

2187

78/2005 DEKRETUA, apirilaren 12koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta bere Erakunde Autonomoetako lanpostuen zerrenda arautzen duena.

Arautze hau antolakuntza eta giza baliabideen eredu berri bat ekarriko duen aldaketa prozesu baten barruan dago, eta hor ezinbestekoa da lanpostuaren ikusmolde berria garatzea. Herritarren zerbitzura dauden herri administrazioen beharrak aldatu egiten dira, eta behar horietara egokitzeko gaitasuna duen errealitate dinamiko da lanpostua. Horrela, bada, lanpostuari buruz zegoen ikusmolde tradizionala gaingitu egiten da, haren ustez denborarekin aldatzen ez zen zeregin multzoa baitzen.

Ikusmolde dinamiko hori gauzatu egiten da honako ideia honetan: lanpostua eginkizun taldea dela, eta eginkizunak zereginetan banatzen direla. Hona hemen eginkizunaren eta zereginaren arteko aldea:

– Eginkizunak egin beharrekoa adierazten du, zereginak, berriz, nola egin behar den.

– Eginkizuna bakoitzak bere egindako erantzukizunari buruzkoa da; zereginak, berriz, erantzukizun hori betetzeko behar diren prozesuak identifikatzen ditu.

– Lanpostua definitzeko oinarritzko unitate antolatzailerak eginkizuna; zeregina, aldiz, giza baliabideen alorrean parte hartzeko oinarritzko unitatea da, lanpostuetara pertsonak egokitzeko oinarritzko unitatea: desberdintasuna kudeatzea.

– Eginkizunak baloratzea funtsezkoa da lanpostuari maila eta dagokion destino osagarria esleitzeko. Zereginak baloratzea, aldiz, dagokion berariazko osagarria esleitzeko oinarria da.

– Antzeko eginkizunek lanpostu homogeneousak definitzeko balio dute; zereginak, berriz, lanpostuen berezitasun egonkorak edo gertagarriak identifikatzeko dira. Hori dela eta, lanpostu horien desberdintasuna egoki kudeatzeko bermerik onena dira.

Lanpostuaren ikusmolde horrek Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/1989 Legearen motiboen azalpenean legegileak adierazi zuen nahia betetzen dute, honakoa baitio:

«Legeak sistemaren egituraketak oinarri duen munitzat jartzen ditu lanpostu-zerrendak, administrazio-karrerako funtsezko elementu, lansari-sistemaren munitz garrantzizkoen eta, batez ere, administrazio egiturak arrazoibideratzeko eragile bilakatuz. Lanpostuak eratze-ko erabili behar diren funtsezko irizpideak eta prozedura-bideak ezartzen ditu legeak, baina lanpostu-zerrenda horiek erakundearen beharren benetako adierazpide izan behar dute beti eta horretan datza horren in-

2187

DECRETO 78/2005, de 12 de abril, por el que se regulan las relaciones de puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

La presente regulación se enmarca en un proceso de cambio hacia un nuevo modelo organizativo y de recursos humanos, en el que es imprescindible desarrollar una nueva concepción del puesto de trabajo, entendido como una realidad dinámica capaz de adaptarse a las necesidades cambiantes de unas Administraciones Públicas que están al servicio de los ciudadanos, superando así la concepción tradicional del puesto como un conjunto acotado de tareas permanentes en el tiempo.

La materialización de esta nueva concepción dinámica se plasma en la idea del puesto como agrupación de funciones que, a su vez, se descomponen en tareas. El contenido de esta distinción entre funciones y tareas se concreta en las siguientes ideas:

– La función indica lo que se debe hacer; mientras que la tarea señala cómo se debe hacer.

– La función se refiere a una responsabilidad asumida; mientras que la tarea identifica los procesos necesarios para cumplir con esa responsabilidad.

– La función constituye la unidad organizativa básica para definir el puesto, mientras que la tarea es la unidad básica para la intervención en materia de recursos humanos, entendida como la adecuación de las personas a los puestos: la gestión de la diferencia.

