

## I. XEDAPEN OROKORRAK

### OGASUN ETA HERRI ADMINISTRAZIO MINISTERIOA

**11719** *5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena.*

Urriaren 29ko 20/2014 Legeak Gobernu eskuordetzen du hainbat testu bategin eman ditzan, Espainiako Konstituzioaren 82. artikuluekin eta hurrengoekin bat, eta haren bat.g) artikulua baimena ematen dio Gobernuari testu bategin bat onartzeko –hamabi hilabeteko epearen barruan lege hau indarrean jartzen denetik zenbatzen hasita–, zeinetan honako lege eta xedapen hauek jasoko diren, behar bezala erregularizatuta, argituta eta harmonizaturik: Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko Legea (apirilaren 12ko 7/2007), eta hori aldatu duten lege-mailako arauetan jasotako enplegu publikoaren araubide juridikoaren arloko xedapenak, bai eta haren esparru materialari eraginda, Ministroen Kontseiluak bidezkoak diren testu bateginak, hala badagokio, onartu aurretik aldarrikatu daitezkeenak eta haietan hala aurreikusita dutenak ere.

Halaber, aipatutako lege horren bigarren artikulua aurreikusten du lege hau betez ematen diren legegintzako errege-dekretuek bateratutako arauen indargabetze espresua ere jasoko dutela, bai eta horiek aplikatu eta garatze aldera emandako erregelamenduzko xedapenena ere, egindako bateratzearekin bateraezinak direnean.

Aipatutako baimen horrekin bat, testu bategina egin da ondoren azaltzen diren irizpideak oinarri hartuta.

Lehenik eta behin, testu bakarrean bildu dira hainbat legeren bidez apirilaren 12ko 7/2007 Legeari egin zaizkion aldaketa guztiak, bai manu batzuei idazketa berria eman dietenak, bai xedapen berriak erantsi dituztenak.

Bigarrenik, eta emandako eskuordetzearekin bat etorritik, hura aldatu duten lege-mailako arauetan jasotako enplegu publikoaren araubide juridikoaren arloko xedapenak jaso dira testuan; halakotzat hartzen dira lege-mailako arauak eta oinarrizko lege-izaera dutenak soilik, baldin eta zalantzarik gabe eragiten badiote apirilaren 12ko 7/2007 Legearen esparru materialari, eta egoeraren arabera edo aldi baterakoak izan beharrean, irauteko asmoz onetsi badituzte.

Horrez gain, segurtasun juridikoaren printzipioak gidatu du testu bategin hau lantzeko prozesu osoa.

Hori horrela, honelako testu bateginen berezko helburu bateratzailea eduki dugu uneoro, eta bera osatzen duten lege ezberdinak eguneratu, argitu eta harmonizatuz egin dugu hori, testu berri, oso eta sistematikoa eratuta.

Halaber, gure ustez joera bateratzaile hori ezin da oztopo izan testu bateginean lege-hutsunea egon dadin saihesteko beharrezko diren arau guztiak, behar bezala integraturik, jasotzeko –esate baterako, administrazio publikoetan sartzeko eskatzen dituzten eta aurreko antolamenduari dagozkion unibertsitate-titulu ofizialei buruzko araudia–, edota, aldi baterako izan litezkeen arren, horretarako aurreikusitako baldintza bete gabe dagoenez oraindik azken gabe daudenak jasotzeko (baldintza hori, kasu gehienetan, horiek garatzen dituzten legeak onartzea izaten da). Azken egoera horretan daude, besteak beste, apirilaren 12ko 7/2007 Legearen xedapen indargabetzaile bakarrean jasotako arau batzuk; izan ere, adierazten zen moduan, lege hura garatuko zituzten legeak indarrean jarritakoan aurreikusita zegoen horiek indargabetzea, baina lege horiek, kasu gehienetan, oraindik onetsi gabe daude.

Azkenik, eta egindako integrazioaren emaitza gisa, berregokitu egin ditugu xedapenen zenbakiak, alde aurretik izandako indargabetze ezberdinen ondorioz.

Horregatik guztiagatik, Ogasuneko eta Administrazio Publikoetako ministroak hala proposatuta, Estatu Kontseiluarekin bat etorriz, eta Ministroen Kontseiluak aurretiaz, 2015eko urriaren 30eko bileran eztabaidatuta, honako hau

XEDATZEN DUT:

Artikulu bakarra. *Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzea.*

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartu da, eta jarraian erantsita dator.

Xedapen gehigarri bakarra. *Araudiei buruzko aipamenak.*

Onartzen den testu bateginean txertatutako arauei beste xedapen batzuetan egindako aipamenak testu honetan haiekin loturiko manuei egindakotzat joko dira.

Xedapen indargabetzaile bakarra. *Arauk indargabetzea.*

Indargabeturik geratzen dira legegintzako errege dekretu honetan xedatutakoaren eta onesten den testu bateginaren aurkakoak diren maila bereko edo beheragoko xedapen guztiak, eta, zehazki, hauek:

1. Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legea (apirilaren 12ko 7/2007).
2. Gizarte Segurantzaren Alorreko Neurrien Legearen (abenduaren 4ko 40/2007) azken xedapenetatik bosgarrena.
3. 2011rako Estatuaren Aurrekontu Orokorren Legearen (abenduaren 22ko 39/2010) azken xedapenetatik hogeita hirugarrena.
4. Araudia Desgaitasunen bat duten Pertsonen Eskubideei buruzko Nazioarteko Konbentzioaren arabera egokitzeko Legearen (abuztuaren 1eko 26/2011) 11. artikulua.
5. Gizarte Segurantzako Sistema Eguneratzeari, Egokitzeari eta Modernizatzeari buruzko Legearen (abuztuaren 1eko 27/2011) azken xedapenetatik bigarrena.
6. Uztailaren 13ko 20/2012 Errege Lege Dekretuaren (Aurrekontu Egonkortasuna Bermatzeko eta Lehiakortasuna Bultzatzeko Neurriei buruzkoa) 7. artikulua, 8. artikuluaen bat eta bi zenbakiak, 11. artikulua eta 13. artikuluaen 1. zenbakia.
7. Sektore Publikoko Merkataritza Zorren Kontrolari buruzko Lege Organikoaren (abenduaren 20ko 9/2013) laugarren xedapen gehigarria.
8. Irailaren 16ko 15/2014 Legearen (Sektore publikoa arrazionalizatu eta administrazioa eraberritzeko beste zenbait neurri buruzkoa) 28. artikulua eta bederatzigarren xedapen iragankorra.
9. Polizia Nazionalaren Langileen Araubidearen Lege Organikoaren (uztailaren 28ko 9/2015) azken xedapenetatik seigarrena.
10. Uztailaren 28ko 25/2015 Legearen (Bigarren aukerako mekanismoaren, finantzakargaren murrizketaren eta gizarte arloko bestelako neurriena) 5. artikulua.
11. Haurrak eta Nerabeak Babesteko Sistema aldatzeko Legearen (uztailaren 28ko 26/2015) azken xedapenetatik laugarrena.
12. Irailaren 11ko 10/2015 Errege Lege Dekretuaren 2. artikulua (Estatuaren aurrekontuetan aparteko kredituak eta kreditu-gehigarriak ematen dituen eta enplegu publikoaren eta ekonomia suspertzearen arloan beste neurri batzuk hartzen dituen).
13. 2016rako Estatuaren Aurrekontu Orokorren Legearen azken xedapenetatik bederatzigarrena.

Azken xedapen bakarra. *Indarrean jartzea.*

Legegintzako errege-dekretu hau eta berak onartzen duen testu bategina Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

Nolanahi ere, testu bateginaren 49.c) artikuluan aitatasun-baimenerako aurreikusitako iraupena testu horren seigarren xedapen iragankorrean aurreikusitakoaren arabera jarriko da indarrean.

Azkenik, testu bateginaren 50. artikulua 2 zenbakia zein hamaseigarren xedapen gehigarria 2016ko urtarrilaren 1ean jarriko dira indarrean.

Madriren, 2015eko urriaren 30ean.

FELIPE e.

Ogasuneko eta Administrazio Publikoetako ministroa,  
CRISTÓBAL MONTORO ROMERO

## ENPLEGATU PUBLIKOAREN OINARRIZKO ESTATUTUAREN LEGEAREN TESTU BATEGINA

### AURKIBIDEA

- I. titulua. Xedea eta aplikazio-eremua
  - 1. artikulua. Xedea.
  - 2. artikulua. Aplikazio-eremua.
  - 3. artikulua. Toki-erakundeetako funtzionarioak.
  - 4. artikulua. Berariazko legeria propioa duten langileak.
  - 5. artikulua. Posta eta Telegrafoetako Estatu Sozietateko langileak.
  - 6. artikulua. Funtzio Publikoko legeak.
  - 7. artikulua. Langile lan-kontratudunei aplikatu beharreko araudia.
- II. titulua. Administrazio publikoetako langileak.
  - I. kapitulua. Langile motak.
    - 8. artikulua. Enplegatu publikoen kontzeptua eta motak.
    - 9. artikulua. Karrerako funtzionarioak.
    - 10. artikulua. Bitarteko funtzionarioak.
    - 11. artikulua. Langile lan-kontratudunak.
    - 12. artikulua. Behin-behineko langileak.
  - II. kapitulua. Zuzendaritzako langileak.
    - 13. artikulua. Zuzendaritzako kide profesionalak.
- III. titulua. Eskubideak eta eginbeharrak. Enplegatu publikoen jokabide-kodea.
  - I. kapitulua. Enplegatu publikoen eskubideak.
    - 14. artikulua. Norbanakoaren eskubideak.
    - 15. artikulua. Taldean baliatzen diren norbanakoen eskubideak.
  - II. kapitulua. Lanbide-karreraren aurrera egiteko eta barne-sustapena izateko eskubidea. Jarduna ebaluatzea.
    - 16. artikulua. Karrerako funtzionarioen lanbide-karrerari buruzko kontzeptua, printzipioak eta modalitateak.
    - 17. artikulua. Karrerako funtzionarioen karrera horizontala.
    - 18. artikulua. Karrerako funtzionarioen barne-sustapena.
    - 19. artikulua. Langile lan-kontratudunen lanbide-karrera eta sustapena.
    - 20. artikulua. Jarduna ebaluatzea.

- III. kapitulua. Ordainsari-eskubideak.
- 21. artikulua. Ordainsarien zenbatekoak eta igoerak ezartzea.
  - 22. artikulua. Funtzionarioen ordainsariak.
  - 23. artikulua. Oinarrizko ordainsariak.
  - 24. artikulua. Ordainsari osagarriak.
  - 25. artikulua. Bitarteko funtzionarioen ordainsariak.
  - 26. artikulua. Praktiketako funtzionarioen ordainsariak.
  - 27. artikulua. Langile lan-kontratudunen ordainsariak.
  - 28. artikulua. Kalte-ordainak.
  - 29. artikulua. Ordainsari geroratuak.
  - 30. artikulua. Ordainsarietako kenkaria.
- IV. kapitulua. Negoiazio kolektiboan jarduteko, ordezkariak izateko eta instituzioetan parte hartzeko eskubidea. Biltzeko eskubidea.
- 31. artikulua. Printzipio orokorrak.
  - 32. artikulua. Langile lan-kontratudunen negoziazio kolektiboa, ordezkaritza eta parte-hartzea.
  - 33. artikulua. Negoiazio kolektiboa.
  - 34. artikulua. Negoiazio-mahaiak.
  - 35. artikulua. Negoiazio-mahaien eraketa eta osaera.
  - 36. artikulua. Negoiazio-mahai orokorrak.
  - 37. artikulua. Negoiazio-gaiak.
  - 38. artikulua. Itunak eta akordioak.
  - 39. artikulua. Ordezkaritza-organoak.
  - 40. artikulua. Ordezkaritza-organoen eginkizunak eta legitimazioa.
  - 41. artikulua. Langileen ordezkari-eginkizunak betetzeko bermeak.
  - 42. artikulua. Ordezkaritzaren iraupena.
  - 43. artikulua. Langileen batzordeak eta ordezkariak aukeratzeko hauteskundeak sustatzea.
  - 44. artikulua. Hauteskunde-prozedura.
  - 45. artikulua. Gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebaztea.
  - 46. artikulua. Biltzeko eskubidea.
- V. kapitulua. Lanaldia, baimenak eta oporrak izateko eskubidea.
- 47. artikulua. Funtzionario publikoen lanaldia.
  - 48. artikulua. Funtzionario publikoen baimenak.
  - 49. artikulua. Lan-arloko eta familiako bizimoduak elkarri egokitzeko baimenak,, genero-indarkeriagatikoak, eta terrorismoaren biktimentzat zein zuzeneko senideentzat.
  - 50. artikulua. Funtzionario publikoen oporrak.
  - 51. artikulua. Langile lan-kontratudunen lanaldia, baimenak eta oporrak.
- VI. kapitulua. Enplegatu publikoen eginbeharrak. Jokabide-kodea.
- 52. artikulua. Enplegatu publikoen eginbeharrak. Jokabide-kodea.
  - 53. artikulua. Printzipio etikoak.
  - 54. artikulua. Jokabide-printzipioak.
- IV. titulua. Zerbitzu-harremana hartzea eta galtzea.
- I. kapitulua. Enplegu publikora iristea eta zerbitzu-harremana hartzea.
- 55. artikulua. Printzipio gidariak.
  - 56. artikulua. Eskakizun orokorrak.
  - 57. artikulua. Beste estatu batzuetako herritarrak enplegu publikora iristea.

58. artikulua. Nazioarteko erakundeetan diharduten funtzionario espainiarrak enplegu publikora iristea.
59. artikulua. Desgaitasuna duten pertsonak.
60. artikulua. Hautaketa-organoak.
61. artikulua. Hautaketa-sistemak.
62. artikulua. Karrerako funtzionario-izaera eskuratzea.
- II. kapitulua. Zerbitzu-harremana galtzea.
63. artikulua. Karrerako funtzionario izateari uzteko arrazoiak.
64. artikulua. Uko egitea.
65. artikulua. Nazionalitatea galtzea.
66. artikulua. Kargu publikorako desgaituntza absolutu edo berezia dakarren zigor nagusia edo erantsia.
67. artikulua. Erretiroa.
68. artikulua. Funtzionario-izaera birgaitzea.
- V. titulua. Jarduera profesionala antolatzea.
- I. kapitulua. Giza baliabideen plangintza.
69. artikulua. Plangintzaren helburuak eta tresnak.
70. artikulua. Enplegu publikoaren eskaintza.
71. artikulua. Langileen erregistroak eta giza baliabideen kudeaketa integratua.
- II. kapitulua. Enplegu publikoa egituratzea.
72. artikulua. Giza baliabideak egituratzea.
73. artikulua. Lanpostuetan nola jardun eta taldeetan nola sailkatu.
74. artikulua. Lanpostuak antolatzea.
75. artikulua. Kidegoak eta eskalak.
76. artikulua. Karrerako funtzionarioen lanbide-sailkapeneko taldeak.
77. artikulua. Langile lan-kontratudunen sailkapena.
- III. kapitulua. Lanpostuak betetzea eta langileen mugigarritasuna.
78. artikulua. Karrerako funtzionarioen lanpostuak betetzeko printzipioak eta prozedurak.
79. artikulua. Karrerako funtzionarioen lanpostuak betetzeko lehiaketa.
80. artikulua. Karrerako funtzionarioen izendapen askea egitea deialdi publiko bidez.
81. artikulua. Karrerako funtzionarioen mugigarritasuna.
82. artikulua. Mugigarritasuna genero-indarkeriagatik eta terrorismo-indarkeriagatik.
83. artikulua. Langile lan-kontratudunen mugigarritasuna eta lanpostu-betetzea.
84. artikulua. Administrazio publikoen arteko borondatezko mugigarritasuna.
- VI. titulua. Administrazio-egoerak.
85. artikulua. Karrerako funtzionarioen administrazio-egoerak.
86. artikulua. Zerbitzu aktiboa.
87. artikulua. Zerbitzu bereziak.
88. artikulua. Zerbitzu-egoeran beste administrazio publikoren batean.
89. artikulua. Eszedentzia.
90. artikulua. Eginkizun-etenaldia.
91. artikulua. Zerbitzu aktibora itzultzea.
92. artikulua. Langile lan-kontratudunen egoerak.
- VII. titulua. Diziiplina-araubidea.
93. artikulua. Diziiplina-erantzukizuna.

94. artikulua. Diziplina-ahala gauzatzea.
95. artikulua. Diziplina-faltak.
96. artikulua. Zehapenak.
97. artikulua. Falta eta zehapenen preskripzioa.
98. artikulua. Diziplina-prozedura eta behin-behineko neurriak.
- VIII. titulua. Administrazio publikoen arteko lankidetzak.
99. artikulua. Administrazio publikoen arteko lankidetzak-harremanak.
100. artikulua. Lankidetzak-organismoak.
- Lehenengo xedapen gehigarria. Berriazko aplikazio-eremua.
- Bigarren xedapen gehigarria. Estatutu honetako xedapenak foru-erakundeetan aplikatzea.
- Hirugarren xedapen gehigarria. Ceuta eta Melilla hiriek dituzten funtzionario publikoak.
- Laugarren xedapen gehigarria. Estatutu hau estatu-eremuko administrazio-agintari independentei aplikatzea.
- Bosgarren xedapen gehigarria. Funtzionarioen erretiroa.
- Seigarren xedapen gehigarria. Titulaziorik behar ez duten beste lanbide-talde batzuk.
- Zazpigarren xedapen gehigarria. Berdintasun-planak.
- Zortzigarren xedapen gehigarria.
- Bederatzigarren xedapen gehigarria.
- Hamargarren xedapen gehigarria. Aplikazio-eremua, 87.3 artikulua.
- Hamaikagarren xedapen gehigarria. Administrazio zibilean zerbitzuak ematen dituzten langile militarrek.
- Hamabigarren xedapen gehigarria. Eremu espezifikotako negoziatio-mahaiak.
- Hamahirugarren xedapen gehigarria. Norberaren gauzak egiteko baimena, antzinasuna dela-eta.
- Hamalauugarren xedapen gehigarria. Opor-egun gehigarriak, antzinasuna dela-eta.
- Hamabosgarren xedapen gehigarria. Langileen ordezkari-organismoen erregistroa.
- Hamaseigarren xedapen gehigarria. Ordaindutako baimena haurdun dauden funtzionarioentzat.
- Lehen xedapen iragankorra. Ordainsari-eskubideak bermatzea.
- Bigarren xedapen iragankorra. Funtzionarioentzat sailkatuta dauden eginkizunetan edo lanpostuetan diharduten langile lan-kontratudun finkoak.
- Hirugarren xedapen iragankorra. Lanbide-sailkapen berria indarrean jartzea.
- Laugarren xedapen iragankorra. Aldi baterako enplegua sendotzea.
- Bosgarren xedapen iragankorra. Hauteskunde-prozedura orokorra.
- Seigarren xedapen iragankorra. Seme-alaben jaiotza, harrera edo adopzioagatikoa aitatasun-baimenaren iraupena funtzionarioentzat, urriaren 6ko 9/2009 Legea indarrean jarri arte.
- Zazpigarren xedapen iragankorra. Organismo arautzaileen erreferentzia.
- Zortzigarren xedapen iragankorra. 84.3 artikulua aplikazioa.
- Xedapen indargabetzaile bakarria.
- Azken xedapenetatik lehena. Eskumen-gaikuntza.
- Azken xedapenetatik bigarrena.
- Azken xedapenetatik hirugarrena. Abenduaren 26ko 53/1984 Legea moldatzea (Administrazio Publikoetako langileen bateraezintasun-egoerei buruzkoa).
- Azken xedapenetatik laugarrena. Indarrean jartzea.

## I. TITULUA

### Xedea eta aplikazio-eremua

#### 1. artikulua. *Xedea.*

1. Estatutu honek bere aplikazio-eremuan sartzen diren funtzionario publikoen estatutu-araubidearen oinarriak ezarri nahi ditu.

2. Era berean, administrazio publikoetako langile lan-kontratudunei dagokienez aplikatu behar diren arauak ezarri nahi ditu.

3. Eta honako jardun-oinarriak ere erakutsi nahi ditu:

- a) Herritarren eta interes orokorren esanetara egotea.
- b) Berdintasuna, merezimendua eta gaitasuna errespetatzea, enplegu publikora iristeko eta lanbidean sustatzeko orduan.
- c) Legeari eta Zuzenbideari men egitea erabat.
- d) Emakumezkoen eta gizonezkoen arteko tratu-berdintasuna zaintzea.
- e) Jardunean objektibotasuna, profesionaltasuna eta inpartzialtasuna zaintzea, karrerako funtzionario-izaeraren mugiezintasunak dakarren bermeari esker.
- f) Giza baliabideak planifikatzeko eta kudeatzeko orduan eraginkor izatea.
- g) Enplegatu publikoak beren lanbidean etengabe garatzea eta prestatzea.
- h) Gardentasuna.
- i) Kudeaketan arduraz jokatzeko eta ebaluatzea.
- j) Eginkizunak eta atazak esleitu, antolatu eta betetzean gorde beharreko hierarkia zaintzea.
- k) Lan-baldintzak ezartzeko orduan, ordezkarien bitartez, negoziazio kolektiboan jardutea eta bertan parte hartzea.
- l) Enplegu publikoa arautzeko eta kudeatzeko orduan, administrazio publikoen arteko lankidetzaren bideratzea.

#### 2. artikulua. *Aplikazio-eremua.*

1. Estatutu hau funtzionarioei eta, dagokion neurrian, langile lan-kontratudunei aplikatuko zaie, betiere, honako administrazio publiko hauen zerbitzupean dihardutenean:

- a) Estatuko Administrazio Orokorra.
- b) Autonomia-erkidegoetako administrazioak eta Ceuta eta Melilla hirietakoak.
- c) Toki-erakundeetako administrazioak.
- d) Erakunde publikoak, agentziak eta berezko nortasun juridikoa duten zuzenbide publikoko gainerako erakundeak, administrazio publikoetako edozeini lotuta edo edozeinen mende daudela.
- e) Unibertsitate publikoak.

2. Estatutu hau ikertzaileei aplikatu behar zaienean, arau bereziak eman ahal izango dira haien ezaugarriei egokitzeko.

3. Irakasleak eta osasun zerbitzuetako estatutupeko langileak arautzeko orduan, Estatuak eta autonomia-erkidegoek, bakoitzak bere eskumenen eremuan, berariaz horri buruz eman dituzten legeak eta estatutu honetan ezarritakoa izango dira oinarri, betiere, salbuespen izanik III. tituluko II. kapitulua (20. artikulua kenduta) eta 22.3, 24. eta 84. artikulua.

4. Estatutu honetan karrerako funtzionarioak aipatzen diren bakoitzean, osasun zerbitzuetako estatutupeko langileak ere hor barnean daudela ulertuko da.

5. Estatutu honek izaera osagarria du bere aplikazio-eremuan sartzen ez diren administrazio publikoetako langile guztientzat.



### 3. artikulua. *Toki-erakundeetako funtzionarioak.*

1. Toki-erakundeetako funtzionarioak arautzeko orduan oinarri izango dira, batetik, aplikatu beharreko estatu-legeria, estatutu hau berau ere horren osagai izanik, eta, bestetik, autonomia-erkidegoetako legeria, toki-administrazioen autonomia errespetatuta.

2. Udaltzaingoak arautzerakoan ere estatutu hau eta autonomia-erkidegoetako legeria dira oinarri, salbuespen izanik Segurtasun Indar eta Kidegoen Lege Organikoan (martxoaren 13ko 2/1986) haientzat ezarritakoa.

### 4. artikulua. *Berriazko legeria propioa duten langileak.*

Zuzenean aplikatuko zaizkie estatutu honen xedapenak honako langile hauei, baina beren berriazko legeriak horrela xedatzen badu eta ez bestela:

- a) Gorte Nagusietako eta autonomia-erkidegoetako legebiltzarretako funtzionarioak.
- b) Estatuko gainerako organo konstituzionalen funtzionarioak eta autonomia-erkidegoetako estatutu-organoeetakoak.
- c) Epaileak, magistratuak eta fiskalak eta Justizia Administrazioaren gainerako funtzionarioak.
- d) Indar Armatuetao langile militarrik.
- e) Segurtasun Indar eta Kidegoetako funtzionarioak.
- f) Tarifaz ordaindutako langileak.
- g) Inteligentzia Zentro Nazionalako langileak.
- h) Espainiako Bankuko langileak eta Kreditu Erakundeen Gordailuak Bermatzeko Funtsekoak.

### 5. artikulua. *Posta eta Telegrafoetako Estatu Sozietateko langileak.*

Posta eta Telegrafoetako Estatu Sozietateko funtzionarioak arautzeko orduan, berriaz dagozkien arauak hartuko dira oinarri, eta estatutu honetan ezarritakoa izango da osagarri.

Langile lan-kontratudunak arautzeko, lan-arloko legeria erabiliko da, eta hitzarmenez aplikatu beharreko gainerako arauak.

### 6. artikulua. *Funtzio Publikoko legeak.*

Estatutu hau garatzeko, Gorte Nagusiek eta autonomia-erkidegoetako legebiltzarrek, beren eskumenen eremuan, Estatuko Administrazio Orokorraren eta autonomia-erkidegoetako administrazioaren Funtzio Publikoa arautzeko legeak onetsiko dituzte.

