

## **Ley 7/2007 , de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El Estatuto Básico del Empleado Público establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, empezando por el de servicio a los ciudadanos y al interés general, ya que la finalidad primordial de cualquier reforma en esta materia debe ser mejorar la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración.

El Estatuto Básico del Empleado Público contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio.

Partiendo del principio constitucional de que el régimen general del empleo público en nuestro país es el funcional, reconoce e integra la evidencia del papel creciente que en el conjunto de Administraciones Públicas viene desempeñando la contratación de personal conforme a la legislación laboral para el desempeño de determinadas tareas.

En ese sentido, el Estatuto sintetiza aquello que diferencia a quienes trabajan en el sector público administrativo, sea cual sea su relación contractual, de quienes lo hacen en el sector privado.

El Estatuto Básico es un paso importante y necesario en un proceso de reforma, previsiblemente largo y complejo, que debe adaptar la articulación y la gestión del empleo público en España a las necesidades de nuestro tiempo, en línea con las reformas que se vienen emprendiendo últimamente en los demás países de la Unión Europea y en la propia Administración comunitaria.

Las Administraciones y entidades públicas de todo tipo deben contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración, que se va consolidando en el espacio europeo, y contribuir al desarrollo económico y social.

Entre esos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de la Administración.

El sistema de empleo público que permite afrontar estos retos es aquel que hace posible atraer los profesionales que la Administración necesita, que estimula a los empleados para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades, les proporciona la formación adecuada y les brinda suficientes oportunidades de promoción profesional, al tiempo que facilita una gestión racional y objetiva, ágil y flexible del personal, atendiendo al continuo

## **7/2007 Legea, apirilaren 12koa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuarena**

### **ZIOEN AZALPENA**

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuan dago ezarrita enplegu publikoaren harremanen multzo osoan aplikatu beharreko printzipio orokorrak zein diren; lehendabiziko printzipioa herritarren eta interes orokorraren alde lan egitea da, eta, azken batean, herritarrak Administrazioarengandik jasotzen dituen zerbitzuen kalitatea hobetzea, horixe baita eta horrexek izan behar baitu arlo honetan egindako erreforma guztiek izan beharreko helburu behina.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuak bere barruan jasotzen du Herri Administrazio guztietako funtzionario guztiei dagokiena eta, horrez gain, beren zerbitzuan diharduten lan-kontratuko langileei aplikatu beharreko berariazko lege-arauak ere bai.

Agerikoa da lan-arloko legeriaren arabera kontratatutako langileak Herri Administrazio guztietan gero eta leku zabalagoa hartzen ari direla zeregin jakin batzuk betetzeko, eta, gure herrialdean enplegu publikoaren araubide orokorra funtzionarioena izanik, Estatutu honek egoera hori aitortu eta barnean egokitu du, printzipio konstituzional horretatik abiatuta.

Ildo horretatik, Estatutuak zehatz bereizten ditu, batetik, kontratu-harremana edozein dela ere, Administrazio sektore publikoan lan egiten duten langileen ezaugarriak, eta, bestetik, sektore pribatuan lan egiten duten langileenak.

Oinarrizko Estatutua aurrerapauso garrantzitsua izan da, eta beharrezkoa ere bai, seguru aski prozesu luzea eta korapilatsua izango den erreforma-prozesu honetan; ondo uztartu behar ditu, bai Espainiako enplegu publikoa artikulatzeko eta kudeatzeko modua, bai bizi dugun garai honetan ditugun berririzanak, betiere, Europar Batasunean eta Batasunaren Administrazioan bertan azken aldi honetan egiten ari diren erreformen ildoari jarraituz.

Administrazioek eta era guztietako erakunde publikoek antolamendurako osagaiak izan behar dituzte, batetik, herritarrak administrazio ona izateko duen eskubidea benetan baliatzeko modukoa izan dadin, joera hori bera baitago europar esparru osoan, eta, bestetik, ekonomia nahiz gizartea garatzen lagun dezan.

Osagai horien artean, Administrazioaren zerbitzuan diharduten langileak dira, zalantzarik gabe, garrantzitsuenak.

Enplegu publikoaren sistemak, xede horietara iristeko, Administrazioan behar diren profesionalak erakartzeko indarra izan behar du; langileak suspertu behar ditu beren ardurak eta zereginak eragimenez bete dituzten; prestakuntza egokia eman behar die langileei; eta lanbide-sustapenerako behar beste aukera eskaini; aldi berean, langileen kudeaketa zentzuzkoa, objektiboa, bizia eta malgua bideratu behar da, eta teknologia berrietan etenik gabe

desarrollo de las nuevas tecnologías.

Para eso, la legislación básica de la función pública debe crear el marco normativo que garantice la selección y la carrera sobre la base de los criterios constitucionales de mérito y capacidad y que establezca un justo equilibrio entre derechos y responsabilidades de los empleados públicos.

Además, la legislación básica ha de prever los instrumentos que faculten a las diferentes Administraciones para la planificación y ordenación de sus efectivos y la utilización más eficiente de los mismos.

Ahora bien, en nuestro país específicamente, esta legislación debe tener en cuenta el amplio proceso de descentralización administrativa que ha tenido lugar durante las últimas décadas.

En virtud de él, la Administración General del Estado es, de los tres niveles territoriales de gobierno, la que cuenta en la actualidad con menor número de empleados.

La progresiva y drástica reducción de sus efectivos, unida a los cambios en las funciones que realiza, no puede dejar de afectar a la estructura y articulación de la función pública a su servicio.

En paralelo, la emergencia de las Administraciones autonómicas, que hoy cuentan prácticamente con la mitad de los empleados públicos del país, ha hecho aflorar sus propios problemas y necesidades de gestión de personal.

Algo semejante puede decirse de las entidades locales, que presentan por lo demás hondas diferencias entre ellas, en las que el número de empleados ha experimentado también un importante crecimiento.

Quiere eso decir que el régimen de la función pública no puede configurarse hoy sobre la base de un sistema homogéneo que tenga como modelo único de referencia a la Administración del Estado.

Por el contrario, cada Administración debe poder configurar su propia política de personal, sin merma de los necesarios elementos de cohesión y de los instrumentos de coordinación consiguientes.

Por tanto, la densidad de la legislación básica en materia de función pública debe reducirse hoy en día, en comparación con épocas pasadas, teniendo en cuenta en todo caso las determinaciones de los Estatutos de Autonomía y la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional.

De otra parte, la apertura de mayores espacios a la autonomía organizativa en materia de personal es también necesaria para posibilitar la regulación diferenciada de los sectores del empleo público que lo requieran.

Asistimos hoy, en efecto, a una gradual multiplicación de las formas de gestión de las actividades públicas dentro de cada nivel territorial de gobierno, que

geratzen ari den garapena ere izan behar da aintzat.

Horretarako, funtzio publikoari buruzko oinarriko legeriak arau-esparrua sortu behar du, batetik, ondo bermatuta gera dadin langileen hautaketa eta karrera irizpide konstituzionalen arabera beteko direla, alegia, merezimendua eta gaitasuna oinarri hartuta, eta, bestetik, bidezko orekan ezar ditzan enplegatu publikoen eskubideak eta erantzukizunak.

Horrez gain, oinarriko legeriak tresna egokiak ere eskaini behar dizkie Administrazio guztiei, behar den moduko gaitasuna izan dezaten, bai beren langileak planifikatzeko eta antolatzeko, bai langile horiek ahalik eta eragimen handienaz erabiltzeko.

Arlo horretan, legeria horrek, gure estatuan bereziki, aintzakotzat hartu behar du Administrazioa deszentralizatzeko oso prozesu zabala izan dela azken hamarkadetan.

Prozesu horren ondorioz, gobernua osatzen duten hiru lurralde-mailetan, Estatuko Administrazio Orokorrak du gaur egun enplegatu-kopururik txikiena.

Langileen kopurua denbora aurrera joan ahala asko murriztu da, eta langile horiek bete beharreko zereginak ere aldatu egin dira; horrek, dudarik gabe, eragina du funtzio publikoan dihardutenen egituran eta artikulazioan.

Horrekin batera, autonomia-erkidegoetako administrazioak sortu eta zabaldu dira, eta esan liteke gaur egun estatu osoko enplegatu publiko guztien ia erdiak daudela erkidegoetan lanean; horrek ere langileak kudeatzeko beste arazo eta beharrez batzuk ekarri ditu.

Antzeko zerbait esan liteke toki-erakundeei buruz, nahiz eta alde handiak eta sakonak dauden toki-erakunde batetik bestera. Eredu honetan ere enplegatuen kopuruak gora egin du nabarmen azken aldi honetan.

Horrenbestez, horrek adierazi nahi du funtzio publikoaren araubidea ezin dela gaur egun konfiguratu sistema homogéneo batean oinarrituta eta Estatuko Administrazioa erreferentzia-eredu bakartzat hartuta.

Aldiz, Administrazioetako bakoitzak bere langileei buruzko politika propioa eratzeko modua izan behar du, betiere, kohesiorako beharrezko diren osagaiak eta horri lotutako koordinazio-tresnak murriztu gabe.

Beraz, funtzio publikoari buruzko oinarriko legeriak, iraganeko beste batzuekin konparatuta, ez du gaur egun zertan hain mamitsua izan, eta, betiere, Autonomia Estatuetan agindutakoa eta Konstituzio Auzitegiak ezarritako doktrina hartu behar ditu aintzakotzat.

Ildo beretik, behar-beharrezkoa da langileen arloan antolamenduari dagokionez gero eta autonomia handiagoa izatea, era horretara, enplegu publikoko sektoreetan, hala behar izanez gero, bakoitzak bere erregulazioa egiteko bidea izan dezan.

Beraz, ikusten denez, jardun publikoak kudeatzeko moduak ugaltzen ari dira pixkanaka lurralde-mailako gobernu bakoitzaren barruan, azken batean,

persigue responder adecuadamente a las exigencias que plantea, en cada caso, el servicio eficaz a los ciudadanos.

La organización burocrática tradicional, creada esencialmente para el ejercicio de potestades públicas en aplicación de las leyes y reglamentos, se ha fragmentado en una pluralidad de entidades y organismos de muy diverso tipo, dedicadas unas a la prestación de servicios directos a la ciudadanía y otras al ejercicio de renovadas funciones de regulación y control.

Esta diversidad de organizaciones ha contribuido igualmente a la heterogeneidad actual de los regímenes de empleo público.

La correcta ordenación de este último requiere soluciones en parte diferentes en unos y otros sectores y, por eso, la legislación general básica no puede constituir un obstáculo ni un factor de rigidez.

Antes al contrario, ha de facilitar e impulsar las reformas que sean necesarias para la modernización administrativa en todos los ámbitos.

En fin, la manifestación más significativa de esa tendencia a la diversidad viene siendo el recurso por muchas Administraciones Públicas a la contratación de personal conforme a la legislación laboral.

Si bien por imperativo constitucional no puede ser éste el régimen general del empleo público en nuestro país, ni existen razones que justifiquen hoy una extensión relevante de la contratación laboral en el sector público, no debe desconocerse que un porcentaje significativo de los empleados públicos tienen la condición de personal laboral, conforme a la legislación vigente.

La flexibilidad que este régimen legal introduce en el empleo público y su mayor proximidad a los criterios de gestión de la empresa privada explican la preferencia por él en determinadas áreas de la Administración.

Esta dualidad de regímenes, presente también con unas u otras peculiaridades en la mayoría de los Estados europeos, suscita no obstante algunos problemas jurídicos y de gestión de personal, que no pueden dejar de contemplarse y regularse, en sus aspectos esenciales, por una ley que aspira a ordenar el sistema de empleo público en su conjunto.

Es más, como la experiencia demuestra y la jurisprudencia de los Tribunales subraya, la relación laboral de empleo público está sujeta a ciertas especificidades y por eso algunos principios, como los de mérito y capacidad en el acceso, y ciertas normas de derecho público, como el régimen de incompatibilidades, vienen siendo de aplicación común al personal estatutario y al laboral.

Más aun, la negociación colectiva del personal al servicio de las Administraciones Públicas, aunque separada para uno y otro tipo de personal hasta este

herritarrei zerbitzu eraginkorra emateko kasuan-kasuan kontuan hartu behar diren egoerei modu egokian erantzun ahal izateko.

Legeak eta erregelamenduak aplikatuz ahal publikoak baliatzeko sortu zen funtsean orain arteko antolamendu burokratiko tradizionala, eta orain zatikatuta ageri zaigu; hortik era askotako erakunde eta organismoak sortu dira, horietako batzuk, herritarrei zuzeneko zerbitzuak emateko, beste batzuk, erregulazio- eta kontrol-zeregin berriak betetzeko.

Antolamendu-modu asko dago, beraz, eta horrek ere lagundu egin du enplegu publikoaren araubideetan gaur egun dagoen heterogeneotasuna egon dadin.

Enplegu publikoa behar den moduan antolatzeke, konponbide ezberdinak eman behar dira sektore baterako nahiz besterako, eta, beraz, oinarrizko legeria orokorra ezin da oztopo izan, ezin da zurruna izan.

Aldiz, egin beharreko aldaketak egiteko eta sustatzeko bidea eman behar du, administrazioa eremu guztietan modernizatu dadin.

Azken batean, langileak lan-arloko legeriaren arabera kontratatzea, horixe da aniztasunerako joera dagoela erakusteko daturik adierazgarriena, gero eta Administrazio Publiko gehiagok erabiltzen baitu azkenaldi honetan aukera hori.

Gure herrialdean ezin da, Konstituzioak hala aginduta, enplegu publikoaren araubide orokorra horrelakoa izan, eta ez dago arrazoirik gaur egun sektore publikoan lan-kontratazioa nabarmen ugaltu beharra dagoela justifikatzeko, baina, aldi berean, ez da ahaztu behar enplegatutako publiko guztien portzentaje esanguratsua lan-kontratutako langile dela, indarrean dagoen lan-arloko legeriaren arabera.

Lege-araubide honek enplegu publikoari malgutasuna ematen dio eta enpresa pribatuaren kudeaketa-irizpideetara hurbiltzeko bidea ere bai, eta, beraz, erraz uler daiteke Administrazioaren arlo batzuetan zer dela-eta nahiago izaten duten araubide hori.

Araubide-bikoiztasun hau Europako estaturik gehienetan agertzen da antzeko nahiz bestelako ezaugarriekin, eta, dena den, zenbait arazo dakartza lege-arloan eta langile-kudeaketan; beraz, beharrezkoa da lege honek, enplegu publikoaren sistema osoa ordenatu nahi duenez, arazook aintzat hartu eta arautu nahi izatea, funtsezko kontuetan behintzat.

Are gehiago; esperientziak erakutsi eta Auzitegietak jurisprudenzia agintzen duenez, enplegu publikoaren lan-harremanak ezaugarri jakin batzuk errespetatu behar ditu nahitaez; horrexegatik aplikatzen dira, batean nahiz bestean, printzipioetako batzuk (lanerako merezimendua eta gaitasuna) eta zuzenbide publikoko arau batzuk (bateraezintasunen araubidea) bai estatutupeko langileekin, bai lan-kontratutako langileekin.

Aurrerago joanda, esan liteke Herri Administrazioen zerbitzuan diharduten langileen negoziazio kolektiboak, era bateko eta besteko langileentzat

momento, ha tenido como consecuencia una creciente aproximación de las condiciones de empleo que les afectan.

Por eso, sin merma de la aplicación de la legislación laboral general en lo que proceda y siguiendo las recomendaciones de los expertos, conviene regular en el mismo texto legal que articula la legislación básica del Estado sobre la función pública aquellas peculiaridades de la relación laboral de empleo público.

El presente Estatuto contiene, pues, también las normas que configuran esta relación laboral de empleo público, en virtud de la competencia que atribuye al Estado el artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución.

En desarrollo de este Estatuto Básico, el legislador estatal y el de las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, habrán de aprobar o modificar las leyes de función pública de sus Administraciones, así como las normas aplicables a la Administración local, respetando en este último caso la autonomía organizativa de las entidades locales.

Dichas leyes podrán ser, asimismo, generales o referirse a sectores específicos de la función pública que lo requieran.

Entre estas últimas habrá que contar necesariamente las que afecten al personal docente y al personal estatutario de los servicios de salud, constituyendo, en relación a este último colectivo, norma vigente la Ley 55/2003, de 14 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, y asimismo su normativa de desarrollo, con independencia de la vocación universal de aplicación y de norma de referencia, en definitiva, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por lo que se refiere al personal laboral, en lo no dispuesto por el Estatuto Básico, que regula las especialidades del empleo público de esta naturaleza, habrá de aplicarse la legislación laboral común.

La negociación colectiva de los funcionarios públicos y del personal laboral, en los términos que contempla el presente Estatuto, habrá de contribuir finalmente a concretar las condiciones de empleo de todo el personal al servicio de la Administración, como ya sucede en la actualidad.

Se empieza por un conjunto de principios generales exigibles a quienes son empleados públicos.

A continuación se incluye un listado de derechos básicos y comunes de los empleados públicos, diferenciando eso sí el más específico derecho de los funcionarios de carrera a la inamovilidad en su condición, que no debe contemplarse como un privilegio corporativo sino como la garantía más importante de su imparcialidad.

El Estatuto actualiza ese catálogo de derechos, distinguiendo entre los de carácter individual y los derechos colectivos, e incorporando a los más

orain arte bereizita egon bada ere, eragina izan duela batzuen eta besteen enplegu-baldintzak elkarrengana hurbiltzeko orduan.

Hori dela eta, komenigarria izango litzateke funtzio publikoari buruzko Estatuko oinarritzko legeria artikulatzen duen lege-testu berean erregulatzea enplegu publikoko lan-harremanen berezitasunak ere, betiere, laneko legeria orokorra aplikatu behar denean aplikatuta eta adituen aholkuak eta iradokizunak aintzakotzat hartuta.

Estatutu honek, beraz, bere barruan hartzen ditu enplegu publikoaren lan-harremanak egituratzen dituzten arauak ere, Konstituzioaren 149.1.7 artikulua Estatuari esleitutako eskumenari esker.

Oinarritzko Estatutu hau garatzeko, Estatuko legegileak eta autonomia-erkidegoetakoak, bakoitzak bere eskumenen eremuan, beren Administrazioetako funtzio publikoari buruzko legeak onartu edo moldatu beharko dituzte, baita toki-administrazioan aplikatu beharreko arauak ere, azken kasu horretan, toki-erakundeek antolamendurako duten autonomia errespetatuta betiere.

Lege horiek, hala berean, orokorrak izan daitezke, edo, zenbaitetan, funtzio publikoan halakorik behar duten sektore jakinei buruzkoak.

Sektore jakin horien artean egongo dira, nahitaez, bai hezkuntzako langileak, bai osasun-zerbitzuetako estatutupeko langileak; aipatutako azken kolektibo horri dagokionez, indarrean izango den araua 55/2003 Legea izango da (55/2003 Legea, abenduaren 14koa, osasun-zerbitzuetako estatutupeko langileen esparru-estatutuari buruzkoa), baita lege hori garatzeko arautegia ere, inola ere ahaztu gabe Enplegatutako Publikoaren Oinarritzko Estatutuak, azken batean, aplikazio unibertsala erreferentzia-arau izateko asmoa duela.

Lan-kontratutako langileei buruzko gaiak direla-eta, enplegu publikoan dauden era horretako espezialitateak arautzeko ataletan Oinarritzko Estatutuak ezarrita ez baditu, lan-arloko legeria orokorra aplikatu behar da.

Funtzionario publikoen eta lan-kontratutako langileen negoziazio kolektiboak, Estatutu honetan ezarritako jarraibideak errespetatuta, lagundu egin behar du azkenean Administrazioaren zerbitzuan diharduten langile guztien enplegu-baldintzak zehazten, gaur egun dagoeneko gertatzen den moduan.

Hasteko, enplegatutako publiko direnei eskatu beharreko printzipio orokorren multzoa zein den dago zehaztuta.

Ondoren, enplegatutako publiko guztientzat erkide diren oinarritzko eskubideen zerrenda dago jasota, eta hor ongi bereizita dago, jakina, karrerako funtzionarioek izaera mugiezina dutelako eskubidea; berariazko eskubide hori ez da pribilegio korporatibotzat hartu behar, horixe baita dagoenik eta inpartzialtasun-bermerik garrantzitsuena.

Estatutu honek eskubideen katalogo hori eguneratu nahi du, batetik, norbanakoen eskubideak eta eskubide kolektiboak bereizita, eta, bestetik, ohiko

tradicionales otros de reciente reconocimiento, como los relativos a la objetividad y transparencia de los sistemas de evaluación, al respeto de su intimidad personal, especialmente frente al acoso sexual o moral, y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por primera vez se establece en nuestra legislación una regulación general de los deberes básicos de los empleados públicos, fundada en principios éticos y reglas de comportamiento, que constituye un auténtico código de conducta.

Estas reglas se incluyen en el Estatuto con finalidad pedagógica y orientadora, pero también como límite de las actividades lícitas, cuya infracción puede tener consecuencias disciplinarias.

Pues la condición de empleado público no sólo comporta derechos, sino también una especial responsabilidad y obligaciones específicas para con los ciudadanos, la propia Administración y las necesidades del servicio.

Este, el servicio público, se asienta sobre un conjunto de valores propios, sobre una específica «cultura» de lo público que, lejos de ser incompatible con las demandas de mayor eficiencia y productividad, es preciso mantener y tutelar, hoy como ayer.

Seguidamente el Estatuto Básico define las clases de empleados públicos -funcionarios de carrera e interinos, personal laboral, personal eventual- regulando la nueva figura del personal directivo.

Este último está llamado a constituir en el futuro un factor decisivo de modernización administrativa, puesto que su gestión profesional se somete a criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad y control de resultados en función de los objetivos.

Aunque por fortuna, no han faltado en nuestras Administraciones funcionarios y otros servidores públicos dotados de capacidad y formación directiva, conviene avanzar decididamente en el reconocimiento legal de esta clase de personal, como ya sucede en la mayoría de los países vecinos.

Por lo que se refiere a los funcionarios, se hace preciso modificar su clasificación actual, teniendo en cuenta la evolución que ha experimentado en los últimos años nuestro sistema educativo y en previsión, particularmente, del proceso abierto de reordenación de los títulos universitarios.

La clasificación en tres grandes grupos, con sus subgrupos, se efectúa en función del título exigido para su ingreso, estableciéndose un grupo A, con dos subgrupos A1 y A2; un grupo B y un grupo C, a su vez con los subgrupos C1 y C2.

Por otra parte, el Estatuto refuerza las garantías de transparencia en lo relativo al número y retribuciones del personal eventual y contiene algunas normas para combatir la excesiva tasa de temporalidad en el empleo público que se ha alcanzado en algunas

eskubideei duela gutxi aitortutako eskubideak gehituta, hala nola, ebaluazio-sistemak objektiboak eta gardenak izateko eskubidea, norberaren intimitatea errespetatzekoa (batez ere, jazarpen sexual edo moraletik babesteko), eta norberaren bizimodua, lana eta familia elkarri egokitzekoa.

Gure legerian lehendabiziko aldiz ezarri da, printzipio etikoak eta jokabide-arauak abiaburu direla, enplegatu publikoen oinarrizko eginbeharren erregulazio orokorra, eta erregulazio horrek benetako jokabide-kodea izan behar du enplegatu publikoentzat.

Arau horiek bidea erakusteko eta gidari izateko jaso dira Estatutu honetan, baina, aldi berean, muga ere ezartzen dute, argi gera dadin jardunetan zilegi zer den eta zer ez; arau horiek hautsiz gero, ondorioak izan daitezke diziplina-arloan.

Enplegatu Publikoaren izaera horrek, bada, eskubideak ez ezik, erantzukizun bereziak eta berriazko eginbeharrek ere badakartza herritarrei begira, Administrazioari berari begira eta zerbitzu-beharrizanei begira.

Zerbitzu publiko horrek oinarri ditu bai balio propioen multzoa bai publikotasunaren berriazko «kultura», eta hori, eragimena eta produktibitatea handitzeko eskaerarekin oso bateragarria izanda, zaindu eta babestu egin behar da, nola lehen, hala egun.

Ondoren, Oinarrizko Estatutuak enplegatu publikoen motak zehazten ditu (karrerako funtzionarioak eta bitartekoak, lan-kontratuko langileak, behin-behinekoak), eta zuzendaritzako langileen figura berria ere arautzen du.

Zuzendaritzako langileak administrazioa modernizatzeko ezinbesteko faktore izango dira etorkizunean, beren kudeaketa profesionalak aintzat hartu behar dituelako eraginkortasun- eta eragimen-irizpideak, erantzukizuna eta helburuen arabera emaitzen kontrola.

Zorionez, orain arte ere izan dira gure Administrazioetan zuzendaritzarako gaitasuna eta prestakuntza izan duten funtzionarioak eta bestelako zerbitzari publikoak, baina, dena dela, komenigarria da, era horretako langileak legez aitortzeko bidean, tinko aurrera egitea; auzoko herrialdeetan ere halaxe gertatzen da, gainera.

Funtzionarioei dagokienez, beharrezkoa da gaur egun duten sailkapena aldatzea, batetik, gure hezkuntza-sistemak azken urteotan izan duen eboluzioa kontuan hartuta, eta, bestetik, etorkizunari begira, bereziki, unibertsitate-tituluak berrantolatzekeo hasi berri den prozedura dela-eta.

Funtzionarioen sailkapenak hiru talde handi hartzen ditu bere barnean, talde horietan sartzeko eskatu zaien tituluaren arabera berezita: A taldea, barnean A1 eta A2 azpitaldeak dituela; B taldea, eta C taldea, barnean C1 eta C2 azpitaldeak dituela.

Horrez gainera, Estatutuak bermeak indartu ditu behin-behineko langileen kopuruak eta ordainsariak gardenak izan daitezken, eta arau batzuk jaso ditu, Administrazio eta sektore batzuetan enplegu publikoak egun duen aldi bateko lanaren tasa

Administraciones y sectores.

En cualquier caso, por lo que se refiere a la ordenación del empleo público, así como al sistema de estructuración del mismo en cuerpos, escalas, clases o categorías y a los instrumentos de clasificación de los puestos de trabajo, el Estatuto Básico pretende ser escrupulosamente respetuoso de las competencias legislativas de las Comunidades Autónomas, así como de la autonomía organizativa de éstas y de las Administraciones locales.

Sobre la base de unos principios y orientaciones muy flexibles, la ley remite a las leyes de desarrollo y a los órganos de gobierno correspondientes el conjunto de decisiones que habrán de configurar el empleo público en cada Administración.

En materia de acceso al empleo público ha sido preocupación esencial garantizar en la mayor medida posible la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como la transparencia de los procesos selectivos y su agilidad, sin que esto último menoscabe la objetividad de la selección.

Ello no es, por cierto, incompatible con unas mayores posibilidades de apertura de nuestro empleo público a ciudadanos que carezcan de la nacionalidad española, en aplicación del Derecho comunitario o por razones de interés general, ni con la necesaria adopción de medidas positivas para promover el acceso de personas con discapacidad.

En particular se hace hincapié en las garantías de imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, para asegurar su independencia en el ejercicio de las potestades que les corresponden y de ahí, que, como es regla en otros ordenamientos, se establezcan determinados límites a su composición.

A ello se añade el criterio favorable a la paridad de género, en coherencia con la mayor preocupación actual de nuestro ordenamiento por garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres.

Criterios semejantes, esenciales para mantener el mayor grado de profesionalidad de nuestro empleo público, se han de aplicar también a la carrera de los funcionarios y a la provisión de los puestos de trabajo.