– La valoración de las funciones es determinante para asignar el nivel del puesto y el correspondiente complemento de destino, mientras que la valoración de las tareas debe servir de fundamento para asignar el correspondiente complemento específico.

– Las funciones similares permiten definir puestos homogéneos, mientras que las tareas permiten identificar las singularidades estables o contingentes de los puestos, de tal manera que se convierten en la mejor garantía para una adecuada gestión de la diferencia en esos puestos.

Esta concepción del puesto contribuye decisivamente a dar cumplimiento a la voluntad del legislador expresada en la exposición de motivos de la Ley 6/1989, de la Función Pública Vasca, cuando afirma que:

«La Ley erige a las relaciones de puestos de trabajo como la columna vertebral sobre la que descansa la estructuración del sistema, convirtiéndolas en el elemento esencial de la carrera administrativa, núcleo fundamental del sistema retributivo y, sobre todo, factor de racionalización de las estructuras administrativas. La ley marca los principios básicos y procedimentales a que debe atenerse su formación, pero las relaciones de puestos de trabajo, y en ello radica su virtualidad, deben ser

darra. Ondorioz, lanpostu-zerrenda horiek izaera dinamikoak dute eta horrek Administrazio Publikoaren helburuak betetzeak eskatzen duen etengabeko egokiketa-prozesuari jarraitu beharra dakar, beharrak aldatuz bait doaz».

Agindu hori eraginkortasunez betetzeko, beharrezko da lanpostuak aztertzeko sistema berri bat hartzea. Analisi Funtzionalak dira sistema berri baten giltzarria, 1997 urtean hasitako azterlan eta esperientziek ematen duten balantze positiboa ikusirik. Analisi Funtzionalak behar bezala ezartzeko, lanpostu-zerrenda guztien berraztertze orokor bati ekitea beharrezkoa da, ondorengo helburu hirukoitzarekin:

1.- Lanpostuak erabat garatzeko aukera ematea giza baliabideen osoko kudeaketaren ikuspuntutik (hautaketa, horniketa, sustapena, karrera, mugikortasuna, ordainsaria, prestakuntza eta mugiaraztea). Orain arte zegoen ikusmolde nagusia ordainsarian oinarritzen zen, eta giza baliabideen osoko kudeaketaren ikuspuntu kontuan hartuz gero, ikusmolde hori gaintitu egingo litzateke. Horretarako, beharrezkoa da gaur egungo Lanpostuen Monografiak aldatzea, eginkizunak eta zerreginak deskribatuko dituen dokumentu antolatzaileak izan daitezen; lanpostu bakoitzaren ezaugarriak ere deskribatu beharko ditu, profil profesional egokiena identifikatzen laguntzeko.

2.- Gaur egun antolakuntzan dagoen sakabanaketa gaintitza. Lanpostu bakoitzari zegozkion jarduerak deskribatzerakoan irizpide antolatzaile-lingüistiko homogeneorik aurrez egon gabe diseinatu ziren; hori dela eta, hemendik aurrera ez da enuntziatu desberdinak erabiliko antzeko postuentzat eta ezta alderantziz ere. Helburu hori lortu ahal izateko, «lanpostu-eredu» kontzeptu antolatzailea erabili da; horri esker, eginkizun berdinak edo antzekoak dituzten lanpostu dotazio guztiak taldekatu eta homogeneizatu egin dira, izena kontuan izan gabe. «Lanpostu-eredu» trantsiziozko kontzeptua da Analisi Funtzionalak osorik ezartzen diren arte, horiek ezarritakoan arautze honetan dagoen «ohiko lanpostua» kontzeptua erabiliko baita.

3.- Lanpostuak aztertzeko metodo berri honen araber, «antolakuntzari» dagozkion parte hartzeak direnean aztertuko eta diseinatuko den elementua eginkizuna izango da; aldiz, pertsonak egokitzeko baldin bada parte-hartzea, aztertuko eta diseinatuko den elementua zeregina izango da. Lanpostu bakoitzak dotazio bat edo gehiago izan ditzake, eta hala balegokio, zereginak betetzearen ezaugarrietatik eta egoeretatik eratorritako berezitasunak izan ditzakete.

