

1. Deialdi publikoaren bidezko izendapen askea egiteko eskumena daukan organoak nahieran aintzatetsiko ditu izangaiak, ikusteko egoki ote diren lanposturako edo ba ote dituzten beharrezko eskumenak lanpostu hori behar bezala betetzeko.
2. Nahierako izendapenaren bidez, hala hornitzeko erreserbatutako lanpostuak horni daitezke, ez besterik, aparteko ardura daukaten postuak direlako, baina, betiere, ez baldin badaude zuzendaritzako langile publiko profesionalentzat erreserbatuta; baita ere, lagun-konfiantza berezia behar duten lanpostuak ere nahierako izendapenaren bidez horni daitezke.

Zehazki, izendapen askeko sistemaren bidez hauek hornituko dira:

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zuzendariordeen eta lurralde ordezkarien lanpostuak.
2. Erantzukizun bereziko lanpostuak, zuzendaritza-ardurarik gabeak, betiere hierarkikoki funtzionarioentzat ere gordeta dagoen beste lanpostu baten menpekoa ez bada.
3. Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioko goi-kargudunaren idazkariari, edo gainerako euskal herri administrazioetan hautaketaz nahiz izendapen bidez kargu publikoak direnen idazkariari dagozkienak.
4. Salbuespen izaeraz eta bere erantzukizuna berezia dela eta, lanpostu-zerrendetan horrelakotzat zehaztutako lanpostuak.
5. Izendapena egiteko eskumena duen organoak lanpostuak hornitzeko organo teknikoaren esku utzi ahal izango du pertsona egokiak hautatzeko ardura (104. artikulua); organo horrek aukeran izango du adituen parte-hartzea eskatzea, hautaketa-lan hori egiteko. Kasu horretan, lanpostu horren monografiak beharrezko dituen gaitasunak badituzten langileen zerrenda prestatuko du organo teknikoak, eta izendapena egiteko eskumena daukan organoari zerrenda horretatik bost pertsona proposatuko dizkio, gehienez, lanpostu hori behar bezala betetzeko egokiak eta gaitasun profesionalekoak denak. Gero, zerrenda horretatik, izendapena egiteko organo eskudunak bere nahieran aukeratuko du langileren bat lanpostu horretarako.
6. Izendapen askez izendatutako funtzionarioak mantenduko du lehiaketa bidez lortutako titularitateari dagokion lanpostua, lege honen 119.3 artikuluan aurreikusi duenetik gordea.

**103. artikulua- Funtzionarioak izendapen askeko lanpostuetatik kentzea.**

1. Izendapen askez hornitutako lanpostuen funtzionarioak lanpostutik kenduak izan daitezke iritziaren arabera.
2. Lanpostu horiek behin betiko betetzen dituzten funtzionarioak, harik eta behin betiko beste lanpostu bat lortu arte, beren kidego edo eskalako lanposturen batera atxiki behar dira behin-behinean, lanpostutik kendu eta hurrengo egunetik bertatik.

**IV KAPITULUA.- Lanpostuak hornitzeko organo teknikoak.**

**104. artikulua.- Lanpostuak hornitzeko organo teknikoak.**

1. Administrazio publiko bakoitzean enplegu publikoaren arloan eskumena duen organoari dagokio lanpostuak lehiaketa bidez eta izendapen askez hornitzeko organo teknikoa izendatzea.
2. Kideen inpartzialtasun-, objetibotasun-, profesionaltasun eta espezializazio-printzipioei egokituta osatu behar da organo hori. Era berean, hautaketa organoetan trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza aproposa duten emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izango da, ezintasuna behar bezala justifikatzen denean izan ezik. Lanpostuak hornitzeko organo teknikoa osatzen dute lau kidetik gorako ordezkariek; eta orekatutzat jotzen da sexuetariko bakoitzak gutxienez % 40ko ordezkaritza izatea; gainerakoetan, sexu biak ordezkatuta egotea.
3. Lanpostuak hornitzeko organo teknikoen kideetako batek, gutxienez, esperientzia edo prestakuntza izan beharko du hautatze-lanetan, enplegu publikoaren arloan.
4. Aparteko kasuetan, dena delako administrazioak egoki ikusten baldin badu adituren baten iritzia biltzea lanpostuaren bereizgarriak direla-eta, hautaketako organo teknikoek aukera izango dute kanpoko aholkulariengana jotzeko, eta aholkulari horiek txostena egin beharko dute soilik, adierazteko hautagaiak egoki ote diren bete beharreko postuetarako. Ez dute ez hitzik ez botorik izango ebazpen-proposamena erabaki aurreko eztabaidetan.

**V. KAPITULUA.- Lanpostuak betetzeko beste prozedura batzuk.**

**105. artikulua.- Behin-behineko atxikipena.**

1. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioari honelakoetan emango zaio behin-behineko atxikipena:
2. Lehiaketa bidez lortutako lanpostua kentzearen ondorioz.
3. Izendapen askeko lanpostutik kendu eta gero, betiere gordetzen ez badu lehiaketa bidez lortutako lanpostua.
4. Lanpostua betetzeari uko egiteagatik, izendapena egin zuen organoak ukoa onartu eta gero.
5. Birgaitze kasuak, nazionalitatea galtzeagatik edo desgaikuntza dakarren zigor nagusia edo erantsia ezartzeagatik izan bada, horretarako funtzionarioak hala eskatuta.
6. Funtzionario batek betetzen zuen lanpostua eta destinoa ezabatzearen ondorioz, lege honen 112. artikuluan aurreikusitako kasua izan ezik.
7. Zerbitzu-aktibora bueltatuz gero, lanpostua eta destinoa erreserbatzea dakarren administrazio-egoeratik etorrita.
8. Beste lanpostu eta destino batera aldaraztea, eta hori bete egingo da aldi baterako behin-behineko atxikipenean.
9. Aurreko paragrafoko gorabeherak direla eta, funtzionarioaren behin-behineko atxikipena gauzatuko da dagokion kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldekoa ez den beste lanpostu eta destino batean, betiere lanpostu hori lortzeko eskatutako eskakizunak betez gero.

Artikulu honen lehen paragrafoan aipatu den lanpostutik mugiarazteko, lanpostua uzteko, ukatzeko eta ezabatzeko edo lekuz aldatzeko kasuetan oinarritzen bada behin-behineko atxikipenak, ondorioak izango ditu gorabehera hori gertatu den hurrengo egunetik aurrera.

1. Lanpostu berria esleituko da euskal administrazio publiko bakoitzaren karrera profesionaleko sistemarekin bat eta sistema horren bermeekin, aintzat harturik lege honen 158.4 eta 159.2 artikuluetan ezarritako bermea.
2. Lanpostu batean behin-behingoz jardun dezaten bitartean, horri izendatutako lansari osagarriak jasoko dituzte funtzionarioek eta, betiere, finkatutako bere gradu pertsonalari edo lanbide-garapen mailari dagozkionak.
3. Aurreko paragrafoan xedatutakoaren kalterik gabe, funtzionarioak aldi baterako osagarria jasoko du diferentziagatik baldin eta, lehen betetzen zuen lanpostua ezabatu dela-eta lanpostutik kendu dutelako edo edukian gerora sortutako aldaketak direla-eta lanpostutik mugiarazi dutelako, behin-behineko atxikipenean baldin badago eta lanpostu berriari esleitutako ordainsariak utzitako lanpostuari dagozkionak baino baxuagoak badira. Aipatutako osagarriak iraungo du interesdunari parte hartzeko aukera ematen dion lehen lehiaketa ebatzi arte.
4. Aurretik langileak betetzen zuen lanpostuari utzi egin behar izateagatik, kentzeagatik edo edukia aldatzean lanpostutik mugiarazteagatik, lanpostu batera aldi baterako atxikita dauden langileek lehentasuna izango dute egingo den hurrengo lehiaketan kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanposturen bat betetzeko, bai eta, behin bakarrik, udalerri berean sortutako bakanteak betetzeko ere, kendutako lanpostuaren mailako osagarri berdina edo baxuagoa izateagatik.
5. Lanpostu baterako behin-behineko atxikipena iraungi egingo da, hala badagokio, lanpostua erreserbatuta zeukana aktibora edo lanpostura itzultzen bada, lanpostua behin betiko hornitu bada edo ezabatu egin bada. Halaber, atxikipena indarrik gabe geratuko da behin-behinean atxikitakoa beste lanpostu batera badoa, behin-behinekoa edo behin betikoa izan, edo zerbitzu aktiboa ez den beste egoera batera igaro bada.

**106. artikulua.- Zerbitzu-eginkizun arrunta.**

1. Lanpostua hornitzea premia larria eta atzera ezina denean, aukera dago enplegatu publikoak atxikitzeko, zerbitzu-eginkizunetan, beren kidegoko, eskalako, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde, edo lanpostuetan jarduteko edo atxikita dauden lanpostuari dagozkion eginkizunez bestelakoak egiteko, baina beren jatorrizko lanpostua gordeta dutela.
2. Beren ohiko zerbitzu-eginkizunak arin eta modu objektiboan hornitzeko modua emango dieten bitartekoz hornituko dira euskal administrazio publikoak, eta horretan kontuan izan beharko dira deitutako postuari dagozkion merezimenduak. Edonola ere, lanpostua beteko duen administrazioaren egoitza elektronikoan argitaratuko da deialdia.
3. Zerbitzu-eginkizun arrunta borondatezkoa da.
4. Zerbitzu eginkizunetan dagoen funtzionarioak jasoko ditu betetzen duen lanpostuari ezarritako ordainsariak.
5. Zerbitzu-eginkizuna ematen bada lanpostu bati justuki esleitu gabe dauden zeregin bereziak egiteko, edo zereginok esleituta dituzten lanpostuetako titularrek egoeraren arabera egin ezin dituzten zereginak betetzeko, funtzionarioak bere lanpostuarentzat ezarritako ordainsariak jasoko ditu, gutxienez.

**107. artikulua.- Zerbitzu-eginkizunak beste administrazio publiko batean.**

1. Funtzionarioak berak badauka, hala nahi baldin badu, beste administrazio publiko bateko lanpostu bat zerbitzu-eginkizun arruntean betetzerik, bere lanpostua gordeta daukala. Zerbitzu-eginkizun honek badu muga bat: urtebete. Luza daiteke gerora, baina beti urtebeteko epetan. Ezarritako epe horiek agortzean ez ezik, edozein administrazio publikoak berariaz hala erabakitzen duenean amaituko da zerbitzu-eginkizuna.
2. Beste administrazio publiko batean zerbitzu-eginkizunetan daudenak administrazio horrek ezarritako lan-baldintzen men geratuko dira; karrera profesionalari eta zerbitzutik kendu izanagatiko zehapenari dagozkion kasuetan izan ezik.
3. Beste administrazio publiko batean zerbitzu-eginkizunetan dagoen funtzionarioek jasoko dute benetan egindako lanari dagokion ordainsaria.

**108. artikulua.- Zerbitzu-eginkizunak lankidetza-programetan.**

1. Badago zerbitzu-eginkizunak adosterik lankidetza-programetan edo -misioetan erakunde, entitate edo gobernuen zerbitzura jarduteko; betiere, bi erakundeek horretarako interesa baldin badute, eta aurrez ondo justifikatzen bada erakundeok ezin dutela eginkizun hori bete beraiekin diharduten langileen bidez. Horrela, tokiko euskal entitateetako funtzionarioak lot daitezke zenbait udal-elkarte programari.
2. Zerbitzu-eginkizunen iraupenak eutsiko die lankidetzaren helburuei, baina, gehienez ere, bi urtekoa izango da. Aukera egongo da epe hori luzatzeko, bi urteka, baldin eta ondo arrazoitzen bada ezinezkoa dela hasieran jarritako helburuak aurreikusitako epean lortzerik, edo xedeko erakundeak hala eskatzen badu.
3. Zerbitzu-eginkizunak erabakitzen dituen ebazpenak xedatuko du ordainsaria jatorriko postuari dagokion ala xedeko postuari.

**109. artikulua.- Nahitaezko zerbitzu-eginkizunak.**

1. Zerbitzu-eginkizunak nahitaez egin behar direla erabaki daiteke, baldin eta ezinezkoa bada eginkizun horiek borondatez betetzea, eta, betiere, lanpostu horiek hornitzea presazkoa eta atzeraezina bada zerbitzua emateko.
2. Derrigorrezkoa den zerbitzu-eginkizuna ebatziko da kontuan izanik funtzionarioaren inguruabar objektiboak, eta bereziki bete beharreko lanpostuaren behar funtzionalak ere bai; horiek arautuko dira Eusko Jaurlaritzaren dekretu bidez eta, betiere, eragindako funtzionarioari emango zaio dagokion entzunaldiaren izapidea.
3. Nahitaezko zerbitzu-eginkizunek bi urte iraungo dute, gehienez, eta urtebetez luza daitezke lanpostua ez bada arauz hornitu; baina, ezin dira amaitu funtzionario batzordekideak uko egiteagatik.
4. Zerbitzu eginkizunetan betetako lanpostuak jatorrikoak baino ordainsari baxuagoa badu, aldi bateko osagarria jasoko du langileak, diferentzia berdintzeko, egoera horretan dirauen bitartean.
5. Nahitaezko zerbitzu-eginkizun ematearen ondorioz, bizilekua aldatu behar duen funtzionarioak eskubidea izango du gai horri buruzko arauetan kontzeptu horregatik ezartzen diren kalte-ordainak jasotzeko.

**110. artikulua.- Zerbitzu-eginkizuna, proiektuak abiatzeko eta lanpostu bati bereziki esleitu gabe dauden funtzio bereziak betetzeko.**

1. Izaera bereziko zereginak, eta dagokion gobernu-organoak onartutako programak, proiektuak edo planak egiteko zerbitzu-eginkizunak bi urte iraungo du, gehienez, eta bi urtez luza daitezke. Deialdia egin duen administrazioak zehaztuko du zein zeregin aginduko zaizkion, hornidura nola egingo den eta zeregin horregatik zenbateko soldata emango zaion funtzionarioari.
2. Hautaketa-organoetako edo hornidura-organoetako kideen zereginak betetzeko zerbitzu-eginkizunak ere zeregin berezietarako eginkizunak izango dira, bereziki, organo horiek egonkorrak baldin badira.
3. Funtzionarioak jasoko du proiektua onartu duen gobernu-organoaren akordioan ezarri dioten ordainsaria, agindutako funtzioak betetzeko.

**111. artikulua.- Zerbitzu-eginkizunak amaitzeko arrazoiak.**

Lanpostuak behin-behinean betetzeko zerbitzu-eginkizunek beti edukiko dute aldi baterako izaera eta amaituko dira honako zioengatik:

1. Lanpostua gordeta duen funtzionarioa zerbitzu aktibora edo bere lanpostura itzultzea.
2. Lanpostua behin betiko hornitzea edo karrerako funtzionario bat behin-behinekoz atxikitzea.
3. Zerbitzu-eginkizunak esleitzeko izan ziren urgentziazko eta atzera ezinezko premiak desagertutzat jotzea.
4. Zerbitzu-eginkizunetan ari den langileak postuari uko egin eta ukoa onartzea.
5. Berariazko ezeztapena arrazoitua izan beharko da. Beste arrazoi batzuen artean, ezeztapena adostu ahalko da jarduna ebaluatzean lortutako emaitza negatiboei esker.
6. Zerbitzu-eginkizunetarako emandako epea amaitzea.

**112. artikulua.- Giza baliabideak berriro esleitzea.**

1. Enplegu publikoa antolatzeko planen ondorioz edo langileen kudeaketa optimizatzeko planen ondorioz, lanposturen bat ezabatzen baldin bada, litekeena da lanpostu hori betetzen zuen funtzionarioa eramatea beste lanposturen batera, langileak berresleitzeko prozeduraren bidez. Langileak birkokatzearen helburua da, besteak beste, funtzionarioen karrera profesionalari beste norabideren bat ematea, bakoitzarentzako proiektu pertsonalizatuaren arabera eta arauak agintzen duen moduan.
2. Langileak birkokatzeko, kontuan hartu beharko dira jarduna, gaitasunak, prestakuntza, esperientzia eta kategoria profesionalaren inguruko ebaluazioa egiteko erabilitako irizpide objektiboak.
3. Beste lanposturen batean kokatzekoa den funtzionariok egiaztatu behar du, proba objektiboen bitartez ebaluatuko diren derrigorrezko prestakuntza-programen bidez, badituela lanpostu horietan ondo jarduteko behar diren oinarrizko gaitasunak. Prestakuntza-programa horiek funtzionarioei beste ibilbide profesionalen bat emateko helburua daukate, bestelako funtzio-esparruetan ere lan egin dezaten edo administrazio publikoetako beste sektore batzuetan, edo beste administrazio publikoetan, arauek ezartzen duten moduan. Ibilbide profesionala aldatzeko programetan sartzea ez da derrigorra, baina parte hartuz gero, derrigorra izango da lanpostuak hornitzeko prozeduretan parte hartzea.
4. Langileak berriro esleitzeko prozedurak izango ditu ondoren azalduko diren hiru fase eta, hala badagokio, hurrenez hurren aplikatuko dira.
5. Aurreneko fasea, funtzionario publikoak bere lana egiten duen sailean, erakundean edo esparru funtzionalean bertan. Gehienez, hiru hilabeteren buruan egingo da, lanpostua ezabatzen denetik kontatzen hasita.

Berriro izendatzeak obligaziozko izaera izango du udalerri bereko lanpostuei, funtzioei eta ordainsariei dagokienez, eta aurreko lanpostuari zegokion ordainsaria jasoko du aldi honetan. Halaber, eraginpeko funtzionarioari agindu ahalko zaio kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko zereginak betetzeko.

Lanpostu berriari atxikiko dio funtzio publikoaren arloan eskumena duen sailak, funtzionarioaren saila edo erakunde publikoaren proposamenez.

1. Bigarrena hasiko da sailean, erakundean edo esparru funtzionalean lanpostu hutsik ez dagoenean. Halakoetan, funtzionarioak aukera izango du bere burua beste nonbait kokatzeko, artikulu honetako 3. paragrafoan zehazten diren gaitasunak badituela ziurtatzen badu: administrazio publikoko edo organismo publikoko beste sail, erakunde edo zeregin-esparruren batean edo sektoreren batean, horretarako sinatutako hitzarmenaren bidez. Gehieneko iraupena bi edo hiru hilabetetakoa izango da lehenengo fasea amaitzen denetik kontatzen hasita; aldi horretan nahitaezkoa den prestakuntza-programa garatuko da.

Izendatzeak obligaziozko izaera izango du lurralde bereko lanpostuei, funtzioei eta ordainsariei dagokienez, eta aurreko lanpostuari zegokion ordainsaria jasoko du aldi honetan. Halaber, eraginpeko funtzionarioari agindu ahalko zaio kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko zereginak betetzeko.

Lanpostu berriari atxikitzea gauzatuko du funtzio publikoaren arloan eskumena duen sailak.

1. Hirugarrena hasiko da hiru hilabete pasatzean bigarren fasea bukatzen denetik, eta funtzionarioak tarte horretan lanposturik eskuratu ez badu, dela lanpostu hutsik betetzeko ez egoteagatik edo nahitaezko prestakuntza-programa ez gainditzeagatik. Halakoetan, funtzionarioa sartuko da lanbidea berriz berresleitzeko edo bideratzeko lanpostu-zerrenda espezifikoan, eta hura izango da funtzio publikoaren arloan eskumena duen sailaren mendekoa, eta ofizioz adieraziko da destinoaren zain administrazio-egoeran dagoela.

Destinoaren zain dauden bitartean, lanpostuaren antzeko ezaugarriak dituzten lanpostu huts guztiak eskainiko zaizkie berriro esleitu beharreko lanpostuen zerrenda berezian sartuta dauden funtzionarioei. Halaber, lanpostu horretan jarduteko gaitasunak badituela egiaztatu eta gero, aukera izango du, berak nahi badu behintzat, lanpostuari aitortu zaion edo lanpostu horrek ezarrita daukan garapen profesionaleko gradua edo gradu pertsonala baino baxuagoa behar duten sailkapeneko bere talde edo azpitaldeko lanpostuetarako lehian aritzeko edo izendatua izateko. Halakoetan, benetan betetzen duten lanpostu horri dagozkion ordainsariak jasoko dituzte.

Gainera, lanbidea berriz birbideratzeko zerrenda zehatzetan sartuta daudenek parte hartu beharko dute jaso duten prestakuntza horretarako egoki diren lanpostuak betetzeko prozeduretan, prestakuntza-kurtsoak egiten dituztenean eta ezarrita daukaten proiektu pertsonalaren arabera.

Kasu horietan, lanposturen bat esleitzen bazaie, funtzionarioak berriz ere zerbitzu aktiboan egongo dira.

Lanpostu berriari atxikitzea gauzatuko du funtzio publikoaren arloan eskumena duen sailak. Hura derrigorrezkoa izango da lurralde berean antzeko ezaugarri, funtzio eta ordainsarietarako.

1. Hirugarren fasean, funtzionarioak derrigorrez lehiatuko da antzeko ezaugarriak dituzten lanpostuetara bakarrik; gainerako lanpostuetarako lehian parte hartzea borondatezkoa da, birbideratze profesionala abian dagoen kasuetan izan ezik.
2. Lehen aipatu ondorioetarako, antzeko lanpostuak dira lanpostuen monografietan pareko zereginak izendatuta dituztenak, hornikuntzari dagokionez antzekoak direnak eta jasotzeko diru-ordainetan % 10eko alderik ez daukatenak, ez gora eta ez behera, hasierako lanpostuaren aldean.
3. Behin betikoa izango da giza baliabideak berriro izendatzean esleitutako lanposturako atxikipena.
4. Foru-administrazioek aukera izango dute, arautzeko eta antolatzeko daukaten ahala baliatuz, artikulu honetan zehaztu dugun langileak berresleitzeko prozesuko lehenengo eta bigarrengo faseen epeak eta eragin-eremuak aldatzeko; gainerako arauak, ordea, zehatz bete beharko dituzte.
5. Tokiko administrazioek badaukate aukera lehenengo eta bigarrengo fasea batu, eta bakarra sortzeko, baldin eta beren lanpostu-egitura dela-eta argi badago ezinezkoa dela langileak esparru edo zeregin-arlo berdinean berresleitzea; are gehiago, birkokatzeko dauden lanpostuen zerrenda egiteari besterik gabe ekiteko aukera ere izango dute, eta, horrenbestez, langile horiek “destinoaren zain” egoera administratiboan jarri, baldin, behar bezala arrazoituta erabaki bada ez dagoela bestelako aukerarik funtzionario horiek administrazioko beste inongo postutan birkokatzeko, erabaki hori hartu zen garaian.
6. 98.7. artikuluak jasotako urteen kalkulua hasiko da langileen berrizendapena egiten hasi aurretik betetzen ari zen lanpostuan langilea behin betiko izaeraz sartu zeneko egunean.
7. Langileak birkokatzeko prozesuren batengatik bere bizilekua aldatu badu, enplegu publikoa antolatzeko planak ezartzearen ondorioz, edo langileen kudeaketa optimizatzeko planak ezartzearen ondorioz, funtzionarioak eskubidea izango du birkokatzeari buruzko araudian kontzeptu horretarako ezarritako ordainsariak jasotzeko.

**113. artikulua.- Langileak aldi baterako berresleitzea.**

1. Funtzionarioak berratxiki daitezke aldi baterako sail edo eremu funtzional berdineko edo desberdineko eta ezaugarri bereko edo antzeko ezaugarriak dituen beste lanpostu batean; betiere, enplegu publikoa antolatzeko planen bidez edo pertsonak kudeatzeko optimizatzeko planen bidez, unitate jakin batzuetan lan-karga jaitsi dela objektiboki egiaztatu baldin bada, eta, horren ondorioz, erakundeko langileak optimizatzeko premia sortu bada.
2. Aparteko kasuetan, eta behar beste oinarri baldin badago, gerta liteke ezaugarri ezberdineko lanpostuetan ere aldi baterako berratxikitzea.
3. Baldin eta lanpostua ez bada antzekoa, berresleitu aurretik, prozesuan sartu diren langileek prestakuntza-programa egin beharko dute, nahitaez. Programa hori gainditu ezean, litekeena da funtzionarioa berresleitzeko lanpostuen zerrendan sartzea, eta lanpostu-zain egoera administratiboan jartzea.
4. Langileen aldi baterako berresleipena nahitaezkoa izango da lanpostua lurralde historiko berdinean badago; nahierakoa, berriz, gainerako lurralde historikoetan.
5. Langileak aldi baterako berresleitzea aplikatuko da baldin eta beste eremu batzuetan premiaren bat antzemanez gero, eta berriro izendatzeko epea hiru hilabete baino gehiago baina hamabi baino gutxiago bada. Epe hori pasatu eta gero, oraindik ere aldi baterako izendapena eragin zuen egoerak bere horretan jarraitzen badu, langileak berriz izendatzeko prozeduraren bigarren fasera pasatzeko aukera izango da, zuzen-zuzenean.

**114. artikulua.- Langileak birbanatzea.**

1. Enplegu publikoaren arloan eskumena duen organoaren ekimenez, lanpostu berezietarako atxikitako funtzionarioak lekualdatu daitezke bere lanpostuaren antzeko ezaugarriak dituzten beste lanpostu huts batzuetara, zerbitzuaren premiengatik edo erakundeko giza baliabideak hobetzeko asmoz. Ondorio horietarako, antzeko lanpostuak dira lanpostuen monografietan pareko zereginak izendatuta dituztenak, hornikuntzari dagokionez antzekoak direnak, eta jasotako diru-ordainen multzoa ez bada % 10 baino txikiagoa ezta altuagoa hasierako lanpostu horren aldean.

Giza baliabideen birbanatzeak ez du ekarriko udalerriz aldatzea, salbu eragindako funtzionarioa ados badago. Dena dela, zerbitzuen birbanaketaren ondorioz lantokia aldatu behar duen funtzionarioak eskubidea izango du gai horri buruzko arauetan kontzeptu horregatik ezartzen diren kalte-ordainak jasotzeko.

1. Langileen banaketa berriak etorri behar du langileak antolatzeko plan baten edo neurri zehatz batzuen ondorioz, eta behar bezala motibatuta.
2. Funtzionarioak lanpostu berria lehengoaren atxikipen berdinaz beteko du.
3. 98.7. artikuluak jasotako urteen kalkulua hasiko da langileen birbanaketa egiten hasi aurretik betetzen ari zen lanpostuan langilea behin betiko izaeraz sartu zeneko egunean.

**IV. KAPITULUA.- Euskal enplegatu publikoen mugikortasuna.**

**115. artikulua. Genero-indarkeriaren ondorioz mugitu beharra.**

1. Genero-indarkeriaren biktima izan diren emakumeek eskubidea izango dute, ezinbestekoa baldin badute lan egiten zuten udalerria uztea, kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde edo lanbide-kategoria bereko beste lanpostu batera aldatzeko, hori izango baita bideetako bat pertsona horiei babes eraginkorra emateko eta gizarte-laguntza erabatekoa jasotzeko duten eskubidea erabiltzeko; lanpostu berriak izan behar ditu aurrekoaren antzeko ezaugarriak, eta ez da izan beharko derrigorrean bete beharreko lanpostu hutsa. Administrazio publiko eskudunak, edonola ere, udalerri berean edo interesdunak berariaz eskatutako udalerrietan hutsik dauden lanpostuen berri eman beharko dio nahitaez emakumeari. Lekualdaketa hori nahitaezko lekualdaketatzat joko da.
2. Genero-indarkeriarekin zerikusia duten jarduketa eta prozeduretan, biktimen intimitatea babestuko da, batez ere, bere datu pertsonalak, bere ondorengoenak eta bere zaintza edo babespean den beste edozeinenak.
3. Euskal administrazio publikoek hitzarmenak egin ditzakete elkarren artean, mugigarritasuna bermatzeko artikulu honetan jasotako kasuetan.

**116. artikulua.- Indarkeria terroristaren ondorioz mugitu beharra.**

1. Kalte pertsonal fisiko edo psikofisikoen biktima diren edo ekintza terroristen mehatxupean dauden enplegatu publikoek eskubidea izango dute beren kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko talde edo kategoria profesionaleko beste lanpostu batera aldatzeko, premia behar bezala egiaztatzen denean, eta kontuan hartuta bakoitzaren baldintza eta egoera zehatzak.
2. Lekualdatzeko eskubidearen helburua izango da biktimen osotasuna babestea eta dagokion laguntza erraztea.
3. Lekualdaketa hori nahitaezko lekualdaketatzat joko da.

**117. artikulua.- Osasunaren ondorioz mugitu beharra.**

1. Funtzionarioak atxiki ahalko dira beste lanpostu batera, baldin osasunagatik ezin badituzte egin, edo ezin badituzte behar bezain ondo egin, lanpostu horretako lanak.
2. Lekuz aldatzeak beharko du mediku-zerbitzuaren, eta enplegu publikoaren ardura duen sail edo unitatearen txostena, eta, gainera, aurrekontu-zuzkidura duten postu hutsak behar dira dagokion kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde eta, hala badagokio, arlo funtzionalean, eta jatorrizko postuaren maila eta lanpostu-osagarri berdinak edo baxuagoak izan behar dituzte; horrez gain, lanpostua betetzeko gainerako baldintza guztiak bete beharko dituzte funtzionarioek.
3. Osasunaren ondoriozko lanpostu-aldaketak 2 urterako izango dira gehienez, baina beste horrenbeste denborako luzapenak eman daitezke, betiere medikuaren txostenaren bidez egiaztatzen bada zerbitzu-eginkizunak emateko arrazoiek bere horretan dirautela.
4. Euskal administrazio publikoek zehaztuko dute nola ezarri osasun-arrazoiengatik mugikortasuna baimentzeko eta ebazteko prozedurak eta baldintzak.

**118. artikulua.- Nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapenaren ondoriozko mugigarritasuna.**

1. Nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapena jaso duen funtzionarioa kenduko da diziplina-prozedura eragin zuten gertaerak egin zituen unean betetzen zuen lanpostutik, eta bere kidego edo eskalako edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanpostu batera atxikiko da zehapena betetzen duen artean.
2. Zehapena betetzen ari den aldian, ezingo du parte hartu utzarazi zioten lanpostu hori hornitzeko prozesuetan eta, zentro organikoz aldatzera zigortua izan bada, ezta zentro organiko horretako lanpostuak betetzeko prozesuetan ere.
3. Zehapena bete eta gero, berriro atxikiko da nahitaezko lekualdatzeko diziplina-zehapena aplikatu aurretik betetzen zuen lanpostura.

**119. artikulua.- Mugigarritasuna euskal administrazio publikoen artean.**

1. Funtzionarioek aukera dute administrazio publikoetako lanpostuak, behin betiko edo aldi baterako, hornitzeko prozesuetan parte hartzeko, bakoitzaren lanpostu-zerrendan agertzen diren lanpostuetarako; edo, zuzendarien kasuan, horren antzeko antolaketa-tresnetan agertzen diren lanpostuetarako.
2. Kasu guztietan, lanpostuak hornitzeko prozeduretan parte hartzeko –dela karrerako funtzionarioen, lan-kontratuko langile finkoen edo zuzendaritza-kide profesionalen kasuan–, lanpostu bakoitzerako ezarritako baldintzak eta betekizunak egiaztatu behar dira, deialdian ezarritako gainerako baldintzak bete behar dira, eta, hala badagokio, deialdiaren xede den lanpostua betetzeko eskatutako probak edo betekizunak gainditu behar dira.

Horrez gain, funtzionarioen kasuan, mugitu ahal izateko, beharrezkoa izango da, funtzionario-multzo batekoa izatea, Euskal Funtzio Publikoaren Koordinazio Batzordearen proposamenaren arabera prestatuko den araudian jasotakoaren argira, parekoa izanik.

1. Lanpostuak hornitzeko lege honetan aurreikusten diren prozeduretako baten bidez beste herri-administrazio baterako behin-betiko destinoa lortu duten funtzionarioak geratuko dira beste herri-administrazio baterako zerbitzua delako administrazio-egoeran, beren jatorrizko administrazioaren aldean. Horretarako, xede-administrazioan integratuko dira, eta karrera profesionala egin eta lanpostuak hornitzeko prozeduretan parte hartu ahal izango dute, gainerako langileen baldintza berberetan.

Euskadiko beste administrazio publiko batean funtzionarioak lortutako destinoa aldi baterakoa balitz, zerbitzu-eginkizunetan beteko du lanpostua, eta erretserba mantenduko zaio jabetzan duen plazaren jatorrizko administrazioan.

1. Euskal administrazio publikoek sustatuko dute, Euskadiko Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeak landutako jarraibideen bidezko hitzarmen eta akordioen laguntzaz, administrazioen arteko funtzionarioek mugitzeko erraztasuna, elkarretaratzea bultzatuz langileen sistemaren hainbat arlotan, adibidez, lanpostuen antolaketan, azterketa funtzionaletan, gune funtzionalak zehazten, ordainsariak eta lan-baldintzak apurka parekatzen; betiere, funtzionario-multzoen inguruan euskal legeek ezartzen duten baliokidetzaren arabera.
2. Edonola ere, deialdia egin duen administrazio publikoko funtzionarioek eskubidea izango dute lanpostuak hornitzeko edo zuzendaritzako langileak izendatzeko beste administrazio batzuetako funtzionarioei eskaintza egiteko deitutako prozeduretan parte hartzeko, baldintza berdin-berdinetan.
3. Jatorrizko administrazioan zuten egoerari kalte egin gabe, lege honetan lanpostuak hornitzeko aurreikusten diren prozeduretako baten bidez beste herri-administrazio baterako destinoa lortu duten karrerako funtzionarioak, baldin eta beraien lanpostua utzi edo kenduko balitzaie edo lanpostua bera amortizatuko balitz, destinoko administrazioan jarraituko dute; hark lanpostua esleitu beharko die, karrera egiteko eta lanpostuak betetzeko administrazio horretan indarrean diren sistemak aintzat hartuta.

**IX. TITULUA**

**ORDAINSARI-SISTEMA EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAN**

**120. artikulua.- Ordainsari-sistemaren printzipioak.**

1. Euskal administrazio publikoetako ordainsari-sistemak honako printzipio hauek izango ditu:
2. Euskal langile publikoek ordainsari nahikoa jaso behar dute, langile horiek lan horretan jardun daitezen, eta ez beste ezertan; eta erantzukizunak eta funtzioak egokiak izan behar dute, lanpostu bakoitzerako ezarritako atazak behar bezala betetzeko moduan, eta lana ondo egiteko moduan.
3. Ordainsariak jasangarriak izan behar dute, dauden baliabide publikoen arabera.
4. Gizonek eta emakumeek ordainsari bera jaso behar dute.
5. Osagarrien artean, egindako jarduerari lotutako ordainsari aldagarri bat duen ordainsari-sistema bat ezartzea.
6. Euskal enplegatu publikoen ordainsarien gardentasuna eta publizitatea, herritarrek uneoro jakin dezaten zein diren hartzeko horien zenbatekoa eta banakatzea.
7. Negoziazio kolektiboaren alorreko gai gisa sartzea, lege honek aurreikusitako baldintzetan.
8. Funtzionarioen oinarrizko ordainsarien zenbatekoak eta haien ordainsari osagarrien zenbateko orokorren igoerak, baita lan-kontratuko langileen soldata-masa handitzeko igoerak ere, euskal administrazio publikoei dagozkien aurrekontu-arauetan agertu beharko dira jasota.

Ezin izango da ordainsari-gehikuntzarik erabaki, baldin eta Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko Legean urtero langileentzat finkatzen diren mugak gainditzen dituen soldata-masaren gehikuntza badakar.