### 7. artikulua. *Langile lan-kontratudunei aplikatu beharreko araudia.*

Administrazio publikoen zerbitzuan diharduten langile lan-kontratudunak arautzeko, lan-arloko legeriaz eta hitzarmenez aplikatu beharreko gainerako arauetz gain, estatutu honetako aginduak ere izango dira oinarri, hala xedatuta dagoenean.

## II. TITULUA

### Administrazio publikoetako langileak

#### I. KAPITULUA

##### Langile motak

### 8. artikulua. *Enplegatu publikoen kontzeptua eta motak.*

1. Enplegatu publikoak dira administrazio publikoetan zeregin ordainduak betetzen dituztenak, interes orokorren zerbitzura.

2. Honela sailkatzen dira langile publikoak:



- a) Karrerako funtzionarioak.
- b) Bitarteko funtzionarioak.
- c) Langile lan-kontratudunak (finkoak, mugagabeak nahiz aldi batekoak izan).
- d) Behin-behineko langileak.

9. artikulua. *Karrerako funtzionarioak.*

1. Karrerako funtzionarioak dira legezko izendapenaren bidez administrazio publiko bati lotuta daudenak, Administrazio Zuzenbideak araututako estatutu-harreman baten bidez, zerbitzu profesional ordainduak emateko, iraunkortasunez.

2. Nolanahi den ere, ahal publikoak baliatzeko jardunetan edo Estatuaren eta administrazio publikoen interes orokorrak zaintzeko zereginetan zuzenean nahiz zeharka parte hartzea eskatzen duten eginkizunak betetzea funtzionario publikoei dagokie, modu eksklusiboan, betiere, administrazio publiko bakoitzean arlo hori garatzeko legean ezarritakoari jarraituz.

10. artikulua. *Bitarteko funtzionarioak.*

1. Bitarteko funtzionarioak dira, urgentziak eta beharrak hala aginduta, berariaz justifikatutako arrazoiak direla-eta bitarteko funtzionario izendatutakoak karrerako funtzionarioei dagozkien zereginak egiteko, hauetako bat gertatzen denean:

- a) Plaza hutsak daudenean, baldin eta ezin badira karrerako funtzionarioekin bete.
- b) Titularrak aldi baterako ordezteko denean.
- c) Aldi baterako programak betetzeko denean; programa horiek ezin izango dute hiru urtetik gorako iraupena izan, eta beste hamabi hilabetez luzatu ahal izango dira, estatutu hau garatzeko ematen diren Funtzio Publikoko legeen bidez.
- d) Zeregin kopuru handiegia edo zeregin-pilaketa dagoenean; gehienez ere sei hileko epe baterako izango da, hamabi hileko tarte batean.

2. Bitarteko funtzionarioak hautatzerakoan prozedura bizkorrak erabili behar dira, betiere, berdintasun-, merezimendu-, gaitasun- eta publikotasun-printzipioak estu errespetatuta.

3. Bitarteko funtzionarioak kargutik kenduko dira 63. artikuluan jasotako arrazoiren bat dagoenean, eta, horrez gain, bere izendapena eragin zuen arrazoa indarrik gabe geratutakoan.

4. Artikulu honetako 1. zenbakiko a) letran 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.

5. Bitarteko funtzionarioei, beren izaeraren ezaugarriak aintzat hartuta egoki denean, karrerako funtzionarioen araubide orokorra aplikatuko zaie.

6. Aldi baterako programak betetzeko edo zeregin gehiegi dagoelako hamabi hilabeteko epearen barruan gehienez ere sei hilabeterako izendatzen diren bitarteko langileek agintzen zaizkien eginkizunak bete ahal izango dituzte haiek hartu dituen administrazio-unitatean edo eginkizun analogoak betetzen dituen beste administrazio-unitateren batean, baldin eta unitate horiek, hurrenez hurren, aldi baterako programa horren aplikazio-eremuan parte hartzen duten unitateak badira –artikulu honetan adierazitako epemugarekin– edota zeregin gehiegi badute.

11. artikulua. *Langile lan-kontratudunak.*

1. Langile lan-kontratudunak dira, lan-arloko legeriaren arabera langileak kontratatze edozein modalitate erabilita, idatziz formalizatutako lan-kontratu bati esker, administrazio publikoek ordaindutako zerbitzuak ematen dituztenak. Iraupenaren arabera, kontratua izan daiteke finkoa, mugagabea de aldi baterakoa.

2. Estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko legeetan ezarriko dira langile lan-kontratudunek zein lanpostutan jardun dezaketen finkatzeko irizpideak, betiere, 9.2 artikuluan ezarritakoa aintzakotzat hartuta.

## 12. artikulua. *Behin-behineko langileak.*

1. Behin-behineko langileak honako hauek dira: izendapen baten bidez eta iraupen ez iraunkorrez, espresuki konfiantzazkotzat edo aholkularitza berezikotzat jotzen diren eginkizunak bakarrik betetzen dituzten eta beren ordainsaria xede horretara bideratutako aurrekontu-kredituen kontura jasotzen duten langileak.

2. Estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko legeetan ezarriko da administrazio publikoetako zein gobernu-organok eduki ahal izango dituzten era horretako langileak. Gehieneko kopurua dagokion gobernu-organoak finkatuko du. Kopuru hori eta ordainsariak jendaurrean jarriko dira.

3. Izendatzea nahiz kargutik kentzea librea izango da. Nolanahi ere, konfiantzazko edo aholkularitzako eginkizuna betetzeko izendatu dituen agintariak kargutik kentzen denean, harekin lotutako mota horretako langileak ere kargutik kenduko dira.

4. Behin-behineko langilea izateak ez du merezimendurik ekarriko funtzio publikora iritsi edo barne-sustapena egin behar denean.

5. Behin-behineko langileei, beren izaeraren ezaugarriak aintzat hartuta egoki denean, karrerako funtzionarioen araubide orokorra aplikatuko zaie.

## II. KAPITULUA

### Zuzendaritzako langileak

## 13. artikulua. *Zuzendaritzako langile profesionalak.*

Gobernuak eta autonomia-erkidegoetako gobernu-organoei, estatutu hau garatzerakoan, zuzendaritzako langileen berariazko araubide juridikoa ezarri ahal izango dute, eta beren izaera finkatzeko irizpideak ere bai, besteak beste, honako printzipio hauek aintzakotzat hartuta:

1. Administrazio publikoetan zuzendaritza-eginkizun profesionalak betetzen dituztenak dira zuzendaritzako langileak, eta administrazioetako bakoitzaren berariazko arauetan zehaztuta egongo dira eginkizun horiek.

2. Langile horiek izendatzerakoan, aintzat hartuko dira merezimendu- eta gaitasun-printzipioak baita egokitasun-irizpideak ere; publizitatea eta lehia bermatzeko prozedurak erabiliko dira.

3. Zuzendaritzako langileen zeregina ebaluatuko da, betiere aintzat hartuta eraginkortasun- eta efizientzia-irizpideak, kudeaketa-erantzukizuna eta emaitzen kontrola, finkatu zaizkion helburuei dagokienez.

4. Zuzendaritzako langileen enplegu-baldintzak zehazteko zeregina, lege honen ondorioei dagokienez, ez da negoziazio kolektiboan aztertze moduko gaitzat hartuko. Zuzendaritzako langileek, langile lan-kontratudun direnean, goi-mailako zuzendaritzako izaera berezia duen lan-harremana izango dute oinarri.

### III. TITULUA

#### **Eskubideak eta eginbeharrak. Enplegatu publikoen jokabide-kodea**

#### I. KAPITULUA

#### **Enplegatu publikoen eskubideak**

##### 14. artikulua. *Norbanakoaren eskubideak.*

Enplegatu publikoek honako eskubide indibidual hauek dituzte, beren zerbitzu-harremanaren izaera juridikoa aintzakotzat hartuta:

- a) Karrerako funtzionario-izaerari dagokion mugiezintasunerako eskubidea.
- b) Egoera profesionalari dagozkion eginkizun edo atazak benetan betetzeko eskubidea, betiere, bere lanbide-karreran izandako aurrerapen profesionalaren arabera.
- c) Lanbide-karreran aurrera egiteko eta barne-sustapena izateko eskubidea, betiere, berdintasun-, merezimendu-, eta gaitasun-printzipio konstituzionalei jarraituz, eta horretarako sistema objektiboak eta gardenak ezarrita.
- d) Emandako zerbitzuari dagozkion ordainsariak eta kalte-ordainak jasotzeko eskubidea.
- e) Lanean diharduen atalari esleitutako helburuak lortzeko lanetan parte hartzeko eskubidea eta arduradunengandik egin beharreko atazen berri jasotzeko eskubidea.
- f) Enplegatuak bere eginkizunak edo karguak bidezko eran bete dituztenean, horren ondorioz edozein jurisdikzio-ardotan prozedurarik sortuz gero, dena delako administrazio publikoaren defentsa juridikoa eta babesa jasotzeko eskubidea.
- g) Etengabeko prestakuntza izateko eta jakintza nahiz gaitasun profesionala etenik gabe eguneratzen jarraitzeko eskubidea, ahal dela, lan-ordutegiaren barruan.
- h) Lanean norberaren intimitatea, orientazio sexuala, irudia eta duintasuna errespetatzeko eskubidea, batez ere, jazarpen sexuala, sexuagatikoa, morala eta lanekoa saihesteko.
- i) Inolako bereizkeriarik ez jasateko 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.
- j) Norberaren bizimodua, lan-arlokoa eta familiarlekoko elkarri egokitzea lagunduko dioten neurrietarako eskubidea.
- k) Adierazpen-askatasuna izateko eskubidea, ordenamendu juridikoaren mugak errespetatuta.
- l) Lanean, osasunari eta segurtasunari dagokienez, babes eraginkorra jasotzeko eskubidea.
- m) Oporrak, atsedenaldiak, baimenak eta lizentziak izateko eskubidea.
- n) Erretiroa hartzeko eskubidea, aplikatu beharreko arauetan ezarritako xedapen eta baldintzen arabera.
- o) Gizarte Segurantzaren prestazioak jasotzeko eskubidea, aplikatu beharreko araubidearen arabera.
- p) Lanbide-elkarteetara askatasunez biltzeko eskubidea.
- q) Ordenamendu juridikoak emandako gainerako eskubideak.

##### 15. artikulua. *Taldean baliatzen diren norbanakoen eskubideak.*

Enplegatu publikoek modu kolektiboan baliatzen diren honako eskubide indibidual hauek dituzte:

- a) Askatasun sindikala izateko eskubidea.
- b) Negoziazio kolektiboan jarduteko eskubidea eta lan-baldintzak ezartzerakoan parte hartzekoa.

- c) Greba egiteko eskubidea, gizartearentzako ezinbesteko zerbitzuak gordeko direla bermatuta.
- d) Laneko gatazka kolektiboak planteatzeko eskubidea, kasuan-kasuan aplikatu beharreko legeriaren arabera.
- e) Biltzeko eskubidea, estatutu honetako 46. artikuluan ezarritako xedapenen arabera.

## II. KAPITULUA

### **Lanbide-karreraren aurrera egiteko eta barne-sustapena izateko eskubidea. Jardunaren ebaluatzea**

16. artikulua. *Karrerako funtzionarioen lanbide-karrerari buruzko kontzeptua, printzipioak eta modalitateak.*

- 1. Karrerako funtzionarioek lanbide-sustapena izateko eskubidea izango dute.
- 2. Igotzeko aukeren eta lanbide-garapeneko itxaropenen multzo ordenatua da karrera profesionala, eta berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioekin bat gauzatzen da. Bide horretatik, administrazio publikoek beren karrerako funtzionarioen lanbide-prestakuntza eguneratzeko eta hobetzeko lana sustatuko dute.
- 3. Estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko legeek arautuko dute eremuetako bakoitzean aplikatu beharreko lanbide-karrera zer-nolakoa izango den; besteak beste, honako modalitate hauetakoren bat edo batzuk aplika daitezke banaka nahiz batera:

- a) Karrera horizontala; gradua, kategoria, eskaloi edo antzeko kontzeptuak oinarri hartuta, aurrera joan daiteke, lanpostuz zertan aldatu izan gabe, eta, betiere, estatutu honetako 17. artikulua b) letran eta 20. artikulua 3 zenbakian ezarritakoari jarraituz.
- b) Karrera bertikala; era horretara, lanpostuen egituran igo egin daiteke, estatutu honetako V. tituluko III. kapituluan lanpostuak betetzeko ezarritako prozedurak erabili.
- c) Barne-sustapen bertikala; horren bidez, kidego batetik edo lanbide-sailkapeneko azpitaldeko eskala batetik (edo talde batekotik, baldin eta azpitalderik ez badago) goragoko beste batera igo daiteke, 18. artikuluan ezarritakoaren arabera.
- d) Barne-sustapen horizontala; horrela, azpitalde profesional bereko kidegoetara edo eskaletara irits daiteke, 18. artikuluan ezarritakoaren arabera.

4. Karrerako funtzionarioek modalitate bertikalean nahiz horizontalean bietan aldi berean egin ahal izango dute aurrera, baldin eta dagokion administrazioak biak eremu berean ezarrita baditu.

17. artikulua. *Karrerako funtzionarioen karrera horizontala.*

Estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko legeek arautu ahal izango dute karrerako funtzionarioen karrera horizontala, horretarako, besteak beste, honako arau hauek aplikatzeko aukera emanda:

- a) Igotzeko graduak, kategoriak eta eskaloiak zehazteko sistema bat egituratu behar da, eta horietako bakoitzerako ordainsaria finkatu. Igoerak, oro har, ondoz ondokoak izango dira, beste aukera batzuk aurreikusita dituzten salbuespen-egoeretan izan ezik.
- b) Funtzionarioak izandako lan-ibilbidea eta -jarduna, egindako lanen kalitatea, bereganatutako jakintzak eta, azkenik, jarduna ebaluatzearen emaitza balioetsi behar dira. Bestelako merezimenduak eta gaitasunak ere balioetsi ahal izango dira, betetako eginkizunaren espezifikotasuna eta jasotako esperientzia aintzat hartuta.

18. artikulua. *Karrerako funtzionarioen barne-sustapena.*

1. Barne-sustapena hautaketa-prozesuen bitartez egingo da, betiere, berdintasun-, merezimendu-, eta gaitasun-printzipio konstituzionalak eta estatutu honetako 55.2 artikuluan ezarritakoak beteko direla bermatuta.

2. Prozesuan parte hartzeko eskatzen diren baldintzak bete behar dituzte funtzionarioek; gutxienez, bi urteko antzinatasuna izan behar dute beheko azpitaldean zerbitzu aktiboan (edo lanbide-sailkapeneko beheko taldean, baldin eta azpitalderik ez badago); eta dagozkien hautaketa-probak gainditu behar dituzte.

3. Estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko legeek artikulatuko dituzte barne-sustapena egiteko sistemak; era berean, karrerako funtzionarioak, azpitalde bereko beste kidego eta eskala batzuetakoak izanda ere, zein kidego eta eskalatara irits daitezkeen zehaztu ahalko dute.

Horrez gainera, estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko legetan ezarriko da karrerako funtzionarioak zein kidego eta eskalatara iritsi ahal izango diren, betiere, bakoitzari dagokion azpitalde beraren barruan.

4. Administrazio publikoek neurriak hartuko dituzte beren langileek barne-sustapenean eta lanbide-karreran aurrera egiteko hautaketa-prozesuetan parte har dezaten sustatzeko.

19. artikulua. *Langile lan-kontratudunen lanbide-karrera eta sustapena.*

1. Langile lan-kontratudunek lanbide-sustapena izateko eskubidea izango dute.

2. Langile lan-kontratudunen lanbide-karrera eta sustapena Langileen Estatutuan edo hitzarmen kolektiboetan jasotako prozedurak erabiliz bideratu eta gauzatuko dira.

20. artikulua. *Jarduna ebaluatzea.*

1. Administrazio publikoek beren enplegatuen jarduna ebaluatzeko bidea emango duten sistemak ezarriko dituzte.

Jarduna ebaluatzeko prozeduraren bidez neurtu eta balioetsiko dira laneko jokabidea eta errendimendua edo emaitzen lorpena.

2. Jarduna ebaluatzeko sistemek, betiere, gardentasuna, objektibotasuna, inpartzialtasuna eta bereizkeriarik eza oinarri dituzten irizpideak hartu behar dituzte aintzat eta enplegatu publikoen eskubideei kalterik egin gabe aplikatu behar dira.

3. Administrazio publikoek erabakiko dute ebaluazio horrek zein ondorio izan behar duen lanbide-karrera horizontala osatzerakoan, prestakuntza hartzerakoan, lanpostuak betetzerakoan, eta estatutu honen 24. artikuluan jasotako ordainsari osagarriak ordaintzerakoan.

4. Lehiaketa bidez lortutako lanpostuan jarraitzeko erabakia, administrazio publikoetako bakoitzak ezarritako ebaluazio-sistemen arabera, enplegatuaren jardunaren ebaluazioari lotuta egongo da; horrez gain, interesdunari entzungo zaio eta dagokion ebazpen arrazoitua emango da.

5. Lanbide-karrera horizontala, estatutu honen 24. artikulua c) letran jasotako ordainsari osagarriak eta lehiaketa-prozedura bidez lortutako lanpostutik kentzeko erabakia aplikatzeko orduan, beharrezkoa izango da, aldezturik, jarduna ebaluatzeko bidea emango duten sistema objektiboak —artikulu honen 1. eta 2. zenbakietan ezarritakoaren arabera— onartzea, kasuan-kasuan.

### III. KAPITULUA

#### Ordainsari-eskubidea

21. artikulua. *Ordainsarien zenbatekoak eta igoerak ezartzea.*

1. Funtzionarioen oinarrizko ordainsarien zenbatekoak eta funtzionarioen ordainsari osagarrien zenbateko orokorren igoerak, baita langile lan-kontratudunen soldata-masa

handitzeko igoerak ere, aurrekontu-ekitaldi bakoitzean agertu beharko dira jasota dagokion aurrekontuen legean.

2. Ordainsarietarako proposatutako igoera, Estatuko Aurrekontu Orokorren Legean langileei ordaintzeko urtean-urtean finkatzen den muga gainditu eta, orokorrean, muga horretatik gorako soldata-masa handitzea badakar, ezin izango da onartu.

## 22. artikulua. *Funtzionarioen ordainsariak.*

1. Karrerako funtzionarioen ordainsariak bi eratakoak izaten dira: oinarrizkoak eta osagarriak.

2. Funtzionarioak bere kidego edo eskalak atxikita duen lanbide-sailkapeneko azpitaldearen arabera (edo taldearen arabera, azpitalderik ez badago), eta horretan izandako antzintasuna aintzat hartuta jasotzen ditu oinarrizko ordainsariak. Oinarrizko ordainsari horien barruan aparteko ordainsarietako soldata-osagaiak eta hirurtekoak daude sartuta.

3. Lanpostuaren ezaugarriak, funtzionarioaren lanbide-karrera, jarduna, eta errendimendua edo emaitzak aintzat hartuta ematen dira ordainsari osagarriak.

4. Aparteko ordainsariak urtean bi aldiz emango dira; horietako bakoitzean jasoko dira hilabeteko oinarrizko ordainsariari dagokion zenbatekoa eta ordainsari osagarri guztiak, 24. artikulua c) eta d) letretan adierazitakoak salbuespen izanik.

5. 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.

## 23. artikulua. *Oinarrizko ordainsariak.*

Oinarrizko ordainsariak Estatuko Aurrekontu Orokorren Legean finkatzen dira; honako hauek izaten dira beren osagai bakar-bakarrak:

a) Lanbide-sailkapeneko azpitalde bakoitzerako finkatutako soldata (edo talde bakoitzerako finkatutakoa, azpitalderik ez badago).

b) Hirurtekoak; zerbitzuan emandako hiru urteko denbora-tarte bakoitzagatik jasotzen den diru kopurua da hori; kopurua berdina da lanbide-sailkapeneko azpitalde bakoitzean (edo talde bakoitzean, azpitalderik ez badago).

## 24. artikulua. *Ordainsari osagarriak.*

Funtzionarioen ordainsari osagarrien zenbatekoa eta egitura administrazio publikoetako bakoitzak dituen legean arabera ezarriko dira, besteak beste, honako faktore hauek aintzakotzat hartuta:

a) Administrazio-karrerako sisteman funtzionarioak egin duen aurrerabidea.

b) Lanpostu jakin batzuetan jarduteko orduan izaten den aparteko zailtasun teknikoa, erantzukizuna, dedikazioa, bateraezintasuna edo lan egiteko orduan kontuan izan behar diren baldintzak.

c) Funtzionarioak lan egiteko orduan erakusten duen interes-maila, ekimena eta ahalegina, eta lortutako emaitzak edo errendimendua.

d) Lanaldi arruntetik kanpora emandako zerbitzu bereziak.

## 25. artikulua. *Bitarteko funtzionarioen ordainsariak.*

1. Bitarteko funtzionarioek atxikita duten azpitaldeari dagozkion oinarrizko ordainsariak eta aparteko ordainsariak jasoko dituzte, edo taldeari dagozkionak, baldin eta azpitalderik ez badago. Era berean, 24. artikulua b), c) eta d) idatz-zatietan adierazitako ordainsari osagarriak ere jasoko dituzte, eta izendatu zaien kidegoan edo eskalan sartutakoan hartu duten kategoriari dagozkionak ere bai.

2. Estatutu hau indarrean jarri aurretik zerbitzuan emandako urteetan osatutako hiru urtekoak aintzat hartuko dira; ordainketa-ondorioak, baina, estatutu hau indarrean hasten denean, orduantxe hasiko dira.

26. artikulua. *Praktiketako funtzionarioen ordainsariak.*

Administrazio publikoek erabakiko dute praktikaldian diren funtzionarioen ordainsariak zenbatekoak izango diren; gutxienez, funtzionario horiek sartzekoak diren azpitaldeko soldatak bestekoak izango dira (edo taldekoak bestekoak, azpitalderik ez badago).

27. artikulua. *Langile lan-kontratudunen ordainsariak.*

Langile lan-kontratudunen ordainsariak finkatzeko orduan, lan-arloko legeria, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa eta lan-kontratua hartuko dira oinarri, betiere, estatutu honen 21. artikuluan ezarritakoa errespetatuta.

28. artikulua. *Kalte-ordainak.*

Funtzionarioek eman duten zerbitzuari dagozkion kalte-ordainak jasoko dituzte.

29. artikulua. *Ordainsari geroratuak.*

Administrazio publikoek diru-kopuru jakinak erabili ahal izango dituzte, gehienez ere, Estatuko Aurrekontu Orokorren Legean finkatzen den soldata-masaren portzentajera iritsita, beren eremuetan diharduten langileentzat enpleguko pentsio-planak edo aseguru-kontratu kolektiboak osatzeko ekarpenak finantzatzeko, erretiro-gertakizunaren estaldura ere barnean dela, betiere, pentsio-planak erregulatzeko arautegian ezarritakoaren arabera.

Enpleguko pentsio-planak edo aseguru-kontratu kolektiboak osatzeko ekarpenak finantzatzen erabilitako diru-kopuruak ordainsari geroratuak joko dira ondorio guztietarako.

30. artikulua. *Ordainsarietako kenkaria.*

1. Ezar daitekeen diziplina-zehapenari kalterik egin gabe, langileak bete gabe utzi duen lanaldiaren zatiak kenkari proportzionala eragingo du hartzekoetan; kenkari horrek ez du zehapen-izaerarik izango.

2. Greba-eskubidea baliatzen duten langileek ez dute ez sorraraziko ezta jasoko ere egoera horretan egon diren bitartean denbora-tarte horri dagozkion ordainsaririk; hartzekoen kenkari horrek ez du zehapen-izaerarik izango eta bakoitzari dagozkion gizarte-prestazioen araubidean ere ez du eraginik izango.

#### IV. KAPITULUA

#### **Negoiazio kolektiboan jarduteko, ordezkariak izateko eta instituzioetan parte hartzeko eskubidea. Biltzeko eskubidea**

31. artikulua. *Printzipio orokorrak.*

1. Enplegatu publikoek negoziazio kolektiboan jarduteko, ordezkariak izateko eta instituzioetan parte hartzeko eskubidea dute, beren lan-baldintzak ezartzeko orduan.

2. Administrazio publikoetako enplegatuen lan-baldintzak ezartzerakoan negoziatzeko eskubidea izatea da, lege honen ondorioei dagokienez, negoziazio kolektiboan jarduteko eskubidea.

3. Ordezkariak izateko eskubidea, lege honen ondorioei dagokienez, ordezkariak hautatzeko eta organo bateratuak eratzeko ahalmena izatea da, horien bitartez, administrazio publikoen eta beren enplegatuen arteko elkarrizketa bideratu ahal izan dadin.

4. Instituzioetan parte hartzeko eskubidea, lege honen ondorioei dagokienez, legez ezarritako diren erakunde eta organismoetako kontrol- eta jarraipen-organoei sindikatuen bitartez parte hartzeko eskubidea da.



5. Artikulu honetan ezarritako eskubideak baliatzeko eta bermatzeko, kapitulu honetan erregulatutako berariazko organoak eta sistemak erabiliko dira, nahiz eta beste lankidetzaz-bide batzuk ere egon daitezkeen administrazio publikoen eta beren enplegatu publikoen edo horien ordezkarien artean.