Amaitzeko, prozedura kontuan hartuta oso garrantzitsuak diren bi alderdi. Batetik, aldi baterako prozedura jarri da; horrek erakunde sindikalen parte hartzea bermatzen du, baita lanpostuen zerrenda berriak onartzeko eragin dieten pertsonen entzutea ere. Bestetik, lan-

en todo momento la expresión real de las necesidades de la organización, y que, por tanto, tienen una naturaleza dinámica, que obliga a un proceso constante de adecuación a las necesidades que demanda el cumplimiento de los fines de la Administración Pública».

Para dar cumplimiento efectivo a este mandato es necesaria la adopción de un nuevo sistema de análisis de puestos. Los Análisis Funcionales son la pieza clave del nuevo sistema, a la vista del positivo balance que ofrecen los estudios y experiencias iniciados en el año 1997. Para la efectiva implantación de los Análisis Funcionales es necesario proceder a una revisión general de todas las relaciones de puestos de trabajo con un triple objetivo:

1.º Posibilitar el pleno desarrollo de los puestos de trabajo desde la perspectiva de la gestión integral de los recursos humanos (selección, provisión, promoción, carrera, movilidad, retribución, formación y remoción), superando la concepción hasta ahora predominante basada en los aspectos retributivos. Para ello es necesario reconvertir las actuales Monografías de Puestos en el documento organizativo que describa las funciones y tareas, así como las características de cada puesto que permitan identificar el perfil profesional más idóneo.

2.º Superar la actual situación de dispersión organizativa, al diseñarse los puestos sin la existencia previa de criterios organizativo-lingüísticos homogéneos en la descripción de las actividades imputables a cada puesto, de manera que a partir de ahora no se utilicen enunciados diferentes para funciones idénticas o a la inversa. Para alcanzar este objetivo se ha utilizado el concepto organizativo de «puesto tipo», que ha permitido agrupar y homogeneizar todas aquellas dotaciones de puestos con idénticas o similares funciones, con independencia de su denominación. El «puesto tipo» es un concepto de transición hasta que se implanten íntegramente los Análisis Funcionales, pues a partir de ese momento dará paso al concepto de puesto ordinario contenido en la presente regulación.

3.º Este nuevo método de análisis de puestos debe permitir que cuando se trate de intervenciones referidas a la «organización» el elemento de análisis y diseño sea la función y cuando se trate de intervenciones referidas a la adecuación de las personas el elemento de análisis y diseño sea la tarea. Esto se concreta en que cada puesto tipo puede tener una o varias dotaciones que, en su caso, pueden tener especificidades derivadas de las características y circunstancias del desempeño de las tareas.

Por último, una referencia a dos aspectos procedimentalmente relevantes. Por un lado, se establece un procedimiento transitorio que garantiza la participación de las organizaciones sindicales y la audiencia de las personas afectadas en la aprobación de las nuevas relacio-

postuen zerrenda onartzeko eta aldatzeko prozedura desberdinak arautzea onartu da; horren bidez lanpostuak etengabe eguneratuko dira eta antolakuntzako etengabeko aldaketetara eta zerbitzuen beharretara moldatu ere bai. Horregatik, Ogasun eta Herri Administrazio Sailari baimena ematen zaio garatu dezan eta gaur egun duen behin-behineko izaera amaitu dadin. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta bere erakunde autonomoen zerbitzuko funtzionarioen 2001eko lan-baldintzak arautzeko hitzarmena onartzen duen maiatzaren 2ko 74/2001 Dekretuaren 56. artikulua aplikatetik dator behin-behineko izaera hori. Bestetik, aldi baterako prozedura jarri da; horrek erakunde sindikalen parte hartzea bermatzen du, baita lanpostuen zerrenda berriak onartzeak eragin dietenen ere.