1. Funtzionario publikoek jasoko dute bakarrik lege honetan jarritako ordainsarien araberako soldata. Aplikatzekoa den hitzarmenean jasotako ordainsari-kontzeptuen araberakoa izango da, alabaina, lan-kontratuko langileen soldata; titulu honetan ezarritako printzipio eta arauek agindu bezala, lan-legediaren xedapenen arabera egokituta.
2. Lanpostu bateko ordainsari-kontzeptuen multzoari dagokion kantitatea da urteko lanaldia benetan betetzeagatik jasotako hartzeko ekonomikoa.

Arauzko lanaldiaren eta enplegatu publikoak egindakoaren arteko aldeak berekin ekarriko du hartzekoen kenketa proportzionala, justifikatzen ez bada, diziplina-erantzukizuna bazter utzi gabe, hala badagokio.

1. Enplegatu publikoak jaso ahalko ditu dagozkien administrazio publikoek bultzatutako gizarte-ekintzako programetan aurreikusitako diru-laguntzak, betiere betetzen badituzte bertan aurreikusitako betekizunak eta baldintzak.
2. Egindako edozein zerbitzu ordaintzeko kontraprestazio gisa ezin izango da parte hartu ez zergetan ez administrazio publikoen inolako diru-sarreretan, eta, era berean, ezin izango da inolako saririk izan isunetan, ezta arauen arabera zerbitzuei atxikita badaude ere.

**121. artikulua.- Funtzionarioen ordainsari-sistema.**

Euskal administrazio publikoek honako kontzeptuen arabera ordainduko diete lana funtzionarioei:

1. Oinarrizko ordainsariak.
2. Ordainsari osagarriak.
3. Aparteko ordainsariak.
4. Ordainsari geroratuak.

**122. artikulua.- Oinarrizko ordainsariak.**

1. Hortaz, oinarrizko ordainsariak dira honako ordainsari-kontzeptuak:
2. Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren Legean, sailkapeneko azpitalde, talde bakoitzari (baldin eta azpitaldea ez badauka), eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagokion soldata.
3. Hirurtekoak: hiru urteko zerbitzu-aldi bakoitzeko, diru-kopuru bera dagokio azpitalde, talde edo, hala badagokio, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde bakoitzari. Baldin eta funtzionarioren batek zenbait talde eta azpi-taldetan egiten badu segidako lana, eskubidea izango du aurreko talde edo azpi-taldeetan sortutako hirurtekoak jasotzen jarraitzeko, berdin-berdin. Dena dela, hirurteko horren zenbatekoa izango da talde, azpi-talde edo, hala badagokio, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagokiona, zehazki, perfekzionatzeko unean funtzionarioak zeukana.
4. Aparteko ordainsarietako soldata-osagaiak eta hirurtekoak daude sartuta.
5. Lege honen 3. artikuluan ezarritakoaren arabera, edozein administrazio publikotan emandako zerbitzuak zenbatuko dira, hirurtekoak perfekzionatzeko asmoz, hauetan: estatuko organo konstituzionalak, autonomia-erkidegoetako organo estatutarioak edo justizia-administrazioa; edozein dela ere araubide juridikoa, salbu nahitaezko prestazio pertsonaleko zerbitzuak. Zenbatzeko modukoak izango dira, halaber, Europar Batasuneko estatuetako administrazio publikoetan egindako lanaldiak, edo Europar Batasunak sinatu eta Espainiak berretsitako itunen bidez, langileen zirkulazio mugagabea aplikatzen duten estatuetan egindako lanaldiak.

Hirurtekoa bete aurretik, funtzionarioak lanbide-sailkapeneko talde edo azpitalde jakini dion atxikipena aldatuz gero, horretan emandako denbora zatia izango da talde edo azpitalde berri horretan zerbitzuak ematen egindakoa.

Denbora epeak ezin izango dira behin baino gehiagotan zenbatu, nahiz eta funtzionarioak aldi berean eman baditu zerbitzu bat baino gehiago administrazio berean edo beste administrazio publiko batean.

**123. artikulua.- Ordainsari osagarriak.**

1. Ordainsari osagarriak dira lanpostuaren bereizgarriak, karrera profesionalean egindako aurrerabidea, edo funtzionarioak lortutako jarduera, errendimendua edo emaitzak, lanpostuari esleitutako funtzio, erantzukizun eta atazak betetzean. Halaber, ordainsari osagarriak dira aparteko zerbitzuak ere, artikulu honetan ezarritakoarekin bat.
2. Kontuan izanda enplegu publikoaren zein eredu zehatz hartzen duten euskal administrazio publikoek, ordainsari osagarrien egitura ezarri ahal izango dute, honako osagarri hauek denak edo batzuk sartuta:
3. Lanpostu bakoitzaren baldintzak ordaintzen dituen lanpostuaren osagarria eta, administrazioak egoki jotzen badu, osagarri hori, bestalde, bi zatitan zati daiteke: destinoko osagarria eta berariazko osagarria.
4. Destino-osagarria da betetako lanpostuari dagokiona, administrazio publiko bakoitzak bere antolaketa-eskumenen arabera eta lanpostuan jarduteko eskatutako baldintzak eta bete beharreko funtzioak aintzat hartuta ezartzen duen hierarkiako mailen egituraren araberakoa.

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

1. Berariazko osagarria bakarra izango da esleitutako postu bakoitzeko, eta horren bidez baldintza zehatzak ordaintzen ditu, kontuan hartuz zailtasun tekniko berezia, erantzukizun berezia, bateraezintasuna, dedikazioa, nekagarritasuna edo arriskua, bai eta lanpostuak izan dezakeen beste edozein ezaugarri ere.

Bateraezintasun-faktoreak sortutako zenbateko espezifikoa ezarri ahalko da, baldin eta hainbat lanpostu betetzeak eskatzen badu zerbitzu publikoari erabateko dedikazioa.

Inola ere, berariazko osagarria ezin izango da hartu ordainsari bateragarritzat; izan ere, hori jasotzea lotua baitago lanpostua betetzearekin.

Euskal administrazio publikoek, aukeran, berariazko osagarria esleituko diete bere erakundeko lanpostu guztiei.

Lanpostuari dagokion osagarriaren zenbatekoak ezarriko dira Euskadiko administrazio publiko bakoitzeko aurrekontu-arauetan, kopuru hori zehazteko, administrazio publiko bakoitzaren gobernu-organoak arauz ezarritako irizpideen arabera, osagarri horiek esleitzean administrazio bakoitzak aurkez ditzakeen berezitasunak errespetatuz, eta aintzat hartuta Euskal Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeak proposatutako irizpide orokorrak.

Lege honen 44. artikuluan aurreikusitako giza baliabideak kudeatzeko tresna osagarrietan zehaztu ahalko dira lehen aipatutakoen artean zein faktore hartuko diren kontuan lanpostuaren osagarriaren zenbatekoak finkatzerakoan.

1. Karrera profesionaleko osagarria, funtzionarioak lanean izandako aurrerabidea saritzeko, euskal administrazio publikoetan karrera profesionalaren sistema egituratzeko ezarrita dauden lanbide-garapeneko graduen arabera.

Sailkapeneko talde edo azpitaldearen araberako lanbide-garapeneko gradu bakoitzari dagozkion ordainsarien kopuru zehatza mugatuko da euskal administrazio publikoen aurrekontu-arauetan.

Bakarrik jaso ahalko da aitortuta daukan lanbide-garapeneko azken graduari dagokion karrerako osagarria.

1. Kudeaketako emaitzengatik jasotako osagarria. Osagarri hori emango da epe bakoitzerako zehaztutako helburuak bete ahala. Ez da beti jasoko eta ez da aldizkakoa izango, dagokion kudeaketa-unitatean helburuak lehendik ezarri behar baititu, baita geroago lortutako emaitzak objektiboki baloratzea ere, neurketan erabiliko diren adierazleak definitu ondoren.

Osagarri hau esleitzeko sistema eta osagarriaren zenbateko zehatza administrazio publiko bakoitzak erabakiko du. Kontzeptu horrengatik utzi beharreko gehieneko zenbateko orokorrak aurreikusi beharko dira urtero dagokion aurrekontu-araudian.

1. Aparteko zerbitzuengatiko haborokinak, euskal funtzionario publikoek lanalditik kanpo emandako aparteko zerbitzuak ordaintzen dituztenak. Haborokin horiek ezingo dute zenbateko finkorik izan, eta ezin izango dira aldizkakoak izan. Ez da halakorik emango, baldin eta, berariazko osagarria emateko, dedikazio berezia baloratu bada, salbu eta egindako orduak guztira araubide honetan ezarritakoak baino gehiago badira. Dagokion administrazio publikoaren gobernu-kontseiluaren berariazko akordio bidez sortuko dira haborokin horiek.

Aparteko haborokinen zenbatekoa zehaztuko da orokorrean dagokion aurrekontu-araudian eta bereizi beharko da aparteko zerbitzuak egin direla egiaztatu eta gero. Aparteko haborokinen zenbateko bakanak publikoak izango dira.

1. Gobernuak arauz ezarriko ditu ordainsari osagarriak zehazteko irizpide orokorrak, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordearen txostena egin eta gero.
2. Osagarri horiek jasotzeak ez du eskubiderik sortuko funtzionarioak aurrerantzean ere osagarri horiek jasotzen jarraitzeko, baizik aitortutako lanbide-garapenean lortu duen graduari dagokion karrera profesionalaren osagarria jasotzeko, lege honek adierazten duen moduan jasotzekotan.
3. Bateraezintasun-faktoreari dagokion ehunekoa erabakitzeko, kontuan izango da lanpostuen osagarrien zenbateko osoa.

**124. artikulua.- Aparteko ordainsariak.**

1. Euskal funtzionarioaren aparteko ordainsariak urtean bi aldiz emango dira; horietako bakoitzean jasoko dira hilabeteko oinarrizko ordainsariari dagokion zenbatekoa eta ordainsari osagarri guztiak, salbu lege honen 123.2. artikuluko c) eta d) idatzi-zatietan adierazitakoak.
2. Aparteko ordainsariak ekainean eta abenduan jasoko dira.

**125. artikulua- Zerbitzuari dagozkion kalte-ordainak.**

1. Euskadiko administrazio publikoetako funtzionarioek dute eskubidea zerbitzuaren araberako kalte-ordainak jasotzeko, arauak agintzen duen eran eta kasu hauetan:
2. Herria aldatzea dakarten lantoki aldaketak, baldin eta kalte ekonomikoa badakar. Ez da kalte-ordainik emango lantokiko aldaketa badator diziplina-zehapen bat aplikatzetik.
3. Zerbitzuagatiko joan-etorriak.
4. Prestakuntza edo hobekuntza ikastaroetara joatea, horretarako baimena ematen duen Ebazpenak horrela xedatzen badu.
5. Administrazioko kide anitzeko organoen, sozietate publikoetako administrazio kontseiluen eta zuzenbide pribatuko sozietate publikoen bileretara joatea, langileak hautatzeko prozesuak edo lanbideak gauzatzeko edo jarduerak egiteko gainditu behar diren probak epaitzen dituzten epaimahaietan parte hartzea, edo ez iraunkorrak ez ohikoak ez diren Administrazioaren prestakuntza jarduerak egitea eta horietan laguntzea.
6. Langileak hautatzeko edo hornitzeko, edo zaintza edo sorospen materialeko zereginetan haiekin beraiekin lankidetzako prozesuak epaitzen dituzten epaimahaietarako aholkularitzako zereginak.
7. Destinoa atzerrian izatea.
8. Kalte-ordainak jasotzeko eskubidea ulertuko da betiere gastua benetan gauzatzeko baldintzapean, eta funtzionarioak ezin izango du jaso, aurreko idatzi-zatian deskribaturiko kasuek ordainduta egonez gero. Artikulu hau garatzeko emandako arauzko xedapenetik ondoriozko zenbateko txikiago batek ordaindu badu gastua, dagokion aldea ordainduko da.
9. Betiere, dagokion prozesuaren bidez deitutako administrazioak ordainduko ditu hautatze- edo hornitze-organoetan parte hartzetik etorritako kalte-ordainak.
10. Inola ere ez da kalte-ordainik ordainduko kide anitzeko organo, administrazio kontseilu edo langileak hautatzeko edo hornitzeko proben epaimahai batean partea hartzea betetzen den lanpostuaren egiteko zuzenetako bat bada.

**126. artikulua. Lan-kontratuko langileen ordainsariak.**

1. Lan-kontratuko langileen ordainsariak finkatzeko orduan, lan-arloko legeria, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa eta lan-kontratua hartuko dira oinarri, betiere, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legearen 21. artikuluan ezarritakoa errespetatuta.
2. Bateraezintasun-faktoreari dagokion ehunekoa erabakitzeko ez badago bide ematen duen ordainsari-egiturarik, maila edo ordainsari-kategoria bera edo antzekoa duten funtzionario publikoei dagokien ehunekoa aplikatuko da.
3. Lan-kontratuko langileen karrera profesionaleko osagarria, bakoitzak aitortuta daukan lanbide-garapenaren graduaren arabera, administrazio bakoitzak bere aurrekontu-arauan funtzionarioentzako ezarrita daukan osagarriaren kopuru berdin-berdinekoa izango da.

**127. artikulua.- Zuzendaritza publiko profesionalen postuak betetzen dituzten langileen ordainsariak.**

1. Euskal administrazio publikoetan zuzendaritza publiko profesionalen postuak betetzen dituzten funtzionarioei ordainduko zaie lege honen 121. artikuluan ezarritako ordainsari-egituraren arabera. Beste administrazio publiko bateko karrerako funtzionarioa bada, jatorriko administrazioan aitortuta daukan lanbide-garapeneko graduari dagokion karrerako osagarria jasoko du, baina, betiere, lanbide-garapeneko maila bererako destino administrazioan ezarritako zenbatekoa.
2. Goi-zuzendaritzako lan-harreman berezi baten bidez kontratatutako langileek jasoko dituzte lan-kontratuan zehaztutako ordainsariak, zeinak funtzionarioek duten ordainsarien parekoa izango baitira. Eta ez da hitzartuko aurreikusitako kalte-ordainak baino klausula handiagoak, hala badagokio, administrazio-izendapenaren bidez izendatutako zuzendaritzako langileentzat.
3. 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 totalaren ehuneko bost baino gutxiago ez eta ehuneko hamabost baino handiagoa, karrera profesionaleko osagarria eta antzinatasuna kanpoan utzita.

**128. artikulua.- Praktiketako funtzionarioen ordainsariak.**

1. Euskal administrazio publikoek ezarriko dituzte praktiketako funtzionarioen ordainsariak. Betiere, praktiketako funtzionarioek eskubidea dute jasotzeko, gutxienez, sartu nahi duten kidegoan edo eskalan sailkatuta dagoen sailkapen profesionaleko azpitaldeari, taldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagozkion soldataren eta aparteko pagen ordainsari baliokideak.

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

1. Praktiketako funtzionarioen ordainsaria ematea dagokio hautaketa-prozesua deitu duen administrazioari, salbu praktikak edo hautaketa-ikastaroa egin badira lanpostu batean jardunez; horrelakoetan, ordainketa dagokio lanpostu hori duen administrazioari.
2. Baldin eta praktiketako funtzionario bat, aldi berean, karrerako funtzionario, bitarteko funtzionario edo lan-kontratuko langile bada administrazio publiko berean, funtzionario horrek aukera izango du hautatzeko zer nahi duen jaso, praktiketako funtzionarioari dagozkion ordainsariak edo karrerako edo bitarteko funtzionario edo lan-kontratukoa izanda jasotzen zituenak, betiere, praktiketarako baimena duenean jatorriko administrazioko lanpostu berdinean ari bada.

**129. artikulua.- Zerbitzuak ematen dituzten funtzionarioen ordainsariak Euskal Autonomia Erkidegotik kanpoko lantokietan.**

1. Euskal Autonomia Erkidegotik kanpo lantokia duten funtzionarioei ordainduko zaizkie Autonomia Erkidegoan zerbitzuak ematen dituzten funtzionarioentzako ezarritako kontzeptu berberak.
2. 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.

**130. artikulua.- Bitarteko funtzionarioen ordainsariak.**

1. Bitarteko funtzionarioek jasoko dituzte atxikita dauden taldeari, azpitaldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagozkion oinarrizko eta aparteko ordainsariak. Halaber, ordainsari osagarri guztiak jasoko dituzte.
2. Bitarteko funtzionarioei aplikatuko zaizkie karrerako funtzionarioei aplikatuko zaizkien hobetzeari buruzko arauak eta hirurtekoen sortzapenak.

**131. artikulua.- Aldi baterako langileen ordainsariak.**

1. Aldi baterako langileek lanpostu-zerrenda bakoitzean jarritako ordainsariak jasoko dituzte.
2. Funtzionarioren batek erabakitzen badu oraindik ere zerbitzu aktiboan edo parekoan egotea, aldi baterako lanpostu batean dagoen bitartean, sailkapen profesionaleko bere taldean, azpi-taldean, edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagokion oinarrizko ordainsaria jasoko du, eta horren, barruan, hirurtekoak, lanpostuari dagokion osagarria, eta aitortuta daukan lanbide-garapenari dagokion karrera profesionaleko osagarria, bai eta berari dagokion beste edozein ordainsari ere.
3. Edonola ere, behin-behineko langileek ezin izango dute jaso aparteko haborokinik ezta errendimendurako pizgarririk.

**132. artikulua.- Ordainsari geroratuak.**

Ordainsari geroratuak dira administrazio publikoek borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeei emandako zenbatekoak, zehazki, pentsio-planak edo enplegukoak, edo eremuko langileak hartzen dituen erretiro-kontingentzia babesten duten aseguru-kontratuetarako ekarpenak finantzatzeko, dagokien aurrekontu-arauetan ezarritako aurreikuspenekin eta mugekin bat.

**133. artikulua.- Osagarri pertsonal iragankorrak.**

1. Karrerako funtzionarioak jaso ditzake osagarri pertsonal iragankorrak, baldin eta finko eta aldizkakotzat hartutako ordainsarien urteko zenbatekoan murrizketa egonez gero, hauen ondorioz: transferentzia-prozesuak, lanpostuari lotutako osagarriak berrikustea, bestelako estatutu-erregimenen barruan sartzea edo lege-mailako arau batean aurreikusitako gainerako kasuetan.
2. Osagarri horiek aitortzeak eskatzen du banakako ebazpena, eta ezin dira ez gehitu ezta balioa handitu ere ez.
3. Osagarri pertsonal iragankorrak hartuko dira irizpide hauen arabera:
4. Lansariak hobetzeko etorkizuneko edozein zenbatekoaren gainean hartzea. Horiek horrela, ordainsari-hobekuntzatzat hartuko dira lanpostuz aldatzetik, barneko sustapenetik edo lanbide-karrera horizontalaren progresiotik etorritako ordainsarien gehitzeak. Lanpostu-aldaketa aldi baterako balitz, aldi baterako hartuko litzateke soilik.
5. Ordainsariak murrizteak lanpostu-aldaketa badakar, finkatutako osagarri pertsonal iragankorra mantenduko da, eta hura hartzeari egotziko zaio geroko edozein ordainsari-hobekuntza, baita lanpostu berri batera lekualdatzetik etor daitezkeenak ere.
6. Ez dira ordainsari hobekuntzatzat hartuko hirurteko berriak hobetzetik etorritakoak, zenbatekoari dagokionez finkoak ez diren eta ordaintzeari dagokionez aldian aldikoak ez diren ordainsari osagarriak jasotzea, aurrekontu-arauetan urtero ezar daitezkeen ordainsariak oro har igotzea edo, itun edo akordioaren bidez ezar daitezkeen ordainsarien igoera orokorrak.
7. Inolaz ere ez da sortuko osagarri pertsonal iraunkorrik, baldin eta badatoz administrazio publikoek eskumenen arloan aurrekontu-neurriak aplikatzetik, baldin eta ordura arte jasotako ordainsari guztien murrizketa badakar eta zenbait enplegatu publikori edo guztiei eragiten badie.

**134. artikulua.- Ordainsarietako kenketak.**

1. Enplegatu publikoek arrazoi justifikaturik gabe bete ez duten lanaldi-zatiak kenketa proportzionala eragingo du ordainsarietan. Ordainsarietako kenketa hori ez da zigortzailea izango, hala badagokio, sor daitezkeen diziplina-erantzukizunen kalterik gabe.
2. Greba-eskubidea baliatzen duten euskal enplegatu publikoek ez dute ez sorraraziko ezta jasoko ere egoera horretan egon diren denbora-tarte horri dagokion ordainsaririk; ordainsarietako kenketa horrek ez du zehapen-izaerarik izango, eta bakoitzari dagozkion gizarte-prestazioen araubidean ere ez du eraginik izango.

**135. artikulua.- Bidegabeko ordainketak.**

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

Lege honen ondorioetarako, bidegabeko ordainketa hauxe izango da: akats materiala, aritmetikoa edo egitatezkoa dela-eta, administrazioaren aldetik kobratzeko eskubiderik ez duen pertsona bati egindako ordainketa, edota hartzekodunaren eskubidea onartu zuen egintzan edo agirian zehaztutako zenbatekoa gainditzen duen ordainketa.

1. Aurreko 1. paragrafoan aipatutako bidegabeko ordainketez bestelako itzulketa batzuk eragiten dituzten egintzak berrikusteko, administrazio-prozedura erkideari buruzko araudian egintza deusezak edo deuseztagarriak ofizioz berrikusteko prozedurak jarraituko dira, edota sarrerak arautzen dituzten arauetan xedatutako itzultze-prozedura espezifikoak, egintzaren baliogabetasuna eragiten duen kausaren arabera.
2. Itzultzeko prozedurak ebazteko eta jakinarazteko epea hamabi hilabetekoa izango da gehienez.
3. Itzulketen bidezko sarreren eraginkortasuna egongo da dagokion Ogasun Publikoaren eskubideetan xedatutakoaren mende.
4. Itzultzeko modu guztien arau erregulatzaileak aurreikusitako baldintzetan, 2. paragrafoan xedatutakoaren arabera bidegabeak diren ordainketak edo baliogabetzat jotakoak itzultzeak sortuko ditu berandutzako interesak, ordainketa egin zen unetik itzuli behar dela erabakitzen den arte.

**136. artikulua.- Ordainsarien sortzapenak.**

1. Ordainsariak benetan betetako zerbitzu-denborarekiko proportzioan kalkulatu eta likidatuko dira.
2. Ordainsariak hilabete osoarekin sortu eta ordainduko dira, enplegatuak dagokion hilaren lehen egunean duen egoerari eta eskubideei erreparatuta. Salbuespen izango dira egunak aintzat hartuta kitatuko direnak:
3. Zerbitzu aktiboan sartzeko edo zerbitzu horretara bueltatzeko hilabetea; ordainsarirako eskubiderik gabeko lizentziak amaitu ondoren, zerbitzura bueltatzeko hilabetea; eta lanpostu berrirako atxikipena indarrean sartzen den hilabetea, baldin eta ordainsarietan alderik bada lanpostu honen eta aurrekoaren artean.
4. Ordain-eskubiderik gabeko baimenaz baliatzeari ekin eta jarduneko zerbitzu-egoeratik bestelako administrazio-egoerara benetan igaro dadin hilean, eta
5. Zerbitzu aktiboari uzten zaion hilabetean, salbu funtzionarioaren heriotza edo erretiro-kasuetan, eskubidea sortu zeneko hurrengo hilaren lehenengo egunetik hasi eta hilabetea amaitu ondoren jasotzen diren pentsio publikoen menpe egonez gero.
6. Hirurteko berriak ordainduko dira hobekuntzaren hurrengo hilean. Hirurteko horiek sorraraziko eta ordainduko dira hobekuntza-unean funtzionarioari dagokion kidego edo eskalaren taldeko balioarekin.
7. Ekaineko aparteko ordainsaria ordainduko da urtarriletik ekainera doan tartean. Era berean, abenduko aparteko ordainsaria gauzatuko da uztailetik abendura doan tartean.
8. Aparteko ordainsaria sortzen den egunera arte langile publikoak egin duen zerbitzu-denborak ez badu hartzen ekaina edo abendu aurreko sei hilabeteko epe osoa, aparteko ordainsari horien zenbatekoa proportzioan murriztuko da. Ondorio horietarako, ez da zerbitzu-denboratzat hartuko ordainsarirako eskubiderik ez duten lizentzien iraupen-denbora.
9. Aldi baterako langileen ordainsariak lanpostua jabetzan hartzetik hasi eta lanpostua utzi bitartean ordainduko dira.

**X. TITULUA**

**EUSKAL FUNTZIONARIO PUBLIKOEN ADMINISTRAZIO EGOERAK**

**137. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko funtzionario publikoen administrazio-egoerak. Irizpide orokorrak.**

1. Karrerako funtzionario honako administrazio-egoeraren batean egongo dira:
2. Zerbitzu aktiboan.
3. Zerbitzu berezietan.
4. Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuak betetzen.
5. Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zerbitzuak betetzen, zuzendaritza-kide publiko profesional gisa.
6. Norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian.
7. Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbadunean.
8. Familia elkartzeko borondatezko eszedentzian.
9. Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzian.
10. Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzian.
11. Indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzian.
12. Borondatezko eszedentzia pizgarridunean.
13. Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzian.
14. Destinoaren zain.
15. Aldi baterako nahitaezko eszedentzian.

ñ) Nahitaezko eszedentzian.

1. Eginkizunak gabetua.
2. Zerbitzu aktiboko administrazio-egoerak ez, beste guztiek ondorioak izango dituzte haiek emateko ebazpenean zehazten den egunetik aurrera.
3. Behin nahitaezko erretiroa hartzeko legezko adina igaro eta gero, funtzionarioei ez zaie borondatezko eszedentziarik luzatzerik onartuko, baldin eta, aurretik, borondatez luzatu badute zerbitzu aktiboa.
4. Funtzionarioei ez zaie zerbitzu aktiboa luzatuko, baldin eta, nahitaezko erretiro hartzeko adinera heltzean, borondatezko eszedentziako egoeraren batean badaude. Egoera horretan, ofizioz deklaratu beharko da nahitaezko erretiroa.
5. Dagokion administrazioko edo organismo publikoko organo eskudunak ebazpen bidez ebatziko ditu administrazio-egoeren aldaketak, eta Langileen Erregistroan jaso beharko dira. Administrazio-egoerak aldatzeko, beharrezkoa izango da kasu bakoitzerako eskatzen diren betekizunak betetzea, zerbitzu aktibora itzultzeko premiarik izan gabe.
6. Lanpostuak hornitzeko eta lanbidean aurrera egiteko deialdietan parte hartu ahal izango dute lanpostua erreserbatzeko eskubidea duen egoeraren batean dauden funtzionarioek. Dagokien egoeran jarraitu, eta lortzen duten lanpostua erreserbatzeko eskubidea izango dute.
7. Sektore publikoan zerbitzuak betetzeko ezintasunari dagokionez, zeina aurreikusten baita lege honetan azaltzen diren egoeretako batzuetarako, sektore publikoko jarduera dela ulertuko da honako hauetako batek eginikoa bada: autonomia erkidegoetako legebiltzarretako eta toki-erakundetako hautetsiak, gainerako organo konstituzionaletako eta administrazio publiko guztietako goi-kargudunak eta gainerako langileak - Justizia Administraziokoak barne- eta erakunde horien menpeko erakunde, organismo eta enpresak - haien artean izanik erakunde laguntzaileak eta prestazio sanitarioan Gizarte Segurantzarekin hitzarturik daudenak.
8. Sorburu-administrazioak izapidetuko ditu beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan dauden funtzionarioen administrazio-aldaketak, funtzionario horiek dagokien administrazioan txertaturik ez daudenean. Aldaketa horiek, berriz, langileen erregistroan jaso, eta xede-administrazioari jakinarazi beharko zaizkio.

**138. artikulua.- Zerbitzu aktiboa.**

1. Karrerako funtzionarioa zerbitzu aktiboan egongo da egoera hauetan:
2. Behin betiko edo behin-behineko funtzionario modura zerbitzuak ematen dituenean aurrekontuan jaso eta plantillan azaltzen den plaza batean, funtzionarioei erreserbatutako lanpostu bat betetzen duenean, edo zerbitzu-eginkizun bat ematen zaionean, edozein delarik ere xede-administrazio edo -organo publikoa, eta, lege honetan aurreikusitakoaren arabera, ez dagokionean beste egoera batean egotea.
3. Lanpostu bat uzten duenean lanpostuak hornitzeko sistemaren bidez beste bat lortu duelako, aktiboan egongo da jabetza-epean, hots, aurreko lanpostua uzten duenetik lanpostu berriaz jabetu arteko tartean.
4. Langileak berrizendatzeko lehenengo bi aldietan dagoenean, lege honen 112. artikuluan xedatutakoaren arabera.
5. Zerbitzuak sektore publikoan betetzen dituenean, eta legezko xedapenez hala ezartzen denean.
6. Kasuan kasuko eskubideak direla-eta, opor edo baimenez baliatzen denean, aldi baterako ezintasun-egoeran dagoenean, edo arrisku-egoeraren batean dagoenean haurdunaldian edo bularra ematean.
7. Zerbitzu aktiboan dagoen karrerako funtzionarioak funtzionario izaerari atxikita dauden eskubide guztiak izango ditu, baita izaera horri lotutako eginbeharrak eta erantzukizunak ere. Karrerako funtzionarioek lege honen arauak eta garapen-araudia bete beharko dituzte, eta lan egiten duten administrazio edo sektore publikoko erakundearen lan-baldintzak izango dituzte.

**139. artikulua.- Zerbitzu bereziak.**

1. Karrerako funtzionarioa zerbitzu berezietan dagoela aitortuko da honako egoera hauetako bat gertatzen bada:
2. Eusko Jaurlaritzako kide izendatzen dutenean, lurralde historikoetako gobernu-organoetako kide, Estatuko Gobernuko kide edo autonomia-erkidegoetako nahiz Ceuta eta Melilla hirietako legebiltzarretako edo gobernu-organoetako kide, Europako instituzioetako nahiz nazioarteko erakundeetako kide, edo aipatutako administrazio edo instituzio horietako goi-kargudun izendatzen dutenean.
3. Administrazioak baimena ematen dionean nazioarteko erakundeetan edo atzerriko gobernu nahiz erakunde publikoetan sei hilabetetik gorako , edo garapen-lankidetzarako programa eta proiektuetan parte hartzen duenean, edo ekintza humanitarioetan borondatezko lankide gisa, profesional edo boluntario moduan, garapenerako lankidetzari buruzko otsailaren 22ko 1/2007 Legean xedatutakoaren arabera.
4. Administrazio publikoei lotuta edo administrazio publikoen mendean dagoela, organismo publiko nahiz erakundeetako lanpostuetan edo karguetan jarduteko izendatzen dutenean, baldin eta, dagokion administrazio publikoak ezarritakoaren arabera, lanpostu edo kargu horiek goi-karguen administrazio-mailaren parekotzat jotzen badira.
5. Konstituzio Auzitegiaren, Herriaren Defendatzailearen, Arartekoaren zerbitzuei, Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiaren organo teknikoei atxikita dagoenean, edo haren destinoa Kontu Auzitegian dagoenean; betiere apirilaren 5eko 7/1988 Legearen 93.3 artikuluan jasotakoari jarraituz.
6. Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoko kide izendatzen dutenean.
7. Eusko Legebiltzarreko, lurralde historikoetako batzar nagusietako edo autonomia-erkidegoetako legebiltzarretako kide izatera iristen denean, salbu eta, bateraezintasunean sartu gabe, zerbitzu aktiboan jarraitzea erabakitzen duenean.
8. Gorte Nagusietako diputatu edo senatari edo Europako Parlamentuko diputatu izatera iristen denean.
9. Ceuta eta Melilla hirietako legebiltzarretan edo tokiko erakundeetan hautetsi-lanetan diharduenean, ordainsaria jasota eta arduraldi esklusiboan; edo udaletan goi-mailako edo zuzendaritzako organoetan erantzukizunezko eginkizunak dituenean; edo, bestela, toki-organoetako kide izanda, erreklamazio ekonomiko-administratiboak aztertzeko eta ebazteko erantzukizunezko eginkizunak dituenean.
10. Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiko edo autonomia-erkidegoetako justizia-kontseiluetako kide izendatzen dutenean.
11. Organo konstituzionaletan nahiz Euskal Autonomia Erkidegoko edo beste edozein autonomia-erkidegotako estatutu-organoetan parte hartzeko hautatzen edo izendatzen dutenean, edo Herri Kontuen Euskal Epaitegiko kide izendatzen dutenean edota antzeko ezaugarriak dituen beste edozein kargutan parte hartzeko hautatzen dutenean ere; halakoetan, Eusko Legebiltzarrak, batzar nagusiek, Diputatuen Kongresuak, Senatuak, autonomia-erkidegoetako legebiltzarrek edo toki-erakundeetako udalbatzek hautatu beharko dute.
12. Konfiantzazkotzat edo aholkularitza politikotzat berariaz kalifikatutako eginkizunak dituzten lanpostuak betetzeko izendatzen dutenean behin-behineko langile modura, eta zerbitzu aktiboko egoeran jarraitzeko aukera hartu gabe.
13. Nazioarteko edo nazioz gaindiko erakundeen zerbitzura diharduen funtzionario izaera hartzen duenean.
14. Aholkulari izendatzen dutenean Eusko Legebiltzarrean, beste autonomia-erkidego batzuetan edo legebiltzarretako legebiltzar-taldeetan, batzar nagusietako batzarkide-taldeetan edo Kongresuko edo Senatuko legebiltzar-taldeetan edo Europako Parlamentuan.
15. Kargu publiko baterako izendatzen dutenean, eta kargu publiko hori bateraezina denean funtzio publikoan jardutearekin.

ñ) Indar Armatuetan zerbitzuak emateko erreserbista boluntario gisa aktibatzen dutenean.

1. Eusko Legebiltzarreko lege baten bidez zehatz daitezkeen beste egoera batzuetan.
2. Zerbitzu berezietan dauden karrerako funtzionarioek betetzen duten lanpostuari edo karguari dagozkion ordainsariak jasoko dituzte, eta ez karrerako funtzionario modura dagozkienak, funtzionario modura unean-unean aitortuta dituzten hirurtekoak jasotzeko eskubidearen kalterik gabe.
3. Funtzionarioak lan egiten duen administrazioak ordainduko ditu zerbitzu berezietan dauden langileen hirurtekoei dagozkien ordainsariak. Salbuespen modura, legez, langileek aitortuta dauzkaten hirurtekoengatiko ordainsariak ezin badira aurrekontuen kontura ordaindu, funtzionarioa zer administraziotan edo erakunde publikotan zegoen zerbitzu berezietara pasatu aurretik, administrazio edo erakunde hark ordainduko ditu.
4. Zerbitzu berezietan ematen duten denbora hori aintzakotzat hartuko da funtzionarioen karrera profesionalaren ondorioetarako eta barne-sustapenerako, baita hirurtekoak aitortzeko eta aplikatu behar zaien Gizarte Segurantzako araubideko eskubideak emateko ere. Ondorio horiek, bestalde, ez zaizkie aitortuko, Europar Batasuneko instituzioetan edo horien parekoak diren erakunde eta organismoetan sartuta, Europako Erkidegoetako Funtzionarioen Estatutuan ezarritako transferentzia-eskubideaz baliatzen diren funtzionario publikoei.
5. Zerbitzu berezietan dauden karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute egoera horretan izan aurretik lehiaketa bidez lortutako lanpostua eta destinoa erreserba dakizkien, edo, egoera horretan dauden bitartean, lanpostua eta destinoa erreserba dakizkien. Nolanahi ere, Administrazioak bermatuko du funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzea, finkatuta dituzten eskubideen arabera, eta bat etorriz funtzionarioaren administrazio publikoan indarrean den administrazio-karrerako sistemarekin.
6. Kargua uzten duten egunetik, karrerako funtzionarioek hogeita hamar egun natural izango dituzte zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko eta itzultzeko. Zerbitzu aktibora itzuli ezean, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia-egoera deklaratuko da, ofizioz. Horretarako, legeak eskatzen dituen betekizunak bete beharko dituzte, eta, egoera horretan, gutxienez bi urtean jarraitu beharko dute, berriro zerbitzu aktibora itzultzeko ezarritako epea amaitu, eta biharamunetik aurrera.
7. Zerbitzu berezien egoera galtzea eragiten duen egoera hasi eta zerbitzu aktibora itzuli arte, funtzionarioek zerbitzu berezietan jarraituko dute.
8. Diputatu, senatari eta Eusko Legebiltzarreko, lurralde historikoetako batzar nagusietako, beste autonomia-erkidego bateko legebiltzarreko edo Europako Parlamentuko kide izanik, funtzionarioek izaera hori galtzen badute ganbera ezabatu delako edo agintaldia amaitu delako, zerbitzu berezietan jarraitu ahal izango dute ganbera berria eratu arte.
9. Zerbitzu berezietara pasatzea dakarren egoera hori administrazio edo toki-erakunde beraren baitan sortzen denean, ofizioz deklaratuko da egoera hori. Gainerako egoeretan, funtzionarioek eskatuta deklaratuko da, egoera egiaztatu eta gero.
10. Deklarazioa, berriz, efektiboa izango da hura eragiten duen egoera gertatzen den egunetik aurrera.
11. Era berean, euskal administrazio publikoek zaindu egingo dute ez dela murrizten funtzionario publikoek karrera profesionala izateko duten eskubidea, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko apirilaren 12ko 7/2007 Legearen 87.3 artikuluan aurreikusitako moduan.

**140. artikulua.- Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak betetzea.**

1. EAEko karrerako funtzionario publikoak beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan egotera pasako dira honako kasu hauetan:
2. Lanpostu bat lortzen dutenean beste administrazio publiko batean lehiaketa nahiz izendapen askeko prozeduren bidez.
3. Transferentzia-prozesuen ondorioz edo funtzionarioek iristen duten administrazioak emandako lege-xedapen baten bidez, administrazio horretako funtzionario bihurtzen direnean.
4. Beste administrazio publiko batean integratzen direnean, langileak berrizendatzearen ondorioz edo administrazioen arteko mugigarritasunaren ondorioz, zeinak enplegu publikoa antolatzeko edo- hala badagokio- pertsona-kudeaketa optimizatzeko plan batetik abiatutako hitzarmen baten ondorio izango baitira.
5. Zuzendaritza-kide publiko profesional izendatzen dituztenean beste administrazio publiko batean edo sorburu-administraziokoak ez diren zuzenbide pribatuko erakunde publikoetan.
6. Zuzendaritza-kide publiko profesionaleko lanpostuak betetzearren zerbitzu berezietan dauden karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute egoera horretan izan aurreko lanpostua eta destinoa erreserba dakizkien, edo, egoera horretan dauden bitartean, lanpostua eta destinoa erreserba dakizkien. Nolanahi ere, Administrazioak bermatuko du funtzionarioak jarduneko zerbitzura itzultzen direla finkatuta dituzten eskubideen arabera, eta bat etorriz funtzionarioaren administrazio publikoan indarrean den karrera administratiboko sistemarekin.
7. Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak betetzen dituzten euskal funtzionario publikoek funtzionario izaerari eutsiko diote sorburu-administrazioan, baina ez zaie erreserbatuko, ez lanpostua, ez destinoa; salbu aurreko d) idatzi-zatiko kasuetan. Halakoetan, benetako destinoko administrazioaren araubide juridikoa aplikatuko zaie.
8. Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan jardun ondoren sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzen direnean, euskal funtzionario publikoek aintzatespen profesionala izango dute, karrera profesionala egiteko sisteman egindako aurrerakuntzak eta ordainsarien mailari dagozkion ondorioak aitortuta; betiere, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legearen 88.4 artikuluan aurreikusitakoari jarraituz.
9. Egoera horretan emandako zerbitzu-denbora sorburu-administrazioan emandako denboratzat joko da antzinatasunerako eta karrera profesionalerako.
10. Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan egon ondoren, sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzen diren funtzionarioek aintzatespen profesionala izango dute, karrera profesionala egiteko sisteman lortutako aurrerapausoak eta ordainsarien mailari dagozkion ondorioak aitortuta; betiere, euskal administrazio publikoen arteko mugigarritasuna sustatzeko sinatutako hitzarmenetan eta gainerako lankidetza-baliabideetan aurreikusitako prozeduraren arabera. Halako hitzarmenik edo baliabiderik egon ezean, funtzionarioa zein administraziotara edo erakunde publikotara itzuli, administrazio edo erakunde publiko horrek egin beharko du aitorpen hori.
11. Euskal funtzionario publikoak beste administrazio batera badoaz, artikulu honen 1. paragrafoko b) eta c) idatzi-zatietan aurreikusitako transferentzia- edo mugikortasun-prozesu baten bidez, ondorio guztietarako izango dira xede-administrazio horretakoak, eta zerbitzu aktiboan egongo dira bertan. Lortuta daukaten karrera-mailari atxikitako eskubide ekonomikoak aitortuko zaizkie; era berean, sorburu-administrazioko eskubide guztiak mantenduko dituzte, bertan zerbitzu aktiboan baleude bezala.

Funtzionario transferituak integratzean, euskal administrazio publikoek errespetatu beharko dute sorburu-kidegoko taldea edo azpitaldea, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldea.

Transferituek xede-administrazioan jarraituko dute, lanpostua utzi edo betetzen dituzten lanpostuak ezabatuz gero. Administrazio horrek lanpostua esleitu beharko die, karrera egiteko eta lanpostuak betetzeko administrazio horretan indarrean diren sistemak aintzat hartuta.

Euskal administrazio publiko guztietako funtzionario guztiak berdinak dira, berdin izanik zein den haien sorburu-administrazioa.

1. Lege honetan lanpostuak hornitzeko aurreikusitako sistemen bidez lanpostu bat lortu ondoren, euskal enplegatu publikoak, eskubidea izango dute beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan badaude, sorburu-administrazioak lanpostuak hornitzeko egiten dituen deialdietan parte hartzeko.
2. Transferentzia-prozesuen ondorioz pasatzen bada beste administrazio publiko batzuen zerbitzuak betetzeko egoerara, egoera hori ofizioz deklaratuko da; gainerako kasuetan, interesa duen funtzionarioak eskatuta deklaratuko da.
3. Xede-administrazio publikoan kargua utzi, eta hogeita hamar egun naturaleko epearen barruan egin beharko da sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzeko eskabidea. Zerbitzu aktibora itzuli ezean, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia-egoera deklaratuko da, ofizioz. Horretarako, legeak eskatzen dituen betekizunak bete beharko dituzte; egoera horretan, gutxienez bi urtean jarraitu beharko dute, berriro zerbitzu aktibora itzultzeko ezarritako epea amaitu, eta biharamunetik aurrera.

Nolanahi ere, beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak betetzen dauden zuzendaritza-kide publiko profesionalek xede-administrazio publikoko kargua utzi, eta hogeita hamar egun naturaleko epearen barruan itzuli beharko dute sorburu-administrazio publikoko zerbitzu aktibora, baldin eta administrazio horretako lanpostua eta destinoa erreserbatuta badauzkate.

**141. artikulua.- Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zerbitzuak betetzea zuzendaritza-kide publiko profesional gisa.**

1. Euskal administrazio publikoetako administrazio instituzionaletan integratuta ez dauden erakunde instrumentaletan zuzendaritza-postuak betetzen dituzten karrerako funtzionarioak, lege honen 36. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, sektore publikoko erakunde instrumentalen zerbitzura egongo dira.
2. Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zuzendaritza-kide publiko profesional modura zerbitzuak betetzen dituzten karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute egoera horretan izan aurreko lanpostua eta destinoa erreserba dakizkien, edo, egoera horretan dauden bitartean, lanpostua eta destinoa erreserba dakizkien. Nolanahi ere, Administrazioak bermatuko du funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzea, finkatuta dituzten eskubideen arabera, eta bat etorriz funtzionarioaren administrazio publikoan indarrean den karrera administratiboko sistemarekin.
3. EAEn, sektore publikoko erakunde instrumentaletan zuzendaritza-kide publiko profesional modura zerbitzuak betetzen dituzten karrerako funtzionarioek karrerako funtzionario izaerari eutsiko diote sorburu-administrazioan, baina, zerbitzuak ematean, goi-zuzendaritzako lan-kontratuaren araubidea aplikatuko zaie.
4. Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zuzendaritza-kide publiko profesional modura jardun ondoren sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzen direnean, euskal funtzionario publikoek aintzatespen profesionala izango dute, karrera profesionala egiteko sisteman emandako aurrerapausoak eta ordainsarien mailari dagozkion ondorioak aitortuta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legearen 88.4 artikuluan aurreikusitakoaren arabera.

Egoera horretan emandako zerbitzu-denbora, bestalde, sorburu-administrazioan emandako denboratzat joko da antzinatasunerako eta karrera profesionalerako.

Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zuzendaritza-kide publiko profesional modura jardun ondoren sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzen direnean, EAEko funtzionario publikoek aintzatespen profesionala izango dute, karrera profesionala egiteko sisteman emandako aurrerapausoak eta ordainsarien mailari dagozkion ondorioak aitortuta; betiere, euskal administrazio publikoen arteko mugigarritasuna sustatzeko sinatutako hitzarmenetan eta gainerako lankidetza-baliabideetan aurreikusitako prozeduraren arabera. Halako hitzarmenik edo baliabiderik egon ezean, funtzionarioa zein administraziotara edo erakunde publikotara itzuli, administrazio edo erakunde publiko horrek egin beharko du aitorpen hori.

1. Nahiz eta zuzendaritza-kide publiko profesional modura zerbitzuak bete sektore publikoko erakunde instrumentaletan, euskal funtzionario publikoek mantendu egingo dute sorburu-administrazioak lanpostuak hornitzeko egiten dituen deialdietan parte hartzeko eskubidea.
2. Xede-administrazioko kargua utzi, eta hogeita hamar egun naturaleko epean egin beharko dute sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzeko eskabidea. Bestela, ofizioz deklaratuko da norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzian daudela, lege honek horretarako eskatzen dituen eskakizunak betetzen badituzte.

Edozelan ere, beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak betetzen dauden zuzendaritza-kide publiko profesionalek lanpostua eta destinoa erreserbatuta badaukate sorburu-administrazio publikoan, xede-administrazioan kargua utzi, eta hogeita hamar egun naturaleko epearen barruan itzuli beharko dute sorburu-administrazio publikoko zerbitzu aktibora.

**142. artikulua.- Norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia.**

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

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

1. Alde batek eskatuta deklaratuko da norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia; hura deklaratzeko, kontuan izango da zeintzuk diren zerbitzuaren aldian aldiko premiak. Dena den, ukatuz gero, arrazoiak azaldu beharko dira. Eszedentzia hori ezingo da deklaratu baldin eta funtzionarioaren aurka diziplina-espedientea hasita badago, edo hark zehapen bat bete behar badu.
2. Nolanahi ere, interes partikularrengatiko borondatezko eszedentzia deklaratuko da, ofizioz - betiere lege honetan horretarako eskatzen diren eskakizunak beteta-, baldin eta, zerbitzu aktiboaz bestelako egoera batera pasatzea ekarri zuen arrazoia amaitutakoan, interesdunak ez badu zerbitzu aktibora itzultzeko eskatzen erregelamenduz ezarritako epean.
3. Norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian daudenek ez dute ordainsaririk sorraraziko, eta egoera horretan emandako denbora ez zaie aintzakotzat hartuko karrera profesionalaren eta hirurtekoen ondorioetarako, ezta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako ere.
4. Funtzionarioek norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian egoten jarraituko dute, baldin eta, egoera horretan izanik, zerbitzu aktibora itzultzea eskatzen badute, baina lortzen ez badute lanpostu hutsik ez dagoelako.

**143. artikulua.- Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna.**

1. Karrerako funtzionarioek borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna eskatu ahal izango dute. Horretarako, gutxienez aurreko bost urteetan jardun behar dute funtzionario modura zerbitzuak betetzen administrazio publikoren batean edo sektore publikoan. Eszedentzia horren iraupena, berriz, sei hilabete eta urtebete bitartekoa izango da. Kasu horretan, ezin izango da beste eskaerarik egin, lizentzia amaitu, eta bost zerbitzu-urte metatu arte.

Epe horiek zenbatzeko, zerbitzu efektibotzat joko dira zerbitzu berezietan, destinoaren zain eta familiartekoak zaintzeko eszedentzian emandako urteak.

1. Zerbitzuaren aldian aldiko beharren mende geratuko da borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna, eta, ukatuz gero, arrazoitu beharko da, beti. Funtzionarioaren aurka diziplina-espedientea hasita dagoenean, edo hark zehapen bat bete behar duenean, ezingo da eszedentzia hori deklaratu. Bestalde, ezin izango da deklaratu, baldin eta enplegu publikoa antolatzeko edo pertsona-kudeaketa optimizatzeko plan bat badago onartuta, eta plan horrek badakar lanpostuak aldi baterako edo behin betiko murriztea edo kentzea.
2. Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbadunean daudenek ez dute ordainsaririk sorraraziko, eta egoera horretan emandako denbora ez zaie aintzakotzat hartuko karrera profesionalaren eta hirurtekoen ondorioetarako, ezta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideetarako ere.
3. Onartutako eszedentzia-aldia amaitu, eta karrerako funtzionarioak berehala itzuliko dira erreserbatuta duten lanpostu eta destinora.
4. Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbadunak dirauen bitartean, ezingo dute bestelako lanposturik bete sektore publikoan, ez funtzionario-harremanen bidez, ez kontratu-harremanen bidez (izan lan-zuzenbidearen araberako kontratua, izan administrazio-zuzenbidearen araberako kontratua). Ildo beretik, ezin izango dute jardun, ez aldi baterako langileen modura, ez zuzendaritza-kide publiko profesional modura.

**144. artikulua.- Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia.**

1. Karrerako funtzionarioari familia elkartzeko borondatezko eszedentzia eman ahal izango zaio, baldin eta ezkontideak zein izatezko bikotekideak beste udalerri batean badu bizilekua, eta hor bizitzeko arrazoia bada karrerako funtzionario edo lan-kontratuko langile finko modura behin betiko izaera duen lanpostua lortu duela, eta lanpostu horretan badihardu erakunde hauetakoren batean: administrazio publiko, organismo publiko eta horiei atxikitako edo lotutako zuzenbide publikoko erakundeetako edozeinetan, Euskal Autonomia Erkidegoko estatutu-organoetan, Herri Kontuen Euskal Epaitegian, Datuak Babesteko Bulegoan, Lan Harremanen Kontseiluan, toki-administrazioetan, lurralde historikoetako foru-aldundi edo batzar nagusietan, organo konstituzionaletan edo botere judizialarenetan eta autonomia-erkidegoetako antzeko organoetan, edo Europar Batasunean nahiz nazioarteko erakundeetan.
2. Eszedentzia hau funtzionarioak eskatuta emango da, eta, gutxienez, bi urte iraungo du.
3. Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia hartzeko, ez da beharrezkoa izango administrazio publikoan zerbitzuak eman izana.
4. Familia elkartzeko borondatezko eszedentzietan, ez da lanpostua eta destinoa erreserbatuko. Egoera horretan, ez da ordainsaririk sortaraziko, eta eszedentzian emandako denbora ez da aintzat hartuko karrera profesionalaren eta hirurtekoen ondorioetarako, ezta Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako ere.
5. Familia elkartzeko borondatezko eszedentziako epealdia amaitutakoan, karrerako funtzionarioek hogeita hamar egun natural izango dituzte zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko eta itzultzeko. Zerbitzu aktibora itzuli ezean, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia-egoera deklaratuko da, ofizioz. Horretarako, legeak eskatzen dituen betekizunak bete beharko dituzte, eta, egoera horretan, gutxienez bi urtean jarraitu beharko dute, berriro zerbitzu aktibora itzultzeko ezarritako epea amaitu, eta biharamunetik aurrera.

**145. artikulua.- Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia.**

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

Era berean, hiru urtetik gorakoa ez den eszedentzia-aldia hartzeko eskubidea ere izango dute, baldin eta, zuzenean bere ardurapean hartu behar badute familiartekoren bat, odol- nahiz ezkontza-ahaidetasunezko bigarren maila artekoa, zeina, adina, istripua, gaixotasuna edo desgaitasuna dela-eta, ez baita bere kabuz moldatzeko gai, eta ez baitu ordaindutako lanik egiten.

1. Eszedentziako epealdia bakarra izango da subjektu kausatzailearentzat, eta zatika baliatu ahal izango du. Beste kausatzaile batek beste eszedentzia-aldi baterako eskubidea ematen duenean, aldi berria hastean bukatuko da aurretik baliatu izan den eszedentzia-aldia.
2. Funtzionarioen eskubide indibiduala da eszedentzia hau. Kausatzaile bera dela eta, bi funtzionariok eszedentziarako eskubidea badute, administrazioak mugatu ahal izango du eskubide hori batera erabiltzeko aukera, zerbitzuen funtzionamenduari lotutako arrazoiak justifikatuta.
3. Egoera horretan ematen duten denbora hori aintzakotzat hartuko da hirurtekoak eta Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideak emateko orduan. Karrera profesionalaren ondorioetarako ere zenbatuko da. Hiru urte horietan, bestalde, familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia deklaratu aurre-aurretik betetako lanpostua eta destinoa erreserbatuko zaizkie funtzionarioei.
4. Egoera horretan dauden bitartean, funtzionarioek parte hartu ahal izango dute administrazioak antolatzen dituen prestakuntza-ikastaroetan.
5. Onartutako eszendentzia-aldia amaitu, eta karrerako funtzionarioak berehala itzuliko dira erreserbatuta duten lanpostura eta destinora.
6. Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentziak dirauen bitartean, ezingo dute sektore publikoan bestelako lanposturik bete, ez funtzionario-harremanaren bidez, ez kontratu-harremanaren bidez (izan lan-zuzenbidearen araberako kontratua, izan administrazio-zuzenbidearen araberako kontratua). Ildo beretik, ezingo dute lan egin, ez aldi baterako langile modura, ez zuzendaritza-kide publiko profesional modura.

**146. artikulua.- Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia.**

1. Genero-indarkeriaren biktima diren emakumezko funtzionarioek eszedentzia-egoera eskatzeko eskubidea izango dute, beren burua babesteko edo gizarte-laguntza integraleko eskubideaz baliatzeko. Horretarako, ez da beharrezkoa izango gutxieneko denbora jakin bat ematea aurretik zerbitzuan, eta ez da eskatuko eszedentzian epe jakin batean jarraitzeko.
2. Eszedentziako lehen sei hileetan, emakumezko funtzionarioek eskubidea izango dute eszedentzia hartu aurretik betetzen zuten lanpostua erreserbatzeko; denbora-tarte hori, bestalde, aintzakotzat hartuko da antzinatasunerako, karrera profesionalerako eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideetarako. Jarduketa judizialek hala eskatzen dutenean, eta biktima babesteko eskubidea benetan bermatuta gera dadin, epe hori hiru hilabetez luzatu ahal izango da, eta, gehienez jota, hamazortzi hilabetez, guztira; ondorioak, bestalde, arestian adierazitako berberak izango dira.
3. Eszedentzia honetako lehen hiru hileetan, funtzionarioak ordainsariak osorik jasotzeko eskubidea izango du, eta, hala badagokio, semea edo alaba ardurapean izateagatiko familia-prestazioak jasotzeko eskubidea ere bai. Hurrengo hiru hileetan, berriz, oinarrizko ordainsariak eta hirurtekoak jasoko ditu.
4. Aurreko paragrafoan adierazitako epeetan, genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzian ezin izango dute lanposturik bete sektore publikoan, ez funtzionario moduan, ez lan-kontratuko langile moduan -lan-kontratuaz edo kontratu administratiboaz-; ildo beretik, ezingo dute lan egin, ez behin-behineko langile modura, ez zuzendaritza-kide publiko profesional modura.

**147. artikulua.- Indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzia.**

1. Ekintza terroristen ondorioz, karrerako funtzionarioak kalte pertsonal psikiko eta fisikoen biktima izan direnean edo oso mehatxu larrien biktima izan direnean, karrerako funtzionarioek eszedentzia berezi bat izateko eskubidea izango dute. Horretarako, ez da beharrezkoa izango gutxieneko denbora jakin bat ematea aurretik zerbitzuan, eta ez da eskatuko eszedentzian epe jakin batean jarraitzeko.
2. Eszedentzia horretako lehen sei hilabeteetan, lanpostua erreserbatzeko eskubidea izango dute, eta denbora-tarte hori aintzat hartuko da antzinatasunerako eta karrerari eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideetarako. Epe hori, bestalde, hiru hilabetez luzatu ahal izango da, eta, gehienez jota, hamazortzi hilabetez, guztira; ondorioak, berriz, arestian adierazitako berberak izango dira.
3. Eszedentzia hartu eta lehen hiru hilabeteetan, oso-osorik sorraraziko dira eszedentzia hartu arte sorrarazten ziren ordainsariak. Hurrengo hiru hileetan, pertsonak oinarrizko ordainsariak eta hirurtekoak jasoko ditu.
4. Aurreko paragrafoan adierazitako epeetan, indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzian daudenek ezin izango dute lanposturik bete sektore publikoan, ez funtzionario moduan, ez lan-kontratuko langile moduan -lan-kontratuaz edo kontratu administratiboaz; ildo beretik, ezin izango dute lan egin, ez behin-behineko langile modura, ez zuzendaritza-kide publiko profesional modura.

**148. artikulua.- Borondatezko eszedentzia pizgarriduna.**

1. Plantillei beste dimentsio batzuk emateko, enplegu publikoa antolatzeko planak edo pertsona-kudeaketa optimizatzeko planak aplikatzen direnean, funtzionarioak eszedentzia pizgarridun egoeran deklaratu ahal izango dira, baldin eta lege honetako 112. artikuluan aipatzen den langileak berrizendatzeko prozesuko lehenengo bi aldietako batean badaude.

Era berean, eskatuz gero, giza baliabideak arrazionalizatzeko programa horiek aplikatzearren destinoaren zain edo derrigorrezko eszedentzian dauden funtzionarioek ere eskubidea izango dute egoera horretara pasatzeko.

1. Borondatezko eszedentzia pizgarriduna, bestalde, bost urterako eskatu ahal izango dute; denbora horretan, ezin izango dute lanposturik bete sektore publikoan, ez funtzionario moduan, ez lan-kontratuko langile moduan -lan-kontratuaz edo kontratu administratiboaz-; ildo beretik, ezin izango dute lan egin, ez behin-behineko langile modura, ez zuzendaritza-kide publiko profesional modura.
2. Borondatezko eszedentzia pizgarriduneko epealdia amaitutakoan, karrerako funtzionarioek hogeita hamar egun natural izango dituzte zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko eta itzultzeko. Zerbitzu aktibora itzuli ezean, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia-egoera deklaratuko da, ofizioz. Horretarako, legeak eskatzen dituen betekizunak bete beharko dituzte; egoera horretan, gutxienez bi urtean jarraitu beharko dute, berriro zerbitzu aktibora itzultzeko ezarritako epea amaitu, eta biharamunetik aurrera.
3. Borondatezko eszedentzia pizgarridunean dauden funtzionarioek ez badute zerbitzu aktibora itzultzea lortzen, egoera horretan segituko dute lanposturen bat hutsik geratu arte.
4. Borondatezko eszedentzia pizgarridunera pasatzen direnek hileko bati dagozkion oinarrizko ordainsariak eta ordainsari osagarriak eskuratzeko eskubidea izango dute, 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.
5. Eszedentzia honek ez du ekarriko lanpostua eta destinoa erreserbatzeko eskubiderik, eta bertan emandako denbora ez da kontuan hartuko lanbide-karrera, hirurteko eta eskubide pasiboetarako.
6. Funtzionarioek uko egin ahal izango diote borondatezko eszedentzia pizgarridunaz baliatzeari, baina jasotako kalte-ordainaren zati proportzionala itzultzeko obligazioaz.

**149. artikulua.- Sektore publikoan zerbitzuak emateko F borondatezko eszedentzia.**

1. Euskal enplegatu publikoek sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia hartu ahalko dute, baldin eta beste kidego edo eskala batean funtzionario moduan zerbitzu aktiboan edo edozein administrazio publikotan lan-kontratuko langile moduan badaude; salbu eta bidezko bateragarritasuna lortua badute, edo sektore publikoko erakundeetan zerbitzuak ematen hasten badira eta ez badagokie beste egoera batean geratzea.
2. Eszedentzia ofizioz deklaratuko da, baldin eta zerbitzuak administrazio edo erakunde publiko bereko beste kidego, eskala, lanbide-talde batean ematen badira, edo lan-kontratuko langile modura; gainerako kasuetan, interesa duen funtzionarioak eskatuta deklaratuko da.
3. Funtzionarioak egoera horretan jarraitu ahal izango du egoera hori eragin zuen zerbitzuak dirauen artean.
4. Kargua uzten duten egunetik, karrerako funtzionarioek hogeita hamar egun natural izango dituzte zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko eta itzultzeko. Zerbitzu aktibora itzuli ezean, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia-egoera deklaratuko da, ofizioz. Horretarako, legeak eskatzen dituen betekizunak bete beharko dituzte; egoera horretan, gutxienez bi urtean jarraitu beharko dute, berriro zerbitzu aktibora itzultzeko ezarritako epea amaitu, eta biharamunetik aurrera.
5. Lanpostu batean lan egiteak, bitarteko funtzionario edo lan-kontratuko aldi baterako langile izendatuta, ez du inor gaituko administrazio-egoera horretara pasatzeko.

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

1. Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak betetzeko borondatezko eszedentzia duten euskal funtzionario publikoek beren izaerari eutsiko diote sorburu-administrazioan. Funtzionario horiei ez zaie erreserbatuko, ez lanpostua, ez destinoa, eta destino modura duten administrazio publikoaren araubide juridikoa aplikatuko zaie.
2. Administrazio publikoak erabakitzen duenean bere sektore publikoan erakunde instrumental bat sortzea -lege honen 7. artikuluan araututakoak barne- edo funtzionarioak dagoeneko sortuta dagoen erakunde batera atxikitzea, sektore publikoan zerbitzuak emateko eszedentzia-egoerari atxikiko zaizkio, bai erakunde horietara esleitzen diren funtzionarioak, bai programa espezifikoen bidez edo izenpetutako hitzarmenen bidez haietan zerbitzuak ematen dituztenak. Kasu horietan, egoera horretan emandako denbora kontuan hartuko da hirurteko eta karrera profesionalaren ondorioetarako; era berean, funtzionarioek eskubidea izango dute lanpostuak betetzeko prozeduretan parte hartzeko eszedentzian dauden administrazioan, eta ez diote zertan uko egin erakunde horretan betetzen duten lanpostuari.
3. Funtzionario publikoak sektore publikotik kanpo geratzen direnean zerbitzuak ematen dituzten organismo edo erakundeen izaera aldatzen delako, sektore publikoan zerbitzuak betetzeko borondatezko eszedentzia deklaratzeko, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia deklaratuko da, eta ezin izango zaie exijitu zerbitzu publikoan gutxieneko zerbitzu-denbora bat betetzeko eskakizuna.

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

**150. artikulua.- Destinoaren zain egotea.**

1. Langileak destinoaren zain izeneko egoeran deklaratuko dira, baldin eta, giza baliabideen berresleitze-prozesu batean sartuta egonik, lanposturik lortzen ez badute lehenengo bi faseetan edo fase integratuan - halakorik badago- , edo zuzenean berresleitzeko lanpostu-zerrenda batera jotzen denean.
2. Destinoaren zain dauden funtzionarioek oinarrizko ordainsariak, lanbide-karrerako osagarria edo - horrelakorik ezean- gradu pertsonal finkatuarena jasoko dituzte, bai eta egoera horretara pasatu aurretik zegoen lanpostuari dagokion lanpostuagatiko osagarriaren ehuneko berrogeita hamar ere.
3. Destinoaren zain dagoen funtzionarioak honako hauek egin beharko ditu:
4. Onartu egin beharko ditu eskaintzen zaizkion destinoak, destinatuta zegoen lurralde historikoan daudenak eta aurretik betetzen zuen lanpostuaren antzeko ezaugarriak dituztenak.
5. Zerbitzuaren premiak direla eta, aldi baterako bete beharko ditu aurreko lanpostuaren antzeko ezaugarriak dituzten lanpostuak. Lanpostu horiek aldi baterako betetzeak eten egingo du artikulu honetako laugarren puntuan aurreikusitako epe-zenbatzea.
6. Lanpostuak betetzeko lehiaketetan parte hartu beharko dute, betiere destinatuta zegoen lurralde historikoan beren kidego, eskala, espezialitate edo arlo funtzionaleko edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko plaza egokien deialdia egiten bada.
7. Nahitaez parte hartu beharko dute prestakuntza-programa ebaluatuetan, zeinen deialdia egingo baitzaie gaitasun profesionalak indartzeko.
8. Lege honen 112. artikuluan ezarritako moduan atxikiko dira destinoaren zain dauden funtzionarioak.
9. Destinoaren zain egoteko denbora, gehienez, urtebete izango da. Epealdi hori igaro ondoren, derrigorrezko eszedentzia-egoerara pasako dira.
10. Gainontzeko ondorioei dagokienez, egoera honetan egotea eta zerbitzu aktiboan egotea parekoak dira.

**151. artikulua.- Aldi baterako nahitaezko eszedentzia.**

1. 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.
2. Gehienez ere, hiru urtekoa izango da aldi baterako nahitaezko eszedentziaren iraupena; hiru urte horiek igaro, eta nahitaezko eszedentziaren egoerara pasatuko da funtzionarioa.
3. Aldi baterako nahitaezko eszedentziaren egoeran deklaratutako funtzionarioek eskubidea izango dute oinarrizko ordainsariak eta lanbide-karrerako osagarria jasotzeko, edo, halakorik ez badago, gradu pertsonal finkatua jasotzeko. Egoera horretan emandako denbora aintzat hartuko da hirurtekoetarako, eskubide pasiboetarako eta, hala balegokio, gradu pertsonala finkatzeko.
4. Euskal administrazio publikoek zuzenean deklaratu ahal izango dituzte funtzionarioak aldi baterako nahitaezko eszedentzian, eta gehienez ere urte baterako. Horretarako, giza baliabideak antolatzeko plan batean edo pertsona-kudeaketa optimizatzeko plan batean egokiro justifikatu beharko da langile-kopurua arrazionalizatzeko 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.

**152. artikulua.- Nahitaezko eszedentzia.**

1. Funtzionarioak nahitaezko eszedentziara pasako dira honako kasu hauetan:
2. Funtzionarioak behin-behinean atxiki behar direnean, baina hori ezinezkoa denean lanpostu hutsik ez dagoelako haien kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean, edo funtzionarioek ez dituztenean lanpostua hornitzeko betekizunak betetzen.
3. Eginkizun-gabetze irmoaren aldia igarota, 156.4 artikuluan adierazten diren baldintzetan; edo familiartekoak zaintzeko eszedentzia amaituta, funtzionarioek itzultzea eskatzen dutenean, baina ez dagoenean lanpostu hutsik haien kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean, edo ez dituztenean lanpostua hornitzeko betekizunak betetzen.
4. Destinoaren zain egon behar dutenean, nahitaezko eszedentzian gehienez eman beharreko denbora igaro delako, edo lege honen 150.3 artikuluan zehaztutako betebeharrak betetzen ez dituztelako.
5. Derrigorrezko eszedentzia-egoeran deklaratutako funtzionarioek eskubidea izango dute oinarrizko ordainsariak eta aitortutako karrera profesionaleko osagarriaren ehuneko berrogeita hamar jasotzeko, edo, horrelakorik ezean, gradu pertsonal finkatua jasotzeko. Egoera horretan ematen duten denbora hori aintzakotzat hartuko da hirurtekoen eta karrera profesionalaren ondorioetarako eta aplikatu behar zaien Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako.
6. Giza baliabideak antolatzeko edo pertsona-kudeaketa optimizatzeko planen ondorioz, nahitaezko eszedentzian dauden karrerako funtzionarioei destinoa aldatzen bazaie eta horren ondorioz egoitza aldatu behar badute, eskubidea izango dute birkokatzeari buruzko araudian kontzeptu horretarako ezarritako ordainsariak jasotzeko.

**153. artikulua.- Nahitaezko eszedentziaren araubide juridikoa.**

1. Nahitaezko eszedentzian dauden funtzionarioek derrigorrez parte hartu beharko dute beren kidego, eskala, espezialitate edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanpostuak hornitzeko egiten diren lehiaketa-deialdi guztietan; era berean, nahitaez parte hartu beharko dute kasuan kasuko administrazioak eskaintzen dizkien prestakuntza ebaluatuko nahitaezko programetan, beren ezagutza eta trebetasunak administrazioaren beharrizan funtzionaletara eta bete ditzaketen balizko lanpostuetara egokitzeko badira.
2. Edonola ere, aurrekontuko plaza hutsik dagoen unean bertan, administrazioak erabakiko du funtzionarioak nahitaez itzuli behar duela zerbitzu aktibora, eta funtzionarioak onartu egin beharko du esleitzen zaion destinoa; betiere, bere kidego, eskala, espezialitate edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanpostua bada, eta lanpostu-zerrendan eta antzeko baliabideetan eskatzen diren betekizunak betetzen baditu.
3. Funtzionarioa norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzia egoeran deklaratuko da, ofizioz, baldin eta artikulu honetan jasotako betebeharrak betetzen ez baditu, edo, administrazioak nahitaezko betebehartzat xedatuta, 30 eguneko epean zerbitzu aktibora itzultzen ez bada. Horretarako, lege honetan eskatzen diren betekizunak bete beharko ditu, eta gutxienez bi urtean jarraitu beharko du egoera horretan.

Bi urteko epe hori zenbatuko da ondoren azaltzen diren egoeretakoren bat gertatu, eta biharamunetik aurrera:

1. Lehiaketan parte hartzeko eskabide-epea amaitzen denean.
2. Prestakuntza ebaluatuko nahitaezko programetan parte hartzeko gaitutako azken eguna.
3. Eragindako funtzionarioak zerbitzu aktibora nahitaez itzultzeko administrazioak xedatutako hogeita hamar egun naturalak amaitzen direnean.
4. Nahitaezko eszedentzian dagoen funtzionarioak ezingo du sektore publikoko lanposturik bete, ez funtzionario moduan, ez kontratupean, lan-kontratua izan zein kontratu administratiboa, ezta behin-behineko langile edo zuzendaritza-kide moduan ere. Sektore publikoan lanpostu bat lortzen badu, dagokion administrazio-egoerara pasatuko da, lege honetan aurreikusitakoaren arabera.

**154. artikulua.- Eginkizun-gabetzea.**

1. Eginkizun-etenaldia behin-behinekoa edo irmoa izan daiteke.
2. Egoera horretan dagoen bitartean, eginkizun-gabetuta dagoen funtzionarioak ezin izango du bere eginkizunik bete; aldi berean, bere izaerari dagozkion eskubide guztiak ere galduko ditu, behin-behineko eginkizun-gabetzeaz lege honetan xedatutakoaren kalterik gabe.
3. Zigorra edo zehapena betetzen duten bitartean, eginkizun-gabetuta dauden euskal funtzionario publikoek ezingo dute zerbitzurik bete inongo administrazio publikotan, organismo publikotan, zuzenbide publiko edo pribatuko agentzia edo erakunde publikotan, fundaziotan, enpresa edo elkarte publikotan eta sektore publikoaren menpe egon eta hari atxikita dauden erakunde instrumentaletan, lege honen 7. artikuluan araututakoak barne.

**155. artikulua.- Eginkizunak aldi baterako gabetzea.**

1. Prozedura judiziala zein diziplinako espedientea tramitatzearen ondorioz, funtzionarioa behin-behinean eginkizun-gabetuta uzteko erabakia har daiteke; betiere, interes publikoaren babesak salbuespenez hala eskatuta.
2. Diziplinako espediente bat izapidetzen ari denean, espedientea irekitzeko eskumena duen organoak deklaratuko du behin-behineko eginkizun-gabetzea. Diziplinako espediente bat izapidetzen ari den bitartean, behin-behineko eginkizun-gabetzea ezingo da sei hilabetetik gora luzatu, salbu atzerapena espedientepeko funtzionarioari egotzi dakiokeenean.
3. Prozedura judizialpean dagoen funtzionarioaren behin-behineko eginkizun-gabetzea luzatu ahal izango da auzi penalaren izapide guztiak amaitu arte.

Nolanahi ere, izapidetze-aldi horretan, organo judizialak behin-behineko espetxealdia erabakitzen badu edo lana egitea eragozten duten beste neurri batzuk ezartzen baditu, funtzionarioa behin-behineko eginkizun-gabetuta deklaratuko da, neurri horiek betetzen diren bitartean.

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

1. Halaber, behin-behineko eginkizun-gabetuta dagoen funtzionarioak lanpostua galduko du, baldin eta, interesatuari egotz dakizkiokeen arrazoiak direla-eta, prozedura eteten bada, eta kautelazko neurria sei hilabetetik gorakoa bada.
2. Behin-behinekoz eginkizun-gabetuta daudenean, funtzionarioek oinarrizko ordainsariak jasotzeko eskubidea izango dute. Salbu ez agertzeagatik edo funtzionarioari egotz dakizkiokeen arrazoiengatik espedientea atzeratzen denean; halakoetan, ordainsaririk jasotzeko eskubidea galduko dute.
3. Behin espedientea ebatzita, behin-behineko eginkizun-gabetzea ez bada irmo deklaratzen, funtzionarioa berehala itzuliko da lanpostura; jaso gabeko ordainsariak jasoko ditu, eta zerbitzu aktibo modura zenbatuko zaio behin-behineko eginkizun-gabetuta emandako denbora. Denbora horren barne sartzen dira: karrera profesionaleko eskubideak, hirurtekoen aitorpena, barne-sustapena eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubidearen eskubideak.

**156. artikulua.- Eginkizun-gabetze irmoa.**

1. Auzi penalean emandako epaiaren bitartez edo diziplina-zehapen irmoaren bitartez ezarriko da eginkizun-etenaldi irmoa. Diziplina-zehapenaren ondorioz deklaratzen den eginkizun-gabetze irmoa, berriz, ezin izango da sei urtetik gora luzatu; zehapena irmo bilakatzen denetik aurrera beteko da, eta, hura betetzeko, behin-behineko eginkizun-gabetzearen denbora zenbatuko da.

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

1. Eginkizun-gabetze irmo hori sei hilabetetik gorakoa denean, lanpostua eta destinoa galtzea ekarriko du.
2. Behin zehapena beteta, karrerako funtzionarioak hogeita hamar egun naturaleko epea izango du zerbitzu aktibora itzultzeko eskatzeko eta itzultzeko. Itzuli ezean, norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzian deklaratuko zaio, ofizioz, baldin eta horretarako lege honek exijitzen dituen eskakizunak betetzen baditu.

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

1. Lanpostua eta destinoa galtzea dakarren eginkizun-gabetzeko zehapena beteta, funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzeko eskatzen badu baina ez badiote sei hilabeteko epean onartzen lanpostu hutsik ez dagoelako, nahitaezko eszedentzia deklaratuko zaio; ondorioak, berriz, erantzukizun penal edo diziplinakoa iraungitzen den egunetik aurrerakoak izango dira. Epe horretan itzultzeko ebazpena ematen bada, haren ondorio ekonomiko eta administratiboak izango ditu.
2. Eginkizun-gabetze irmoak dirauen bitartean, ezin izango da lanpostuak hornitzeko prozeduretan parte hartu.

**157. artikulua.- Zerbitzu aktibora itzultzea.**

1. Administrazio-egoera bakoitzerako ezartzen den epean, funtzionarioek sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzeko eskatu beharko dute, eta zerbitzu aktibora itzuli.
2. Funtzio publikoko eskumena duen organoaren ebazpen baten bidez erabakiko da zerbitzu aktibora itzultzea; ebazpen horretan erabakitzen den egunean itzuli beharko da zerbitzu aktibora, eta egun horretatik hedatuko dira ondorio ekonomikoak.
3. Ebazpenean ezarritako epean lanpostuaz jabetu ezean, norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzia deklaratuko da, justifikatutako egoeretan salbu. Egoera horretan, gutxienez bi urtean egon beharko da, itzultzeko eskabidea egiteko epea amaitu, eta biharamunetik aurrera.

Interes partikularragatiko borondatezko eszedentzian deklaratzeko, beharrezkoa izango da administrazio publikoaren zerbitzuan jardutea, aurreko bost urteetan. Eskakizun hori betetzen ez duenari, berriz, lege honen 64.2 artikuluan xedatutakoa aplikatuko zaio.

1. Zerbitzu aktibora itzultzeko, administrazio publikoetako langileen bateraezintasunen araubidea aplikatuko da.
2. Aurreko paragrafoan aurreikusitako ondorioetarako, aurrekontu-zuzkidura duen lanpostu hustzat joko dira estali gabe edo bitartean edo aldi batean beteta dauden lanpostu edo hornidura guztiak, baldin eta kidego, eskala, azpieskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldera egokitzen badira, edota gaitasun profesionaletara egokitzen badira, zeinak egiaztatzen baitira lanbide-garapeneko gradua edo -horrelakorik ezean- funtzionarioak finkatutako gradu pertsonala aitortuta.

Nolanahi ere, zerbitzu aktibora itzultzeko, lanpostu hustzat joko dira hautatze- eta hornitze-prozesuetan banan-banan itundu eta identifikatutako lanpostuak.

**158. artikulua.- Lanpostua erreserbatzea ez dakarren egoera batetik zerbitzu aktibora itzultzea.**

1. Lanpostua erreserbatuta ez daukaten euskal funtzionario publikoak zerbitzu aktibora itzultzeko, beharrezkoa izango da aurrekontu-zuzkidura duen lanpostu hutsen bat egotea, eta honako lehentasun-hurrenkera honen arabera itzuliko dira:
2. Aldi baterako nahitaezko eszedentzian dauden funtzionarioak, lege honen 151.4 artikuluan aurreikusitakoaren arabera.
3. Destinoaren zain daudenak.
4. Nahitaezko eszedentzian daudenak.
5. Genero-indarkeriagatiko eszedentzian daudenak.
6. Indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzian daudenak.
7. Sektore publikoan zerbitzuak emateko eszedentzian daudenak, lege honen 149.7 artikuluan araututako kasuan.
8. Sektore publikoan zerbitzuak emateko eszedentzian dauden beste guztiak.
9. Familia elkartzeko eszedentzian daudenak.
10. Norberaren interesengatiko eszedentzian daudenak.
11. Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak betetzen daudenak.
12. Borondatezko eszedentzia pizgarridunean daudenak.
13. Eginkizun-gabetuak.
14. Funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzeko eskatu baina itzultzea lortzen ez badu –dela aurrekontu-zuzkidura duen lanpostu hutsik ez dagoelako bere kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean dela ez dituelako lanpostu-zerrendan ezarritako betekizunak betetzen lanpostura iristeko–, administrazio-egoera berean jarraituko du lanpostu huts bat suertatu, eta zerbitzu aktibora itzultzeko era izan arte; salbu lege honetako 142.5 artikuluan xedatutako egoeran.
15. Lanpostua gordeta ez daukatenean, funtzionarioek lanpostuak hornitzeko prozeduretan parte hartu beharko dute zerbitzu aktibora itzultzekolehiaketa-sistemaren bidezkoetan edo izendapen askekoetan. Bere kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanpostu huts batera behin-behingoz atxikita ere itzuli ahal izango da funtzionarioa zerbitzu aktibora, eta egoera horretan geldituko da harik eta lanpostuak hornitzeko ohiko prozeduretako baten bidez behin betiko destinoa lortu arte.
16. Behin betiko lanpostua lortu arte, zerbitzu aktibora behin-behinekoz atxikita itzultzen diren funtzionarioei beren kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanpostu bat atxikiko zaie, euskal administrazio publikoek ezartzen duten prozeduraren arabera; dena den, horretarako, lanpostu hori jasotzen duen lanpostu-zerrendako betekizunak bete beharko dituzte, eta lanpostu horrek ezin izango du funtzionarioek finkatutako gradua baino bi maila gutxiagokoa edo maila txikiagokoa izan.

**159. artikulua.- Lanpostua erreserbatzea dakarren egoera batetik zerbitzu aktibora itzultzea.**

1. Lanpostua erreserbatzea dakarren egoera batetik zerbitzu aktibora itzultzeko, bete egin beharko dira egoera bakoitzerako ezarritako epeak, eta eraginkorra izango da dagokion ebazpena jakinarazten den egunetik aurrera; bestalde, ebazpena jakinarazi, eta gehienez ere hiru eguneko epean itzuli beharko da zerbitzu aktibora.
2. Lanpostua erreserbatzea dakarren egoera baten egonik, funtzionarioak lanpostua uzten badu lege honetako 95. artikuluko b) eta c) idatzi-zatietan eta 101 eta 103. artikuluetan xedatutakoaren ondorioz, zerbitzu aktibora itzultzen denean, sorburu-administrazioan atxikiko zaio behin-behinean, bere kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean, zeinean lanpostu-zerrendan eskatzen diren betekizunak betetzen baititu, harik eta behin betiko lanpostu bat lortu arte. Ahal dela, egoitza berean atxikiko da, eta, han lanposturik ez badago, lurralde historiko berean, administrazio bakoitzak ezartzen duen prozeduraren arabera; dena den, lanpostuaren maila ez da aurretik betetzen zuena baino bi maila txikiagoa izango, lege honen 105.5 artikuluak xedatzen duenaren kalterik gabe.
3. Zerbitzu aktibora itzultzean, behin betiko destinorik ez duten karrerako funtzionarioei behin-behineko lanpostu bat atxikiko zaie beren kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean beren sorburu-administrazioan, behin betiko lanpostua lortu arte. Dena den, horretarako, lanpostu-zerrendan ezartzen diren eskakizunak bete beharko dituzte, administrazio bakoitzak ezarritako prozeduraren arabera, eta lanpostuaren mailak ezin izango du izan funtzionarioak finkatutako gradua baino maila bi txikiagoa, lege honen 105.5 artikuluan xedatutakoaren kalterik eragin gabe artikulu horretan xedatutakoaren arabera behin-behinean atxikita zeudenei.

**160. artikulua.- Bitarteko funtzionarioen egoerak.**

1. Bitarteko funtzionarioei zerbitzu aktiboko eta eginkizun-gabetzeko administrazio-egoerak aplikatuko zaizkie, beren egoeraren izaeraren berezitasunekin.
2. Aurreko atalean aurreikusitako administrazio-egoerei ez ezik, bitarteko funtzionarioak honako administrazio-egoerei ere heldu ahal izango die, lanpostua erreserbatuta:
3. Familiartekoren bat zaintzeko eszedentziari, betiere administrazio publikoan lanean hiru urtetik gora badaramate.
4. Genero-indarkeriagatiko eta indarkeria terroristagatiko eszedentziari.
5. Artikulu honen bigarren paragrafoan azaltzen diren eszedentzietarikoren batean dauden bitarteko funtzionarioei, bestalde, lanpostua eta destinoa erreserbatuko zaizkie, salbu lanpostua erregelamenduz hornitu bada karrerako funtzionario batekin, eta horren ondorioz desagertzen bada bitarteko funtzionarioaren izendapena justifikatu zuen egitatezko baldintza, edo lege honetan langile-mota horrek lanpostua uzteko aurreikusitako egoeretarikoren bat suertatzen bada.

**161. artikulua.- Lan-kontratuko langileen egoerak.**

1. Euskal administrazio publikoetan diharduten lan-kontratuko langileek bete egin beharko dute Langileen Estatutuan ezarritakoa eta aplikatzekoak diren hitzarmen kolektiboetan ezarritakoa.
2. Hitzarmen kolektiboek erabaki ahal izango dute beren aplikazio-eremuko lan-kontratuko langile finkoei titulu hau ezartzea Langileen Estatutuan ezarritakoarekin bateragarri diren alderdi guztietan.

**X. TITULUA**

**EUSKAL LANGILE PUBLIKOEN ESKUBIDEAK, BETEBEHARRAK, JOKABIDE ARAUA ETA BATERAEZINTASUNAK**

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

**162. artikulua.- Euskal enplegatu publikoen eskubide indibidualak**

Euskadiko langile publikoek honako eskubide indibidual hauek dituzte:

1. Karrerako funtzionarioaren izaera ez mugitzeko eskubidea.
2. Zuzeneko nagusiek informazioa eman diezaieten administrazio-unitateko helburuei, antolamenduari eta funtzionamenduari buruz eta batez ere beren mendekotasun-loturari buruz eta dagozkien eskumen, betebehar eta erantzukizunei buruz.
3. Egoera profesionalari dagozkion funtzio eta zereginak benetan betetzeko eskubidea, betiere karrera profesionalean erdietsitako aurrerapen profesionalaren arabera.
4. Karrera profesionalean eta barne-sustapenean aurrera egiteko eskubidea, lege honetan ezarritakoaren arabera.
5. Emandako zerbitzuari dagozkion ordainsariak eta kalte-ordainak jasotzeko eskubidea.
6. Lanean diharduen atalari esleitutako helburuak lortzeko lanetan parte hartzeko eskubidea.
7. Etengabeko prestakuntza izateko eta jakintza nahiz gaitasun profesionala etenik gabe eguneratzen jarraitzeko eskubidea; ahal dela, lan-ordutegiaren barruan.
8. Intimitatea, sexu-joera, norberaren irudia eta duintasuna errespetatuak izateko eskubidea.
9. Sexu-jazarpenaren, sexuagatiko edo moralagatiko jazarpenaren eta lan-jazarpenaren aurrean arreta eta babesa jasotzeko eskubidea.
10. Inolako bereizkeriarik ez izateko eskubidea, jaiotza, arraza edo etnia, generoa, sexua edo orientazio sexuala, erlijioa edo sinesmenak, iritzia, desgaitasuna, adina edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal nahiz sozialak direla-eta.
11. Norberaren bizimodua, familia eta lana uztartzeko neurriei heltzeko eskubidea.
12. Adierazpen-askatasuna izateko eskubidea, antolamendu juridikoaren mugak errespetatuta.
13. Oporrak, atseden-aldiak eta baimenak izateko eskubidea.
14. Erretiroa hartzeko eskubidea, aplikatu beharreko arauetan ezarritako xedapen eta baldintzen arabera.

ñ) Gizarte Segurantzaren prestazioak jasotzeko eskubidea, aplikatu beharreko araubidearen arabera.

1. Dagozkion osasun-laguntzako eta gizarte-ekintzako prestazioak jasotzeko eskubidea.
2. Lanbide-elkarteetara askatasunez biltzeko eskubidea.
3. Administrazio publikoak defentsa juridikoa eta babesa eman diezaion eskubidea, baldin eta eginkizunak edo karguak bidezko eran betetzeagatik jurisdikzio-arlotan prozedurarik sortzen bada.
4. Laneko osasuna eta segurtasuna eraginkortasunez babesteko eskubidea.
5. Antolamendu juridikoak emandako gainerako eskubideak.

**163. artikulua.- Taldean baliatzen diren eskubide indibidualak.**

Euskal enplegatu publikoek taldean baliatzen diren eskubide indibidual hauek dituzte:

1. Askatasun sindikalerako eskubidea.
2. Negoziazio kolektiborako eskubidea.
3. Lan-baldintzak erabakitzeko orduan erakundeetan parte hartzeko eskubidea.
4. Greba-eskubidea, gizartearentzat ezinbestekoak diren zerbitzuak emango direla bermatuta.
5. Biltzeko eskubidea.
6. Laneko gatazka kolektiboak planteatzeko eskubidea, kasuan-kasuan aplikatu beharreko legeriaren arabera.

**164. artikulua.- Euskal enplegatu publikoen baimenak.**

1. Enplegatu publikoek enplegu publikoaren oinarrizko legerian eta aplikagarriak diren lege eta araudietan araututako baimenak edukiko dituzte, bai eta, horrelakorik badago, negoziazio kolektiboko tresnen bidez aurreikusten direnak ere.
2. 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 zaie 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.
3. Lan-kontratuko langileei, berriz, lan arloko legerian, hitzarmen kolektiboetan eta -hala dagokienean- enplegu publikoaren oinarrizko legerian aurreikusitako baimenak aplikatuko zaizkie.
4. Zerbitzu publikoaren premien arabera erabakiko da noiz eta zer baldintzatan baliatu baimenak, zerbitzu publikoa bermatuta. Nolanahi ere, langileen ordezkariekin negoziatuta finkatuko dira kasu guztietan.

**165. artikulua.- Oporrak.**

1. Urte natural bakoitzean, euskal funtzionario publikoek eskubidea izango dute ordaindutako hogeita bi egun balioduneko oporraldia izateko, gutxienez ; bestela, zerbitzuan emandako denbora urtebetera iristen ez bada, proportzioan dagozkien opor-egunak izateko eskubidea izango dute.
2. Artikulu honetan ezarritakoak dakartzan ondorioetarako, larunbata ez da egun balioduntzat joko, ordutegi berezietarako ezarritako egokitzapenen kalterik gabe.
3. Zerbitzu publikoaren premien arabera erabakiko da noiz eta zer baldintzatan baliatu oporrak, zerbitzu publikoa bermatuta. Nolanahi ere, langileen ordezkariekin negoziatuta finkatuko dira kasu guztietan.

**166. artikulua.- Lanaldia. Lanaldia antolatzea.**

1. Lanaldia da: dagokion erakundearen esanetara, enplegatu publikoak lanean eman behar duen denbora bere jarduera eta eginkizunak betetzeko.
2. Euskal administrazio publikoek beren funtzionario publikoen lanaldi orokorra eta lanaldi bereziak ezarriko dituzte, horretarako negoziazio kolektiboa egin ondoren. Lanaldian, ezarrita egongo da zenbatekoa den urteko lanaldi osoa, eta nola banatzen den. Nolanahi ere, banaketa horrek bermatu beharko du, hala enplegatu publikoen oporretako atsedenaldia, nola norberaren gauzetarako baimenen denbora.
3. Lanaldia denbora osokoa edo partzialekoa bete daiteke. Lanaldi partziala, berriz, erregelamenduz arautuko da, eta lanaldi partziala nork bere etxean egiteko aukera eskainiko da, baliabide telematikoak erabilita.
4. Lan-kontratuko langileen lanaldia arautuko dute artikulu honetan ezarritakoak eta aplikaziokoa den lan arloko legeriak.
5. Opor-egunez eta norberaren gauzetarako baimenen egunez baliatu arren, urterako ezarritako lanaldi osoa bete beharko da.

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

**167. artikulua.- Enplegatu publikoen jokabide-kodea eta betebeharrak. Oinarrizko printzipioak.**

1. Jardutean, euskal enplegatu publikoek lege honetan eta garapeneko araudian ezarritako betebeharrak eta jokabide-kodea beteko dituzte, eta, zehazki, printzipio hauek:
2. Erakunde-leialtasuna.
3. Interes publikoa babestea eta herritarrei zerbitzua ematea; zerbitzu publikoan arduraz jardutea, eta irisgarri izatea.
4. Objektibotasuna, neutraltasuna, inpartzialtasuna eta gardentasuna.
5. Zintzotasuna, erantzukizuna, iniziatiba eta ardura, konfidentzialtasuna eta eraginkortasuna.
6. Profesionaltasuna, eredugarritasuna, austeritatea eta zintzotasuna.
7. Kultura-ingurunea sustatzea, bereziki euskara zainduta; hargatik eragotzi gabe herritarrei eurek aukeratzen duten hizkuntzan erantzutea.
8. Ingurumena eta jasangarritasuna zaintzea.
9. Sustatzea eta bermatzea emakumeek eta gizonek aukera berdinak dituztela eta tratu bera jasotzen dutela bizitzaren alor guztietan.
10. Kapitulu honetan ezarrita dauden printzipioak eta arauak oinarritzat hartuko dira enplegatu publikoen diziplina-araubidea interpretatzeko eta aplikatzeko orduan. Printzipio eta arau horiek kontuan hartu beharko dira arau-hausteak tipifikatzeko, eta, hala badagokio, zehapenak mailakatzeko.

**168. artikulua.- Euskal enplegatu publikoen jokabide-kodea.**

Oinarrizko legerian aurreikusitakoari kalterik egin gabe, eginkizunak betetzerakoan, euskal administrazio publikoetako enplegatu publikoek beren jokabide-kodeko printzipio hauek bete beharko dituzte:

1. Enplegatu publikoen jokabideak erabat errespetatuko ditu oinarrizko eskubideak eta antolamendu juridikoa.
2. Enplegatu publikoek gardentasunez jokatuko dute arazo publikoak kudeatzean, eta bultzatu egingo dute administrazio publikoaren irisgarritasuna eta hark herritarrak aintzat hartzeko duen jarrera. Hori horrela, pertsona guztiak errespetuz eta begirunez hartuko dituzte, eta saiatuko dira ahalik eta azkarren bideratzen haien bidezko eskabideak eta haiek eskatutako informazioa.
3. Enplegatu publikoen lanbide-jardunaren xedea izango da herritarren interesak betetzea, eta arrazoi objektiboetan oinarrituko da beti, salbuespenik gabe, administrazioaren jardueran inpartzialtasuna eta guztiontzako interesa lortzeko. Eguneroko lanean, alde batera utzi beharko dituzte beren zereginetan eskatzen den inpartzialtasunaren eta neutraltasunaren aurkakoak izan daitezkeen jokabide guztiak: pertsonalak, ideologikoak, familiartekoak, korporaziokoak edo bestelakoak.
4. Leialtasunez, zintzotasunez, gardentasunez eta fede onez egingo dituzte jarduera guztiak, zerbitzuan ari diren administrazioan egiten dituztenak.
5. Enplegatu publikoek leialtasuna eta errespetua erakutsiko dute nagusiekin dituzten harremanetan, bai eta gainerako enplegatu publikoekin duten harremanetan ere.
6. Funtzioak betetzean, berdin tratatuko dituzte emakumeak eta gizonak, eta ez dute inolako diskriminaziorik egingo, inongo arrazoirengatik.
7. Ez dute inolako bereizketarik egingo jaiotza, arraza edo etnia, generoa, sexua edo orientazio sexuala, erlijioa edo sinesmenak, iritzia, desgaitasuna, adina edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal nahiz sozialak direla-eta.
8. Enplegatu publikoek euskararen erabilera sustatuko dute euskal administrazio publikoetan; dena den, herritarrak aukeratzen duen hizkuntzan erantzungo dute.
9. Abstenitu egingo dira interes pertsonala duten gaietan; baita jardun pribatu eta gainerako interes guztietan ere, betetzen ari diren lanpostu publikoarekin interes-gatazka sortzeko arriskua izan badezakete.
10. Enplegatu publikoek ez dute mesede-traturik onartuko pertsona fisiko nahiz juridikoengandik, ezta bidezko arrazoirik gabeko pribilegioa edo abantaila dakarren egoerarik ere.
11. Gizartean ohituraz eta kortesiaz egin ohi direnez aparte, ez dute oparirik onartuko, ezta abantailarik dakarren mesederik edo zerbitzurik ere; betiere, Zigor Kodean ezarritakoari kalte egin gabe. Ondorio horietarako, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeak irizpideak ezarriko ditu aurreikuspen hori berdintsu interpretatzeko euskal sektore publikoan.
12. Lanpostu publikoaren betebeharrekiko interes-gatazka sortzeko arriskua dagoenean, enplegatu publikoek ez dute betebehar ekonomikorik hartuko, eta ez dute pertsona nahiz erakundeekin parte hartuko finantza-eragiketetan, ondarezko betebeharretan edo negozio juridikoetan.
13. Arretaz jokatuko dute nork bere eginkizunak betetzean, eta aitzat hartuko dituzte eraginkortasun-, ekonomia- eta efizientzia-printzipioak, interes orokorra bete dadin zainduz.
14. Tartean bidezko arrazoirik izan gabe, enplegatu publikoek ez dute ezer egingo administrazio-espedienteak azkartzeko edo ebazteko; are gutxiago horrek pribilegioa badakar kargu publikoetako titularren alde edo haien familiartekoen edo inguru sozialekoen alde, edo kalterik badakar beste hirugarren batzuen interesen aurka.

ñ) Zerbitzu publikoko dedikazioaren printzipioari jarraituz beteko dituzte dagozkien eskumenak, eta saihestu egingo dituzte, hala printzipio horren aurkako jokabideak, nola zerbitzu publikoen jardunean zaindu beharreko neutraltasuna kolokan jar dezaketen jokabide guztiak.

1. Sekretupean gordeko dituzte sailkatuta dauden gaiak edo zabalkundea debekatuta dutenak, eta behar besteko zuhurtasunez jokatuko dute beren lanpostua dela-eta dakizkiten gaiei buruz; eskuratu duten informazio hori, berriz, ezin izango dute erabili, ez beren edo hirugarrenen mesederako, ez interes publikoaren kalterako.

**169. artikulua.- Euskal enplegatu publikoen betebeharrak, jardunbide-kodean eta horko printzipioetan oinarrituak.**

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

1. Antolamendu juridikoa bere osotasunean errespetatzea.
2. Egokitzen edo esleitzen zaizkien zereginak agudo betetzea, eta, hala badagokio, beren eskumeneko prozedura edo espedienteak epe barruan ebaztea.
3. Gerora gertatutako arrazoiak direla-eta, lanpostuko erantzukizunak beren gain hartzea galarazten dieten gorabeherez informatzea.
4. Ezarritako lanaldia eta ordutegiak betetzea.
5. Nagusiek emandako jarraibide eta agindu profesionalei men egitea, argi eta garbi antolamendu juridikoaren aurkakoak ez badira behintzat; horrelakoetan, ikuskaritza-organo egokiei jakinarazi behar diete berehala horren berri.
6. Nagusi eta lankideekin elkarlanean aritzea beren eginkizunak betetzerakoan.
7. Herritarrei informazioa ematea ezagutu nahi dituzten gaiei buruz, gai horiek ezagutzeko eskubidea badute; betiere gai horiek enplegatu publikoaren lan-arlokoak baldin badira. Bestela, jakinaraziko diete non aurkitu dezaketen informazio hori, eta lagunduko diete beren eskubideak baliatu eta eginbeharrak bete ditzaten.
8. Baliabide eta ondasun publikoak austeritatez administratzea, eta ez erabiltzea norberaren edo hurbilekoen mesederako. Halaber, baliabide eta ondasun publikoak zaintzea.
9. Dokumentuen ziurtasuna eta iraupena bermatzea, agiri horiek ondorengo arduradunei eman eta eskualdatu ahal izateko.
10. Eguneratuta izatea beren prestakuntza eta kualifikazioa; prestakuntza-ikastaroetara maiztasunez joatea, eta eskatzen diren emaitzak lortzea.
11. Lanpostuen egitura hobetzeko eta sistema arrazionalizatzeko asmoz administrazioak zer informazio eskatu lanpostuei buruz, informazio hori ematea.
12. Laneko osasunari eta segurtasunari buruzko arauak betetzea.
13. Arduradunei edo zuzendaritza-kide langile publiko profesionalei proposamenak egitea zerbitzuan diharduten ataleko funtzioak hobeto betetzeko. Horretarako, euskal administrazio publikoetan enplegatu publikoek eta herritarrek egindako proposamenak jasotzeko lana zentralizatzeko eskumena emanda, egoki iritzitako instantzia sortzeko aurreikuspena egin ahal izango da, zerbitzuaren eraginkortasuna hobetzeko.
14. Nagusi, lankide edo menpekoak ez daudenean, ahaleginak egitea zerbitzuak ondo funtzionatzen jarrai dezan.

ñ) Herritarrei euskaraz zein gaztelaniaz erantzutea, horretarako hizkuntza-politikari buruz onartzen diren arauen arabera, eta lege honen XIII. Tituluan xedatutakoa kontuan hartuta.

**III. KAPITULUA.- Erantzukizuna eta bateraezintasunen araubidea.**

**170. artikulua.- Enplegatu publikoen erantzukizuna.**

Enplegatu publikoek eman zaizkien eginbeharrak ondo kudeatzeko erantzukizuna izango dute, hierarkiako nagusiek izan dezaketena baztertu gabe. Zerbitzuan arazorik antzemanez gero, enplegatu publikoek horren berri eman beharko diete, beti.

**171. artikulua.- Ondare-erantzukizuna.**

Administrazio publikoek enplegatu publikoen aurka jo ahal izango dute, baldin eta, dolu, erru edo zabarkeria larria dela-eta, zerbitzu publikoen funtzionamenduan arazoak eragiten badituzte; halakoetan, espedientea bideratuko dute, interesdunari entzun eta gero.

**172. artikulua. Erantzukizun penala.**

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

**173. artikulua.- Diziplina-erantzukizuna.**

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

**174. artikulua.- Bateraezintasunen araubidea.**

1. Enplegatu publikoek indarrean dauden legeetan jarritako bateraezintasun-araubidea zorrotz bete eta euskal administrazio publikoek hori bete dadin eskatu beharko dute.
2. Nolanahi ere, sektore publikoan edozein jarduera betetzeko, berariaz ebaluatu, eta bateragarritasun-baimena beharko da. Bateragarritasun baimen hori, bestalde, bakarrik emango da indarrean den legedian aurreikusitako egoeretan, eta erregelamenduz erabakitzen den prozedurari jarraiki.

**XII. TITULUA.**

**DIZIPLINA ARAUBIDEA.**

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

**175. artikulua.- Aplikazio-eremua.**

1. Titulu hau eta berau garatzen duten erregelamendu-arauak funtzionarioei aplikatuko zaizkie, eta, halakorik badago, zuzendaritza-kide publiko profesionalei.
2. Lan-kontratuko langileen diziplina-araubideak oinarritzat hartuko du Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua onartzen duen apirilaren 12ko 7/2007 Legearen 93. artikulua eta hurrengoak; lege horrek aurreikusten ez duenerako, oinarritzat hartuko ditu: lan-arloko legeria, administrazio publikoek sinatzen dituzten hitzarmen kolektiboak, eta titulu honek jasotzen dituen aurreikuspenak.
3. Hitzarmen kolektiboek erabaki ahal izango dute titulu hau eta hura garatzen duten erregelamendu-arauak aplikatzea beren aplikazio-eremuan sartzen diren lan-kontratuko langileei.

**176. artikulua.- Diziplina-ahala baliatzea. Diziplina-erantzukizuna.**

1. Euskal administrazio publikoek diziplina-bidez zuzenduko dituzte beren zerbitzuan diharduten langileen arau-hausteak, eginkizunak eta karguak betetzean egiten dituztenak; betiere horrelako jokabideei lotuta etor daitezkeen ondare- edo zigor-erantzukizunen kalterik gabe.
2. Diziplina-prozedura baten barruan, instrukzioa egiterakoan, funtsa duten erantzukizun penaleko zantzurik agertuz gero, tramitazioa eten egingo da, eta Fiskaltzari jakinaraziko zaio.
3. Ebazpen judizial irmo bidez frogatutako gertakariak lotesleak izango dira administrazioarentzat.
4. Haien erantzukizun berdina izango dute funtzionarioek ere, beste batzuk diziplinazko falta izan daitezkeen egintzak edo jarrerak egitera bultzatzen badituzte.
5. Era berean, funtzionario publikoek erantzukizuna izango dute, baldin eta burutu diren falta astunak edo oso astunak estaltzen badituzte, egintza horiek administrazioari edo herritarrei kalte larria dakarkietenean.
6. Lege honetan aurreikusitakoaren ondorioz funtzionarioek beste administrazio publiko batzuetako lanpostuak betetzen dituztenean, xede-administrazioko diziplina-araubidea aplikatuko zaie, xede-administrazio horrekin funtzionario-harremanak mantentzen dituzten bitartean; zerbitzutik behin betiko kentzeko zehapena salbu, zeina sorburu-administrazioko organo eskudunak erabakiko baitu.

**177. artikulua.- Diziplina-araudiaren printzipioak**

Hona zehapen-araubidearen printzipioak:

1. Legezkotasun-printzipioa eta falta nahiz zehapenen tipikotasun-printzipioa:
2. Funtzionario publikoak bakarrik zehatu ahal izango dira lege honetan eta beste lege batzuetan faltatzat tipifikatutako egintzengatik edo ez-egiteengatik.
3. Garapeneko erregelamenduak zehaztu eta mailakatu egin ditzakete lege honetan ezarritako arau-hausteak eta zehapenak, betiere haien izaera edo mugak aldatu gabe.
4. Arau-hausteak eta zehapenak definitzen dituzten arauak ez dira analogiaz aplikatuko.
5. Atzera-eraginik ezaren printzipioa, zehatzeko xedapenak ustezko arau-hauslearen kalterako badira, eta atzera-eragineko printzipioa, haren mesederako badira.
6. Proportzionaltasun-printzipioa, arau-hausteak eta zehapenak sailkatzerakoan nahiz aplikatzerakoan erabiliko dena.
7. Erruduntasun-printzipioa.
8. Errugabetasun-presuntzioaren printzipioa, eta defentsarako egoki diren frogabideak erabiltzeko eskubidea.
9. Non bis in idem printzipioa, baldin eta subjektu, gertakari eta zuzenbide-oinarri bera badute.

**178. artikulua.- Diziplina-erantzukizuna amaitzea, eta falta nahiz zehapenak preskribatzea.**

1. Diziplinazko erantzukizuna honako zio hauetakoren batengatik iraungitzen da:
2. Zehapena betetzea.
3. Hiltzea.
4. Falta edo zehapena preskribatzea.
5. Falta oso astunak hiru urtera preskribatuko dira; astunak, bi urtera, eta arinak, sei hilabetera. Preskripzio-epea falta egin den unetik aurrera hasiko da kontatzen, edo, falta behin eta berriz egin denean, falta egiteari utzi zaionetik aurrera hasiko da kontatzen.
6. Arau-hauste oso astunengatik ezarritako zehapenak hiru urtera preskribatuko dira; astunengatik jarritakoak, bi urtera, eta arinengatik jarritakoak, urtebetera. Zehapen-ebazpena administrazio-bidean irmo egiten denetik hasiko da kontatzen zehapenen preskripzio-epea.

**179. artikulua.- Diziplina-zehapenen idatzoharra egitea eta diziplina-zehapenak ezereztea.**

1. Diziplina-zehapenen idatzoharra funtzionarioaren espediente pertsonalean egingo da, haiek irmo bilakatzen direnean. Idazpenak ofizioz edo alde batek eskatuta ezerezteko dira, honako aldi hauen arabera, zehapena betetzen denetik aurrera:
2. Urtebete, falta arinengatik ezarritako zehapenengatik.
3. Bi urtebete, falta astunengatik ezarritako zehapenengatik.
4. Hiru urte, falta oso astunengatik ezarritako zehapenengatik.
5. Ezereztatutako idazpenak ez dira inola ere zenbatuko berrerortze ondorioetarako.

**II. KAPITULUA.- Diziplinako arau-hausteak**

**180. artikulua.- Arau-hauste motak.**

1. Diziplinazko faltak egintzak edo ez-egiteak dira, kapitulu honetan, beste lege batzuetan edo -halakorik badago- garapeneko erregelamenduetan tipifikatutako obligazio edo betebeharretatik zernahi ez betetzea dakartenak.
2. Hona hemen diziplina-falten sailkapena:
3. Oso astunak.
4. Astunak.
5. Arinak.

**181. artikulua.- Falta oso astunak.**

Hauek dira falta oso astunak:

1. Funtzio publikoak betetzean, indarrean dagoen antolamendu juridikoa errespetatu beharra ez betetzea.
2. Arraza, etnia, erlijio edo uste sendo, desgaitasun, adin, orientazio sexual, hizkuntza, iritzi, jaioleku edo bizileku, sexu edo beste edozein arrazoi pertsonal edo sozial dela-eta, bereizkeria dakarren edozein ekintza egitea.
3. Arraza, etnia, erlijio edo uste sendo, desgaitasun, adin, edo orientazio sexualagatiko jazarpena, baita jazarpen morala, sexuala eta generoagatiko jazarpena ere.
4. Arduradunek eta zuzendaritzako langileek lanpostuko jardunaz emandako aginduak eta jarraibideak ez betetzea, falta oso astuntzat jotzen ez denean.
5. Funtzionarioa den aldetik, eskaintzen zaion edozein opari edo mesede edo edozein zerbitzu abantailazko baldintzetan onartzea, gizartean ohituraz eta kortesiaz ohi direnez aparte; betiere, falta oso astuna ez bada, eta Zigor Kodean ezarritakoaren kalterik gabe.
6. Zerbitzua bertan behera uztea, eta enplegatu publikoak bete beharreko zeregin edo eginkizunak bete gabe uztea, betiere horren ondorioak nabarmen larriak badira.
7. Oso legez kontrakoak diren akordioak hartzea, era horretara Administrazioari edo herritarrei kalte larria eraginda.
8. Langileak bere kargua edo eginkizuna dela-eta eskuragarri duen edo izan duen dokumentazioa edo informazioa behar ez den moduan argitaratzea edo erabiltzea.
9. Sekretu ofizialak zaintzeko orduan, legez halaxe izendatuta edo halakotzat sailkatuta daudela, arduragabekeriaz jokatzea; baldin eta, horren ondorioz, sekretuak argitaratu, edo behar ez den moduan zabaldu edo jakinarazten badira.
10. Beren eginkizunak Kargu Publikodunen Jokabide Kodea eta Haien Interes Gatazkak Arautzen dituen ekainaren 26ko 1/2014 Legeko 24. artikuluan aipatzen den organoan eta Jardueren eta Ondare Ondasun eta Eskubideen Erregistroan betetzerakoan ezagutzen dituzten datu eta informazioei buruzko sekretua gordetzeko betebeharra ez betetzea, betebehar hori kargu publikodunen bateraezintasunen arloko legerian ezarrita baitago.
11. Lanpostuari lotutako funtsezko eginkizunak edo langileak esleituta dituen eginkizunak modu nabarmenean ez betetzea.
12. Inpartzialtasuna urratzea, langileak esleituta dituen ahalmenak edozein eratako eta eremutako hauteskunde-prozesuetan eragina izateko erabilita.
13. Nagusien aginduei edo jarraibideei nabarmen men ez egitea, agindu horiek argi eta garbi antolamendu juridikoaren aurkakoak direnean izan ezik.
14. Enplegatu publikoaren izaera nagusitzea, berak nahiz beste batek bidegabe onuraren bat lortzeko.
15. Askatasun publikoen eta eskubide sindikalen erabilera oztopatzea.

ñ) Inork greba egiteko eskubidea askatasunez baliatu nahi duenean, hori eragoztea, edota lanera joatea galaraztea greba egiteko eskubidea baliatu nahi ez dutenei.

1. Greba-egoeretan ezinbesteko diren zerbitzuak betetzeko agindua ez betetzea, eta grebetan parte hartzea legez debekatuta daukatenek greban parte hartzea.
2. Adierazpen-, pentsaera-, ideia- eta iritzi-askatasuna mugatzen duten egintzak egitea.
3. Urtebetean, hiru falta astun egiteagatik zehatua izatea.
4. Bateraezintasun-arauak ez betetzea, horren ondorioz bateraezintasun-egoera bat sortzen bada.
5. Bidezko arrazoirik izan gabe, ez bertaratzea Eusko Legebiltzarreko, batzar nagusietako eta, hala badagokio, Gorte Nagusietako ganberetako baten ikerketa batzordeetan.
6. Laneko jazarpena.
7. Ez betetzea lan-arriskuak prebenitzeko obligazioak; betiere, horrek funtzionarioei edo hirugarrenei arriskua edo kaltea badakarkie.
8. Administrazio-kontratuei buruzko legezko arauetan jasotzen diren xedapenak haustea, edo behar den bezala ez aplikatzea, gutxienez ere zabarkeria larria egon denean bitarteko.
9. Lanorduetan, behin eta berriro egitea bestelako jarduera pertsonalak edo profesionalak, edo irabazi-asmoz egitea.
10. Zabarkeriaz edo asmo txarrez kalte handiak eragitea eginkizunak betetzen dituzten administrazio publikoen ondarean.
11. Hirugarren pertsona edo ondasunei kalte larriak eragitea segurtasun-neurriak ez zaintzearren edo laneko arriskuei aurrea ez hartzearren.
12. Legeek oso astuntzat jotzen dituzten beste jokabide guztiak.

**182. artikulua.- Falta astunak.**

Falta astunak dira:

1. Ez betetzea arduradunek eta zuzendaritzako langileek lanpostuko jardunaz emandako aginduak eta jarraibideak, falta oso astuntzat jotzen ez denean.
2. Inolako begirunerik edo errespeturik gabe jokatzea herritarren eta enplegatu publikoen arteko harremanetan, eta herritarrei erraztasunik ez ematea beren eskubideez baliatzeko eta eginbeharrak betetzeko.
3. Administrazio publikoaren ondasun eta dokumentuetan, zabarkeriaz edo asmo txarrez, kalte handiak eragitea, edo haiek arriskuan jartzen dituzten jokabideak izatea.
4. Esleitutako lanpostuari dagozkion eginkizunak betetzeko administrazio publikoak funtzionarioaren esku jarri dituen baliabideak, telematikoak barne, behin eta berriro, behar ez bezala erabiltzea.
5. Lantokiko lan-giroa gaiztotzen duten iskanbilak sortzea, edo horietan parte hartzea.
6. Funtzionarioa den aldetik eskaintzen zaion edozein opari edo mesede, edo edozein zerbitzu, abantailazko baldintzetan, onartzea, gizartean ohituraz eta kortesiaz ohi direnez aparte, betiere falta oso astuna ez bada, eta Zigor Kodean ezarritakoaren kalterik gabe.
7. Enplegatu publikoek, betetzen ari diren lanpostua dela-eta beren ardurapean dituzten gaiei dagokienez, diskrezio profesionalez eta zuhurtasunez ez jokatzea, administrazioaren kalterako denean edo norberaren mesederako erabiltzen denean.
8. Ataleko arduradunek edo zuzendaritzako langile publikoek, euren mendekoek egindako faltak direla-eta, amore ematea.
9. Argi eta garbi legez aurkako diren txostenak eta proposamenak egitea, administrazioaren edo herritarren kalterako badira, eta falta oso astunak ez badira.
10. Arduradun, mendeko, zuzendaritzako langile eta gainerako enplegatu publikoekin, modu larrian, begirune eta errespeturik ez izatea.
11. Bateraezintasunei buruzko xedapenak ez betetzea, falta oso astuna ez denean.
12. Norberaren zereginak betetzerakoan zabarkeriaz jokatzea, eta ganoraz lan ez egitea eta, ondorioz, zerbitzuek behar bezala funtzionatzea eragoztea, betiere falta oso astuna ez bada.
13. Lanpostuan aritzean, agintekeriak jokatzea.
14. Administrazio-prozedura batean parte ez hartzeko legez ezarritako arrazoiak daudenen, administrazio-prozeduran parte hartzea, betiere falta oso astuna ez bada.

ñ) Bidezko arrazoirik gabe lan-ordutegia ez betetzea, hilean hamarordutik gora huts egiten bada. Ondore horretarako, urtea osatzen duten hamabi hilabeteetako bakoitzeko lehen egunetik azken egunera arteko aldia hartuko da hilabete naturatzat.

1. Ordutegi-kontroleko sistemak saihesteko ekintzak edo omisioak, edo halakoak ez antzemateko ekintzak edo omisioak.
2. Hiru hilabetean, hirugarren falta justifikatu gabea, baldin eta aurreko bi faltak falta arin modura zehatu badira.
3. Ez betetzea arriskuei aurre egiteko obligazioak, falta oso astunak ez badira.
4. Ez betetzea gaixotasun- edo istripu-bajei buruzko arauak.
5. Lanera ez joateko, gaixotasun- edo istripu-itxura egitea.
6. Lanaldian lanpostutik kanpo egotea bidezko arrazoirik gabe.
7. Bitarteko eta baliabide ofizialak erabilera partikularretarako erabiltzea, edo erabiltzeko baimena ematea, edo beste batzuei eskaintzea; betiere garrantzi txikiko kontua izateagatik, falta arina ez bada.
8. Izena emanda duten prestakuntza-ikastaroetara huts egitea behin eta berriro, horretarako bidezko arrazoirik izan gabe, eta ikastaro horiek lanorduetan badira.
9. Langileen ordezkarien hauteskundeetan, hauteskunde-batzordeko kide modura parte hartzeari uko egitea bidezko arrazoirik eman gabe.
10. Kargua edo eginkizuna dela-eta, langileak lortu duen edo izan duen dokumentazioa edo informazioa behar ez den moduan argitaratzea edo erabiltzea, oso falta oso astuna ez bada.
11. Zerbitzuko gaiei buruzko txostenak ematean, egiaren kontra argi eta garbi jokatu ez arren, txostenetan egia eraldatuta ematea, termino anbiguo, ilun edo alderdikoiak erabilita edo egia zehaztasun ezagatik aldatuta, baldin eta egia iluntze horren ondorioz norbere eta inoren aldeko onura lortzen bada, edo Administrazioari edo hiritarrei kalte egiten bazaie.

**183. artikulua.- Falta arinak.**

Hauek dira falta arinak:

1. Begirune, arreta edo errespeturik gabe jokatzea herritar, nagusi, lankide edo menpekoekiko harremanetan, hori falta astuntzat jotzen ez bada.
2. Ataleko zuzendaritzako langile publiko eta arduradunekin, gainerako enplegatu publikoekin, eta, bereziki, norberaren ardurapekoekin, begirune, arreta edo errespeturik gabe jokatzea, falta astuntzat jotzen ez denean.
3. Herritarrari behar duen informazioa ez ematea, betiere informazio hori lanean ari den atalaren eskumenekoa bada.
4. Administrazio publikoaren ondasun eta dokumentuetan kalteak eragitea, edo haiek zaintzeko behar besteko ardurarik gabe jokatzea, betiere jokabide horiek falta astuntzat jotzen ez badira.
5. Funtzionarioak dituen eginkizunak betetzeko administrazio publikoak haren esku jarri dituen baliabide telematikoak, behin eta berriro, behar ez bezala erabiltzea.
6. Lanaldiaren barruan, eta bidezko arrazoirik izan gabe, lanpostuan ez egotea, betiere falta astuntzat jotzen ez bada.
7. Administrazio publikoak antolatutako prestakuntza-ikastaroen ordutegiak zorrotz ez betetzea, edo ikastaroak ebaluatzeko eskatzen diren lanak edo ariketak ez egitea.
8. Administrazio publikoak, bere egiturak arrazionalizatzeko xedez, lanpostu eta eginkizun buruz langileei igortzen dizkien inkestak ez betetzea.
9. Lan-ordutegia ez betetzea, bidezko arrazoirik gabe, falta astuna ez denean.
10. Egun batean lanera ez joatea bidezko arrazoirik gabe.
11. Norberaren eginkizunak eta zereginak betetzerakoan zabarkeriaz edo ardurarik gabe jokatzea, falta astuna ez denean.
12. Ez betetzea enplegatu publikoen betebehar eta egin beharretakoren bat edo etika- eta jokabide-printzipioetakoren bat, falta astuna edo oso astuna ez bada.

**184. artikulua.- Faltak eta zehapenak kalifikatzeko irizpideak.**

1. Falta modura kalifikatu daitezkeen egitateak kalifikatzeko, kontuan hartuko dira egoera hauek:
2. Zein neurritan urratu den legeria.
3. Zenbaterainokoak diren herritarren edo administrazioaren ondasunetan, ondarean edo interes publikoan egindako kalteak.
4. Zenbateraino iluntzen den administrazioaren irudi publikoaren izen ona.
5. Euskal administrazio publikoek erregelamenduz ezarri ahal izango dute nola antolatu irizpide horien aplikazio praktikoa.

**III. KAPITULUA. Diziplina-zehapenak**

**185. artikulua.- Zehapen-motak.**

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

1. Funtzionario publikoak zerbitzutik kentzea; bitarteko funtzionarioa izanez gero, izendapena ezeztatzea eta lan-poltsetan behin betiko baja ematea.
2. Lan-kontratuko langileak diziplina bidez kaleratzea. Horrek, gainera, ekarriko du langilea beste lan-kontratu baten titularra izateko desgaitzea -berdin izango da kontratu hori finkoa, mugagabea edo aldi baterakoa den-, baldin eta aurretik betetzen zituen eginkizunen antzekoak betetzeko bada.
3. Bitarteko funtzionarioaren izendapena errebokatzea edo aldi baterako lan-kontratua amaitzea, eta ondorioz lan-poltsetatik deitua izateko eskubiderik ez izatea erregelamenduz ezartzen den denboran.
4. Eginkizun-gabetze irmoa, edo, lan-kontratuko langileen kasuan, enplegu- eta soldata-gabetzea, gehienez ere sei urterako. Eginkizun-gabetze irmoak, nolanahi ere, ordainsariak erabat galtzea ekarriko du harik eta ezarritako zehapenaren denbora-tartea bete arte.
5. Nahitaezko lekualdatzea, zentro organikoa aldatuta edo aldatu gabe, kasuan-kasuan ezartzen den denbora-tarte batez. Nahitaezko lekualdatze horrek, hala badagokio, ekar dezake enplegatu publikoaren destino-lantokia beste herri batera aldatzea.
6. Demeritua, alegia, zehapena karreran, sustapenean eta borondatezko mugigarritasunean.
7. Kargu-hartzea, zehapenaren berri zabalduta edo zabaldu gabe.
8. Etika publikoari buruzko programak edo nahitaezko prestakuntza-ikastaroak egin behar izatea.

**186. artikulua.- Arau-hauste motaren arabera ezarri daitezkeen zehapenak**

1. Falta oso astunengatik zehapen hauek jar daitezke:
2. Karrerako funtzionario publikoa zerbitzutik kentzea; bitarteko funtzionarioa izanez gero, izendapena errebokatzea, eta, hala badagokio, lan-poltsetan behin betiko baja ematea.
3. Lan-kontratuko langileak diziplina bidez kaleratzea. Horrek, gainera, ekarriko du langilea beste lan-kontratu baten titularra izateko desgaitzea -berdin izango da kontratu hori finkoa, mugagabea edo aldi baterakoa den-, baldin eta aurretik betetzen zituen eginkizunen antzekoak betetzeko bada.
4. Bitarteko funtzionarioaren izendapena errebokatzea edo aldi baterako lan-kontratua amaitzea, eta ondorioz lan-poltsetatik deitua izateko eskubiderik ez izatea bi urte eta ehun batetik sei urtera bitarte.
5. Eginkizun-gabetze irmoa, bi urte eta egun batetik sei urtera bitarte.
6. Nahitaezko lekualdatzea beste postu eta destino batera, zentro organikoa edo herria aldatu gabe; gutxienez, urtebete eta egun baterako, eta gehienez ere, hiru urterako.
7. Demeritua, alegia, zehapena karreran, garapen profesionalean edo sustapenean eta borondatezko mugigarritasunean lortutako azken graduko ondorio ekonomikoak –edo, horrelakorik badago, gradu pertsonaleko ondorio ekonomikoak– galdua, erregelamendu bidez zehazten den moduan, eta gehienez ere bost urtean.
8. Falta astunengatik zehapen hauek jar daitezke:
9. Eginkizun-gabetze irmoak, hogeita hamar egunetik bi urtera bitarte.
10. Bitarteko funtzionarioaren izendapena errebokatzea, eta bitarteko funtzionario izendatua izateko eskubidea etetea, aurreko idatzi-zatian aurreikusitako aldirako.
11. Nahitaezko lekualdatzea beste postu eta destino batera, zentro organikoa aldatuta edo aldatu gabe, eta gehienez ere urte beterako.
12. Demeritua: erregelamenduz ezartzen den moduan zehatzea karrera, sustapen edo borondatezko mugikortasunaren ondorioetarako, eta gehienez ere bi urterako.
13. Falta arinengatik zehapen hauek jar daitezke:
14. Eginkizun- eta ordainsari-gabetzea, edo, lan-kontratuko langileen kasuan, enplegu- eta soldata-gabetzea, egun batetik hogeita hamar egun bitarte.
15. Kargu-hartzea: administrazioaren irudi publikoari nola eragiten dion, halaxe.
16. Etika publikoari buruzko programak edo prestakuntza-ikastaroak egin behar izatea, edota hautsitako arauaren izaerarekin zerikusia dutenak.
17. Zentro organikoz aldatuta, nahitaez lantokiz aldatzea dakarren zehapena ezarri zaion funtzionarioak ezingo du berriro destinorik lortu, inolako prozeduraren bidez, sorburuko zentro organikoan, urte bat eta hiru urte arteko aldi batean. Epe hori, berriz, lantokiz aldatzen den unetik bertatik zenbatuko da.
18. Lan-kontratuko langile finkoa berriz lanean hartu beharko da, baldin eta, falta oso astuna egin dela-eta, diziplinako espedientea ireki, eta, horren ondorioz, erabakitako kaleratze hori bidegabekotzat jotzen bada.

**187. artikulua.- Zehapenak mailakatzeko irizpideak.**

Zehapen bakoitzaren nondik norakoak mailakatzeko, honako irizpide hauek hartuko dira kontuan:

1. Ea jokaera zer mailatan egin den nahita, ez konturatzeagatik, edo utzikeriagatik.
2. Zer partaidetza-maila egon den dena delakoa egiteko edo ez egiteko.
3. Zer neurritan diren larriak interes publikoari eragindako kalteak.
4. Berriz egin edo errepikatu izana. Ulertuko da diziplina-falta behin eta berriro egiten dela edo egindakoa errepikatzen dela, baldin eta faltaren erantzuleak lehendik ere ebazpen irmoko zehapena badauka beste falta batengatik, berdin izanik falta hori larriagoa den, edo larritasun berekoa edo txikiagokoa den. Errepikatzearen edo berriro egitearen ondorioetarako, ezin da kontuan hartuko ezereztuta dagoen aurrekaririk edo ezereztuta egon beharko lukeen aurrekaririk.
5. Zenbaterainokoa izan den herritar eta gainerako enplegatu publikoenganako errespetu falta.

**IV. KAPITULUA.- Diziplina-prozedura**

**188. artikulua.- Diziplina-prozeduraren arau orokorrak.**

1. Falta oso astunak edo falta astunak egiteagatik zehatzeko, aurrez ezarritako prozedura erabili behar da nahitaez, lege honetan eta garapen-arauetan aurreikusitako berme guztiak hartuta.
2. Falta arinak egiteagatik zehapena ezartzeko orduan, prozedura laburtua eta sinplifikatua erabiliko da, interesdunari entzunda. Prozedura erregelamendu bidez arautuko da. Prozedura hori hasi, eta ezin izango du hilabete baino gehiago iraun.
3. Eusko Jaurlaritzaren dekretuz onartuko da diziplina-prozedura arautzen duen erregelamendua, zeinak, nolanahi ere, aintzat hartu beharko baititu eraginkortasun-irizpidea, prozesuaren azkartasun- eta ekonomia-printzipioa, erabat errespetatuz ustezko erantzulea defendatzeko eskubide eta bermeak.
4. Foru- eta toki-administrazioek beren antolaketa-berezitasunetara egokituko dituzte aurreko paragrafoan aipatutako erregelamenduan jasotako aurreikuspenak.
5. Falta oso astun eta falta astunekin lotutako diziplina-prozeduren barruan, behar den moduan bereizita egongo dira instrukzio-fasea eta zehapen-fasea, eta faseetako bakoitza organo bati gomendatuko zaio. Ez dute sei hilabete baino gehiago iraungo.
6. Interesdunak hala eskatuta edo ofizioz, administrazioak proba egoki guztiak onartu beharko ditu argitzeko zer gertatu den. Ebazpen arrazoitua eman beharko da proposatuko frogak ez onartzeko.
7. Langileak ordezkatzen dituzten organoei jakinarazi beharko zaie zer diziplina-espediente irekitzen den, eta zelan ebazten diren.

**189. artikulua.- Behin-behineko neurriak**

1. Zehapen larriak eta oso larriak ezartzeko prozeduretan, prozedura izapidetzeko eskumena duen administrazio-organoak beharrezkotzat jotzen dituen behin-behineko neurri guztiak har ditzake amaierako ebazpenaren eraginkortasuna ziurtatzeko. Neurri horiek hartzeko, kasuan kasuko ebazpen arrazoitua eman beharko da.
2. Diziplinako espedientea izapidetzean kautela-neurri gisa behin-behineko eginkizun-gabetzea ezartzea erabakitzen denean, etenaldia ezin izango da sei hiletik gorakoa izan, salbu eta interesdunari egotz dakizkiokeen arrazoiak direla-eta prozedura geldiarazten den.
3. Prozedura judiziala izapidetzen den bitartean ere erabaki ahal izango da behin-behineko eginkizun-gabetzea, zeinak iraungo baitu lanpostuan jardutea eragozten duten behin-behineko espetxealdiak edo epaileak agindutako beste neurri batzuek dirauten beste denbora. Kasu horretan, behin-behineko eginkizun-gabetze hori sei hiletik gorakoa izanda ere, ez du lanpostua galtzea ekarriko.
4. Behin-behinean eginkizun-gabetuta dagoen funtzionarioak, bestalde, eskubidea izango du etenaldi horretan oinarrizko ordainsariak eta, hala badagokio, semea edo alaba ardurapean izateagatiko familia-prestazioak jasotzeko.
5. Behin-behineko etendura irmo egiten denean, funtzionarioak etenduran zehar jasotakoa itzuli beharko du. Behin-behineko eginkizun-gabetze hori zehapen irmo bihurtzen ez bada, administrazioak funtzionarioari zor dion aldea eman beharko dio, hau da, benetan jasotakoaren eta eskubide guztien jabe izanda jaso behar izango zuen kopuruaren arteko aldea.
6. Behin-behinekoz eginkizun-gabetuta emandako denbora hori, bestalde, kontuan izango da eginkizun-gabetze irmoa betetzerako.
7. Behin-behineko eginkizun-gabetzeko erabakia irmo bihurtzen ez bada, etenaldi hori kontuan hartuko da zerbitzu aktiboan emandako denbora zenbatzeko, eta berehala erabaki beharko da funtzionarioa bere lanpostura itzultzeko, eskubide ekonomiko guztiak eta eginkizun-gabe geratu zenetik aurrerako gainerako eskubide guztiak aitortuta.

**XIII. TITULUA**

**HIZKUNTZA NORMALIZAZIOA**

**190. artikulua.- Euskararen erabilera normalizatzeko plana**

1. Euskara eta gaztelania dira euskal administrazio publikoetako hizkuntza ofizialak, eta bi hizkuntzok erabiltzea bermatu beharko dute administrazio horiek barneko zein kanpoko harremanetan.
2. Euskal administrazio publikoek ahaleginak egingo dituzte mendean dituzten langileek hizkuntzak ikasteko; horretarako, neurriak jarriko dituzte administrazio publikoetan euskararen erabilera bultzatzeko.
3. Horretarako, Eusko Jaurlaritzak berariaz ezarritako irizpideei jarraituz, euskal administrazio publikoek, erakundeek eta organismoek euskararen erabilera normalizatzeko plana onartuko dute, eta, plan horietan, plangintzaldi bakoitzerako helburuak, neurriak eta bitartekoak finkatuko dituzte.

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

1. Zein den euskararen egoera erakundean, zehatz adieraziz zein hizkuntza-eskakizun esleitu zaien lanpostuei, eta, edukiz gero, zein den haien derrigortasun-data. Era berean, adierazi beharko da zein den langileen euskara-maila, eta euskara ikasteko prozesuari buruzko informazioa.
2. Zer administrazio-atal proposatzen den atal elebidun eta euskara-atal izateko, erakundearen hizkuntza-helburuen arabera; zehatz-mehatz adierazi beharko da zer lanpostu dagoen atal bakoitzean, eta zeini jarriko edo aldatuko zaion derrigortasun-data.
3. Zer neurri aurreikusten diren administrazio-atal elebidunek eta euskara-atalek funtziona dezaten, eta bereziki noiz eta nola erabili behar den euskara herritarrekin eta beste erakunde batzuekin ahozko eta idatzizko harremanetan; noiz eta nola erabili ekitaldi publikoetan, argitalpenetan eta hizkuntza-paisaian, baita ezarritako helburuak betetzeko erakunde bakoitzak begiz jotzen dituen jarduera-esparruetan ere.
4. Zer neurri aurreikusten den kontratazioetarako, eta bereziki zer neurri aurreikusten diren bermatzeko dagokion administrazioak bete beharko lituzkeen hizkuntza-baldintza beretan edo antzekoetan emango dituztela hirugarrenek zerbitzu publikoak, erabiltzailearekin harreman zuzenak edukitzea eskatzen dituztenak.
5. Hizkuntza-eskakizuna esleituko zaie euskal administrazio publikoetako lanpostu guztiei eta haien erakunde eta organismoetako lanpostu guztiei; hizkuntza-eskakizuna esleitzeko, kontuan izango da zeintzuk diren lanpostu bakoitzaren ezaugarriak eta komunikazio-premiak, eta zer hizkuntza-trebetasun eskatu daitezkeen helburu horietarako.
6. Lanpostua hornitzeko eta bertan jarduteko behar den euskara-maila adierazten du hizkuntza-eskakizunak. Hizkuntza-eskakizuna derrigorrezkoa ez den artean, hark bakarrik balioko du zehazteko zer balio eman behar zaion euskara jakiteari merezimendu gisa, bai lanpostuak hornitzeko, bai kanpo-hautaketak egiteko.
7. Derrigortasun-datatik aurrera, hizkuntza-eskakizuna bete egin beharko da dagokion lanpostura iristeko eta bertan jarduteko.
8. Behin derrigortasun-data igarota, bakarrik salbuetsiko da hizkuntza-eskakizuna egiaztatzetik, baldin eta aurkezten bada desgaitasunen bat, dagokion lanpostuari esleitutako hizkuntza-eskakizuna egiaztatzea eragozten edo galarazten duena. Salbuespen modura eta objektiboki baloratzeko moduko egoeretan, erregelamenduz zehaztuko da desgaitasunak dituzten pertsonek zer kasutan ez duten zertan hizkuntza-eskakizuna egiaztatu lanpostu batera iristeko eta bertan jarduteko.
9. Hizkuntza-politikako eskumena duen sailak proposatuta, Eusko Jaurlaritzak zehaztuko du nola sailkatu eta zer ezaugarri izan behar dituzten hizkuntza-eskakizunek; aldiro-aldiro, berriz, zehaztuko du zeintzuk diren lanpostuei hizkuntza-eskakizunak aplikatzeko irizpideak.
10. Kasuan-kasuko gobernu-organoek esleituko dituzte euskal administrazio publikoetako eta haien erakunde eta organismoetako lanpostu guztien hizkuntza-eskakizunak eta derrigortasun-datak, artikulu honetan azaltzen diren irizpideen arabera.

Nolanahi ere, derrigortasun-data izan behar duten lanpostuak zehazteko orduan, kontuan izan beharko da zer helburu finkatu duen administrazio bakoitzak bere euskara-planean (euskararen erabilera normalizatzeko planean), zeina artikulu honen 3. paragrafoan aipatzen baita. Bestalde, zuzen eta proportzionalki jokatu beharko da egon dauden lanpostu guztiekin, kontuan izan gabe zein kidego, eskala, maila edo sailkapen-talderi dauden atxikita.

1. Lanpostuaren zehaztapenen artean jasoko dira Hizkuntza-eskakizuna eta, hala badagokio, derrigortasun-data, lege honetan ezarritakoaren arabera.

**191. artikulua.- Hizkuntza-eskakizunak**

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

Horren balioa ezartzeko, kontuan izango da zer hizkuntza-eskakizun esleitu zaien nagusiki lanpostua atxikita dagoen kidego edo eskalako lanpostu guztiei; horren portzentajea, bestalde, ezingo da izan hautaketa-prozesuaren beste zati guztietan batera gehienez lortu daitekeen puntuazio osoaren ehuneko bost baino txikiagoa, ezta ehuneko hogeia baino handiagoa ere.

Hizkuntza-eskakizun nagusia zehazteko, dena delako deialdian ez bada sartzen eskala edo aukerei atxikitako lanposturik, kontuan hartuko da zen kidegotakoak diren deitutako lanpostuak.

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

**192. artikulua.- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko dituen funtzioak.**

1. Hizkuntza-eskakizunak betetzen direla egiaztatzeari begira, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak euskararen ezagutza ebaluatzeko proben edukia eta forma erabakiko ditu kasu bakoitzerako, eta administrazio publiko guztietan aplikatuko dira nahitaez.
2. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea organismo bakarra izango da, hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko gaituta dagoena. Horretarako, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen erantzukizuna izango da, bai euskal administrazio publikoetan eta haien erakunde eta organismoetan hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko probak antolatzea, bai aldian-aldian proba horien deialdia egitea.
3. Euskal administrazio publikoek eta haien erakunde eta organismoek lanpostuak hornitzeko eta langileak hautatzeko prozesuen deialdiak egiten dituztenean. Era berean, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea arduratuko da hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko egin beharreko proba guztiak egiteaz.
4. Euskal administrazio publikoetara iristeko hautaketa-prozesuetako kalifikazio-mahaietan egon behar den Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen ordezkaritzaz gain, deialdian eskatzen den hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeko probetan ere, erakunde horretako beste ordezkari bat egongo da epaimahaian. Ordezkaritza hori nahitaezkoa izango da, era berean, lanpostuak hornitzeko lehiaketetako kalifikazio-batzordeen osaeran.
5. Euskal administrazio publikoek lankidetza-hitzarmenak sinatu ahal izango dituzte Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearekin zehazteko zer baldintzatan egin beharko diren hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko probak.

**193. artikulua.- Baliozkotzea eta euskararen ezagutza egiaztatzeko beste sistema batzuk.**

Hizkuntza-politikaren arloan eskumena duen sailaren proposamenez, Eusko Jaurlaritzak erregelamenduz ezarriko du ziurtagiri ofizialak, tituluak eta euskararen ezaguera frogatzeko eta ebaluatzeko beste sistemak baliozkotzeko araubidea; betiere, euskal administrazio publikoetan lanpostuei esleitutako hizkuntza-eskakizunak betetzen direla egiaztatzeari begira.

**XIV. TITULUA.**

**EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA**

**194. artikulua- Negoziazioa antolatzeko oinarri nagusiak.**

1. Lege honen ondorioetarako, euskal funtzionario publikoen lan-baldintzak negoziatzeko eskubidea da negoziazio kolektiboa. Printzipio hauek bete beharko ditu euskal administrazio publikoetan bideratzen den negoziazio kolektiboak:
2. Legezkotasun-printzipioa. Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuko III. tituluko IV. kapituluan ezartzen diren organo eta berariazko sistemen bidez gauzatuko da negoziazio kolektiboa, Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko Lege Organikoaren 6.3. c), 7.1 eta 7.2 artikuluetan onartzen den ordezkatze-ahalmena baliatuz, eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren III. tituluko IV. kapituluan aurreikusitakoaren arabera; betiere, lege honetan, oinarrizko araudian eta hura garatzeko legeetan jasotakoa errespetatuz.
3. Aurrekontu-estalduraren printzipioa. Negoziazio-mahaietan adosten diren itun eta erabakiek beti errespetatuko dituzte aurrekontu-legeen mugak: funtzionarioen ordainsari osoen hazkunde globalen mugak eta lan-kontratuko langileen soldata-masarenak.

Itunak edo akordioak erabat deusezak izango dira, baldin eta etorkizuneko aurrekontu-legeek baino soldata-hazkunde handiagoak badakartzate.

1. Derrigortasun-printzipioa. Administrazio publikoek, nolanahi ere, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuko 37.1 artikuluko gaiak negoziatuko dituzte.

Akordiorik lortu ezean artikulu honetako g) idatzi-zatian aurreikusitako negoziazioan edo birnegoziazioan, euskal administrazio publikoetako gobernu-organoek ezarri ahal izango dituzte funtzionarioen lan-baldintzak, artikulu honetako i) idatzi-zatian ezarritako printzipioen arabera; betiere aurreko itunaren edo akordioaren indarraldia amaitu ez bada.

Era berean, eratutako negoziazioaren esparru-mahaiko eremuetan sartzen ez diren organismo edo erakundeak sortzen direnean, haien sortze-arauetan ezarriko da zer lan-baldintza aplikatuko zaizkien beren enplegatu publikoei harik eta, ordezkaritza-organoko hauteskundeak sustatu eta ordezkariak hautatu ondoren, lan-baldintzen akordioak edo hitzarmen kolektiboak lortu arte horretarako eratzen den negoziazio-mahaian.

1. Fede onez negoziatzeko printzipioa. Alde biek fede onaren printzipioaren arabera negoziatuko dute, eta negoziaziori buruz behar duten informazio guztia emango diete elkarri.
2. Publizitate- eta gardentasun-printzipioa. Sinatutako itunak eta berretsitako akordioak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren bulego publikoari bidaliko zaizkio, eta eskumena duen organoak aginduko du aldizkari ofizialean argitaratzeko, lurralde-eremuaren arabera.
3. Eskumen-printzipioa. Administrazio publikoek nork bere eremuan negoziatuko dituzte enplegatu publikoen lan-baldintzak, eta, nork bere eskumenen arabera, legez dagokieneraino.
4. Hierarkia-printzipioa. Administrazio-organoek beren eskumen-esparru zorrotzeko gaiei buruzko itunak baino ez dituzte sinatuko. Akordioak, berriz, euskal administrazio publikoetako gobernu-organoen eskumen-gaiei buruzkoak izango dira; baliozkoak eta eraginkorrak izateko, organo horiek onartu beharko dituzte espreski eta formalki. Berretsitako akordioak lege-erreserbaren edo foru-arauaren menpe dauden gaiei buruzkoak badira, gobernu-organoek eramango dute aurrera legegintza edo araugintzako ekimena, akordioaren edukiaren arabera, eta hitzartutako epean.

Akordio bat berretsi ezean edo uko eginez gero haren legegintza-ekimena aurrera eramateari, berriro ekingo zaio jorratutako gaiak negoziatzeari, hilabeteko epean; hala eskatzen badu, behintzat, aldeetako baten gehiengoak.

1. Zuzenean aplikatzeko printzipioa. Gobernu-organoek behin betiko modura erabaki ditzaketen gaien kasuan, dagokien aplikazio-eremuko langileei zuzenean aplikatu ahal izango zaie izenpetutako itunen edo berretsitako akordioen edukia , hargatik eragotzi gabe dagokion araudian aldatzen denak edo indargabetzen denak izan ditzaketen ondorio formalak. Berretsitako akordioen edukiak ez du eraginkortasun zuzenik izango, baldin eta haren gaia lege-erreserba edo foru-arauaren menpe badago.
2. Indarraldiaren printzipioa. Itun eta akordioen iraupena amaitu eta gero, haiek ezarritako indarraldia izango du itun eta akordioen edukiak; aldeetako batek espreski salatu ezean, urtebete luzatuko da, salbu kontrakoa erabakitzen denean. Itun eta akordioak aurreko beste batzuen ondorengo direnean, itunek eta akordioek erabat indargabetzen dituzte aurrekoak, salbu berariaz erabakitzen denean alderdiren bat edo beste mantentzea.
3. Itunak eta akordioak betetzeko printzipioa. Itunak eta akordioak beteko direla bermatzen da. Salbuespen bakarra: egoera ekonomikoa funtsean eta nabarmen aldatu, eta interes publikoan eragiten duen arazoren bat sortu delako, euskal administrazio publikoetako gobernu-organoek bete gabe utzi behar dutenean dagoeneko sinatuta dauden itunak eta akordioak betetzeko eginbeharra, edo hori jakinarazi behar dutenean; betiere, interes publikoa babesteko beharrezko den hein horretan zehatz-mehatz. Egoera horretan, euskal administrazio publikoek sindikatuei jakinarazi beharko diete zergatik aldatzen den edo uzten den bete gabe.
4. Administrazio publikoen lan-kontratuko langileen negoziazio kolektiboa lan-arloko legerian oinarrituko da, eta artikulu honetan ezarritako printzipioak bete beharko ditu: derrigortasuna, negoziatzeko fede ona, publizitatea eta gardentasuna, eskumena, hierarkia, zuzenean aplikatzea, eta aplikatzeko bermea.
5. Legezkotasun-printzipioa, aurrekontu-estaldurarena edo eskumen- edo hierarkia-printzipioa urratuz gero, erabat deusezak izango dira funtzionarioen lan-baldintzei buruzko itun eta akordioak eta hitzarmen kolektiboak.

**195. artikulua.- Administrazioaren negoziazio-jarduera bideratzeko irizpideak.**

Euskal administrazio publikoen negoziazio-jardueraren helburua izango da interes orokorra objektibotasunez betetzea. Horretarako, eraginkortasun-irizpidea zaindu beharko da helburuak betetzeko orduan, eta eraginkortasun-irizpidea, baliabide publikoak esleitu eta erabiltzeko orduan eta herritarrei zerbitzuak emateko orduan. Horrela, jardutean, herritarren eskubideen eraginkortasuna bermatuko da; etengabe hobetuko dira zerbitzuak eta prestazio publikoa, eta haiek jasangarriak izango dira denboran.

Negoziazio kolektiboan, ahaleginak egingo dira erabakitzen diren lan-baldintzak berdintsuak izan daitezen administrazio publiko guztietako langile-taldeentzat, eta kontuan izango da zeintzuk dirensektore bakoitzeko lan- baldintza zehatzak eta arlo bakoitzaren berezitasunak.

**196. artikulua.- Negoziazio kolektiboko organo teknikoak.**

1. Administrazio publikoek organo teknikoak sortu ahal izango dituzte administrazioa ordezka dezaten enplegatu publikoen lan-baldintzak erabakitzeko negoziazio kolektiboko prozesuan.
2. Negoziazio kolektiboko jarduerak garatzeaz arduratuko dira; horretarako, organo eskudunak ezarritako jarraibide eta gidalerroak beteko dituzte. Lortzen diren akordioak, berriz, horretarako eskumena duten gobernu- edo administrazio-organoek berretsiko dituzte.

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

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko negoziazio-kolektiboan, Administrazioko ordezkariek bete egin beharko dituzte Eusko Jaurlaritzak negoziazio kolektiborako ezartzen dituen jarraibideak eta gidalerroak, hala negoziazio-prozesua hasi aurretik ezarriak, nola prozesu horrek dirauen bitartean ezartzen dituenak.

Negoziazio kolektiboan, Eusko Jaurlaritzaren gidalerroak bete beharko dituzte lege honen 3. artikuluko aplikazio-eremuko sektore publikoan sartzen ez diren erakundeek -izan foru-erakundeak, izan toki-erakundeak-, baldin eta, zuzenean edo zeharka, euskal administrazio publikoek jartzen badute haien kapitalaren ehuneko berrogeita hamarra baino gehiago, eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak jartzen badu kapitalaren portzentajerik handiena.

1. Eskumenak dituen gobernu-organoak onartuko ditu funtzionarioen lan-baldintzen akordioak eta hitzarmen kolektiboak enplegu eta ogasuneko eskumenak dituzten sailek aldeko txostena eman eta gero.

Jaurlaritzaren Kontseiluari dagokio Administrazio Orokorreko eta sektore publikoko organismo autonomo eta partzuergoetako funtzionarioen eta langile estatutarioen lan-baldintzen akordioak eta hitzarmen kolektiboak onartzea. Sektore publikoko zuzenbide pribatuko erakunde publiko, sozietate publiko eta fundazioetako langileen hitzarmen kolektiboak, berriz, erakunde bakoitzeko gobernu- eta administrazio organo eskudunek onartuko dituzte.

1. Enplegu publikoaren eskumena duen sailak nahitaez eman beharreko txostena emateko, honako hauek bidali beharko zaizkio: onartzeko proposatzen den akordioa edo hitzarmen kolektiboa, negoziazio-prozesuari buruzko azalpen-memoria, negoziazio-mahaiaren aktak eta lortutako akordioaren ziurtagiria. Dokumentazio hori jaso eta gehienez ere hamabost eguneko epean, sailak txostena emango du, zeinak aipatuko baitu negoziazio kolektiboko prozesuan eta akordioaren edo hitzarmen kolektiboren edukian bete egin direla legezkotasun-, eskumen- eta hierarkia-printzipioak, eta errespetatu direla negoziazio kolektiboa aurrera eramateko ezarritako jarraibide eta gidalerroak. Inoiz ezingo da kalifikazio-txostena eman, egiaztatzen bada ez dela bete printzipio horietakoren bat.

Ogasuneko eskumena duen sailak dagokion txostena emango du, Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorrei buruzko dagokion legean ezartzen denaren arabera.

1. Erabat deusezak izango dira txostenaren izapidea alde batera uzten duten egintzak edo akordioak, edo kontrako txosten bati aurka egiten diotenak.
2. Artikulu honetan ezartzen dena aplikatu beharko zaie, hala soldata-berrikuspenei, nola lan-baldintzei buruz egon dauden akordio edo hitzarmenei osorik edo partzialki atxikitzeko edo haiek luzatzeko akordioei, baldin eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko enplegatu publikoei eragiten badiete.
3. Euskal Autonomia Erkidegoko foru- eta toki-administrazioek, beren antolamenduaren eta egitura organikoaren ezaugarriak kontuan izanik, arautuko dute zein den lan-baldintzei buruzko akordioak eta hitzarmen kolektiboak onartzeko prozedura; prozedura horretan, ezer onartu aurretik, txosten-izapide bat ezarriko baita, baloratuko duena titulu honetan negoziazio kolektiborako jasotako printzipioak betetzen diren ala ez.

**198. artikulua.- Negoziazio-mahaiak.**

1. Euskal enplegatu publikoen negoziazio kolektiboaren ondorioetarako, negoziazio-mahai orokor bat eratuko da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eremuan, bai eta foru-administrazio eta toki-erakunde guztietan ere.
2. Mahai orokorraren berariazko eskumena da: bere eremuko funtzionario, langile estatutario eta lan-kontratuko langileen lan-baldintza eta gai amankomunak negoziatzea.
3. Negoziazio-mahai orokorren arabera, eta haiek adostuta, esparru-mahaiak eratu ahal izango dira, kontuan hartuz zeintzuk diren eragindako administrazio-erakundeetako lan-baldintza zehatzak edo enplegatu publikoen sektore zehatzen ezaugarriak, eta zenbat diren.
4. Esparru-mahaien eskumena zabaldu egingo da bere mahai orokorrak enplegatu publikoei buruz erabaki ez dituen gaietara, edo mahai orokorrak berariaz birbidaltzen dizkionetara edo bere esku uzten dituenetara.
5. Negoziazio-prozesua ireki, eta mahai horiek eratu eta osatzeko, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuko IV. Kapituluan jasotzen diren aginduak bete beharko dira. Lege hau garatzen duten arauetan finkatuko da zenbat kide izan beharko dituzten eremu bakoitzeko mahaiek; dena den, alde bakoitzak ezingo du hamabost kide baino gehiago izan.

**199. artikulua.- Euskal administrazio publikoetako esparruko negoziazio-mahaia.**

1. Euskal administrazio publikoek adostuta, Euskal administrazio publikoetako esparruko negoziazio-mahai bat eratu ahal izango da. Mahai horretan, unitarioa izango da administrazio publikoen ordezkaritza; Euskal Autonomia Erkidegoa Administrazioa izango da mahaiburua, eta foru-administrazioetako eta udal-elkarte nagusienen ordezkariak izango dira.

Sindikatu Askatasunari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 6. eta 7. artikuluei jarraituz, sindikatuen ordezkaritza banatzeko orduan, kontuan hartuko da zer emaitza izan diren euskal administrazio publiko guztietako hauteskundeetan, hau da, zer emaitza izan diren langileak ordezkatzeko organoetan, langileen delegatuenetan, langileen batzordeetan eta enpresa-batzordeetan.

1. Mahi horretan, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuko 37.1 artikuluarekin zerikusia duten gaiak eztabaidatuko dira, Euskal Legebiltzarraren lege edo erregelamendu baten bidez arautu daitezkeenak, eta euskal administrazio publikoetako enplegatu publiko guztiei aplikatu behar zaizkienak.
2. Era berean, euskal administrazio publikoek hala erabakita, esparruko negoziazio-mahaia eratu, eta negoziazio-prozesua ireki ahal izango da euskal administrazio publikoetako enplegatu publikoei buruzko beste gai eta lan-baldintza amankomun batzuk negoziatzeko.

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

1. Udal-elkarteek eta bereziki EUDEL/Euskadiko Udalen Elkarteak legitimazioa dute tokiko-mailako erakunde sindikal nagusiekin erabakitzeko zeintzuk izango diren Euskadiko toki-erakundeetako enplegatu publikoen lan-baldintzak. Udalerria baino lurralde-eremu handiagoko toki-erakundeak ere negoziatzeko legitimazioa dute.

Ondorio horietarako, udalerriek aukera izango dute tokian tokiko negoziazio kolektiboari atxikitzeko, negoziazioa hasi aurretik, edo hura hasi eta gero. Halaber, administrazio edo erakunde publiko bat ere atxiki ahal izango zaie lurralde historiko bakoitzean lortutako akordioei, edo udalaz gaineko esparru batean lortutakoei.

1. Negoziazio kolektiboan udalen interesak ordezkatzen dituzten udal-elkarteek eta udalerria baino lurralde-eremu handiagoko toki-erakundeek, berriz, organo teknikoei edo eurek sortutako organoei eskatu ahal izango diete negoziazio kolektiboko jarduerak garatzeko, 196. artikuluan aurreikusitako moduan.

**201. artikulua.- Hauteskunde-unitateak.**

1. Funtzionarioen ordezkaritza-organoak hautatze aldera, honako hauteskunde-unitate hauek egongo dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan:
2. Bat zerbitzu zentraletan.
3. Lurralde historikoek hauteskunde-unitate bana izango dute destinoa administrazio periferikoan duten funtzionarioentzat.
4. Lurralde historikoek hauteskunde-unitate bana izango dute unibertsitatez kanpoko ikastetxe publikoetako irakasle funtzionarioentzat.
5. Zuzenbide pribatuko erakunde publikoek hauteskunde-unitate bana izango dute, bere zerbitzuan funtzionarioak badituzte atxikita.
6. Organismo autonomoek hauteskunde-unitate bana izango dute, baldin eta gutxienez 200 funtzionarioko errolda badute. Gutxieneko errolda horretara heldu ezean, artikulu honen a) eta b) idatzi-zatietan adierazitako hauteskunde-unitateetan egongo da organismo autonomoei atxikitako funtzionarioen ordezkaritza.
7. Euskal Autonomia Erkidegoko foru- eta toki-administrazioetan, hauteskunde-unitate bana izango dute foru-aldundiek, udalek eta gainerako toki-erakundeek.
8. Euskal Herriko Unibertsitatean, berriz, bi hauteskunde-unitate egongo dira: bata, unibertsitate-kidegoetako irakasleentzat; bestea, Administrazio eta Zerbitzuetako funtzionarioentzat.
9. Sindikatu Askatasunari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 6. eta 7. artikuluetan legitimatutako erakunde sindikalekin adostu ondoren, euskal administrazio publikoetako gobernu-organoek hauteskunde-unitateak aldatu edo beste batzuk ezarri ahal izango dituzte, kontuan hartuz beren kolektiboaren kopurua eta ezaugarriak, eta haien egitura moldatuz administrazio-egituretara edo dagoeneko eratuta dauden edo gerora eratuko diren negoziazio-eremuetara.

**202. artikulua- Gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebaztea.**

1. Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuko 38.5 artikuluan aurreikusitako batzorde paritarioentzat aldeek finkatzen dituzteneskumenak alde batera utzita, euskal administrazio publikoek erabaki ahal izango dute gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko sistemak sortu, egituratu eta garatzea titulu honek aipatzen dituen erakunde sindikalek itunak eta akordioak negoziatu, aplikatu eta interpretatzean sortzen diren gatazkak ezagutzeko eta ebazteko.
2. Erakunde sindikal nagusiekin adostu ostean, eta enplegu publikoaren eskumena duen sailak proposatuta, Eusko Jaurlaritzak bitartekaritza- eta arbitraje-organo bat sortu ahal izango du Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko, eta erregelamenduz ebazteko zeintzuk diren sistema horiek horiek erabiltzeko prozedurak.
3. Euskal administrazio publikoek bitartekaritza- eta arbitraje-organo horretara jo ahal izango dute nork bere administrazioko gatazka kolektiboak ezagutzeko eta auzibidetik kanpo ebazteko, baldin eta erakunde sindikalekin erabakitzen badute gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko sistemak erabiltzea.

**XEDAPEN GEHIGARRIAK**

**Xedapen gehigarritatik lehenengoa.- Kidegoetan eta eskaletan integratzearen ondorioak.**

1. Ez da ondorio ekonomikorik sortuko euskal administrazio publikoetako funtzionarioak integratzen direnean gobernu-organoek sortzen dituzten kidego eta eskala berrietan. Jarraitu egingo dute lanpostuetarako finkatutako ordainsariak jasotzen.
2. Halaber, kidego edo eskala berrietan integratzeak ez du ekarriko enplegatu publikoen postua eta destinoa aldatzea, salbu eta interesdunarekin entzunaldi-izapidea bete eta gero behar bezala egiaztatzen bada.

**Xedapen gehigarrietatik bigarrena.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen lanbide-taldeetan integratzea.**

1. Lege hau indarrean jarri ondoren, sailkatu egingo da zein lanpostuk osatzen dituzten Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko kidegoak, eskalak eta titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen lanbide-taldeak; lanpostu-zerrendak onartuko dira, eta Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko.
2. Lanpostu-zerrenda horiek argitaratu ondoren, funtzio publikoko eskumenak dituen saileko arduradunaren ebazpenez, karrerako funtzionarioak nor bere kidegoan, eskalan eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-elkartean integratuko dira, eta erabakiko da zer lanpostu berezi amortizatu behar diren funtzionarioen taldean, azpitaldeab edo lanbide-taldean.

**Xedapen gehigarrietatik hirugarrena.- Arautzea zein egoeratan ezin duten langileek integratu Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen lanbide-taldeetan.**

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko kidegoetan, eskaletan edo titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen taldetan sartzerik ez duten funtzionarioak —integratzeko erreferentziatzat hartzen den lanpostuaren berezko funtzioak bereganatu ez dituztelako, edo lanpostu horretara iristeko eskatzen den titulu zehatza ez dutelako— dagokien sailkapen profesionaleko talde edo azpitaldeko lanpostu berezietara atxikiko dira, zeinak amortizagarritzat joko baitira.

Bigarren kasuan, langile horiek titulazioa lortu, eta kidegoan edo eskalan integratzea eskatu ahal izango dute, erregelamenduz ezartzen diren betekizunak eta prozedura betez.

**Xedapen gehigarrietatik laugarrena.- Euskal administrazio publikoetako zuzendaritza-kide publiko profesionalak.**

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko zuzendaritza-kide publiko profesionalak.
2. Lege honetako 29. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren organismo autonomoetako zuzendaritza-kide publiko profesional izango dira Euskal Administrazio Publikoaren Legean azaltzen diren zuzendaritza-organoetako lanpostuak betetzen dituztenak, zeinak sartuta baitaude zuzendaritzako lanpostuak antolatzeko baliabidetan.
3. Honako hauek dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren organismo autonomoetako zuzendaritza-postuak:
4. Eusko Jaurlaritzako sailetako zerbitzu zuzendari lanpostua, hala adierazten denean Euskal Autonomia Erkidegoko sailak sortzeko, ezabatzeko eta aldatzeko eta haien funtzioak eta jarduera-esparruak erabakitzeko dekretuan; halakoetan ez da aplikatuko Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legean aurreikusitako Goi-kargudunen Estatutua, eta lege honetan aurreikusitako erregulazioa aplikatuko zaie.
5. Dena dela, eta 31.4 artikuluak aurreikusitakoaren arabera, funtzionarioek beteko dituzte ahal publikoak erabiltzea edo interes orokorrak zaintzea eskatzen duten zuzendaritza publiko profesionaleko postuak.
6. Honako hauek izango dira Euskal Autonomia Erkidegoko zuzenbide pribatuko erakunde publikoetako eta sektore publikoa osatzen duten gainerako erakundeetako zuzendaritza-postuak:
7. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Instituzionaleko eta sektore publikoko erakundeko zuzendaritza-postuak, zuzendaritza-ardurak dituztenak. Ondorio horietarako, zuzendaritza-postua da: hierarkiazko eta erantzukizunezko posizio batetik, erakunde horietako sektore jakin batzuk kudeatzen dituena erakunde bakoitzeko gobernu-organoen edo Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko goi-kargudunen gidalerroei jarraituzedo estatutu-ahalordetze bat duena administrazio publikoaan edo dena delako erakundean,; betiere, hala erabakitzen bada dagokion antolamendu-baliabidean.
8. Halaber, zuzendaritza-lanpostutzat hartu ahal dira tarteko beste zuzendaritza-maila batzuk, baldin eta, haien funtzioak aintzat hartuta, zuzendaritza-kide publiko profesionalentzat erreserbatuak direla erabakitzen bada antolamendu-baliabideetan.
9. Foru-administrazioetako zuzendaritza-kide publiko profesionalak.

Lege honetan zuzendaritza-kide publiko profesionalei buruz aurreikusitakoa garatuko dute lurralde historikoetako organo eskudunek, eta erabakiko dute zeintzuk diren dagokien egituretako zuzendaritza-lanpostuak.

1. Araubide erkideko udalerrietan zuzendaritza-kide publiko profesionalen antolamendu-baliabideak onartzeko eskumena duten organoak.
2. Araubide erkideko udalerrietan, toki-araubideko arautegiaren arabera eskumenak dituen organoak erabakiko du zer lanpostu erreserbatuko diren zuzendaritza-kide publiko profesionalarentzat.
3. Lege honen 33.3 artikuluaren ondorioetarako, araubide erkideko udalerrietan, alkateak izango ditu antolamendu-baliabideak onartzeko eskumenak, edo, hark eskuordetuta, udalean giza baliabideen eskumena duen organoak.
4. Biztanle-kopuru handiko udalerrietako zuzendaritza-organoak.

Euskal Autonomia Erkidegoan biztanle-kopuru handiko udalerrietan, tokiko gobernu-batzarrak erabakiko du zer zuzendaritza-organo beteko diren zuzendaritza-kide publiko profesionalei esleituta, aparte utziz dituzte estatu-mailako gaikuntza duten funtzionarioek soilik betetzekoak direnak. Era berean, tokiko gobernu-batzarrak onartuko ditu lege honen 33. artikuluan aurreikusitako antolamendu-baliabideak.

1. Euskal sektore publikoko beste erakunde batzuetako zuzendaritza-organoak.

Gainerako erakundeetako zuzendaritza-organoak definituko ditu erakundeei aplikatu beharreko arautegiak; izan ere, lege honen 3. artikuluaren arabera, euskal sektore publikoa osatzen dute.

**Xedapen gehigarrietatik bosgarrena.- Nazionalitate-eskakizunetik salbuestea hautaketa-prozesuetan.**

Salbuespen gisa eta premia objektiboak aintzat hartuta, hautaketa-proben deialdietan 71. artikuluan aurreikusitako nazionalitate-eskakizunetik salbuetsi daiteke honako arlo eta sektore hauetan:

1. Unibertsitateko irakasleak, batez ere premia dagoen jakintza-arloetan; betiere, arrazoiak emanda.
2. Informazioaren eta komunikazioaren sistemak eta teknologiak.
3. Osakidetzako mediku espezialistak eta erizaintzako langileak.
4. Ertzaintzako eta udaltzaingoko plazak, lurraldean ezarrita dauden etorkin-sektore nagusien hizkuntzak eta kultura ezagutzea eskatzen dutenak.

**Xedapen gehigarrietatik seigarrena.- Epai judiziala betez, aldi baterako lan-kontratu mugagabeko langile ez-finko bilakatzea.**

1. Aldi baterako lan-kontratu mugagabeko langile ez-finkoa da euskal administrazio publikoetako enplegatu bat, izaera hori aitortuta duena lan-arloko jurisdikzioko epaileen edo auzitegien ebazpen judizial irmo baten ondorioz.
2. Administrazio publikoek eta haien mendeko sektore publikoek ezin dute jarduerarik egin aldi baterako lan-kontratu ez-finkoko lan-harremanik ezartzeko.
3. Aldi baterako lan-kontratudun mugagabe ez-finkoaren egoera onartzeko epaia irmoa denean, hori betearaziko da administrazio-ebazpen bidez; ebazpen horretan, gutxienez, lanbide-kategoria, ordainsariak, lanaldia eta aplikatu beharreko hitzarmena zehaztuko dira.
4. Ebazpena irmotzen denean, dagokion administrazioak dotazio hori sortu beharko du instantzia judizialak aldi baterako lan-kontratu mugagabeko langile ez-finkoaren izaera aitortzeak dakarren egoera erregularizatzeko; salbu xedapen gehigarri honen zazpigarren paragrafoak aurreikusitako kasuan.

Epai judizialez aldi baterako lan-kontratu ugagabeko erlazio hori deklaratu eta gero, enplegu publikorako egiten den lehenengo eskaintzan edo lekualdatze-lehiaketan sartu beharko da dotazio berri hori.

Aitorpen judizial hori lege hau onartu aurretik eman bada, halako langileek betetako lanpostuak sartu egingo dira lege hau onartu ondoren egiten den lehen hautapen-prozesuan edo behin betiko hornikuntza-prozesuan.

Nolanahi ere, lege honetan enplegu publikora iristeko aurreikusitako prozedurak baino ezingo dira erabili aldi baterako lan-kontratudun mugagabe ez-finkoaren egoera aitortuta duten langileak karrerako funtzionario edo lan-kontratudun finko bilakatzeko.

1. Enplegatuak, berriz, aldi baterako lan-kontratudun mugagabe ez-finkoaren harreman juridikoa izaten jarraituko du harik eta hura suntsitu arte honako arrazoi hauetako batengatik:
2. Lanpostua arauz betetzeagatik hautapen-prozesuen edo behin betiko hornikuntza-prozesuen bidez.

Hautapen-prozesuen baitan, arauzko estaldura hori gertatuko da, bai lanpostua aldi baterako lan-kontratudun mugagabe ez-finkoari esleitzen zaionean, bai hirugarren batek hartzen duenean.

Behin betiko hornikuntza-prozesuetan, aldi baterako lan-kontratumugagabeko langile ez-finkoaren harremana suntsituko da destino hori esleitzen zaionean lekualdatze-lehiaketan parte hartu duen norbaiti.

Aldi baterako lan-kontratu mugagabeko langile ez-finkoaren harremana suntsituko da esleipendunak lanpostua hartzeko bezperan, hautapen-prozesuari edo behin betiko hornikuntza-prozesuari jarraituz.

Destinoaren esleipena hutsik geratu, eta lanpostua arauz betetzen ez denean, aldi baterako lan-kontratu mugagabeko langile ez-finkoak bertan jarraitu ahal izango du harik eta hurrengo hautapen-prozesua edo behin betiko hornitze-prozesua gauzatu arte, eta posible izango da, beharra balego, xedapen gehigarri honetako seigarren paragrafoko c) eta d) idatzi-zatietako aurreikuspenak aplikatzea.

1. Lege honetan enplegu publikora iristeko aurreikusitako erregimenari jarraituz, aldi baterako lan-kontratu mugagabe langile ez-finkoa karrerako funtzionario edo lan-kontratudun finko bilakatzen denean, edozein izanik ere iristeko kidegoa, eskala, lanbide-taldea, administrazio publikoa edo erakunde instrumentala.
2. Lanpostua amortizatzean, administrazio publiko bakoitzak araututako prozeduraren arabera.

Langileen Estatutuko 49.1 artikuluko c) idatzi-zatian azaltzen da zeintzuk diren lan-harremanak suntsitzearen ondorioak; hortaz, halakoetan, ez dira aplikatzen Langileen Estatutuko 51. eta 52. artikuluetan kaleratzeari buruz aurreikusitako prozedurak eta ondorioak.

Amortizazio-prozedura gauzatu nahi duen administrazioak, berriz, ebazpen bat eman beharko du azaltzeko zergatik ez den lanpostua hornitu behar.

1. Administrazio publikoek ekonomia-, teknika-, antolamendu- edo ekoizpen-arrazoiengatik kaleratzean, Langileen Estatutuko xedapen gehigarrietako hogeigarrena betez.
2. Salbuespen gisa, eta egoera eta dimentsionamendua erregularizatze aldera, aldi baterako lan-kontratudun mugagabe ez-finkoaren egoera aitortzen duten hainbat ebazpen judizial irmo egonez gero, eta funtzio, lanpostu edo lanbide-kategoria berdinetan edo baliokideetan ari badira, eta beharrezkoa ez bada ebazpen judizial horiek mesede egindako langileek betetako lanpostu guztiak estaltzea, eragindako administrazioak suntsitu ahal izango ditu aldi baterako lan-kontratudun mugagabe ez-finkoaren harremanak, honako prozedura eta baldintza hauei jarraituz:
3. Enplegu publikoa antolatzeko plan bat egitea, non justifikatzen baita ez dela beharrezkoa epai bidez aldi baterako lan-kontratudun mugagabe ez-finko bilakatutakoek betetako lanpostu guztiak hornitzea; horretarako, modu arrazoituan zehaztu beharko da zenbat diren estali beharrezkotzat jotako plazak, kontuan hartuta zerbitzuaren autoantolaketa- eta eraginkortasun-irizpideak eta baliabide publikoak zentzuz erabili beharra.
4. Enplegu publikoa antolatzeko plan horrek zehatz identifikatu behar ditu bete beharrezkotzat jotzen diren lanpostuak, eta euskal administrazio publiko bakoitzean aurreikusitako sistemaren arabera sortu beharko dira. Halaber, enplegu publikoa antolatzeko plan horretan jasoko da eragindako aldi baterako lan-kontratudun mugagabe ez-finkoen zerrenda.
5. Enplegu publikoa antolatzeko plana onartu ondoren, sortutako lanpostuak arauz beteko dira hautapen-prozesu baten bidez, kontuan hartuz berdintasuna, merezimenduak eta gaitasunak, bai eta lege honetan enplegu publikora iristeko aurreikusitako gainerako irizpideak ere.
6. Eragindako aldi baterako lan-kontratuko langile ez-finkoek lan-harrema mantenduko dute harik eta hautaketa-prozesuan eskaintzen diren plazak hornitu arte.
7. Enplegu publikoaren eskaintza ebatzi ondoren, hautapen-prozesua eragin zuen enplegu publikorako planean sartutako aldi baterako lan kontratu mugagabeko langile ez-finko guztiek utzi egingo diote beren izaera horri; horren ondorioa, berriz, Langileen Estatutuko 49.1 artikuluko c) idatzi-zatian azaltzen dira.
8. Epai batek kaleratzea bidegabekotzat jo, eta deklaratzen badu aldi baterako lan-kontratu mugagabeko langile ez-finkoaren harremana badela —langileak legez kontra lagatzea barne—, administrazio publikoek langilea berriz hartu beharrean, kalte-ordaina eman ahal diote, baldin eta hori legez posible bada eta egoera hauetako edozein ematen bada:
9. Organo eskudunak kontrako txostena ematea dotazio berria sortzeko baliabide ekonomikoez eta egitura- eta funtzio-mailako beharrez.
10. Enplegu publikoa antolatzeko planetan edo pertsonen kudeaketa optimizatzeko planetan kalte-ordaina lehenestea.
11. Beharrezkotzat ez jotzea dotazio berria, aldi baterako lan-kontratudun mugagabe ez-finkoaren harreman bat dagoela deklaratzen duen epaitik letorkeena, lanpostu-zerrendan sartzea.
12. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan funtzio publikoaren eskumena duen sailak jakinarazi eta izapidetuko ditu aldi baterako lan-kontratudun mugagabe baten aitorpen judizialari lotutako aukerak berriz lanean hartzeko edo kalte-ordaina emateko, eta haien sailei eta organismo autonomoei eragingo die.

**Xedapen gehigarrietatik zazpigarrena.- Administrazio-isiltasunaren ondorioak lege honetan aurreikusitako prozeduretan.**

1. Esanbidezko ebazpena emateko eta jakinarazteko epea igaro ostean, ezetsitzat joko dira interesdunen eskubideak, lege honetan aurreikusitako prozedura hauetan formulatuak:
2. Garapen profesionala aitortzea, eta, halakorik balego, sendotutako gradu pertsonala aitortzea.
3. Hirurtekoak aitortzea.
4. Primak, sariak edo erretiroagatik ordainak jasotzeko eskubidea aitortzea.
5. Berriro zerbitzu aktiboan hastea.
6. Funtzionario-izaera birgaitzea.
7. Zerbitzu aktiboan jarraitzeko luzapenaren eta erretiro partzialaren eskabideak.
8. Kidegoetan eta eskaletan integratzea, eta espezialitateetan edo arlo funtzionaletan kokatzea.
9. Lanpostuak betetzeari edo hautatzeari buruzko edozein eskabide edo erreklamazio.
10. Homologazio-eskabideak.
11. Bateragarritasun-eskabideak.
12. Zerbitzuaren beharrak estaltzearen mende dauden baimen-eskabideak, eskatutako baimena segidako 15 egunetik gorakoa denean.
13. Ondorio ekonomikoak izan ditzakeen beste edozein eskabide.
14. Euskal Administrazio Publiko bakoitzak erregulatuko ditu isiltasunaren ondorioak, enplegatu publikoek formulatu ahal dituzten gainerako eskabideei dagokienez.

**Xedapen gehigarrietatik zortzigarrena.- Laguntza teknikoa ematea Euskadiko toki-erakundeei, lege honetan aurreikusitako kudeaketa-baliabideak abiaraz ditzaten.**

1. Kasu bakoitzerako aurreikusitakoa gorabehera, foru-aldundiek eta Eusko Jaurlaritzak Euskadiko toki-administrazioei lagunduko diete lege honetan ezarritako kudeaketa-baliabide guztiak zuzen abiaraz ditzaten.
2. Foru-aldundiek eta Eusko Jaurlaritzak lankidetza-akordioak edo -hitzarmenak izenpetu ahal dituzte ordezkaritza handia duten udal-elkarteekin, eskatutako laguntza teknikoa eman dezaten. Akordio edo hitzarmen horietan aurreikusiko dira, halaber, horretarako beharrezkoak diren finantza-baliabideak.

**Xedapen gehigarrietatik bederatzigarrena.- Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko behin-behineko langileen eta zuzendaritza-kide publiko profesionalen kode etikoa, bateraezintasun-araubidea eta betebeharrak.**

Gobernuko goi-kargudunentzat aurreikusitako kode etikoa eta bateraezintasun-araubide berezia bete beharko dute Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoan funtzionarioentzat gordeta ez dauden behin-behineko langileen postuak eta zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostuak betetzen dituzten pertsonek.

**Xedapen gehigarrietatik hamargarrena.- Euskal Autonomia Erkidegoko funtzionarioak destinoa Osakidetzan dutenak.**

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko funtzionarioak beren borondatez integratzen direnean Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legean aurreikusitako estatutu-araubidean, hori egiaztatu ostean, deklaratuko dira beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan, eta lege honetan aurreikusitako ondorioak izango dituzte.
2. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko funtzionarioak beren borondatez integratzen direnean Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legean aurreikusitako estatutu-araubidean, edozein izanik iristeko sistema, sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzian deklaratuko dira Osakidetzako talde, kategoria eta postu funtzionaletan, zeinetan hasieran integratu baitziren.
3. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko kidegoetako karrerako funtzionarioek edo beste Administrazio Publiko batzuetatik transferitutakoek zerbitzu aktiboan jarraituko dute jatorriko kidegoan, baldin eta Osakidetzari zerbitzuak ematen badizkiote, baina, eskubidea izan arren, ez badira integratzen Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legean aurreikusitako estatutu-erregimenean; betiere, lege horretan eta hura garatzeko arautegian agindutakoa betez.
4. Osakidetzako organo eskudunak deklaratuko ditu erakunde horretan destinoa duten Euskal Autonomia Erkidegoko funtzionarioen administrazio-egoerak eta bateragarritasunei buruzkoak, erakunde horretan eskumenen barne-banaketaren arabera. Egoera bakoitzari buruzko deklarazioa, berriz, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko Funtzio Publikoaren Zuzendaritzari jakinarazi beharko zaio Langileen Erregistroan inskriba dezan.

**Xedapen gehigarrietatik hamaikagarrena.- Terrorismoaren biktimek eta desabantaila-egoeran dauden kolektiboek enplegu publikora iristeko neurri positiboak.**

1. Terrorismoaren biktimen aldeko diskriminazio-neurri positiboak.
2. Lege honen 3. artikuluan aurreikusitako aplikazio-eremuan sartutako langileen eskubideak aitortzen ditu Biktimei Aitorpena eta Erreparazioa egiteko ekainaren 19ko 4/2008 Legearen 24. artikuluak.
3. Halaber, euskal administrazio publikoek diskriminazio positiboko neurriak erabiliko dituzte terrorismoaren biktimak enplegu publikora irits daitezen, arestian adierazitako ekainaren 19ko 4/2008 Legearen 23. artikulua betez.
4. Desabantaila-egoeran dauden kolektiboentzako diskriminazio positiboko beste neurri batzuk.
5. Euskal administrazio publikoek eta euskal sektore publikoko gainerako erakundeek enplegu publikora iristeko aldi baterako programak egin ahal dituzte, kualifikazio berezirik eskatzen ez dutenak eta kolektibo hauetako pertsonak laneratzeko balio dutenak:
6. Penalki kondenatu eta espetxean egon ondoren, euskal administrazio publikoek sustatutako gizarteratze-programetan parte hartzen duten pertsonak.
7. Adingabeak, zeinei Adingabeen Erantzukizun Penala arautzen duen 5/2000 Lege Organikoa aplikatu baitzaie, eta askatasunaz gabetu edo legerian aurreikusitako beste neurri batzuk ezarri baitzaizkie.
8. Gizartean baztertutako pertsonak, administrazio publikoek bultzatutako gizarteratze-programetan daudenak eta arau bidez zehaztuko direnak.
9. Deialdietan adieraziko da kolektibo horietako zeinentzat erreserbatzen diren lanpostuak, administrazio publiko bakoitzak sustatzen dituen programen arabera.
10. Diskriminazio positiboko edozein neurrik kontuan izan beharko du datu pertsonalak babesteko legeria.

**Xedapen gehigarrietatik hamabigarrena.- Euskal Administrazio publikoetako kidegoen eta eskalen arteko baliokidetza.**

Enplegatu publikoen mugikortasuna errazte aldera eta Euskadiko Enplegua Koordinatzeko Batzordeak aztertu eta gero, Eusko Jaurlaritzak baldintzak ezarriko ditu lege honen aplikazio-eremuko langileek aukera izan dezaten euskal administrazio publikoetako lanpostuak hornitzeko deialdietan parte hartzeko.

Horretarako, identifikatu egin beharko da jatorri-administrazioko kidego eta eskaletako funtzioek zer analogia duten deialdia egiten duen administraziokoekin, eta zer titulazio-maila eskatzen den haietara iristeko.

Araudi hori garatzean, administrazio publikoetako kidego, eskala, azpieskala eta espezialitateen arteko baliokidetzak jaso beharko dira.

**Xedapen gehigarrietatik hamahirugarrena.- Toki-administrazioko langile funtzionarioak, gaikuntza nazionala dutenak.**

1. Euskal Autonomia Erkidegoko toki-administrazioetan, honako funtzio hauek erreserbatuko zaizkie gaikuntza nazionaleko funtzionarioei:
2. Idazkaritza: fede publikoa eta arauzko lege-aholkularitza.
3. Ekonomia- eta aurrekontu-kudeaketaren kontrola eta barne-fiskalizazioa eta kontabilitatea, diruzaintza eta diru-bilketa.
4. Hauek dagozkio Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrari eta Instituzionalari:
5. Gaikuntza nazionaleko funtzionarioentzat erreserbatutako lanpostuak hornitzeko prozesuetan merezimendu guztien % 30 finkatzea Euskal Autonomia Erkidegoko eremuan, kontuan hartuz eskubide historikoen eta batik bat Kontzertu Ekonomikoaren ondorio diren lege-, ekonomia- eta administrazio-espezialitateei buruzko jakintza.
6. Euskal Autonomia Erkidegoko aldizkari ofizialetan aldi berean argitaratzea toki-korporazioek onartutako lanpostu hutsak betetzeko lehiaketa arrunten oinarriak, Estatuko Administrazioak onartutako deialdiaren eta oinarrien ereduari jarraituz.
7. Estatuko Administrazioak Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearekin sinatzen duen hitzarmenean sartzea azken horrek prestatuko dituela Euskal Autonomia Erkidegoan destinoa duten gaikuntza nazionaleko toki-funtzionarioak, haien gai edo diziplina berezietan, baldintza bakarrarekin: Estatu osoan exijentzia berdina duten gaientzat ezarrita dauden gutxieneko baldintza akademiko betetzea, inoiz gainditu gabe Administrazio Publikoaren Institutu Nazionaleko baldintzak.
8. Toki-administrazioko gaikuntza nazionaleko funtzionarioen Erregistro bat eramatea, Euskal Autonomia Erkidegoan destinoa dutenena. Erregistro hori Ogasun eta Administrazio Publikoen Ministerioarekin integratuko da, eta bertan inskribatu eta idatziko dira funtzionario horien administrazio-bizitzari eragiten dioten egintza guztiak.
9. Gaikuntza nazionaleko funtzionarioen arloan, lurralde historikoen eskumena izango da:
10. Nork bere lurraldeko plaza hutsak betetzeko lehiaketen deialdia egitea, eta, lehiaketa horietan, izendapenak egitea.
11. Urtean, plazak hornitzeko bi lehiaketa egingo dira: lehiaketa arrunta eta lehiaketa bateratua.
12. Salbuespen gisa, izendapen askez betetzea toki-administrazioko gaikuntza nazionaleko funtzionarioentzat erreserbatutako lanpostuak Toki Ogasunak arautzen dituen Legearen testu bateratua onartzen duen martxoaren 5eko 2/2004 Legegintzako Errege Dekretuko 111. eta 135. artikuluetan definitutako eremu subjektiboan sartutako udalerrietan, bai eta foru-aldundietan ere, dagokion azpieskalako eta kategoriako funtzionarioen artean. Ekonomia- eta aurrekontu-kudeaketaren kontrola eta barne-fiskalizazioa, kontabilitatea, diruzaintza eta diru-bilketa esleituak dituzten lanpostuetan, Estatuko Administrazio Orokorrean Toki Ogasunen arloko eskumenak dituen organoaren baimena beharko da.
13. Estatuko oinarrizko arautegiari jarraituz, behin-behinean izendatzea gaikuntza nazionaleko funtzionarioak, baita zerbitzu-eginkizunak, bitarteko eta aldi baterako langileen izendapenak pilatzeak ere.
14. Salbuespen gisa, behin-behineko izendapenak egitea lehiaketa bidezko azken lanpostua lortu zenetik bi urte igaro baino lehen, baldin eta funtzionario horiek lanpostua premiaz betetzeko arrazoiak eta gorabeherak badaude, eta ezin bada behin-behineko izendapenik egin aurreko paragrafoan adierazitako ildotik.

Erregelamendu bidez finkatuko da salbuespeneko zer egoeratan justifikatuko den izendapen bat eskatzea; nolanahi ere, horretarako, kontuan hartu behar da zer kalte edo galera sortu ahal den lanpostua betetzen den toki-erakundean.

1. Lurralde historikoetan destinoa duten toki-administrazioko funtzionarioen Erregistro bat eramatea, eta Euskal Autonomia Erkidegoarekin integratzea; erregistro horretan, funtzionario horien administrazio-bizitzari eragiten dioten egintza guztiak inskribatu eta idatziko dira.
2. Toki Administrazioari dagokio:
3. Plazak hornitzeko lehiaketan baloratzeko merezimenduen % 5 finkatzea, tokiko ezaugarrien arabera komenigarritzat jotako berezitasunak aintzat hartuz.
4. Lanpostu hutsak hornitzeko lehiaketa arruntaren oinarriak onartzea, Estatuko Administrazioak onartutako deialdi eta oinarri bateratuen ereduari jarraituz.

Izendapen askeko lanpostu bat utziz gero, toki-korporazioak titulazio-talde bereko lanpostu bat esleitu beharko dio lanpostua utzi duen funtzionarioari.

Karrerako funtzionarioek bi urtean aritu beharko dute, gutxienez, lehiaketa bidez lortutako lanpostuan lanpostuak hornitzeko lehiaketetan parte hartu ahal izateko, edo beste lanpostu batean behin-behinean izendatuak izateko; salbu eta toki-erakunde beraren esparruan ari direnean.

1. Gaikuntza nazionaleko toki-funtzionarioen diziplina-araubidea.
2. Honako organo hauek izango dituzte eskumenak toki-administrazioko gaikuntza nazionaleko funtzionarioei diziplina-espedienteak irekitzeko:
3. Funtzionarioari egozten zaizkion egintzak falta arintzat har daitekeenean, zein korporaziotan gertatu diren, korporazio horretako organoak.
4. Euskal Autonomia Erkidegoak, bere lurralde-eremuko toki-korporazioetako funtzionarioen kasuan; salbu eta salatutako egintzak falta oso astuntzat jo daitezkeenean, eta estatuko oinarrizko arautegian tipifikatuta daudenean.
5. Ogasun eta Administrazio Publikoetako Ministerioak, salatutako egintzak falta oso larritzat har daitezkeenean eta estatuko oinarrizko arautegian tipifikatuta daudenean.
6. Espedientea irekitzeko eskumenak dituen organoak, era berean, eskumenak ditu instrukzio-egilea izendatzeko, espedientatuaren behin-behineko zigorra agintzeko edo kentzeko, eta espedientea irekitzeari buruz erabaki aurreko izapideak egiteko.

Karrerako funtzionario batek egingo du espedientearen izapidea. Funtzionario horrek izan beharko du titulazioko A1 azpitaldeko edozein kidego edo eskalatakoa. Gaikuntza nazionaleko funtzionarioen eskalakoek ere egin ahal izango dute, arau-haustearen arloa ezagutzen badu.

1. Honako organo hauek dituzte eskumenak toki-administrazioko gaikuntza nazionaleko funtzionarioei diziplina-zigorrak jartzeko:
2. Ogasun eta Administrazio Publikoetako ministroak, zigorra falta oso larriagatik denean eta estatuko oinarrizko arautegian tipifikatuta dagoenean.
3. Euskal Autonomia Erkidegoak, aurreko paragrafoan sartzen ez diren eginkizun-gabetzeko eta kargugabetzeko zigorretan.
4. Toki-organo eskudunak, zigorrak falta arinengatik direnean.
5. Zehapena bere baldintzen barruan betearaziko da, nahiz eta, funtzionarioari zehapena betearazteko unean, zehatutako egintzak gertatu diren lanpostuan ez, beste batean aritu.

Kargugabetzeak lanpostua galtzea dakar, eta zehatutako korporazio berean destinoa lortzeko debekua: falta oso larrietan, gehienez sei urtez, eta falta larrietan, hiru urtez.

Funtzioak eteteak gehienez sei urte iraungo du falta oso larrietan, eta hiru urte falta larrietan.

**Xedapen gehigarrietatik hamalaugarrena.- Berdintasun Planak.**

1. Euskal Administrazio Publikoek tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu behar dute lan-munduan eta, helburu horrekin, gizonen eta emakumeen arteko edozein lan-diskriminazio saihesteko neurriak hartu beharko dituzte.
2. Aurreko paragrafoan ezarritakoaren kalterik gabe, euskal administrazio publikoek berdintasun-plan bat prestatu eta aplikatu beharko dute, funtzionarioen hitzarmen kolektiboan edo lan-baldintzen akordioan garatuko dena, bertan adierazitako moduan.

**Xedapen gehigarrietatik hamabosgarrena.- Hasierako garapen profesionaleko gradu bat esleitzea, dagokion talde edo azpitalde bakoitzeko eskalako gutxienekotik gorakoa.**

Lege honen 89.4 artikuluan aurreikusitako irizpide orokorraren salbuespen gisa eta behar bezala justifikatuta, zenbait kasutan, hasierako garapen profesionaleko gradu bat esleitu ahal izango da, sailkapen-talde edo azpitalde bakoitzari dagokion gutxieneko garapen profesionaletik gorago dagoena.

Horretarako, Euskadiko Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordearen iritziarekin bat etorriz, Eusko Jaurlaritzak araubidez garatuko du zer printzipio aplikatu behar duten euskal administrazio publiko guztiek garapen profesionaleko mailak aitortzeko maila horiek karrera profesionalean ezartzeko prozesuan zehar.

**Xedapen gehigarrietako hamaseigarrena.- Zerbitzu aktiboa luzatzea.**

Nahitaezko erretiroa hartzeko lege honen 67.3 artikuluan aurreikusten den adina gorabehera, euskal administrazio publikoek enplegu publikoa antolatzeko planetan, pertsonak kudeatzeko lanak optimizatzeko planetan, aurrekontu-legeetan edo foru-arauetan ezarri ahal izango dute enplegatu publikoek aukera izango dutela zerbitzu aktiboa luzatzeko eta erretiro-pentsioko prestazioa lortzeko, hura murriztu gabe kotizatu beharreko aldi osoa bete ez dutelako.

Luzapena, berriz, urtez urte emango da, eta berritu ahal izango da; betiere, interesdunak aurrez eskatuta. Nolanahi ere, zerbitzu aktiboa luzatzeko, enplegatu publikoak egiaztatu beharko du gai dela bere izendapenari dagokion lanbidea burutzeko edo jarduerak garatzeko.

Zerbitzu aktiboa luzatze horrek muga bat izango du: 70 urte betetzen diren eguna. Dena den, inoiz ezingo da luzatu interesdunak erretiro-pentsioa jaso ahal izateko kotizazio-alda betetzen duenetik aurrera, artikulu honetan adierazitako baldintzetan.

**Xedapen gehigarrietatik hamazazpigarrena.- Funtzionario transferituen kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko funtzionario-taldeetan integratzea.**

Beste administrazio publiko batzuetako funtzionarioak transferentzia bidez iristen direnean euskal administrazio publikoetara, xede-administrazioko kidego edo eskaletan integratuko dira, jatorri-kidegoaren eta esleitutako funtzioen arabera.

**Xedapen gehigarrietatik hamazortzigarrena.- Funtzionarioen aseguru-araubidea.**

1. Gizarte Segurantzako araubide orokorra aplikatuko zaie Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan sartu berri diren funtzionarioei.
2. Beste administrazio publiko batzuetako funtzionarioak transferentzia bidez iristen direnean euskal administrazio publikoetara, xede-administrazioko kidego edo eskaletan integratuko dira, jatorri-kidegoaren eta esleitutako funtzioen arabera.
3. Euskal administrazio publikoek osasun-laguntza emango diete beren funtzionarioei, osasun-sistema publikoaren bidez; betiere, funtzionarioen gizarte-araubideak posible egiten duen heinean.

**Xedapen gehigarrietatik hemeretzigarrena.- Segurtasun Administrazioko zerbitzu urgazleak.**

Lan-kontratuko langileentzat erreserbatzen dira Segurtasun Administrazioko zerbitzu urgazleetako lanpostuak.

**Xedapen gehigarrietatik hogeigarrena.- Titulazioak eguneratzea.**

Titulazio akademiko berriak onartzen direnean edo hezkuntza-arautegia aldatzen denean, Eusko Jaurlaritzak dekretu bidez onartu eta eguneratu ahal du baliokidetzen katalogo bat, enplegu publikora iristeko eremuan baino ez dena aplikatuko.

**Xedapen gehigarrietatik hogeita batgarrena.- Eskalen arteko mugikortasun-kasu bereziak.**

Dena delako deialdiaren oinarriek hala aurreikusten duenenean, karrerako funtzionarioek aukera izango dute beren kidego bereko beste eskala batzuetara iristeko, lege honetan aurreikusitako lanpostuak hornitzeko sistemen bidez; betiere, jatorri-eskalara iristeko balio izan zion titulu bera azaltzen bada beste eskala horretara iristeko eskatzen diren betekizunen artean.

Mugikortasun berezi horretaz balia daitezkeen langileek ez dute lehenespen-eskubiderik izango deitutako eskalako funtzionarioen parean.

Halaber, prozedura horren bidez beste eskala batzuetako lanpostuetan behin-behinean aritzeak ezin du bide emango funtzionarioak haietan integratzeko.

**Xedapen gehigarrietatik hogeita bigarrena.- Langile estatutarioak eta unibertsitatez kanpoko irakasle funtzionarioak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko postuetan aritzea.**

1. Osakidetzako langile estatutario finkoak eta unibertsitatez kanpoko irakasle funtzionarioak aritu ahal dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko funtzionarioentzat edo zuzendari publiko profesionalentzat erreserbatutako zenbait lanpostutan, lanpostu-zerrenda bakoitzean erabakitakoaren arabera; baldin eta egin beharreko funtzioek behar bezala justifikatzen badituzte atxikitze horiek.
2. Langile horiek, berriz, lanpostuan aritzeko bete beharreko baldintzak bete beharko dituzte, eta azpitalde berekoak izan behar dute; bestela, azpitalderik ez badago, hornitu beharreko lanpostua atxikita dagoen kidegoaren sailkapen berekoak izan beharko dute.
3. Lanpostu horietan ari diren unibertsitatez kanpoko irakasle funtzionarioen kidegoetako langile estatutario finkoek eta karrerako funtzionarioek, bestalde, 123. artikuluan aurreikusitako ordainsari osagarriak jasotzeko eskubidea dute, karrera-osagarria izan ezik, betetzen duten lanpostuari esleitutakoa izango baita.

**Xedapen gehigarrietatik hogeita hirugarrena.- Langile homologatu gabeak.**

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

**Xedapen gehigarrietatik hogeita laugarrena.- Lan-kontratuko langile transferituen lan-baldintzak.**

Ordainsari-mailaren bermeaz gain, beste Administrazioetatik Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrera eta Instituzionalera transferitutako langile lan-kontratudunei zuzenean aplikatuko zaie, modu esklusiboan, EAEko zerbitzura dauden lan-kontratuko langileen hitzarmena, edo dagokien sektoreko lan-baldintzen hitzarmena edo akordioa, destinoa duten Administrazioaren edo erakunde instrumentalaren arabera.

Lan-kontratuko langile transferituk ofizioz kokatuko dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko lan-kontratuko langileen hitzarmenean, norberari dagokionean.

Lan-kontratuko langile transferitu horiei inola ere ez zaizkie aplikatuko transferitu aurretik zeuzkaten lan-baldintzen hitzarmenak, itunak edo akordioak.

**Xedapen gehigarrietatik hogeita bosgarrena.- Irakasleek erretiroa hartzea.**

Irakasle funtzionarioek erretiroa hartzeko aukera dute erretiratzeko legezko adina betetzen duten ikasturtea amaitzean.

**Xedapen gehigarrietatik hogeita seigarrena.- Titulazio-eskakizuna bete gabe kidegora iristea.**

Barne-sustapeneko prozesuen bidez eskuratu ahal dira C1 azpitaldeko plazak, nahiz eta ez izan lege honen 55. artikuluan eskatutako titulazioa; horretarako, hamar urteko antzinatasuna egiaztatu beharko da C2 azpitaldeko kidego edo eskala batean, edo bost urtekoa eta berariazko prestakuntza-ikastaro bat gainditu izana, irizpide objektiboen arabera lortuko dena.

Aurreikuspen bera aplikatuko da titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen edozein lanbide-taldetik C2 azpitaldeko plazetara iristeko barne-promozioz.

**Xedapen gehigarrietatik hogeita zazpigarrena.- Zerbitzu-eginkizunak atzerrian.**

Atzerriko lanpostuetarako ematen diren zerbitzu-eginkizunak, gehienez ere, bost urterako izango dira.

**Xedapen gehigarrietatik hogeita zortzigarrena.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko funtzionario izan eta Osakidetzan zerbitzuak ematen dituzten langileen administrazio-egoerei buruzko deklarazioa, Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legean aurreikusitako integrazio-prozesua garatu artekoa.**

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko karrerako funtzionario izan eta Osakidetzan zerbitzuak ematen dituzten langileen administrazio-egoerei buruzko deklarazioa egingo du arlo horretako organo eskudunak, Osakidetzako eskumenen barne-banaketaren arabera

Egoera bakoitzari buruzko deklarazioa jakinarazi behar zaio EAEko Administrazioko Funtzio Publikoaren Zuzendaritzari, Langileen Erregistroan inskriba dezan.

**Xedapen gehigarrietatik hogeita bederatzigarrena. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko Negoziazio-mahai Orokorra.**

Euskal Autonomia Erkidegoan, bertan egoteko legitimazioa duten erakunde sindikalekin lortutako akordioaren ondorioz, Negoziazio-mahai Orokorra eratzen da Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko funtzionario eta langile estatutarioen negoziazio kolektiboak ondorioak izan ditzan, baita Administrazio Orokorreko eta Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko lan-kontratuko langileenak ere.

**Xedapen gehigarrietatik hogeita hamargarrena.-Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko hauteskunde-unitateak.**

Jaurlaritzaren Kontseiluak 1998ko urriaren 20an hartutako akordioan ezarritakoak izango dira Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko hauteskunde-unitateak.

**XEDAPEN IRAGANKORRAK**

**Xedapen iragankorretatik lehenengoa.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko zuzendaritza-kide publiko profesionalen postuak.**

Lege hau indarrean jartzen denean, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko zuzendaritza-kide publiko profesionalen lanpostuetan ari direnek lan berean jarraituko dute, harik eta horiek hornitzeko deialdia egin arte lege honetan eta garapen-arautegian aurreikusitakoa betez.

**Xedapen iragankorretatik bigarrena.- Zuzendaritza Publiko Profesionala eta foru- eta toki-administrazioak.**

Euskal administrazio publikoek zuzendaritza publiko profesionaleko eredua ezartzen dutenean, beren postuetan jarraituko dute zuzendaritza-organoetako titularrek eta foru- eta toki-administrazioetan zuzendaritza-kide publiko profesionaltzat jo daitezkeen lanpostuen titularrek, agintaldia amaitu arte, edo, hala badagokie, zuzendaritza-organo edo lanpostu horiek hutsik geratu arte; une horretatik aurrera, bestalde, lege honen III. Tituluan aurreikusitako arauak aplikatu beharko dira.

**Xedapen Iragankorretatik hirugarrena.- Gradu pertsonalen eta garapen profesionaleko graduen arteko baliokidetza-sistema.**

1. Euskadiko Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeak hala proposatuta, Eusko Jaurlaritzak dekretu bidez ezarriko du gradu pertsonal finkatuen eta garapen profesionaleko graduen arteko baliokidetza-sistema bat, euskal administrazio publikoetako funtzionarioei karrera profesionaleko gradu jakin bat aitortuko diena norbere erakundean.

Halaber, dekretu horretan ezarritako irizpideen arabera, euskal administrazio publikoek prestakuntza-ikastaroak edo bestelako proba objektiboak ezarri ahal dituzte lanpostu batean behin betiko ari diren eta lanpostuari dagokion gradu pertsonala finkatu gabe duten funtzionarioek osatu ahal izan zezaten gradu pertsonal hori finkatzeko falta duten denbora.

1. Era berean, Euskadiko Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeak ezarritako irizpideen arabera, Eusko Jaurlaritzak dekretu bidez sistema bat arautuko du euskal administrazio publikoetako garapen profesionaleko eredu desberdinetan jasotzen diren maila guztiak baliokidetzeko.
2. Dena dela, euskal administrazio publiko batean aitortutako garapen profesionaleko edozein mailak aitorpen baliokide erreziproko bera izan beharko du enplegatu publikoarentzat, hala garapen profesionaleko aitortu dion administrazioan destinatuta dagoenean, nola beste administrazio publiko batean destinatuta dagoenean.
3. Euskal administrazio publikoen artean mugitzen direnean, berriz, jatorri- administrazioan aitortutako garapen profesionaleko maila bakarrik ordaindu ahal izango zaie eredu baliokidearen arabera, eta xede administrazioak ere karrera-eredua ezarrita badu. Destino-administrazioan karrera-eredua ezarrita ez badago, enplegatu publikoei bermatuko zaie egiaztatutako dagokien kopurua ordainduko zaiela, egiaztatuta duten gradu pertsonalaren arabera.

**Xedapen iragankorretatik laugarrena.- Garapen profesionaleko gradu iragankorra eta pertsonalizatua.**

Euskal administrazio publikoetan garapen profesionaleko eredua onartu ondoren, eta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeak ezarritako irizpideei jarraituz, administrazio horiek 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.

**Xedapen iragankorretatik bosgarrena.- Gradu pertsonala finkatzeko araubide iragankorra.**

1. Euskal administrazio publikoetan, karrerako funtzionarioek gradu pertsonal bat edukitzen jarraituko dute, harik eta garapen profesionaleko graduen bidez karrera profesionala ezarri arte eta ezartzen diren baliokidetzak gauzatu arte.
2. Gradu pertsonala indarrean dagoen bitartean, gradu hori lortu eta finkatzeko, arau hauek beteko dira:
3. Karrerako funtzionarioek lortutako gradu pertsonala bat etorriko da euskal administrazio publiko bakoitzak lanpostuen tarteetarako ezarritako mailaren batekin.
4. Gradu pertsonala lortzeko, dagokion mailako lanpostu batean edo gehiagotan aritu behar da bi urtean, edo, etenik egonez gero, hiru urtez.
5. Gradu pertsonala finkatzeko orduan, ez da konputatuko lanpostu batean behin-behinean aritutako denbora.
6. Lanpostu batean zerbitzu-eginkizunetan emandako denbora konputatu egingo da funtzionarioaren berezko lanpostuaren mailako gradu pertsonala sendotzeko.

Salbuespen gisa, lanpostu batean zerbitzu-eginkizunetan emandako denbora konputatu egingo da lanpostuaren mailari dagokion gradua sendotzeko, baldin eta ondoren eskuratzen bada hornitze-sistema arruntaren bidez.

1. Lanpostuaren edukia aldatzeagatik hura ezabatzen bada edo funtzionarioa mugiarazten bada, graduaren ondorioetarako, funtzionarioak jarraitu egingo betetzen zuen lanpostuaren maila finkatzen, harik eta parte hartu ahal duen lehen lehiaketa ebatzi arte.
2. Inoiz ezingo da gradu pertsonal bat finkatu, funtzionarioaren taldeari dagokion mailarik altuena baino handiagoa bada.
3. Karrerako funtzionarioa bere gradu pertsonalari dagokion mailakoa baino goragoko lanpostu batean ari denean, jarraian emandako bi zerbitzu-urterik behin finkatuko du gradu bat, gehienez ere lortuta duena baino bi maila goragokoa izango dena; hala ere, inoiz ezingo da izan betetzen duen lanpostuari dagokiona baino handiagoa.
4. Karrerako funtzionario batek destino bat lortzen badu, finkatzen ari den gradua baino maila goragokoa duena, destino horretan emandako denbora konputatu egingo da gradua finkatzeko, hala eskatzen badu. Halakoetan, horrela konputatutako denboraldia ez da erabiliko beste gradu bat sendotzeko.

Goi-gradua finkatzeko, aurreko paragrafoetan ezarritako arauak aplikatuko zaizkie, batik bat g) idatzi-zatikoa.

1. Funtzionarioa lanpostu baten titularra den bitartean esleituta daukan maila baino beherago bat esleitzen bazaio, lanpostuaren mailarik handienarekin konputatuko da lanpostuan emandako denbora.
2. Funtzionarioa lanpostu batean ari den bitartean lanpostu horri goragoko maila bat esleitzen bazaio, destino-osagarriaren gradu profesionala lortzeko, kontuan hartuko da noiz jartzen den indarrean aldaketa hori dakarren lanpostu-zerrenda; beraz, egun horretatik hasiko da kontatzen destino-osagarriaren maila berriari dagokion gradu profesionala lortzeko behar den denbora.
3. Funtzionario sartu berriak administrazio bakoitzak ezarritako lanpostuen maila minimoari dagokion gradua eskuratuko du, eta haren sendotzeak artikulu honetako arauak beteko ditu, gehien bat e) idatzi-zatikoak.
4. Barne-promozio bertikalaren nahiz horizontalaren bidez beste Kidego edo Eskala batzuetan sartzen diren funtzionarioek jatorrian sendotutako gradu pertsonala mantenduko dute, baldin eta Kidego edo Eskala berriaren Taldeari dagozkion mailen artean badago.
5. 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, borondatezko eszedentzia lanpostu eta destino erreserbadunean, familiartekoak zaintzeko eszedentzian, genero-indarkeriagatiko edo indarkeria terroristarengatiko, aldi baterako nahitaezko eszedentzian eta nahitaezko eszedentzian.
6. Dena dela, lege hau indarrean jartzean, finkatutako graduaren destino-osagarriaren maila errespetatuko da.

**Xedapen iragankorretatik seigarrena.- Enplegu Publikoaren Legea indarrean jarri aurretik aitortutako administrazio-egoerak.**

1. Mantendu egingo dira lege hau indarrean jarri aurretik euskal administrazio publikoetako enplegatu publikoei aitortutako administrazio-egoerak, zerbitzu aktibokoak ez direnak, eta eman ziren moduan eta baldintza beretan mantenduko dira.
2. Hori horrela, administrazio-egoera horietan igarotako denbora konputatu egingo da antzinatasunerako, gradua sendotzeko eta lanbide-garapenerako, emanak izan ziren unean aplikatutako arautegiari jarraituz.

**Xedapen iragankorretatik zazpigarrena.- Modu iragankorrean, destino-osagarria urtero zehaztea.**

Lege honetan aurreikusitako karrera profesionaleko sistema eta ordaintze-sistema ezarri arte, destino-osagarria urtero finkatuko da Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorrei buruzko legean, bat etorriz, hala badagokio, estatuko aurrekontu orokorrei buruzko legearekin.

**Xedapen iragankorretatik zortzigarrena.- Karrerako ordainsariak kontura emateari buruzko interdiktua.**

1. Euskal Administrazio Publikoek ezin dute ontzat eman karrera profesionaleko osagarria kontura ematea edo aurretiaz ordaintzea.
2. Karrera profesionaleko osagarria sortzeko, administrazio publiko bakoitzak karrera profesionaleko eredua ezari behar du eta funtzionarioari karrera profesionaleko gradu jakin bat aitortu behar dio, lege honetan ezarritako baldintza guztiak betez.

**Xedapen iragankorretatik bederatzigarrena.- Unibertsitate-titulazioen sistema berria indarrean jartzea.**

1. Lege honen 55. artikuluan aipatutako unibertsitate-titulu berriak ezarri arte, honako hauek izango dira euskal administrazio publikoetako kidego orokorretara eta berezietara iristeko baldintzak:
2. “A” taldeko “A1” azpitaldeko kidegoak: doktorea, lizentziatua, ingeniaria, arkitektoa edo gradu baliokidea enplegu publikora iristeko.
3. “A” taldeko “A2” azpitaldeko kidegoak: ingeniari teknikoa, unibertsitateko diplomatua, arkitekto teknikoa, Lanbide Heziketako hirugarren gradua edo haren gradu baliokidea enplegu publikora iristeko.
4. Enplegu publikora iristeko baldintzetan, unibertsitate-titulu berriak sartuz joango dira, eman ahala; lege honen xedapen gehigarrietatik hogeita batgarrenean aurreikusitako titulazio akademikoen baliokidetza-katalogoaren arabera.

**Xedapen iragankorretatik hamargarrena.- Lanbide-sailkapen berria indarrean jartzea.**

1. Behin betiko sailkapena adostu artean, lege hau indarrean jartzean dauden sailkapen-taldeak integratuko dira 55. artikuluan aurreikusitako funtzionarioen sailkapen profesionaleko taldeetan, baliokidetza hauen arabera:

* “A” taldea: “A1” azpitaldea.
* “B” taldea: “A2” azpitaldea.
* “C” taldea: “C1” azpitaldea.
* “D” taldea: “C2” azpitaldea.
* “E” taldea: Titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeak.

1. Nolanahi ere, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko funtzionarioen kidegoak eta haien eskalak dagokien sailkapen-taldean txertatuko dira, lege honen I. eranskinean xedatutakoari jarraituz.

**Xedapen iragankorretatik hamaikagarrena.- Langile funtzionarioen funtzioetan edo postuetan ari diren lan-kontratu finkoko langileak.**

Lege hau indarrean jartzean lan-kontratu finkoko langile bat funtzionarioen funtzioak egiten ari bada edo egiten hasten bada lehenago deitutako hautapen- edo promozio-proben ondorioz, lan horretan jarraitu ahal du.

Halaber, oposizio-lehiaketa bidezko barne-promozioko hautapen-prozesuetan parte hartu ahal du, lehia libreko hautapen-prozesuekin batera edo aparte, betetzen ari den funtzioei edo postuei dagozkien Kidegoetan eta Eskaletan, baldin eta beharrezko titulazioa badu eta gainerako eskakizunak betetzen baditu, eta merezimendutzat hartuko dira lan-legegepeko gisa egindako lana eta maila horretara iristeko gainditutako hautaprobak.

**Xedapen iragankorretatik hamabigarrena.- Erakunde instrumental bati atxikitako langile funtzionarioak.**

Langile funtzionario bat euskal Administrazio Publiko batean edo haren mende dagoen erakunde batean lanean ari bada eta betetzen ari den funtzioak bere gain hartzen baditu Administrazio horrek sortutako erakunde instrumental batek, aukeran izango du:

1. Erakunde horretan lan-kontratudun gisa integratzea, berezko Administrazioak aitortzen dion antzinatasuna aitortuz, eta borondatezko eszedentzian geratzea bertan, interes partikularrarengatik.
2. Erakunde publiko berrian funtzionario izaten jarraitzea eta desagertzera doan lanpostu batean aritzea. Lanpostu hori desagertu egingo da funtzionarioak behin betiko beste plaza bat lortzean, edo hutsik geratzen denean postua erreserbatu beharra eskatzen ez duen edozein arrazoirengatik.

**Xedapen iragankorretatik hamahirugarrena.- A Taldearen barruko ezohiko promozio horizontala.**

Salbuespen gisa, eta Lege hau onartu ondoren euskal Administrazio Publikoek segidan deitutako Enplegu Publikoaren Eskaintza bien markoan soilik, EAEko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko funtzionario bat "A" taldeko kidego edo eskala batekoa bada eta talde bereko beste kidego edo eskala batzuetako funtzioak egiten baditu, kidego edo eskala horietan sartu ahal da merezimenduak soilik baloratzen dituzten proben bidez.

**Xedapen iragankorretatik hamalaugarrena.- Zuzendari profesionalen lanpostuak betetzen ari diren enplegatu publikoak.**

1. Langile funtzionarioak.
2. 30. artikuluaren arabera, karrerako funtzionario bat betetzen ari den lanpostua zuzendaritza-kide profesionalentzat erreserbatutakoa bada, lan horretan jarrai dezake, harik eta lanpostu hori hornitzeko deialdia ebatzi arte, edo lanpostu hori hornitzeko moduari dagokion arrazoiren batengatik postua utzi arte.
3. Langile hori ez da zuzendari profesionaltzat hartuko eta karrerako funtzionarioei aplikatutako arautegiaren pean jarraituko du.
4. Lan-kontratudun finkoak.

Lege hau indarrean jarritako datan lan-kontratudun bat betetzen ari den postua Zuzendaritza Publiko Profesionalean integratzen bada, araubide beraren barruan jarraitu ahal du bertan.

1. Toki-erakundeetako behin-behineko langileak

Toki Araubidearen gaietan indarreko xedapenen Testu Bategina onartzen duen apirilaren 18ko 781/1986 Legegintzako Errege Dekretuko 176.3 artikuluaren arabera, lege hau indarrean jartzen den egunean behin-behineko langile bat zuzendaritzako lanpostu batean ari bada, bertan jarraitu ahal izango du kargua utzi arte, lege horren 27.5 artikuluan aurreikusitakoari jarraiki.

**Xedapen iragankorretatik hamabosgarrena.- Adina dela eta, hizkuntza-eskakizuna egiaztatzetik salbuestea.**

Lege honen 190.7 artikuluan aurreikusitakoaz gain, lanpostuaren derrigortasun-data igaro eta gero, enplegatu publikoa salbuetsi ahal izango da jabetzan duen lanpostuaren hizkuntza-profila egiaztatzetik, baldin eta berrogeita bost urte beteta baditu lege hau indarrean sartzen denean.

**Xedapen iragankorretatik hamaseigarrena.- Ordainsari-eskubideen bermea.**

1. Lege hau indarrean jartzean bere ordainsari-erregimenean sartutako langileei ezin zaizkie murriztu karrera-sistemari dagozkion eskubide ekonomikoak eta ordainsari-osagarriak, langileen administrazio-egoera edozein izanik ere.
2. Lege honen aplikazio-eremuan sartutako langile bat ez badago zerbitzu aktiboan, aurreko atalean aipatutako eskubide ekonomikoak eta ordainsari-osagarriak aitortuko zaizkio, berriro zerbitzu aktiboan hasten den unetik aurrera.
3. Lege honen ordainsari-araubidea aplikatzearen ondorioz langile bati murriztu egiten bazaizkio urteko ordainsariak, finkoak eta aldizkakoak, diferentzia horren osagarri pertsonal iragankor bat jasotzeko eskubidea izango du, 133. artikuluaren baldintzetan.

**Xedapen iragankorretatik hamazazpigarrena.- Lege honetan sortutako kidegoetan integratu aurretik sortutako hirurtekoak.**

1. Funtzionarioen kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde berrietan integratu aurretik funtzionarioek osatutako hirurtekoen zenbatekoa izango da, hain zuzen ere, atxikitako taldearen arabera Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legea, indarrean jarri aurretik osatutako hirurtekoei zegokiena.

Horretan oinarrituz, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legean aurreikusitako honako baliokidetza hau egongo da jatorrizko taldearen eta titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen azpitalde edo lanbide-talde berriaren artean:

* A Taldea: A1 Azpitaldea.
* B Taldea: A2 Azpitaldea.
* C Taldea: C1 Azpitaldea.
* D Taldea: C2 Azpitaldea.
* E Taldea: Titulaziorik gabeko Funtzionario Taldea.

1. Hirurteko bat osatzeko falta den denbora, berriz, azpitaldean emandako denboratzat hartuko da, edo, azpitalderik ez badago, lanbide-taldean emandakotzat, kontuan hartuz funtzionarioa zein kidegotan integratu den, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legearen barruan.

**Xedapen iragankorretatik hemezortzigarrena.- Lege hau indarrean jarri aurretik hasitako prozedurak.**

Lege hau indarrean jarri aurretik hasitako hautapen-prozesuak eta lehiaketaren eta izendapen librearen bidezko lanpostuak hornitzeko prozedurek aurreko arautegiari jarraituko diote. Hala, prozedura horiek hasitzat emango dira haien deialdia argitaratu bada.

**Xedapen Iragankorretatik hemeretzigarrena.- Kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan integratzeko ebazpenak argitaratu arteko denboraldi iragankorra.**

Harik eta funtzio publikoaren arloan eskumenak dituen sailak onartu arte xedapen gehigarrietako bigarrenean aipatzen diren ebazpenak, funtzionarioak integratzeko direnak, langile horiek 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 hogeigarrena.- Lanbide-talde eta -azpitalde berrietara iristeko prozedura bereziak.**

Xedapen gehigarrietatik seigarrenaren arabera, funtzionario bat C1 lanbide-azpitaldean integratzen bada eta administrazio publikora iristeko hautaketa-probetako deialdian berariaz eskatu bazitzaion lanbide-heziketako goi-teknikariaren titulua izatea parte hartzeko baldintza gisa, B lanbide-talde berrira iritsi ahal izango da horretarako deitzen diren barne-sustapeneko prozesu mugatuen bidez.

Prozesu horietan, langileak salbuetsi daitezke funtzio publikora iristeko hautaketa-probetako gai-zerrendako edukiak ebaluatzetik. Integrazio-proba mugatu horiek gainditzen dituen langileak, berriz, karrerako funtzionario gisa titularra zen lanpostuan jarraituko du C1 lanbide-taldean, eta postu hori Bko lanpostu modura sailkatuko da, lege honetan eta berau garatzeko arautegian ezarritako lanpostuak sailkatzeko irizpideen eta arau orokorren arabera dagozkion ordainsari osagarri eta guzti.

**XEDAPEN INDARGABETZAILEA**

**Xedapen indargabetzaile bakarra.**

Indargabetuta geratzen dira: Euskal Funtzio Publikoaren uztailaren 6ko 6/1989 Legea eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta honen Erakunde Autonomiadunetako Kidegoak eta Eskalak Antolatzeko otsailaren 25eko 1/2004 Legea, bai eta lege honen aurka doan maila bereko edo apalagoko beste edozein xedapen.

**AZKEN XEDAPENAK**

**Azken xedapenetatik lehenengoa.- Eusko Jaurlaritzari eskuordetza ematea euskal administrazio publikoetako langile funtzionarioen kidegoei eta eskalei buruzko legegintza-dekretu bat onar dezan.**

Lege honetan aurreikusitako administrazio arteko mugikortasuna bermatze aldera, lege hau indarrean jartzen denetik hogeita lau hilabeteko epean eta xedapen gehigarrietatik hamabigarrenaren arabera, Eusko Jaurlaritzak legegintza-dekretu bat onartuko du, eta bertan zehaztuko da zein den Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko kidego, eskala eta espezialitateen eta foru eta toki-administrazioetako eskala, azpieskala, klase eta kategorien artean.

**Azken xedapenetatik bigarrena.- Kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen taldeetan integratzeko ebazpenak.**

Lege hau indarrean sartu, eta funtzio publikoko eskumenak dituen organoak urtebeteko epea izango du xedapen gehigarrietatik bigarrenean aipatzen diren ebazpenak emateko, hau da, funtzionarioak integratzeko ebazpenak emateko.

**Azken xedapenetatik hirugarrena.- Arauzko gaikuntza.**

Enplegatu publikoen araubide juridikoari buruz lege-erreserba diren gaiak alde batera utzita, Eusko Jaurlaritzak baimena du lege hau garatzeko beharrezkotzat jotzen dituen arau-xedapen guztiak emateko.

**Azken xedapenetatik laugarrena.- Indarrean jartzea.**

Lege hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu, eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

**I. ERANSKINA**

**EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAREN ADMINISTRAZIO OROKORREKO ETA INSTITUZIONALEKO FUNTZIONARIOEN ANTOLAMENDU PROFESIONALA**

**1. artikulua.- Kidego edo eskala batean sartzea.**

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionario izateak ekarriko du parte hartu deneko deialdian zehazturiko kidegoan eta eskalan edo aukeran sartzea.

**2. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoaren administrazio orokorreko eta instituzionaleko funtzionarioen kidegoak.**

1. Honela sailkatzen dira Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko funtzionarioen kidegoak:
2. Kidego orokorrak: funtsean administrazio-jarduerari lotuta dauden funtzioak betetzen dituzte (kudeaketa, ikuskapen, aholkularitza, kontrol eta betearazpen funtzioak eta antzekoak barne).
3. Kidego bereziak: funtsean lanbide edo jarduera profesional bat betetzen dute, baita berariazko titulazioa behar denean ere.
4. Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko funtzionarioak kidego orokorretan eta kidego berezietan biltzen dira, sailkapen honen arabera:
5. Kidego Orokorrak:
6. Administrazio orokorreko goi-mailako kidegoa.
7. Administrazio orokorreko goi-mailako kudeaketa-kidegoa.
8. Administrazio orokorreko administrarien kidegoa.
9. Administrazio orokorreko urgazleen kidegoa.
10. Titulaziorik behar ez duten beste lanbide-talde batzuk.
11. Kidego Bereziak:
12. Goi-mailako kidego berezia.
13. Teknikarien kidego berezia.
14. Laguntzaile teknikoen kidego berezia.
15. Urgazle teknikoen kidego berezia.
16. Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko funtzionarioen kidegoak sailkapeneko talde eta azpitalde hauen arabera antolatzen dira:
17. A taldearen barruan:
18. A1 Azpitaldea.

* Administrazio orokorreko goi-mailako kidegoa
* Goi-mailako kidego berezia

1. A2 Azpitaldea.

* Administrazio orokorreko goi-mailako kudeaketa-kidegoa.
* Teknikarien kidego berezia.

1. B taldearen barruan:

* Laguntzaile teknikoen kidego berezia.

1. C taldearen barruan:
2. C1 Azpitaldea.

* Administrazio orokorreko goi-mailako kidegoa.
* Urgazle teknikoen kidego berezia.

1. C2 azpitaldea:

* Administrazio orokorreko urgazleen kidegoa.

1. Titulazio-eskakizunik behar ez duten lanbide-taldearen barruan:

* Titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeak.

**3. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko kidegoetako funtzionarioak sartzea lege honen bitartez sortutako kidegoetan.**

1. Lege hau indarrean sartu arte, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko kidego orokorretan zeuden funtzionarioak sartuko dira eranskin honen 2. artikuluan aurreikusitako kidego orokorretan, honen arabera:
2. Administrazioko goi-mailako kidegokoak administrazio orokorreko goi-mailako kidegoan.
3. Administrazio-kudeaketako kidegokoak administrazio orokorreko goi-mailako kudeaketa-kidegoan.
4. Administrarien kidegokoak administrazio orokorreko administrarien kidegoan.
5. Urgazleen kidegokoak administrazio orokorreko urgazleen kidegoan.
6. Mendeko langileen kidegoko funtzionarioak sartuko dira titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean.
7. Lege hau indarrean sartu arte, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko kidego berezietan zeuden funtzionarioak sartuko dira eranskin honen 2. artikuluan aurreikusitako kidego berezietan, honen arabera:
8. Goi-mailako teknikarien kidegokoak sartuko dira goi-mailako kidego berezian, bakoitzaren titulazioari dagokion eskala edo aukeraren barruan.
9. Erdi mailako teknikarien kidegokoak teknikarien kidego berezian, bakoitzaren titulazioari dagokion eskala edo aukeraren barruan.
10. Laguntzaile teknikoen kidegokoak sartuko dira urgazle teknikoen kidego berezian, bakoitzaren titulazioari dagokion eskala edo aukeraren barruan.

**4. artikulua.- Titulazio-eskakizuna, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko kidegoetan sartzeko.**

1. Kidego orokorretan sartzeko, ezinbesteko baldintza izango da ondorengo tituluren bat izatea.
2. Administrazio orokorreko goi-mailako kidegoa: Unibertsitate-titulu hauek: doktorea, lizentziatua, goi-mailako ingeniaria, goi-mailako arkitektoa edo baliokidea; edo bestela, arau bidez zehaztuko den graduko edo gradu-ondoko unibertsitate-titulua.
3. Administrazio orokorreko goi-mailako kudeaketa-kidegoa: Unibertsitateko diplomatuaren titulua, ingeniari teknikoa, arkitekto teknikoa edo baliokidea edo, bestela, graduko unibertsitate-titulua.
4. Administrazio orokorreko administrarien kidegoa: Batxiler-titulua edo lanbide-heziketako goi-mailako heziketa-zikloko titulua.
5. Administrazio orokorreko urgazleen kidegoa: Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako graduatu-titulua.
6. Titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean eskatuko da erregelamendu bidez erabakitzen den eskola ziurtagiria edo gaitasun profesionaleko ziurtagiria.
7. Kidego berezietan sartzeko, ezinbesteko baldintza izango da ondorengo tituluetakoren bat izatea:
8. Goi-mailako kidego berezian, dagokion eskalan edo aukeran sartzeko eskatutako unibertsitate-titulua izatea.
9. Goi-mailako kidego berezian, dagokion eskalan edo aukeran sartzeko eskatutako unibertsitate-titulua izatea.
10. Laguntzaile teknikoen kidego berezian, dagokion eskalan edo aukeran sartzeko eskatutako lanbide-heziketako prestakuntza-zikloaren goi-mailako titulua izatea eskatuko da.
11. Urgazle teknikoen kidego berezian, dagokion eskalan edo aukeran sartzeko eskatutako lanbide-heziketako prestakuntza-zikloaren erdi-mailako titulua izatea eskatuko da.

**5. artikulua.- Kidegoen funtzioak.**

Hauek dira kidego guztiei dagozkien oinarrizko funtzioak:

1. Administrazio orokorreko goi-mailako kidegoari dagokionez:

* Erabakiak hartzeko informazioa prestatzea eta jarduteko irizpideak sortzen dituzten ikerketak prestatzea.
* Berrikuntza, diseinua eta sorkuntza.
* Plan eta programen goi-mailako kudeaketa eta proiektuen goi-mailako prestaketa eta kudeaketa.
* Aholkularitza eta irizpide eta informazio eskabideei erantzutea.
* Jarduera konplexuak ikuskatzea, zeinek protokoloak lantzea eta protokolo bidezko ikuskatzea behar baititu.
* Arazoak konpontzeko orduan, jarduteko beste modu batzuk erabiltzea eskatzen duten prozedurak eta aplikazioak diseinatzea.
* Euskal administrazio publikoak ordezkatzea, haiek defendatzeko, koordinatzeko, sustatzeko edo haien eskumenen bermatzaile izateko.

1. Administrazio orokorreko goi-mailako kudeaketa-kidegoari dagokionez:

* Informazio administratibo eta teknikoa lantzea eta eskaintzea eta azterlanak idaztea, zehaztutako irizpideen arabera.
* Plan eta programen ohiko kudeaketa.
* Harremanak izatea eta ezustekoei konponbidea ematea eskatzen duten espediente konplexuak izapidetu eta ebaztea; baita lan-kargaren kudeaketa ere.
* Ekintzak ikuskatzea edo egiaztatzea, aldez aurretiko protokoloen arabera; haietan garrantzitsua izango da irizpideak aplikatzea, eta haiengandik desbideratzen dira ordezkaritza arloko erantzukizunak edo erantzukizun teknikoak.

1. Administrazio orokorreko administrarien kidegoari dagokionez:

* Espedienteen izapidetze administratiboa.
* Informazioa prestatzea, informazioa bilduz eta antolatuz.
* Garrantzi administratiboa duten agirien eta fitxategien mantenua eta erregistroa.
* Dokumentazioa formalizatzea, inprimakiak diseinatuz eta informazioa biltegiratzea, erregistratzea eta gordetzea ahalbidetzen duten prozesuak estandarizatuz.
* Espedienteak izapidetzetik ateratako datu eta informazioen kopurua, kalitatea eta egiazkotasuna erkatzea.

1. Administrazio orokorreko urgazleen kidegoari dagokionez:

* Bulegotika-tresnen bidez, informazioa eta dokumentazioa prozesatzea, mantentzea, elikatzea, jasotzea eta banatzea; baita, helburu administratiboetarako, bilaketak egiteko edo informazioa eskaintzeko, informazioa eta dokumentazioa jasotzea, erkatzea, artxiboak erregistratzea eta eguneratzea ere.
* Herritarrei arreta-zerbitzua eskaintzea, dokumentazioa edo informazioa hartzeko eta emateko.
* Materialak eta ekipoak inbentariatzea eta biltegiaren oinarrizko kudeaketa, hala badagokio.

1. Titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagokionez:

* Dokumentazioa, korrespondentzia eta paketeria kokatzea, jasotzea, banatzea, prestatzea, erreproduzitzea, biltegiratzea eta sailkatzea.
* Materialak, altzariak eta instalazioak zaintzea eta mantentzea.
* Herritarrei arreta-zerbitzua eskaintzea, oinarrizko informazio edo informazio estandarizatuaren eskabideei, eta pertsonak leku batetik bestera eramateari dagokienez.
* Erreprodukzio-makinak erabiltzea, jakinarazpenak ematea eta, orokorrean, zaindari eta atezainaren berezko funtzioak.

1. Goi-mailako kidego berezia:

* Azterketa, ordezkaritza, administrazioa eta txostenak egitea.
* Kidegoan sartzeko exijitutako titulazioari dagokion lanbidearen berezko aholkularitza, koordinazioa eta proposamena.
* Prestakuntza akademiko zehatz baten berezko eta berariazko ezagutzak eskatzen dituzten eginkizunak betetzea.

1. Teknikarien kidego bereziari dagokionez:

* Goi-mailakoekin lankidetza teknikoko zereginak.
* Araudia aplikatzea, espediente normalizatuak, eta azterketak eta txostenak ebazteko proposamenak egitea, zehazki, kidegoan sartzeko exijitutako titulazioari dagokion lanbidearen berezko funtzioak.
* Prestakuntza akademiko zehatz baten berezko eta berariazko ezagutzak eskatzen dituzten eginkizunak betetzea.

1. Laguntzaile teknikoen kidego bereziari:

* Goi-mailakoak prestatzeko edo horien ondoriozko lankidetza.
* Informazioa kudeatzea, proiektuak lantzea, jarduerak ikuskatzea, dokumentazioa eguneratu eta bideratzea, datuak landu eta administratzea, ekipoen eta aplikazioen inbentarioa egitea eta mantentzea, zehazki, kidegoan sartzeko exijitutako titulazioari dagokion lanbidearen berezko funtzioak.
* Prestakuntza akademiko zehatz baten berezko eta berariazko ezagutzak eskatzen dituzten eginkizunak betetzea.

1. Urgazle teknikoen kidego bereziari dagokionez:

* Laguntzaile teknikoen kidego bereziko funtzionarioei laguntzeko zereginak.
* Informazioa kudeatzea, proiektuak ikuskatzea, dokumentazioa izapidetzea, datuak landu eta administratzea, baita inbentarioa egitea ere.
* Kasu bakoitzean egiaztatu beharreko lanbide tituludunaren berezko ekipoak eta aplikazioak mantentzea.

**6. artikulua.- Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko funtzionarioen eskalak sailkatzea.**

Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokor eta Instituzionalean, kidego berezien barruan, eskala hauek daude:

1. Goi-mailako kidego berezian:
2. Artxibo, Liburutegi eta Dokumentazioaren eskala.
3. Oinarrizko funtzioak: bibliotekonomiaren eta artxibistikaren esparruko zerbitzuak eta baliabideak planifikatu, kudeatu eta koordinatzea, informazioa berreskuratzeko tresnak sortzea, arau teknikoen aplikazioa zaintzea, teknologia berriak martxan jartzea eta arlo horietan irizpideak ezartzea.
4. Eskatutako titulazioa A1 azpitalderako gaitzen duen edozein.
5. Epidemiologia Eskala.
6. Oinarrizko funtzioak: azterketak egitea, txostenak egitea, koordinazioa, aholkularitza, plangintza, zaintza eta analisi epidemiologikoak, eta gaixotasunen prebentzioa, txertaketa-programen plangintza eta kudeaketa barne, bai eta estatistika-informazioa landu, kudeatu eta tratatzea ere.
7. Eskatutako titulazioa: biologian, soziologian, farmazian, medikuntzan edo albaitaritzan lizentziaduna edo graduko unibertsitateko titulazioa, edo horiekin ofizialki homologatutako titulazioak.
8. Estatistika-eskala.
9. Oinarrizko funtzioak: estatistika-lanen zuzendaritza, prestaketa, ikuskapena eta banaketa barne; estatistikako proiektu eta sistemak landu eta diseinatzea, estatistika-lanetan erabilitako metodologiaren azterketa eta analisia egitea, estatistika-emaitzen analisi eta interpretazioa egitea eta estatistika-informazioko beharrak identifikatzea.
10. Eskatutako titulazioa A1 azpitalderako gaitzen duen edozein.
11. Informazioaren Sistemen eta Teknologien eskala.
12. Oinarrizko funtzioak: informazio-sistemetan aholkuak ematea eta irizpideak ezartzea; informatika-sistemen plangintza, analisia, programazioa eta eragiketa; komunikazio eta telekomunikazio sistema orokorrak planifikatu, instalatu, mantendu eta ustiatzea; aplikazioak diseinatzea, eta informazio-sistemen segurtasuna eta inbentarioa kudeatzea.
13. Eskatutako titulazioa: informatikaren ingeniaritzako unibertsitateko titulazioa edo gradu baliokidea.
14. Laborategi Eskala.
15. Oinarrizko funtzioak: osasun publikoko arazoei edo eraginei lotutako lagin guztien analisia egitea eta hori egin ahal izateko beharrezkoak diren teknika analitikoak garatzea.
16. Eskatutako titulazioa: biologia, kimika, biokimika, elikagaien zientzia eta teknologia, farmazia, medikuntza edo albaitaritzako lizentziaduna edo graduko unibertsitate-titulazioa edo horiekin ofizialki homologatutako titulazioak.
17. Hizkuntza normalizaziorako eskala.
18. Oinarrizko funtzioak: hizkuntza-plangintza egitea; euskara-planak kudeatu, landu eta sustatzea eta horretarako irizpideak ezartzea eta aholkatzea; hizkuntza normalizazioaren esparruan ezagutzak ebaluatzea, jarduerak kudeatzea, prestakuntza diseinatzea eta kontrola eta ikuskapena egitea.
19. Eskatutako titulazioa A1 azpitalderako gaitzen duen edozein.
20. Osasun Publikoaren Eskala.
21. Oinarrizko funtzioak: planak eta programak lantzea, metodoak diseinatzea eta, osasun publikoaren sustapen eta babesari dagokionez, administrazioko goi-mailako kudeaketa gauzatzea, proposamenak egitea eta ikuskapen-lanak egitea, baita elikadurari lotutako segurtasuna eta higienea, ingurumen-osasuna eta osasunerako hezkuntza ere.
22. Eskatutako titulazioa: biologiako, elikagaien zientzia eta teknologiako, farmaziako, medikuntzako, kimikako, albaitaritzako edo biokimikako lizentziaduna edo graduko unibertsitate-titulazioa edo horiekin ofizialki homologatutako titulazioak.
23. Itzulpen-eskala.
24. Oinarrizko funtzioak: itzulpena, interpretazioa eta euskarazko terminologiako lanak egitea eta esparru horietan prestakuntza ematea, azterlanak egitea, irizpideak ezartzea eta ikuskapen-lanak egitea ere.
25. Eskatutako titulazioa: A1 azpitalderako gaitzen duen edozein.
26. Lan-arriskuen prebentzioko eskala.
27. Oinarrizko funtzioak: osasun-zaintzaren arloko langileen arreta integrala planifikatzea eta gauzatzea, lan-istripuetan laguntzea eta haiek ikertzea, lanpostuen arriskuak definitzea, Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuan ezarritako helburuak definitu, lehenetsi eta betetzen dela gauzatzea horren jarraipenaren ardura hartuz; arriskuei aurrea hartzeko sistemaren barne-auditoriak gauzatzea, Prebentzioa Kudeatzeko Sistemaren dokumentazioa sortzea harren jarraipen, ebaluazio eta eguneratzearen bidez; lan-osasunaren, industria-segurtasuna eta higienea eta ergonomia eta psiko-soziologikoa eremuari dagokion ikuskapenak eta ebaluazioak definitzea eta gauzatzea.
28. Eskatutako titulazioa: arriskuen prebentzioaren arloan, ingeniaritza, arkitektura, biologia, kimika, biokimika edo psikologiako unibertsitate-titulua; horretaz gain, lan-arriskuen prebentzioko goi-mailako teknikari titulua; lan-osasunaren arloan medikuntzako lizentziatuaren unibertsitate-titulua eta lan-medikuntza espezialitatea.
29. Ingurumen eskala.
30. Oinarrizko funtzioak: zuzentzea, ikertzea, proposatzea, koordinatzea, kudeatzea, kontrolatzea, ikuskatzea, aholkularitza ematea, eta, oro har, lanbidearen goi-mailakoak, baldin eta lotuta badaude ingurumeneko administrazio, ingurumenari buruzko hezkuntza, ebaluazio eta ingurumena ikuskatzearekin.
31. Eskatutako titulazioa: lizentziadun edo graduko unibertsitate-titulazio hauek: medikuntza, farmazia, biologia, albaitaritza, kimika, geologia, ingurumen-zientzia, fisika, itsasoaren zientzia, mendi-ingeniaritza, industria-ingeniaritza, bide, ubide eta portuetako ingeniaritza, geodesia eta kartografiako ingeniaritza, nekazaritza-ingeniaritza eta ingeniaritza kimikoa.
32. Enplegu eta lan-orientazio eskala.
33. Oinarrizko funtzioak: haren funtzioak garatzeko ingurunearen egoera soziala eta laborala aztertzea, ingurune sozio-ekonomikoan laneratzeko aukerak antzematea, enplegu-eskatzailearen egoera zehatza definitzea laneratzeko baldintzak ezartzeko asmoz, lan-merkatuan sartu nahi dutenen erabakiak hartzean orientabideak ematea, enplegu-eskatzaileari erraztea lanbide-profilari buruzko informazioa, hainbat prestakuntza-ibilbide eta lanerako ibilbideri buruzko aholkularitza ematea, Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta kudeatzea, eta erabiltzaile, enplegagarritasun eta laneratzeari buruzko dokumentazio guztia eta espediente pertsonalak kontrolatzea.
34. Eskatutako titulazioa: psikopedagogian, psikologian, pedagogian, zuzenbidean, gizarte-lanetan eta lan-harremanetan lizentziaduna edo graduko unibertsitate-titulazioa.
35. Larrialdiei Aurre egiteko Eskala
36. Oinarrizko funtzioak: Euskadiko Larrialdiak Koordinatzeko Zentroaren funtzionamendu iraunkorrerako behar den sorospen profesionala ematea; Eusko Jaurlaritzako babes zibileko eta larrialdietako agintariei sorospen profesionala ematea, babes zibileko eta taktika eraginkorretako planak prestatzean, plan horiek aktibatzean eta haietan aurreikusitako neurriak aplikatzean eta, oro har, larrialdiko egoeretan; larrialdiko eta babes zibileko egoeretan, dagozkien esku-hartze eginkizunak betetzea, talde logistikoetako eta aginte-postu aurreratuetako zerbitzu-eginkizunak barne direla, bai eta larrialdiaren kudeaketan tarteko diren zerbitzuen jardunaren koordinazioan ere, Legean aurreikusitako baldintzetan; aurreikuspen-, prebentzio-, plangintza-, azterketa- eta ebaluazio-eginkizunak betetzea, Euskal Autonomia Erkidegoko babes zibileko eskumenak betetzearen inguruan; lege honetan arautzen diren zigor-espedienteen ikuskatze-eta izapidetze-eginkizunak betetzea, Euskal Autonomia Erkidegoko babes zibileko eskumenen eremuan; eta indarrean dagoen legeriak egozten dizkien gainerakoak.
37. Eskatutako titulazioa: lizentziaduneko edo graduko unibertsitate-titulazio ofizial hauek: arkitektura, ingeniaritza (hainbat modalitate edo aukeretan), ingurumen zientziak, geologia, fisika, kimika, ingeniaritza nautikoa eta itsas garraioa.
38. Teknikarien kidego berezian:
39. Artxibo, Liburutegi eta Dokumentazioaren eskala.
40. Oinarrizko funtzioak: deskribapen artxibistiko eta bibliografikoko funtzio teknikoak betetzea, datu-baseak kudeatzea, eta bilduma dokumental eta bibliografikoak garatzea, bai eta zerbitzu horiek zabaltzea eta erabiltzaileei arreta eskaintzea ere.
41. Eskatutako titulazioa: A2 azpitalderako gaitzen duen edozein.
42. Estatistika-eskala.
43. Oinarrizko funtzioak: estatistika-lanak egiteko, prestatzeko, ikuskatzeko eta banatzeko eginkizun teknikoak; estatistika-proiektu eta -sistemak landu eta diseinatzea; estatistika-lanetan erabilitako metodologiaren azterketa eta analisia egitea; estatistika-emaitzen analisi eta interpretazioa egitea, eta estatistika-informazioko beharrak identifikatzea.
44. Eskatutako titulazioa: A2 azpitalderako gaitzen duen edozein.
45. Informazioaren Sistemen eta Teknologien eskala.
46. Oinarrizko funtzioak: aholkularitza-eginkizun teknikoak betetzea; sistema informatikoen plangintza, analisia, programazioa eta eragiketak; komunikazio eta telekomunikazio sistema orokorrak planifikatu, instalatu, mantendu eta ustiatzea; aplikazioak diseinatzea, eta informazio-sistemen segurtasuna eta inbentarioa kudeatzea.
47. Eskatutako titulazioa: A2 azpitalderako gaitzen duen edozein.
48. Hizkuntza normalizaziorako eskala.
49. Oinarrizko funtzioak: euskara-planak kudeatu, landu eta sustatzeko eta aholkatzeko eginkizun teknikoak betetzea; hizkuntz normalizazioaren eta plangintzaren esparruan ezagutzak ebaluatzea, jarduerak kudeatzea, prestakuntza diseinatzea eta kontrola eta ikuskapena egitea.
50. Eskatutako titulazioa: A2 azpitalderako gaitzen duen edozein.
51. Itzulpen-eskala.
52. Oinarrizko funtzioak: euskarazko itzulpen, interpretazio eta terminologiako eginkizun teknikoak betetzea eta esparru horietan prestakuntza ematea, azterketak egitea eta ikuskapen-lanak egitea.
53. Eskatutako titulazioa: A2 azpitalderako gaitzen duen edozein.
54. Laneko arriskuen prebentzioko eskala.
55. Oinarrizko funtzioak: langileentzat arreta integrala garatzea osasunaren zaintzan, laguntzaren arloan eta laneko istripuak ikertzean; lanpostuei eta lan-prozedura seguruei buruzko arrisku espezifikoen gaineko prestakuntza eta informazioa; prebentzioa kudeatzeko sistemaren manuala ezartzen laguntzea, arriskuak ebaluatzen eta gai horretan agintariak eta langileak prestatzen parte hartuz; prebentzioaren kudeaketa-sistemaren dokumentazioa garatzea eta eguneratzea; arriskuen ebaluazioa eta istripuen ikerketa garatzea, horri buruzko txosten- eta ikerketa-multzoa landuz; industriako segurtasunaren eta higienearen arloko lanei lotutako ikerketa eta ebaluazioak egitea; eta prebentzioari buruzko prestakuntza eta informazioa lantzeko jardunak garatzea, hari lotutako sail eta batzorde guztiei aholkuak emanez.
56. Eskatutako titulazioa: arriskuak prebenitzeko eremuan, edozein aukeratako ingeniaritza teknikoaren unibertsitateko titulazioa, arkitektura teknikoa edo gradu baliokidea gehi Lanbide-arriskuak prebenitzeko goi-mailako teknikaria; laneko osasunaren eremuan, erizaintzako diplomaduna edo graduko unibertsitate-titulua gehi laneko medikuntzaren espezialitatea.
57. Ingurumeneko eskala.
58. Oinarrizko funtzioak: proposamen, kudeatze, betearazte, kontrol, izapidetze eta bultzatzeko jarduerak, azterketa eta txostena, eta, oro har, goi-mailako kidegoarekin dagoen lankidetza teknikoa eta lanbidearen berezkoak ingurumena administratzearekin, ingurumenari buruzko hezkuntzarekin, eta ingurumena ebaluatze eta ikertzearekin lotuta.
59. Eskatutako titulazioa: basogintzako, industriako, herri lanetako, edo nekazaritzako ingeniaritza teknikoa edo gradu-titulu baliokidea.
60. Urgazle teknikoen kidego berezia:
61. Laborategi Eskala.
62. Oinarrizko funtzioak: osasun publikoko arazoei edo eraginei lotutako lagin guztien analisia egiteko laguntza-funtzioak betetzea, eta hori egin ahal izateko beharrezkoak diren teknikak garatzea.
63. Eskatutako titulazioa: bigarren mailako lanbide-heziketako kimika adarreko teknikari espezialista titulua, edo bigarren mailako lanbide-heziketako osasun adarreko teknikari espezialista titulua, laborategiko edo ingurumen-osasuneko espezialitateetakoa, edo ondorio akademiko eta profesionaletarako aurrekoen baliokideak diren titulazioak.
64. Itzulpen-eskala.
65. Oinarrizko funtzioak: prestaketa eta laguntza eginkizunak betetzea itzulpenean, interpretazioan eta euskarazko terminologian, bai eta esparru horietan prestakuntza emateko, azterlanak egiteko eta ikuskapena egiteko lanetan ere.
66. Eskatutako titulazioa: C1 azpitalderako gaitzen duen edozein.

**7. artikulua.- Aukerak.**

Goi-mailako kidego berezi, teknikarien kidego berezi, laguntzaile teknikoen kidego berezi eta urgazle teknikoen kidego bereziaren barruan, indarrean dauden titulazio akademiko adina aukera egon daitezke.

**8. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko kidego eta eskalen espezialitateak.**

Lanpostu jakin batzuen eduki tekniko eta zehatza dela-eta, lanpostu horietan jarduteko, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko kidego eta eskalen funtzioak betetzeko ezagueren espezializazio handiagoa eskatzen denean, espezialitateak sortu ahalko ditu Eusko Jaurlaritzak dekretu bidez, lege honen 59. artikuluan aurreikusitako araubide juridikoaren arabera.

**9. artikulua.– Espezialitateak lanpostuei esleitzea.**

Lanpostu-zerrenden bidez esleituko dira espezialitateak, kontuan hartuta lanpostuen ezaugarriak, eta lege honetan adierazitakoaren arabera arautzen dituen dekretuan zehaztutakoarekin bat etorriz.

**10. artikulu.- Kidego berezien aukerak zehaztea.**

Kidego berezietako aukeren zehaztapena dagozkien lanpostu-zerrendetan egingo da, kontuan hartuta lanpostuen ezaugarriak.

**11. artikulua.- Lanpostuen zerrendak egokitzea.**

Funtzio publikoaren arloan eskumena duen saileko titularrari ahalmena ematen zaio agindu bat eman dezan lanpostu-zerrendak arau honetan aurreikusitakoari egokitzeko, lege hau indarrean sartu eta sei hilabeteko epean.

**12. artikulua.- Titulazio ofizial berriak sartzea egungo eskaletan.**

Eranskin honetan aurreikusitako eskalen bati dagozkion funtzioak aurrera eramateko egokiak diren titulazio ofizial berriak onartuz gero, Eusko Jaurlaritzari ahalmena ematen zaio, dekretu bidez, haiek sar ditzan eskala horietan sartzeko gaitzen dituenen artean.

**13. artikulua.- Kidego, eskala, aukera, espezialitate edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeak sartzetik etorritako ondorioak.**

1. Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko funtzionarioak lege honen bitartez sortutako kidego, eskala, aukera, espezialitate edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde berrietan sartzeak ez du inolako ondorio ekonomikorik izango. Funtzionarioek jarraituko dute nork bere lanposturako finkatutako ordainsaria jasotzen.
2. Eskala berrietan dauden langileek ez dute mantenduko jatorrizko eskalekin lotutako inolako eskubiderik.

**14. artikulua.- Zuzenbide pribatuko erakunde publikoetako eta haren sektore publikoko bestelako erakundeetan destinoa duten Euskal Autonomia Erkidegoko karrerako funtzionarioak sartzea lege honetan sortutako kidego eta eskala berrietan.**

Zuzenbide pribatuko erakunde publikoetako eta haren sektore publikoko bestelako erakundeetan destinoa duten Euskal Autonomia Erkidegoko karrerako funtzionarioak sartuko dira kidego eta eskala berrietan, eranskin honetako aurreikuspenen arabera, baldin eta zerbitzu berezien egoeran edo plaza gordetzea daraman beste edozein egoeratan badaude.

**15. artikulua.- Abiarazitako deialdiak.**

Bidean diren deialdien bitartez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorraren eta haren erakunde autonomoaren funtzio publikoan sartzen diren funtzionarioak geratuko dira integratuta lortu nahi duten plazari dagokion kidegoan eta, hala badagokio, eskalan edo aukeran, lege honetan ezarritako irizpideei jarraiki.

**16. artikulua.- Beste administrazio publiko batzuetatik datozen funtzionarioak sartzea.**

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko kidegoetara transferentzia bidez integratuko diren beste herri-administrazio batzuetako funtzionarioak integratuko dira eranskin honetan aurreikusitako kidego edo eskaletan.
2. Jatorrizko kidego, eskala eta azpi-eskalaren eta izendatutako egitekoen arabera, arauz ezarritako betekizun eta prozeduren arabera.