Pero además, en estas materias es preciso introducir algunas otras reformas, que pretenden mejorar la eficacia del sistema y los estímulos y expectativas de los funcionarios.

Sim imponerlo a todas las Administraciones Públicas, el Estatuto Básico permite que se configuren modelos de carrera horizontal, desvinculada de los cambios de puesto de trabajo y basada en el desarrollo de las competencias y en el rendimiento.

De esta manera podrá reducirse la inflación orgánica

handiegia izanik, horren kontra lan egiteko.

Nolanahi den ere, enplegu publikoaren antolamendua finkatzerakoan, enplegu publikoa kidegoak, eskalak, klaseak edo kategoriak erabiliz egituratzeko sistema zehazterakoan eta lanpostuak sailkatzeko tresnak eskaintzerakoan, Oinarrizko Estatutuak zehatz-mehatz eta kontu handiz errespetatu nahi ditu bai autonomia-erkidegoek duten legegintzako eskumena, baita autonomia-erkidegoek eta toki-administrazioek duten antolamendu-autonomía ere.

Oinarriztat hartutako printzipioak eta gidalerroak oso malguak dira, eta legeak garapen-legeetara edo dagokion gobernu-organoetara bideratzen du, administrazioetako bakoitzean enplegu publikoa eratu eta egituratu behar duen erabaki-multzoa finkatu behar denean.

Enplegu publikora iristeko arloari dagokionez, funtsezko ardura izan dute beti ahalik eta gehien berma dadin berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak aplikatuko direla eta hautaketa-prozesuen gardentasuna eta bizkortasuna errespetatuko direla, betiere, presaka ibiltzearen hautaketaren objektibotasunari kalterik egin gabe.

Gainera, horrekin batera, ez baita bateraezina, gure enplegu publikoak ateak zabaldu eta aukera gehiago eman diezaieke Espainiako nazionalitatea ez duten herritarrei, Europako Erkidegoko zuzenbidea ezarrita edo interes orokorrari begiratuta, eta, aldi berean, hartu beharreko neurri positiboak ere har ditzake desgaitasunen bat duten pertsonak enplegu publikora iristeko.

Bereziki, behin eta berriz esaten da hautaketa-organoak osatzen dituzten kideak inpartzialak eta profesionalak izango direla bermatu behar dela, bakoitzari dagozkion ahalak baliatzerakoan independentziaz jokatu dutela ziurtatzeko; beraz, beste antolamendu batzuetan legez, muga batzuk ezarri behar dira hautaketa-organo horiek osatzerakoan.

Horrez gain, genero-parekotasunaren aldeko irizpidea ere izan behar da aintzat, gure antolamenduak gero eta ardura handiagoa baitu emakumezkoen eta gizonezkoen artean benetan berdintasuna izango dela bermatzeko.

Antzeko irizpideak aplikatu behar dira funtzionarioen karreran eta lanpostuak betetzeko orduan ere, jarraibide horiek ezinbestekoak baitira gure enplegu publikoak ahalik eta profesionaltasun-mailarik handiena izan dezan.

Baina, horrez gain, beharrezkoa da arlo hauetara beste berrikuntza batzuk ere ekartzea, sistemaren eraginkortasuna hobetzeko eta funtzionarioen suspergarriak eta igurikimenak sustatzeko.

Oinarrizko Estatutuak bidea ematen du, Herri Administrazio guztientzat gauza bera ezarri gabe, karrera horizontala egituratzeko ereduak sor daitezzen, lanpostu-aldaketak alde batera utzita eta langilearen gaitasunak eta errendimendua oinarri hartuta.

Era horretara, murriztu egingo da inflazio organikoa

y la excesiva movilidad voluntaria del personal, que ha acabado por caracterizar al modelo en vigor, ya que concentra todas las oportunidades de carrera en el desempeño sucesivo de puestos de trabajo.

Ello no obstante, el Estatuto permite también continuar con esta modalidad de carrera en aquellas Administraciones o áreas del empleo público en que se considere conveniente y adoptar otras que combinen elementos de carrera horizontal y vertical.

Elemento fundamental de la nueva regulación es, en cualquier caso, la evaluación del desempeño de los empleados públicos, que las Administraciones Públicas deberán establecer a través de procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad y transparencia.

La evaluación periódica deberá tenerse en cuenta a efectos de la promoción en la carrera, la provisión y el mantenimiento de los puestos de trabajo y para la determinación de una parte de las retribuciones complementarias, vinculadas precisamente a la productividad o al rendimiento.

Generalizando algunas experiencias que ya existen en el ámbito de nuestras Administraciones Públicas, se introduce así un factor de motivación personal y de control interno, que es común a las reformas del empleo público que se han adoptado o se están articulando en el ámbito europeo.

Es obvio, en efecto, que las oportunidades de promoción y, en alguna medida, las recompensas que corresponden a cada empleado público han de relacionarse con la manera en que realiza sus funciones, en atención a los objetivos de la organización, pues resulta injusto y contrario a la eficiencia que se dispense el mismo trato a todos los empleados, cualquiera que sea su rendimiento y su actitud ante el servicio.

De ello deriva que la continuidad misma del funcionario en su puesto de trabajo alcanzado por concurso se ha de hacer depender de la evaluación positiva de su desempeño, pues hoy resulta ya socialmente inaceptable que se consoliden con carácter vitalicio derechos y posiciones profesionales por aquellos que, eventualmente, no atiendan satisfactoriamente a sus responsabilidades.

Pero, a su vez, resulta necesario facilitar la promoción interna de todos los empleados que adquieran las competencias y requisitos necesarios para progresar en su carrera, desde los niveles inferiores a los superiores, de manera que no se limiten las oportunidades de quienes tienen interés y deseo de alcanzar con su dedicación y esfuerzo las mayores responsabilidades.

También se han de establecer instrumentos de colaboración que faciliten la movilidad voluntaria de los funcionarios entre distintas Administraciones, lo que constituye una justa y extendida reivindicación de los empleados públicos.

En fin, es preciso flexibilizar las reglas de movilidad

eta langileen borondatezko mugigarritasun gehiegizkoa; egun indarrean dagoen ereduaren ezaugarriak dira horiek, orain arte lanpostu batetik bestera igarotzeak ematen baitzituen karrera egiteko aukera guztiak.

Nolanahi ere, Estatutuak, egoki iritzi dioten Administrazioetan eta enplegu publikoaren arloetan, karrera-modalitate horri jarraitzeko bidea ematen du, eta, karrera horizontala eta bertikala elkarrekin nahasita, beste modalitate batzuk hartzeko aukera ere ematen du.

Araudi berriaren osagai nagusia, dena dela, enplegatu publikoek lanean nola jarduten duten ebaluatzeko helburua da; Herri Administrazioek ezarri beharko dute ebaluazio hori, betiere, berdintasun-, objektibotasun- eta gardentasun-printzipioetan oinarritutako prozeduren bitartez.

Aldian-aldian egin beharreko ebaluazio hori aintzat hartu beharko da, bai karrera sustatzeko, bai lanpostuak betetzeko eta lanpostuetan jarraitzeko, bai eta ordainsari osagarrien zati bat finkatzeko ere, horietako batzuk produktibitateari eta errendimenduari lotuta baitaude, hain zuzen ere.

Gure Herri Administrazioen eremuan dagoeneko martxan diren esperientzia batzuk ikuspegi orokor batetik begirata, motibazio pertsonala eta barne-kontrola hartuko dira aintzakotzat; halaxe ari dira jokatzeko Europar ere enplegu publikoa egokitzearen erreformetan, bai orainsu egindakoetan bai egiten ari diretan ere.

Begien bistakoa da, jakina, sustapenerako aukerak eta, hein batean, enplegatu publikoetako bakoitzari dagozkion sariak estu lotu behar zaizkiola, erakundearen xedeak aintzakotzat hartuta, langilearen eginkizunak betetzeko moduari; ez litzateke bidezkoa izango eta eragimenaren aurkakoa izango litzateke, gainera, enplegatu guztiei tratua bera ematea, bakoitzak zerbitzua ematerakoan duen errendimendua eta jarrera edozein izanda ere.

Ildo berari jarraituz, beraz, funtzionarioak, lehiaketan eskuratutako lanpostuan jarraitu ahal izateko, beharrezkoa izango du lanpostuko jardunari buruzko ebaluazioa positiboa izatea, gaur egunean gizartearentzat onartezina baita beharbada erantzukizuna era egokian betetzen ez duen langile batek biziarteko eskubideak eta maila profesionalak finkatzeko bidea izatea.

Aldi berean, baina, ezinbestekoa da, beren karreran aurrera egiteko behar diren gaitasunak eta betekizunak eskuratuz gero, enplegatu guztiek barne-sustapenean beheko mailetatik goiko mailetara gora egiteko aukera izan dezaten, era horretara, erantzukizunik handienak kemenez eta ahaleginez hartzeko gogoia eta interesa erakusten duen inori aukerarik kendu gabe.

Horrez gain, lankidetzarako bideak ere urratu behar dira, borondatezko mugigarritasuna erraztuta, funtzionarioek Administrazio batetik bestera igarotzeko aukera izan dezaten; enplegatu publiko askok eskatzen dute hori, eta bidezkoa da gainera.

Azken batean, beharrezkoa da, zerbitzuak hala

funcional y, en su caso, geográfica, del personal por necesidades del servicio, con las oportunas garantías y compensaciones, cuando procedan.

A todas estas necesidades responden determinados preceptos de la nueva Ley.

La gestión de personal, conforme a todas estas reglas y las que las desarrollen con la misma finalidad, podrá ganar en eficiencia y equidad, lo que ha de traducirse tarde o temprano en una mejora de los servicios.

Consecuentemente con lo anterior, pero también a la vista de la experiencia de los últimos años, la nueva Ley debe introducir algunas modificaciones en el sistema retributivo de los funcionarios públicos.

En esta materia, el Estado, a través de las Leyes de Presupuestos Generales, debe mantener las competencias que le permitan ejercer un control sobre el gasto de personal, que es un componente esencial del gasto público y, por ende, de la Hacienda general.

Se atiende así a la reiterada doctrina establecida al efecto por el Tribunal Constitucional.

Pero ello no obsta al reconocimiento de una mayor autonomía en la determinación de una parte de las retribuciones, las de carácter complementario, que pueden variar legítimamente en unas y otras Administraciones, como ya sucede hoy en día en la práctica.

Antes bien, la flexibilidad con que se regula la carrera de los funcionarios públicos en el Estatuto Básico implica un margen de libre decisión para que tanto las Leyes de Función Pública de la Administración General del Estado como las de las Comunidades Autónomas adapten el sistema retributivo a la modalidad de carrera por la que opten en cada caso.

En coherencia con ello, las retribuciones complementarias podrán vincularse al grado, nivel o categoría alcanzado en la carrera, a las características del puesto de trabajo que se desempeña y al rendimiento, iniciativa, interés o esfuerzo aplicado al desempeño.

Además, el Estatuto satisface una antigua y permanente reivindicación de los funcionarios determinando que la cuantía de las pagas extraordinarias comprende una mensualidad completa de las retribuciones básicas y de las complementarias de carácter fijo, derecho que ya disfrutaban hoy en muchos casos los empleados con contrato laboral.

En materia de situaciones administrativas, el nuevo texto legal simplifica y reordena la regulación actual, estableciendo un conjunto de reglas comunes para todos los funcionarios de carrera.

Sin embargo, reconoce la posibilidad de que, por ley de las Comunidades Autónomas se puedan introducir supuestos distintos, conforme a sus necesidades.

Especial referencia merece el capítulo dedicado a la

eskatzen duenean, langileen mugigarritasun funtzionalerako arauak malgutzea eta, hala dagokionean, mugigarritasun geografikorakoak ere bai, betiere, dagozkion bermeak eta konpentsazioak izanda, hala dagokionean.

Beharrian horiei guztiei erantzutearren eman dira Lege berri honetako hainbat manu.

Langileak kudeatzeko zeregina, arau hauek guztiak eta helburu berberaz emango direnak errespetatuta, eragimen eta ekitate handiagokoa izango da, eta, azken batean, horrek, lehenago edo geroago, zerbitzua hobetzea ekarriko du..

Aurrekoarekin bat etorrita eta azken urteotan izandako esperientzia nolakoa izan den ikusita, Lege berriak aldaketa batzuk sartu behar ditu funtzionario publikoen ordainsari-sisteman.

Arlo honetan, Estatuak, Aurrekontu Orokorrari buruzko Legearen bitartez, langileek sortutako gastuen gaineko kontrola baliatzeko moduko eskumenak gorde behar ditu, gastu hori gastu publikoaren funtsezko osagaia baita eta, beraz, Ogasun orokorrarena ere bai.

Era horretara, Auzitegi Konstituzionalak arlo horretan luzaroan ezarritako doktrina hartu da aintzakotzat.

Baina, hala ere, autonomia handiagoa aitortu behar da ordainsarien zati bat, izaera osagarria dutenak, ezartzeko orduan, bidezkoa baita Administrazio batzuetatik besteetara horiek aldatzeko aukera izatea, gaur egun dagoeneko halaxe gertatzen da-eta.

Are gehiago, Oinarrizko Estatutuan funtzionario publikoen karrera erregulatzean izan den malgutasunak aske erabakitzeke esparru bat eskaintzen du, era horretara, Estatuko Administrazio Orokorraren Funtzio Publikoa arautzeko Legeek eta autonomia-erkidegoetakoek ordainsarien sistema egokitu dezaten kasuan-kasuan aukeratzen duten karrera-modalitatara.

Ildo horretatik joanda, ordainsari osagarrietan eragina izateko modua izango dute, bai karreraren lortutako graduak, mailak eta kategoriak, bai jarduneko lanpostuak dituen ezaugarriek, baita errendimenduak, ekimenak, interesak eta ahaleginak ere.

Gainera, aspaldidanik etengabe funtzionarioek egin duten eskaera bati erantzuten dio Estatuak, izan ere, bertan ezarrita dagoenez, aparte ordainsarien zenbatekoaren barruan izango baitira oinarrizko ordainsariak eta izaera finkoa duten ordainsari osagarriak; gaur egun, lan-kontratua duten enplegatu askok baliatzen dute dagoeneko eskubide hori.

Administrazio-egoerei buruzko arloa dela-eta, legetestu berriak orain arteko erregulazioa erraztu eta berrantolatu du, erkide diren arauen multzo bat ezarrita karrerako funtzionario guztientzat.

Dena dela, autonomia-erkidegoek lege bidez onetsiz gero, beste egoera batzuk aintzat hartzeko aukera ere ematen da, beharrianen arabera.

Aparteko lekua behar du negoziazio kolektiboari



negociación colectiva y a la participación y representación institucional de los empleados públicos.

En esta materia se ha hecho un importante esfuerzo, de acuerdo con las recomendaciones de los expertos, para clarificar los principios, el contenido, los efectos y los límites de la negociación colectiva y para mejorar su articulación, a la vista de la experiencia de los últimos años y de la doctrina legal establecida por el Tribunal Constitucional y por el Tribunal Supremo.

El Estatuto recalca los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad de la negociación, buena fe, publicidad y transparencia que han de presidir la negociación.

Introduce o consolida novedades de relieve en orden a la estructura de la negociación colectiva, mediante la creación de una Mesa General de las Administraciones Públicas, en la que estén representadas todas ellas, para negociar los proyectos de legislación básica y otras cuestiones de interés general, legitimando la negociación colectiva en ámbitos supramunicipales y permitiendo negociar en una misma Mesa las condiciones de empleo comunes al personal funcionario y al personal laboral.

Define con mayor precisión que la legislación hasta ahora vigente las materias que han de ser objeto de negociación y las que quedan excluidas de la misma y clarifica los efectos jurídicos de los Pactos y Acuerdos, en particular cuando versan sobre materias que han de ser reguladas por ley, supuesto en el que el órgano de gobierno competente queda vinculado a presentar el proyecto de ley correspondiente, o cuando pueden sustituir lo dispuesto por normas reglamentarias o por otras decisiones de los órganos de gobierno o administrativos, supuesto en que tienen eficacia directa, en su caso tras su aprobación o ratificación.

Asimismo se precisa la solución legal aplicable para el caso de que no se alcance el acuerdo en la negociación colectiva.

En fin, se regula la vigencia de los Pactos y Acuerdos, que sólo pueden ser válidamente incumplidos por la Administración por causa excepcional y grave de interés público, derivada de circunstancias imprevistas cuando se firmaron.

La Ley recoge también la regulación vigente en materia de representación del personal funcionario y el régimen electoral correspondiente.

Se incorporan a ella algunas mejoras técnicas y se reduce en algunos aspectos el contenido de la legislación básica, pero sin desconocer la competencia que al Estado corresponde para regular estos aspectos intrínsecamente vinculados al ejercicio de los derechos sindicales.

Se establece, por último, la posibilidad de acudir a medios extrajudiciales de solución de los conflictos colectivos que puedan surgir en la interpretación y aplicación de los Pactos y Acuerdos, ya sea la

buruz eta enplegatu publikoek instituzioetan parte hartzeko eta ordezkariak izateko eskubideari buruz diharduen kapituluak.

Arlo honetan, adituek emandako aholkuei jarraituz, ahalegin handia egin da negoziazio kolektiboak dituen printzipioak, edukiak, ondorioak eta zedarrak argitzen eta bere artikulazioa hobetzen, betiere, azken urteotako esperientzia nolakoa izan den ikusita eta Konstituzio Auzitegiak eta Auzitegi Gorenak ezarritako legezko doktrina aintzakotzat hartuta.

Estatutuak argi eta garbi uzten du negoziazioan printzipiotzat hartu behar direla beti legezketasuna, aurrekontu-estaldura, nahitaezketasuna, fede ona, publizitatea eta gardentasuna.

Negoiazio kolektiboko egitura dela-eta berrikuntza garrantzitsuak sartu edo sendotu ditu Estatutuak; besteak beste, Herri Administrazioetako negoziatio-mahai orokorra eratu da, bertan Herri Administrazio guztiak ordezkaturik daudela, oinarrizko legerien proiektuak eta interes orokorra duten beste gai batzuk negoziatzeko, era horretara, udalerriaz gairik ere eremuetan egindako negoziazioa zilegi bihurtuta, eta funtzionario nahiz lan-kontratuko langile guztientzat erkide diren lan-baldintzak Mahai berean negoziatzeko aukera emanda.

Negoziatu beharreko gaiak eta kanpoan utzi beharrekoak definitzerakoan, orain arte indarrean zegoen legeriak baino zehaztasun handiagoa dakar eta Itunek nahiz Akordioek dituzten ondorio juridikoak argitzen ditu, batez ere, itun-akordio horiek lege baten bidez arautu beharreko gaietarako buruzkoak direnean (horrelakoetan, gobernu-organoren eskudunak dagokion lege-proiektua aurkeztu beharra du) edo erregelamenduzko arauetan ezarritakoa edo gobernu- edo administrazio-organoren hartutako beste erabaki batzuk alda dezaketenean (hala dagokionean, horiek onetsi edo berretsi ondoren izango dute zuzeneko eragina).

Era berean, negoziazio kolektiboan akordiorik lotzen ez den egoeretan legez erabili beharreko konponbidea ere ezartzen da.

Azken finean, Itunen eta Akordioen indarra arautzen da, eta bertan ezartzen denez, aurrez ezin ikus zitezkeen egoeren eraginez herri-interesetan salbuespenez arazo larriren bat sortu denean, orduan bakarrik utz ditzake Administrazioak baliozki bete gabe itun-akordio horiek.

Legeak, aurrekoen gain, funtzionarioen ordezkarietaz gaitan indarrean den erregulazioa eta arlo horri dagokion hauteskunde-araubidea ere jasotzen ditu.

Legean hobekuntza tekniko batzuk sartu dira eta oinarrizko legeriaren edukia arindu egin da nolabait arlo batzuetan, baina, eskubide sindikalei estu lotutako inguruabarrak arautzeko orduan, Estatuari dagozkion eskumenak inola ere alde batera utzi gabe.

Azkenik, itunak eta akordioak aplikatu eta interpretatzerakoan sortzen diren auzien inguruan, gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko aukera ere ematen da, bai bitartekotza-prozedura

mediación, obligatoria a instancia de una de las partes, o el arbitraje voluntario.

En cuanto al régimen disciplinario, el Estatuto, de conformidad con su carácter básico, se limita a ordenar los principios a que debe someterse el ejercicio de esta potestad pública respecto de los empleados públicos, tipifica las infracciones muy graves y amplía el abanico de posibles sanciones.

Por lo demás se remite ampliamente a la legislación que, en su desarrollo, dicten el Estado y las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias.

En su Título final se establecen los órganos e instrumentos de cooperación entre las Administraciones Públicas que, sin merma de su respectiva autonomía, se consideran esenciales para garantizar la coherencia y comunicación del sistema de empleo público en su conjunto.

Se ha optado en este caso por suprimir el Consejo Superior de la Función Pública, dada la escasa operatividad que ha tenido este órgano y porque las funciones de que fue dotado hace más de veinte años han sido ya sustituidas en la práctica por la actividad de los órganos de coordinación entre el Estado y las Comunidades Autónomas y por las Mesas de Negociación y otras vías de participación de las organizaciones sindicales.

En la Conferencia Sectorial correspondiente y en la Comisión de Coordinación del Empleo Público se prevé la presencia de una representación de la Administración Local que, no en vano, integra en la actualidad aproximadamente la cuarta parte de los empleados públicos.

La mayor autonomía de que cada Administración debe disponer para la ordenación y gestión de su personal, en los términos de este Estatuto, ha de ser complementada por una cooperación más intensa entre todas ellas, al efecto de resolver los numerosos problemas comunes, en beneficio de los ciudadanos y del conjunto de los empleados públicos.

Por otro lado aunque este Estatuto mantiene en vigor el sistema de incompatibilidades actual se hace necesario adecuarlo en parte al nuevo régimen jurídico establecido en nuestro Estatuto.

En ese sentido, la Disposición Final Tercera refuerza la total incompatibilidad del personal directivo, incluido el sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección, para el desempeño de cualquier actividad privada.

Y además se incluye en el personal sujeto a la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades al servicio de las Administraciones Públicas, al personal al servicio de Agencias, así como de Fundaciones y Consorcios en determinados supuestos de financiación pública, como consecuencia de la aparición de nuevas figuras y

erabilita (beharrezkoa izango da alderdi batek eskatzen duenean), bai borondatezko arbitrajea erabilita.

Diziplina-araubideari dagokionez, Estatuak, oinarritzko izaera duenez gero, ahal publiko hori enplegatu publikoen arloan baliatzerakoan gidari izan beharreko printzipioak ordenatzen ditu, besterik ez; horrez gain, arau-hauste oso astunak sailkatzen ditu eta jar litezkeen zehapenen aukera zabaltzen du.

Hortik aurrera, behin eta berriz adierazten du Estatuak eta autonomia-erkidegoek, bakoitzak bere eskumenen esparruan, Estaturua garatzeko ematen dituzten legeak hartu behar direla oinarri.

Azken tituluaren Herri Administrazioen arteko lankidetzatresnak eta -organoak ezarri dira, bakoitzari dagokion autonomia-maila inola ere murriztu gabe, funtsezkoak baitira, enplegu publikoaren sistemak orokorrean izan beharreko koherentzia eta komunikazioa bermatuta egon daitezten.

Horri lotuta, Funtzio Publikoaren Kontseilu Nagusia kentzea erabaki da, batetik, organo horrek eraginkortasun txikia zeukalako, eta, bestetik, orain dela hogeit urte baino gehiago eman zitzaizkion eginkizunak praktikan beste era batzuetara bideratzen direlako, besteak beste, Estatuaren eta autonomia-erkidegoen arteko koordinazio-organoak, Negoziazio-mahaia eta erakunde sindikalek parte hartzeko dituzten beste bide batzuk erabilita.

Toki Administrazioak, jasota dagoenez, ordezkaritza izango du, bai dagokion Sektoreko Batzarrean, baita Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordean ere, azken batean, gaur egun, gutxi gorabehera, enplegatu publiko guztien laurdena hartzen baitu Toki Administrazioak.

Administrazio bakoitzak langileak antolatzeko eta kudeatzeko orduan gero eta autonomia handiagoa izan behar du, eta, horrek, aldi berean, Estatutu honetan jasotakoaren arabera, Administrazio guztien arteko lankidetzatresnagotzako ekarri behar du osagarri gisa, erkide dituzten arazo ugari konpondu ahal izateko, herritarren eta enplegatu publikoaren onerako.

Bestetik, Estatutu honek orain arteko bateraezintasun-sistemari eutsi badio ere, beharrezko da, neurri batean behintzat, Estatutu honetan ezarrita dagoen araubide juridiko berriari egokitzea.

Hirugarren azken xedapenak, ildo horretatik, zuzendaritzako langileek edozein eratako jarduera pribatuan aritzeko duten erabateko bateraezintasuna indartzen du, baita goi-mailako zuzendaritzako izaera berezia duen lan-harremana oinarri duten langileena ere.

Gainera, figura eta erakunde berriak sortu direla-eta, Herri Administrazioen zerbitzuan diharduten langileen bateraezintasun-egoerei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legeari lotuta dauden langileen artean sartu dira, bai Agentzietan diharduten langileak, baita, finantzaketa publikoa daukaten egoera jakinak badira, Fundazio eta

entes.

El artículo 103.3 de la Constitución establece que la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos y su artículo 149.1.18.<sup>a</sup> atribuye al Estado la competencia sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones Públicas.

Pese a estas previsiones constitucionales no se ha aprobado hasta la fecha una ley general del Estado que, en cumplimiento de las mismas, regule de manera completa las bases de dicho régimen estatutario.

Esta carencia se explica sobre todo por la dificultad que entraña abordar una reforma legislativa del sistema de empleo público de alcance general, habida cuenta de la diversidad de Administraciones y de sectores, de grupos y categorías de funcionarios a los que está llamada a aplicarse, ya sea de manera directa o, al menos, supletoria.

De hecho son escasas en nuestro país las ocasiones históricas en las que se ha emprendido y culminado esta tarea, con mayor o menor fortuna.

Conviene recordar ahora la regulación o «nuevo arreglo» de los empleados públicos impulsado por el Ministro de Hacienda Luis López Ballesteros, que estableció el Real Decreto de 3 de abril de 1828, precedido de otras normas para los funcionarios de la Real Hacienda.

También debe hacerse mención del Estatuto de Bravo Murillo, aprobado por Real Decreto de 18 de junio de 1852, de la Ley de Bases de 22 de julio de 1918 y su Reglamento de 7 de septiembre, que contienen el denominado Estatuto de Maura, y, finalmente, de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, articulada por Decreto de 7 de febrero de 1964, en desarrollo de la Ley de Bases 109/1963, de 20 de julio.

Hay que añadir, no obstante, que después de la Constitución han visto la luz reformas del régimen legal de los empleados públicos que no por parciales fueron de menor trascendencia que aquéllas.

Entre ellas destaca la introducida por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, una regulación que tiene ya carácter de legislación básica y que nació con pretensiones de provisionalidad, aunque ha estado en vigor durante más de dos décadas, Ley esta que ha configurado un modelo de función pública muy distinto a los anteriores, estructurado en torno al puesto de trabajo.

Esta reforma fue completada por la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y, más tarde, por la Ley 9/1987, de 12 de junio, que regula el sistema de representación de los funcionarios públicos y su participación y negociación colectiva para la determinación de sus condiciones de empleo.