Aurrekoa kontuan hartuta, Ogasun eta Herri Administrazio sailburuaren proposamenez, Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren txostena ikusi ondoren eta Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoarekin bat etorriz, Jaurlaritzaren Kontseiluak 2005eko apirilaren 12an egindako bilkuran aztertu eta onartu ondoren, hauxe

XEDATU DUT:

1. artikulua.– Aplikazio-eremua.

Dekretu hau Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta bere erakunde autonomoen funtzionarioei soil-soilik ezarriko zaie, eta hortik berriaz kanpo geldituko dira hezkuntza administrazioa, Justizia Administrazioa, Osakidetza eta Ertzaintza funtzionarioak.

2. artikulua.– Lanpostuen zerrendak.

Lanpostuen zerrenden bidez Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak eta bere erakunde autonomoek arrazionalizatu eta antolatu egiten dituzte barneko egiturak, langileen beharrak zehazten dituzte, lanpostu bakoitzerako eskatzen diren betekizunak definitzen dituzte eta horietako bakoitza sailkatzen dute.

3. artikulua.– Lanpostua.

1.– Lanpostua da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta bere erakunde autonomoetako Funtzio Publikoko egituraketaren oinarritzko unitate eratzailea eta eginkizun taldeez osatuta dago; hauek, berriz, zereginetan banatzen dira.

Dekretu honi begira herri administrazioa eskumendun jarduera alor baten barruan lanpostu batek hartzen duen eta har dezakeen erantzukizunaren enuntziatua da eginkizuna. Eginkizunak enuntziatutako erantzukizu-

nes de puestos de trabajo. Por otro, se aprueba la regulación de los diferentes procedimientos de aprobación y modificación de las relaciones de puestos de trabajo, garantizando su permanente actualización y adecuación a los constantes cambios organizativos y a las necesidades de los servicios. Por ello, se autoriza al Departamento de Hacienda y Administración Pública para que proceda a su desarrollo, poniendo fin a la actual situación de provisionalidad derivada de la aplicación del artículo 56 del Decreto 74/2001, de 2 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo para el año 2001 del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos. Por otro lado, se establece un procedimiento transitorio que garantiza la participación de las organizaciones sindicales y de las personas afectadas en la aprobación de las nuevas relaciones de puestos de trabajo.

En atención a lo expuesto, a propuesta de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, visto el informe del Consejo Vasco de la Función Pública y de conformidad con la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, previa deliberación y aprobación en el Consejo de Gobierno en su reunión del día 12 de abril de 2005,

DISPONGO:

Artículo 1.– Ámbito de aplicación.

El presente Decreto será únicamente de aplicación al personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, quedando expresamente excluidos el personal funcionario al servicio de la administración educativa, al servicio de la administración de justicia, de Osakidetza/Servicio Vasco de Salud y el personal de la Ertzaintza.

Artículo 2.– Las relaciones de puestos de trabajo.

Las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento técnico mediante el cual la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos racionalizan y ordenan sus estructuras internas, determinan sus necesidades de personal, definen los requisitos exigidos para el desempeño de cada puesto y clasifican cada uno de ellos.

Artículo 3.– El puesto de trabajo.

1.– El puesto de trabajo es la unidad organizativa básica de estructuración de la Función Pública de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos y está constituido por la agrupación de funciones que, a su vez, se descomponen en tareas.

A efectos de este Decreto, una función es el enunciado de una responsabilidad que asume o puede asumir un puesto dentro de un ámbito competencial de actuación de la Administración Pública. Una tarea es el

na asetzen duen prozesua identifikatzen duen jardueraren enuntziatua da, berriz, zeregina.

2.– Funtzio Publikoaren zuzendariak zehaztuko du, zereginak oinarri hartuta, lanpostu bat konfiguratzeko duten eginkizunen esleipena.

4. artikulua.– Lanpostuaren Monografia.

1.– Lanpostuaren Monografia da dagozkien eginkizunak eta zereginak deskribatzen dituen dokumentu eratzaila. Horiez gain, lanpostua modu eraginkorrean betetzeko behar diren profilaren osagarriak ere deskribatzen ditu. Era berean, lanpostu bakoitzeko dotazio desberdinen berezitasunak jasoko ditu Monografiak.