6. Funtzio Publikoaren eremuan ordezkariarik gehien duten sindikatuek hautaketa-organoen ebazpenen aurka errekurtsoak jartzeko zilegitasuna dute administrazio-bidean nahiz jurisdikzio-bidean.

7. Kapitulu honetan jasotako eskubideak baliatzeko orduan, honako estatutu honetan eta bere garapen-legeetan ezarritakoa errespetatu beharko da beti.

8. Administrazio publikoetan izan beharreko lan-baldintzak ezartzeko prozedurei dagokienez, Espainiak berretsita dituen nazioarteko hitzarmen eta akordioetan jasota dauden xedapenak hartu behar dira beti aintzakotzat.

### 32. artikulua. *Langile lan-kontratudunen negoziazio kolektiboa, ordezkaritza eta parte-hartzea.*

1. Lan-kontratua duten enplegatu publikoen parte-hartzea, ordezkaritza eta negoziazio kolektiboa arautzeko orduan, laneko legeria izango da oinarri, kapitulu honetatik berariaz aplikatu behar zaizkien aginduei kalterik egin gabe.

2. Langile lan-kontratudunei eragiten dieten hitzarmen kolektiboak eta akordioak beteko direla bermatzen da, salbu eta, aparteko kasuetan, egoera ekonomikoa errotik aldatu izanaren ondorioz interes publikoko arrazoi larriren bat dagoelako, administrazio publikoetako gobernu-organoei dagoeneko sinatuta dauden itunak eta akordioak betetzeko egin beharra etenda utzi edo aldatu behar dutenean, betiere, interes publikoa babesteko beharrezko den hein horretan zehatz-mehatz.

Horrelakoetan, administrazio publikoek sindikatuei eman beharko diete etendura edo aldaketa horren arrazoi berri.

Nolanahi ere, honelakoetan joko da egoera ekonomikoaren funtsezko aldaketaren ondoriozko interes publikoko kausa larria dagoela, besteak beste: administrazio publikoek kontu publikoak doitzeko eta berrorekatzeko neurriak edo planak edo ekonomia-finantza arlokoak hartu behar dituztenean aurrekontu-egonkortasuna edo defizit publikoa zuzena dela bermatzeko.

### 33. artikulua. *Negoiazio kolektiboa.*

1. Funtzionario publikoen lan-baldintzak finkatzeko negoziazio kolektiboa, betiere, legezketasuna, aurrekontu-estaldura, betebeharezketasuna, negoziatzeko fede ona, publikotasuna eta gardentasuna printzipiotzat hartuta egingo da, kapitulu honetan aurreikusitakoa eta Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 6.3.c), 7.1 eta 7.2 artikuluetan erakunde sindikalei aitortutako ordezkari-gaitasuna baliatuz.

Horretarako, negoziazio-mahaiak eratuko dira, eta, legitimazioa dutelako, bertan izango dira, alde batetik, dagokion administrazio publikoaren ordezkariak, eta, bestetik, estatu osoan ordezkariarik gehienduten erakunde sindikalak, autonomia-erkidegoan ordezkariarik gehien duten erakunde sindikalak, eta, Langileen Batzordeak eta Ordezkariak aukeratzeko hauteskundeetan, bakoitzaren berariazko eraketa-eremuan dauden hauteskunde-unitatean, ordezkarietatik ehuneko 10 edo gehiago lortu duten sindikatuak.

2. Administrazio publikoek izaera teknikoko organoak sor ditzakete, eta beren esku utzi negoziazio kolektiboaren inguruko jardunak; aurretiaz jaso beharreko jarraibide politikoak jasota, negoziazio kolektiboan organo horiek izango dute beren gain administrazio publikoen ordezkari, nahiz eta gero horretarako eskumena duten gobernu- edo administrazio-organoei berretsi beharko dituzten lortutako akordioak.

## 34. artikulua. *Negoiazio-mahaiak.*

1. Funtzionario publikoen negoziazio kolektiboa egiteko, Estatuko Administrazio Orokorraren eremuko Negoiazio Mahai Orokorra eratuko da; horrez gain, autonomia-erkidegoetan ere mahai bana eratuko da, eta Ceuta eta Melilla hirietan eta toki-erakundeetan ere bai.

2. Negoziatzeko legitimazioa aitortzen zaie udalerrri-elkarteei, baita udalerrria baino lurralde-eremu handiagoko tokierakundeei ere. Ondorio horietarako, udalerriek aukera izango dute dagokion eremuan egiten ari den negoziazio kolektiboari atxikitzeko, negoziazioa hasi aurretik nahiz ondoren.

Era berean, administrazio edo erakunde publikoek aukera izango dute autonomia-erkidego bakoitzeko lurraldearen barruan lortutako akordioei edo udalerrria baino lurralde-eremu handiagokoei atxikitzeko.

3. Mahai orokorre berari dagokien eskumena da beren eremuko funtzionario guztiei dagozkien lan-baldintzen inguruko gaiak negoziatzea.

4. Negoiazio-mahai orokorrek hala erabakitzen badute, Sektoreko Mahaiak eratzeko aukera izango dute, betiere, eraginpeko administrazioen erakundeetako lan-baldintza bereziak aintzakotzat hartuta edo funtzionario publikoen sektore jakin batzuen ezaugarriak edo kopuruak kontuan izanik.

5. Sektoreko Mahaien eskumenak bere barruan hartzen ditu sektoreko funtzionarioei dagozkien arloak izanda Mahai Orokorrek erabaki gabe utzi dituen gai erkideak edo Mahai Orokorrek berari dagokien haiei agindu edo haien esku utzitakoak.

6. Dagokion administrazioak eta sindikatuen ordezkaritzaren gehiengoak, ados jarrita, erabakitzen duten egunean abiaraziko da Mahai bakoitzean negoziazio-prozesua. Ados jarri ezean, negoziazio-prozesua hilabeteko epean hasiko da gehienez ere, zilegitasuna duen alderdietako baten gehiengoak prozesua abiarazteko eskatzen duenetik hasita, legez edo itunez aurkako agindurik ez badago behintzat.

7. Bi alderdiek fede onaren printzipioa errespetatuta negoziatu beharko dute eta negoziatioari buruz beharrezko duten informazio guztia eman beharko diote elkarri.

## 35. artikulua. *Negoiazio-mahaien eraketa eta osaera.*

1. Estatutu honetako 34. eta 36.3 artikuluetan eta hamabigarren xedapen gehigarrian adierazitako mahaiak balio osoz eratutzat joko dira, dagokion administrazioaren ordezkaritza bertan egoteaz gainera, dena delako eremuko erakunde sindikalek, gutxienez, ordezkaritza-organo bateratueta kideen gehiengo osoa dutenean; betiere, horretarako legitimazioa duten erakunde sindikal guztiek, bakoitzaren ordezkaritzaren arabera, mahaietan parte hartzeko eskubidea izaten jarraituko dutela.

2. Sindikatuek duten ordezkaritza-maila aldatzen denean, negoziatiomahaien osaera ere aldatu behar da, beraz, erakunde sindikalek eurek jakinarazi beharko dute aldaketa izan dela; horretarako eskumena duen Erregistroko Bulego Publikoak dagokion ziurtagiria emango du bi urtean behin, aipatutako mahaiak eratu diren egunetik hasita.

3. Negoizazioan diharduten alderdiei dagokie mahaiak osatzeko kideak izendatzea. Zeregin horretan aholkularien laguntza jaso ahal izango dute, eta aholkulari horiek, hitza bai, baina botorik ez dute izango.

4. Estatutu hau garatzeko arauetan ezarriko da eremu bakoitzerako osatu beharreko mahai bakoitzak zenbat kide izan behar dituen; dena dela, alderdietako batek ere ezin izango du hamabost kidetik gora izan.

## 36. artikulua. *Negoiazio-mahai orokorrak.*

1. Administrazio publikoetako Negoiazio Mahai Orokorra eratuko da. Administrazio publikoen ordezkaritza unitarioa izango da; Estatuko Administrazio Orokorra izango da buru, eta autonomia-erkidegoen, Ceuta eta Melilla hirien eta Espainiako Probintzien eta Udalerrien Federazioaren ordezkariek izango dira bertan, negoziatu beharreko gaiak zein diren, horren arabera.

Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 6. eta 7. artikuluetan ezarritakoaren arabera mahaietan parte hartzeko legitimizatuta dauden erakunde sindikalen ordezkariak langileen ordezkariak—langileen ordezkariak, langileen batzordea, enpresa-batzordean— partaide izateko hauteskondeen ondorioz lortutako emaitzen arabera banatuko da, administrazio publiko guztiak aintzakotzat hartuta.

2. Mahai horretan negoziatu beharko dira, honako estatutu honen 37. artikuluari lotuta, oinarrizko arau izaeraz Estatu osorako erregulatzekoak diren gaiak, betiere, Funtzio Publikoaren arloan dituzten eskumen esklusiboak eta partekatuak direla-eta, autonomia-erkidegoekin beren lurralde-eremuetan lor litezkeen akordioei kalterik egin gabe.

Administrazio publikoetako negoziatio-mahai orokor horretan negoziatu beharreko gaia izango da, bereziki, administrazio publikoen zerbitzuan diharduten langileen ordainsarien zenbatekoetan egiten den igoera globala, urtean behin Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruz egiten den lege-proiektuan sartu beharrekoa.

3. Administrazio publikoetako bakoitzean funtzionario, estatutupeko langile eta langile lan-kontratudun guztientzat erkide diren laneko baldintza eta gai guztiak negoziatzeko orduan, negoziatio-mahai orokor bat eratuko da Estatuko Administrazio Orokorrean, autonomia-erkidegoetako bakoitzean, Ceuta eta Melilla hirietan eta toki-erakundeetan.

Administrazio publikoetako negoziatio-mahai orokorrean erakunde sindikalek izan beharreko ordezkariak dela-eta goragoko zenbakian ezarritako irizpideak aplikatu behar dira mahai orokor horietan, betiere, funtzionarioak eta langile lan-kontratudunak ordezkatzeko organoetan parte hartzeko hauteskondeetan kasuan-kasuan izandako emaitzak aintzakotzat hartuta, dagokion ordezkariak-eremuan.

Horrez gainera, mahai orokor horietan partaide izango dira administrazio publikoetako negoziatio-mahai orokorrean parte hartzen duten erakunde sindikalak ere, baldin eta, gutxienez, dena delako mahai horri dagokion eremuan funtzionarioak edo langile lan-kontratudunak ordezkatzeko kideen 100etik 10 lortu badute.

### 37. artikulua. *Negoziatio-gaiak.*

1. Administrazio publikoetako bakoitzak dituen eskumenei lotuta, bakoitzak bere eremuan eta kasuan-kasuan legez dagokion irismena izanik, ondorengo zerrendan jasotako hauek izango dira negoziatio-gaiak:

a) Estatuko nahiz autonomia-erkidegoetako Aurrekontu Orokorren Legean ezarritakoaren arabera, administrazio publikoetako langileen ordainsarrietan egin beharreko igoera aplikatzea.

b) Funtzionarioen ordainsari osagarrien zenbatekoa ezartzea eta aplikatzea.

c) Irizpide orokorrak finkatzeko arauak, gai hauek direla eta: enplegu publikora iristea, karrera egitea, lanpostuak betetzeko moduak, lanpostuak sailkatzeko sistemak eta giza baliabideak antolatzeke planak eta planifikazio-tresnak.

d) Jarduna ebaluatzeke orduan, irizpide eta mekanismo orokorrak finkatzeko arauak.

e) Gizarte-aurreikuspen osagarriako planak.

f) Barne-sustapeneko eta prestakuntzako planei eta funtsei buruzko irizpide orokorrak.

g) Gizarte-prestazio eta klase pasiboen pentsioak zehazteke irizpide orokorrak.

h) Eskubide sindikalei eta parte-hartzeari buruzko proposamenak.

i) Gizarte-ekintzari buruzko irizpide orokorrak.

j) Laneko arriskuen prebentziorako arautegian halaxe ezarrita daudenak.

k) Funtzionarioen lan-baldintzetan eta ordainsarrietan eragina dutenak, baldin eta horiek arautzeke lege-mailako arauak izatea beharrezkoa bada.

l) Enplegu publikoaren eskaintzei buruzko irizpide orokorrak.

m) Hauei dagozkienak: lan-egutegia, ordutegiak, lanaldiak, oporrak, baimenak, mugigarritasun funtzionala eta geografikoa, baita giza baliabideak estrategikoki planifikatzeko irizpide orokorrak ere, enplegatu publikoen lan-baldintzetan eragina duten alderdiei dagokienez.

2. Honako gai hauek ez dira izango nahitaez negoziazioan aztertu beharrekoak:
  - a) Administrazio publikoen erabakiak, baldin eta beren antolamendu-ahalei eragiten badiete.

Administrazio publikoek beren antolamendu-ahalekin loturik hartzen dituzten erabakien ondorioek aurreko zenbakian adierazitako funtzionario publikoen lan-baldintzetan eragina dutenean, egoki izango da baldintza horiek estatutu honetan adierazitako erakunde sindikalekin negoziatzea.
  - b) Zerbitzu publikoen erabiltzaileek eta herritarrek dituzten eskubideen erregulazioa bai eta administrazio-egintzak eta xedapenak eratzeko prozedura ere.
  - c) Zuzendaritzako langileen lan-baldintzak zehazteko erabakiak.
  - d) Hierarkia-harremanari dagozkion zuzendaritza- eta kontrol-ahalmenak.
  - e) Enplegu publikora iristeko eta lanbide-sustapena egiteko sistemak, irizpideak, organoak eta prozedurak finkatzeko erregulazioa eta mugapen zehatza, kasuan-kasuan.

### 38. artikulua. *Itunak eta akordioak.*

1. Dagokion negoziazio-mahaiaren barruan, administrazio publikoen ordezkariak itunak eta akordioak lotu ahal izango dituzte mahaiaren parte hartzeko zilegitasuna duten erakunde sindikalen ordezkariekin, aipatutako administrazio horietako funtzionarioen laneko baldintzak zehazteko.

2. Ituna lotzeko orduan, sinatzaile den administrazio-organoren eskumen-eremuari eta eremu horri bakarrik dagozkion gaiak tratatu ahal izango dira, eta, betiere, dagokion eremu horretako langileei aplikatuko zaie zuzenean.

3. Administrazio publikoetako gobernu-organoren eskumenekoak diren gaiak tratatuko dira akordioetan. Akordioa baliozkoa eta eraginkorra izan dadin, beharrezkoa da organo horiek berriaz onespren formala ematea. Behin akordioak berretsi eta gero, hor erabakitako gaiak, gobernu-organoei behin betiko erabakitzeko modukoak direnean, beren aplikazio-eremuan dauden langileei aplikatu behar zaizkie zuzenean, nahiz eta gero, ondorio formaletarako, dagokion erregelamenduzko araudia aldatzea edo, hala badagokio, indarrrik gabe uztea ekar lezakeen horrek.

Berretsitako akordioetan legearen erreserbarako gordeta dauden gaiak tratatzen badira, eta, horrenbestez, Gorte Nagusiek edo autonomia-erkidegoetako legebiltzarrek bakarrik badute gai horiek behin betiko xedatzeko gaitasuna, orduan, edukiak ez du zuzeneko eraginkortasunik izango. Nolanahi den ere, egoera horretan egonez gero, tokian-tokian legegintzako ekimena duen gobernu-organok dagokion lege-proiektua egin, onetsi eta igorri beharko du Gorte Nagusietara edo autonomia-erkidegoetako legebiltzarretara, betiere, akordioan bertan xedatutakoaren arabera eta aurretiaz erabakitako epean.

Akordioak berrespenik ez duenean, edo, hala badagokio, akordioan erabakitakoa dagokion lege-proiektuan sartzeari berriaz ezezkoa ematen zaionean, tratatutako gaiak berriz negoziatzen hasi beharko da hilabeteko epean, gutxienez negoziazio-mahaiko alderdietako bateko gehiengoak halaxe eskatzen badu.

4. Itunetan eta akordioetan ondo zehaztuta utzi behar dira bai itunpean dauden alderdiak, bai hitzarmenaren eremuan sartzen diren pertsonak, egitekoak, lurraldea eta denbora, baita hitzarmenen amaiera iragartzeko modua, aurreabisu-epea eta hura salatzeke baldintzak ere.

5. Itunak eta akordioak nola doazen begiratzeko Batzorde Paritarioak eratuko dira, alderdiek zehaztutako osaera eta eginkizunak errespetatuta.

6. Egindako itunak eta akordioak, behin berretsitakoan, eskumena duen administrazioetako bakoitzak ezartzen duen Bulego Publikora igorri beharko dira, eta dagokion agintariak lurralde-eremuaren arabera dagokion aldizkari ofizialean argitara daitezela aginduko du.

7. Baldin eta akordiorik lortzen ez bada negoziazioan edo artikuluko honetako 3 zenbakiaren azken lerrokadan jasotako bigarren negoziazioan, eta, hala dagokionean, behin gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko prozedurak amaituta daudela, administrazio publikoetako gobernu-organoren esku egongo da funtzionarioen lan-baldintzak ezartzea,

betiere, artikulua honen 11., 12. eta 13. zenbakietan jasotako salbuespenak aintzat harturik.

8. Itunetan eta akordioetan, 37. artikuluan ezarritakoaren arabera, funtzionario eta langile lan-kontratudun guztientzat erkide diren laneko gai eta baldintza orokorrak jasotzen badira, artikulua honetan ezarritakoa aintzat hartu eta aplikatuko da funtzionarioentzat, eta, Langileen Estatutuaren 83. artikuluan ezarritakoa langile lan-kontratudunentzat.

9. Itunetan eta akordioetan, negoziazio kolektiboko egitura ezartzeaz gainera, hainbat eremutan batera egindako negoziazioetan sor daitezkeen gatazkak ebazteko arauak finkatu, eta negoziazio-unitateen artean errespetatu beharreko lehentasun- eta osagarritasun-irizpideak ezarri ahal izango dira, betiere, bakoitzaren eremuari dagokionez eta administrazio publikoetako bakoitzak dituen eskumenak aintzat hartuta.

10. Itunak eta akordioak beteko direla bermatzen da. Salbuespen bakarra izango da, egoera ekonomikoa funtsean eta nabarmen aldatzearen ondorioz interes publikoetan eragina duen arazo larriren bat sortu delako, administrazio publikoetako gobernu-organismoek dagoeneko sinatuta dauden itunak eta akordioak betetzeko eginbeharra etenda utzi edo aldatu behar izatea, betiere, interes publikoa babesteko beharrezko den hein horretan zehatz-mehatz.

Horrelakoetan, administrazio publikoek sindikatuei eman beharko diete etendura edo aldaketa horren arrazoien berri.

Nolanahi ere, zenbaki honetan xedatutakoaren ondorioetarako, honelakoetan joko da egoera ekonomikoaren funtsezko aldaketaren ondoriozko interes publikoko kausa larria dagoela, besteak beste: administrazio publikoek kontu publikoak doitzeko eta berrerekatzeko neurriak edo planak edo ekonomia-finantza arlokoak hartu behar dituztenean aurrekontu-egonkortasuna edo defizit publikoa zuzena dela bermatzeko.

11. Aurkakorik adostu ezean, urtetik urtera luzatuko dira itunak eta akordioak, alderdietako batek berariaz amaiera iragartzen ez bada,.

12. Itun eta akordioen iraupena amaitutakoan, itunetan eta akordioetan ezarritakoaren arabera izango da bertan jasotakoaren indarraldia.

13. Itunek eta akordioek, aurreko beste batzuen ondorengo direnean, erabat indarrrik gabe uzten dituzte aurretik izandako horiek, berariaz alderen bat edo beste mantentzea erabakitzen ez bada.

### 39. artikulua. *Ordezkaritza-organoak.*

1. Langileen ordezkariek eta langileen batzordeak dira funtzionarioak ordezkatzeko berariaz eratuko diren organoak.

2. Hauteskunde-unitateetan funtzionarioen kopurua 6koa edo hortik gorakoa bada eta 50etik beherakoa, langileen ordezkariei dagokie ordezkaritza burutzea. Funtzionario kopurua 30era bitartekoa bada, ordezkarik bakarra izango da; 31tik 49ra bitartekoa bada, hiru; denek batera eta era mankomunatuan jardungo dute.

3. Langileen batzordea eratuko da, baldin eta hauteskunde-unitateko erroldan, gutxienez, 50 funtzionario badaude.

4. Hauteskunde-unitateak nola ezarri behar diren Estatuak eta autonomia-erkidegoetako bakoitzak arautu behar du, bakoitzak bere legegintzako eskumenen barruan. Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 6. eta 7. artikuluen arabera zilegitasuna duten erakunde sindikalekin aurretik akordioa adostutakoan, administrazio publikoetako gobernu-organismoek hauteskunde-unitateak aldatu edo ezarri ahal izango dituzte, kolektiboen kopurua eta ezaugarriak aintzat hartuta, betiere, unitateen antolamendua administrazio-egiturei edo eratu diren edo eratzekoak diren negoziazio-eremuei egokituta.

5. Langileen batzorde bakoitzak ordezkari kopuru jakina izango du, dagokion hauteskunde-unitateko funtzionario kopuruaren arabera, eta, Langileen Estatutuan ezarritakoarekin bat etorrira, honako eskala hau hartuko du aintzakotzat:

50-100 funtzionario: 5.

101-250 funtzionario: 9.

251-500 funtzionario: 13.

501-750 funtzionario: 17.

751-1.000 funtzionario: 21.

Funtzionario kopurua 1.001etik gorakoa bada, 1.000ko edo frakzioko bina gehiago, eta, gehienez jota, 75.

6. Langileen batzorde bakoitzak batzordeburua eta idazkaria aukeratuko ditu kideen artetik, eta, estatutu honetan nahiz bere garapen-legeetan ezarritakoaren aurka jo gabe, bere prozedura-erregelamendua osatuko du; erregelamendu horren kopia eta horri buruz egindako aldaketena bidali behar dizkio administrazioetako bakoitzak langileen arloan ezarrita duen organo eskudunari. Kideen bi herenek, gutxienez, aldeko botoa emanda onetsiko dira erregelamendua eta erregelamenduari buruzko aldaketak..

40. artikulua. *Ordezkaritza-organoen eginkizunak eta legitimazioa.*

1. Langileen batzordeek eta langileen ordezkariak, hala dagokienean, honako eginkizun hauek izango dituzte, bakoitzak bere eremuan:

a) Informazioa jaso beharko dute langileen gaineko politikari buruz, bai eta ordainsarien eboluzioaren, dagokion eremuko enpleguak izan dezakeen eboluzioaren eta errendimendua hobetzeko programen datuei buruzkoa ere.

b) Txostena egin beharko dute, dagokion administrazio publikoak hala eskatzen dienean, instalazioak osorik edo zati batean beste norabait eramaterakoan, edo antolamendu-sistemak eta lan-moduak ezarri nahiz berrikusterakoan.

c) Falta oso astunengatik ezarritako zigor guztien berri eman beharko zaie.

d) Jakinaren gainean egon beharko dute eta beren iritzia eman, lanaldia nahiz lan-ordutegia finkatzerakoan, baita baimen eta oporretarako araubidea zehazterakoan ere.

e) Indarrean diren arauak betetzen direla begiratu beharko dute, lan-baldintzei, lan-arriskuen prebentzioari, Gizarte Segurantza eta enpleguari dagokienez; eta, hala dagokienean, lege aldetik egoki diren akzioak baliatu behar dituzte organismo eskudunetan.

f) Dagokion administrazioarekin lankidetzan jardun beharko dute, produktibitateari eusteko edo produktibitatea handitzeko hartu beharreko neurri guztiak hartzeko.

2. Langileen batzordeek —kide anitzeko organo modura— kideen gehiengoz hartutako erabaki bidez, eta, hala dagokienean, langileen ordezkariak —era mankomunatuan— legitimazioa izango dute hasi beharreko administrazio-prozedurak hasteko eta beren eginkizunen eremuari dagokionez administrazio-bidean nahiz jurisdikzio-bidean akzioak baliatzeko, interesdun baitira.

41. artikulua. *Langileen ordezkari-eginkizunak betetzeko bermeak.*

1. Langileen batzordeetako kideek eta langileen ordezkariak, hala dagokienean, funtzionarioen legezko ordezkariak diren aldetik, ordezkari-eginkizunak betetzen ari direla, honako berme eta eskubide hauek izango dituzte:

a) Hauteskunde-unitateko egoitzetan sartzeko eta zirkulazio askean ibiltzeko eskubidea izango dute, betiere, administrazio-unitateen ohiko jarduna eragotzi gabe eta ohiko lanaldi barruan; dena den, salbuespen izango dira indarrean dagoen legerian ezarritakoaren arabera erresebatuta geratzen diren zonak.

b) Laneko eta sindikatuetako gaiei buruz zabaldu nahi diren argitalpenak askatasunez banatzeko eskubidea dute.



c) Entzunaldia izateko eskubidea dute, diziplina-espeditteetan sartzen badira, bai bere agintaldiak dirauen denboran, bai agintaldia bukatu eta hurrengo urtean, zehapen-prozeduran interesdunari eskaintzen zaion entzunaldiari kalterik egin gabe.

d) Hileko ordu-kreditu jakin bat izango dute, lanaldiaren barruan eta benetako lan gisa ordainduta, honako eskala honen arabera:

- 100 funtzionario arte: 15.
- 101-250 funtzionario: 20.
- 251-500 funtzionario: 30.
- 501-750 funtzionario: 35.
- 751 funtzionariotik gora: 40.

Hautagai-zerrenda bereko langileen batzordeetako kideek eta langileen ordezkariak, hala adierazten dutenean, ordu-kredituak metatu ahal izango dituzte, betiere, ordezkari-tza-zeregin horri dagokion Langileen Buruzagitzan diharduen organoari aurretiaz jakinarazpena eginda.

e) Ordezkari-tza-lanari lotutako arrazoiak direla-eta, ezin dituzte ordezkariak lekuz aldatu edo ezin diete zehapenik ezarri ez beren agintaldiak dirauen denboran ezta agintaldia bukatu eta hurrengo urtean ere, amaiera hori ezeztapenak edo dimisioak eragindakoa ez bada.

2. Ordezkari-tza-lanari lotutako arrazoiak direla-eta, langileen batzordeetako kideak eta langileen ordezkariak ezin dituzte diskriminatu, ez prestakuntzan, ezta lanbidean nahiz ordainsarrietan sustatzeko orduan ere.

3. Langileen batzordekideetako bakoitzak eta langileen batzordeak berak kide anitzeko organo den aldetik, baita langileen ordezkariak ere, hala dagokionean, lanbideko isiltasunez jokatu behar dute, baita beren agintaldia bukatu ondoren ere, administrazioak berari-az gai batzuek izaera erreserbatua dutela adierazten duenean. Nolanahi den ere, administrazioak emandako agiri erreserbatuetarik bat ere ezin izango da erabili administrazioaren eremu zehatz horretatik kanpo, agiria emateko hasierako xedea ez den beste ezertarako.

#### 42. artikulua. *Ordezkari-tzaren iraupena.*

Langileen batzordeetako kideak eta langileen ordezkariak, hala dagokionean, izango duten agintaldiaren iraupena lau urtekoa izango da; hurrengo agintaldietarako ere aurkez daitezke. Agintaldia luzatutzat joko da, baldin eta, agintaldia bukatzen denerako, hauteskunde berririk antolatu ez bada; dena dela, agintaldia luzatuta duten ordezkarien kopurua ezin izango da erabili egoera horretan sindikatuen ordezkari-tzaren indarra neurtzeko.

#### 43. artikulua. *Langileen batzordeak eta ordezkariak aukeratzeko hauteskundeak sustatzea.*

1. Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 6. eta 7. artikuluen arabera eta estatutu honetan ezarritakoarekin bat, hauek izan daitezke langileen batzordeak eta ordezkariak aukeratzeko hauteskunde-entzen abiarazle:

- a) Estatuko ordezkari-tza handieneko sindikatuak.
- b) Autonomia-erkidegoetako ordezkari-tza handieneko sindikatuak, hauteskunde-unitatea erkidegoaren eremu geografikoan dagoenean.
- c) Ordezkari-tza handiena izan gabe, estatutu honetan aipatutako ordezkari-etatik, gutxienez, 100eko 10 lortu duten sindikatuak, betiere, administrazio publiko guztiak aintzat hartuta.
- d) Hauteskundeak abiarazi nahi direneko hauteskunde-unitatean, gutxienez, ordezkarien 100eko 10eko portzentajea lortu duten sindikatuak.
- e) Hauteskunde-unitateko funtzionarioak, gehiengoz hartutako erabaki bidez.



2. Hauteskundeak abiarazteko legitimazioa dutenek, zeregin hori betetzeko, dagokion administrazio publikoak hauteskunde-unitateetako langileen errolda eman diezaien eskubidea izango dute, organismoen edo lantokien arabera sailkatuta.

#### 44. artikulua. *Hauteskunde-prozedura.*

Langileen batzordeak eta langileen ordezkariak hautatzeko prozedura erregelamendu bidez ezarriko da, betiere, honako irizpide orokor hauek aintzakotzat hartuta:

- a) Hautesketa botoa bakarka, aske, zuzenean eta isilpean emanda egingo da, eta botoa postaz edo beste bide telematiko batzuk erabilita bidali ahal izango da.
- b) Zerbitzu aktiboko egoeran dauden funtzionarioak izango dira hautesle eta hautagai. Izendapena errege-dekretu bidez edo autonomia-erkidegoetako nahiz Ceuta eta Melilla hirietako gobernu kontseiluen dekretu bidez egin denean, postu horiek betetzen ari diren funtzionarioak ez dira hautesletzat eta hautagaitzat joko.
- c) Legez eraturako erakunde sindikalek edo sindikatu-koalizioek aurkeztu ahal izango dituzte hautagai-zerrendak, eta hauteskunde-unitate bereko hautesle-taldeek ere bai, baldin eta taldekideen kopurua aukeratu behar den ordezkari kopuruaren hirukoitza bada gutxienez.
- d) Langileen batzordeak aukeratzeko, zerrenda itxiak erabiliko dira zuzendutako sistema proportzionalaren bitartez, eta langileen ordezkariak hautatzeko, zerrenda irekiak eta gehiengo-sistema.
- e) Hauteskunde-organoak dira, batetik, hauteskunde-prozedura zuzentzeko eta garatzeko eratzen diren hauteskunde-mahaiak, eta, bestetik, emaitzak zenbatzeko eta egiaztatzeko dauden bulego publiko iraunkorrak, laneko arautegian erregulatutakoak.
- f) Inpugnazioak arbitraje-prozedura baten arabera bideratuko dira, hauteskunde-akten inskripzioa ukatzeko erabakien aurkako erreklamazioak izan ezik, horiek zuzenean aurkeztu ahal izango dira-eta lan-arloko jurisdikzioan.

#### 45. artikulua. *Gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebaztea.*

1. Itunak eta akordioak aplikatzerakoan eta interpretatzerakoan sortzen diren gatazkak aztertzeko eta ebazteko orduan, 38.5 artikuluan jasotako batzorde paritarioei alderdiek eman dizkieten eskudantziak alde batera utzita, kapitulu honetan adierazitako administrazio publikoek eta erakunde sindikalek gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko sistemak eratu, egituratu eta garatu ahal izango dituzte.

2. Aurreko zenbakian aipatutako gatazkak, legearen erreserbarako gordeta dauden gaiak salbuespen direla, 37. artikuluan jasotako gaietara buruz egindako itunak eta akordioak negoziatu, aplikatu eta interpretatzerakoan sortutakoak izan litezke.

3. Sistema horien barruan bitartekotza- eta arbitraje-prozedurak ere erabili ahal izango dira. Bitartekotza-prozedura erabiltzea beharrezkoa izango da alderdietako batek hala eskatuz gero, eta bitartekoak eskaintzen dizkien konponbide-proposamenak askatasunez onartu edo baztertu ahal izango dituzte alderdiek.

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

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

Akordio horiek aurkaratu ahal izango dira. Arbitraje-ebazpenaren aurkako errekurtsioa jarri ahal izango da, bereziki, arbitraje-jardunean ikusi bada bete beharreko betekizunak eta formalitateak ez direla bete, edo ebazpena bere erabaki-eremukoak ez diren gaietara buruzkoa bada, edo burututako jardun hori indarrean dagoen legeriaren aurkakoak izan bada.

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

46. artikulua. *Biltzeko eskubidea.*

1. Erakunde sindikalez gainera, bai zuzenean, bai sindikatu-ordezkarien bitartez, bilerarako deia egiteko legitimazioa dutenak honako hauek dira:

- a) Langileen ordezkariak.
- b) Langileen batzordeak.
- c) Enpresa-batzordeak.
- d) Administrazioetako enplegatu publikoak, deituta dagoen kolektiboaren 100eko 40 edo hortik gorako kopurua osatzen badute.

2. Bilerak egiterakoan, lantokian egin nahi izatekotan, lan-orduetatik kanpo egiteko baimena emango da, langileen arloan eskumena duen organoak eta bilerarako dei egiteko legitimazioa dutenek akordioan bestelakorik adostu ezean, behintzat.

Bilera egiteak ez du inola ere eragotziko zerbitzua emateko ohiko martxa, eta deialdi-egileak izango dira erantzule bileran dena ondo ote doan.

## V. KAPITULUA

### Lanaldia, baimenak eta oporrak izateko eskubidea

47. artikulua. *Funtzionario publikoen lanaldia.*

Administrazio publikoek beren funtzionario publikoen lanaldi orokorra eta lanaldi bereziak ezarriko dituzte. Lanaldia denbora osoz edo denbora-zatiz bete daiteke.

48. artikulua. *Funtzionario publikoen baimenak.*

Baimen hauek izango dituzte funtzionario publikoek:

a) Lehen mailako odolkidetasunera arteko senide baten heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, hiru egun balioudun, gertaera herri berean gertatzen bada, eta bost egun balioudun beste herri batean gertatuz gero.

Bigarren mailako odolkidetasunera arteko senide baten heriotza, istripua edo gaixotasun larria gertatzen denean, bi egun baliouduneko izango da baimena, gertaera herri berean gertatzen bada, eta lau egun baliouduneko beste herri batean gertatuz gero.

- b) Bizilekua aldatu gabe egoitza aldatzeagatik, egun bat.
- c) Eginkizun sindikalak edo langileak ordezkatzekoak egiteagatik, erabaki moduan.
- d) Azken azterketetara eta beste behin betiko gaitasun probetara joateko, horiek egiten diren egunetan.

e) Haurdun dauden funtzionarioek jaio aurreko azterketak zein erditzea prestatzeko teknikak egiteko ezinbestekoa den denboraz eta, adopzio- eta harrera-kasuetan, edo adopzio aurreko zaintza-kasuetan, lanaldiaren barruan halabeharrez egin beharreko informazio-saioetara joateko zein gaitasun-adierazpenaren aurreko halabeharrezko psikologia- eta gizarte-txostenak prestatzeko saioetara bertaratzeko behar den denboraz.

f) Hamabi hilabete baino gutxiagoko seme-alaba edoskitzeko, ordubetez lanetik kanpo egon ahalko dira; hori zati bitan banatu ahal izango dute. Eskubide hori beste era batera ere balia daiteke, ohiko lanaldia ordu erdiz murriztuta lanaldi hasieran eta bukaeran, edo ordubete kenduta lanaldi hasieran nahiz bukaeran, betiere, helburu bera betetzeko. Bi gurasoek lan egiten dutenean, eskubide hori gurasoetako batek nahiz besteak baliatu ahal izango du, nahierara.

Era berean, funtzionarioak eska dezake, bularra emateko denboraren ordezkari bilerarako baimena eman diezaioten, dagokion denbora lanaldi osoetan metatuta.

Baimen hau proportzionalki luzatuko da erditze anitzeko kasuetan.

g) Umea garaia baino lehen jaio edo zernahi arrazoirengatik ospitalean geratu behar den kasuetan, funtzionarioak gehienez bi orduz lanetik kanpo egoteko eskubidea izango du, lansari osoa jasoz.

Halaber, lanaldia gehienez ere bi orduz laburtzeko eskubidea izango dute, lansaria ere neurri berean murriztuta.

h) Legezko zaintza dela-eta hamabi urtetik beherako adingaberen bat, arreta berezia behar duen adindunen bat edo ordainpeko jarduerarik egiten ez duen desgaituren bat bere zuzeneko zaintzapean daukan funtzionarioak lanaldia murrizteko eskubidea izango du, ordainsariak neurri berean murriztuta.

Funtzionarioak eskubide bera izango du familiartekoren bat, odol- nahiz ezkontza-ahaidetasunezko bigarren gradura artekoa, ordaindutako lanik egiten ez duena, zuzenean bere ardurapean hartu behar badu, adina, istripua edo gaixotasuna dela-eta, bere kabuz moldatzeko gai ez delako.

i) Funtzionarioak, lehen graduko familiartekoren bat zaindu behar duenean, oso gaixotasun larria duelako, lanaldia gehienez ehuneko berrogeita hamarrean murrizteko eskaera egiteko eskubidea izango du, ordainsaria jasota, hilabeterako gehienez ere.

Lizentzia eragin duen gertaera beragatiko eskubidea duen titular bat baino gehiago badago, murrizketa-denbora horien artean hainbanatuko da, betiere gehienez hilabeteko epea errespetatuz.

j) Nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonal bat betetzeko ezinbesteko denboraz eta, familia- eta lan-bizitza adiskidetzearekin lotutako betebeharrarengatik.

k) Norberaren kontuetarako, urtean sei egun.

l) Ezkontzagatik, hamabost egun.

49. artikulua. *Lan-arloko eta familiako bizimoduak elkarri egokitzeko baimenak, genero-indarkeriagatikoak, eta terrorismoaren biktimentzat zein zuzeneko senideentzat.*

Nolanahi den ere, honako baimen hauek emango dira, betiere, gutxieneko baldintza hauek errespetatuta:

a) Erditzeagatiko baimena: hamasei aste iraungo du, etenik gabe. Baimen honek bi asteko luzapena izango du, haurrak desgaitasunen bat badauka, edo, lehenengoaz gain izandako haur bakoitzeko, erditzea multiplea bada. Baimen-denbora amak berak erabakiko du nola banatu, betiere sei aste erditu eta jarraian baldin badira. Ama hiltzen bada, beste gurasoak hartu ahal izango ditu baimeneko egun guztiak, edo, baimena hasita badago, gelditzen diren egunak.

Aurrekoa gorabehera, eta erditu osteko lehenengo sei asteetan amak nahitaez hartu beharreko atsedinari kalterik egin gabe, bi gurasoek lan egiten badute, amatasunaren ondoriozko atsedenaldea hastean, amak aukeratu ahal izango du beste gurasoak erditu osteko aldi zehatz eta etengabe atsedenaldiaren zati bat hartzea, amaren atsedenaldiarekin batera edo amaren atsedenaldea amaitu ostean. Beste gurasoak jarraitu ahal izango du hasieran laga zaion amatasun-baimena baliatzen, nahiz eta ama lanera itzultzeko aurreikusitako eguna iristen denean, ama bera aldi baterako ezintasun-egoeran egon.

Atsedena bi gurasoek aldi berean hartuz gero, bi atsedenaldiak batuta, ezin izango da hamasei asteko baimena baino luzeagoa izan, edo dagokion baimena baino luzeagoa, haurrak desgaitasunen bat badu edo erditzea multiplea bada.

Baimen hori lanaldi osoz nahiz lanaldi partzialez baliatu ahal izango da, zerbitzuko beharrezan horretarako aukera ematen duenean, eta, betiere, erregelamenduz ezarritakoaren arabera.

Garai aurreko erditzea gertatzen denean, eta, beste edozein arrazoi dela-eta jaioberriak ohiko denboran baino gehiagoan ospitalean jarraitu behar duenean, baimena luzatu egingo da, jaioberriak ospitalean eman behar duen beste denboran; gehienez jota, hamahiru aste gehigarri izango dira.

Baimen hori gozatu bitartean ere, parte har daiteke administrazioak deitzen dituen prestakuntza-ikastaroetan.

b) Adopzioagatik, adoptatu aurreko zaintzagatik edo harreragatik (aldi baterako zein iraunkorra izan): hamasei aste iraungo du, etenik gabe. Baimen honek bi asteko luzapena izango du, adopzioarako edo familia-harrerarako hartutako adingabeak desgaitasunen bat badauka, edo, lehenengoaz gain hartutako seme-alaba bakoitzeko, adopzioa edo harrera multiplea bada.

Funtzionarioak erabakiko du baimen-denbora hori noiztik hasita zenbatu behar den; adingabea adopzio aurreko zaintzan edo harreran hartzeko erabaki administratiboa hartzen denetik hasita, edo adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala ematen denetik hasita; dena dela, adingabe beragatik baimen hori aldi batean baino gehiagotan erabiltzeko eskubiderik ez da izango, inola ere.

Baldin eta bi gurasoek lan egiten badute, haiek nahi duten eran banatuko da baimena, eta aldi berean edo elkarren segidan hartu ahal izango dute, beti etenik gabeko aldietan.

Atsedeen-denbora, bi gurasoek aldi berean hartuz gero, bi atsedendialdiak batuta ezin izango da hamasei asteko baimena baino luzeagoa izan, edo dagokion baimena baino luzeagoa, adopzioa edo harrera multiplea bada eta adoptatutako edo hartutako adingabeak desgaitasunen bat badu.

Baimen hori lanaldi osoz nahiz lanaldi partzialez baliatu ahal izango da, zerbitzuko beharrezan horretarako aukera ematen duenean, eta, betiere, erregelamenduz ezarritakoaren arabera.

Gurasoek joan behar izango balute adoptatutakoaren jatorrizko herrira, nazioarteko adopzio edo harrera kasuetan, gehienez bi hilabeteko baimenerako eskubidea izango dute, aldi honetan oinarrizko ordainsariak bakarrik jasoko direlarik.

Aurreko lerrokadan ezarritako bi hilabetera arteko baimena alde batera utzita eta lerrokada horretan ezarritako kasurako, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harreragatik baimena hartu ahal izango da, bai aldi baterakoa bai iraunkorra, adoptatzeko edo hartzeko erabaki administratibo edo judiziala egiten duen ebazpen judiziala eman baino lau aste lehenago gehienez.

Baimen hori gozatu bitartean ere, parte har daiteke administrazioak deitzen dituen prestakuntza-ikastaroetan.

Artikulu honetan jasotako adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo harrera zer den (bai aldi baterako bai iraunkorra) Kode Zibilean edo arlo hori arautzeko autonomia-erkidegoetako lege zibiletan ezarritakoaren arabera zehaztuko da; dena dela, aldi baterako harrerak gutxienez urtebeteko iraupena izango du.

c) Seme-alabaren jaiotzagatik, adopzio aurreko zaintzagatik, harreragatik edo adopzioagatik aitatasun-baimena: aitak edo beste gurasoak ondoz ondoko lau asteko baimena izango du seme-alaba jaiotzen denetik, adopzio aurreko zaintza edo harrerarako administrazio-erabakitik edo adopzioa eratzen duen ebazpen judizialek aurrera.

Baimen horrek ez du zerikusirik a) eta b) letretan batera har daitezkeen baimenekin.

Baimen horietan igarotako denbora guztia, a), b), eta c) letretan jasotako egoerei dagokienez, benetako zerbitzu modura kontatuko da ondorio guztietarako, eta funtzionarioaren eskubide ekonomiko guztiak erabat bermatuko dira, baita, hala dagokionean, beste guraso funtzionarioarenak ere, baimenak irauten duen denbora guztian, eta, hala badagokio, baimena baliatu ondorengo denbora-tarteetan ere bai, baldin eta, aplikatu beharreko arautegiaren arabera, ordainsari-kontzepturen bat jasotzeko eskubidea baimena baliatzeko denboraren arabera zehazten bada.

Seme-alaben jaiotza edo amatasuna, aitatasuna, adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo harrera (aldi baterakoa edo iraunkorra) dela-eta baimena baliatu duten funtzionarioek, baimen-denbora bukatutakoan, eskubidea izango dute berriz beren lanpostuetan hasteko, lan-egoerak eta baldintzak baimena baliatzen ari zirenean baino okerragoak izan gabe, eta, gainera, lan-baldintzetan izandako edozein hobekuntza beren onerako hartzeko, kanpoan izan diren bitartean horretarako eskubidea bazuten behintzat.

d) Emakume funtzionarioaren aurkako genero-indarkeriagatik baimena: genero-indarkeriaren biktima diren funtzionarioen bertaratze-hutsegiteak, erabatekoak edo

partzialak izan, arrazoituztat joko dira, arretarako edo osasuneko gizarte-zerbitzuek, kasuan kasu, zehazten dituzten denboran eta baldintzetan.

Era berean, emakumearen aurkako indarkeriaren biktima diren funtzionarioek, babesa jasotzeko edo gizarte-arreta integralerako eskubidea egikaritzeko, lanaldia murriztu ahalko dute, ordainsaria hein berean murriztuta, edo lan-denbora berriro antolatu ahalko dute, ordutegia moldatuta, ordutegi malguaz baliatuta edo lan-denbora antolatzeko beste formula batzuk aplikatuta, halakoetan administrazio publiko eskudunak kasuan kasu ezartzen dituen baldintzetan.

e) Minbiziak edo beste gaixotasun larri batek eragindako seme-alaba adingabea zaintzeagatiko baimena: funtzionarioek, baldin eta bi gurasoek, adoptatzaileek, adopzio aurreko zaintzaileek edo hartzaile iraunkorrek lan egiten badute, gutxienez lanaldia erdira murrizteko eskubidea izango dute, eta zerbitzua betetzen duten organoaren edo erakundearen aurrekontuen kontura ordainsari osoa jasoko dute, era horretan minbiziak (tumore gaiztoak, melanomak edo kartzinoma) eragindako seme-alaba adingabea ospitaleraturik dagoen bitartean eta etengabeko tratamenduan dagoenean zain dezaten, bai eta iraupen luzeko ospitaleratzea dakarren beste edozein gaixotasun larri badu ere, betiere zuzenean, etengabe eta jarraian zaindu beharra badaukate eta osasun publikoko zerbitzuaren edota dagokion autonomia-erkidegoko osasun-administrazioko organoaren edo osasun-erakundearen txostenak egiaztatzen badu. Baimen horrek, gehienez ere, adingabeak 18 urte betetzen dituen arte iraungo du.

Baimen horretarako eskubidea edukitzeko behar diren inguruabarrak bi gurasoei, adoptatzaileei, adopzio aurreko zaintzaileei edo hartzaile iraunkorrei dagokienez gertatzen badira edo, hala badagokio, aplikagarri zaien Gizarte Segurantzaren Araubidean xede horretarako ezarritako prestazioaren onuradunak izan badaitezke, funtzionarioak ordainsari osoa jasotzeko eskubidea izango du lanaldiaren murrizketak irauten duen denboran, betiere beste gurasoak, adoptatzaileak edo adopzio aurreko hartzaileak edo hartzaile iraunkorrak –lanaldia murrizteko dagokion eskubidea alde batera utzi gabe– ordainsari osoa kobratzen ez badu baimen hori dela-eta, edo xede horretarako aplikagarri zaion Gizarte Segurantzaren Araubidean ezarritako prestazioaren onuradun gisa. Hala gertatu ezean, lanaldia murrizteko eskubidea baino ez du izango, ordainsariak hein berean murriztuta.

Halaber, biek ala biek zerbitzua organo edo erakunde berean betetzen badute, aldi berean aritzea mugatu ahal izango du horrek zerbitzuaren behar bezalako funtzionamendua arrazoituztat hartuta.

Lanaldi-murrizketa pilatu ahal izateko baldintzak eta kasuak erregelamenduz ezarriko dira, lanaldi osoak hartu ahal izateko.

f) Terrorismo-jardueraren ondorioz kalte fisikoak edo psikikoak pairatu dituzten funtzionarioek, haien ezkontideak edo horren pareko afektibitate-harremana duen pertsonak, eta zaurituen eta hildakoen seme-alabek, betiere funtzionariotzat eta terrorismoaren biktimatzat jotzen badira indarreko legediarekin bat etorritz, bai eta Terrorismoaren Biktimak Aitortu eta Osorik Babesteko irailaren 22ko 29/2011 Legearen 5. artikulua arabera mehatxatutako funtzionarioek ere, Barne Arazoetako Ministerioak aitortuta edo epai judizial irmoaren ostean, babes eta gizarte-laguntza osorako eskubidea gauzatzearren, eskubidea izango dute lanaldia murrizteko, ordainsaria ere horren arabera murriztuta, edo lan-denbora antolatzeko, ordutegia egokituz, ordutegi malgua aplikatuz edota lan-denbora antolatzeko aplikagarri diren bestelako formen bitartez, kasuan-kasuan eskumena duen administrazioak xedatutakoaren arabera.

Neurri horiek hartuko eta denboran atxikiko dira ematen zaizkion pertsonaren babes eta gizarte-laguntza osorako beharrezko diren bitartean, dela ekintza terroristak eragindako ondorioengatik, dela mehatxaturik egoteagatik, erregelamenduz aurreikusitako moduan.

#### 50. artikulua. *Funtzionario publikoen oporrak.*

1. Funtzionario publikoek eskubidea izango dute egutegiko urte bakoitzean, ordaindutako hogeita bi egun baliaduneko oporraldia izateko, edo, zerbitzuan emandako denbora urtebetera iristen ez bada, proportzioan dagozkien egunetako oporraldia izateko.

Artikulu honetan ezarritakoak dakartzan ondorioetarako, larunbata ez da egun balioduntzat joko, ordutegi berezietarako ezarritako egokitzapenei kalterik egin gabe.

2. Baldin eta amatasun-baimenaren,aldi baterako ezintasunaren, edoskitzaroko arriskuaren edo haurdunaldiko arriskuaren egoerek eragozten badute oporraldia dagokion urte naturalaren barruan gozatzea, edo oporraldia hasitakoan, egoera horietako bat gertatzen bada, oporraldia baliatu ahal izango dute dagokion urte naturala amaitu arren, betiere hori sortu den urtea amaitu denetik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

51. artikulua. *Langile lan-kontratudunen lanaldia, baimenak eta oporrak.*

Langile lan-kontratudunen lanaldia, baimenak eta oporrak arautzeko araubideari dagokionez, kapitulu honetan eta dagokion lan-legerian ezarritakoa hartuko da aintzakotzat.

## VI. KAPITULUA

### Enplegatu publikoen eginbeharrak. Jokabide-kodea

52. artikulua. *Enplegatu publikoen eginbeharrak. Jokabide-kodea.*

Langile publikoek arretaz bete beharko dituzte esleituta dituzten zereginak, eta interes orokorrak zaindu beharko dituzte Konstituzioa eta gainerako ordenamendu juridikoa betez; halaber, honako printzipio hauen arabera ere jardun beharko dute: objektibotasuna, osotasuna, neutraltasuna, erantzukizuna, inpartzialtasuna, konfidentzialtasuna, zerbitzu publikoaren aldeko dedikazioa, gardentasuna, eredugarritasuna, austeritatea, irisgarritasuna, eraginkortasuna, zintzotasuna, kulturaren eta ingurumenaren sustapena, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko errespetua. Hurrengo artikuluetan araututako jokabide- eta etika-printzipioek eraturako langile publikoen Jokabide Kodearen inspirazioa dira horiek.

Kapitulu honetan ezarrita dauden printzipioak eta arauak izango dira oinarri enplegatu publikoen diziplina-araubidea interpretatu eta aplikatzeko orduan.

53. artikulua. *Printzipio etikoak.*

1. Enplegatu publikoek Konstituzioa eta ordenamendu juridikoa osatzen duten gainerako arauak errespetatuko dituzte.

2. Enplegatu publikoen jardunak herritarren interes orokorrak betetzea izango du xede eta inpartzialtasuna eta guztiontzako interesa lortzera doazen jarraibide objektiboak izango ditu oinarri, printzipio horren aurkakoak izan daitezkeen jokabide guztiak erabat alde batera utzita, pertsonalak, familiartekoak, korporaziokoak nahiz bezeroei dagozkienak izan.

3. Beren jarduna leialtasunaren eta fede onaren printzipioen arabera izango da, bai lanean diharduteneko administrazioarekin, baita nagusi, lankide, menpeko eta herritarrekin ere.

4. Enplegatu publikoen jokabideak oinarrizko eskubideen eta askatasun publikoen errespetua izango du oinarri, eta saihestu egingo ditu era guztietako bereizkeriak, 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, sor litezkeenak.

5. Interes pertsonala duten gaietan abstenitu egingo dira eta, lanpostu publikoaren interesetik gatazka ekartzeko arriskua izan badezakete, jardun pribatu eta gainerako interes guztietan ere bai.

6. Enplegatu publikoek ez dute betebeharrak ekonomikorik hartuko, eta ez dute pertsona nahiz erakundeekin parte hartuko finantza-eragiketetan, ondarezko betebeharretan edo negozio juridikoetan horrek lanpostu publikoaren betebeharrakiko interes-gatazka sortzeko arriskua ekar badezake.



7. Enplegatu publikoek ez dute pertsona fisiko nahiz erakunde pribatuengandik mesede-traturik onartuko, ezta arrazoirik gabeko pribilegioa edo abantaila dakarren egoerarik ere.

8. Eraginkortasun-, ekonomia- eta eragimen-printzipioen arabera jardungo dute; eta interes orokorraren alde joka dadin eta erakundearen helburuak bete daitezzen zainduko dute.

9. Enplegatu publikoek ezin dute, tartean bidezko arrazoirik izan gabe, administrazio-prozedurak edo tramiteak azkartzeko edo ebazteko eraginik izan; are gutxiago, horrek pribilegioa badakar kargu publikoetako titularren alde edo beren familiartekoen edo inguru sozialaren alde, edo kaltea badakar hirugarren batzuen interesen aurka.

10. Enplegatu publikoek arretaz beteko dituzte atazak, dagozkienak nahiz agindutakoak, eta, hala dagokienez, epe barruan ebatziko dituzte eskumenean dituzten prozedurak eta espedienteak.

11. Zerbitzu publikoaren aldeko dedikazio-printzipioari jarraituz beteko dituzte dagozkien eskurantzak, eta saihestu egingo dituzte, printzipio horren aurkako jokabideez gain, zerbitzu publikoen jardunean zaindu beharreko neutraltasuna kolokan jar dezaketen jokabide guztiak.

12. Sekretupean gordeko dituzte sailkatuta dauden gaiak edo legez zabalkundea debekatuta dutenak, eta behar besteko zuhertasunez jokatu dute beren kargua dela-eta dakizkiten gaiei buruz; eta eskuratu duten informazio hori ezin izango dute erabili ez beren mesederako, ez hirugarren batzuen erako, ezta interes publikoaren kalterako ere.

#### 54. artikulua. *Jokabide-printzipioak.*

1. Arretaz eta begirunez tratatuko dituzte herritarrak, beren nagusiak eta gainerako enplegatu publikoak ere.

2. Enplegatu publikoek, lanpostuari dagozkion atazak betetzerakoan, zuhertasunez eta arretatsu jokatu dute, eta ezarritako lanaldia eta ordutegia beteko dute.

3. Nagusiek emandako jarraibide eta agindu profesionali men egin behar diete, argi eta garbi ordenamendu juridikoaren aurkakoak ez badira behintzat; horrelakoetan, berehala emango diete horren berri dagoen ikuskaritza-organoari..

4. Ezagutzeko eskubidea duten gaiei eta arloei buruzko informazioa emango diete herritarrei, eta laguntza emango diete beren eskubideak baliatu eta betebeharrak bete ditzaten.

5. Enplegatu publikoek baliabide eta ondasun publikoak austeritatez administratuko dituzte, eta ez dituzte erabiliko norberaren edo hurbilekoen mesederako. Baliabide eta ondasun horiek zaintzeko eginbeharra ere izango dute.

6. Ez da abantaila-egoera dakarren inolako oparirik, mesederik edo zerbitzurik onartuko, gizartean ohituraz eta kortesiaz ohi direnez aparte, betiere, Zigor Kodean ezarritakoari kalte egin gabe.

7. Dokumentuen ziurtasuna eta iraupena bermatuko dituzte, agiri horiek ondorengo arduradunei eman eta eskualdatu ahal izateko.

8. Eguneratuta izango dute beren prestakuntza eta kualifikazioa.

9. Laneko osasunari eta segurtasunari buruzko arauak beteko dituzte.

10. Beren nagusien edo organo eskudunen jakinaren gainean jarriko dituzte, zerbitzuan diharduteneko unitatearen eginkizunak hobeto betetzeko beren ustez egoki diren proposamenak. Horretarako, enplegatu publikoek eta herritarrek egindako proposamenak, zeinak zerbitzuaren eraginkortasuna hobetzeko baitira, jasoko dituen instantzia eskumendun egokia sortzea aurreikus daiteke.

11. Herritarrari berak eskatutako hizkuntzan erantzungo zaiola bermatu behar dute, hizkuntza hori lurralde horretan ofiziala bada.



## IV. TITULUA

### Zerbitzu-harremana hartzea eta galtzea

#### I. KAPITULUA

##### Enplegu publikora iristea eta zerbitzu-harremana hartzea

55. artikulua. *Printzipio gidariak.*

1. Herritar guztiek dute enplegu publikora iristeko eskubidea, betiere, berdintasun-, merezimendu-, eta gaitasun-printzipio konstituzionalak errespetatuta, eta estatutu honetan eta gainerako ordenamendu juridikoan jasotakoaren arabera.

2. Estatutu honetako 2. artikuluan jasotako administrazio publikoek, erakundeek eta organismoek funtzionarioak eta langile lan-kontratudunak hautatzeko erabiltzen dituzten prozeduretan, ongi bermatu behar dituzte bai arestian adierazitako printzipio konstituzionalak baita ondoren ezarritakoak ere:

- a) Deialdien eta haien oinarrien publizitatea.
- b) Gardentasuna.
- c) Hautaketa-organoetako kideen profesionaltasuna eta inpartzialtasuna.
- d) Independentzia eta diskrezionalitate teknikoa hautaketa-organoen jardunean.
- e) Hautaketa-prozesuetako edukiak bete beharreko eginkizunei edo atazei egokitutakoak izatea.
- f) Hautaketa-prozesuetan bizkortasunez jokatzeko, objektibotasunari kalterik egin gabe.

56. artikulua. *Eskakizun orokorrak.*

1. Hautaketa-prozesuetan parte hartu ahal izateko beharrezko izango da baldintza hauek betetzea:

- a) Espainiako nazionalitatea izatea, hurrengo artikuluan ezarritakoari kalterik egin gabe.
- b) Lanpostuari dagozkion zereginak betetzeko gaitasun funtzionala izatea.
- c) Hamasei urte beteta izatea eta, hala dagokionean, nahitaezko erretiroa hartzeko gehieneko adinetik gorakoa ez izatea. Enplegu publikora iristeko orduan, lege bidez bakarrik ezarri ahal izango da gehieneko beste adin bat, nahitaezko erretiroa hartzeko adinaz bestelakoa.
- d) Diziplina-espeditate batez edozein administrazio publiko edo autonomia-erkidegoko organo konstituzional edo estatutarioen zerbitzutik bereizita ez egotea, ezta, ebazpen judizialaren arabera, enplegu edo kargu publikorako desgaitasuna erabatekoa edo berezia izatea ere, funtzionarioen kidegora edo eskalara iristeko; edo langile lan-kontratudunen kasuan, bereiziak edo desgaituak izan diren lanpostuaren antzeko eginkizunak betetzeko. Beste estatu bateko herritarra izanez gero, desgaitua edo egoera baliokidean ez egotea, eta diziplina-zehapenik edo baliokiderik ez izatea, dagokion estatuan baldintza berberetan enplegu publikora iristea eragotziko duenik, hain zuzen.
- e) Eskatutako titulazioa izatea.

2. Administrazio publikoek, beren eskumenen eremuan, aintzat hartu beharko dute hautatutako enplegatutako publikoek lanpostuak betetzeko behar adinako gaitasuna izan beharko dutela bi hizkuntza ofizial dituzten autonomia-erkidegoetan.

3. Berriazko beste eskakizun batzuk bete daitezkeen eskatu ahal izango da, betiere, erlazio objektiboa eta proportzionatua badute bereganatutako eginkizunekin eta bete beharreko atazekin. Edonola ere, abstraktuki eta oro har ezarri beharko dira.

57. artikulua. *Beste estatu batzuetako herritarrak enplegu publikora iristea.*

1. Europar Batasunaren estatu kideetako herritarrak enplegu publikoetara funtzionario modura iritsi ahal izango dira espainiarrek dituzten baldintza berdinetan; salbuespena egin behar da, zuzenean nahiz zeharka, ahal publikoak baliatzeko jardunetan edo Estatuaren eta administrazio publikoen interes orokorrak zaintzeko zereginetan parte hartzea eskatzen duten lanpostuak badira.

Horretarako, administrazio publikoen gobernu-organismoek zehatz-mehatz ezarriko dute 76. artikuluan jasotako funtzionarioen taldeetatik zeinetara ezin diren beste estatu batzuetako herritarrak iritsi.

2. Aurreko zenbakian jasotakoak espainiarren ezkontideei eta Europar Batasunaren estatu kideetako herritarren ezkontideei aplikatu beharko zaizkie, nazionalitatea edozein dela ere, eta, betiere, zuzenbidez banatuta ez badaude; horrez gain, beren ondorengoei ere aplikatu beharko zaizkie, baita, zuzenbidez banatuta ez badaude, ezkontideenei ere, baldin eta, hogeita bat urtetik beherakoak badira, edo, adin horretatik gorakoak izanda ere, gurasoen kontura bizi badira.

3. Era berean, enplegu publikora langile funtzionario modura iristeko 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, artikulua honetako 1 zenbakian ezarritako moduan.

4. Aurreko zenbakietan adierazitako atzeritarrak eta Espainian legezko bizilekua duten atzeritarrak administrazio publikoetara iritsi ahal izango dira, langile lan-kontratudun modura, espainiarrek dituzten baldintza berdinetan.

5. Gorte Nagusiek edo autonomia-erkidegoetako legebiltzarrek emandako lege bidez bakarrik salbuetsi ahal izango da, interes orokorra dela-eta, funtzionario izatera iristeko behar den nazionalitate-betekizuna eskatzen.

58. artikulua. *Nazioarteko erakundeetan diharduten funtzionario espainiarrak enplegu publikora iristea.*

Administrazio publikoek ezarriko dituzte nazioarteko erakundeetan diharduten funtzionario espainiarrak administrazio horietara iristeko betekizunak eta baldintzak, betiere, eskatutako titulazioaren jabe direla eta gainditu beharreko hautaketa-prozesuak gainditu dituztela. Hautagai horiek zenbait proba egitetik salbuetsita geratu ahal izango dira, baldin eta dagokien nazioarteko erakundeetan duten postuan jarduteko orduan eskatu zitzaizkien ezagupenak egiaztatzeko badira.

59. artikulua. *Desgaitasuna duten pertsonak.*

1. Enplegu publikoaren eskaintzetan bete beharreko lanpostuen ehuneko zazpiko kupoa gordeko da gutxienez, desgaitasunen bat duten pertsonak bete ditzaten, betiere, hautaketa-prozesuak gainditu, desgaitasuna egiaztatu eta desgaitasun hori bete beharreko zereginekin bateragarri dela erakutsita, horrela, arian-arian, administrazio publiko bakoitzak dituen langile guztien ehuneko bira iritsi arte. Desgaitasuna duten pertsonatzat joko dira azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege Dekretu bidez onetsitako Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei eta Haien Gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren testu bateginaren 4. artikulua 2 zenbakian jasotakoak.

Gutxienerako ehuneko zazpi hori erreserbatzeko orduan gutxienez eskaintako plazen ehuneko bira adimen-desgaitasuna egiaztatzen duten pertsonak bete beharko dute eta eskaintako gainerako plazak beste edozein desgaitasun mota egiaztatzen dutenek.

2. Administrazio publiko bakoitzak hartu beharreko neurriak hartuko ditu hautaketa-prozesuan denborak eta bitartekoak arrazoizkoa den eran moldatzeko eta egokitzeko, eta, behin prozesu hori gainditutakoan, dagokion lanpostua desgaitasuna duen pertsonaren beharraz egokitzeko.

## 60. artikulua. *Hautaketa-organoak.*

1. Hautaketa-organoak kide anitzekoak izango dira, eta, horien osieran, kideen inpartzialtasun- eta profesionaltasun-printzipioak bete beharko dira; era berean, emakumezkoen eta gizonezkoen arteko paritatea lortzeko ahalegina egin beharko da.
2. Hautespen edo izendapen politikoko langileek, bitarteko funtzionarioek eta behin-behineko langileek ezin izango dute parte hartu hautaketa-organoetan.
3. Hautaketa-organoetako kideak norberaren izenean arituko dira beti; ezin izango da inoiz inoren ordezkari edo inoren kontura izan hautaketa-organoetako partaide.

## 61. artikulua. *Hautaketa-sistemak.*

1. Hautaketa-prozesuek, irekiak izateaz batera, lehia askea bermatu behar dute, betiere, barne-sustapenerako ezarritakoari eta diskriminazio positiborako estatutu honetan jasotako neurriei kalte egin gabe.

Hautaketa-organoek sexuen arteko aukera-berdintasunaren printzipioa benetan betetzen dela begiratu beharko dute.

2. Hautaketa-prozeduretan bereziki zainduko da gainditu beharreko probak eta deialdiko lanpostuetan bete beharreko zereginak elkarri ondo egokitzen zaizkiola eta, hala dagokionean, egin beharreko proba praktikoko guztiak ere egingo dira.

Deialdira aurkeztutako lehiakideek, aurrez erabakita dagoenaren arabera, beren jakintza eta gaitasun analitikoa egiaztatu beharko dituzte ahoz edo idatziz, dituzten gaitasunak eta trebetasunak erakusteko ariketak egin beharko dituzte, atzerriko hizkuntzak badakizkitela erakutsi, eta, hala dagokionean, ariketa fisikoak gainditu beharko dituzte.

3. Hautaketa-prozesuetan, nahitaezko gaitasun-probak egiteaz gainera, merezimenduak balioetsi behar direnean, balioespen horrek proportzioan eman zaion puntuazioa baino ez du hartuko, eta ez du inoiz berak bakarrik erabakiko, egoera edozein dela ere, hautaketa-prozesuaren azken emaitza.

4. Administrazio publikoek organo espezializatuak eta iraunkorrak eratu ahal izango dituzte hautaketa-prozesuak antolatzeko, edo administrazio publikoen institutu edo eskolen esku utzi ahal izango dituzte zeregin horiek.

5. Hautaketa-prozesuen objektibotasuna eta arrazionaltasuna bermatuta egon daitezen, probak osatu ahal izango dira, ikastaroak edo praktikaldiak gaindituta, curriculum-azalpena eskatuta eta lehiakideei proba psikoteknikoak edo elkarrizketak eginda. Era berean, osasun-azterketak egitea ere eskatu ahal izango zaie.

6. Karrerako funtzionarioak hautatzeko, oposizio-sistema eta oposizio-lehiaketaren sistema erabiliko dira, eta, egoera edozein dela ere, proba bat edo batzuk egin beharko dira beti, lehiakideen gaitasuna erabakitzeko eta lehentasun-ordena ezartzeko.

Salbuespen modura, legearen indarrez bakarrik erabili ahal izango da lehiaketa-sistema hutsa; merezimenduen balioespena besterik ez da egingo orduan.

7. Langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko sistemak izango dira oposizioa, oposizio-lehiaketa —aurreko zenbakian ezarritako ezaugarriekin— edo merezimenduak balioesteko lehiaketa.

Administrazio publikoek lankidetzeta-moduak negoziatu ahal izango dituzte hitzarmen kolektiboen eremu barruan, erakunde sindikalek hautaketa-prozesuen garapenean izan beharreko jarduna ezartzeko.

8. Hautaketa-organoek izangaiak karrerako funtzionario izatera irits daitezen proposatutako onartuen kopurua ezin izango da deialdiko plaza kopurua baino handiagoa izan, deialdian bertan aurkakorik jasotzen ez bada behintzat.

Nolanahi den ere, hautaketa-organoek izendapenerako proposatutako izangai kopurua eta deitutako plaza kopurua berbera izanda ere, hutsik dauden plaza guztiak beteko direla bermatuta gera dadin, hautatutakoaren artean inork bere plazari uko egingo balio ere, langileak izendatu edo lanpostuaz jabetu aurretik, proposatutako horien ondoren datozen hurrengo izangaien zerrenda osagarria ere eskatu ahal izango dio deialdia egin duen organoak hautaketa-organoari, hala badagokio, karrerako funtzionario izendatzeko.

62. artikulua. *Karrerako funtzionario-izaera eskuratzea.*

1. Karrerako funtzionario-izaera hartzeko, hautagaiak betekizun hauek bete behar ditu bata bestearen ondotik:

- a) Hautaketa-prozesua gainditu behar du.
- b) Organo edo agintari eskudunak izendatu behar du, eta izendapen hori dagokion aldizkari ofizialean argitaratu behar da.
- c) Konstituzioari eta, hala badagokio, dagokion autonomia-estatutuari, eta gainerako ordenamendu juridikoari men egin behar die.
- d) Lanpostuaz jabetu behar du, ezartzen den epean.

2. Hautaketa-prozesua gainditutakoan, deialdian eskatutako betekizunak eta baldintzak betetzen dituztela egiaztatzen ez dutenak ezin izango dira funtzionario izan eta ondorioz gabe geratuko dira ordura arte euren dagokienez egindako jarduketa guztiak, aurreko 1.b) letran ezarritakoaren ondorioetarako.

## II. KAPITULUA

### Zerbitzu-harremana galtzea

63. artikulua. *Karrerako funtzionario izateari uzteko arrazoiak.*

Honako hauek dira karrerako funtzionario izateari uzteko arrazoiak:

- a) Funtzionario izateari uko egitea.
- b) Nazionalitatea galtzea.
- c) Funtzionarioak erabateko erretiroa hartzea.
- d) Zerbitzutik kentzeko diziplina-zehapen irmo bat egotea.
- e) Kargu publikoak betetzeko desgaiakuntza absolutua edo berezia dakarren zigor nagusia edo erantsia irmoa izatea.

64. artikulua. *Uko egitea.*

1. Funtzionario izateari nor bere borondatez uko egin nahi izanez gero, idatziz jakinarazi behar du, eta administrazioak berariaz onartu behar du, hurrengo zenbakian adierazitakoa salbuespen izanik.

2. Administrazioak ezin izango du uko egitea onartu, funtzionarioa diziplina-espeditente bati lotuta dagoenean, edo, delituren bat egin duelakoan, auzipetzeko autoa nahiz ahozko judizioa hasteko autoa eman denean haren aurka.

3. Funtzionario izateari uko eginda ere, horrek ez dakar desgaiakuntzarik, ezarrita dauden hautaketa-prozesuak erabiliz, berriz ere Administrazio Publikoan sartu ahal izateko.

65. artikulua. *Nazionalitatea galtzea.*

Funtzionarioak galtzen badu Espainiako nazionalitatea, edo Europar Batasuneko beste edozein estatu kidetakoa, edo, Europar Batasunak izenpetu eta Espainiako estatuak berretsitako nazioarteko tratatuen arabera, langileen zirkulazio askea aplikatu behar zaien estatuetakoa, eta izendapena egin zenean nazionalitate hori aintzakotzat hartu bazen, horrek funtzionario-izaera galtzea ekarriko du; aldi berean estatu horietako besteren bateko nazionalitatea hartzea da salbuespen bakarra.

66. artikulua. *Kargu publikorako desgaiakuntza absolutu edo berezia dakarren zigor nagusia edo erantsia.*

Desgaiakuntza absolutua dakarren zigor nagusiak edo erantsiak, zigorra ezartzeko epaia irmo bihurtzen denean, funtzionario-izaera galtzea dakar, funtzionarioak dituen lanpostu edo kargu guztiei dagokienez.

Desgaikuntza berezia dakarren zigor nagusiak edo erantsiak, zigorra ezartzeko epaia irmo bihurtzen denean, funtzionario-izaera galtzea dakar, epaian zehaztutako lanpostuei edo karguei dagokienez.

67. artikulua. *Erretiroa.*

1. Funtzionarioen erretiroa honelakoa izan daiteke:

a) Borondatezkoa, funtzionarioak berak hala eskatuta.  
b) Nahitaezkoa, legez ezarritako adina betetzen denean.  
c) Funtzionarioak bere kidego edo eskalako eginkizunak betetzeko ezgaitasun iraunkorra duela erabakitzen denean, edo pentsioa aitortzen zaionean ezgaitasun iraunkor absoluturako nahiz ezgaitasun iraunkor osorako, funtzionarioak bere kidego edo eskalako eginkizunak betetzeari dagokionez.

2. Funtzionarioak berak hala eskatuta, borondatezko erretiroa emango da, baldin eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako erregimenean ezarritako betekizunak eta baldintzak betetzen baditu.

3. Nahitaezko erretiroa ofizioz deklaratu da funtzionarioak hirurogeita bost urte betetakoan.

Nolanahi den ere, estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko legeei jarraituz, jardunean jarraitzeko eta zerbitzu aktiboa luzatzeko eskaera egin ahal izango du funtzionarioak, hirurogeita hamar urte bete arte, gehienez ere. Administrazio publiko eskudunak ebazpen arrazoitua eman beharko du eskatutako luzapen hori onesteko edo ukatzeko.

Aurreko bi lerroketan azaldutako egoeretatik kanpo geratuko dira erretiroa hartzeko berariazko estatu-arauak dituzten funtzionarioak.

4. Gizarte Segurantzaren Sistema Orokorreko langile funtzionarioen nahitaezko erretiroa hartzeko adina izango da, betiere, araubide horretako arauak xedatutakoa, ordaindutakoaren araberrako erretiro-pentsioa eskuratzeko, adinagatiko murrizketa-koefizienterik gabe; hori horrela izango da 3. zenbakian ezarritako nahitaezko erretirorako legezko adina gorabehera.

68. artikulua. *Funtzionario-izaera birgaitzea.*

1. Zerbitzu-harremana funtzionarioak nazionalitatea galdu duelako edo, zerbitzurako ezgaitasun iraunkorra dela-eta, erretiroa hartu duelako amaitzen denean, interesdunak, amaiera ekarri zuen arrazoi objektiboa desagertutakoan, funtzionario-izaera birgaitzeko eskaera egin ahal izango du, eta onartu egingo zaio.

2. Administrazio publikoen gobernu-organoei, salbuespenez, birgaikuntzarako aukera eman ahal izango diote, interesdunak berak hala eskatuta, desgaikuntza dakarren zigor nagusia edo erantsia ezarri zaiola-eta funtzionario-izaera galdu duen pertsonari, betiere, delitua nolakoa den eta zein egoeratan egin den aintzakotzat hartuta. Ebazpena ez bada dagokion epean espresuki eman, eskaera ezetsi egin dela ulertu beharko da.

V. TITULUA

**Jarduera profesionala antolatzea**

I. KAPITULUA

**Giza baliabideen plangintza**

69. artikulua. *Plangintzaren helburuak eta tresnak.*

1. Administrazio publikoetako giza baliabideak planifikatuta, aurrerapausoak eman nahi dira, batetik, zerbitzua ematerakoan eraginkortasuna lortzeko, eta, bestetik, erabilgarri

dauden baliabide ekonomikoak kudeatzerakoan eragimenez jarduteko. Horretarako, langile kopurua egokitu behar da, langileak hobeto banatu, ondo prestatu eta lanbide-sustapena eta mugigarritasuna eskaini.

2. Administrazio publikoek giza baliabideak antolatzeko planak onartu ahal izango dituzte, plan horien barruan, besteak beste, honako neurri hauek hartuta:

a) Dauden eta behar diren langileen inguruko analisia, aintzakotzat hartuta bai langile kopurua, bai lanbide-profilak edo prestakuntza-maila.

b) Lana antolatzeko erabiliko diren sistemei buruzko aurreikuspenak, eta lanpostuen egituretan egingo diren aldaketak.

c) Mugigarritasun-neurriak; esate baterako, kanpoko langileak sartzeko aukera etenda utz daiteke eremu jakin batzuetan edo lanpostuak betetzeko lehiaketa-deialdi batzuk eremu jakin batzuetako langileentzat bakarrik jarri.

d) Barne-sustapeneko eta langile-prestakuntzako neurriak, eta nahitaezko mugigarritasunekoak ere bai, estatutu honen titulu honetako III. kapituluaren ezarritakoari jarraituz.

e) Giza baliabide gehiago sartzeko neurriak, enplegu publikoaren eskaintzaren bitartez, hurrengo artikuluan ezarritakoarekin bat.

3. Administrazio publiko bakoitzak bere giza baliabideak planifikatuko ditu, bakoitzean aplikatu beharreko arauetan ezarritako sistemen arabera.

#### 70. artikulua. *Enplegu publikoaren eskaintza.*

1. Giza baliabideen beharrianak daudenean, eta, horretarako aurrekontuko diru-izendapena egonda, langile berriak sartzea beharrezko denean, enplegu publikoaren eskaintza egin behar da, edo langile-beharrianak betetzeko antzeko beste kudeaketa-tresnaren bat erabili behar da; horretarako, beharrezkoa izango da sortutako plaza horiek (eta, gehienez, ehuneko hamarreko kopuru gehigarria) betetzeko hautaketa-prozesuetarako deialdia egitea eta deialdia egiteko gehieneko epea ere finkatzea. Nolanahi den ere, enplegu publikoaren eskaintza edo erabiltzen den antzeko tresna hori betetzeko, hiru urteko epea izango da gehienez ere, eta epe hori ezingo da inola ere luzatu.

2. Administrazio publikoen gobernu-organoei urtero onartuko duten enplegu publikoaren eskaintza edo erabiltzen den antzeko tresna, dagokion aldizkari ofizialean argitaratu behar dute.

3. Enplegu publikoaren eskaintzan edo erabiltzen den antzeko tresna horretan giza baliabideak antolatzeko planetatik datozen neurriak jaso ahal izango dira.

#### 71. artikulua. *Langileen erregistroak eta giza baliabideen kudeaketa integratua.*

1. Administrazio publiko bakoitzak erregistroa eratuko du. Erregistro horrek estatutu honen 2. eta 5. artikuluetan adierazitako langileei buruzko datuak jasoko ditu eta aintzakotzat hartuko ditu kolektibo jakin batzuen ezaugarriak.

2. Erregistro horietan informazio gehigarria ere jaso ahal izango dute bakoitzaren sektore publikoan diren gainerako giza baliabideei buruz.

3. Arloko Batzarrean lotutako hitzarmenaren bidez ezarriko dira, batetik, gutxieneko edukia, langileen erregistroetan administrazio guztiek jaso beharrezkoa, eta, bestetik, irizpide orokorrak, administrazioen artean informazioa modu homogeneoan elkarrekin trukatu ahal izateko, betiere, norberaren datuak babesteko legerian ezarritakoa errespetatuta.

4. Administrazio publikoek giza baliabideen kudeaketa integratua sustatuko dute.

5. Toki-erakundeek finantza edo teknika aldetik behar besteko gaitasunik ez dutenean, Estatuko Administrazio Orokorrak eta autonomia-erkidegoek laguntza emango diete, artikulua honetan jasotako ondorioak lortzeko.



## II. KAPITULUA

### Enplegu publikoa egituratzea

#### 72. artikulua. *Giza baliabideak egituratzea.*

Administrazio publikoek, beren burua antolatzeko dituzten eskumenen eremuan, beren giza baliabideak egituratuko dituzte, betiere, hautaketa, lanbide-sustapena, mugigarritasuna eta eginkizun-banaketa erregulatzeko araei jarraituz eta kapitulu honetan jasotakoaren arabera.

#### 73. artikulua. *Lanpostuetan nola jardun eta taldeetan nola sailkatu.*

1. Estatutu hau garatzeko legeetan ezarritakoaren arabera enplegu publikoa egituratzeko erabakitzen den sistema oinarri hartuta lanpostuan jarduteko eskubidea dute enplegatu publikoek.

2. Administrazio publikoek, zerbitzuak dituen beharrianak ikusita bidezkoa denean, eginkizunak, zereginak edo ardurak esleitu ahal izango dizkiete beren langileei, diharduteneko lanpostuetakoez bestelakoak; eginkizun horiek langileen sailkapenari, graduari edo kategoriari egokitutakoak izan behar dute, eta ez dute ordainsaritan murrizketarik eragingo.

3. Lanpostuak ezaugarrien arabera taldeetan sailkatu ahal izango dira, hautaketa, prestakuntza eta mugigarritasuna antolatzeko.

#### 74. artikulua. *Lanpostuak antolatzea.*

Administrazio publikoek lanpostuen zerrenden bitartez edo antzeko antolaketa-tresnak erabilia egituratuko dute beren antolamendua. Zerrenda horietan, gutxienez, honako hauek jaso behar dira: lanpostuen izena, lanbide-sailkapeneko taldeak, hala dagokionean, atxikita dituzten kidegoak edo eskalak, lanpostuak betetzeko sistemak eta ordainsari osagarriak. Erabilitako tresna horiek publikoak izango dira.

#### 75. artikulua. *Kidegoak eta eskalak.*

1. Funtzionarioak sailkatzerakoan, kidegoak, eskalak, espezialitateak edo beste sistema batzuk erabiltzen dira, hautaketa-prozesu baten bidez egiaztatutako trebetasunak, gaitasunak eta jakintza komunak aintzakotzat hartuta.

2. Gorte Nagusiek edo autonomia-erkidegoetako legebiltzarrek emandako lege bidez sortzen, aldatzen edo kentzen dira funtzionarioen kidegoak eta eskalak.

3. Lege honetan kidegoak eta eskalak aipatzen direnean, era berean, funtzionarioen beste edozein talde ere barruan dagoela ulertu behar da.

#### 76. artikulua. *Karrerako funtzionarioen lanbide-sailkapeneko taldeak.*

Kidegoak eta eskalak, horietara iristeko eskatutako titulazioaren arabera, honela sailkatzen dira, talde hauek oinarri hartuta:

A taldea: Bi azpitaldetan sailkatuta: A1 eta A2.

Talde honetako kidego eta eskaletara iritsi ahal izateko, graduako 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, bete beharreko eginkizunetan eskatzen den erantzukizun-maila eta sarrera-proben ezaugarriak hartuko dira kontuan.

B taldea: talde honi dagozkion kidego eta eskaletara iritsi ahal izateko, goi-mailako teknikariaren tituluaren jabe izatea eskatuko da.

C taldea, bi azpitaldetan sailkatuta: C1 eta C2; sartzeko eskatzen den titulazioaren arabera.



- C1: Batxilergoko titulua edo titulu teknikoa.  
C2: Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako graduatu titulua.

77. artikulua. *Langile lan-kontratudunen sailkapena.*

Langile lan-kontratadunak lan-arloko legeriaren arabera sailkatuko dira.

### III. KAPITULUA

#### Lanpostuak betetzea eta langileen mugigarritasuna

78. artikulua. *Karrerako funtzionarioen lanpostuak betetzeko printzipioak eta prozedurak.*

1. Administrazio publikoek berdintasun-, merezimendu-, gaitasun- eta publikotasun-printzipioetan oinarritutako prozeduren bitartez beteko dituzte lanpostuak.
2. Administrazio publikoetako bakoitzean lanpostuak betetzeko orduan, lehiaketa-prozedura eta deialdi publiko bidez egindako izendapen askea erabiliko dira.
3. Estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko legeek, egoera zein den ikusita, lanpostuak betetzeko beste prozedura batzuk ezarri ahal izango dituzte, 81.2 artikuluan jasotako mugigarritasuna bideratzeko, lanpostuak trukatzeko, funtzionarioa osasun- edo birgaitze-arrazoia direla-eta lekuz mugitzeko, zerbitzu aktibora itzultzeko, lanpostua utzi edo lanpostutik mugiarazteko eta lanpostuak ezabatzeke.

79. artikulua. *Karrerako funtzionarioen lanpostuak betetzeko lehiaketa.*

1. Lehiaketan, lanpostuak betetzeko erabiltzen den ohiko prozedura izanik, izaera teknikoa duten kide anitzeko organoek izangaien merezimenduak eta gaitasunak balioetsi behar dituzte, eta, hala dagokionean, ahalmenak ere bai. Organo horiek osatzerakoan, kideen profesionaltasuna eta espezializazioa bermatzeko printzipioari begiratu, eta emakume eta gizonen arteko parekotasun-irizpideari egokitu behar zaio. Funtzionamenduan inpartzialtasun- eta objektibotasun-arauak errespetatu behar dira.

2. Estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko legeetan ezarriko da lehiaketa bidez lortutako lanpostuetan langileak gutxienez zenbat denbora eman behar duen lanpostuak betetzeko beste lehiaketa batzuetan parte hartu ahal izateko.

3. Lehiaketen deialdietan puntuak ezarri ahal izango dituzte terrorismoaren biktimatzat edo mehatxatutzat jotzen direnentzat, Terrorismoaren Biktimak Aitortu eta Osorik Babesteko Legearen (irailaren 22ko 29/2011) 35. artikuluan finkatutakoari jarraikiz; antzinatasunarentzat horrelakoetan xedatutako puntuak adina izango dira gehienez dena den, betiere egiaztatzen badute dena delako postua lortzea beharrezkoa dela pertsona horien babes eta gizarte-laguntza osoa erdiesteko.

Dagozkion txostenak emateko eskumena duten organoak erregelamenduz zehaztuko dira hori guztia egiaztatu ahal izateko. Nolanahi ere, Barne Arazoetako Ministerioaren txostena beharrezko izango da biktimen babes bermatzeari dagokionez.

4. Langileari, lehiaketa bidez lortutako lanpostuak ezabatu edo lanpostutik mugiaraziz gero, beste lanpostu bat esleitu beharko zaio, administrazio publiko bakoitzak lanbide-karrera egiteko duen sistemaren arabera eta sistema horri atxikitako bermeak beteta.

80. artikulua. *Karrerako funtzionarioen izendapen askea egitea deialdi publiko bidez.*

1. Deialdi publiko bidez egindako izendapen askea erabiltzen denean, organo eskudunak hautagaien egokitasunari begiratu behar dio era diskrezionalean, lanpostuan jardun ahal izateko eskatu diren betekizunei dagokienez.

2. Estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko legeetan ezarriko da zein irizpide erabili behar den, erantzukizun eta konfiantza berezia behar dela-eta, deialdi publiko bidezko izendapen askea darabilen prozedura bidez bete behar diren lanpostuak zehazteko.

3. Izendapena egiteko eskumena duen organoak espezialisten laguntza eska dezake, lanposturako proposatutako lehiakideak egokiak diren balioesteko.

4. Deialdi publiko bidezko izendapen askea darabilen prozedura erabilia bete diren lanpostuen titularrak lanpostutik kendu ahal izango dira era diskrezionalean. Langileari, lanpostutik kenduz gero, beste lanpostu bat esleitu beharko zaio, administrazio publiko bakoitzak lanbide-karrera egiteko duen sistemaren arabera eta sistema horri atxikitako bermeak beteta.

#### 81. artikulua. *Karrerako funtzionarioen mugigarritasuna.*

1. Administrazio publikoetako bakoitzak, giza baliabideak orokorrean planifikatzeko esparruaren barruan, funtzionarioek mugigarritasunerako duten eskubideari kalterik egin gabe, arauak ezarri ahal izango ditu funtzionario publikoen borondatezko mugigarritasuna antolatzeke, giza baliabideen beharrian jakinak ikusita, jardun publikoan lehentasuna duten sektoreak daudela irizten badio.

2. Administrazio publikoek, beharrian funtzionalak edo zerbitzukoak direla-eta, funtzionarioak lekuz aldatu ahal izango dituzte, horretarako arrazoiak azalduta, beren destinoaz bestelakoak diren unitate, departamentu edo organismo publiko nahiz erakundeetara, betiere, laneko ordainsariak eta funtsezko baldintzak errespetatuta eta, hala dagokionean, langileak titular direneko lanpostuekiko atxikipena egokituta. Baliabideak antolatzeke planek, salbuespenezko arrazoiak direla-eta, bizilekua leku batetik bestera aldatu beharra dakartenean, langileen borondateari emango zaio lehentasuna lekuz aldatzeko orduan. Nahitaezko lekualdaketarako erregelamenduz ezarrita dauden kalte-ordainak jasotzeko eskubidea izango dute funtzionarioek.

3. Bereziko eta presako premia-kasuetan, lanpostuak behin-behinean bete ahal izango dira. Horretarako deialdi publikoa egin beharko da aplikatu beharreko arauetan ezarritako epearen barruan.

#### 82. artikulua. *Mugigarritasuna genero-indarkeriagatik eta terrorismo-indarkeriagatik.*

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

Lekualdatze hori nahitaezko lekualdatzea izango da.

Genero-indarkeriarekin zerikusia duten jarduketa eta prozeduretan biktimen intimitatea babestuko da, batez ere, haien datu pertsonalak, haien ondorengoenak eta haien zaintza edo babespean den beste edozein pertsonarenak.

2. Terrorismo-jardueraren ondorioz kalte fisikoak edo psikikoak pairatu dituzten funtzionarioek, haien ezkontideak edo horren pareko afektibitate-harremanean haiekin bizi izan den pertsonak, eta zaurituen eta hildakoen seme-alabek, betiere funtzionarioetat eta terrorismoaren biktimatzat jotzen badira indarreko legediarekin bat etorritik, bai eta Terrorismoaren Biktimak Aitortu eta Osorik Babesteko Legearen (irailaren 22ko 29/2011) 5. artikulua arabera mehatxatutako funtzionarioek ere, Barne Arazoetako Ministerioak aitortuta edo epai judizial irmoaren ostean, babes eta gizarte-laguntza osorako eskubidea gauzatzearren, eskubidea izango dute beren kidego, eskala edo kategoria profesionaleko beste lanpostu batera, antzeko ezaugarriak dituen batera, lekualdatzeko, plaza hutsa nahitaez bete beharrekoa denean edo, hala ez bada, autonomia-erkidegoaren barruan. Hala ere, egoera horietako batean egonda, administrazio publiko eskudunak udalerrri

berean edo interesdunak berariaz eskatutako udalerrietan hutsik dauden lanpostuen berri eman beharko dio nahitaez interesdunari.

Lekualdatze hori nahitaezko lekualdatzea izango da.

Edozelan ere, eskubide hori baliatu ahal izango da ematen zaion pertsonaren babes eta gizarte-laguntza osorako beharrezko den bitartean, dela ekintza terroristak eragindako ondorioengatik, dela mehatxaturik egoteagatik, erregelamenduz aurreikusitako moduan.

Terrorismoaren indarkeriarekin zerikusia duten jarduketa eta prozeduretan biktimean intimitatea babestuko da, batez ere, haien datu pertsonalak, haien ondorengoak eta haien zaintza edo babespean den beste edozeinenak.

### 83. artikulua. *Langile lan-kontratudunen mugigarritasuna eta lanpostu-betetzea.*

Langile lan-kontratudunak lekuz mugitu eta lanpostuak betetzerakoan, aplikatzekoak diren hitzarmen kolektiboetan ezarritakoa izango da oinarri, eta, horrelakorik ezean, karrerako funtzionarioak lekuz mugitzeko eta lanpostuak betetzeko sistema hartuko da aintzakotzat.

### 84. artikulua. *Administrazio publikoen arteko borondatezko mugigarritasuna.*

1. Giza baliabideak hobeto aprobetxatzeko, eta herritarrei ematen zaien zerbitzua eraginkorra izango dela bermatuta gera dadin, Estatuko Administrazio Orokorrek, autonomia-erkidegoek eta toki-erakundeek neurriak hartuko dituzte administrazioen arteko mugigarritasuna sustatzeko, batez ere, euren artean Sektoreko Batzarrean lotutako hitzarmena sinatuta edo beste lankidetzatresna batzuk erabilita.

2. Administrazio Publikoen Sektoreko Batzarrak onartu ahal izango ditu, mugigarritasun hori bideratzeko behar lireratekeen homologazioak egiteko orduan, aintzat hartu beharreko irizpide orokorrak.

3. Mugigarritasun-prozedurak erabilia, destinoa beste administrazio publiko batean lortu duten karrerako funtzionarioek, beren sorburu-administrazioari dagokionez, beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan diharduteneko administrazio-egoeran egongo dira. Lehiaketa bidez lortutako lanpostutik mugiaraziz gero edo lanpostua ezabatuz gero, funtzionario horiek xede-administrazioan jarraituko dute. Administrazio horrek lanpostu bat esleitu beharko die, administrazio horretan karrera egiteko eta lanpostuak hornitzeko indarrean dauden sistemak aintzat hartuta.

Izendapen askearen bidez lortutako lanpostutik kenduz gero, xede-administrazioak, funtzionarioa lanpostutik kentzen den egunaren biharamunetik kontatzen hasita gehienez ere hilabeteko epean, funtzionarioa administrazio horretan bertan beste lanpostu batean kokatzea erabaki ahal izango du, edota kokapen hori ez duela egingo jakinaraziko dio. Nolanahi ere, epe horretan, ondorio guztietarako administrazio horretan zerbitzu aktiboan jarraitzen duela joko da.

Aipatutako epean funtzionarioari ez bazaio beste lanpostu bat esleitu, edota beste lanposturik esleitu ez zaiola jakinarazi bazaio, funtzionarioak, gehienez ere hilabeteko epean, bere jatorri-administrazioan zerbitzu aktiboan berriro hasteko eskaera egin beharko du. Administrazio horrek lanpostu bat esleitu beharko dio, administrazio horretan karrerarako eta lanpostuak hornitzeko indarrean diren sistemak aintzat hartuta, eta berriro lanean hasteko eskaera egin duen egunetik sortuko ditu ondorio ekonomikoak eta administratiboak.

Aipatutako epean ez badu zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiten, norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzia-egoeran dagoela adieraziko da, ofizioz, eta adierazpen horrek xede-administrazioan zerbitzu aktiboa utzi eta hurrengo egunetik izango ditu ondorioak.

## VI. TITULUA

**Administrazio-egoerak**

85. artikulua. *Karrerako funtzionarioen administrazio-egoerak.*

1. Karrerako funtzionarioek egoera hauetakoren batean egon behar dute:

- a) Zerbitzu aktiboan.
- b) Zerbitzu berezietan.
- c) Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan.
- d) Eszedentzian.
- e) Eginkizun-gabetzean.

2. Estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko legeetan karrerako funtzionarioen beste administrazio-egoera batzuk ere arautu ahal izango dira, betiere, arau horietan ezarriko diren egoerak, baldintzak eta ondorioak oinarri hartuta, eta, besteak beste, inguruabar hauetakoren bat gertatzen denean:

a) Antolamendua, barne-berregituraketa edo gehiegizko langile-kopurua dela-eta administrazioak, behin-behinean, lanpostua esleitzea ezinezko duenean edo komenigarria denean langileek zerbitzu aktibotik kentzea sustatzea.

b) Funtzionarioak, batetik, barne-sustapenaren bidez edo beste sarbide-sistema batzuk erabilia, beste kidego edo eskala batzuetara iritsi eta estatutu honetan jasotako egoeretako batean egotea ez dagokienean; eta, bestetik, karrerako funtzionarioarena ez den beste araubide batean, sektore publikoko organismo edo erakundeetan zerbitzua ematen hasten direnean.

Administrazio-egoera horiek arautzerakoan, administrazio-egoera zein den, ordainsariei buruzko bermeak gorde ahal izango dira, edo, zerbitzu aktibora itzultzearekin loturiko eskubideak edo eginbeharrak ezarri.

86. artikulua. *Zerbitzu aktiboa.*

1. Zerbitzu aktiboko egoeran daude, estatutu hau garatzeko Funtzio Publikoak emandako arautegiaren arabera, funtzionario publiko modura zerbitzua ematen duten pertsonak, destinoztat duten administrazio edo organismo publikoa nahiz erakundea edozein dela ere, baldin eta beste egoera batean egotea ez badagokie.

2. Zerbitzu aktiboko egoeran dauden karrerako funtzionarioek beren funtzionario-izaerari atxikita dauden eskubide guztiak izango dituzte, eta izaera horri lotutako eginbeharrak eta erantzukizunak izango dituzte. Estatutu honen arauak eta zerbitzua ematen duten administrazio publikoko Funtzio Publikoaren arautegia izango dituzte oinarri.

87. artikulua. *Zerbitzu bereziak.*

1. Karrerako funtzionarioak zerbitzu berezietan daudela aitortuko da egoera hauetan:

a) Funtzionarioak Gobernu kide izendatzen dituztenean, edo autonomia-erkidegoetako nahiz Ceuta eta Melilla hirietako gobernu-organotako kide, edo Europar Batasunaren Institutuzioetako nahiz nazioarteko erakundeetako kide, edo aipatutako administrazio publiko edo instituzio horietako goi-kargudun izendatzen dituztenean.

b) Nazioarteko erakundeetan edo atzerriko gobernu nahiz erakunde publikoetan edo nazioarteko lankidetzeta-programetan misioa egitera joateko baimena ematen zaienean, misio hori sei hilabetetik gorakoa denean.

c) Administrazio publikoetara lotuta edo administrazio publikoen mendean daudela, organismo publiko nahiz erakundeetako postuetan edo karguetan jarduteko izendatzen dituztenean, baldin eta, dagokion administrazio publikoak ezarritakoaren arabera, postu edo kargu horiek goi-karguen administrazio-mailaren parekotzat jotzen badira.

d) Konstituzio Auzitegiaren edo Arartekoaren zerbitzuei atxikita daudenean, edo beren destinoa Kontu Auzitegian dagoenean, betiere, apirilaren 5eko 7/1988 Legearen, Kontu Auzitegiaren Funtzionamenduari buruzkoaren, 93.3 artikuluan jasotakoari jarraituz.

e) Gorte Nagusietako diputatu- edo senatari-izaera hartzen dutenean, edo autonomia-erkidegoetako legebiltzarretako kide direnean, baldin eta beren eginkizunaren truke aldian-aldian ordainsaria jasotzen badute. Dagozkien ganberak desegin dituztelako edo haien agintaldia amaitu delako izaera hori galtzen dutenak zerbitzu berezien egoeran egon ahal izango dira harik eta berriro eratzen dituzten arte.

f) Ceuta eta Melilla hirietako legebiltzarretan edo toki-erakundeetan hautetsi-lanetan dihardutenean, ordainsaria jasota eta arduraldi eskusiboan; edo udaletan goi-mailako edo zuzendaritzako organoetan erantzukizuneko eginkizunak dituztenean; edo, bestela, toki-organotako kide izanda, erreklamazio ekonomiko-administratiboak aztertzeko eta ebazteko erantzukizuneko eginkizunak dituztenean.

g) Botere Judizialaren Kontseilu Nagusian edo autonomia-erkidegoetako justizia-kontseiluetan parte hartzeko izendatzen dituztenean.

h) Konstituzio-organotan nahiz autonomia-erkidegoetako estatutu-organotan edo Diputatuen Kongresuak, Senatuak edo autonomia-erkidegoetako legebiltzarrek hautatu beharreko beste organo batzuetan parte hartzeko hautatzen edo izendatzen dituztenean.

i) Konfiantzazkotzat edo aholkularitza politikotzat berariaz kalifikatutako eginkizunak dituzten lanpostuak betetzeko izendatzen dituztenean behin-behineko langile modura, zerbitzu aktiboko egoeran jarraitzeko aukera hartu gabe.

j) Nazioarteko erakundeen zerbitzura lanean funtzionario modura jarduteko izaera hartzen dutenean.

k) Gorte Nagusietako edo autonomia-erkidegoen legebiltzarretako legebiltzar-taldeen aholkulari izendatzen dituztenean.

l) Indar Armaturen zerbitzuan jarduteko borondatezko erreserbista modura aktibatzen dituztenean.

2. Zerbitzu berezietako egoeran dauden funtzionarioek betetzen duten postuari edo karguari dagozkion ordainsariak jasoko dituzte, eta, ez, karrerako funtzionario modura dagozkionak, unean-unean aitortuta dituzten hirurtekoak jasotzeko eskubideari kalterik egin gabe. Egoera horretan ematen duten denbora hori aintzakotzat hartuko da, igoerak, hirurtekoen aitortpena, barne-sustapena eta aplikatu behar zaien Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideak emateko orduan. Eskubide hori ez zaie aplikatuko, Europako Erkidegoetako instituzioetan edo horien parekoak diren erakunde eta organismoetan sartuta, Europako Erkidegoetako funtzionarioen estatutuan ezarritako transferentzia-eskubidea baliatu duten funtzionario publikoei.

3. Zerbitzu berezietako egoeran dauden funtzionarioek, gutxienez, herri berean zerbitzu aktibora itzultzeko eskubidea izango dute, dagokien administrazio publikoan administrazio-karrerarako indarrean den sistemari jarraituz, funtzionario-karreraren finkatuta duten kategoria, maila edo eskaloiarenean arabera dagozkien baldintzak eta ordainsariak errespetatuta. Era berean, zerbitzu berezietako egoera hori eragin duen karguaren arabera administrazio publiko bakoitzak ezar ditzakeen eskubideak ere izango ditu. Ildo beretik, administrazio publikoek funtzionario publikoen lanbide-karrerako eskubidean kalterik izan ez dadin zainduko dute, funtzionario publikoak goi-kargua hartzeko edo Botere Judizialeko edo konstituzio- nahiz estatutu-organotako kide izateko izendatu dituztenean, edo, ordainsaria jasota eta arduraldi eskusiboan, alkate izateko, edo, diputazio, kabildo eta uharteetako kontseiluetako buru izateko, Gorte Nagusietako diputatu edo senatari izateko edo autonomia-erkidegoetako legebiltzarretako kide izateko hautatu dituztenean. Funtzionario horiek, gutxienez, gradu pertsonala eta osagarrien multzoa finkatzeko orduan, Zuzendari Nagusi izandakoentzat edo dagokion administrazio publikoko goi-mailako beste kargu batzuentzat ezarrita dagoen tratamendu bera izango dute.

4. Funtzionarioa egoera horretan dagoela aitortzea bidezkoa izango da, nolahi den ere, estatutu honetan bertan eta estatutua garatzeko emango diren Funtzio Publikoko legeetan ezarrita dauden kasuetan.

## 88. artikulua. *Zerbitzu-egoeran beste administrazio publikoren batean.*

1. Karrerako funtzionarioak, transferentzia-prozesuen bitartez edo lanpostuak betetzeko prozedurak erabilia, beste administrazio publiko batean destinoa eskuratzen dutenean, beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan dauden funtzionariotzat joko dira. Egoera horretan iraungo dute, baldin eta iritsi direneko administrazio horrek legezko xedapen bitartez bere langile modura hartzen baditu.

2. Autonomia-erkidegoetara transferitutako funtzionarioak autonomia-erkidego horietako Funtzio Publikoaren antolamenduan sartuko dira erabat, eta zerbitzu aktiboko egoeran egongo dira integratu direneko autonomia-erkidegoko Funtzio Publikoaren barruan.

Autonomia-erkidegoak, transferitutako funtzionarioak bere funtzionariotzat hartzen dituztenean, funtzionarioaren jatorrizko kidegoko edo eskalako taldea edo azpitaldea errespetatu beharko du, bai eta funtzionarioak aitortuta duen karrerako mailari atxikita dauden eskubide ekonomikoak ere.

Transferitutako funtzionarioak sorburuko administrazio publikoan zituen eskubide guztiak gordeko ditu zerbitzu aktiboan jardungo balu bezala, tokian tokiko autonomia-estatuetan ezarritakoaren arabera.

Autonomia-erkidegoek dituzten funtzionario guztien arteko berdintasuna aitortuta dago, beren jatorrizko administrazioa zein den aintzat hartu gabe.

3. Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan dauden karrerako funtzionarioek, baldin eta lanpostuak betetzeko estatutu honetan jasotako sistemak erabilia badaude egoera horretan, modu efektiboan destinatuta daudeneko administrazioaren legeria izango dute oinarri, eta sorburu-administrazioan duten funtzionario-izaera gordeko dute, baita administrazio horrek lanpostuak betetzeko egiten dituen deialdietan parte hartzeko eskubidea ere. Destino modura duten administrazio publikoan zerbitzuan jardundako denbora beren sorburuko kidegoan edo eskalan egindako zerbitzu aktibotzat balioetsiko da.

4. Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan egon ondoren, sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzen diren funtzionarioek aintzatespen profesionala izango dute, lanbide-karrera egiteko sisteman egindako aurrerakuntzak eta ordainsarien mailari dagozkion ondorioak aitortuta, betiere, Sektoreko Batzarrean lotutako hitzarmenean ezarritako prozeduraren arabera, eta, administrazioen arteko mugigarritasuna sustatzeko, estatutu honetako 84. artikuluan jasotako beste lankidetzatresna batzuei jarraituz. Halako lankidetzatresnarik edo hitzarmenik ezean, funtzionarioa itzuli den administrazio publikoak egingo du aitorpena.

## 89. artikulua. *Eszedentzia.*

1. Karrerako funtzionarioen eszedentzia modalitate hauetakoren batekoa izan behar da:

- Norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia.
- Familia elkarteagatiko borondatezko eszedentzia.
- Familiartekoren bat zaintzeko eszedentzia.
- Genero-indarkeriagatiko eszedentzia.
- Indarkeria terroristagatiko eszedentzia.

2. Karrerako funtzionarioek norberaren interesa dela-eta borondatezko eszedentzia eskatzeko aukera izango dute, baldin eta, aurre-aurreko bost urteetan gutxienez, administrazio publikoetako edozeinetan modu efektiboan zerbitzua eman badute.

Nolanahi den ere, estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko legeek, karrerako funtzionarioak eszedentzia eskatu ahal izateko bete behar duen bost urteko zerbitzu-jardunaldi hori murriztuta, epe txikiagoa ezarri ahal izango dute, eta eszedentzian egoteko gutxieneko epeak ere zehaztuko dituzte.



Norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzia zerbitzuko beharriaren arabera emango da, arrazoiak behar bezala azalduta. Ezin da eszedentziarik eman funtzionarioaren aurka diziplina-espedita hasita dagoenean.

Funtzionarioaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia ofizioz deklaratu behar da, zerbitzu aktiboaz bestelako egoera batera pasatzea ekarri zuen arrazoa behin amaitutakoan, erregelamenduz ezarritako epean zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egin beharra bete gabe geratzen denean.

Norberaren interesa dela-eta eszedentzia-egoeran daudenek ez dute ordainsaririk sorraraziko, eta egoera horretan emandako denbora ez zaie aintzakotzat hartuko, igorak, hirurtekoak eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideak emateko orduan.

3. Familia elkartzeagatiko borondatezko eszedentzia eman ahal izango da, funtzionarioentzat ezarritako epe horretan administrazio publikoetako edozeinetan modu efektiboan zerbitzua emateko eskakizuna bete gabe, baldin eta ezkontideak beste udalerrri batean badu bizilekua, karrerako funtzionario edo lan-kontratuko langile finko modura behin betiko izaera duen lanpostua lortu duelako eta lanpostu horretan diharduelako hauekoren batean: administrazio publiko, organismo publiko eta horiei atxikitako edo lotutako zuzenbide publikoko erakundeetako edozeinetan, edo konstituzio-organismoetan edo Botere Judizialekoetan eta autonomia-erkidegoetako antzeko organismoetan, edo Europar Batasunean nahiz nazioarteko erakundeetan.

Familia elkartzeagatiko borondatezko eszedentzia-egoeran daudenek ez dute ordainsaririk sorraraziko, eta egoera horretan emandako denbora ez zaie aintzakotzat hartuko, igorak, hirurtekoak eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideak emateko orduan.

4. Karrerako funtzionarioek hiru urtetik gorakoa ez den eszedentzia-aldia hartzeko eskubidea izango dute seme-alabetako bakoitza zaintzeko, norberak sortua izanda nahiz adopzioan hartuta ere, edota adopzio aurreko zaintzan edo harrera iraunkorrean duten adingabetako bakoitza zaintzeko, jaio den egunetik, edo, hala dagokionean, administrazio-ebazpena edo ebazpen judiziala ematen denetik kontatzen hasita.

Era berean, gehienez hiru urteko eszedentziarako eskubidea ere izango dute ardurapean duten senideren bat zaintzeko, odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasun bidezko bigarren mailara artekoa (hori barne), adin, istripu edo gaixotasun nahiz desgaitasunagatik ezin bada bere kasa moldatu eta ez badu ordainpeko jarduerarik egiten.

Eszedentzia-aldi bakarra egongo da eskubidea sortzen duen subjektu bakoitzeko. Beste subjektu batek beste eszedentzia-aldi bat hastea eragiten badu, bigarren hori hastearekin batera amaituko da aurreko eszedentzia-aldia.

Subjektu eragile berbera dela-eta, bi funtzionarioek badute aldi berean eskubide hori, biek batera eskubideaz baliatzeko aukera murriztu ahal izango du administrazioak, zerbitzuen funtzionamenduari lotutako arrazoiak aintzat hartuta.

Egoera horretan ematen duten denbora hori aintzakotzat hartuko da hirurtekoak, karrera eta aplikatu behar zaien Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideak emateko orduan. Betetzen duten lanpostua gutxienez bi urtez gordeko zaie. Epe hori igarotakoan, beren lanbide-talde bereko lanpostua edo antzeko mailakoa gordeko zaie.

Funtzionarioek, egoera horretan dauden bitartean, administrazioak antolatutako prestakuntza-ikastaroetan hartu ahal izango dute parte.

5. Genero-indarkeriaren biktima diren funtzionario emakumeek, dagokien babesa edo gizarte-laguntza integrala benetan jaso dezaten, eszedentzia-egoera eskatzeko eskubidea izango dute, aurrez gutxienezko zerbitzu-denbora hori eman beharrik izan gabe eta bertan eman beharreko eperik ezarri gabe.

Lehenengo sei hilabeteetan gorde egingo zaie betetzen duten lanpostua eta aldi hori zenbatu egingo da aplika daitezkeen antzintasun, karrera eta Gizarte Segurantzako eskubideen ondorioetarako.

Jarduketa judizialek hala eskatzen dutenean, epe hori hiru hilabetez luzatu ahal izango da, gehienez jota, hamazortzi hilabetez, ondorioak gorago adierazitako berberak izanda, biktima babesteko eskubidea benetan bermatuta gera dadin.

Eszedentziaren lehenengo bi hilabeteetan funtzionarioak eskubidea izango du ordainsariak osorik jasotzeko eta, kasua bada, bere ardurapeko seme edo alabarengatiko familia-prestazioak.

6. Jarduera terroristaren ondorioz kalte fisikoak edo psikikoak pairatu dituzten funtzionarioek, bai eta Terrorismoaren Biktimak Aitortu eta Osorik Babesteko Legearen (irailaren 22ko 29/2011) 5. artikulua araberako mehatxatutako funtzionarioek ere, Barne Arazoetako Ministerioak aitortuta edo epai judizial irmoaren ostean, eszedentziarako eskubidea izango dute genero-indarkeriaren biktimen baldintza berekin.

Baimen hori emango eta denboran atxikiko da ematen zaion pertsonaren babes eta gizarte-laguntza osorako beharrezko den bitartean, dela ekintza terroristak eragindako ondorioengatik, dela mehatxaturik egoteagatik, erregelamenduz aurreikusitako moduan.

90. artikulua. *Eginkizun-etenaldia.*

1. Etenaldian dagoen funtzionarioak, egoera horretan dagoen bitartean, ezin izango du bere eginkizunik bete, eta, aldi berean, bere izaerari dagozkion eskubide guztiak ere etenda izango ditu. Etenaldi horrek lanpostua galtzea ekarriko du etenaldia sei hilabetetik gorakoa denean.

2. Eginkizun-etenaldia irmoa izango da baldin eta auzi kriminalean emandako epai baten edo diziiplina-zehapen baten ondorio bada. Etenaldia diziiplina-zehapen baten ondorio bada, gehienez ere sei urtekoa izango da.

3. Etenaldian dagoen funtzionarioak ezin izango du zerbitzurik eman administrazio publikoetako batean ere, ezta administrazio publikoei atxikitako edo lotutako organismo publiko, agentzia edo zuzenbide publikoko erakundeetan ere, zigorra edo zehapena betetzen ari den denbora guztian.

4. Funtzionarioaren behin-behineko eginkizun-etenaldia erabaki ahalko da prozedura judiziala zein diziiplina-espeditentea tramitatzen ari direnean, betiere, estatutu honetan ezarritako moduan.

91. artikulua. *Zerbitzu aktibora itzultzea.*

Karrerako funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzeko eskaerak egiteko orduan, jatorrizko administrazio-egoeren arabera, epeak, prozedurak eta baldintzak arautuko dira erregelamendu bidez, betiere, estatutu honen arabera egoki denean, lanpostua gordetzeko eskubidea errespetatuta.

92. artikulua. *Langile lan-kontratudunen egoerak.*

Langile lan-kontratudunek Langileen Estatutuan ezarritakoa eta aplikatzekoak diren hitzarmen kolektiboetan ezarritakoa izango dute arau.

Hitzarmen kolektiboek bere aplikazio-eremuan sartzen diren langileei kapitulu haonetan ezarritakoa aplikatzea erabaki ahal izango dute Langileen Estatutuan ezarritakoarekin bateragarri den horretan.

## VII. TITULUA

### Diziiplina-araubidea

93. artikulua. *Diziiplina-erantzukizuna.*

1. Funtzionario publikoak eta langile lan-kontratudunak kapitulu honetan eta estatutu hau garatzeko Funtzio Publikoko legeek ematen dituzten arauetan ezarritako diziiplina-araubideari lotuta egongo dira.

2. Funtzionario publikoek edo langile lan-kontratudunek, baldin eta diziiplina-falta izan daitezkeen egintzetara edo jokabideetara bultzatzen badituzte beste batzuk, haien erantzukizun berdina izango dute.

3. Era berean, funtzionario publikoek edo langile lan-kontratudunek erantzukizuna izango dute, baldin eta burutu diren falta astunak edo oso astunak estaltzen badituzte, egintza horiek administrazioari edo herritarrei kalte larria dakarkietenean.

4. Langile lan-kontratudunen diziplina-araubideak, titulu honetan jasota ez dagoenari dagokionez, lan-arloko legeria izango du arau.

#### 94. artikulua. *Diziplina-ahala gauzatzea.*

1. Aurreko artikuluan zehaztutakoaren arabera administrazio publikoen zerbitzuan diharduten langileek beren eginkizunak eta karguak betetzean egiten dituzten arau-hausteak diziplinaren bidetik zuzenduko dituzte administrazio publikoek, betiere, arau-hauste horiei lotuta etor daitezkeen ondare-erantzukizunei edo erantzukizun penalei kalte egin gabe.

2. Diziplina-ahala honako printzipio hauek oinarri hartuta baliatu behar da:

a) Legezketasun-printzipioa eta faltan nahiz zehapenen tipikotasun-printzipioa, aurretiaz araudietan ezarrita daudela, edo, langile lan-kontratudunen kasuan, hitzarmen kolektiboan.

b) Ustezko arau-hauslea zehatzeko xedapen kaltegarrien atzera-eraginik ezaren printzipioa eta atzeraeraginaren printzipioa, haren mesederako badira.

c) Proporzionaltasun-printzipioa, arau-hausteak eta zehapenak sailkatzerakoan nahiz aplikatzerakoan aplikatu beharrekoa.

d) Erruduntasun-printzipioa.

e) Errugabetasun-presuntzioaren printzipioa.

3. Diziplina-prozedura izapidetzen den bitartean ikusten bada kriminaltasun-zantzu sendoak daudela, eten egingo da tramitazioa eta Fiskaltzari emango zaio horren berri.

Ebazpen judizial irmo bidez frogatutako gertakariak lotesleak izango dira administrazioarentzat.

#### 95. artikulua. *Diziplina-faltak.*

1. Diziplina-faltak oso astunak, astunak eta arinak izan daitezke.

2. Hauek dira falta oso astunak:

a) Konstituzioa eta autonomia-erkidegoetako nahiz Ceuta eta Melilla hirietako autonomia-estatutuak errespetatzeko eginbeharra ez betetzea funtzio publikoari dagozkion zereginetan.

b) Honako arrazoi hauetakoren batengatik diskriminazioa dakarten jarduerak: arraza edo jatorri etnikoa, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina edo orientazio sexuala, hizkuntza, iritzia, sorlekua edo bizilekua, sexua edo beste edozein gorabehera pertsonal edo sozial. Era berean, arau-hauste oso astunak dira arraza edo jatorri etnikoan, erlijioan edo sinesmenetan, desgaitasunean eta adinean edo orientazio sexualean oinarritutako jazarpenak eta jazarpen morala, sexuala eta sexuan oinarritutakoa.

c) Zerbitzua bertan behera uztea, eta bete beharreko eginkizun eta zereginak bete gabe uztea bere borondatez.

d) Nabarmen legez kontrakoak diren akordioak hartzea, era horretara administrazioari edo herritarrei kalte larria eraginda.

e) Langileak bere kargua edo eginkizuna dela-eta eskuragarri duen edo izan duen dokumentazioa edo informazioa behar ez den moduan argitaratzea edo erabiltzea.

f) Sekretu ofizialak zaintzeko orduan, legez halaxe izendatuta edo halakotzat sailkatuta daudela, arduragabekeriaz jokatzeko, baldin eta, horren ondorioz, sekretuak argitaratu, edo behar ez den moduan zabaldu edo jakinarazten badira.

g) Lanpostuari lotutako funtsezko eginkizunak edo langileak esleituta dituen eginkizunak modu nabarmenean ez betetzea.

h) Inpartzialtasuna urratzea, langileak esleituta dituen ahalmenak edozein eratako eta eremutako hauteskunde-prozesuetan eragina izateko erabilia.

i) Nagusien aginduei edo jarraibideei nabarmen men ez egitea, agindu horiek argi eta garbi ordenamendu juridikoaren aurkakoak direnean izan ezik.

j) Enplegatu publikoaren izaera nagusitzea, berak nahiz beste batek bidegabe onuraren bat lortzeko.

k) Askatasun publikoak eta eskubide sindikalak baliatzeko orduan oztopoak jartzea.

l) Greba-eskubidea askatasunez baliatzean, hori eragozteko egintzak burutzea.

m) Greba-egoeretan ezinbesteko diren zerbitzuak betetzeko eginbeharra ez betetzea.

n) Bateriaezintasun-arauak ez betetzea, horren ondorioz bateraezintasun-egoera bat sortzen bada.

ñ) Bidezko arrazoirik izan gabe, ez bertaratzea Gorte Nagusietako eta autonomia-erkidegoetako legebiltzarretako ikerketa-batzordeetan.

o) Laneko jazarpena.

p) Era berean, falta oso astunak izango dira Gorte Nagusietan edo dagokion autonomia-erkidegoko legebiltzarrean lege bidez halakotzat hartutakoak edo, langile lan-kontratudunen kasuan, hitzarmen kolektiboetan halakotzat hartutakoak.

3. Falta astunak zein diren Gorte Nagusietan edo dagokion autonomia-erkidegoko legebiltzarrean ezarriko da lege bidez, edo, langile lan-kontratudunen kasuan, hitzarmen kolektiboetan, betiere, honako inguruabar hauek aintzat hartuta:

a) Legeria zein neurritan urratu den.

b) Herritarren edo administrazioaren ondasunetan, ondarean edo interes publikoan egindako kalteak zenbaterainokoak diren.

c) Administrazioaren irudi publikoaren izen ona zenbateraino iluntzen den.

4. Falta arinetan aplikatu behar den araubidea zein den estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko legeek ezarriko dute, arestian adierazitako inguruabarrak aintzat hartuta.

## 96. artikulua. *Zehapenak.*

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

a) Funtzionarioak zerbitzutik kentzea; bitarteko funtzionarioa izanez gero, izendapena errebokatzea, baina falta oso astunen kasuan soilik.

b) Langile lan-kontratudunak diziplina bidez kaleratzea; horrez gain, langile horiek ezingo dute aurrekoen antzeko eginkizunetarako lan-kontratuen titular izan. Hutsegite oso larrietan bakarrik jar daiteke zehapen hori.

c) Eginkizunen etenaldi irmoa, edo, langile lan-kontratudunen kasuan, enplegu- eta soldata-etenaldia, sei urteko iraupenez gehienez ere.

d) Nahitaezko lekualdatzea, bizileku-herria aldatuta edo aldatu gabe, kasuan-kasuan ezartzen den denbora-tarte batez.

e) Demeritua, alegia, zigorra lanbide-karreran, sustapenean edo borondatezko mugigarritasunean.

f) Ohartarazpena.

g) Legez ezarritako beste edozein.

2. Langile lan-kontratudun finkoa berriz lanean hartu beharko da, baldin eta, falta oso astuna egin duelako diziplina-espedientea ireki, eta, horren ondorioz, erabakitako kaleratze hori bidegabekotzat jotzen bada.

3. Zehapen bakoitza zenbaterainokoa izango den erabakitzeko, aintzakotzat hartuko dira jokaeran izandako asmo-, utzikeria- edo arduragabekeria-maila, interes publikoari egindako kaltea, errepikapena edo berrerortzea, eta partaidetza-maila.

## 97. artikulua. *Falta eta zehapenen preskripzioa.*

1. Arau-hauste oso astunak hiru urteren buruan preskribatuko dira; astunak bi urteren buruan; eta arinak, berriz, sei hilabete pasata. Falta oso astunengatik ezarritako zehapenak

hiru urteren buruan preskribatuko dira; falta astunengatik ezarritakoak bi urteren buruan; eta falta arinengatik ezarritakoak, berriz, urtebete igarota.

2. Preskripzio-epaia falta egin den unetik aurrera hasiko da kontatzen, eta, falta behin eta berriz egin denean, falta egiteari utzi zaionetik aurrera hasiko da kontatzen.

Zehapenen preskripzio-epaia zehapen-ebazpena irmo denetik aurrera hasiko da kontatzen.

98. artikulua. Diziiplina-prozedura eta behin-behineko neurriak.

1. Falta oso astunak edo falta astunak egiteagatik zehapena ezarri ahal izateko, aurrez ezarritako prozedura erabili behar da nahitaez.

Falta arinak egiteagatik zehapena ezartzeko orduan, prozedura laburtua erabiliko da, interesdunari entzunda.

2. Estatutu hau garatzeko ezarriko den diziiplina-prozedura prozesuaren eraginkortasun, azkartasun eta ekonomiaren printzipioak aintzakotzat hartuta egituratuko da, betiere, ustezko erantzulearen defentsa-bermeak eta eskubideak erabat errespetatuta.

Prozeduraren barruan instrukzio-fasea eta zehapen-fasea behar den moduan bereizita egongo dira, faseetako bakoitza organo baten esku.

3. Zehapen-prozedurak erregulatzeko arauetan halaxe jasota dagoenean, horretarako eman beharreko ebazpen arrazoitua emanda, behin-behineko neurriak hartu ahal izango dira, emango den azken ebazpena eraginkorra izango dela bermatzeko.

Diziiplina-espeditatea tramitatzean kautela-neurri gisa behin-behineko etendura ezartzea erabakitzen denean, etenaldia ezin izango da 6 hiletik gorakoa izan, interesdunari egotz dakizkiokeen arrazoiak direla eta prozedura geldiarazten ez bada. Prozedura judiziala tramitatzeko ari direnean ere erabaki ahal izango da behin-behineko etendura ezartzea; epaileak agindutako behin-behineko espetxealdiak edo langileari lanpostuan jardutea eragozten dioten beste neurri batzuek dirauten beste denboran iraungo du etenaldi horrek. Kasu horretan, behin-behineko etendura 6 hiletik gorakoa izanda ere, horrek ez du lanpostua galtzea ekarriko.

Behin-behineko etendura duen funtzionarioak etenaldi horretan eskubidea izango du oinarrizko ordainsariak eta, hala badagokio, seme-alaba ardurapean izateagatik familia-prestazioak jasotzeko.

4. Behin-behineko etendura irmo egiten denean, funtzionarioak etenduran zehar jasotakoa itzuli beharko du. Behin-behineko etendura hori behin betiko zehapen 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.

Behin-behineko etenduran emandako denbora hori baliogarria izango da etendura irmoa betetzeko orduan.

Behin-behineko etendura-erabakia irmo bihurtzen ez bada, etenaldi hori kontuan hartuko da zerbitzu aktiboan emandako denbora zenbatzeko, eta funtzionarioa berriz berehala bere lanpostuan hasteko erabakia hartuko da, bere eskubide ekonomiko guztiak eta etendura gertatu zenetik dagozkion gainerako eskubideak aitortuta.

## VIII. TITULUA

### Administrazio publikoen arteko lankidetzak

99. artikulua. *Administrazio publikoen arteko lankidetzak-harremanak.*

Administrazio publikoek, estatutu honetako gaiei dagokienez, lankidetzaren eta elkarren laguntzaren printzipioaren arabera jardun eta erlazionatu behar dute, betiere, beste administrazioek beren eskumenak baliatzeko duten eskubidea errespetatuta.

100. artikulua. *Lankidetzeta-organoak.*

1. Administrazio Publikoen Sektoreko Batzarra da, bestelako sektoreko batzar edo organo baliokideen partaidetzari kalterik egin gabe, administrazio publikoaren arloan dagoen lankidetzeta-organoa, organo horretan kide izanik Estatuko Administrazio Orokorra, autonomia-erkidegoetako administrazioak, Ceuta eta Melilla hirietakoak eta toki-administrazioa (Espainiako Probintzien eta Udalerrien Federazioak izendatuko ditu ordezkariak, toki-erakundeen elkarte horrek baitu estatu osoan zabalkunderik handiena); Sektoreko Batzar horrek administrazio publikoen araubide juridikoari buruz indarrean dagoen legerian ezarritakoa errespetatu beharko du funtzionamenduari eta antolaketari dagokienez.

2. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordea sortuko da eta bera izango da lanerako organoa eta organo teknikoa; Administrazio Publikoen Sektoreko Batzarrari atxikita egongo da. Batzorde horretan koordinatuko da langileen politika, alegia, Estatuko Administrazio Orokorreko, autonomia-erkidegoen administrazioetako, Ceuta eta Melilla hirietako eta toki-erakundeetako politikak; Batzordeak, zehatz-mehatz, zeregin hauek bete behar ditu:

a) Enplegu publikora iristeko orduan, printzipio konstituzionalak errespetatuko direla bermatzeko sustatu beharreko jardun guztiak sustatu behar ditu.

b) Enplegu publikoaren arloan onartzekoa den oinarrizko legeriaren proiektuak aztertu eta analizatu behar ditu, eta administrazio publikoek aurkezten dioten beste edozein arau-proiekturi buruz txostena egin behar du.

c) Enplegu publikoari buruz ikerketak eta txostenak egin behar ditu. Egindako ikerketa eta txosten horiek administrazio publikoetako negoziazio-mahai orokorrean partaide diren erakunde sindikalei igorriko zaizkie.

3. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordearen partaide izango dira, batetik, Estatuko Administrazio Orokorrean, autonomia-erkidegoen administrazioetan eta Ceuta eta Melilla hirietan giza baliabideei buruzko politikan diharduten zuzendaritza-organoetako titularrak, eta, bestetik, toki-administrazioko ordezkariak, Espainiako Probintzien eta Udalerrien Federazioak izendatutakoak, toki-erakundeen elkarte horrek baitu estatu osoan zabalkunderik handiena, betiere, erregelamenduz ezarriko den eran eta autonomia-erkidegoei aurretiaz kontsulta eginda.

4. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeak funtzionamendu eta antolamendurako bere arauak ezarriko ditu.

Lehenengo xedapen gehigarria. *Berariazko aplikazio-eremua.*

Estatuko, erkidegoetako eta tokian tokiko sektore publikoan diharduten erakundeek, estatutu honetako 2. artikuluan sartuta ez badaude eta berariaz duten arautegian hala definituta badaude, 52., 53., 54., 55. eta 59. artikuluetan jasotako printzipioak aplikatu behar dituzte.

Bigarren xedapen gehigarria. *Estatutu honetako xedapenak foru-erakundeetan aplikatzea.*

1. Estatutu hau Nafarroako Foru Erkidegoari aplikatuko zaio, Konstituzioaren 149.1.18.a artikuluan eta lehen xedapen gehigarrian ezarritakoaren arabera eta Nafarroako Foru Eraentza Birrezarri eta Hobetzeari buruzko abuztuaren 10eko 13/1982 Lege Organikoan ezarritakoari jarraituz.

2. Estatutu hau Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuan aplikatuko da, Konstituzioaren lehendabiziko xedapen gehigarria, Konstituzioaren 149.1.18.a artikulua eta Euskal Autonomia Erkidegoko Autonomia Estatutua onesteko zen abenduaren 18ko 3/1979 Lege Organikoa oinarri hartuta. Estatu osorako gaikuntza duten funtzionarioei dagokienez, bigarren xedapen gehigarrian jasota dauden eskumenak tokian tokiko lurralde historikoetako foru-erakundeek edo autonomia-erkidegoko instituzio erkideek izango dituzte beren esku, autonomia-erkidegoko arautegiak ezarritakoaren arabera.



Hirugarren xedapen gehigarria. *Ceuta eta Melilla hiriek dituzten funtzionario publikoak.*

1. Ceuta eta Melilla hirietako administrazioek dituzten funtzionario publikoak arautzeko orduan, oinarri izango dira estatutu honetan ezarritakoa, estatutua garatzeko hango biltzarrek beren estatutuen esparruaren barruan onets ditzaketen erregelamenduzko arauak, estatutua garatzeko Estatuak eman ditzakeen arauak eta Estatu Administrazio Orokorraren Funtzio Publikoa arautzeko Legea.

2. Aurreko zenbakian ezarritakoaren ildotik, Ceuta eta Melillako biltzarrek, aurrekoez gain, honako eginkizun hauek ere izango dituzte:

- a) Funtzionarioen eskalak, azpieskalak eta klaseak sortzea, aldatzea eta ezabatzea, eta funtzionarioak multzotan sailkatzea.
- b) Lanpostuen zerrendak eta plantillak onartzea.
- c) Zuzendaritzako postuak betetzeko prozedura erregulatzea, eta postu horietan jarraitzeko edo postutik kentzeko araubidea zehaztea.
- d) Diziplina-falta eta zehapen arinak zehaztea.

3. Funtzionario transferituak arautzeko orduan, Estatu Administrazio Orokorraren Funtzio Publikoa arautzeko Legea eta lege hori garatzeko arauak izango dira oinarri. Nolanahi den ere, transferituta daudeneko hiriko funtzionario gisa integratu ahal izango dira, eta beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko administrazio-egoeran egongo dira.

Laugarren xedapen gehigarria. *Estatutu hau estatu-eremuko administrazio-agintari independenteei aplikatzea.*

Estatutu honetan xedatutakoa aplikatu egingo zaie estatu-eremuko administrazio-agintari independenteei, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoari buruzko Legearen (urriaren 1eko 40/2015) 109. eta 110. artikuluetan araututako zuzenbide publikoko erakundeei alegia, horiek sortzeko legeetan aurreikusitako moduan.

Bosgarren xedapen gehigarria. *Funtzionarioen erretiroa.*

Funtzionarioak erretiroa hartzeko araubideei buruzko azterketa aurkeztuko du Gobernuak Diputatuen Kongresuan, eta horren barruan jasota egongo dira, besteak beste, antzeko ezaugarriak dituzten kolektiboen artean diskriminaziorik gertatuko ez dela bermatzeko aholkuak eta kolektibo jakin batzuetan erretiroa lehenago hartzeko aukera zabaltzeko egokitasuna.

Seigarren xedapen gehigarria. *Titulaziorik behar ez duten beste lanbide-talde batzuk.*

1. Administrazio publikoek, estatutu honetako 76. artikuluan ezarritako sailkapen-taldeez gain, aurreko ez bestelako lanbide-talde batzuk ere ezarri ahal izango ditu, horietara iristeko hezkuntza-sisteman jasota dauden titulazioetatik bat ere eskatzen ez dutenak.

2. Lanbide-talde hauetakoak diren funtzionarioek, eskatzen zaien titulazioa eskuratzen dutenean, estatutu honen 18. artikuluan ezarritakoaren arabera, euren buruak sustatzeko aukera izango dute.

Zazpigarren xedapen gehigarria. *Berdintasun-planak.*

1. Administrazio publikoek tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu behar dute nahitaez laneko eremuan, eta, helburu hori betetzeko, hartu beharreko neurriak hartu behar dituzte emakumeen eta gizonen artean inolako diskriminaziorik izan ez dadin.

2. Aurreko zenbakian ezarritakoari kalterik egin gabe, administrazio publikoek berdintasun-plana egin eta aplikatu beharko dute, hitzarmen kolektiboan edo funtzionarioentzat erabiltzekoa den lan-baldintzen akordioan garatzeko, betiere, planean bertan ezarritako moduan.

Zortzigarren xedapen gehigarria.

Karrerako funtzionarioek bermatuta izango dituzte, administrazio publiko bakoitzak bere legeetan ezarritakoaren arabera, lanbide-karrera egiteko sistemen barruan eskuratuta edo aitortuta dituzten eskubide ekonomikoak.

Bederatzigarren xedapen gehigarria.

Karrerako funtzionarioen lanbide-karrerak abiaburu izango ditu, gainditu beharreko hautaketa-prozesua gainditutakoan, funtzionarioari hasiera batean esleitu zaion plazari dagozkion gradua, maila, kategoria, eskaloia eta antzeko kontzeptuak; abiaburu horiek minimotzat joko dira. Horiek abiapuntutzat hartuta hasiko da langilea gora egiten, eremuetako bakoitzean aplikatu beharreko karrera-modalitatea zein den aintzat hartuta.

Hamargarren xedapen gehigarria. *Aplikazio-eremua, 87.3 artikulua*.

Estatutu honetako 4. artikuluan adierazitako langileak zerbitzu berezietan edo antzeko administrazio-egoera batean daudenean, estatutu honen 87.3 artikuluan ezarritako eskubideak aplikatuko zaizkie, betiere, aplikazio hori berariazko legerian ezarritakoarekin bateragarria den heinean.

Hamaikagarren xedapen gehigarria. *Administrazio zibilean zerbitzuak ematen dituzten langile militarrek.*

1. Karrerako langile militarrek administrazio zibilean eman ahal izango dituzte zerbitzuak, administrazio publiko bakoitzak xedatzen duen moduan, aukera hori berariaz adierazten bada, eta, betiere, langile horiei lanpostua merezimendu- eta gaitasun-printzipioen arabera esleitzen bazaie; horretarako, lanpostu horiek betetzeko kasuan kasuko deialdi publikoan parte hartu behar dute, eta Defentsa Ministerioak horretarako berariaz xedatzen dituen baldintzak bete beharko dituzte.

2. Administrazio zibilean zerbitzuak ematen dituzten langile militarrei administrazio zibil horretako araubidea ezarriko zaie lanaldiari, lan-ordutegiari, oporrei, baimenei, lizentziei eta diziplina-araubideari dagokienez; nolahi ere, zerbitzutik kentzeko zehapena Defentsako ministroak soilik jarri ahal izango du.

Ez zaie aplikatuko barne-sustapenerako, administrazio-karrerarako, administrazio-egoerarako eta mugigarritasunerako xedatutakoa; hala ere, administrazio zibilak langile horientzat zabalduko beste lanpostu batzuk betetzeko prozeduretan parte hartu ahal izango dute.

Ordainsariei dagokienez, karrerako militar izateagatik dagozkien oinarrizko ordainsariak ez ezik, betetzen duten lanpostuari dagozkion ordainsari osagarriak ere jasoko dituzte. Karrera militarrean gora egiteak ez du inolako aldaketarik eragingo betetzen duten lanpostuaren ordainsari-baldintzetan.

Gizarte Segurantzako erregimena, berriz, karrerako militar izateagatik dagokiena izango da.

Administrazio zibilean betetzen ari diren lanpostua uzten badute, lanpostutik kentzen badituzte edo lanpostua ezabatu egiten bada, administrazio militarrean itzuli beharko dira, dagokien egoeran, eta ez zaizkie aplikatuko funtzionario zibilentzat egoera horietarako ezarrita dauden irizpideak.

Hamabigarren xedapen gehigarria. *Eremu espezifikotako negoziazio-mahaiak.*

1. Dagokien esparruko langile funtzionarioen edo estatutupeko langileen lan-baldintzak negoziatzeko, honako negoziatio-mahai hauek eratuko dira:

a) Unibertsitateaz kanpoko irakasleena, negoziatu beharreko gaiak Hezkuntza, Kultura eta Kirol Ministerioaren eskumen-eremukoak direnean.

b) Justizia Administrazioa langileena, negoziatu beharreko gaiak Justizia Ministerioaren eskumen-eremukoak direnean.

c) Osasun-zerbitzuetako estatutupeko langileena, negoziatu beharreko gaiak Osasunaren, Gizarte Zerbitzuen eta Berdintasunaren Ministerioaren eskumen-eremukoak direnean; negoziatio-mahai horrek osasun-zerbitzuetako estatutupeko langileen Esparru Estatutuko 11.4 artikuluan aurreikusitako eskumenak eta funtzioak hartuko ditu bere gain. Mahai hori «Negoziatio-eremua» deituko da.

2. Estatuko Administrazio Orokorren ordezkariak ez ezik, estatutu honetako 33.1 artikulua bigarren letrikatan aipatzen diren erakunde sindikalek eratuko dituzte esandako negoziatio-mahaiak; erakunde horien ordezkari kasu bakoitzean dagokion negoziatioaren berariazko eremuko langileen ordezkari-organismoetarako hauteskundeetan lortutako emaitzen arabera banatuko da; betiere, estatu-mailan lortutakoak kontuan hartuta.

Hamahirugarren xedapen gehigarria. *Norberaren gauzak egiteko baimena, antzinasuna dela-eta.*

Seigarren hiru tekkoa betetakoan, administrazio publikoek gehienez ere bi egun gehigarri eman ahal izango dituzte norbere kontuetarako. Zortzigarrenetik aurrera betetzen den hiru tekko bakoitzeko, gehienez ere beste egun bat gehitu ahal izango da.

Hamalagarren xedapen gehigarria. *Opor-egun gehigarriak, antzinasuna dela-eta.*

Administrazio publiko bakoitzak gehienez lau opor-egun gehigarri ezarri ahal izango ditu funtzionario publikoek betetako zerbitzu-denboraren arabera.

Hamabosgarren xedapen gehigarria. *Langileen ordezkari-organismoen erregistroa.*

Administrazio publikoek beren eta beren mendeko organismo, agentzia, unibertsitate eta erakunde zerbitzuetako langileen ordezkari-organismoen erregistro bat edukiko dute. Erregistro horretan jasoko dira (inskripzio edo oharpen bidez), gutxienez, funtzionarioen —estatutudun edo langile lan-kontratudunen— ordezkari-organismoak sortzeari, aldatzeari edo ezabatzei eragiten dioten egintzak, bai eta sindikatu-atalak, organo horietako kideak eta sindikatu-ordezkariak sortzeko, aldatzeko edo kentzeko egintzak ere. Orobat, lanera joateko betebeharrean edo araubidean eragiten duten arauak edo itunak aplikatzearen ondoriozko ordu-kredituak, horien lagapenak eta sindikatu-liberazioak ere jasoko dira. Erregistro horiek sortzeko garaiak datu pertsonalak babesteko arloan indarrean dagoen araudia bete beharko da.

Hamaseigarren xedapen gehigarria. *Ordaindutako baimena haurdun dauden funtzionarioentzat.*

Administrazio publiko bakoitzak, bere eremuan, ordaindutako baimena ezarri ahal izango du haurdun dauden funtzionarioentzat, haurdunaldiko 37. asteko lehen egunetik erditzen duten eguna arte.

Haurdunaldi anizkoitzetan, baimen hori haurdunaldiko 35. asteko lehen egunetik erditzeko eguna arte izan daiteke.

Lehen xedapen iragankorra. *Ordainsari-eskubideak bermatzea.*

1. Estatutu honek ezin izango die murrizketarik ekarri bere aplikazio-eremuan jasota dauden langileei; estatutua indarrean jarritakoan, beraz, langileentzat indarrean dagoen karrera-sistemari lotuta dauden eskubide ekonomikoen eta beste ordainsari osagarri batzuen zenbatekoa ezingo da murriztu, langileek duten administrazio-egoera edozein izanda ere.

2. Estatutu hau indarrean jarritakoan bere aplikazio-eremuan jasota dauden langileak zerbitzu aktiboko egoeran ez badaude, zerbitzu aktibora itzultzen diren unetik aurrera aitortuko zaizkie langile horiei aurreko zenbakian adierazi diren eskubide ekonomikoak eta bestelako ordainsari osagarriak.

Bigarren xedapen iragankorra. *Funtzionarioentzat sailkatuta dauden eginkizunetan edo lanpostuetan diharduten langile lan-kontratudun finkoak.*

Apirilaren 12ko 7/2007 Legea indarrean jartzen denean funtzionarioentzat diren eginkizunak betetzen ari diren langile lan-kontratudun finkoek edo egun hori baino lehenago deitutako hautaketa- edo sustapen-probei esker eginkizun horiek beteko dituztenek beren eginkizunak betetzen jarraitu ahal izango dute.

Era berean, langile lan-kontratudun finkoek oposizio-lehiaketaren sistemaren bidez egiten diren barne-sustapenerako hautaketa-prozesuetan parte hartu ahal izango dute, lehia askeko hautaketa-prozesuekin batera edo erabat bereizita, zein eginkizun edo lanpostutan diharduten, horiei atxikita dauden kidego eta eskala horietan; betiere, beharrezkoa den titulazioaren jabe izan behar da eta eskatzen diren betekizunak errespetatu; horrez gain, merezimendu modura balioetsiko dira langile lan-kontratudun finko gisa benetan egindako zerbitzuak eta egoera horretara iristeko gainditu behar izan dituzten hautaketa-probak.

Hirugarren xedapen iragankorra. *Lanbide-sailkapen berria indarrean jartzea.*

1. Funtzio publikora iritsi ahal izateko, 76. artikuluan adierazitako unibertsitate-titulu berriak orokorrean ezarri bitartean, estatutu hau indarrean jartzerakoan baliagarri ziren unibertsitate-titulu ofizialak izango dira baliozkoak.

2. Aldi baterako, apirilaren 12ko 7/2007 Legea indarrean jartzean zeuden sailkapen taldeak 76. artikuluan aurrikusi diren funtzionarioen lanbide-sailkapen taldeetan sartuko dira, honako baliokidetzak hauek errespetatuta:

A taldea: A1 azpitaldea.

B taldea: A2 azpitaldea.

C taldea: C1 azpitaldea.

D taldea: C2 azpitaldea.

E taldea: Seigarren xedapen gehigarrian adierazita dauden lanbide-taldeak.

3. Eskatzen den titulazioaren jabe diren C1 azpitaldeko funtzionarioek beren burua A taldera sustatu ahal izango dute B talde berritik igaro gabe, betiere, estatutu honetako 18. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Laugarren xedapen iragankorra. *Aldi baterako enplegua sendotzea.*

1. Administrazio publikoek enplegua finko bihurtzeko deialdiak egin ahal izango dituzte, beren kidego, eskala edo kategoriei dagozkien lanpostu edo plaza estrukturalak betetzeko, baldin eta aurrekontu-zuzkidura badute plaza horiek, eta, 2005eko urtarrilaren 1a baino lehenagotik, bitarteko edo aldi baterako langileek betetakoak badira.

2. Hautaketa-prozesuetan ondo bermatuko da berdintasun-, merezimendu-, gaitasun- eta publizitate-printzipioak beteko direla.

3. Hautaketa-probetako edukiak zerikusia izan behar du deialdiaren xede diren lanpostuetako ohiko prozedurekin, atazekin eta eginkizunekin. Lehiaketa-fasean, beste merezimenduekin batera, administrazio publikoetan zerbitzuan emandako denbora eta deialdiaren xede diren lanpostuetan izandako esperientzia balioetsi ahal izango dira.

Estatutu honetako 61. artikulua 1. eta 3. zenbakietan ezarritakoaren arabera garatu behar dira hautaketa-prozesuak.

Bosgarren xedapen iragankorra. *Hauteskunde-prozedura orokorra.*

Estatutu honetako 39. artikuluan ezarritako hauteskunde-prozedura orokorra zehazten den bitartean, ekainaren 12ko 9/1987 Legearen (Administrazio publikoen zerbitzuan diharduten langileen ordezkari-tza-organismoak, lan-baldintzak eta partaidetza arautzekoa) honako artikulua hauek oinarritzeko araudi izango dira: 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 15., 16., 17., 18., 20., 21., 25., 26., 27., 28. eta 29.a.

Seigarren xedapen iragankorra. Seme-alaben jaiotza, *harrera edo adopzioagatiko aitatasun-baimenaren iraupena funtzionarioentzat, urriaren 6ko 9/2009 Legea indarrean jarri arte.*

49. artikulua c) letran adierazitakoa alde batera utzi gabe, funtzionarioentzako aitatasun-baimenak hamabost eguneko iraupena izango du oraindik, harik eta urriaren 6ko 9/2009 Legearen 2. artikulua indarrean jartzen den arte.

Zazpigarren xedapen iragankorra. *Organismo arautzaileen erreferentzia.*

Harik eta Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren Legea (urriaren 1eko 40/2015) indarrean jartzen den arte, Estatuko Administrazio Orokorraren Antolamenduari eta Funtzionamenduari buruzko Legearen (apirilaren 14ko 6/1997) hamargarren xedapen gehigarriaren 1. zenbakiaren erakunde arautzaileei buruzkotzat joko dira lege honen laugarren xedapen gehigarrian jasotako aurreikuspenak.

Zortzigarren xedapen iragankorra. *84.3 artikulua aplikazioa.*

Azken xedapenetatik laugarrenean aurreikusitakoarekin bat etorritik, dagokion garatzeko legea onartuta duten administrazio publikoetan aplikatu beharrekoak izango dira izendapen askeko postuari uzteko orduan nola jokatu 84.3 artikuluan azaltzen duten aurreikuspenak.

Xedapen indargabetzaile bakarra.

Azken xedapenetatik laugarrenaren 2. zenbakian ezarritako irismenaz, indargabetuta geratzen dira honako xedapen hauek:

a) Otsailaren 7ko 315/1964 Dekretuaz onartutako Estatuko Funtzionario Zibilen Legetik honako artikulua hauek: 1., 2., 3., 4., 5.2, 7., 29., 30., 36., 37., 38., 39.2, 40., 41., 42., 44., 47., 48., 49., 50., 59., 60., 61., 63., 64., 65., 68., 71., 76., 77., 78., 79., 80., 87., 89., 90., 91., 92., 93., 102., 104. eta 105.a.

b) Funtzio Publikoa Eraberritzeko Neurriei buruzko Legetik (abuztuaren 2ko 30/1984), honako artikulua eta xedapen hauek: 3.2.e) eta 3.2.f); 6.; 7.; 8.; 11.; 12.; 13.2, 13.3 eta 13.4; 14.4 eta 14.5; 16.; 17.; 18.1etik 18.5era; 19.1 eta 19.3; 20.1. a), 20.1.b) —lehen lerrokada—, 20.1.c), 20.1.e) eta 20.1.g) —lehen lerrokadetik laugarrenera—, eta 20.1.i), 20.2 eta 20.3; 21.; 22.1 —azken bi lerrokadak izan ezik—; 23.; 24.; 25.; 26.; 29.— 5., 6. eta 7. zenbakien azken lerrokada izan ezik—; 30.3 eta 30.5; 31.; 32. eta 33.a; hirugarren xedapen gehigarriaren 2. eta 3. zenbakiak, laugarren, hamabigarren eta hamabosgarren xedapen gehigarriak, eta xedapen iragankorretatik bigarrena, zortzigarrena eta bederatzigarrena.

c) Administrazio Publikoaren zerbitzuan diharduten langileen ordezkari-tza-organismoak, lan-baldintzak eta partaidetza arautzen dituen Legea (ekainaren 12ko 9/1987), 7. artikulua izan ezik, eta estatutu honen bosgarren xedapen iragankorrean jasotakoa salbuespenarekin.

d) Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen Legetik (apirilaren 2ko 7/1985), hauek: VII. tituluaren III. kapitulua.

e) Toki-araubidearen arloan indarrean diren xedapenen testu bateginetik, hau da, apirilaren 18ko 781/1986 Legegintzako Errege Dekretutik, VII. tituluaren III. kapitulua.

f) Estatutu honetan ezarritakoaren aurka doazen maila bereko edo behegarriko arau guztiak.

Azken xedapenetatik lehena. *Eskumen-gaikuntza.*

Estatutu honen xedapenak Konstituzioaren 149.1.18. artikulua babesean eman dira, funtzionarioen estatutu-araubidearen oinarriak eratzearen; Konstituzioaren 149.1.7 artikulua babesean, lan-arloko legeriari dagokionez, eta Konstituzioaren 149.1.13 artikulua babesean, ekonomia-jardueraren plangintza orokorraren oinarriari eta koordinazioari dagokienez.

Azken xedapenetatik bigarrena.

Lege honetan jasotako xedapenak autonomia-erkidego guztietan aplikatu behar dira, betiere, instituzio-sistemaren arloan dauden egoera bereziak errespetatuta, eta, Konstituzioaren esparruan, tokian tokiko autonomia-estatutuek funtzio publikoaren eta auto-antolamenduaren arloan esleituta dituzten eskumen esklusiboak eta partekatutak errespetatuta.

Azken xedapenetatik hirugarrena. *Abenduaren 26ko 53/1984 Legea moldatzea (Administrazio Publikoetako langileen bateraezintasun-egoerei buruzkoa).*

Aldatu egiten da 16. artikulua 1. zenbakia. Aurrerantzean, honela idatzita geratzen da:

«Funtzionarioei, behin-behineko langileei eta langile lankontratudunei ezingo zaie bateragarritasuna baimendu edo aitortu, baldin eta estatutu honetako 24. artikulua b) letraren arabera jaso ditzaketen ordainsari osagarrietan bateraezintasun-faktorea jasota badago tarifaz eta zuzendaritzakoei ordaindutakoarekiko, goi-mailako zuzendaritzako izaera berezia duen lan-harremanari lotutako langileak ere barnean direla.»

Azken xedapenetatik laugarrena. *Indarrean jartzea.*

1. Nolanahi den ere, III. tituluko II. eta III. kapituluetan, 25.2 artikulua salbuespen dela, eta V. tituluko III. kapituluaren ezarritakoa estatutua garatzeko emango diren Funtzio Publikoko legeak indarrean jartzen direnean hasiko da ondorioak izaten.

Estatutu honetako azken xedapenetatik hirugarrenak administrazio publiko bakoitzean izango ditu ondorioak, III. titulua III. kapituluaren indarrean jartzen denetik hasita, estatutu hau garatzeko administrazio publikoek emango dituzten Funtzio Publikoko legeak onartutakoan. Balizko egoera horiek benetan gauzatu arte, gaur egun indarrean dagoen arautegiaren arabera baimendu edo ukatuko dira bateragarritasun-kasuak.

2. Funtzio Publikoko legeak eta estatutu hau garatzeko erregelamenduzko arauak onartzen diren arte, administrazio publiko bakoitzean giza baliabideak antolatzeke, planifikatzeko eta kudeatzeko indarrean diren araei eutsiko zaie, estatutu honetan ezarritakoaren aurkakorik ezartzen ez badute behintzat.