Estas tres normas legales han venido constituyendo hasta ahora el núcleo esencial de la legislación

Partzuergoetan dihardutenak ere.

Konstituzioaren 103.3 artikulua ezartzen duenez, legeak arautuko du funtzionario publikoen Estatutua, eta, 149.1.18.a artikularen arabera, Estatuari ematen zaio Herri Administrazioetako funtzionarioen estatutu-araubidearen oinarriak ezartzeko eskumena.

Dena dela, Konstituzioan hala jasota dagoen arren, gaur egunera arte ez da Estatuko lege orokorrik onetsi, xedapen horiek betez, estatutu-araubide horren oinarriak erabat erregulatzeko.

Hutsune hori azaltzeko, enplegu publikoaren sistema modu orokorrean aldatzeko lege-erreformak izango lukeen zailtasuna da arrazoi nagusi, zuzenean, edo, gutxienez, modu osagarrian, legeak hartuko lukeen esparrua oso zabala baita, Administrazioak eta sektoreak, baita funtzionarioen taldeak eta kategoriak ere, era askotakoak direla aintzakotzat hartuta.

Izan ere, gure herrialdean oso gutxitan izan dira horrelako abagune historikoak, eta, nola edo hala, oso gutxitan egin izan da lan hori hasi eta amaitu.

Gogoratu behar dugu hemen enplegatu publikoen erregulazioa edo «konponketa berria», Luis López Ballesteros Ogasun Ministroak, Errege Ogasuneko funtzionarioentzat ziren beste arau batzuk eman ondoren, 1828ko apirilaren 3ko Errege Dekretuaren bidez ezarritakoa.

Horrez gainera, 1852ko Bravo Murilloren Estatutua aipatu behar da, ekainaren 18ko Errege Dekretu bidez onetsia; eta Mauraren Estatututzat ezagutzen dena ere bai, 1918ko uztailaren 22ko Oinarrien Legean eta irailaren 7ko bere Erregelamenduan jaso; eta, azkenik, Estatuko Funtzionario Zibilen Legea ere bai, uztailaren 20ko 109/1963 Oinarrien Legea garatuz, 1964ko otsailaren 7ko Dekretu bidez artikulatua.

Dena dela, horri erantsi behar zaio Konstituzioaren ondoren ere enplegatu publikoen lege-araubidea eraldatzeko erreformak egon direla, eta, nahiz eta partzialak izan, ez direla aurreko beste horiek baino garrantzi txikiagokoak izan.

Erreforma horien artean, abuztuaren 2ko Funtzio Publikoaren Erreformatarako Neurrien 30/1984 Legeak egindakoa nabarmendu behar da; erregulazio hori bi hamarkadatik gora egon da indarrean eta oinarritzko lege modura erabiltzen da dagoeneko, nahiz eta behin-behinekoa izateko asmotan sortu zen. Lege horrek, lanpostuaren inguruan egituratuta, funtzio publikoaren beste eredu bat antolatu du, aurrekoez oso bestelakoa.

Erreforma hori osatu zuen Herri Administrazioen zerbitzuan diharduten langileen bateraezintasun-egonei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legeak, eta, geroago, ekainaren 12ko 9/1987 Legeak, horren bidez arautzen baitira funtzionario publikoen ordezkartza-sistema eta laneko baldintzak ezartzeko negoziazio kolektiboa eta parte-hartzea.

Hiru lege-arau horiek osatu dute orain arte Estatuko oinarritzko legeriak arlo horretan izan duen funtsezko

básica del Estado en la materia y, a su vez, han sido modificadas puntualmente, complementadas o desarrolladas por múltiples normas de distinto rango elaboradas por el Estado y por las Comunidades Autónomas.

La dispersión de la legislación básica en varios textos aconsejaba, desde hace tiempo, su refundición en el marco de un modelo coordinado para las políticas de personal.

Pero, además, desde que se aprobó la legislación de los años ochenta nuestra sociedad y nuestras Administraciones Públicas han experimentado muy profundas transformaciones que, junto a la experiencia acumulada desde entonces, hacían imprescindible una nueva reforma general.

Así se intentó en 1999 mediante la presentación de un Proyecto de Ley de Estatuto Básico de la Función Pública, que no llegó a tramitarse.

Y así se lleva a cabo definitivamente mediante el presente texto, que ha sido elaborado tras un intenso período de estudio y reflexión, encomendado a la Comisión de expertos constituida al efecto y tras un no menos sostenido proceso de discusión y diálogo con los representantes de las Comunidades Autónomas y de otras Administraciones y con los agentes sociales y organizaciones profesionales interesadas.

De uno y otro se deduce la existencia de un consenso generalizado a favor de la reforma y numerosas coincidencias sobre el análisis de los problemas que hay que resolver y acerca de las líneas maestras a las que dicha reforma debe ajustarse.

## TÍTULO I

### Objeto y ámbito de aplicación

#### Artículo 1. Objeto.

El presente Estatuto tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación.

Asimismo tiene por objeto determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:

- a) Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales.
- b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
- c) Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.
- d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- e) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio garantizadas con la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
- f) Eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos.
- g) Desarrollo y cualificación profesional permanente

muina, eta, era berean, Estatuak berak nahiz autonomia-erkidegoek emandako maila askotako arau ugari aldatu, osatu eta garatu dituzte unean unean hiru lege-arau horiek.

Oinarrizko legeria testu batean baino gehiagotan sakabanatuta zegoenez, langileen politikei buruzko eredu koordinatu baten eremuan denak batzea komenigarria zela ikusi zen aspaldidanik.

Baina, gainera, laurogeiko hamarkadan legeria onartu zenetik hona, gure gizarteak eta gure herri-administrazioek aldaketa handiak eta sakonak izan dituzte, eta, ordutik hona izandako esperientzia ere aintzat izanda, ikusi zen beharrezkoa zela legea orokorrean eraberritzea berriz ere.

Ahalegin bat egin zen 1999an, Funtzio Publikoaren Oinarrizko Estatuturako Lege Proiektua aurkeztuta, baina, azkenean, ez zen izapidetu.

Horrenbestez, testu honen bitartez aldatuko da behin betiko; ikerketa eta hausnarketa sakona egin da denbora luzez testu hau osatzeko eta berariaz horretarako osatutako Batzordeak bete du zeregin hori; horrez gain, eztabaida- eta elkarrizketa-prozedura luzea izan da bai autonomia-erkidegoetako eta beste administrazio batzuetako ordezkariekin, bai arlo honetan zerikusia duten gizarte-eragile eta erakunde profesionalekin ere.

Batetik nahiz bestetik argi ikusten da berrikuntzaren aldeko adostasun zabala zegoela orokorrean, eta, era berean, gehienak bat datozela konpondu beharreko arazoak aztertu, eta berrikuntzan errespetatu beharreko jarraibide nagusiak zehazteko orduan.

## I. TITULUA

### Xedea eta aplikazio-eremua

#### 1. artikulua. Xedea.

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

Era berean, Herri Administrazioen zerbitzuan diharduten lan-kontratuko langileei dagokienez aplikatu behar diren arauak ezarri nahi ditu.

Estatutu honek, era berean, Herri Administrazioek izan beharreko 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

de los empleados públicos.

h) Transparencia.

i) Evaluación y responsabilidad en la gestión.

j) Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas.

k) Negociación colectiva y participación, a través de los representantes, en la determinación de las condiciones de empleo.

l) Cooperación entre las Administraciones Públicas en la regulación y gestión del empleo público.

## **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:

- La Administración General del Estado.
- Las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla.
- Las Administraciones de las Entidades Locales.
- Los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.
- Las Universidades Públicas.

En la aplicación de este Estatuto al personal investigador se podrán dictar normas singulares para adecuarlo a sus peculiaridades.

El personal docente y el personal estatutario de los Servicios de Salud se regirán por la legislación específica dictada por el Estado y por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el presente Estatuto, excepto el Capítulo II del Título III, salvo el artículo 20, y los artículos 22.3, 24 y 84.

Cada vez que este Estatuto haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de los Servicios de Salud.

El presente Estatuto tiene carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación.

## **Artículo 3. Personal funcionario de las Entidades Locales.**

El personal funcionario de las Entidades Locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las Comunidades Autónomas, con respeto a la autonomía local.

Los Cuerpos de Policía Local se rigen también por este Estatuto y por la legislación de las Comunidades Autónomas, excepto en lo establecido para ellos en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

## **Artículo 4. Personal con legislación específica propia.**

Las disposiciones de este Estatuto sólo se aplicarán directamente cuando así lo disponga su legislación

garatzea eta prestatzea.

h) Gardentasunez jokatzea.

i) Kudeaketan arduraz jokatzea 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, Herri Administrazioen arteko lankidetzara bideratzea.

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

Estatutu hau funtzionarioei eta, dagokion neurrian, lan-kontratuko langileei aplikatuko zaie, betiere, Herri Administrazioon zerbitzuan dihardutenean:

- Estatuko Administrazio Orokorra.
- Autonomia-erkidegoetako administrazioak eta Ceuta eta Melilla hirietakoak ere bai.
- Toki-erakundeetako administrazioak.
- Organismo Publikoak, Agentziak eta berezko nortasun juridikoa duten zuzenbide publikoko gainerako erakundeak, Herri Administrazioetako edozeini lotuta edo edozeinen mendean daudela.
- Unibertsitate Publikoak.

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

Irakasleak eta Osasun Zerbitzuetako estatutupeko langileak arautzeko orduan, Estatutak eta autonomia-erkidegoek, bakoitzak bere eskumenen eremuan, berriaz horri buruz egin duten legeria eta Estatutu honetan ezarritakoa izango dira oinarri, betiere, salbuespen izanik III. tituluko II. kapitulua (20. artikulua kenduta) eta 22.3, 24. eta 84. artikulua.

Estatutu honetan karrerako funtzionarioak aipatzen diren bakoitzean, Osasun Zerbitzuetako estatutupeko langileak ere hor barnean daudela adierazi nahi da.

Estatutu honek izaera osagarria du bere aplikazio-eremuan sartzen ez diren Herri Administrazioetako langile guztientzat.

## **3. artikulua. Toki Erakundeetako funtzionarioak.**

Toki Erakundeetako funtzionarioak arautzeko orduan oinarri izango dira, batetik, aplikatu beharreko estatutuko legeria, Estatutu hau berari ere horren osagai izanik, eta, bestetik, autonomia-erkidegoetako legeria ere bai, toki-administrazioen autonomia errespetatuta.

Udaltzainen Kidegoak arautzerakoan ere Estatutu hau eta autonomia-erkidegoetako legeria dira oinarri, salbuespen izanik Estatuko Segurtasuneko Indar eta Kidegoei buruzko martxoaren 13ko 2/1986 Lege Organikoan haientzat ezarritakoa.

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

Estatutu honen xedapenak, ondorengo langile hauek direla-eta, eurei dagokien berriazko legeriak halaxe

específica al siguiente personal:

- a) Personal funcionario de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- b) Personal funcionario de los demás Órganos Constitucionales del Estado y de los Órganos Estatutarios de las Comunidades Autónomas.
- c) Jueces, Magistrados, Fiscales y demás personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.
- d) Personal militar de las Fuerzas Armadas.
- e) Personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- f) Personal retribuido por arancel.
- g) Personal del Centro Nacional de Inteligencia.
- h) Personal del Banco de España y Fondos de Garantía de Depósitos en Entidades de Crédito.

#### **Artículo 5. Personal de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos.**

El personal funcionario de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos se regirá por sus normas específicas y supletoriamente por lo dispuesto en este Estatuto.

Su personal laboral se regirá por la legislación laboral y demás normas convencionalmente aplicables.

#### **Artículo 6. Leyes de Función Pública.**

En desarrollo de este Estatuto, las Cortes Generales y las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas aprobarán, en el ámbito de sus competencias, las Leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas.

#### **Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral.**

El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

### **TÍTULO II**

#### **Clases de personal al servicio de las Administraciones Públicas**

#### **Artículo 8. Concepto y clases de empleados públicos.**

Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

Los empleados públicos se clasifican en:

- a) Funcionarios de carrera.
- b) Funcionarios interinos.
- c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- d) Personal eventual.

#### **Artículo 9. Funcionarios de carrera.**

ezartzen duenean, orduan bakarrik aplikatuko zaizkie zuzenean:

- a) Gorte Nagusietako eta autonomia-erkidegoetako legebiltzarretako funtzionarioak.
- b) Estatuko gainerako organo konstituzionalak eta autonomia-erkidegoetako estatutu-organoetakoak.
- c) Epaileak, magistratuak eta fiskalak eta Justizia Administrazioaren zerbitzuan diharduten gainerako funtzionarioak.
- d) Indar Armatuetako langile militarrek.
- e) Segurtasuneko Indar eta Kidegoetako funtzionarioak.
- f) Tarifaz ordaindutako langileak.
- g) Inteligentzia Zentro Nazionalako langileak.
- h) Espainiako Bankuko langileak eta Kreditu Erakundeetako Gordailuen Berme Funtsetakoak.

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

Posta eta Telegrafoetako Estatuko Sozietateko funtzionarioak arautzeko orduan, berariaz dagozkien arauak hartuko dira oinarri, eta Estatutu honetan ezarritakoa izango da osagarri.

Lan-kontratuko langileak arautzeko, lan-arloko legeria erabiliko da, eta hitzarmenez aplikatu beharreko gainerako arauak ere bai.

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

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

#### **7. artikulua. Lan-kontratuko langileei aplikatu beharreko arautegia.**

Herri Administrazioen zerbitzuan diharduten lan-kontratuko langileak arautzeko, lan-arloko legeriaz eta hitzarmenez aplikatu beharreko gainerako arauak gainera, Estatutu honetako aginduak ere izango dira oinarri, hala xedatuta dagoenean.

### **II. TITULUA**

#### **Herri Administrazioen zerbitzuan diharduten langile-motak**

#### **8. artikulua. Enplegatutako publikoak: kontzeptua eta motak.**

Enplegatutako publiko dira interes orokorrak zaintzeko zereginetan Herri Administrazioetan ordaindutako eginkizunak betetzen dituztenak.

Hona hemen enplegatutako publikoen sailkapena:

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

#### **9. artikulua. Karrerako funtzionarioak.**

Son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca.

#### **Artículo 10. Funcionarios interinos.**

Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.
- b) La sustitución transitoria de los titulares.
- c) La ejecución de programas de carácter temporal.
- d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito y publicidad.

El cese de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas previstas en el artículo 63, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.

En el supuesto previsto en la letra a) del apartado 1 de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

A los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

#### **Artículo 11. Personal laboral.**

Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas.

En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral,

Karrerako funtzionario dira, legeko izendapen bati esker, ordainsari baten truke eta behin betiko izaeraz zerbitzu profesionalak betetzeko, Administrazio Zuzenbideaz araututako estatutupeko harreman baten bitartez Herri Administrazio bati lotuta daudenak.

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

#### **10. artikulua. Bitarteko funtzionarioak.**

Bitarteko funtzionario dira, urgentziak eta beharrak hala aginduta, berariaz justifikatutako arrazoiak direla-eta, berez karrerako funtzionarioei dagozkien eginkizunak betetzeko bitarteko funtzionario izendatzen dituztenak, egoera hauetakoren bat gertatzen denean:

- a) Plaza hutsak daudenean, baldin eta ezin badira karrerako funtzionarioekin bete.
- b) Titularrak aldi baterako ordeztzeko denean.
- c) Aldi baterako programak betetzeko denean.
- d) Zeregin-kopuru handiegia edo zeregin-pilaketa dagoenean; gehienez ere sei hileko epe baterako izango da, hamabi hileko tarte batean.

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

Bitarteko funtzionarioak lanpostua utzi beharko du 63. artikuluan jasotako arrazoiren bat dagoenean, eta, horrez gain, bere izendapena eragin zuen arrazoa indarririk gabe geratutakoan.

Artikulu honetako 1. paragrafoko a) idatz-zatian jasotako egoeran, bitarteko funtzionarioek diharduteneko plaza hutsak enplegu-eskaintzan sartu beharko dira, izendapena egin deneko ekitaldi horretan bertan, eta, hori horrela egitea posible ez bada, hurrengo ekitaldian, lanpostua amortizatzen ez bada behintzat.

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

#### **11. artikulua. Lan-kontratuko langileak.**

Lan-kontratuko langile dira, lan-arloko legeriaren arabera langileak kontratatuzko edozein modalitate erabilita, idatziz formalizatutako lan-kontratu bati esker, Herri Administrazioek ordaindutako zerbitzuak ematen dituztenak.

Kontratuak, iraupena aintzat hartuta, finkoak, mugagabeak edo aldi batekoak izan daitezke.

Estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko Legeetan ezarritako dira lan-kontratuko langileek zein lanpostutan jardun dezaketen finkatzeko irizpideak, betiere, 9.2 artikuluan

respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2.

#### **Artículo 12. Personal eventual.**

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

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal.

El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de gobierno.

Este número y las condiciones retributivas serán públicas.

El nombramiento y cese serán libres.

El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.

La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.

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

#### **SUBTÍTULO I**

##### **Personal directivo**

#### **Artículo 13. Personal directivo profesional.**

El Gobierno y los Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas podrán establecer, en desarrollo de este Estatuto, el régimen jurídico específico del personal directivo así como los criterios para determinar su condición, de acuerdo, entre otros, con los siguientes principios:

Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.

Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.

El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.

La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta Ley.

Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral

ezarritakoa aintzakotzat hartuta.

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

Behin-behineko langile dira, izendapen bati esker eta behin betiko izaerarik gabe, konfiantzazkotzat edo aholkularitza berezizat berariaz kalifikatutako eginkizunak bakarrik egiten dituztenak; xede horretarako izendatutako aurrekontu-kredituetatik ordainduko zaie.

Estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko legeetan ezarriko da Administrazio Publikoetako zein gobernu-organok eduki ahal izango dituzten era horretako langileak.

Dagokion gobernu-organok ezarri beharko du zein den gehieneko kopurua.

Kopuru hori eta ordainsariak jendaurrean jakinaraziko dira.

Lanpostuan inor izendatzea nahiz kentzea librea izango da.

Lanpostutik kenduko dute langilea, nolahi den ere, konfiantzazko edo aholkularitza bereziko eginkizunak jaso dituen agintariak berak ere bere lanpostua utzi behar duenean.

Behin-behineko langilea izateak ez du merezimendurik ekarriko Funtzio Publikora iritsi edo barne-sustapena egin behar denean.

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

#### **I. AZPITITULUA**

##### **Zuzendaritzako langileak**

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

Gobernuak eta autonomia-erkidegoetako gobernu-organok, 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:

Administrazio Publikoetan, Administrazioetako bakoitzaren berariazko arauetan horrela zehaztuta dagoela, zuzendaritza-eginkizun profesionalak betetzen dituztenak, horietatik dira zuzendaritzako langile.

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

Zuzendaritzako langileen zereginak ebaluazioa izan behar du, betiere aintzat hartuta eraginkortasun- eta eragimen-irizpideak, kudeaketa-erantzukizuna eta, finkatu zaizkion helburuekin alderatuta, emaitzen kontrola.

Zuzendaritzako langileen enplegu-baldintzak zehazteko zeregina, lege honen ondorioei dagokienez, ez da negoziazio kolektiboan aztertze moduko gaitzat hartuko.

Zuzendaritzako langileek, lan-kontratuko langile direnean, goi-mailako zuzendaritzako izaera berezia



de carácter especial de alta dirección.

### TÍTULO III

#### Derechos y deberes.

#### Código de conducta de los empleados públicos

#### CAPÍTULO I

#### Derechos de los empleados públicos

#### Artículo 14. Derechos individuales.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
- b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
- e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
- f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
- l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- m) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.
- n) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
- o) A las prestaciones de la Seguridad Social

duen lan-harremana izango dute oinarri.

### III. TITULUA

#### Eskubideak eta eginbeharrak.

#### Enplegatu publikoen jokabide-kodea

#### I. KAPITULUA

#### Enplegatu publikoen eskubideak

#### 14. artikulua. Norbanakoek eskubideak.

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

- a) Karrerako funtzionario-izaerari dagokion mugiezintasunerako eskubidea.
- b) Egoera profesionalari dagozkion eginkizun eta atazak benetan betetzeko eskubidea, betiere, bere lanbide-karreran izandako aurrerapen profesionalaren arabera.
- c) Lanbide-karreraren 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, egoera horretan Herri Administrazioak defentsa juridikoa eta babesa eman diezaien 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 izateko eskubidea, jaiotza, arraza edo etnia, generoa, sexua edo orientazio sexuala, erlijioa edo sinesmenak, iritzia, desgaitasuna, adina edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal nahiz sozialak direla-eta.
- j) Norberaren bizimodua, lan-arlokoa eta familiarterekoa elkarri egokitzeko neurriak har daitezen eskubidea.
- k) Adierazpen-askatasuna izateko eskubidea, antolamendu juridikoaren mugak errespetatuta.
- l) Laneko osasuna eta segurtasuna modu eraginkorrean babesteko eskubidea.
- m) Oporrak, atsedenaldirak, baimenak eta lizentziak izateko eskubidea.
- n) Erretiroa hartzeko eskubidea, aplikatu beharreko arauetan ezarritako xedapen eta baldintzen arabera.
- o) Gizarte Segurantzaren prestazioak jasotzeko

correspondientes al régimen que les sea de aplicación.

p) A la libre asociación profesional.

q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

#### **Artículo 15. Derechos individuales ejercidos colectivamente.**

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

a) A la libertad sindical.

b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.

e) Al de reunión, en los términos establecidos en el artículo 46 de este Estatuto.

## **CAPÍTULO II**

### **Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna.**

#### **La evaluación del desempeño**

#### **Artículo 16. Concepto, principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera.**

Los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional.

La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

A tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera.

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:

a) Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto.

b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en el Capítulo III del Título V de este Estatuto.

c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto

eskubidea, aplikatu beharreko araubidearen arabera.

p) Lanbide-elkarteetara askatasunez biltzeko eskubidea.

q) Antolamendu 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, gizartearentzat ezinbestekoak diren 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.**

#### **Jarduna ebaluatzea**

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

Karrerako funtzionarioek lanbide-sustapena izateko eskubidea izango dute.

Lanbide-karrera da berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioei jarraituz lanbidean igotzeko aukerak eta aurrera egiteko igurikimenez osatzen duten multzo antolatua.

Bide horretatik, Herri Administrazioek beren karrerako funtzionarioen lanbide-prestakuntza eguneratzeko eta hobetzeko lana sustatuko dute.

Estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko Legeek arautuko dute eremuetako bakoitzean aplikatu beharreko lanbide-karrera zernolakoa izango den; besteak beste, honako modalitate hauetakoren bat edo batzuk aplikatu daitezke banaka nahiz batera:

a) Carrera horizontala; gradua, kategoria, eskaloia edo antzeko kontzeptuak oinarri hartuta, aurrera joan daiteke, lanpostuz zertan aldatu izan gabe, eta, betiere, Estatutu honetako 17. artikulua b) idatziz eta 20. artikulua 3. paragrafoan ezarritakoari jarraituz.

b) Carrera bertikala; era horretara, lanpostuen egituran igo egin daiteke, Estatutu honetako V. tituluko III. kapituluaren lanpostuak betetzeko ezarritako prozedurak erabilita.

c) Barne-sustapen bertikala; horren bidez, kidego batetik edo lanbide-sailkapeneko Azpitaldeko eskala batetik (edo Talde batekotik, baldin eta Azpitalderik

de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18.

d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.

Los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito.

#### **Artículo 17. Carrera horizontal de los funcionarios de carrera.**

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas:

a) Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos.

Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.

b) Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño.

Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

#### **Artículo 18. Promoción interna de los funcionarios de carrera.**

La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los contemplados en el artículo 55.2 de este Estatuto.

Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto articularán los sistemas para realizar la promoción interna, así como también podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo.

Asimismo las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo.

Las Administraciones Públicas adoptarán medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la

ez badu) goragoko beste batera igo daiteke, 18. artikuluan ezarritakoaren arabera.

d) Barne-sustapen horizontala; horrela, Azpitalde profesional bereko kidegoetara edo eskaletara iritsi daiteke, 18. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Karrerako funtzionarioek modalitate bertikalean nahiz horizontalean bietan aldi berean egin ahal izango dute aurrera, baldin eta dagokien 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, eginkizuna nola bete duen ebaluatzeko 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.**

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

Funtzionarioek sartzeko eskatzen diren baldintzak bete behar dituzte; gutxienez, bi urteko antzinasuna izan behar dute beheko Azpitaldean zerbitzu aktiboan (edo lanbide-sailkapeneko beheko Taldean, baldin eta Azpitalderik ez badu); eta dagozkien hautaketa-probak gainditu behar dituzte.

Estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko Legeek artikulatuko dituzte barne-sustapena egiteko sistemak; era berean, karrerako funtzionarioek, Azpitalde bereko beste kidego eta eskala batzuetakoak izanda ere, iritsi ahal izango dituzten kidegoak eta eskalak ere zehaztu ahal izango dira.

Horrez gainera, Estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko Legeetan ezarriko da karrerako funtzionarioak zein kidego eta eskalatarantz iritsi ahal izango diren, betiere, bakoitzari dagokien Azpitalde beraren barruan.

Herri Administrazioek hartu behar diren neurri guztiak hartu behar dituzte, beren langileek barne-sustapenean eta lanbide-karreran aurrera egiteko

progresión en la carrera profesional.

#### **Artículo 19. Carrera profesional y promoción del personal laboral.**

El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.

La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los Convenios Colectivos.

#### **Artículo 20. La evaluación del desempeño.**

Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.

La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.

La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.

### **CAPÍTULO III**

#### **Derechos retributivos**

#### **Artículo 21. Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos.**

Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos.

No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.

#### **Artículo 22. Retribuciones de los funcionarios.**

Las retribuciones de los funcionarios de carrera se

hautaketa-prozesuetan parte har dezaten.

#### **19. artikulua. Lan-kontratuko langileen lanbide-karrera eta sustapena.**

Lan-kontratuko langileek lanbide-sustapena izateko eskubidea izango dute.

Lan-kontratuko langileen lanbide-karrera eta sustapena Langileen Estatutuan edo Hitzarmen Kolektiboetan jasotako prozedurak erabiliz bideratu eta gauzatuko dira.

#### **20. artikulua. Jarduna ebaluatzea**

Herri Administrazioek beren enplegatuen jarduna ebaluatze bidea emango duten sistemak ezarriko dituzte.

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

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

Herri Administrazioek 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.

Lehiaketa bidez lortutako lanpostuan jarraitzeko erabakia, Herri Administrazioetako bakoitzak ezarritako ebaluazio-sistemen arabera, enplegatuaren jarduna neurtzeko ebaluazioari lotuta egongo da; horrez gain, interesdunari entzungo zaio eta dagokion ebazpen arrazoitua emango da.

Lanbide-karrera horizontala, Estatutu honen 24. artikuluan c) idatz-zatian jasotako ordainsari osagarriak eta lehiaketa-prozedura bidez lortutako lanpostuari uzteko erabakia aplikatzeko orduan, artikuluan honen 1. eta 2. paragrafoetan ezarritakoaren arabera, jarduna ebaluatze bidea emango duten sistema objektiboak onartu behar dira aldez aurretik, kasuan-kasuan.

### **III. KAPITULUA**

#### **Ordainsaria jasotzeko eskubidea**

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

Funtzionarioen oinarrizko ordainsarien zenbatekoak eta funtzionarioen ordainsari osagarrien zenbateko orokorren igoerak, baita lan-kontratuko langileen soldata-masa handitzeko igoerak ere, aurrekontu-ekitaldi bakoitzean agertu beharko dira jasota dagokion Aurrekontu Legean.

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

#### **22. artikulua. Funtzionarioen ordainsariak.**

Karrerako funtzionarioen ordainsariak bi eratakoak

clasifican en básicas y complementarias.

Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo.

Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo aquéllas a las que se refieren los apartados c) y d) del artículo 24.

No podrá percibirse participación en tributos o en cualquier otro ingreso de las Administraciones Públicas como contraprestación de cualquier servicio, participación o premio en multas impuestas, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los servicios.

#### **Artículo 23. Retribuciones básicas.**

Las retribuciones básicas, que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estarán integradas única y exclusivamente por:

- a) El sueldo asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.
- b) Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio.

#### **Artículo 24. Retribuciones complementarias.**

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

- a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.
- b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.
- d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

#### **Artículo 25. Retribuciones de los funcionarios interinos.**

Los funcionarios interinos percibirán las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al Subgrupo o Grupo de adscripción, en el supuesto

izaten dira: oinarrizkoak eta osagarriak.

Funtzionarioak bere kidego edo eskalak atxikita duen lanbide-sailkapeneko Azpitaldearen arabera (edo Taldearen arabera, Azpitalderik ez badu), eta horretan izandako antzintasuna aintzat hartuta jasotzen ditu oinarrizko ordainsariak.

Oinarrizko ordainsari horien barruan aparteko ordainsarietako soldata-osagaiak eta hirurtekoak daude sartuta.

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

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

Egindako edozein zerbitzu ordaintzeko kontraprestazio gisa ezin izango da parte hartu ez zergetan ez Herri Administrazioen 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 Orokorrei buruzko 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 Herri Administrazioetako 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 teknikoak, 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.**

Bitarteko funtzionarioek atxikita duten Azpitaldeari dagozkion oinarrizko ordainsariak eta aparteko ordainsariak jasoko dituzte, edo Taldeari

de que éste no tenga Subgrupo.

Percibirán asimismo las retribuciones complementarias a que se refieren los apartados b), c) y d) del artículo 24 y las correspondientes a la categoría de entrada en el cuerpo o escala en el que se le nombre.

Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo.

#### **Artículo 26. Retribuciones de los funcionarios en prácticas.**

Las Administraciones Públicas determinarán las retribuciones de los funcionarios en prácticas que, como mínimo, se corresponderán a las del sueldo del Subgrupo o Grupo, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, en que aspiren a ingresar.

#### **Artículo 27. Retribuciones del personal laboral.**

Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto.

#### **Artículo 28. Indemnizaciones.**

Los funcionarios percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

#### **Artículo 29. Retribuciones diferidas.**

Las Administraciones Públicas podrán destinar cantidades hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de los Planes de Pensiones.

Las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguros tendrán a todos los efectos la consideración de retribución diferida.

#### **Artículo 30. Dedución de retribuciones.**

Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectuó tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional.**

dagozkionak, baldin eta Azpitalderik ez badago.

Era berean, 24. artikuluko 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.

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. Praktikaldiko funtzionarioen ordainsariak.**

Herri Administrazioek erabakiko dute praktikaldian diren funtzionarioen ordainsariak zenbatekoak izango diren; gutxienez, funtzionario horiek sartzekoak diren Azpitaldeko soldatak besteakoak izango dira (edo Taldekoak besteakoak, Azpitalderik ez badago).

#### **27. artikulua. Lan-kontratuko langileen ordainsariak.**

Lan-kontratuko langileen 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.**

Herri Administrazioek diru-kopuru jakinak erabili ahal izango dituzte, gehienez ere, Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruz dagozkion 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 geroratutzat joko dira ondorio guztietarako.

#### **30. artikulua. Ordainsarietako kenketak.**

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

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 kolektibo, ordezkari eta instituzio-partaidetzarako eskubidea.**

## Derecho de reunión

### Artículo 31. Principios generales.

Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.

Por negociación colectiva, a los efectos de esta Ley, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.

Por representación, a los efectos de esta Ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumenta la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.

Por participación institucional, a los efectos de esta Ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.

El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente Capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.

Las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.

El ejercicio de los derechos establecidos en este Capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del presente Estatuto y las leyes de desarrollo previstas en el mismo.

Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

### Artículo 32. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral.

La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este Capítulo que expresamente les son de aplicación.

### Artículo 33. Negociación colectiva.

La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe comercial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y lo previsto en este Capítulo.

## Biltzeko eskubidea

### 31. artikulua. Printzipio nagusiak.

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

Herri Administrazioetako enplegatuen lan-baldintzak ezartzerakoan negoziatzeko eskubidea izatea da, lege honen ondorioei dagokienez, negoziazio kolektiboan jarduteko eskubidea.

Ordezkaritza izateko eskubidea, lege honen ondorioei dagokienez, ordezkariak hautatzeko eta organo bateratuak eratzeko ahalmena izatea da, horien bitartez, Herri Administrazioen eta beren enplegatuen arteko elkarrizketa bideratu ahal izan dadin.

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

Artikulu honetan ezarritako eskubideak baliatzeko eta bermatzeko, kapitulu honetan erregulatutako berriazko organoak eta sistemak erabiliko dira, nahiz eta beste lankidetzak ere egon daitezkeen Herri Administrazioen eta bere enplegatu publikoen edo beren ordezkarien artean.

Funtzio Publikoaren alorrean ordezkariarik zabalena duten sindikatuek hautaketa-organoen ebazpenen aurka errekurtsoak jartzeko zilegatasuna dute administrazio-bidean nahiz jurisdikzio-bidean.

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

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

### 32. artikulua. Lan-kontratuko langileen parte-hartzea, ordezkariak eta negoziazio kolektiboa.

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

### 33. artikulua. Negoziazio kolektiboa.

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

A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal, las Organizaciones Sindicales más representativas de Comunidad Autónoma, así como los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.

Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

#### **Artículo 34. Mesas de Negociación.**

A los efectos de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración General del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas, Ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales.

Se reconoce la legitimación negocial de las asociaciones de municipios, así como la de las Entidades Locales de ámbito supramunicipal.

A tales efectos, los municipios podrán adherirse con carácter previo o de manera sucesiva a la negociación colectiva que se lleve a cabo en el ámbito correspondiente.

Asimismo, una Administración o Entidad Pública podrá adherirse a los Acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada Comunidad Autónoma, o a los Acuerdos alcanzados en un ámbito supramunicipal.

Son competencias propias de las Mesas Generales la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito.

Dependiendo de las Mesas Generales de Negociación y por acuerdo de las mismas podrán constituirse Mesas Sectoriales, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos y a su número.

La competencia de las Mesas Sectoriales se extenderá a los temas comunes a los funcionarios del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General respectiva o a los que ésta explícitamente les reenvíe o delegue.

El proceso de negociación se abrirá, en cada Mesa, en la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración correspondiente y la mayoría de la representación sindical.

A falta de acuerdo, el proceso se iniciará en el plazo

Horretarako, Negoziatio-mahaiak eratuko dira, eta, zilegitasuna dutelako, bertan izango dira, alde batetik, dagokion Herri Administrazioaren ordezkariak, eta, bestetik, estatu osoan ordezkartzarik handiena izan duten erakunde sindikalak, autonomia-erkidegoan ordezkartzarik handiena izan duten erakunde sindikalak, eta, Langileen Batzordeak eta Ordezkariek aukeratzeko hauteskundeetan, bakoitzaren berriazko eraketa-eremuan dauden hauteskunde-unitatean, ordezkarietatik ehuneko 10 edo gehiago lortu duten sindikatuak.

Herri Administrazioek erabat izaera teknikoa duten organoak sor ditzakete, eta beren esku utz ditzakete negoziatio kolektiboaren inguruko jardunak; aurretiaz jaso beharreko jarraibide politikoak jasota, negoziatio kolektiboan organo horiek izango dute beren gain Herri Administrazioen ordezkaritza, nahiz eta gero horretarako eskumena duten gobernu- edo administrazio-organoei berretsi beharko dituzten lortutako akordioak.

#### **34. artikulua. Negoziatio-mahaiak.**

Funtzionario publikoen negoziatio kolektiboa egiteko, Estatuko Administrazio Orokorren eremuko negoziatio-mahai orokorra eratuko da; horrez gain, autonomia-erkidegoetan ere mahai bana eratuko da, eta Ceuta eta Melilla hirietan eta toki-erakundeetan ere bai.

Negoziatzeko zilegitasuna badutela aitortzen zaie udalerrri-elkarteei, baita udalerriaz gaindi diharduten tokiko erakundeei ere.

Horri lotuta, udalerriek aukera izango dute tokian tokio eremuan egiten ari diren negoziatio kolektiboari atxikitzeko, negoziatioa hasi aurretik nahiz ondoren.

Era berean, Administrazio edo Erakunde Publikoek aukera izango dute autonomia-erkidego bakoitzeko lurraldearen barruan lortutako Akordioei edo udalerriaz gaindiko eremuetan lortutakoei atxikitzeko.

Mahai orokorreari berriaz dagokien eskumena da beren eremuko funtzionario guztiei dagozkien lan-baldintzen inguruko gaiak negoziatzeari.

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

Sektoreko Mahaien eskumenak bere barruan hartzen ditu, sektoreko funtzionarioei ere badagozkien arloak izanda, Mahai Orokorrek erabaki gabe utzi dituen gai erkideak edo Mahai Orokorrek berriaz haiei agindu edo haien esku utzitakoak ere bai.

Dagokion Administrazioak eta sindikatuen ordezkartzaren gehiengoak, ados jarrita, erabakitzen duten egunean abiaraziko da Mahai bakoitzean negoziatio-prozesua.

Ados jarri ezean, negoziatio-prozesua hilabeteko



máximo de un mes desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación.

### **Artículo 35. Constitución y composición de las Mesas de Negociación.**

Las Mesas a que se refiere el artículo anterior quedarán válidamente constituidas cuando, además de la representación de la Administración correspondiente, y sin perjuicio del derecho de todas las Organizaciones Sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate.

Las variaciones en la representatividad sindical, a efectos de modificación en la composición de las Mesas de Negociación, serán acreditadas por las Organizaciones Sindicales interesadas, mediante el correspondiente certificado de la Oficina Pública de Registro competente, cada dos años a partir de la fecha inicial de constitución de las citadas Mesas.

La designación de los componentes de las Mesas corresponderá a las partes negociadoras que podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

En las normas de desarrollo del presente Estatuto se establecerá la composición numérica de las Mesas correspondientes a sus ámbitos, sin que ninguna de las partes pueda superar el número de quince miembros.

### **Artículo 36. Mesas Generales de Negociación.**

Se constituye una Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas.

La representación de éstas será unitaria, estará presidida por la Administración General del Estado y contará con representantes de las Comunidades Autónomas, de las Ciudades de Ceuta y Melilla y de la Federación Española de Municipios y Provincias, en función de las materias a negociar.

La representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las Administraciones Públicas.

Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 de este Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las Comunidades

epean hasiko da gehienez ere, zilegitasuna duen alderdietako bateko gehiengoak prozesua abiarazteko eskatzen duenetik hasita, legez edo itunez aurkako agindurik ez badago behintzat.

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

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

Aurreko artikuluan adierazitako Mahaiak balio osoz eratzat joko dira, dagokion Administrazioaren ordezkartza bertan egoteaz gainera, dena delako eremuko erakunde sindikalek, gutxienez, ordezkartza-organo bateratuetako kideen gehiengo osoa dutenean, betiere, horretarako zilegitasuna duten erakunde sindikal guztiek, bakoitzaren ordezkartza arabera, Mahaietan parte hartzeko duten eskubideari kalterik egin gabe.

Sindikatuak duten ordezkartza-maila aldatzen denean, horren ondorioz Negoziazio Mahaien osaera ere aldatu behar denez, erakunde sindikalek eurek jakinarazi behar dute horren berri; horretarako eskumena duen Erregistroko Bulego Publikoak dagokion ziurtagiria emango du bi urtean behin, aipatutako mahai horiek eratu diren egunetik hasita.

Negoziazioan 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.

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 kideetik gora izan.

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

Herri Administrazioetako negoziatio-mahai orokorra eratu da.

Herri Administrazioen ordezkartza unitarioa izango da; Estatuko Administrazio Orokorra izango da buru, eta autonomia-erkidegoek, Ceuta eta Melilla hiriek eta Espainiako Probintzien eta Udalerrien Federazioak izango dituzte ordezkariak, negoziatu beharreko gaiak zein diren, horren arabera.

Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 6. eta 7. artikuluetan ezarritakoaren arabera sindikatuetaordezkartza parte hartzeko zilegitasuna duten erakunde sindikalek langileen ordezkartza-organoetan, langileen ordezkartza, langileen batzordean eta enpresa-batzordean partaide izateko hauteskondeen ondorioz lortutako emaitzen arabera banatuko dituzte ordezkariak, Herri Administrazio guztia aintzakotzat hartuta.

Mahai horretan negoziatu beharko dira, honako Estatutu honen 37. artikuluari lotuta, oinarriko arau izaeraz estatu osorako erregulatzekoak diren gaiak, betiere, Funtzio Publikoaren arloan dituzten eskumen eksklusiboak eta partekatuak direla-eta

Autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública.

Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las Comunidades Autónomas, Ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales una Mesa General de Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior sobre representación de las Organizaciones Sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las Organizaciones Sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

### **Artículo 37. Materias objeto de negociación.**

Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

- a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
- c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- e) Los planes de Previsión Social Complementaria.
- f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de

autonomía-erkidegoekin beren lurralde-eremuetan lor litezkeen akordioei kalterik egin gabe.

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

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

Herri Administrazioetako negoziatio-mahai orokorrean erakunde sindikalek izan beharreko ordezkariak dela-eta goragoko paragrafoan ezarritako irizpideak aplikatu behar dira Mahai orokor horietan, betiere, funtzionarioak eta lan-kontratuko langileak ordezkatzeko organoetan parte hartzeko hauteskundeetan kasuan-kasuan izandako emaitzak aintzakotzat hartuta, dagokion ordezkari-tasaren eremuan.

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

### **37. artikulua. Negoziatzeko diren gaiak.**

Herri Administrazioetako bakoitzak dituen eskumenei lotuta, bakoitzak bere eremuan eta kasuan-kasuan legez dagokion irismena izanik, ondorengo zerrendan jasotako hauek izango dira negoziatzeko gaiak:

- a) Estatuko nahiz autonomía-erkidegoetako Aurrekontu Orokorrei buruzko Legean ezarritakoaren arabera, Herri Administrazioen zerbitzuan diharduten 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 iritsi, karrera egin eta 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 osagarri-rako 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

participación.

- i) Los criterios generales de acción social.
- j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
- l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

- a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.

Quando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Estatuto.

- b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.
- d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
- e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

### **Artículo 38. Pactos y Acuerdos.**

En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.

Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.

Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas.

Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos.

proposamenak.

- i) Gizarte-ekintzari buruzko irizpide orokorrak.
- j) Laneko Arriskuen Prebentziorako arautegian halaxe ezarrita daudenak.
- k) Funtzionarioen lan-baldintzetan eta ordainsarietan eragina dutenak, baldin eta horiek arautzeko 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.

Honako gai hauek ez dira izango nahitaez negoziazioan aztertu beharrekoak:

- a) Herri Administrazioen erabakiak, baldin eta beren antolamendu-ahalei eragiten badiete.

Beren antolamendu-ahalei eragiten dieten Herri Administrazioen erabakien ondorioek funtzionario publikoei dagokienez aurreko paragrafoan adierazitako lan-baldintzetan eragina dutenean, orduan egoki izango da aipatutako baldintza horiek Estatutu honetan adierazitako erakunde sindikalekin negoziatzea.

- b) Zerbitzu publikoen erabiltzaileek eta herritarrek dituzten eskubideen erregulazioa bai eta administrazioeko 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.**

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

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

Herri Administrazioetako gobernu-organoren eskumenekoak diren gaiak tratatuko dira akordioetan.

Akordioa baliozkoa eta eraginkorra izan dadin, beharrezkoa da organo horiek berariaz onespren formala ematea.

Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

Si los Acuerdos ratificados tratan sobre materias sometidas a reserva de Ley que, en consecuencia, sólo pueden ser determinadas definitivamente por las Cortes Generales o las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, su contenido carecerá de eficacia directa.

No obstante, en este supuesto, el órgano de gobierno respectivo que tenga iniciativa legislativa procederá a la elaboración, aprobación y remisión a las Cortes Generales o Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas del correspondiente proyecto de Ley conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado.

Cuando exista falta de ratificación de un Acuerdo o, en su caso, una negativa expresa a incorporar lo acordado en el Proyecto de Ley correspondiente, se deberá iniciar la renegociación de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicitara al menos la mayoría de una de las partes.

Los Pactos y Acuerdos deberán determinar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.

Se establecerán Comisiones Paritarias de seguimiento de los Pactos y Acuerdos con la composición y funciones que las partes determinen.

Los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.

En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del presente artículo.

Los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

Los Pactos y Acuerdos en sus respectivos ámbitos y

Behin akordioak berretsi eta gero, hor erabakitako gaiak, gobernu-organismoek 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, indarrak 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-organismoak egin, onetsi eta igorri beharko du dagokion lege-proiektua 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 berariaz ezezkoa ematen zaionean, tratatutako gaiak berriz negoziatzen hasi beharko dute hilabeteko epean, gutxienez negoziazio-mahaiko alderdietako bateko gehiengoak halaxe eskatzen badu.

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

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

Egindako itunak eta akordioak, behin berretsitakoan, eskumena duten Administrazioetako bakoitzak ezartzen duen Bulego Publikora igorri beharko dira, eta dagokion agintariak lurralde-eremuaren arabera dagokion Aldizkari Ofizialean argitara ditzatela aginduko du.

Baldin eta akordiorik lortzen ez bada negoziazioan edo artikuluko honetako 3. paragrafoaren azken lerrokadan jasotako bigarren negoziazioan, eta, hala dagokionean, behin gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko prozedurak amaituta daudela, Herri Administrazioetako gobernu-organismoen esku egongo da funtzionarioen laneko baldintzak ezartzeko zeregina betetzea, betiere, artikuluko honetako 11., 12. eta 13. paragrafoetan jasotako salbuespenak salbuespen izanik.

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

Itunetan eta akordioetan, negoziazio kolektiboko

en relación con las competencias de cada Administración Pública, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.

Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

Salvo acuerdo en contrario, los Pactos y Acuerdos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes.

La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido.

Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.

### **Artículo 39. Órganos de representación.**

Los órganos específicos de representación de los funcionarios son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal.

En las unidades electorales donde el número de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50, su representación corresponderá a los Delegados de Personal.

Hasta 30 funcionarios se elegirá un Delegado, y de 31 a 49 se elegirán tres, que ejercerán su representación conjunta y mancomunadamente.

Las Juntas de Personal se constituirán en unidades electorales que cuenten con un censo mínimo de 50 funcionarios.

El establecimiento de las unidades electorales se regulará por el Estado y por cada Comunidad Autónoma dentro del ámbito de sus competencias legislativas.

Previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales legitimadas en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán modificar o establecer unidades electorales en razón del número y peculiaridades de sus colectivos, adecuando la configuración de las mismas a las estructuras administrativas o a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan.

Cada Junta de Personal se compone de un número

egitura ezartzeaz gainera, hainbat eremutan batera egindako negoziatioetan sor daitezkeen gatazkak ebazteko arauak finkatu, eta negoziatio-unitateen artean errespetatu beharreko lehentasun- eta osagarritasun-irizpideak ezarri ahal izango dira, betiere, bakoitzaren eremuari dagokionez eta Herri Administrazioetako bakoitzak dituen eskumenak aintzat hartuta.

Itunak eta akordioak beteko direla bermatzen da. Salbuespen bakarra izango da, egoera ekonomikoa funtsean eta nabarmen aldatuta, herri-interesetan eragina duen arazo larriren bat sortu dela-eta, Herri Administrazioetako gobernu-organismoek dagoeneko sinatuta dauden itunak eta akordioak betetzeko eginbeharra etenda utzi edo aldatu behar izatea, betiere, herri-interesa babesteko beharrezko den hein horretan zehatz-mehatz.

Horrelakoetan, Herri Administrazioek sindikatuei jakinarazi beharko diete etendura edo aldaketa horren arrazoen berri.

Itunak eta akordioak, alderdietako batek berariaz amaiera iragartzen ez badu, urtetik urtera luzatuko dira, aurkakorik adostu ezean, behintzat.

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

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

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

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

Hauteskunde-unitatean funtzionarioen kopurua 6koa edo hortik gorakoa bada eta 50etik beherakoa bada, langileen ordezkariei dagokie ordezkaritza burutzea.

Funtzionario-kopurua 30era bitartekoa bada, ordezkarik bakarra izango da; 31etik 49ra bitartekoa bada, hiru; denek batera eta era mankomunatuan jardungo dute.

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

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, Herri Administrazioetako 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 eratzeokoak diren negoziatio-eremuei egokituta.

Langileen batzorde bakoitzak ordezkarikopuru

de representantes, en función del número de funcionarios de la Unidad electoral correspondiente, de acuerdo con la siguiente escala, en coherencia con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

De 50 a 100 funcionarios:

De 101 a 250 funcionarios:

De 251 a 500 funcionarios:

De 501 a 750 funcionarios:

De 751 a 1.000 funcionarios:

De 1.001 en adelante, dos por cada 1.000 o fracción, con el máximo de 75.

Las Juntas de Personal elegirán de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en el presente Estatuto y legislación de desarrollo, remitiendo copia del mismo y de sus modificaciones al órgano u órganos competentes en materia de personal que cada Administración determine.

El reglamento y sus modificaciones deberán ser aprobados por los votos favorables de, al menos, dos tercios de sus miembros.

#### **Artículo 40. Funciones y legitimación de los órganos de representación.**

Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos

jakina izango du, dagokion hauteskunde-unitateko funtzionario-kopuruaren arabera, eta, Langileen Estatutuan ezarritakoarekin bat etorrira, honako eskala hau hartuko du aintzakotzat:

50 / 100 bitarteko funtzionario-kopurua:

101 / 250 bitarteko funtzionario-kopurua:

251 / 500 bitarteko funtzionario-kopurua:

501 / 750 bitarteko funtzionario-kopurua:

751 / 1.000 bitarteko funtzionario-kopurua:

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

Langileen batzorde bakoitzak Batzordeburua eta Idazkaria aukeratuko ditu, 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.

Erregelamendua eta erregelamenduari buruzko aldaketak indarrean sartzeko, aurretik onetsi egin behar da, gutxienez, kideen bi herenek aldeko botoa emanda.

#### **40. artikulua. Langileen ordezkari-tza-organoen eginkizunak eta zilegitasuna.**

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

a) Informazioa jaso behar dute langileen gaineko politikari buruz, eta datuak bereganatu ordainsarien eboluzioaz, dagokion eremuko enpleguak izan dezakeen eboluzioaz eta errendimendua hobetzeko programez.

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

c) Falta oso astunak egiteagatik ezarritako zehapen guztien berri izan behar dute.

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

e) Indarrean diren arauak betetzen direla begiratu behar dute lan-baldintzak, lan-arriskuen prebentzioa, Gizarte Segurantzaren eta enplegua direla-eta, eta, hala dagokionean, lege aldetik egoki diren akzioak baliatu behar dituzte organismo eskudunetan.

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

Langileen batzordeek, kide anitzeko organo modura, kideen gehiengoz hartutako erabaki bidez, eta, hala dagokienez, langileen ordezkariak, era mankomunatuan, zilegitasuna izango dute, interesdun gisa, hasi beharreko administrazio-

y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

#### **Artículo 41. Garantías de la función representativa del personal.**

Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, como representantes legales de los funcionarios, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.

c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 funcionarios:

De 101 a 250 funcionarios:

De 251 a 500 funcionarios:

De 501 a 750 funcionarios:

De 751 en adelante:

Los miembros de la Junta de Personal y Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su representación, a la acumulación de los créditos horarios.

e) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.

Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

Cada uno de los miembros de la Junta de Personal y ésta como órgano colegiado, así como los Delegados de Personal, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato.

prozedurak hasteko eta beren eginkizunen eremuari dagokionez administrazio-bidean nahiz jurisdikzio-bidean akzioak baliatzeko.

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

Langileen batzordeetako kideek eta langileen ordezkariak, hala dagokienez, 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 erreserbatuta geratzen diren zonak.

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

c) Entzunaldia izateko eskubidea dute, diziplina-espeditateetan sartzan badira, bai bere agintaldiak dirauen denboran, bai eta agintaldia bukatu eta hurrengo urtean ere, zehatzeko prozeduran interesunari 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:

101 / 250 bitarteko funtzionario-kopurua:

251 / 500 bitarteko funtzionario-kopurua:

501 / 750 bitarteko funtzionario-kopurua:

751 funtzionarioetik gora:

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 Buruzagitza-zeregin horri 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.

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.

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 berriaz gai batzuek izaera erreserbatua dutela adierazten duenenean.

En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.

#### **Artículo 42. Duración de la representación.**

El mandato de los miembros de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal, en su caso, será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos.

El mandato se entenderá prorrogado si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones, sin que los representantes con mandato prorrogado se contabilicen a efectos de determinar la capacidad representativa de los Sindicatos.

#### **Artículo 43. Promoción de elecciones a Delegados y Juntas de Personal.**

Podrán promover la celebración de elecciones a Delegados y Juntas de Personal, conforme a lo previsto en el presente Estatuto y en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical:

- a) Los Sindicatos más representativos a nivel estatal.
- b) Los Sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, cuando la unidad electoral afectada esté ubicada en su ámbito geográfico.
- c) Los Sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido al menos el 10 por 100 de los representantes a los que se refiere este Estatuto en el conjunto de las Administraciones Públicas.
- d) Los Sindicatos que hayan obtenido al menos un porcentaje del 10 por 100 en la unidad electoral en la que se pretende promover las elecciones.
- e) Los funcionarios de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.

Los legitimados para promover elecciones tendrán, a este efecto, derecho a que la Administración Pública correspondiente les suministre el censo de personal de las unidades electorales afectadas, distribuido por Organismos o centros de trabajo.

#### **Artículo 44. Procedimiento electoral.**

El procedimiento para la elección de las Juntas de Personal y para la elección de Delegados de Personal se determinará reglamentariamente teniendo en cuenta los siguientes criterios generales:

- La elección se realizará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto que podrá emitirse por correo o por otros medios telemáticos.

- Serán electores y elegibles los funcionarios que se encuentren en la situación de servicio activo.

No tendrán la consideración de electores ni elegibles los funcionarios que ocupen puestos cuyo nombramiento se efectúe a través de Real Decreto o por Decreto de los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de

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. Ordezkaritzaren iraupena.**

Langileen batzordeetako kideek 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 ordezkartzaren indarra neurtzeko.

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

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 hauteskundeen abiarazle:

- a) Estatuan ordezkartzarik handiena duten sindikatuak.
- b) Autonomia-erkidegoan ordezkartzarik handiena duten sindikatuak, hauteskunde-unitatean erkidegoaren eremu geografikoan dagoenean.
- c) Ordezkaritzarik handiena izan gabe, Estatutu honetan aipatutako ordezkarietatik, gutxienez, 100eko 10 lortu duten sindikatuak, betiere, Herri Administrazio guztiak aintzat hartuta.
- d) Hauteskundeak abiarazi behar direnoko hauteskunde-unitatean, gutxienez, ordezkarien 100eko 10eko portzentajea lortu duten sindikatuak.
- e) Hauteskunde-unitateko funtzionarioak, gehiengoz hartutako erabaki bidez.

Hauteskundeak abiarazteko zilegitasuna dutenek, zeregin hori betetzeko, dagokion Herri Administrazioak hauteskunde-unitateetako langileen errolda eman diezaien eskubidea izango dute, organismoen edo lantokien arabera sailkatuta.

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

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

- Hauteskundera botoa bakarka, aske, zuzenean eta isilpean emanda egingo da, eta botoa postaz edo beste bide telematikoko batzuk erabilita bidali ahal izango da.

- 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.



Ceuta y Melilla.

- Podrán presentar candidaturas las Organizaciones Sindicales legalmente constituidas o las coaliciones de éstas, y los grupos de electores de una misma unidad electoral, siempre que el número de ellos sea equivalente, al menos, al triple de los miembros a elegir.

- Las Juntas de Personal se elegirán mediante listas cerradas a través de un sistema proporcional corregido, y los Delegados de Personal mediante listas abiertas y sistema mayoritario.

- Los órganos electorales serán las Mesas Electorales que se constituyan para la dirección y desarrollo del procedimiento electoral y las oficinas públicas permanentes para el cómputo y certificación de resultados reguladas en la normativa laboral.

- Las impugnaciones se tramitarán conforme a un procedimiento arbitral, excepto las reclamaciones contra las denegaciones de inscripción de actas electorales que podrán plantearse directamente ante la jurisdicción social.

#### **Artículo 45.**

##### **Solución extrajudicial de conflictos colectivos.**

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias previstas en el artículo 38.5 para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos, las Administraciones Públicas y las Organizaciones Sindicales a que se refiere el presente Capítulo podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos sobre las materias señaladas en el artículo 37, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley.

Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje.

La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos regulados en el presente Estatuto, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en este Estatuto.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución

- 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.

- Langileen batzordeak aukeratzeko, zerrenda itxiak erabiliko dira zuzendutako sistema proportzionalaren bitartez, eta langileen ordezkariak hautatzeko, zerrenda irekiak eta gehiengo-sistema.

- Hauteskunde-organoak dira, batetik, hauteskunde-prozedura zuzentzeko eta garatzeko eraten diren hauteskunde-mahaiak, eta, bestetik, emaitzak zenbatzeko eta egiaztatzeko dauden bulego publiko iraunkorrak, laneko arautegian erregulatutakoak.

- 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.**

Itunak eta akordioak aplikatzerakoan eta interpretatzerakoan sortzen diren gatazkak aztertzeko eta ebazteko orduan, 38.5 artikuluan jasotako Batzorde Paritarioei alderdiek eman dizkieten eskurantzak alde batera utzita, kapitulu honetan adierazitako Herri Administrazioek eta Erakunde Sindikalek gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko sistemak eratu, egituratu eta garatu ahal izango dituzte.

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

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 ebatzitakoa onetsiko dutela alde zuzenetik hitz emanda.

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 zilegitasuna badute gatazka-eremu horretan.

Akordio horiek inpugnatu egin ahal izango dira. Arbitraje-ebazpenaren aurkako errekurtoa jarri ahal

arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas.

#### **Artículo 46. Derecho de reunión.**

Están legitimados para convocar una reunión, además de las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales:

- a) Los Delegados de Personal.
- b) Las Juntas de Personal.
- c) Los Comités de Empresa.
- d) Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

### **CAPÍTULO V**

#### **Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones**

##### **Artículo 47. Jornada de trabajo de los funcionarios públicos.**

Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos.

La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

##### **Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.**

Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y sus requisitos, efectos y duración.

En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en

izango da, bereziki, arbitraje-jardunean ikusi bada bete beharreko betekizunak eta formalitateak ez direla bete, edo ebazpena bere erabaki-eremukoak ez diren gaiei buruzkoa bada, edo burututako jardun hori indarrean dagoen legeriaren aurkakoa izan bada.

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

#### **46. artikulua. Biltzeko eskubidea.**

Erakunde sindikalez gainera, bai zuzenean, bai sindikatu-ordezkarien bitartez, bilerarako deia egiteko zilegitasuna 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.

Bilerak egiterakoan, lantokian egin nahi izatekotan, lan-orduetatik kanpo egiteko baimena emango da, langileen arloan eskumena duen organoak eta bilerarako dei egiteko zilegitasuna 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.**

Herri Administrazioek beren funtzionario publikoen lanaldi orokorra eta lanaldi bereziak ezarriko dituzte.

Lanaldia denbora osoz edo denbora-zatiz bete daiteke.

##### **48. artikulua. Funtzionario publikoen baimenak.**

Herri Administrazioek funtzionario publikoiei baimenak zein egoeratan eman behar zaizkien ezarri behar dute eta baimen horien inguruko betekizunak, ondorioak eta iraupenak zehaztu.

Aplikatzeko moduko legeriarik egon ezean, honako hauek izango dira, gutxienez, baimenak eta iraupenak:

- a) Familiarteko batek, odol- nahiz ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailakoa izanda, heriotza edo istripu nahiz gaixotasun larria duenean, hiru egun balioduneko baimena emango zaio funtzionarioari gertakaria udalerrri berean bada, eta bost egun baliodunekoa, beste udalerrri batean bada.

Familiarteko batek, odol- nahiz ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailakoa izanda, heriotza edo istripu nahiz gaixotasun larria duenean, bi egun balioduneko baimena emango zaio funtzionarioari gertakaria udalerrri berean bada, eta lau egun

distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

baliodunekoa, beste udalerrri batean bada.

b) Bizileku-aldaketarik egin gabe, etxebizitza batetik bestera aldatu behar izanez gero, egun bateko baimena.

c) Sindikatuko eginkizunak edo langileen ordezkari-tza-zereginak bete behar izanez gero, aurretiaz ezarritakoari begiratuko zaio.

d) Azken azterketak edo behin betiko gaitasun-probak egin behar direnean, azterketa egin behar den egunerako baimena emango da.

e) Haurdun dauden funtzionarioei erditu aurreko mediku-azterketak egiteko eta erditzeko prestakuntza-teknikak ikasteko baimenak.

f) Funtzionarioak, hamabi hiletik beherako seme-alabei bularra emateko, lanetik ordubetez ateratzeko eskubidea izango du, nahi izanez gero, bi zitatan banatuta.

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 ordeiz, ordaindutako baimena eman diezaioten, dagokion denbora guztia dena batera lanaldietan batuta.

Baimen hori modu proportzionalen handituko da erditze multiplea denean.

g) Denbora gabeko erditzea gertatzen denean, edo, beste edozein arrazoi dela-eta, jaioberriak gero ere ospitalean jarraitu behar duenean, funtzionarioak eskubidea izango du, ordainsariak osorik jasota, egunean gehienez ere bi orduz lanetik ateratzeko.

Era berean, bere lanaldia murrizteko eskubidea ere izango du, gehienez ere, bi orduz, ordainsariak ere modu proportzionalen murriztuta.

h) Funtzionarioak, legezko zaintza dela-eta, zuzenean bere ardurapean badu hamabi urtetik beherako adingaberen bat, edo zaintza berezi behar duen adinekoren bat, edo desgaitasuna duen pertsonaren bat, ordaindutako lanik egiten ez duena, orduan, bere lanaldia murrizteko eskubidea izango du, betiere, ordainsarietan egin beharreko murrizketa eginda.

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

i) Funtzionarioak, ahaidetasunez lehen mailakoa den familiartekoren bat zaindu behar duenean, oso gaitotasun larria duelako, lanaldia gehienez ehuneko berrogeita hamarrean murrizteko eskaera egiteko eskubidea izango du, ordainsaria jasota, hilabeteko epe batez gehienez ere.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, seis días.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

#### **Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.**

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto:

tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Sorburu bera dela-eta, eskubide hori erabiltzeko titular bat baino gehiago egonez gero, titular guztien artean hainbanatu ahal izango dute murrizketa hori baliatzeko denbora, betiere, hilabeteko gehieneko epea errespetatuta.

j) Behar adina denbora eman behar da, izaera publikoko eta pertsonaleko nahitaezko betebeharren bat egin behar denean, edo lan-arloko eta familiako bizimoduak elkarri egokitzeko betebeharrak direnean.

k) Norberaren gauzak egiteko, sei egun.

Funtzionarioek, Herri Administrazio bakoitzak ezarrita dituen norberaren aukerako egunez gainera, beste bi egun gehigarri baliatzeko eskubidea izango dute seigarren hiruertekoa betetakoan; egun bat gehiago, zortzigarrenetik aurrera betetzen den hiruerteko bakoitzeko.

#### **49. artikulua. Norberaren bizimodua, familiakoa eta lan-arlokoa elkarri egokitzeko baimenak eta genero-indarkeria dela-eta emandakoak.**

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

a) Baimena, erditzea dela-eta:

etenik gabe hartutako hamasei asteko iraupena izango du baimenak.

Baimen honek bi asteko luzapena izango du, haurrak desgaitasunen bat badauka, edo, lehenengoaz gain izandako haur bakoitzeko, erditzea multiplea bada.

Baimen-denbora funtzionarioak berak erabakiko du nola banatu, baina, sei aste nahitaez hartu behar ditu erditu eta jarraian.

Ama hilez gero, beste gurasoak erabili ahal izango du baimen osoa, edo, hala badagokio, erabiltzeke geratutako baimenaren zatia.

Arestian adierazitakoa horrela den arren, eta amak erditu ondoren atsedenerako nahitaez hartu behar dituen sei aste horiei kalterik egin gabe, bi gurasoek lan egiten dutenean, amak, amatasun-atsedenaldia hasitakoan, aukeran izango du erditu ondorengo atsedeen-denboraren zati jakin bat, etenik gabe, beste gurasoari ematea; guraso horrek atsedeen-denbora amarekin batera hartu ahal izango du, edo amaren ondoren.

Hasieran utzi zaion amatasun-baimena baliatzen jarraitu ahal izango du beste gurasoak, nahiz eta ama, berriz lanean hasteko aurreikusita dagoen unean, aldi baterako ezgaitasun-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 jaliatu ahal izango da, zerbitzuko beharrianak horretarako aukera ematen duenean, eta, betiere, erregelamenduz ezarritakoaren arabera.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple:

tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en

Denbora gabeko 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.

Funtzionarioak, baimen hori baliatzen ari den bitartean, Administrazioak antolatutako prestakuntza-ikastaroetan hartu ahal izango du parte.

b) Baimena, adopzioa edo harrera dela-eta (adopzio aurrekoa nahiz iraunkorra edo soila izan):

etenik gabe hartutako hamasei asteko iraupena izango du baimenak.

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 kontatu behar den; edo administrazio-nahiz jurisdikzio-bidean harrera-erabakia hartzen denetik hasita, edo adopzioa eratzeko ebazpen judiziala ematen denetik hasita; dena dela, adingabe bera dela-eta, baimen hau behin baino gehiagotan erabiltzeko eskubiderik ez da izango inola ere.

Gurasoek eurek erabakiko dute, biek lan egiten dutenean, baimen-denbora hori nola banatuko duten; edo denbora biek aldi berean erabilita, edo elkarren jarraian, betiere, etenik gabeko denbora-tarteak hartuta.

Atsedeen-denbora, bi gurasoek aldi berean hartuz gero, bi atsedeenaldiak 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, adopzioa edo familia-harrera nazioartekoa izanik, adoptatu nahi duten haurren jatorrizko herrialdera joan behar badute, aurrekoaz gainera, bi hilabete arteko iraupena izango duen baimena baliatzeko eskubidea ere izango dute. Denbora-tarte horretan, baina, oinarritzko ordainsariak jasoko dituzte, ez besterik.

Aurreko paragrafoko bi hilabete arteko baimen hori alde batera utzita, eta paragrafo berean jasotako egoera aintzakotzat hartuta, adopzioa edo harrera dela-eta (adopzio aurrekoa nahiz iraunkorra edo soila izan) emango den baimena lau aste lehenago ere has daiteke, adopzioa eratzeko ebazpen judiziala eman aurretik edo administrazio-nahiz jurisdikzio-bidean harrera-erabakia hartu aurretik.

Funtzionarioak, baimen hori baliatzen ari den bitartean, Administrazioak antolatutako prestakuntza-ikastaroetan hartu ahal izango du parte.

Artikulu honetan jasotako adopzioa zer den edo harrera zer den (bai adopzio aurreko harrera bai

este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo:

tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria:

las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

**Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.**

Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas

iraunkorra edo soilak) Kode Zibilean edo arlo hori arautzeko autonomia-erkidegoetako lege zibiletan ezarritakoaren arabera zehaztuko da; dena dela, harrera soilak izan behar duen iraupena ezin da urtebetetik beherakoa izan.

c) Aitatasun-baimena, seme-alaben jaiotza, harrera edo adopzioa dela-eta:

hamabost eguneko iraupena izango du, eta aitak edo beste gurasoak baliatuko du baimen hori, haurra jaiotzen denetik hasita, administrazio- nahiz jurisdikzio-bidean harrera-erabakia hartzen denetik edo adopzioa eratzeko ebazpen judiciala ematen denetik hasita.

Baimen hori apartekoa da, beste gurasoarekin batera aldi berean balia daitezkeen a) eta b) idatz-zatietako baimenez bestelakoa.

Baimen horietan igarotako denbora guztia, a), b), eta c) idatz-zatietan 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 denboratarteetan 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 edo harrera 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) Baimena, emakume funtzionarioaren aurkako genero-indarkeria dela-eta:

genero-indarkeriaren biktima diren funtzionario emakumeek, lanaldi osoan nahiz zati batean, lanean huts egiten dutenean, huts horiek justifikatutakotzat joko dira arretarako gizarte zerbitzuetan edo osasun-zerbitzuetan erabakitzen duten denboraz eta baldintzez.

Horrez gainera, emakumearen aurkako indarkeriaren biktima diren funtzionario emakumeek, dagokien babesa edo gizarte-laguntza integrala benetan jaso dezaten, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, ordainsaria ere modu proportzionalan murriztuta, edo lan-denbora berrantolatzeko eskubidea, bai ordutegia moldatuta, bai ordutegi malgua ezarrita, bai aplikatzekoak diren beste denbora-antolamendu batzuk erabilita, betiere, kasuan-kasuan eskumena duen Herri Administrazioak egoera horietarako ezarritako moduan.

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

Funtzionario publikoek eskubidea izango dute urte natural bakoitzean, gutxienez, ordaindutako hogeita

vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

#### **Artículo 51. Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral.**

Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Deberes de los empleados públicos.**

##### **Código de Conducta**

#### **Artículo 52. Deberes de los empleados públicos.**

##### **Código de Conducta.**

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios:

objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este Capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

#### **Artículo 53. Principios éticos.**

Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.

Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna

bi egun balioduneko oporraldia izateko, edo, zerbitzuan emandako denbora urtebetara iristen ez bada, proportzioan dagozkien egunetako oporraldia izateko.

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

#### **51. artikulua. Lan-kontratuko langileen lanaldia, baimenak eta oporrak.**

Lan-kontratuko langileen lanaldia, baimenak eta oporrak arautzeko araubideari dagokionez, kapitulu honetan eta dagokion lan-legerian ezarritakoak hartuko da aintzakotzat.

### **VI. KAPITULUA**

#### **Enplegatuko publikoen eginbeharrak.**

##### **Jokabide-kodea**

#### **52. artikulua. Enplegatuko publikoen eginbeharrak.**

##### **Jokabide-kodea.**

Enplegatuko publikoek arretaz bete beharko dituzte eman zaizkien zereginak eta interes orokorrak zaindu, betiere, Konstituzioari eta gainerako antolamendu juridikoari begiratuta eta haiei lotuta; printzipio hauek oinarri hartuta jardun beharko dute beti:

objektibotasuna, osotasuna, neutraltasuna, erantzukizuna, inpartzialtasuna, isilpekotasuna, zerbitzu publikorako dedikazioa, garrantasuna, eredu-garrantasuna, austeritatea, irisgarritasuna, eraginkortasuna, zintzotasuna, kultura-ingurunearen eta ingurumenaren sustapena, eta emakume eta gizonezkoen arteko berdintasunarekiko errespetua; horietatik dira enplegatuko publikoen jokabide-kodearen abiaburu, ondorengo artikuluetan erregulatuko diren printzipio etikoak eta jokabide-printzipioak oinarri izanik.

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

#### **53. artikulua. Printzipio etikoak.**

Enplegatuko publikoek Konstituzioa eta antolamendu juridikoa osatzen duten gainerako arauak errespetatuko dituzte.

Enplegatuko publikoen jardunak herritarren interes orokorrak betetzea izango du xede eta inpartzialtasuna eta guztiontzako interesa lortzea doazen jarraibide objektiboak izango ditu oinarri, printzipio horren aurkakoak izan daitezkeen jokabide guztiak erabat alde batera utzita, pertsonalak, familiarrekoak, korporaziokoak nahiz bezereoi dagozkienak izan.

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

Enplegatuko publikoen jokabideak oinarritzko eskubideen eta askatasun publikoen errespetua izango du oinarri, eta saihestu egingo ditu era

por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

#### **Artículo 54. Principios de conducta.**

Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.

El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán

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.

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

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

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

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

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.

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

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.

Sekretupean gordeko dituzte sailkatuta dauden gaiak edo legez zabalkundeak debekatuta dutenak, eta behar besteko zehaztasunez jakatuko dute beren kargua dela-eta dakizkiten gaiak; 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.**

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

Enplegatu publikoek, lanpostuari dagozkion atazak betetzeko, zehaztasunez eta arretatsu jakatuko dute, eta ezarritako lanaldia eta ordutegia beteko dute.

Nagusiek emandako jarraibide eta agindu profesionali men egin behar diete, argi eta garbi antolatamendu juridikoaren aurkakoak ez badira behintzat; horrelakoetan, ikuskaritza-organo egokiei



inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas.

Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados.

A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

## TÍTULO IV

### Adquisición y pérdida de la relación de servicio

#### CAPÍTULO I

#### Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio

##### Artículo 55. Principios rectores.

Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.

Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- Transparencia.
- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

jakinarazi behar diete berehala horren berri.

Eskubidez jakin beharreko gaiei eta arloei buruzko informazioa emango diete herritarrei, eta laguntza emango diete beren eskubideak baliatu eta betebeharrak bete ditzaten.

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.

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.

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

Eguneratuta izango dute beren prestakuntza eta kualifikazioa.

Laneko osasunari eta segurtasunari buruzko arauak beteko dituzte.

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 jasotzeko lana zentralizatzeko eskumena emanda, egoki iritzitako instantzia sortzeko aurreikuspena egin ahal izango da, zerbitzuaren eraginkortasuna hobetzeko.

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 publikoa lortzea eta zerbitzu-harremana hartzea

##### 55. artikulua. Printzipio gidariak.

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

Estatutu honetako 2. artikuluan jasotako Herri Administrazioek, erakundeek eta organismoek funtzionarioak eta lan-kontratuko langileak hautatzeko erabiltzen dituzten prozeduretan, ongi bermatu behar dituzte bai arestian adierazitako printzipio konstituzionalak baita ondoren ezarritakoak ere:

- Deialdiari eta oinarri buruzko publikizitatea.
- Gardentasuna.
- Hautaketa-organotako kideen profesionaltasuna eta inpartzialtasuna.
- Independentsia eta diskrezionalitate teknikoa hautaketa-organoen jardunean.

e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

#### **Artículo 56. Requisitos generales.**

Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos:

a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

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

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado.

En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Poseer la titulación exigida.

Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán prever la selección de empleados públicos debidamente capacitados para cubrir los puestos de trabajo en las Comunidades Autónomas que gocen de dos lenguas oficiales.

Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar.

En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general.

#### **Artículo 57. Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.**

Los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder, como personal funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos, con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas.

A tal efecto, los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas determinarán las agrupaciones de funcionarios contempladas en el artículo 76 a las que no puedan acceder los

e) Hautaketa-prozesuetako edukiak bete beharreko eginkizunei eta atazei egokitutakoak izatea.

f) Hautaketa-prozesuetan bizkortasunez jokatzeari, objektibotasunari kalterik egin gabe.

#### **56. artikulua. Betekizun orokorrak.**

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

a) Espainiako nazionalitatea izatea, hurrengo artikuluan ezarritakoari kalterik egin gabe.

b) Behar den besteko gaitasun funtzionala izatea atazak betetzeko.

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) Diziplinako espediente bidez zerbitzutik kenduta ez egotea, Herri Administrazioei edo konstituzio-organoei nahiz autonomia-erkidegoetako estatutu-organoei dagokienez, eta ebazpen judicialaren arabera erabateko desgaitasunetik edo desgaitasunetik berezirik ez izatea, ez enplegu edo kargu publikoak betetzeko, ez funtzionarioen kidegora edo eskalara iristeko, ezta, lan-kontratuko langileen kasuan, zerbitzutik kendu edo desgaitu duten lanpostuan langileak zituen eginkizunen antzekoak betetzeko.

Beste estatu bateko herritarra bada, desgaitua edo horren pareko egoera batean ez egotea, eta bere estatuan egoera berean egonda enplegu publikora iristeko eragozpen izango litzatekeen diziplinazko zehapenik edo horren parekorik ez izatea.

e) Eskatutako titulazioa izatea.

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

Berariazko beste eskakizun batzuk bete daitezkeen eskatu ahal izango da, betiere, erlazio objektiboa eta proportzionatua badute ardurapean hartutako eginkizunekin eta bete beharreko atazekin.

Nolanahi den ere, modu abstraktuan eta orokorrean ezarri beharko dira eskakizun horiek.

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

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 Herri Administrazioen interes orokorrak zaintzeko zereginetan parte hartzea eskatzen duten lanpostuak badira.

Horretarako, Herri Administrazioen gobernu-organoei zehatz-mehatz ezarriko dute 76. artikuluan jasotako funtzionarioen taldeetatik zeineta ezin diren beste estatu batzuetako herritarrak iritsi.

nacionales de otros Estados.

Las previsiones del apartado anterior serán de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintidós años o mayores de dicha edad dependientes.

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

Los extranjeros a los que se refieren los apartados anteriores, así como los extranjeros con residencia legal en España podrán acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles.

Sólo por ley de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas podrá eximirse del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario.

#### **Artículo 58. Acceso al empleo público de funcionarios españoles de Organismos Internacionales.**

Las Administraciones Públicas establecerán los requisitos y condiciones para el acceso a las mismas de funcionarios de nacionalidad española de Organismos Internacionales, siempre que posean la titulación requerida y superen los correspondientes procesos selectivos.

Podrán quedar exentos de la realización de aquellas pruebas que tengan por objeto acreditar conocimientos ya exigidos para el desempeño de su puesto en el organismo internacional correspondiente.

#### **Artículo 59. Personas con discapacidad.**

En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso

Aurreko paragrafoan jasotakoak espainiarren ezkontideari eta Europar Batasunaren estatu kideetako herritarren ezkontideari 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, ezkontidearenei ere, baldin eta, hogeita bat urtetik beherakoa badira, edo, adin horretatik gorakoak izanda ere, gurasoen kontura bizi badira.

Era berean, enplegu publikora langile funtzionario modura iristeko aukera izango dute, Europar Batasunak izenpetu eta Espainiak estatuak berretsitako nazioarteko tratatuen arabera langileen zirkulazio askea aplikatu behar denean, tratatu horien aplikazio-eremuaren barruan sartzen diren pertsona guztiek, artikuluko honetako 1. paragrafoan ezarritako moduan.

Aurreko paragrafoetan adierazitako atzerritarrak eta Espainian legezko bizilekua duten atzerritarrak Herri Administrazioetara iritsi ahal izango dira, lan-kontratuko langile modura, espainiarrek dituzten baldintza berdinetan.

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 eskatzetik.

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

Herri Administrazioek ezarriko dituzte nazioarteko erakundeetan diharduten funtzionario espainiarrak administrazio horietara iristeko betekizunak eta baldintzak, betiere, eskatutako titulazioaren jabe direla eta gaintitu beharreko hautaketa-prozesuak gaintituta.

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. Desgaitasunen bat duten pertsonak.**

Enplegu publikoaren eskaintzetan bete beharreko lanpostuen ehuneko bosteko kupo gordeko da gutxienez, desgaitasunen bat duten pertsonen bete ditzaten, betiere, hautaketa-prozesuak gaintitu, desgaitasuna egiaztatu eta desgaitasun hori bete beharreko zereginekin bateragarri dela erakutsita, horrela, arian-arian, Herri Administrazio bakoitzak dituen langile guztien ehuneko bira iritsi arte. Desgaitasuna duten pertsonatzat joko dira aukeraberdintasuna, bereizkeriarik eza eta irisgarritasun unibertsala lortzeko abenduaren 2ko 51/2003 Legeko 1. artikuluko 2. paragrafoan jasotakoak.

Herri Administrazio bakoitzak hartu beharreko neurriak hartuko ditu hautaketa-prozesuan denborak eta bitartekoak arrazoizkoa den eran moldatzeko eta

selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

#### **Artículo 60. Órganos de selección.**

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

#### **Artículo 61. Sistemas selectivos.**

Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

Las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública.

Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas.

Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

egokitzeko, eta, behin prozesu hori gainditutakoan, dagokion lanpostua desgaitasuna duen pertsonaren beharriaz egokitzeko.

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

Hautaketa-organoak kide anitzekoak izango dira; profesionaltasun- eta inpartzialtasun-printzipioen arabera osatuko dira, eta emakumezkoen eta gizonezkoen arteko parekotasuna lortzen ahaleginduko dira.

Hautespene edo izendapen politikoko langileek, bitarteko funtzionarioek eta behin-behineko langileek ezin izango dute parte hartu hautaketa-organoetan.

Hautaketa-organoetako kide izatea norberaren izenean izango da beti, eta ezin izango da inoren izenean edo inoren ordezkari modura jardun.

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

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 aukeraber dintasunaren printzipioa benetan betetzen dela begiratu behar dute.

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.

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

Herri Administrazioek organo espezializatuak eta iraunkorrak eratu ahal izango dituzte hautaketa-prozesuak antolatzeko, edo Herri Administrazioen Institutu edo Eskolen esku utzi ahal izango dituzte zeregin horiek.

Hautaketa-prozesuen objektibotasuna eta arrazionaltasuna bermatuta egon daitezen, probak osatu egin ahal izango dira, ikastaroak edo praktikaldiak gaindituta, curriculum-azalpena eskatuta eta lehiakideei proba psicoteknikoak edo elkarriketak eginda.

Era berean, osasun-azterketak egitea ere eskatu ahal izango zaie.

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

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.

#### **Artículo 62. Adquisición de la condición de funcionario de carrera.**

La condición de funcionario de carrera se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

- a) Superación del proceso selectivo.
- b) Nombramiento por el órgano o autoridad competente, que será publicado en el Diario Oficial correspondiente.
- c) Acto de acatamiento de la Constitución y, en su caso, del Estatuto de Autonomía correspondiente y del resto del Ordenamiento Jurídico.
- d) Toma de posesión dentro del plazo que se establezca.

A efectos de lo dispuesto en el apartado 1.b) anterior, no podrán ser funcionarios y quedarán sin efecto las actuaciones relativas a quienes no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

## **CAPÍTULO II**

### **Pérdida de la relación de servicio**

#### **Artículo 63. Causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera.**

Son causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera:

- a) La renuncia a la condición de funcionario.
- b) La pérdida de la nacionalidad.

ezartzeko.

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

Lan-kontratuko langile finkoak hautatzeko sistemak izango dira oposizioa, edo, aurreko paragrafoan ezarritako ezaugarriekin, oposizio-lehiaketa, edo, bestela, merezimenduak balioesteko lehiaketa.

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

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

Nolanahi den ere, hautaketa-organismoek 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 organismoak hautaketa-organismoari, hala badagokio, karrerako funtzionario izendatzeko.

#### **62. artikulua. Karrerako funtzionario-izaera hartzea.**

Karrerako funtzionario-izaera hartzeko, langileak 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 antolamendu juridikoari men egin behar die.
- d) Ezarritako epearen barruan lanpostuaz jabetu behar du.

Hautaketa-prozesua gaindutakoan, 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) paragrafoan ezarritakoaren ondorioetarako.

## **II. KAPITULUA**

### **Zerbitzu-harremana galtzea**

#### **63. artikulua. Karrerako funtzionario-izaera galtzeko arrazoiak.**

Honako hauek dira karrerako funtzionario-izaera galtzeko arrazoiak:

- a) Karrerako funtzionario izateari uko egitea.
- b) Nazionalitatea galtzea.

- c) La jubilación total del funcionario.
- d) La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme.
- e) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.

#### **Artículo 64. Renuncia.**

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

No podrá ser aceptada la renuncia cuando el funcionario esté sujeto a expediente disciplinario o haya sido dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito.

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

#### **Artículo 65. Pérdida de la nacionalidad.**

La pérdida de la nacionalidad española o la de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea o la de aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, les sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, que haya sido tenida en cuenta para el nombramiento, determinará la pérdida de la condición de funcionario salvo que simultáneamente se adquiriera la nacionalidad de alguno de dichos Estados.

#### **Artículo 66. Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.**

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

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

#### **Artículo 67. Jubilación.**

La jubilación de los funcionarios podrá ser:

- a) Voluntaria, a solicitud del funcionario.
- b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.
- c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.
- d) Parcial, de acuerdo con lo establecido en los

- c) Funtzionarioak erabateko erretiroa hartzea.
- d) Funtzionarioa zerbitzutik kentzeko diziplina-zehapena irmoa izatea.
- e) Kargu publikoak betetzeko erabateko desgaiuntza edo desgaiuntza berezia dakarren zigor nagusia edo erantsia irmoa izatea.

#### **64. artikulua. Uko egitea.**

Funtzionario-izaerari nor bere borondatez uko egin nahi izanez gero, idatziz jakinarazi beharko da, eta Administrazioak berariaz onartu beharko du, hurrengo paragrafoan adierazitakoa salbuespen izanik.

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

Funtzionario-izaerari uko eginda ere, horrek ez dakar desgaiuntzarik, ezarrita dauden hautaketa-prozedurak erabiliz, berriz ere Herri Administrazioan sartu ahal izateko.

#### **65. artikulua. Nazionalitatea galtzea.**

Funtzionarioak galtzen badu Espainiako nazionalitatea, edo Europar Batasuneko beste edozein estatu kideakoa, edo, Europar Batasunak izenpetu eta Espainiako estatuak berretsitako nazioarteko tratatuen arabera, langileen zirkulazio askea aplikatu behar zaien Estatuetakoa, 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 publikoa betetzeko erabateko desgaiuntza edo desgaiuntza berezia dakarren zigor nagusia edo erantsia.**

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

Desgaiuntza 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.**

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.
- d) Partziala, 2. eta 4. paragrafoetan ezarritakoaren

apartados 2 y 4.

Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

Por Ley de las Cortes Generales, con carácter excepcional y en el marco de la planificación de los recursos humanos, se podrán establecer condiciones especiales de las jubilaciones voluntaria y parcial.

La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad.

No obstante, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad.

La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación.

Procederá la jubilación parcial, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

#### **Artículo 68. Rehabilitación de la condición de funcionario.**

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

Los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán conceder, con carácter excepcional, la rehabilitación, a petición del interesado, de quien hubiera perdido la condición de funcionario por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido.

Si transcurrido el plazo para dictar la resolución, no se hubiera producido de forma expresa, se entenderá desestimada la solicitud.

### **TÍTULO V**

#### **Ordenación de la actividad profesional**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Planificación de recursos humanos**

#### **Artículo 69. Objetivos e instrumentos de la planificación.**

La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su

arabera.

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

Gorte Nagusiek emandako lege bidez, salbuespenez eta giza baliabideak planifikatzeko eremu barruan, borondatezko erretiroa eta erretiro partziala hartzeko baldintza bereziak ezarri ahal izango dira.

Nahitaezko erretiroa ofizioz deklaratu du funtzionarioak hirurogeita bost urteko adina 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.

Herri Administrazio eskudunak ebazpen arrazoitua eman beharko du eskatutako luzapen hori onesteko edo ukatzeko.

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

Erretiro partziala emango da, funtzionarioak berak hala eskatuta, baldin eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako erregimenean ezarritako betekizunak eta baldintzak betetzen baditu funtzionarioak.

#### **68. artikulua. Funtzionario-izaera birgaitzea.**

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 eman egingo zaio.

Herri Administrazioen gobernu-organoei, salbuespenez, birgaikuntzarako aukera eman ahal izango diote, interesdunak berak hala eskatuta, desgaitasun zigor nagusia edo erantsia ezarri zaiola-eta funtzionario-izaera galdu duen pertsonari, betiere, delitua nolakoa den eta zein egoeratan egin den aintzakotzat hartuta.

Horretarako dagoen epea amaitzen denerako esanbidez ebazpena eman ez bada, eskaera ezetsi egin dela ulertu behar da.

### **V. TITULUA**

#### **Lanbide-jarduera antolatzea**

#### **I. KAPITULUA**

#### **Giza baliabideak planifikatzea**

#### **69. artikulua. Planifikazio-helburuak eta -tresnak.**

Herri Administrazioetako 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,

mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.

d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del presente Título de este Estatuto.

e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.

#### **Artículo 70. Oferta de empleo público.**

Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos.

En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

#### **Artículo 71. Registros de personal y Gestión integrada de recursos humanos.**

Cada Administración Pública constituirá un Registro en el que se inscribirán los datos relativos al personal contemplado en los artículos 2 y 5 del presente Estatuto y que tendrá en cuenta las peculiaridades de determinados colectivos.

langileak hobeto banatu, ondo prestatu eta lanbide-sustapena eta mugigarritasuna eskaini.

Herri Administrazioek giza baliabideak antolatzekeo planak onartu ahal izango dituzte, plan horien barruan, besteak beste, honako neurri hauek hartuta:

a) Langileen arloan giza baliabideak eta beharizanak zenbatekoak diren aztertu behar da, betiere, aintzakotzat hartuta bai langile-kopurua, baita lanbide-profilak edo prestakuntza-maila ere.

b) Lana antolatzekeo erabiliko diren sistemak eta lanpostuen egituretan egingo diren aldaketak zehaztu behar dira.

c) Mugigarritasun-neurriak jarri behar dira; esaterako, besteak beste, kanpoko langileak sartzeko aukera etenda utz daiteke eremu jakin batzuetan edo lanpostuak betetzeko lehiaketa-deialdi batzuk eremu jakin batzuetako langileentzat bakarrik izan daitezke.

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

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

Herri Administrazioetako bakoitzak bere giza baliabideak planifikatuko ditu, bakoitzean aplikatu beharreko arauetan ezarritako sistemen arabera.

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

Giza baliabideen beharizanak daudenean, eta, horretarako aurrekontuko diru-izendapena egonda, langile berriak sartzeko beharrezko denean, enplegu publikoaren eskaintza egin behar da, edo langile-beharizanak 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.

Herri Administrazioen gobernu-organoei onartu behar dute urtero enplegu publikoaren eskaintza edo erabiltzen den antzeko tresna, eta dagokion aldizkari ofizialean argitaratu behar dute.

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

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

Herri Administrazioetako bakoitzak Erregistroa eratu du. Erregistro horrek Estatutu honen 2. eta 5. artikuluetan adierazitako langileei buruzko datuak jasoko ditu eta aintzakotzat hartuko ditu kolektibo jakin batzuen ezaugarriak.



Los Registros podrán disponer también de la información agregada sobre los restantes recursos humanos de su respectivo sector público.

Mediante convenio de Conferencia Sectorial se establecerán los contenidos mínimos comunes de los Registros de personal y los criterios que permitan el intercambio homogéneo de la información entre Administraciones, con respeto a lo establecido en la legislación de protección de datos de carácter personal.

Las Administraciones Públicas impulsarán la gestión integrada de recursos humanos.

Cuando las Entidades Locales no cuenten con la suficiente capacidad financiera o técnica, la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas cooperarán con aquéllas a los efectos contemplados en este artículo.

## **CAPÍTULO II**

### **Estructuración del empleo público**

#### **Artículo 72. Estructuración de los recursos humanos.**

En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este Capítulo.

#### **Artículo 73. Desempeño y agrupación de puestos de trabajo.**

Los empleados públicos tienen derecho al desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con el sistema de estructuración del empleo público que establezcan las leyes de desarrollo del presente Estatuto.

Las Administraciones Públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones.

Los puestos de trabajo podrán agruparse en función de sus características para ordenar la selección, la formación y la movilidad.

#### **Artículo 74. Ordenación de los puestos de trabajo.**

Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias.

Dichos instrumentos serán públicos.

#### **Artículo 75. Cuerpos y escalas.**

Los funcionarios se agrupan en cuerpos, escalas,

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

Sektoreko Batzarrean lotutako hitzarmenaren bidez ezarriko dira, batetik, gutxieneko edukia, langileen Erregistroetan Administrazio guztiek jaso beharrekoa, eta, bestetik, irizpide orokorrak, Administrazioen artean informazioa modu homogeenan elkarrekin trukatu ahal izateko, betiere, norberaren datuak babesteko legerian ezarritakoa errespetatuta.

Herri Administrazioek giza baliabideen kudeaketa integratua sustatuko dute.

Tokiko 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.**

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

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

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

Herri Administrazioek, zerbitzuak dituen beharrezko ikusita bidezkoa denean, eginkizunak, atazak 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 ordainsarietan murrizketarik eragingo.

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

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

Herri Administrazioek lanpostuen zerrenden bitartez edo antzeko antolaketa-tresnak erabilita 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.**

Funtzionarioak sailkatzerakoan, kidegoak, eskalak,

especialidades u otros sistemas que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo.

Los cuerpos y escalas de funcionarios se crean, modifican y suprimen por Ley de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

Cuando en esta Ley se hace referencia a cuerpos y escalas se entenderá comprendida igualmente cualquier otra agrupación de funcionarios.

#### **Artículo 76. Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera.**

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado.

En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

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

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

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

C1:

título de bachiller o técnico.

C2:

título de graduado en educación secundaria obligatoria.

#### **Artículo 77. Clasificación del personal laboral.**

El personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral.

### **CAPÍTULO III**

#### **Provisión de puestos de trabajo y movilidad**

#### **Artículo 78. Principios y procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera.**

Las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública.

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer

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

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

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-titulua 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 titulua 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 graduatuaren titulua.

#### **77. artikulua. Lan-kontratuko langileen sailkapena.**

Lan-kontratuko langileak lan-arloko legeriaren arabera sailkatuko dira.

### **III. KAPITULUA**

#### **Lanpostuak betetzea eta langileen mugigarritasuna**

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

Herri Administrazioek berdintasun-, merezimendu-, gaitasun- eta publizitate-printzipioetan oinarritutako prozeduren bitartez beteko dituzte lanpostuak.

Herri Administrazioetako bakoitzean lanpostuak betetzeko orduan, lehiaketa-prozedura eta deialdi publiko bidez egindako izendapen askea erabiliko dira.

Estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko Legeek, egoera zein den ikusita,

otros procedimientos de provisión en los supuestos de movilidad a que se refiere el artículo 81.2, permutas entre puestos de trabajo, movilidad por motivos de salud o rehabilitación del funcionario, reingreso al servicio activo, cese o remoción en los puestos de trabajo y supresión de los mismos.

#### **Artículo 79. Concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera.**

El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico.

La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre.

Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto establecerán el plazo mínimo de ocupación de los puestos obtenidos por concurso para poder participar en otros concursos de provisión de puestos de trabajo.

En el caso de supresión o remoción de los puestos obtenidos por concurso se deberá asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional propio de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema.

#### **Artículo 80. Libre designación con convocatoria pública del personal funcionario de carrera.**

La libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto establecerán los criterios para determinar los puestos que por su especial responsabilidad y confianza puedan cubrirse por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública.

El órgano competente para el nombramiento podrá recabar la intervención de especialistas que permitan apreciar la idoneidad de los candidatos.

Los titulares de los puestos de trabajo provistos por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública podrán ser cesados discrecionalmente.

En caso de cese, se les deberá asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional propio de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema.

#### **Artículo 81. Movilidad del personal funcionario de carrera.**

Cada Administración Pública, en el marco de la

lanpostuak betetzeko beste prozedura batzuk ezarri ahal izango dituzte, 81.2 artikuluan jasotako mugigarritasuna bideratzeko, lanpostuak trukatzeko, funtzionarioa osasun- edo birgaitze-arrazoik direla-eta lekuz mugitzeko, zerbitzu aktibora itzultzeko, lanpostua utzi edo lanpostutik mugiarazteko eta lanpostuak ezabatze.

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

Lehiaketan, lanpostuak betetzeko erabiltzen den ohiko prozedura izanik, izaera teknikoa duten kide anitzeko organoek lehiakideen 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 parekotasuna lortzeko irizpideari egokitu behar zaio.

Funtzionamenduan inpartzialtasun- eta objektibotasun-arauak errespetatu behar dira.

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.

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

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

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.

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.

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

Deialdi publiko bidezko izendapen askea darabilen prozedura erabilia bete diren lanpostuen titularrak lanpostutik kendu ahal izango dituzte era diskrezionalean.

Langileari, lanpostutik kenduz gero, beste lanpostu bat esleitu beharko zaio, Herri Administrazio bakoitzak lanbide-karrera egiteko duen sistemaren arabera eta sistema horri atxikitako bermeak beteta.

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

Herri Administrazioetako bakoitzak, giza baliabideak

planificación general de sus recursos humanos, y sin perjuicio del derecho de los funcionarios a la movilidad podrá establecer reglas para la ordenación de la movilidad voluntaria de los funcionarios públicos cuando considere que existen sectores prioritarios de la actividad pública con necesidades específicas de efectivos.

Las Administraciones Públicas, de manera motivada, podrán trasladar a sus funcionarios, por necesidades de servicio o funcionales, a unidades, departamentos u organismos públicos o entidades distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones, condiciones esenciales de trabajo, modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares.

Cuando por motivos excepcionales los planes de ordenación de recursos impliquen cambio de lugar de residencia se dará prioridad a la voluntariedad de los trasladados.

Los funcionarios tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los trasladados forzosos.

En caso de urgente e inaplazable necesidad, los puestos de trabajo podrán proveerse con carácter provisional debiendo procederse a su convocatoria pública dentro del plazo que señalen las normas que sean de aplicación.

#### **Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género.**

Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

#### **Artículo 83. Provisión de puestos y movilidad del personal laboral.**

La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.

#### **Artículo 84. La movilidad voluntaria entre**

orokorrean planifikatzeko eremu 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.

Herri Administrazioek, beharrian funtzionalak edo zerbitzukoak direla-eta, funtzionarioak lekuz aldatu ahal izango dituzte, horretarako arrazoiak azalduta, beren destinoaz bestelakoak diren unitate, departamendu 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.

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

#### **82. artikulua. Mugigarritasuna, genero-indarkeria dela-eta.**

Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeek, ordura arte lanean ziharduten udalerrri horretan zuten lanpostua utzi behar dutenean, dagokien babesba 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, Herri Administrazio eskudunak udalerrri berean edo interesdunak berriaz eskatutako udalerrietan hutsik dauden lanpostuen berri eman beharko dio nahitaez emakumeari.

Lekualdaketa hori nahitaezko lekualdaketatzat joko da.

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

#### **83. artikulua. Lan-kontratuko langileen mugigarritasuna eta lanpostu-betetzea.**

Lan-kontratuko langileak 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. Herri Administrazioen arteko**

### Administraciones Públicas.

Con el fin de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, que garantice la eficacia del servicio que se preste a los ciudadanos, la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales establecerán medidas de movilidad interadministrativa, preferentemente mediante Convenio de Conferencia Sectorial u otros instrumentos de colaboración.

La Conferencia Sectorial de Administración Pública podrá aprobar los criterios generales a tener en cuenta para llevar a cabo las homologaciones necesarias para hacer posible la movilidad.

Los funcionarios de carrera que obtengan destino en otra Administración Pública a través de los procedimientos de movilidad quedarán respecto de su Administración de origen en la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas.

En los supuestos de cese o supresión del puesto de trabajo, permanecerán en la Administración de destino, que deberá asignarles un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración.

## TÍTULO VI

### Situaciones administrativas

#### Artículo 85. Situaciones administrativas de los funcionarios de carrera.

Los funcionarios de carrera se hallarán en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en otras Administraciones Públicas.
- d) Excedencia.
- e) Suspensión de funciones.

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto podrán regular otras situaciones administrativas de los funcionarios de carrera, en los supuestos, en las condiciones y con los efectos que en las mismas se determinen, cuando concurra, entre otras, alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Cuando por razones organizativas, de reestructuración interna o exceso de personal, resulte una imposibilidad transitoria de asignar un puesto de trabajo o la conveniencia de incentivar la cesación en el servicio activo.
- b) Cuando los funcionarios accedan, bien por promoción interna o por otros sistemas de acceso, a otros cuerpos o escalas y no les corresponda quedar en alguna de las situaciones previstas en este Estatuto, y cuando pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público en régimen distinto al de funcionario de carrera.

Dicha regulación, según la situación administrativa de que se trate, podrá conllevar garantías de índole

### borondatezko mugigarritasuna.

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

Herri Administrazioen Sektoreko Batzarrak onartu ahal izango ditu, mugigarritasun hori bideratzeko behar liratekeen homologazioak egiteko orduan, aintzat hartu beharreko irizpide orokorrak.

Mugigarritasun-prozedurak erabilita, destinoa beste Herri Administrazio batean lortu duten karrerako funtzionarioek, beren sorburu-administrazioari dagokionez, beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan diharduteneko administrazio-egoeran egongo dira.

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

## VI. TITULUA

### Administrazio-egoerak

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

Karrerako funtzionarioek egoera hauetakoren batean egon behar dute:

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

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) Administrazioak, antolamendua, barneberregituraketa edo gehiegizko langile-kopurua dela-eta, lanpostua esleitzea ezinezko duenean behin-behinean, edo langileek zerbitzu aktiboari uztea komenigarria denean.
- b) Funtzionarioak, batetik, barne-sustapenaren bidez edo beste sarbide-sistema batzuk erabilita, beste kidego edo eskala batzuetara iritsi eta Estatutu honetan jasotako egoeretakoren batean egotea ez dagokienez; 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

retributiva o imponer derechos u obligaciones en relación con el reingreso al servicio activo.

#### **Artículo 86. Servicio activo.**

Se hallarán en situación de servicio activo quienes, conforme a la normativa de función pública dictada en desarrollo del presente Estatuto, presten servicios en su condición de funcionarios públicos cualquiera que sea la Administración u Organismo Público o entidad en el que se encuentren destinados y no les corresponda quedar en otra situación.

Los funcionarios de carrera en situación de servicio activo gozan de todos los derechos inherentes a su condición de funcionarios y quedan sujetos a los deberes y responsabilidades derivados de la misma.

Se regirán por las normas de este Estatuto y por la normativa de función pública de la Administración Pública en que presten servicios.

#### **Artículo 87. Servicios especiales.**

Los funcionarios de carrera serán declarados en situación de servicios especiales:

- a) Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las Instituciones de la Unión Europea o de las Organizaciones Internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.
- b) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.
- c) Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en Organismos Públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.
- d) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la ley 7/1988, de 5 de abril.
- e) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales, miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función.
- f) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las Ciudades de Ceuta y Melilla y en las Entidades Locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.

bermeak gorde ahal izango dira, edo, zerbitzu aktibora itzultzeko, eskubideak edo eginbeharrak ezarri.

#### **86. artikulua. Zerbitzu aktiboa.**

Zerbitzu aktiboko egoeran daude, Estatutu hau garatzeko Funtzio Publikoak emandako arategiaren arabera, funtzionario publiko modura zerbitzua ematen duten pertsonak, destinatzat duten Administrazio edo organismo publikoa nahiz erakundea edozein dela ere, baldin eta beste egoera batean egotea ez badagokie.

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 duteneko Herri Administrazioiko funtzio publikoaren arategia izango dituzte oinarri.

#### **87. artikulua. Zerbitzu bereziak.**

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 Institutuzietako nahiz Nazioarteko Erakundeetako kide, edo aipatutako Herri Administrazio edo Institutuzio horietako goikargudun izendatzen dituztenean.
- b) Nazioarteko erakundeetan edo atzerriko Gobernu nahiz Erakunde Publikoetan edo nazioarteko lankidetzaren programetan misioa egitera joateko baimena ematen zaienean, misio hori sei hilabetetik gorakoa denean.
- c) Herri Administrazioei lotuta edo Herri Administrazioen mendean daudela, organismo publiko nahiz erakundeetako postuetan edo karguetan jarduteko izendatzen dituztenean, baldin eta, dagokion Herri Administrazioak ezarritakoaren arabera, postu edo kargu horiek goikarguen 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 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 aldi-aldi ordainsaria jasotzen badute.
- f) Ceuta eta Melilla hirietako legebiltzarretan edo tokiko erakundeetan hautetsi-lanetan dihardutenean, ordainsaria jasota eta arduraldi eksklusiboan; edo udaletan goi-mailako edo zuzendaritzako organoetan erantzukizuneko eginkizunak dituztenean; edo, bestela, toki-organotako kide izanda, erreklamazio ekonomiko-administratiiboak aztertzeko eta ebazteko erantzukizuneko eginkizunak dituztenean.

g) Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas.

h) Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los Órganos Constitucionales o de los Órganos Estatutarios de las Comunidades Autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

i) Cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.

j) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de organizaciones internacionales.

k) Cuando sean designados asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

l) Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

Quienes se encuentren en situación de servicios especiales percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como funcionarios de carrera, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento.

El tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

No será de aplicación a los funcionarios públicos que, habiendo ingresado al servicio de las instituciones Comunitarias Europeas, o al de Entidades y Organismos asimilados, ejerciten el derecho de transferencia establecido en el estatuto de los Funcionarios de las Comunidades Europeas.

Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en la misma localidad, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezcan.

Tendrán, asimismo, los derechos que cada Administración Pública pueda establecer en función del cargo que haya originado el pase a la mencionada situación.

En este sentido, las Administraciones Públicas velarán para que no haya menoscabo en el derecho a la carrera profesional de los funcionarios públicos que hayan sido nombrados altos cargos, miembros del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o que hayan sido

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

h) Konstituzio-organoetan nahiz autonomia-erkidegoetako estatutu-organoetan 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-taldean aholkulari izendatzen dituztenean.

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

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 aitorpena, 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.

Zerbitzu berezietako egoeran dauden funtzionarioek, gutxienez, herri berean zerbitzu aktibora itzultzeko eskubidea izango dute, dagokien Herri Administrazioan administrazio-karrerarako indarrean den sistemari jarraituz, funtzionario-karreraren finkatuta duten kategoría, maila edo eskaloia araberako dagozkien baldintzak eta ordainsariak errespetatuta.

Era berean, zerbitzu berezietako egoera hori eragin duen karguaren araberako Herri Administrazio bakoitzak ezar ditzakeen eskubideak ere izango ditu.

Ildo beretik, Herri Administrazioek funtzionario publikoen lanbide-karrerako eskubidean kalterik izan ez dadin zainduko dute, funtzionario publikoak goikargua hartzeko edo Botere Judizialeko edo konstituzio- nahiz estatutu-organoetako kide izateko izendatu dituztenean, edo, ordainsaria jasota eta

elegidos Alcaldes, retribuidos y con dedicación exclusiva, Presidentes de Diputaciones o de Cabildos o Consejos Insulares, Diputados o Senadores de las Cortes Generales y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

Como mínimo, estos funcionarios recibirán el mismo tratamiento en la consolidación del grado y conjunto de complementos que el que se establezca para quienes hayan sido Directores Generales y otros cargos superiores de la correspondiente Administración Pública.

La declaración de esta situación procederá en todo caso, en los supuestos que se determinen en el presente Estatuto y en las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.

### **Artículo 88. Servicio en otras Administraciones Públicas.**

Los funcionarios de carrera que, en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, obtengan destino en una Administración Pública distinta, serán declarados en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas.

Se mantendrán en esa situación en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que acceden se integren como personal propio de ésta.

Los funcionarios transferidos a las Comunidades Autónomas se integran plenamente en la organización de la Función Pública de las mismas, hallándose en la situación de servicio activo en la Función Pública de la Comunidad Autónoma en la que se integran.

Las Comunidades Autónomas al proceder a esta integración de los funcionarios transferidos como funcionarios propios, respetarán el Grupo o Subgrupo del cuerpo o escala de procedencia, así como los derechos económicos inherentes a la posición en la carrera que tuviesen reconocido.

Los funcionarios transferidos mantienen todos sus derechos en la Administración Pública de origen como si se hallaran en servicio activo de acuerdo con lo establecido en los respectivos Estatutos de Autonomía.

Se reconoce la igualdad entre todos los funcionarios propios de las Comunidades Autónomas con independencia de su Administración de procedencia.

Los funcionarios de carrera en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas que se encuentren en dicha situación por haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de provisión previstos en este Estatuto, se rigen por la legislación de la Administración en la que estén destinados de forma efectiva y conservan su condición de funcionario de la Administración de origen y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última.

El tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados se les computará como de servicio activo en su cuerpo o escala de origen.

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 Herri Administrazioiko goi-mailako beste kargu batzuentzat ezarrita dagoen tratamendu bera izango dute.

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. Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan jardutea.**

Karrerako funtzionarioak, transferentzia-prozesuen bitartez edo lanpostuak betetzeko prozedurak erabilita, beste Herri Administrazio 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.

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 Herri Administrazioan zituen eskubide guztiak gordeko ditu zerbitzu aktiboan jardungo balu bezala, tokian tokiko autonomia-estatutuetan ezarritakoaren arabera.

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

Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan dauden karrerako funtzionarioek, baldin eta lanpostuak betetzeko Estatutu honetan jasotako sistemak erabilita 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 Herri Administrazioan zerbitzuan jardundako denbora beren sorburuko kidegoan edo eskalan egindako zerbitzu aktibotzat



Los funcionarios que reingresen al servicio activo en la Administración de origen, procedentes de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas, obtendrán el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme al procedimiento previsto en los Convenios de Conferencia Sectorial y demás instrumentos de colaboración que establecen medidas de movilidad interadministrativa, previstos en el artículo 84 del presente Estatuto.

En defecto de tales Convenios o instrumentos de colaboración, el reconocimiento se realizará por la Administración Pública en la que se produzca el reingreso.

#### **Artículo 89. Excedencia.**

La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.

Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo

balioetsiko da.

Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan egon ondoren, sorburu-administrazioen 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 egon ezean, funtzionarioa zerbitzu aktiboan nora itzuli den aintzat hartuta, Herri Administrazio horrek egin beharko du aitorten hori.

#### **89. artikulua. Eszedentziak.**

Karrerako funtzionarioen eszedentzia modalitate hauetakoren batekoa izan behar da:

- a) Borondatezko eszedentzia, norberaren interesa dela-eta.
- b) Borondatezko eszedentzia, familia elkartzeko xedez.
- c) Eszedentzia, familiartekoren bat zaintzeko xedez.
- d) Eszedentzia, genero-indarkeria dela-eta.

Karrerako funtzionarioek norberaren interesa dela-eta borondatezko eszedentzia eskatzeko aukera izango dute, baldin eta, aurre-aurreko bost urteetan gutxienez, Herri Administrazioetako 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.

Funtzionarioari bere interesa betetzeko xedez eskatu duen borondatezko eszedentzia eman ala ez, zerbitzuko beharrezan arabera erabakiko da, arrazoiak behar bezala azalduta.

Ezin da eszedentziarik eman funtzionarioaren aurka diziplina-espeditatea hasita dagoenean.

Funtzionarioaren interesa dela-eta borondatezko eszedentzia ofizioz deklaratu behar da, zerbitzu aktiboaz bestelako egoera batera igarotzea ekarri zuen arrazoiak 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, igoerak, hiru urtekoak eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideak emateko orduan.

Familia elkartzeko xedez borondatezko eszedentzia eman ahal izango da, funtzionarioentzat ezarritako epe horretan Herri Administrazioetako edozeinetan modu efektiboan zerbitzua emateko eskakizuna bete

establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante.

Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años.

Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin

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 hauetakoren batean: Herri Administrazio, organismo publiko eta horiei atxikitako edo lotutako zuzenbide publikoko erakundeetako edozeinetan, edo Konstituzio-organoetan edo Botere Judizialean eta autonomia-erkidegoetako antzeko organoetan, edo Europar Batasunean nahiz Nazioarteko Erakundeetan.

Familia elkartzeko xedez borondatezko eszedentzia-egoeran daudenek ez dute ordainsaririk sorraraziko, eta egoera horretan emandako denbora ez zaie aintzakotzat hartuko, igoerak, hiru urtekoak eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideak emateko orduan.

Karrerako funtzionarioek hiru urtetik gorakoa ez den eszedentzia-aldia hartzeko eskubidea izango dute seme-alabetako bakoitza zaintzeko, norberak sortua izanda nahiz adopzioan edo harreraren hartuta ere (adopzio aurrekoa nahiz iraunkorra izan), jaio den egunetik, edo, hala dagokionean, administrazio-ebazpena edo ebazpen judiziala ematen denetik kontatzen hasita.

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

Eszedentzia-aldia bat bakarra izango da subjektu eragile bakoitzeko.

Beste subjektu eragile batek beste eszedentzia-aldi baterako eskubidea ematen duenean, aldi berria hastekak bukaera emango dio ordura arte baliatzen ari zen eszedentzia-aldiari.

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 arazoak aintzat hartuta.

Egoera horretan ematen duten denbora hori aintzakotzat hartuko da hiru urtekoak, karrera eta aplikatu behar zaien Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideak emateko orduan.

Jardun duteneko lanpostua, gutxienez, bi urtez gordeko zaie.

Epea igarotakoan, udalerrri berean eta ordainsari bera duen lanpostu bati dagokionez izango da erreserba hori.

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

Genero-indarkeriaren biktimak 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

que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

#### **Artículo 90. Suspensión de funciones.**

El funcionario declarado en la situación de suspensión quedará privado durante el tiempo de permanencia en la misma del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a la condición.

La suspensión determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.

La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria.

La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años.

El funcionario declarado en la situación de suspensión de funciones no podrá prestar servicios en ninguna Administración Pública ni en los Organismos públicos, Agencias, o Entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.

Podrá acordarse la suspensión de funciones con carácter provisional con ocasión de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario, en los términos establecidos en este Estatuto.

#### **Artículo 91. Reingreso al servicio activo.**

Reglamentariamente se regularán los plazos, procedimientos y condiciones, según las situaciones administrativas de procedencia, para solicitar el reingreso al servicio activo de los funcionarios de carrera, con respeto al derecho a la reserva del puesto de trabajo en los casos en que proceda conforme al presente Estatuto.

#### **Artículo 92. Situaciones del personal laboral.**

El personal laboral se registrará por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que les sean de aplicación.

Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este Capítulo al personal incluido en su ámbito de aplicación en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

### **TÍTULO VII**

#### **Régimen disciplinario**

bertan eman beharreko eperik ezarri gabe.

Aurreko lehen sei hiletan, eszedentzia hartu aurretik ziharduteneko lanpostua erreserbatzeko eskubidea izango dute, eta denbora-tarte hori konputagarria izango da aplikatzekoak diren antzinatasunari, karrerari eta Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideei dagokienez.

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.

Aurreko lehen bi hiletan, funtzionarioak ordainsariak osorik jasotzeko eskubidea izango du, eta, hala badagokio, seme-alaba ardurapean izateagatik familia-prestazioak jasotzeko eskubidea ere bai.

#### **90. artikulua. Eginkizunen etendura.**

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.

Etendura horrek lanpostua galtzea ekarriko du etenaldia sei hilabetez gorakoa denean.

Etendura irmoa ezarriko da auzi kriminalean emandako epaiaren bitartez edo diziplina-zehapenaren bitartez.

Diziplina-zehapenaz ezarritako etendura irmoa ezin izango da sei urtetik gorakoa izan.

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

Funtzionarioa behin-behinean eginkizunak etenda dituela uzteko erabakia har daiteke prozedura judiziala zein diziplinako espedientea tramitatzan 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. Lan-kontratuko langileen egoerak.**

Lan-kontratuko langileek Langileen Estatutuan ezarritakoa eta aplikatzekoak diren Hitzarmen Kolektiboetan ezarritakoa izango dute arau.

Hitzarmen Kolektiboek bere aplikazio-eremuan sartzen diren langileei kapitulu hau ezartzea erabaki ahal izango dute Langileen Estatutuan ezarritakoarekin bateragarri den horretan.

### **VII. TITULUA**

#### **Diziplina-arubidea**

### **Artículo 93. Responsabilidad disciplinaria.**

Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral.

### **Artículo 94. Ejercicio de la potestad disciplinaria.**

Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

### **Artículo 95. Faltas disciplinarias.**

Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por

### **93. artikulua. Diziplina-erantzukizuna.**

Funtzionario publikoak eta lan-kontratuko langileak kapitulu honetan eta Estatutu hau garatzeko Funtzio Publikoko Legeek ematen dituzten arauetan ezarritako diziplina-araubideari lotuta egongo dira.

Funtzionario publikoek edo lan-kontratuko langileek, baldin eta diziplinazko falta izan daitezkeen egintzetara edo jokabideetara bultzatzen badituzte beste batzuk, haien erantzukizun berdina izango dute.

Era berean, funtzionario publikoek edo lan-kontratuko langileek erantzukizuna izango dute, baldin eta burutu diren falta astunak edo oso astunak estaltzen badituzte, egintza horiek Administrazioari edo herritarrei kalte larria dakarkietenean.

Lan-kontratuko langileen diziplina-araubideak, titulu honetan jasota ez dagoenari dagokionez, lan-arloko legeria izango du arau.

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

Aurreko artikuluan zehaztutakoaren arabera Herri Administrazioen zerbitzuan diharduten langileek beren eginkizunak eta karguak betetzean egiten dituzten arau-haustek diziplinaren bidetik zuzenduko dituzte Herri Administrazioek, betiere, arau-hauste horiei lotuta etor daitezkeen ondare- edo zigor-erantzukizunei kalte egin gabe.

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

- a) Legezketasun-printzipioa eta falta nahiz zehapenen tipikotasun-printzipioa, aurretiaz araudietan ezarrita daudela, edo, lan-kontratuko langileen kasuan, hitzarmen kolektiboetan.
- b) Atzera-eraginik ezaren printzipioa, zehatzeko xedapenak ustezko arau-hauslearen kalterako badira, eta atzera-eragindun printzipioa, haren mesederako badira.
- c) Proporzionaltasun-printzipioa, arau-haustek eta zehapenak sailkatzerakoan nahiz aplikatzerakoan erabili beharrekoa.
- d) Erruduntasun-printzipioa.
- e) Errugabetasun-presuntzioaren printzipioa.

Diziplina-prozedura baten barruan, instrukzioa egiterakoan, funtsa duten kriminaltasun-zantzuak agertzen badira, tramitazioa eten egingo da eta Fiskaltzari jakinaraziko zaio horren berri.

Ebazpen judicial irmo bidez frogatutako gertakariak lotesleak izango dira Administrazioarentzat.

### **95. artikulua. Diziplinako faltak.**

Diziplinako faltak oso astunak, astunak edo arinak izan daitezke.

Falta oso astunak dira:

- a) Konstituzioa eta autonomia-erkidegoetako nahiz Ceuta eta Melilla hirietako autonomia-estatutuak errespetatzeko eginbeharra ez betetzea funtzio publikoari dagozkion zereginetan.
- b) Bereizkeriaz jokatzea, arraza- edo etnia-jatorria,

razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

o) El acoso laboral.

p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina edo orientazio sexuala, hizkuntza, iritzia, jaioterria edo auzotasuna, sexua edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal nahiz sozialak direla-eta, edo inor jazartzea, arraza- edo etnia-jatorria, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina edo orientazio sexuala direla-eta, edo inoren aurka jazarpen morala, sexuala eta sexuagatikoa egitea.

c) Zerbitzua bertan behera uztea, eta bete beharreko eginkizun eta atazak 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, arduragabekeriak 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 erabilita.

i) Nagusien aginduei edo jarraibideei nabarmen men ez egitea, agindu horiek argi eta garbi antolamendu 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 egiteko 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) Eskatutako arbuatuta, Gorte Nagusietako edo autonomia-erkidegoetako legebiltzarretako Ikerketa Batzordeetan ez bertaratzea, horretarako justifikaziorik izan gabe.

o) Laneko jazarpena.

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

Falta astunak zein diren Gorte Nagusietan edo dagokion autonomia-erkidegoko legebiltzarrean ezarriko da Lege bidez, edo, lan-kontratuko langileen kasuan, hitzarmen kolektiboetan, betiere, honako inguruabar hauek aintzat hartuta:

- a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
- b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
- c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

#### **Artículo 96. Sanciones.**

Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
- b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
- d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
- e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

f) Apercibimiento.

g) Cualquier otra que se establezca por Ley.

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

#### **Artículo 97. Prescripción de las faltas y sanciones.**

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

- a) Legería 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.

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.**

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

- a) Funtzionarioa bada, zerbitzutik kenduko dute, eta, bitarteko funtzionarioa bada, izendapena ezeztatuko diote; falta oso astunak eginez gero, egoera horretan bakarrik ezarri ahal izango dira zehapen horiek.
- b) Lan-kontratuko langilea bada, diziplina bidez kaleratuko dute; falta oso astunak eginez gero, horrela bakarrik ezarri ahal izango da zehapen hori. Gainera, desgaitzuntza ekarriko dio beste lan-kontratu baten titularra izateko, aurrekoen antzeko eginkizunak betetzeko bada.
- c) Eginkizunen etendura irmoa ekarriko du, edo, lan-kontratuko langileen kasuan, enplegu- eta soldata-etendura, sei urteko iraupenez gehienez ere.
- d) Langilea nahitaez lantokiz aldatzea ekarriko du, egoitza-udalerrira aldatuta zein ez, kasuan-kasuan ezartzen den denbora-tarte batez.
- e) Demeritua edo gaitzespidea ekarriko du, alegia, zigorketa ekarriko du lanbide-karreran, sustapenean edo borondatezko mugigarritasunean.

f) Ohartarazpena.

g) Legez ezarritako beste edozein.

Lan-kontratuko langile finkoa berriz lanean hartu beharko da, baldin eta, falta oso astuna egin dela-eta, diziplinako espediente ireki, eta, horren ondorioz, erabakitako kaleratze hori bidegabekotzat jotzen bada.

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.**

Arau-hauste oso astunak 3 urtera preskribatuko dira, astunak 2 urtera eta arinak 6 hilabetera; falta oso astunak egiteagatik ezarritako zehapenak 3 urtera preskribatuko dira, falta astunengatik ezarritakoak 2 urtera eta falta arinengatik ezarritakoak urtebetera.

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

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

### **Artículo 98 Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.**

No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado.

La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo.

En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla.

Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

### **98. artikulua. Diziplina-prozedura eta behin-behineko neurriak.**

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.

Estatutu hau garatzeko ezarriko den diziplina-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.

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.

Diziplinako espedientea tramitatzean kautela-neurri gisa behin-behineko etendura ezartzea erabakitzen denean, etenaldia ezin izango da 6 hiletik gorakoa izan, interesdunari egotz dakizkikeen arrazoiak direla-eta prozedura geldiarazten ez bada.

Prozedura judiciala tramitatzen 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 irauko 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.

Behin-behineko etendura hori behin betiko bihurtzen denean, funtzionarioak etendurak iraun duen artean jasotako guztia 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, alegia.

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.

## TÍTULO VIII

### Cooperación entre las Administraciones Públicas

#### Artículo 99. Relaciones de cooperación entre las Administraciones Públicas.

Las Administraciones Públicas actuarán y se relacionarán entre sí en las materias objeto de este Estatuto de acuerdo con los principios de cooperación y colaboración, respetando, en todo caso, el ejercicio legítimo por las otras Administraciones de sus competencias.

#### Artículo 100. Órganos de cooperación.

La Conferencia Sectorial de Administración Pública, como órgano de cooperación en materia de administración pública de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas, de las Ciudades de Ceuta y Melilla, y de la Administración Local, cuyos representantes serán designados por la Federación Española de Municipios y Provincias, como asociación de entidades locales de ámbito estatal con mayor implantación, sin perjuicio de la competencia de otras Conferencias Sectoriales u órganos equivalentes, atenderá en su funcionamiento y organización a lo establecido en la vigente legislación sobre régimen jurídico de las Administraciones Públicas.

Se crea la Comisión de Coordinación del Empleo Público como órgano técnico y de trabajo dependiente de la Conferencia Sectorial de Administración Pública.

En esta Comisión se hará efectiva la coordinación de la política de personal entre la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, y las entidades locales y en concreto le corresponde:

- Impulsar las actuaciones necesarias para garantizar la efectividad de los principios constitucionales en el acceso al empleo público.
- Estudiar y analizar los proyectos de legislación básica en materia de empleo público, así como emitir informe sobre cualquier otro proyecto normativo que las Administraciones Públicas le presenten.
- Elaborar estudios e informes sobre el empleo público.

Dichos estudios e informes se remitirán a las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas.

Componen la Comisión de Coordinación del Empleo Público los titulares de aquellos órganos directivos de la política de recursos humanos de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, y los representantes de la Administración Local designados por la Federación Española de Municipios y Provincias, como asociación de entidades locales de ámbito estatal con mayor implantación, en los términos que se

## VIII. TITULUA

### Herri Administrazioen arteko lankidetzak

#### 99. artikulua. Herri Administrazioen arteko lankidetzak-harremanak.

Herri Administrazioek, Estatutu honetako gaietarako dagokienez, lankidetzak eta elkarlanaren printzipioen arabera jardun eta erlazioan behar dute, betiere, beste Administrazioek beren eskumenak baliatzeko duten eskubidea errespetatuta.

#### 100. artikulua. Lankidetzak-organok.

Herri Administrazioen Sektorako Batzarra da, bestelako sektoreko batzar edo organo baliokideen partaidetzari kalterik egin gabe, Herri Administrazioetako arloan dagoen lankidetzak-organoa, organo horretan kide izanik Estatuko Administrazio Orokorra, autonomia-erkidegoetako administrazioak, Ceuta eta Melilla hirietakoak eta Toki Administrazioa (Espainiako Probintzien eta Udalerrien Federazioak izendatutako dituzten ordezkariek, tokiko erakundeen elkarte horrek baitu estatu osoan zabalkunderik handiena); Sektorako Batzar horrek Herri Administrazioen araubide juridikoari buruz indarrean dagoen legerian ezarritakoa errespetatu beharko du funtzionamenduari eta antolaketari dagokienez.

Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzardea sortuko da eta bera izango da lanerako organoa eta organo teknikoa; Herri Administrazioen Sektorako Batzarri atxikita egongo da.

Batzorde horretan koordinatuko da langileen politika, alegia, Estatuko Administrazio Orokorreko, autonomia-erkidegoen administrazioetako, Ceuta eta Melilla hirietako eta toki-erakundeetako politikak; Batzardeak, zehatz-mehatz, zeregin hauek bete behar ditu:

- Enplegu publikora iristeko orduan, printzipio konstituzionalak errespetatuko direla bermatzeko sustatu beharreko jardun guztiak sustatu behar ditu.
- Enplegu publikoaren arloan onartzekoak diren oinarriko legerien proiektuak aztertu eta analizatu behar ditu, eta Herri Administrazioek aurkeztzen dituzten beste edozein arau-proiektuari buruz txostena egin behar du.
- Enplegu publikoari buruz ikerketak eta txostenak egin behar ditu.

Egindako ikerketa eta txosten horiek Herri Administrazioetako negoziatio-mahai orokorrean partaide diren erakunde sindikalei igorriko zaizkie.

Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzardearen partaide izango dira, batetik, Estatuko Administrazio Orokorrean, autonomia-erkidegoen administrazioetan eta Ceuta eta Melilla hirietan giza baliabideei buruzko politikan diharduten zuzendaritza-organotako titularrak, eta, bestetik, Toki Administrazioetako ordezkariek, Espainiako Probintzien eta Udalerrien Federazioak izendatutakoak, tokiko erakundeen elkarte horrek baitu estatu osoan zabalkunderik handiena, betiere,



determinen reglamentariamente, previa consulta con las Comunidades Autónomas.

La Comisión de Coordinación del Empleo Público elaborará sus propias normas de organización y funcionamiento.

#### **Disposición Adicional Primera.**

##### **Ámbito específico de aplicación.**

Los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 del presente Estatuto y que estén definidas así en su normativa específica.

#### **Disposición Adicional Segunda.**

##### **Funcionarios con habilitación de carácter estatal.**

Funciones públicas en las Corporaciones Locales:

1.1 Son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado exclusivamente a funcionarios, las que impliquen ejercicio de autoridad, las de fe pública y asesoramiento legal preceptivo, las de control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, las de contabilidad y tesorería.

1.2 Son funciones públicas necesarias en todas las Corporaciones locales, cuya responsabilidad administrativa está reservada a funcionarios con habilitación de carácter estatal:

- a) La de secretaría, comprensiva de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo.
- b) El control y la fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, y la contabilidad, tesorería y recaudación.

La escala de funcionarios con habilitación de carácter estatal se subdivide en las siguientes subescalas:

- a) Secretaría a la que corresponde las funciones contenidas en el apartado 1.2.a).
- b) Intervención-tesorería a la que corresponde las funciones contenidas en el apartado 1.2.b).
- c) Secretaría-intervención a la que corresponde las funciones contenidas en los apartados 1.2.a) y 1.2.b), salvo la función de tesorería.

Los funcionarios de las subescalas de secretaría e intervención-tesorería estarán integrados en una de estas dos categorías:

entrada o superior.

La creación, clasificación y supresión de puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal corresponde a cada Comunidad Autónoma, de acuerdo con los criterios básicos que se establezcan por ley.

La convocatoria de la oferta de empleo, con el objetivo de cubrir las vacantes existentes de las plazas correspondientes a los funcionarios a que se refiere el apartado 1.2, corresponde a las Comunidades Autónomas.

erregelamenduz ezarriko den eran eta autonomia-erkidegoei aurretiaz kontsulta eginda.

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

#### **Lehen 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.**

##### **Estatu osorako gaikuntza duten funtzionarioak.**

Toki Korporazioetako Funtzio Publikoak:

1.1 Funtzio publikoak dira, eta, beraz, era eskusiboan funtzionarioek bakarrik bete beharrekoak, agintea erabiltzea, fede publikoa ematea eta aginduzko lege-aholkularitza ematea dakartzatenak, finantza- eta ekonomia-kudeaketa eta aurrekontuen kudeaketa kontrolatzea eta barrutik ikuskatzea dakartenak eta kontabilitatekoak eta diruzaintzakoak.

1.2 Ondorengo funtzio publiko hauek Toki Korporazio guztietan dira beharrezkoak, eta beren administrazio-erantzukizuna Estatu osorako gaikuntza duten funtzionarioentzat dago erreserbatuta:

- a) Idazkaritza-lana, fede publikoa eta aginduzko lege-aholkularitza emateko.
- b) Finantza- eta ekonomia-kudeaketa eta aurrekontuen kudeaketa kontrolatzeko eta barrutik ikuskatzeko lana, eta kontabilitatea, diruzaintza eta diru-bilketa.

Estatu osorako gaikuntza duten funtzionarioen eskalak honako azpieskala hauek ditu bere barruan:

- a) Idazkaritza; horrek bete behar ditu 1.2.a) idatz-zatian bildutako funtzioak.
- a) Kontuhartzailtza-diruzaintza; horrek bete behar ditu 1.2.b) idatz-zatian bildutako funtzioak.
- c) Idazkaritza-kontuhartzailtza; horrek bete behar ditu 1.2.a) eta 1.2.b) idatz-zatietan bildutako funtzioak, diruzaintzako funtzioa izan ezik.

Idazkaritzako eta kontuhartzailtza-diruzaintzako azpieskaletako funtzionarioak bi kategoria hauek baten batean sartuta egongo dira:

sarrerakoan edo goi-mailakoan.

Estatu osorako gaikuntza duten funtzionarioentzat erreserbatuta dauden lanpostuak sortu, sailkatu edo kentzeko eskumena autonomia-erkidegoetako bakoitzari dagokio, betiere, legez ezarrita dauden oinarriko irizpideei jarraituz.

Autonomia-erkidegoen zeregina izango da 1.2 paragrafoan adierazitako funtzionarioei dagozkien plazen artean hutsik daudenak betetzeko enplegu-eskaintzarako deialdia egitea.

Asimismo es de competencia de las Comunidades Autónomas la selección de dichos funcionarios, conforme a los títulos académicos requeridos y programas mínimos aprobados reglamentariamente por el Ministerio de Administraciones Públicas.

Las Comunidades Autónomas publicarán las convocatorias de las pruebas selectivas de los funcionarios con habilitación de carácter estatal en sus Diarios Oficiales y las remitirán al Ministerio de Administraciones Públicas para su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Las Comunidades Autónomas remitirán la relación de funcionarios nombrados por las mismas al Ministerio de Administraciones Públicas para que éste proceda a acreditar la habilitación estatal obtenida y a su inscripción en el correspondiente registro.

A estos efectos, en el Ministerio de Administraciones Públicas existirá un registro de funcionarios con habilitación de carácter estatal en el que deberán inscribirse los nombramientos efectuados por las Comunidades Autónomas, situaciones administrativas, tomas de posesión, cese, y cuantas incidencias afecten a la carrera profesional de dichos funcionarios.

Este registro integrará las inscripciones practicadas en los registros propios de las Comunidades Autónomas.

Los funcionarios habilitados están legitimados para participar en los concursos de méritos convocados para la provisión de los puestos de trabajo reservados a estos funcionarios en las plantillas de las Entidades Locales.

Provisión de puestos reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal.

5.1 El concurso será el sistema normal de provisión de puestos de trabajo y en él se tendrán en cuenta los méritos generales, los méritos correspondientes al conocimiento de las especialidades de la organización territorial de cada Comunidad Autónoma y del derecho propio de la misma, el conocimiento de la lengua oficial en los términos previstos en la legislación autonómica respectiva, y los méritos específicos directamente relacionados con las características del puesto.

Existirán dos concursos anuales:

el concurso ordinario y el concurso unitario.

Las Comunidades Autónomas en su ámbito territorial regularán las bases comunes del concurso ordinario así como el porcentaje de puntuación que corresponda a cada uno de los méritos enumerados anteriormente.

Las Corporaciones locales aprobarán el concurso ordinario anual con inclusión de las plazas vacantes que estimen necesario convocar.

El ámbito territorial del concurso ordinario será el de la Comunidad Autónoma a la que pertenezca la Corporación local.

Los Presidentes de las Corporaciones Locales efectuarán las convocatorias del concurso ordinario y las remitirán a la correspondiente Comunidad

Era berean, autonomia-erkidegoen eskumena izango da funtzionario horiek hautatzea, betiere, eskatu behar diren titulu akademikoaren arabera eta Herri Administrazioetako Ministerioak erregelamenduz onetsitako gutxieneko programak errespetatuta.

Autonomia-erkidegoek beren aldizkari ofizialetan argitaratuko dituzte Estatu osorako gaikuntza duten funtzionarioentzako hautaketa-probetarako deialdiak eta Herri Administrazioetako Ministerioari bidaliko dizkiote Estatu Aldizkari Ofizialean argitaratu ditzan.

Autonomia-erkidegoek izendatu dituzten funtzionarioen zerrenda bidali behar diote Herri Administrazioetako Ministerioari, batetik, Estatu osorako gaikuntza hori egiazta dezan, eta, bestetik, dagokion erregistroan inskripzioa egin dezan.

Ondorio horiek izateko, Estatu osorako gaikuntza duten funtzionarioen erregistroa egongo da Herri Administrazioetako Ministerioan eta bertan inskribatuko dira Autonomia-erkidegoek egindako izendapenak, administrazio-egoerak, lanpostuaz jabetzeko edo lanpostuari uzteko erabakiak eta funtzionario horien lanbide-karrean eragina izan dezaketen gainerako inguruabar guztiak.

Autonomia-erkidegoei berariaz dagozkien erregistroetan egindako inskripzioak ere jasoko dira goian aipatutako erregistro horretan.

Estatu osorako gaikuntza duten funtzionarioek toki-erakundeetako plantilletan berentzat erreserbatuta dauden lanpostuak betetzeko diren merezimendu-lehiaketetan parte hartzeko zilegitasuna dute.

Estatu osorako gaikuntza duten funtzionarioentzat erreserbatuta dauden lanpostuak betetzea.

5.1 Lehiaketa izango da lanpostuak betetzeko sistema arrunta. Lehiaketan kontuan hartuko dira merezimendu orokorrak; lurralde antolamenduen berezitasunak eta bertako zuzenbide propioa zein diren jakinda, autonomia-erkidegoetako bakoitzari buruzko ezagutzei dagozkien merezimenduak; hizkuntza ofiziala jakitea, dagokion legeria autonomikoan ezarritakoaren arabera; eta lanpostuaren ezaugarriekin zuzenean lotuta dauden berariazko merezimenduak.

Urtean bi lehiaketa izango dira:

lehiaketa arrunta eta lehiaketa bateratua.

Autonomia-erkidegoek arautuko dituzte, bakoitzak bere lurralde-eremuan, lehiaketa arruntaren oinarri erkideak, baita, gorago adierazitako merezimenduetako bakoitzari dagokionez, puntuazio-portzentajea ere.

Toki Korporazioek urteko lehiaketa arrunta onartuko dute, beren iritziz deialdian sartu beharrekoak diren plaza hutsen zerrenda osatuta.

Lehiaketa arruntak hartuko duen lurralde-eremua toki-korporazioari dagokion autonomia-erkidegoa izango da.

Toki Korporazioetako lehendakariak lehiaketa arruntak egiteko deialdiak egingo dituzte, eta tokian tokiko autonomia-erkidegora igorriko dituzte

Autónoma para su publicación.

Las resoluciones de los concursos se efectuarán por las Corporaciones Locales y las remitirán a la respectiva Comunidad Autónoma quien, previa coordinación de las mismas para evitar la pluralidad simultánea de adjudicaciones a favor de un mismo concursante, procederá a su publicación en su Diario Oficial, dando traslado de la misma al Ministerio de Administraciones Públicas para su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y para su inclusión en el registro de funcionarios con habilitación de carácter estatal.

El Ministerio de Administraciones Públicas efectuará, supletoriamente, en función de los méritos generales y los de valoración autonómica y de acuerdo con lo establecido por las Comunidades Autónomas respecto del requisito de la lengua, la convocatoria anual de un concurso unitario de los puestos de trabajo vacantes, reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal que deban proveerse por concurso, en los términos que establezca reglamentariamente el Ministerio de Administraciones Públicas.

El ámbito territorial del concurso unitario será de carácter estatal.

5.2 Excepcionalmente, para los municipios de gran población previstos en el artículo 121 de la Ley 7/1985, así como las Diputaciones Provinciales, Cabildos y Consejos Insulares, podrán cubrirse por el sistema de libre designación, entre funcionarios con habilitación de carácter estatal de la subescala y categoría correspondientes, los puestos a ellos reservados que se determinen en las relaciones de puestos de trabajo en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

5.3 Las Comunidades Autónomas efectuarán, de acuerdo con su normativa, los nombramientos provisionales de funcionarios con habilitación de carácter estatal, así como las comisiones de servicios, acumulaciones, nombramientos de personal interino y de personal accidental.

El régimen disciplinario aplicable a los funcionarios con habilitación de carácter estatal se regulará por lo dispuesto por cada Comunidad Autónoma, correspondiendo al Ministerio de Administraciones Públicas la resolución de los expedientes disciplinarios en los que el funcionario se encuentre destinado en una Comunidad distinta a aquella en la que se le incoó el expediente.

Los funcionarios con habilitación de carácter estatal se regirán por los sistemas de acceso, carrera, provisión de puestos y agrupación de funcionarios aplicables en su correspondiente Comunidad Autónoma, respetando lo establecido en esta Ley.

#### **Disposición Adicional Tercera.**

#### **Aplicación de las disposiciones de este Estatuto a las Instituciones Forales.**

El presente Estatuto se aplicará a la Comunidad

argitaratzeko.

Toki Korporazioek eman behar dituzte lehiaketei buruzko ebazpenak eta tokian tokiko autonomia-erkidegora igorri behar dituzte ebazpenok; dagokion autonomia-erkidegoak (esleipen guztiak batera lehiakide berari ez ematearren, aurretiaz denak koordinatuta daudela), bere aldizkari ofizialean argitaratuko ditu ebazpenak eta Herri Administrazioetako Ministerioari bidaliko dizkiote, Estatu Aldizkari Ofizialean argitara ditzan eta Estatu osorako gaikuntza duten funtzionarioen erregistroan sar ditzan.

Herri Administrazioetako Ministerioak, osagarri modura, merezimendu orokorrak eta balioespen autonomikoa aintzakotzat hartuta, eta autonomia-erkidegoek hizkuntza-betekizuna dela-eta ezarritakoaren arabera, lehiaketa bateratua deituko du urtean behin, Estatu osorako gaikuntza duten funtzionarioentzat erreserbatuta egonik, lehiaketa bidez bete beharreko lanpostu hutsak betetzeko, betiere, Herri Administrazioetako Ministerioak erregelamenduz ezarriko duen moduan.

Lehiaketa bateratuak hartuko duen lurralde-eremua Estatu bera izango da.

5.2 Salbuespen modura, 7/1985 Legearen 121. artikulua arabera biztanleria handia duten udalerrietan, baita probintziako diputazioetan, kabildoetan eta uharteetako kontseiluetan ere, funtzio publikoari buruzko oinarritzko legerian ezarritakoa errespetatuta, lanpostuen zerrendetan zehaztutakoaren arabera eurentzat erreserbatutako lanpostuak izendapen askeko sistemaren bidez bete ahal izango dira, dagozkien azpieskalan eta kategorian Estatu osorako gaikuntza duten funtzionarioen artean.

5.3 Autonomia-erkidegoek erabakiko dituzte, bakoitzak bere arautegia oinarritzat hartuta, Estatu osorako gaikuntza duten funtzionarioen behin-behineko izendapenak, baita zerbitzu-eginkizunak, lanpostu-pilaketak eta bitarteko langileen nahiz halabeharrez izendatutako langileen izendapenak ere.

Estatu osorako gaikuntza duten funtzionarioei aplikatu behar zaien diziplina-araubidea autonomia-erkidegoetako bakoitzak ezarritakoaren arabera arautuko da. Herri Administrazioetako Ministerioari dagokio diziplina-espeditenteak ebaztea, baldin eta, funtzionarioak, espeditentea hasi zen autonomia-erkidegoan ez, beste autonomia-erkidego batean badu destinoa.

Enplegu publikora iristeko, karrera egiteko, lanpostuak betetzeko eta funtzionarioak taldekatzeko tokian tokiko autonomia-erkidegoan aplikatu behar diren sistemak dira oinarri Estatu osorako gaikuntza duten funtzionarioak arautzeko orduan, Lege honetan ezarritakoa errespetatuta.

#### **Hirugarren xedapen gehigarria.**

#### **Estatutu honetako xedapenak foru-instituzioetan aplikatzea.**

Estatutu hau Nafarroako Foru Erkidegoari aplikatuko

Foral de Navarra en los términos establecidos en el artículo 149.1.18.<sup>a</sup> y disposición adicional primera de la Constitución, y en la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco el presente Estatuto se aplicará de conformidad con la disposición adicional primera de la Constitución, con el artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución y con la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía para el País Vasco.

Las facultades previstas en la disposición adicional segunda respecto a los funcionarios con habilitación de carácter estatal serán ostentadas por las Instituciones Forales de sus territorios históricos o por las Instituciones Comunes de la Comunidad Autónoma, en los términos que establezca la normativa autonómica.

#### **Disposición Adicional Cuarta.**

##### **Funcionarios públicos propios de las ciudades de Ceuta y Melilla.**

Los funcionarios públicos propios de las administraciones de las ciudades de Ceuta y Melilla se rigen por lo dispuesto en este Estatuto, por las normas de carácter reglamentario que en su desarrollo puedan aprobar sus Asambleas en el marco de sus estatutos respectivos, por las normas que en su desarrollo pueda dictar el Estado y por la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado.

En el marco de lo previsto en el número anterior, las Asambleas de Ceuta y Melilla tendrán, además, las siguientes funciones:

- a) El establecimiento, modificación y supresión de Escalas, Subescalas y clases de funcionarios, y la clasificación de los mismos.
- b) La aprobación de las plantillas y relaciones de puestos de trabajo.
- c) La regulación del procedimiento de provisión de puestos directivos así como su régimen de permanencia y cese.
- d) La determinación de las faltas y sanciones disciplinarias leves.

Los funcionarios transferidos se registrarán por la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado y sus normas de desarrollo.

No obstante, podrán integrarse como funcionarios propios de la ciudad a la que hayan sido transferidos quedando en la situación administrativa de servicio en otras administraciones públicas.

#### **Disposición Adicional Quinta.**

##### **Aplicación de este Estatuto a organismos reguladores.**

Lo establecido en el presente Estatuto se aplicará a los organismos reguladores de la disposición adicional décima, 1 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la

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.

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.

#### **Laugarren xedapen gehigarria.**

##### **Ceuta eta Melilla hiriek dituzten funtzionario publikoak.**

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 Estatuko Administrazio Orokorren Funtzio Publikoa arautzeko Legea.

Aurreko paragrafoan 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 postuari uzteko araubidea zehaztea.
- d) Diziplinako falta eta zehapen arinak zehaztea.

Funtzionario transferituak arautzeko orduan, Estatuko Administrazio Orokorren 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.

#### **Bosgarren xedapen gehigarria.**

##### **Estatutu hau organismo erregulatuak aplikatzea.**

Estatuko Administrazio Orokorren Antolamendua eta Funtzionamendua arautzeko 6/1997 Legeko hamargarren xedapen gehigarriaren lehen paragrafoan bildutako organismo erregulatuak

Administración General del Estado en la forma prevista en sus leyes de creación.

#### **Disposición Adicional Sexta.**

##### **Jubilación de los funcionarios.**

El Gobierno presentará en el Congreso de los Diputados un estudio sobre los distintos regímenes de acceso a la jubilación de los funcionarios que contenga, entre otros aspectos, recomendaciones para asegurar la no discriminación entre colectivos con características similares y la conveniencia de ampliar la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada de determinados colectivos.

#### **Disposición Adicional Séptima.**

##### **Otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.**

Además de los Grupos clasificatorios establecidos en el artículo 76 del presente Estatuto, las Administraciones Públicas podrán establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Los funcionarios que pertenezcan a estas agrupaciones cuando reúnan la titulación exigida podrán promocionar de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto.

#### **Disposición Adicional Octava.**

##### **Planes de igualdad.**

Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

#### **Disposición Adicional Novena.**

Los funcionarios de carrera tendrán garantizados los derechos económicos alcanzados o reconocidos en el marco de los sistemas de carrera profesional establecidos por las leyes de cada Administración Pública.

#### **Disposición Adicional Décima.**

La carrera profesional de los funcionarios de carrera se iniciará en el grado, nivel, categoría, escalón y otros conceptos análogos correspondientes a la plaza inicialmente asignada al funcionario tras la superación del correspondiente proceso selectivo, que tendrán la consideración de mínimos.

A partir de aquellos, se producirán los ascensos que procedan según la modalidad de carrera aplicable en cada ámbito.

#### **Disposición Adicional Undécima.**

Ámbito de aplicación del artículo 87.3.

aplikatuko da Estatutu honetan ezarritakoa, sorrera-legeetan adierazitako moduan.

#### **Seigarren 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.

#### **Zazpigarren xedapen gehigarria.**

##### **Titulaziorik behar ez duten beste lanbide-talde batzuk.**

Herri Administrazioek, 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.

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

#### **Zortzigarren xedapen gehigarria.**

##### **Berdintasun-planak.**

Herri Administrazioek 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.

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

#### **Bederatzigarren xedapen gehigarria.**

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

#### **Hamargarren xedapen gehigarria.**

Karrerako funtzionarioen lanbide-karrerak abiaburu izango ditu, gainditu beharreko hautaketa-prozesua gainditutakoan, funtzionarioari hasiera batean esleitu zaion plazari dagozkion graduak, 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.

#### **Hamaikagarren xedapen gehigarria.**

Aplikazio-eremua, 87.3 artikulua.

Al personal contemplado en el artículo 4 de este Estatuto que sea declarado en servicios especiales o en situación administrativa análoga, se le aplicarán los derechos establecidos en el artículo 87.3 del presente Estatuto en la medida en que dicha aplicación resulte compatible con lo establecido en su legislación específica.

#### **Disposición Transitoria Primera.**

##### **Garantía de derechos retributivos.**

El desarrollo del presente Estatuto no podrá comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación, la disminución de la cuantía de los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente para los mismos en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentren.

Si el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Estatuto no se encontrase en la situación de servicio activo, se le reconocerán los derechos económicos y complementos retributivos a los que se refiere el apartado anterior a partir del momento en el que se produzca su reingreso al servicio activo.

#### **Disposición Transitoria Segunda.**

##### **Personal Laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario.**

El personal laboral fijo que a la entrada en vigor del presente Estatuto esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos.

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

#### **Disposición Transitoria Tercera.**

##### **Entrada en vigor de la nueva clasificación profesional.**

Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Estatuto.

Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del presente Estatuto se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Estatutu honetako 4. artikuluan adierazitako langileak, halaxe izendatuta, 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.

#### **Lehen xedapen iragankorra.**

##### **Ordainsari-eskubideak bermatzea.**

Estatutu honek ezin izango die murrizketarik ekarri bere aplikazio-eremuan jasota dauden langileei; Estatutua indarrean sartutakoan, 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.

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

#### **Bigarren xedapen iragankorra.**

##### **Funtzionarioentzat sailkatuta dauden eginkizunetan edo lanpostuetan diharduten lan-kontratuko langile finkoak.**

Estatutu hau indarrean sartzen denean funtzionarioentzat diren eginkizunak betetzen ari diren lan-kontratuko langile finkoak edo egun hori baino lehenago deitutako hautaketa- edo sustapen-probei esker eginkizun horiek beteko dituztenek beren eginkizunak betetzen jarraitu ahal izango dute.

Era berean, lan-kontratuko langile 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 daudeneko Kidego eta Eskala horietan; betiere, beharrezkoa den titulazioaren jabe izan behar da eta eskatzen diren betekizunak errespetatu; horrez gain, merezimendu modura balioetsiko dira lan-kontratuko langile finko benetan egindako zerbitzuak eta egoera horretara iristeko gaudituz behar izan dituzten hautaketa-probak.

#### **Hirugarren xedapen iragankorra.**

##### **Lanbide-sailkapen berria indarrean jartzea.**

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

Aldi baterako, Estatutu hau indarrean sartzerakoan baliagarri ziren sailkapeneko Taldeak, 76. artikuluan adierazitakoari jarraituz, funtzionarioen lanbide-sailkapeneko Taldeetan sartuko dira, honako baliokidetzak hauek errespetatuta:

- Grupo A:  
Subgrupo A1
- Grupo B:  
Subgrupo A2
- Grupo C:  
Subgrupo C1
- Grupo D:  
Subgrupo C2
- Grupo E:

Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima.

Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto.

#### **Disposición Transitoria Cuarta.**

##### **Consolidación de empleo temporal.**

Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria.

En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto.

#### **Disposición Transitoria Quinta.**

##### **Procedimiento Electoral General.**

En tanto se determine el procedimiento electoral general previsto en el artículo 39 del presente Estatuto, se mantendrán con carácter de normativa básica los siguientes artículos de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas:

13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28 y 29.

#### **Disposición Transitoria Sexta.**

##### **Ampliación del permiso de paternidad.**

Las Administraciones Públicas ampliarán de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad regulado en el apartado c) del artículo 49 hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas de este permiso a los seis años de entrada en vigor de este

- A Taldea:  
A1 Azpitaldea
- B Taldea:  
A2 Azpitaldea
- C Taldea:  
C1 Azpitaldea
- D Taldea:  
C2 Azpitaldea
- E Taldea:

Zazpigarren xedapen gehigarrian adierazita dauden lanbide-taldeak.

Eskatzen den titulazioaren jabe diren C1 Azpitaldeko funtzionarioek beren burua A1 Azpitaldera sustatu ahal izango dute B Talde berritik igaro gabe, betiere, Estatutu honetako 18. artikuluan ezarritakoaren arabera.

#### **Laugarren xedapen iragankorra.**

##### **Aldi baterako enplegua finko bihurtzea.**

Herri Administrazioek enplegua finko bihurtzeko deialdiak egin ahal izango dituzte, beren kidego, eskala edo kategoriei dagozkien lanpostu edo plaza estrukturalak betetzeko, baldin eta beren aurrekontuzukidura badute, eta, 2005eko urtarrilaren 1a baino lehenagotik, bitarteko edo aldi baterako langileak betetakoak badira.

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

Hautaketa-probetako edukiak zerikusia izan behar du deialdiaren xede diren lanpostuetako ohiko prozedurekin, eginkizunekin eta atazekin.

Lehiaketa-fasean, beste merezimenduekin batera, Herri Administrazioetan zerbitzuan emandako denbora eta deialdiaren xede diren lanpostuetan izandako esperientzia balioetsi ahal izango dira.

Estatutu honen 61. artikuluko 1. eta 3. paragrafoetan ezarritakoaren arabera garatu behar dira hautaketa-prozesuak.

#### **Bosgarren xedapen iragankorra.**

##### **Hauteskunde-prozedura orokorra.**

Estatutu honetako 39. artikuluan ezarritako hauteskunde-prozedura orokorra zehazten den bitartean, Herri Administrazioen zerbitzuan diharduten langileen ordezkartza-organoak, lan-baldintzak eta partaidetza arautzen dituen ekainaren 12ko 9/1987 Legeko ondorengo artikuluko hauek oinarrizko 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.

#### **Seigarren xedapen iragankorra.**

##### **Aitatasun-baimena luzatzea.**

Herri Administrazioek, pixkanaka eta arian-arian, 49. artikuluko c) idatz-zatian araututako aitatasun-baimena luzatuz joan behar dute, azkenean, helburua betetzeko, baimen horrek lau asteko iraupena izan dezan Estatutua indarrean sartu eta

Estatuto.

#### **Disposición Transitoria Séptima.**

##### **Funcionarios con habilitación de carácter estatal.**

En tanto no se aprueben las normas de desarrollo de la Disposición Adicional Segunda de este Estatuto, sobre el régimen jurídico de los funcionarios con habilitación de carácter estatal, continuarán en vigor las disposiciones que en la actualidad regulan la Escala de Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, que se entenderán referidas a la Escala de Funcionarios con habilitación de carácter estatal.

#### **Disposición Transitoria Octava.**

##### **Personal funcionario de centros docentes dependientes de otras administraciones.**

Cuando se hayan incorporado, con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, o se incorporen durante los tres primeros años de su aplicación, centros previamente dependientes de cualquier Administración Pública a las redes de centros docentes dependientes de las Administraciones educativas el personal docente que tenga la condición de funcionario y preste sus servicios en dichos centros podrá integrarse en los cuerpos docentes a los que se refiere la Ley Orgánica de Educación siempre y cuando tengan la titulación requerida para ingreso en los respectivos cuerpos o la que en el momento de su ingreso en la Administración pública de procedencia se exigía para el ingreso a los cuerpos docentes de ámbito estatal.

Estos funcionarios se ordenarán en el cuerpo en el que se integren respetando la fecha del nombramiento como funcionarios de la Administración de procedencia y continuarán desempeñando los destinos que tengan asignados en el momento de su integración y quedarán, en lo sucesivo, sujetos a la normativa sobre provisión de puestos de trabajo de los funcionarios docentes.

#### **Disposición Derogatoria Única.**

Quedan derogadas con el alcance establecido en la disposición final cuarta las siguientes disposiciones:

a) De la Ley de Funcionarios Civiles del Estado aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, los artículos 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 y 105.

b) De la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, los artículos 3.2.e) y f); 6; 7; 8; 11; 12; 13.2, 3 y 4; 14.4 y 5; 16; 17; 18.1 a 5; 19.1 y 3; 20.1, a) b) párrafo primero, c), e) y g) en sus párrafos primero a cuarto, e i), 2 y 3; 21; 22.1 a excepción de los dos últimos párrafos; 23; 24; 25; 26; 29, a excepción del último párrafo de sus apartados 5, 6 y 7; 30.3 y 5; 31; 32; 33; disposiciones adicionales tercera, 2 y 3, cuarta duodécima y decimoquinta, disposiciones transitorias segunda, octava y novena.

c) La Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de

handik sei urtera.

#### **Zazpigarren xedapen iragankorra.**

##### **Estatu osorako gaikuntza duten funtzionarioak.**

Estatu osorako gaikuntza duten funtzionarioen araubide juridikoa dela-eta Estatutu honen bigarren xedapen gehigarria garatzeko arauak onartzen ez diren bitartean, Estatu osorako gaikuntza duten Toki Administrazioiko Funtzionarioen Eskala egun arautzen duten xedapenek jarraituko dute indarrean, betiere, Estatu osorako gaikuntza duten Funtzionarioen Eskalari dagokionez.

#### **Zortzigarren xedapen iragankorra.**

##### **Beste administrazio batzuei lotuta dauden ikastetxeetan diharduten funtzionarioak.**

Hezkuntzari buruzko maiatzaren 3ko 2/2006 Lege Organikoa indarrean jarri aurretik, edo Lege hori aplikatzen hasi eta lehendabiziko hiru urteetan, edozein Herri Administraziori atxikitako ikastetxe izandakoak Hezkuntza Administrazioei atxikitako ikastetxe-sarean sartu direnean, zerbitzua ikastetxe horietan ematen duten funtzionario-izaerako irakasleak Hezkuntzako Lege Organikoa adierazitako irakasleen kidegoetan integratu ahal izango dira; horretarako, betiere, dagokion kidegoan sartzeko beharrezko den titulazioaren jabe izan behar da, edo, bestela, jatorrizko Herri Administrazioan lanean hasi zenean estatu-mailako Irakasle Kidegoetan sartzeko orduan eskatzen zen titulazioaren jabe izan behar da.

Funtzionario horiek sartu direneko kidego horietan sailkatuta geratuko dira, betiere, jatorrizko Herri Administrazioan funtzionario izendatu zuteneko data errespetatuta; era berean, integratzeko unean izendatuta zituzten destinoetan jarraituko dute, eta, aurrerantzean, funtzionario irakasleen lanpostuak betetzeko arautegiari lotuta egon beharko dute.

#### **Xedapen indargabetzaile bakarra.**

Laugarren azken xedapenean 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.

b) Abuztuaren 2ko Funtzio Publikoaren Erreformarako Neurrien 30/1984 Legeko hauek: 3.2.e) eta f); 6 artikulua; 7; 8; 11; 12; 13.2, 3 eta 4; 14.4 eta 5; 16; 17; 18.1etik 5era; 19.1 eta 3; 20.1, a) b) lehen lerrokada, c), e) eta g) lehen lerroaldetik laugarrenera, eta i), 2 eta 3; 21; 22.1 azken bi lerrokadak izan ezik; 23; 24; 25; 26; 29, 5, 6 eta 7 paragrafoen azken lerrokada izan ezik; 30.3 eta 5; 31; 32; 33; hirugarren xedapen gehigarria, 2 eta 3, laugarrenetik hamabigarrena eta hamabosgarrena, xedapen iragankorretatik bigarrena, zortzigarrena eta bederatzigarrena.

c) Herri Administrazioen zerbitzuan diharduten



representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas excepto su artículo 7 y con la excepción contemplada en la disposición transitoria quinta de este Estatuto.

d) La Ley 17/1993, de 23 de diciembre, sobre incorporación a la función pública española de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea.

e) De la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local, el artículo 92 y el Capítulo III del Título VII.

f) Del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, el Capítulo III del Título VII.

g) Todas las normas de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este Estatuto.

#### **Disposición Final Primera.**

##### **Habilitación competencial.**

Las disposiciones de este Estatuto se dictan al amparo del artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución, constituyendo aquellas bases del régimen estatutario de los funcionarios; al amparo del artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución, por lo que se refiere a la legislación laboral, y al amparo del artículo 149.1.13.<sup>a</sup> de la Constitución, bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

##### **Disposición Final Segunda.**

Las previsiones de esta Ley son de aplicación a todas las Comunidades Autónomas respetando en todo caso las posiciones singulares en materia de sistema institucional y las competencias exclusivas y compartidas en materia de función pública y de autoorganización que les atribuyen los respectivos Estatutos de Autonomía, en el marco de la Constitución.

##### **Disposición Final Tercera.**

Modificación de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Se modifican las letras a) y g) del apartado 1 del artículo 2, que quedan redactadas de la siguiente forma.

«a) El personal civil y militar al servicio de la Administración del Estado y de sus Organismos Públicos.

g) El personal al servicio de entidades, corporaciones de derecho público, fundaciones y consorcios cuyos presupuestos se doten ordinariamente en más de un 50 por cien con subvenciones u otros ingresos procedentes de las Administraciones Públicas.»

Se modifica el apartado 1 del artículo 16, que queda redactado de la siguiente forma:

«No podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad al personal funcionario, al personal eventual y al personal laboral cuando las retribuciones complementarias que tengan derecho a percibir del

langileen ordezkaitza-organoak, lan-baldintzak eta partaidetza arautzen dituen ekainaren 12ko 9/1987 Legea, 7. artikulua izan ezik, eta Estatutu honen bosgarren xedapen iragankorrean jasotakoa salbuespen dela.

d) 17/1993 Legea, abenduaren 23koa, Europar Batasunaren gainerako estatu kideetako herritarrak Espainiako Funtzio Publikoan sartzeari buruzkoa.

e) Toki Araubidearen oinarriak arautzeko apirilaren 2ko 7/1985 Legetik honako hauek: 92. artikulua eta VII. tituluko III. kapitulua.

f) Toki-administrazioaren araubidearen arloan indarrean diren xedapenen Testu Bateginetik, hau da, apirilaren 18ko Legegintzako 781/1986 Dekretutik, VII. tituluko III. kapitulua.

g) Estatutu honetan ezarritakoaren aurka doazen maila bereko edo beheragoko xedapen guztiak.

#### **Lehenengo azken xedapena.**

##### **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 oinarri eta koordinazioari dagokionez.

##### **Bigarren azken xedapena.**

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

##### **Hirugarren azken xedapena.**

Abenduaren 26ko 53/1984 Legea moldatzea, Herri Administrazioen zerbitzuan diharduten langileen bateraezintasun-egoerei buruzkoa.

Lege horren 2. artikuluko 1. paragrafoa a) eta g) idatz-zatiak aldatu dira; aurrerantzean honela egongo dira idatzita:

«a) Estatuko Administrazioaren eta bere organismo publikoen zerbitzuan diharduten langile zibilak eta militarak.

g) Eskuarki, aurrekontuen ehuneko 50etik gora Herri Administrazioetatik datozen diru-laguntzak edo bestelako diru-sarrerak erabiltzaile hornitzen diren erakunde, fundazio, partzuergo eta zuzenbide publikoko korporazioetan diharduten langileak.»

Lege bereko 16. artikuluko 1. paragrafoa aldatu da, eta honela geratu da idatzita:

«Funtzionarioei, behin-behineko langileei eta lan-kontratazioei ezingo zaie bateragarritasuna baimendu edo aitortu, baldin eta Estatutu honetako 24. artikuluko b) idatz-zatiaren arabera jaso ditzaketen

apartado b) del artículo 24 del presente Estatuto incluyan el factor de incompatibilidad al retribuido por arancel y al personal directivo, incluido el sujeto a la relación laboral de carácter especial de alta dirección».

#### **Disposición Final Cuarta.**

Entrada en vigor.

El presente Estatuto entrará en vigor en el plazo de un mes a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante lo establecido en los Capítulos II y III del Título III, excepto el artículo 25.2, y en el Capítulo III del Título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

La disposición final tercera 2 del presente Estatuto producirá efectos en cada Administración Pública a partir de la entrada en vigor del Capítulo III del Título III con la aprobación de las Leyes de Función Pública de las Administraciones Públicas que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

Hasta que se hagan efectivos esos supuestos la autorización o denegación de compatibilidades continuará rigiéndose por la actual normativa.

Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto.

ordainsari osagarrietan bateraezintasun-faktorea jasota badago tarifaz eta zuzendaritzakoei ordaindutakoarekiko, goi-mailako zuzendaritzako izaera berezia duen lan-harremanari lotutako langileak ere barnean direla».

#### **Laugarren azken xedapena.**

Indarrean sartzea.

Honako Estatutu hau hilabeteko epean sartuko da indarrean, Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratzen denetik hasita.

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 sartzen direnean hasiko da ondorioak izaten.

Estatutu honetako hirugarren azken xedapenaren 2. paragrafoak Herri Administrazio bakoitzean izango ditu ondorioak, III. tituluko III. kapituluaren indarrean sartzen denetik hasita, Estatutu hau garatzeko Herri Administrazioek emango dituzten Funtzio Publikoko Legeak onartutakoan.

Balizko egoera horiek benetan gauzatu arte, gaur egun indarrean dagoen arautegiaren arabera baimendu edo ukatuko dira bateragarritasun-kasuak.

Funtzio Publikoko Legeak eta Estatutu hau garatzeko erregelamenduzko arauak onartzen diren arte, Herri Administrazio bakoitzean giza baliabideak antolatzeke, planifikatzeko eta kudeatzeko indarrean diren arauak eutsiko zaie, Estatutu honetan ezarritakoaren aurkakorik ezartzen ez badute behintzat.