Monografiak jasotzen duen informazioa lanpostuaren analisia egitetik lortua da.

2.– Lanpostuaren Monografia aldi-aldi onartu eta eguneratuko da Funtzio Publikoaren zuzendariaren akordioaren bidez, nola ofiziosz hala sailak edo dagokion erakunde autonomoak proposatuta.

3. Funtzio Publikoaren gaian eskumena duen Sailaren titularraren aginduz zehaztuko da lanpostuaren monografiak egiteko, aldatzeko, sartzeko eta artxibatzeko prozedura.

Monografiak aldatzeko prozeduran, titularrari igorriko zaio proposamena, baldin balego, eta, kasu horretan, monografia aldatu nahi zaion dotazioan dagoenari, egoki iritzitako alegazioak aurkezteko aukera izan dezan.

5. artikulua.– Lanpostuaren zerrenden edukia.

1.– Lanpostuaren zerrendetan aurrekontua duten lanpostu guztiak jarri beharko dira; era berean, bereiztu egin beharko dira funtzionarioentzat gordetako lanpostuak, langile finkoei dagozkienetatik eta aldi baterako langilei dagozkienetatik.

2.– Funtzionarioentzako lanpostu-zerrendek honako hauek adieraziko dituzte nahitaez horietako bakoitzeko:

- a) Izena.
- b) Hornitzeko era.
- c) Zein saili edo zuzendaritza zentrori atxikita dagoen.
- d) Lanpostuaren zentroa.
- e) Dedikazioaren erregimena.
- f) Jarduerarako eskatutako betekizunak. Horien artean nahitaez egon beharko dira esleitutako hizkuntza-eskizuna eta, dagokionean, honen derrigortasun-data.
- g) Talde, Kidego edo Eskalarekiko atxikipena. Lanpostuak Talde bati baino gehiagori atxikita egon daitezke, bere mailen tartean egonez gero.

enunciado de una actividad que identifica un proceso mediante el cual se satisface la responsabilidad enunciada por la función.

2.– La Dirección de la Función Pública determinará la atribución de funciones que, en base a las tareas, configuran un puesto de trabajo.

Artículo 4.– Monografía del puesto de trabajo.

1.– La Monografía del Puesto de Trabajo es el documento organizativo que describe las correspondientes funciones y tareas, así como los componentes de perfil necesarios para un desempeño eficaz del puesto. Asimismo, la Monografía recogerá las especificidades de las distintas dotaciones de cada puesto.

La información que contiene la Monografía se obtiene del análisis del puesto de trabajo.

2.– La Monografía del Puesto de Trabajo será aprobada y actualizada periódicamente por acuerdo de la Dirección de Función Pública, de oficio o a propuesta del Departamento u Organismo Autónomo correspondiente.

3.– Por Orden del o de la Titular del Departamento competente en materia de Función Pública se determinará el procedimiento de elaboración, modificación, acceso y archivo de las monografías de puestos de trabajo.

En el procedimiento de modificación de las monografías, de la propuesta correspondiente se dará traslado a titular, si lo hubiere, y, en su caso, al ocupante de la dotación cuya monografía se pretende modificar a efectos de que pueda formular las alegaciones que considere oportunas.

Artículo 5.– Contenido de las relaciones de puestos de trabajo.

1.– Las relaciones de puestos de trabajo deberán incluir la totalidad de los que se hallen dotados presupuestariamente, distinguiendo los puestos reservados a personal funcionario, de los atribuidos a personal laboral fijo y a personal eventual.

2.– Las relaciones de puestos de trabajo para personal funcionario indicarán necesariamente para cada uno de ellos:

- a) Su denominación.
- b) Forma de provisión.
- c) El Departamento o Centro Directivo al que se halle adscrito.
- d) Centro de destino.
- e) Régimen de dedicación.
- f) Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que necesariamente deberá figurar el perfil lingüístico asignado y, en su caso, su fecha de preceptividad.
- g) La adscripción al Grupo, Cuerpo o Escala. Los puestos de trabajo podrán atribuirse indistintamente a más de un Grupo, siempre que estuvieran comprendidos en su intervalo de niveles.

h) Lanpostuari eman zaion destino osagarriaren maila eta berariazko osagarria.

i) Lanpostuari dagokion kodea eta dotazioa, dagokion monografia identifikatu ahal izateko.

j) Lanpostua atxikita dagoen Funtzio-arloa eta, hala balegokio, Harremanetarako Arlo edo Arloak.

k) Postuaren edukian edo jardueran garrantzitsuak diren baldintza berezien identifikazioa.

l) Hala badagokio, espezialitate jakinen bat kreditatzeko eskaera, postuaren eduki teknikoaren eta bereziaren arabera.

m) Beste administrazioetako funtzionarioei irekita al dagoen adierazi.

n) Lanpostu bereiztua den ala ez adierazi.

3.- Lan-kontratuko langile finkoentzako lanpostuzerrendek honako hauek adieraziko dituzte nahitaez horietako bakoitzeko:

a) Izena.

b) Zein saili edo zuzendaritza zentrori atxikita dagoen.

c) Lanpostuaren zentroa.

d) Dedikazioaren erregimena.

e) Jarduerarako eskatutako betekizunak. Horien artean nahitaez egon beharko dira esleitutako hizkuntza-eskakizuna eta, dagokionean, honen derrigortasun-data.

f) Kasu bakoitzean, dagokion lanbide-maila.

g) Lanpostuari dagokion kodea eta dotazioa, dagokion monografia identifikatu ahal izateko.

h) Postuaren edukian edo jardueran garrantzitsuak diren baldintza berezien identifikazioa.

4.- Aldi baterako langileei dagokienez, lanpostuzerrendek honako hauek adieraziko dituzte nahitaez horietako bakoitzeko:

a) Izena.

b) Zein saili edo lanpostuaren zentrori atxikita dagoen.

c) Funtzionarioei edo goi karguei baliokidetutako ordainsariak diren ala ez.

d) Lanpostuaren bestelako ezaugarriak, hala bada-gokio.

5.- Funtzio Publikoaren gaietan eskumena duen Sailaren titularraren aginduz onartuko dira lanpostuen zerrenden ereduak.

6. artikulua.- Funtzionarioentzako eta lan-kontratuko langile finkoentzako lanpostuen zerrenda egitea eta aldatzea.

h) El nivel de complemento de destino con el que el puesto haya sido clasificado y, en su caso, el complemento específico.

i) El código referido al puesto de trabajo y dotación que permita identificar la monografía correspondiente.

j) El Área Funcional y, en su caso, el Área o las Áreas Relacionales a las que se adscribiese el puesto de trabajo.

k) La identificación de aquellas condiciones particulares que se consideren relevantes en el contenido del puesto o en su desempeño.

l) En su caso, exigencia de la acreditación de una determinada Especialidad, en función del contenido técnico y particularizado del puesto.

m) Indicación de si está abierto a funcionarios de otras Administraciones.

n) Indicación de si es o no un puesto singularizado.

3.- Las relaciones de puestos de trabajo para personal laboral fijo indicarán necesariamente para cada uno de ellos:

a) Su denominación.

b) El Departamento o Centro Directivo al que se halle adscrito.

c) Centro de destino.

d) Régimen de dedicación.

e) Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que necesariamente deberá figurar el perfil lingüístico asignado y, en su caso, su fecha de preceptividad.

f) La categoría laboral que, en cada caso, corresponda.

g) El código referido al puesto de trabajo y dotación que permita identificar la monografía correspondiente.

h) La identificación de aquellas condiciones particulares que se consideren relevantes en el contenido del puesto o en su desempeño.

4.- En relación con el personal eventual, las relaciones de puestos de trabajo indicarán necesariamente para cada uno de ellos:

a) La denominación.

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

c) Indicación de si las retribuciones son asimiladas a las del personal funcionario o a las de los altos cargos.

d) En su caso, otras características del puesto.

5.- Por Orden del o de la Titular del Departamento competente en materia de Función Pública se aprobarán los modelos de relaciones de puestos de trabajo.

Artículo 6.- Elaboración y modificación de las relaciones de puestos de trabajo para el personal funcionario y el personal laboral fijo.

1.– Lanpostuen zerrendak, egiterakoan eta aldatzerakoan, honako irizpideetara doitu beharko dira: objektibotasuna, arrazionaltasuna, ekonomia eta eraginkortasuna.

2.– Funtzionarioentzako eta lan-kontratuko langile finkoentzako lanpostuen zerrenda egiteko prozesuaren hasieran edo aldatetetan honako aldiak egon daitezke, proposatutako aldaketaren irismenaren arabera:

1) Aurrez antolakuntza azterketa bat edo egitura berri baten proiektua egin dagokion memoria ekonomikoarekin batera.

2) Lanpostuak aztertu.

3) Hizkuntza-eskakizuna eta, dagokionean, derrigor-tasun-data esleitu.

4) Langileen ordezkarietara aurreko atal horietan dagokien dokumentazioa igorri, egoki iritzitako alegazioak egin ditzaten.

5) Lanpostuen balorazioa, horretarako ezarrita dauden prozedurari jarraituz.

6) Funtzionarioentzako lanpostuen zerrenden kasuak: Lanpostuak sailkatu, indarrean dauden mailetan.

Goiko 5. eta 6. aldiak aurreko aldien emaitzen men-
de daude.

3.– Lanpostuen zerrendan egin beharreko aldaketa guztiak honako prozedura hauetakoren baten bidez egingo dira:

a) Aurrekontuetan eragina duten aldaketak.

b) Aurrekontuetan eraginik ez duten aldaketak.

Funtzio Publikoko gaian eskumena duen Sailaren titularren aginduaren bitartez arautuko da prozedura horien garapena.

4.– Era berean, funtzionarioentzako eta lan-kontratuko langile finkoentzako lanpostuen zerrendak egin eta aldatzeko prozesuetan langileen ordezkarien parte-hartzea bermatu behar da, langileak ordezkatzeko organoetara buruzko araudian eta, dagokionean, funtzionarioen baldintzen hitzarmen arautzaileetan zein lan-kontratuko langileen hitzarmenetan ezarritakoari jarraituz.

7. artikulua.– Eraginkortasuna, argitaratzea eta publikotasuna.

1.– Lanpostuen zerrendak eta egindako aldaketak publikoak izango dira eta eragin administratiboak eta ekonomikoak izango dituzte Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunetik hasita, onarpen akordioan beste eperen bat jartzen ez bada, behintzat.

2.– Horiek ezagutzea errazteko, Funtzio Publikoko Zuzendaritzak lanpostuen zerrendak etengabe egune-

1.– La elaboración y modificación de las relaciones de puestos de trabajo ha de ajustarse a criterios de objetividad, racionalidad, economía, eficacia y eficiencia.

2.– El proceso de elaboración inicial o modificación de relaciones de puestos de trabajo para el personal funcionario y para el personal laboral fijo puede comprender, en función del alcance de la modificación propuesta, las siguientes fases:

1.ª Realización de un estudio organizativo previo o en su caso un proyecto de nueva estructura, acompañado de la correspondiente memoria económica.

2.ª Análisis de los puestos de trabajo.

3.ª Asignación del perfil lingüístico y, en su caso, fecha de preceptividad.

4.ª Traslado a la representación de personal de la documentación a que se refieren los apartados anteriores, a los efectos de que formulen las alegaciones que estimen oportunas.

5.ª Valoración de los puestos de trabajo conforme al procedimiento establecido para ello.

6.ª En el caso de las relaciones de puestos de trabajo para el personal funcionario: Clasificación de los puestos de trabajo, dentro de la escala de niveles vigente.

Las fases 5 y 6 estarán condicionadas a los resultados de las fases anteriores.

3.– Todas las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo se realizarán a través de uno de los siguientes procedimientos:

a) Modificaciones que tengan incidencia presupuestaria.

b) Modificaciones sin incidencia presupuestaria.

Mediante Orden del o de la Titular del Departamento competente en materia de Función pública se regulará el desarrollo de estos procedimientos.

4.– Asimismo, ha de garantizarse la participación de la representación del personal en los procesos de elaboración y modificación de las relaciones de puestos de trabajo para personal funcionario y personal laboral fijo, de acuerdo con lo establecido en la normativa sobre órganos de representación y, en su caso, en los correspondientes acuerdos reguladores de las condiciones del personal funcionario y convenios del personal laboral.

Artículo 7.– Efectividad, publicación y publicidad.

1.– Las relaciones de puestos de trabajo, así como sus modificaciones, serán públicas y producirán efectos administrativos y económicos a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, salvo que en el acuerdo de aprobación se establezca un plazo diferente.

2.– A fin de facilitar su conocimiento, la Dirección de la Función Pública mantendrá permanentemente ac-

ratuta izango ditu Eusko Jaurlaritzako intranetaren bidez.

3.– Urtero argitaratuko dira eguneratutako lanpostuen zerrendak Funtzio Publikoaren gaian eskumena duen sailburuordearen ebazpenaren bidez.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Analisi Funtzionalak aplikatu ondorengo Lanpostu Zerrendak onartzeko honako prozedura jarraituko da:

1.– Administrazioak eginiko langileentzako Lanpostuen Zerrenda berrirako proposamena.

2.– Lanpostuen zerrenden aldaketen ondorioz ukitutakoei proposamena jakinaraztea, hilabeteko epean egoki deritzeten alegazioak aurkez ditzaten.

Era berean, aldaketen berri igorriko zaie langileen ordezkariari aurreko paragrafoan aurreikusitako epean, egoki iritzitako alegazioak aurkez ditzaten.

3.– Balorazio Batzordeak Balorazio Eskuliburuaren arabera egindako lanpostuen behin betiko balorazioa.

4.– Lanpostuen zerrenda behin betiko onartu.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indargabetuta geratzen dira Dekretu honen aurka agertzen diren Eusko Jaurlaritzak onetsitako arau-izakera duten xedapen guztiak.

AZKEN XEDAPENAK

Lehenengoa.– Funtzio Publikoaren arloan eskumena duen saileko titularrari ahalmena aitortzen zaio Dekretu hau garatzeko behar diren xedapenak emateko.

Bigarrena.– Dekretu honek Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta biharamunean hartuko du indarra.

Vitoria-Gasteizen, 2005eko apirilaren 12an.

Lehendakaria,

JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

Ogasun eta Herri Administrazio sailburua,
IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN.

tualizadas las relaciones de puestos de trabajo a través de la intranet del Gobierno Vasco.

3.– Anualmente se publicarán todas las relaciones de puestos actualizadas mediante resolución del Viceconsejero competente en materia de Función Pública.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La aprobación de las Relaciones de Puestos de Trabajo resultantes de la aplicación de los Análisis Funcionales se ajustará al procedimiento siguiente:

1.º Propuesta de nueva Relación de Puestos de Trabajo para personal funcionario formulada por la Administración.

2.º Traslado de la propuesta a las personas afectadas por las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo a fin de que en el plazo de un mes puedan presentar las alegaciones que consideren convenientes.

Así mismo, se dará traslado de las modificaciones a los representantes de personal para que en el plazo previsto en el párrafo anterior puedan formular las alegaciones que consideren oportunas.

3.º Valoración definitiva por el Comité de Valoración de los puestos de trabajo conforme al Manual de Valoración.

4.º Aprobación definitiva de las relaciones de puestos de trabajo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogadas todas las disposiciones de naturaleza reglamentaria aprobadas por el Gobierno Vasco que se opongan a lo establecido en el presente Decreto.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.– Se habilita al Titular del Departamento competente en materia de Función Pública para que dicte las disposiciones normativas necesarias para el desarrollo del presente Decreto.

Segunda.– El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 12 de abril de 2005.

El Lehendakari,

JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

La Consejera de Hacienda y Administración Pública,
IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN.