

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

Azken eguneraketa: BOE, 278 zk., 2015-11-20koa

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

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

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

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

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

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Última actualización: BOE, nº 278, de 20-11-2015

El artículo uno.g) de la Ley 20/2014, de 29 de octubre, por la que se delega en el Gobierno la potestad de dictar diversos textos refundidos, en virtud de lo establecido en el artículo 82 y siguientes de la Constitución Española, autoriza al Gobierno para aprobar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de esta ley, un texto refundido en el que se integren, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y las disposiciones en materia de régimen jurídico del empleo público contenidas en normas con rango de ley que la hayan modificado, y las que, afectando a su ámbito material, puedan, en su caso, promulgarse antes de la aprobación por Consejo de Ministros de los textos refundidos que procedan y así se haya previsto en las mismas.

Asimismo, el artículo dos de la citada ley, prevé que los reales decretos legislativos que se dicten de acuerdo con la presente ley incluirán la derogación expresa de las normas que hayan sido objeto de refundición así como de aquellas disposiciones reglamentarias dictadas en aplicación y desarrollo de las mismas que resulten incompatibles con la refundición efectuada.

De acuerdo con la citada habilitación se ha procedido a elaborar el texto refundido, siguiendo los criterios que a continuación se exponen.

En primer lugar, se ha procedido a integrar en un texto único todas las modificaciones introducidas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, a través de diversas leyes que bien han dado una nueva redacción a determinados preceptos, bien, han introducido nuevas disposiciones.

En segundo lugar, y de acuerdo con la delegación conferida, se han incluido en el texto las disposiciones en materia de régimen jurídico del empleo público contenidas en normas con rango de ley que la hayan modificado, entendiéndose por tales únicamente aquellas normas con rango de ley, y carácter de legislación básica, que de manera indiscutible afectan al ámbito material de la Ley 7/2007, de 12 de abril, y que no tengan un



beharrean, irauteko asmoz onetsi badituzte.

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

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

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

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

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

XEDATZEN DUT:

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

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

Xedapen gehigarri bakarra. Araudiei buruzko aipamenak.

Onartzen den testu bateginean txertatutako araei beste xedapen batzuetan egindako aipamenak

mero carácter coyuntural o temporal, sino que han sido aprobadas con vocación de permanencia.

Por otra parte, el principio de seguridad jurídica ha guiado toda la elaboración de este texto refundido.

En este sentido, si bien en todo momento se ha perseguido el objetivo unificador que encarnan esta clase de textos refundidos, lo que se ha realizado a través de la actualización, aclaración y armonización de las distintas leyes que lo conforman, dado lugar a un nuevo texto, completo y sistemático.

Asimismo, se entiende que esta tendencia unificadora no puede ser óbice para que se incluyan en el texto refundido, debidamente integradas, todas aquellas normas que son necesarias para evitar que se produzca un vacío legal, como ocurre con la regulación relativa a los títulos universitarios oficiales correspondientes a la anterior ordenación exigibles para el ingreso en las Administraciones Públicas; o aquellas que, si bien podrían tener un carácter temporal, aun no se han consumado al no haberse cumplido la condición prevista para ello, condición que en la mayoría de los supuestos supone la aprobación de las correspondientes leyes de desarrollo, como es el caso de alguna de las normas incluidas en la disposición derogatoria única de la Ley 7/2007, de 12 de abril, cuya derogación se preveía que se produciría, como se señalaba, cuando entrasen en vigor las leyes de desarrollo, leyes que en la mayoría de los casos aún no se han aprobado.

Por último, y como fruto de la integración operada, se ha procedido a ajustar la numeración de las disposiciones como consecuencia de las distintas derogaciones que ya se habían producido con anterioridad.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de octubre de 2015,

DISPONGO:

Artículo único. Aprobación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que se inserta a continuación.

Disposición adicional única. Remisiones normativas.

Las referencias efectuadas en otras disposiciones a las normas que se integran en el texto refundido



testu honetan haiekin loturiko manuei egindakotzat joko dira.

Xedapen indargabetzaile bakarra. Arauak indargabetzea.

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

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

que se aprueba, se entenderán efectuadas a los preceptos correspondientes de este último.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en el presente real decreto legislativo y al texto refundido que por él se aprueba, y en particular, las siguientes:

1. La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
2. La disposición final quinta de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.
3. La disposición final vigésima tercera de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.
4. El artículo 11 de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
5. La disposición final segunda de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
6. El artículo 7, el artículo 8, apartados uno y dos, el artículo 11 y el artículo 13, apartado 1, del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
7. La disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre, de control de la deuda comercial en el sector público.
8. El artículo 28 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa.
9. La disposición final sexta de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional.
10. El artículo 5 de la Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social.
11. La disposición final cuarta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.
12. El artículo 2 del Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos



aurrekontuetan aparteko kredituak eta kreditu-gehigarriak ematen dituen eta enplegu publikoaren eta ekonomia suspertzearen arloan beste neurri batzuk hartzen dituena).

13. 2016rako Estatuaren Aurrekontu Orokorren urriaren 29ko 48/2015 Legearen azken xedapenetatik bederatzigarrena.

Azken xedapen bakarra. Indarrean jartzea.

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

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

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

Madriren, 2015eko urriaren 30ean.

FELIPE e.

Ogasuneko eta Administrazio Publikoetako ministroa,

CRISTÓBAL MONTORO ROMERO

ENPLEGATU PUBLIKOAREN OINARRIZKO ESTATUTUAREN LEGEAREN TESTU BATEGINA

I. TITULUA

Xedea eta aplikazio-eremua

1. artikulua. Xedea.

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

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

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

a) Herritarren eta interes orokorren esanetara egotea.

b) Berdintasuna, merezimendua eta gaitasuna errespetatzea, enplegu publikora iristeko eta lanbidean sustatzeko orduan.

c) Legeari eta Zuzenbideari men egitea erabat.

extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía.

13. La disposición final novena de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

Disposición final única. Entrada en vigor.

El presente real decreto legislativo y el texto refundido que aprueba entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante, la entrada en vigor de la duración prevista para el permiso de paternidad en el artículo 49.c) del texto refundido, se producirá en los términos previstos en la disposición transitoria sexta de dicho texto refundido.

Por último, la entrada en vigor, tanto del apartado 2 del artículo 50 como de la disposición adicional decimosexta del texto refundido, se producirá el 1 de enero de 2016.

Dado en Madrid, el 30 de octubre de 2015.

FELIPE R.

El Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas,

CRISTÓBAL MONTORO ROMERO

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

TÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Objeto.

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

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

3. 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) Emakumezkoen eta gizonezkoen arteko tratuberdintasuna 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) Enplegatutako publikoak beren lanbidean etengabe garatzea eta prestatzea.

h) Gardentasuna.

i) Kudeaketan arduraz jokatzeko eta ebaluatzea.

j) Eginkizunak eta atazak esleitu, antolatu eta betetzean gorde beharreko hierarkia zaintzea.

k) Lan-baldintzak ezartzeko orduan, ordezkarien bitartez, negoziazio kolektiboan jardutea eta bertan parte hartzea.

l) Enplegu publikoa arautzeko eta kudeatzeko orduan, administrazio publikoen arteko lankidetzaren bideratzea.

2. artikulua. Aplikazio-eremua.

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

a) Estatuko Administrazio Orokorra.

b) Autonomia-erkidegoetako administrazioak eta Ceuta eta Melilla hirietakoak.

c) Toki-erakundeetako administrazioak.

d) Erakunde publikoak, agentziak eta berezko nortasun juridikoa duten zuzenbide publikoko gainerako erakundeak, administrazio publikoetako edozeini lotuta edo edozeinen mende daudela.

e) Unibertsitate publikoak.

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

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

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

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 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.

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

a) La Administración General del Estado.

b) Las Administraciones de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.

c) Las Administraciones de las entidades locales.

d) Los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.

e) Las Universidades Públicas.

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

3. 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.

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



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

3. artikulua. Toki-erakundeetako funtzionarioak.

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

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

4. artikulua. Berariazko legeria propioa duten langileak.

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

a) Gorte Nagusietako eta autonomia-erkidegoetako legebiltzarretako funtzionarioak.

b) Estatuko gainerako organo konstituzionalen funtzionarioak eta autonomia-erkidegoetako estatutu-organoen funtzionarioak.

c) Epaileak, magistratuak eta fiskalak eta Justizia Administrazioaren gainerako funtzionarioak.

d) Indar Armatuaren langile militarrik.

e) Segurtasun Indar eta Kidegoetako funtzionarioak.

f) Tarifaz ordaindutako langileak.

g) Inteligentzia Zentro Nazionalen langileak.

h) Espainiako Bankuko langileak eta Kreditu Erakundearen Gordailuak Bermatzeko Funtsekoak.

5. artikulua. Posta eta Telegrafoetako Estatu Sozietateko langileak.

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

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

5. 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.

1. 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.

2. 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 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 del Fondo de Garantía de Depósitos de 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.



6. artikulua. Funtzio Publikoko legeak.

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

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

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

II. TITULUA

Administrazio publikoetako langileak

I. KAPITULUA

Langile motak

8. artikulua. Enplegatu publikoen kontzeptua eta motak.

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

2. Honela sailkatzen dira langile publikoak:

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

9. artikulua. Karrerako funtzionarioak.

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

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

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

Personal al servicio de las Administraciones Públicas

CAPÍTULO I

Clases de personal

Artículo 8. Concepto y clases de empleados públicos.

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

2. 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.

1. 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.

2. 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.



10. artikulua. Bitarteko funtzionarioak.

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

a) Plaza hutsak daudenean, baldin eta ezin badira karrerako funtzionarioekin bete.

b) Titularrak aldi baterako ordezteko denean.

c) Aldi baterako programak betetzeko denean; programa horiek ezin izango dute hiru urtetik gorako iraupena izan, eta beste hamabi hilabetez luzatu ahal izango dira, estatutu hau garatzeko ematen diren Funtzio Publikoko legeen bidez.

d) Zeregin kopuru handiegia edo zeregin-pilaketa dagoenean; gehienez ere sei hileko epe baterako izango da, hamabi hileko tarte batean.

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

3. Bitarteko funtzionarioak kargutik kenduko dira 63. artikuluan jasotako arrazoiaren bat dagoenean, eta, horrez gain, bere izendapena eragin zuen arrazoi indarririk gabe geratutakoan.

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

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

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

Artículo 10. Funcionarios interinos.

1. 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, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

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

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. El personal interino cuya designación sea consecuencia de la ejecución de programas de carácter temporal o del exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses, podrá prestar los servicios que se le encomienden en la unidad administrativa en la que se produzca su nombramiento o en otras unidades administrativas en las que desempeñe funciones análogas, siempre que, respectivamente, dichas unidades participen en el ámbito de aplicación del citado programa de carácter temporal, con el límite de duración señalado en este artículo, o estén afectadas por la mencionada acumulación de tareas.



11. artikulua. Langile lan-kontratudunak.

1. Langile lan-kontratudunak dira, lan-arloko legeriaren arabera langileak kontratatzeko edozein modalitate erabilia, idatziz formalizatutako lan-kontratu bati esker, administrazio publikoek ordaindutako zerbitzuak ematen dituztenak.

Iraupenaren arabera, kontratua izan daiteke finkoa, mugagabea de aldi baterakoa.

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

12. artikulua. Behin-behineko langileak.

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

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

Gehieneko kopurua dagokion gobernu-organok finkatuko du.

Kopuru hori eta ordainsariak jendaurrean jarriko dira.

3. Izendatzea nahiz kargutik kentzea librea izango da.

Nolanahi ere, konfiantzazko edo aholkularitzako eginkizuna betetzeko izendatu dituen agintariak kargutik kentzen denean, harekin lotutako mota horretako langileak ere kargutik kenduko dira.

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

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

Artículo 11. Personal laboral.

1. 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.

2. 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, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2.

Artículo 12. Personal eventual.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

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

5. 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.



II. KAPITULUA Zuzendaritzako langileak

13. artikulua. Zuzendaritzako langile profesionalak.

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

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

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

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

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

Zuzendaritzako langileek, langile lan-kontratudun direnean, goi-mailako zuzendaritzako izaera berezia duen lan-harremana izango dute oinarri.

III. TITULUA Eskubideak eta eginbeharrak. Enplegatu publikoen jokabide-kodea I. KAPITULUA Enplegatu publikoen eskubideak

14. artikulua. Norbanakoaren eskubideak.

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

a) Karrerako funtzionario-izaerari dagokion mugiezintasunerako eskubidea.

b) Egoera profesionalari dagozkion eginkizun edo atazak benetan betetzeko eskubidea, betiere, bere lanbide-karreran izandako aurrerapen profesionalaren arabera.

c) Lanbide-karreran aurrera egiteko eta barne-sustapena izateko eskubidea, betiere, berdintasun-, merezimendu-, eta gaitasun-

CAPÍTULO II 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:

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

2. 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.

3. 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.

4. 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 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



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 dituzenean, horren ondorioz edozein jurisdikzio-arlotan prozedurarik sortuz gero, dena delako administrazio publikoaren defentsa juridikoa eta babesa jasotzeko eskubidea.

g) Etengabeko prestakuntza izateko eta jakintza nahiz gaitasun profesionala etenik gabe eguneratzen jarraitzeko eskubidea, ahal dela, lan-ordutegiaren barruan.

h) Lanean norberaren intimitatea, orientazio sexuala, irudia eta duintasuna errespetatzeko eskubidea, batez ere, jazarpen sexuala, sexuagatikoa, morala eta lanekoa saihesteko.

i) Inolako bereizkeriarik ez jasateko eskubidea, jaiotza, arraza edo etnia, generoa, sexua edo orientazio sexuala, erlijioa edo sinesmenak, iritzia, desgaitasuna, adina edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal nahiz sozialak direla-eta.

j) Norberaren bizimodua, lan-arlokoa eta familiartekoa elkarri egokitzea lagunduko dioten neurrietarako eskubidea.

k) Adierazpen-askatasuna izateko eskubidea, ordenamendu juridikoaren mugak errespetatuta.

l) Lanean, osasunari eta segurtasunari dagokienez, babes eraginkorra jasotzeko eskubidea.

m) Oporrak, atsedenaldiak, baimenak eta lizentziak izateko eskubidea.

n) Erretiroa hartzeko eskubidea, aplikatu beharreko arauetan ezarritako xedapen eta baldintzen arabera.

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

p) Lanbide-elkarteetara askatasunez biltzeko eskubidea.

q) Ordenamendu juridikoak emandako gainerako eskubideak.

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 correspondientes al régimen que les sea de aplicación.

p) A la libre asociación profesional.

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



15. artikulua. Taldean baliatzen diren norbanakoen eskubideak.

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

- a) Askatasun sindikala izateko eskubidea.
- b) Negoziazio kolektiboan jarduteko eskubidea eta lan-baldintzak ezartzerakoan parte hartzekoa.
- c) Greba egiteko eskubidea, gizartearentzako ezinbesteko zerbitzuak gordeko direla bermatuta.
- d) Laneko gatazka kolektiboak planteatzeko eskubidea, kasuan-kasuan aplikatu beharreko legeriaren arabera.
- e) Biltzeko eskubidea, estatutu honetako 46. artikuluan ezarritako xedapenen arabera.

II. KAPITULUA

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

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

1. Karrerako funtzionarioek lanbide-sustapena izateko eskubidea izango dute.

2. Igotzeko aukeren eta lanbide-garapeneko itzaropenen multzo ordenatua da karrera profesionala, eta berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioekin bat gauzatzen da.

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

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

- a) Karrera horizontala; gradua, kategoria, eskaloa edo antzeko kontzeptuak oinarri hartuta, aurrera joan daiteke, lanpostuz zertan aldatu izan gabe, eta, betiere, estatutu honetako 17. artikulua eta 20. artikulua 3 zenbakian ezarritakoari jarraituz.
- b) Karrera bertikala; era horretara, lanpostuen egituran igo egin daiteke, estatutu honetako V. tituluko III. kapituluaren lanpostuak betetzeko ezarritako prozedurak erabilita.

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.

1. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional.

2. 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.

3. 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) Barne-sustapen bertikala; horren bidez, kidego batetik edo lanbide-sailkapeneko azpitaldeko eskala batetik (edo talde batekotik, baldin eta azpitalderik ez badago) goragoko beste batera igo daiteke, 18. artikuluan ezarritakoaren arabera.

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

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

17. artikulua. Karrerako funtzionarioen karrera horizontala.

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

a) Igotzeko graduak, kategoriak eta eskaloiak zehazteko sistema bat egituratu behar da, eta horietako bakoitzerako ordainsaria finkatu.

Igoerak, oro har, ondoz ondokoak izango dira, beste aukera batzuk aurreikusita dituzten salbuespen-egoeretan izan ezik.

b) Funtzionarioak izandako lan-ibilbidea eta -jarduna, egindako lanen kalitatea, bereganatutako jakintzak eta, azkenik, jarduna ebaluatzearen emaitza balioetsi behar dira.

Bestelako merezimenduak eta gaitasunak ere balioetsi ahal izango dira, betetako eginkizunaren espezifikotasuna eta jasotako esperientzia aintzat hartuta.

18. artikulua. Karrerako funtzionarioen barne-sustapena.

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

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

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 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.

4. 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.

1. 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.

2. 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.



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

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

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

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

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

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

20. artikulua. Jarduna ebaluatzea.

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

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

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

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

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

5. Lanbide-karrera horizontala, estatutu honen 24. artikulua c) letran jasotako ordainsari

3. 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.

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

Artículo 19. Carrera profesional y promoción del personal laboral.

1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.

2. 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.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias



osagarriak eta lehiaketa-prozedura bidez lortutako lanpostutik kentzeko erabakia aplikatzeko orduan, beharrezkoa izango da, aldez aurretik, jarduna ebaluatzeko bidea emango duten sistema objektiboak –artikulu honen 1. eta 2. zenbakietan ezarritakoaren arabera– onartzea, kasuan-kasuan.

III. KAPITULUA Ordainsari-eskubidea

21. artikulua. Ordainsarien zenbatekoak eta igoerak ezartzea.

1. Funtzionarioen oinarrizko ordainsarien zenbatekoak eta funtzionarioen ordainsari osagarrien zenbateko orokorren igoerak, baita langile lan-kontratudunen soldata-masa handitzeko igoerak ere, aurrekontu-ekitaldi bakoitzean agertu beharko dira jasota dagokion aurrekontuen legean.

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

22. artikulua. Funtzionarioen ordainsariak.

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

2. Funtzionarioak bere kidego edo eskalak atxikita duen lanbide-sailkapeneko azpitaldearen arabera (edo taldearen arabera, azpitalderik ez badago), eta horretan izandako antzintasuna aintzat hartuta jasotzen ditu oinarrizko ordainsariak.

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

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

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

5. Egindako edozein zerbitzu ordaintzeko kontraprestazio gisa ezin izango da parte hartu ez zergetan ez administrazio publikoen inolako diru-sarreretan, eta, era berean, ezin izango da inolako

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.

1. 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.

2. 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.

1. Las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. No podrá percibirse participación en tributos o en cualquier otro ingreso de las Administraciones Públicas como conaprestación de cualquier servicio, participación o premio en multas



saririk izan isunetan, ezta arauen arabera zerbitzuei atxikita badaude ere.

23. artikulua. Oinarrizko ordainsariak.

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

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

24. artikulua. Ordainsari osagarriak.

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

- a) Administrazio-karrerako sisteman funtzionarioak egin duen aurrerabidea.
- b) Lanpostu jakin batzuetan jarduteko orduan izaten den aparteko zailtasun teknikoa, erantzukizuna, dedikazioa, bateraezintasuna edo lan egiteko orduan kontuan izan behar diren baldintzak.
- c) Funtzionarioak lan egiteko orduan erakusten duen interes-maila, ekimena eta ahalegina, eta lortutako emaitzak edo errendimendua.
- d) Lanaldi arruntetik kanpora emandako zerbitzu bereziak.

25. artikulua. Bitarteko funtzionarioen ordainsariak.

1. Bitarteko funtzionarioek atxikita duten azpitaldeari dagozkion oinarrizko ordainsariak eta aparteko ordainsariak jasoko dituzte, edo taldeari dagozkionak, baldin eta azpitalderik ez badago.

Era berean, 24. artikulua b), c) eta d) idatzatietan adierazitako ordainsari osagarriak ere jasoko dituzte, eta izendatu zaien kidegoan edo eskalan sartutakoan hartu duten kategoriarik dagozkionak ere bai.

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

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.

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

2. 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.



26. artikulua. Praktiketako funtzionarioen ordainsariak.

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

27. artikulua. Langile lan-kontratudunen ordainsariak.

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

28. artikulua. Kalte-ordainak.

Funtzionarioek eman duten zerbitzuari dagozkion kalte-ordainak jasoko dituzte.

29. artikulua. Ordainsari geroratuak.

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

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

30. artikulua. Ordainsarietako kenkaria.

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

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

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. Deducción de retribuciones.

1. 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.

2. 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 efectúe tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.



IV. KAPITULUA

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

31. artikulua. Printzipio orokorrak.

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

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

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

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

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

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

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

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

32. artikulua. Langile lan-kontratudunen negoiazio kolektiboa, ordezkariak eta parte-hartzea.

1. Lan-kontratuak duten enplegatu publikoen parte-hartzea, ordezkariak eta negoiazio kolektiboa arautzeko orduan, laneko legeria izango da oinarri,

CAPÍTULO IV

Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión

Artículo 31. Principios generales.

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

2. 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.

3. 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 instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

1. La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral,



kapitulu honetatik berariaz aplikatu behar zaizkien aginduei kalterik egin gabe.

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

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

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

33. artikulua. Negoziazio kolektiboa.

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

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

2. Administrazio publikoek izaera teknikoko organoak sor ditzakete, eta beren esku utzi negoziazio kolektiboaren inguruko jardunak; aurretiaz jaso beharreko jarraibide politikoak jasota, negoziazio kolektiboan organo horiek izango dute beren gain administrazio publikoen

sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación.

2. Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, 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 convenios colectivos o 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.

A los efectos de lo previsto en este apartado, se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.

Artículo 33. Negociación colectiva.

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, 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.

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.

2. 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



ordezkaritza, nahiz eta gero horretarako eskumena duten gobernu- edo administrazio- organoek berretsi beharko dituzten lortutako akordioak.

34. artikulua. Negoziazio-mahaiak.

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

2. Negoziatzeko legitimazioa aitortzen zaie udalerrri-elkarteei, baita udalerrria baino lurralde-eremu handiagoko tokierakundeei ere.

Ondorio horietarako, udalerriek aukera izango dute dagokion eremuan egiten ari den negoziazio kolektiboari atxikitzeko, negoziazioa hasi aurretik nahiz ondoren.

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

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

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

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

6. Dagokion administrazioak eta sindikatuen ordezkartzaren gehiengoak, ados jarrita, erabakitzen duten egunean abiaraziko da Mahai bakoitzean negoziazio-prozesua.

Ados jarri ezean, negoziazio-prozesua hilabeteko epean hasiko da gehenez ere, zilegitasuna duen alderdietako baten gehiengoak prozesua abiarazteko eskatzen duenetik hasita, legez edo itunez aurkako agindurik ez badago behintzat.

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

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.

1. 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.

2. 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.

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

4. 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.

5. 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.

6. 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 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.

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



35. artikulua. Negoziazio-mahaien eraketa eta osaera.

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

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

3. 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.

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

36. artikulua. Negoziazio-mahai orokorrak.

1. Administrazio publikoetako Negoziazio Mahai Orokorra eratuko da.

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

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

2. Mahai horretan negoziatu beharko dira, honako estatutu honen 37. artikuluari lotuta, oinarritzko

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

1. Las Mesas a que se refieren los artículos 34, 36.3 y disposición adicional duodécima de este Estatuto 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

1. 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.

2. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 de este



arau izaeraz Estatu osorako erregulatzekoak diren gaiak, betiere, Funtzio Publikoaren arloan dituzten eskumen eskusiboak eta partekatutak direla-eta, autonomia-erkidegoekin beren lurralde-eremuetan lor litezkeen akordioei kalterik egin gabe.

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

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

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

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

37. artikulua. Negoziazio-gaiak.

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

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

b) Funtzionarioen ordainsari osagarrien zenbatekoa ezartzea eta aplikatzea.

Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades 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.

3. 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.

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

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

e) Gizarte-aurreikuspen osagarriko planak.

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

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

h) Eskubide sindikalei eta parte-hartzeari buruzko proposamenak.

i) Gizarte-ekintzari buruzko irizpide orokorrak.

j) Laneko arriskuen prebentziorako arautegian halaxe ezarrita daudenak.

k) Funtzionarioen lan-baldintzetan eta ordainsarrietan eragina dutenak, baldin eta horiek 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.

2. Honako gai hauek ez dira izango nahitaez negoziazioan aztertu beharrekoak:

a) Administrazio publikoen erabakiak, baldin eta beren antolamendu-ahalei eragiten badiete.

Administrazio publikoek beren antolamendu-ahalekin loturik hartzen dituzten erabakien ondorioek aurreko zenbakian adierazitako funtzionario publikoen lan-baldintzetan eragina dutenean, egoki izango da baldintza horiek estatutu honetan adierazitako erakunde sindikalekin negoziatzea.

b) Zerbitzu publikoen erabiltzaileek eta herritarrek dituzten eskubideen erregulazioa bai eta administrazioeko egintzak eta xedapenak eratzeko prozedura ere.

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 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.

2. 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.

Cuando 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) Zuzendaritzako langileen lan-baldintzak zehazteko erabakiak.

d) Hierarkia-harremanari dagozkion zuzendaritza-eta kontrol-ahalmenak.

e) Enplegu publikora iristeko eta lanbidesustapena egiteko sistemak, irizpideak, organoak eta prozedurak finkatzeko erregulazioa eta mugapen zehatza, kasuan-kasuan.

38. artikulua. Itunak eta akordioak.

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

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

3. Administrazio publikoetako gobernu-organismoen eskumenekoak diren gaiak tratatuko dira akordioetan.

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

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, indarrik 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 dagokion lege-proiektua egin, onetsi eta igorri beharko du Gorte Nagusietara edo autonomia-erkidegoetako legebiltzarretara, betiere, akordioan bertan xedatutakoaren arabera eta aurretiaz erabakitako epean.

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.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

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.



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

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

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

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

7. Baldin eta akordiorik lortzen ez bada negoziazioan edo artikuluko 3 zenbakiaren azken lerroetan jasotako bigarren negoziazioan, eta, hala dagokionean, behin gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko prozedurak amaituta daudela, administrazio publikoetako gobernu-organoen esku egongo da funtzionarioen lan-baldintzak ezartzea, betiere, artikuluko 11., 12. eta 13. zenbakietan jasotako salbuespenak aintzat harturik.

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

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

10. Itunak eta akordioak beteko direla bermatzen da. Salbuespen bakarra izango da, egoera

Cuando exista falta de ratificación de un Acuerdo o, en su caso, una negativa expresa a incorporarlo 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.

4. 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.

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

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. Los Pactos y Acuerdos en sus respectivos ámbitos y 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.

10. Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por



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

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

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

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

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

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

39. artikulua. Ordezkaritza-organismoak.

1. Langileen ordezkaritza eta langileen batzordeak dira funtzionarioak ordezkatzeko berriaz eratuko diren organismoak.

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

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

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

4. Hauteskunde-unitateak nola ezarri behar diren Estatuak eta autonomia-erkidegoetako bakoitzak arautu behar du, bakoitzak bere legegintzako eskumenen barruan.

Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 6. eta 7. artikuluen

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.

A los efectos de lo previsto en este apartado, se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.

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

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

13. 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.

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

2. 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.

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

4. 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



arabera zilegitasuna duten erakunde sindikalekin aurretik akordioa adostutakoan, administrazio publikoetako gobernu-organismoek hauteskunde-unitateak aldatu edo ezarri ahal izango dituzte, kolektiboen kopurua eta ezaugarriak aintzat hartuta, betiere, unitateen antolamendua administrazio-egiturei edo eratu diren edo eratzeakoak diren negoziazio-eremuei egokituta.

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

50-100 funtzionario: 5.

101-250 funtzionario: 9.

251-500 funtzionario: 13.

501-750 funtzionario: 17.

751-1.000 funtzionario: 21.

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

6. Langileen batzorde bakoitzak batzordeburua eta idazkaria aukeratuko ditu kideen artean, eta, estatutu honetan nahiz bere garapen-legeetan ezarritakoaren aurka jo gabe, bere prozedura-erregelamendua osatuko du; erregelamendu horren kopia eta horri buruz egindako aldaketena bidali behar dizkio administrazioetako bakoitzak langileen arloan ezarrita duen organo eskudunari.

Kideen bi herenek, gutxienez, aldeko botoa emanda onetsiko dira erregelamendua eta erregelamenduari buruzko aldaketak..

40. artikulua. Ordezkaritza-organoen eginkizunak eta legitimazioa.

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

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

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

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

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.

5. Cada Junta de Personal se compone de un número 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: 5.

De 101 a 250 funcionarios: 9.

De 251 a 500 funcionarios: 13.

De 501 a 750 funcionarios: 17.

De 751 a 1.000 funcionarios: 21.

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

6. 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.

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

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

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

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

41. artikulua. Langileen ordezkari-eginkizunak betetzeko bermeak.

1. Langileen batzordeetako kideek eta langileen ordezkariak, hala dagokienean, funtzionarioen legeko 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 sindikatueta gaiei buruz zabaldu nahi diren argitalpenak askatasunez banatzeko eskubidea dute.

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

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

100 funtzionario arte: 15.

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.

2. 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 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.

1. 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: 15.



101-250 funtzionario: 20.

251-500 funtzionario: 30.

501-750 funtzionario: 35.

751 funtzionariotik gora: 40.

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

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

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

3. Langileen batzordekideetako bakoitzak eta langileen batzordeak berak kide anitzeko organo den aldetik, baita langileen ordezkariak ere, hala dagokionean, lanbideko isiltasunez jokatu behar dute, baita beren agintaldia bukatu ondoren ere, administrazioak berariaz gai batzuek izaera erreserbatua dutela adierazten duenean.

Nolanahi den ere, administrazioak emandako agiri erreserbatuetarik bat ere ezin izango da erabili administrazioaren eremu zehatz horretatik kanpo, agiria emateko hasierako xedea ez den beste ezertarako.

42. artikulua. Ordezkaritza-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 antolatuta ez bada; dena dela, agintaldia luzatuta duten ordezkarien kopurua ezin izango da erabili egoera horretan sindikatuen ordezkaritza-irauraren indarra neurtzeko.

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

1. Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 6. eta 7. artikuluen arabera eta estatutu honetan ezarritakoarekin bat,

De 101 a 250 funcionarios: 20.

De 251 a 500 funcionarios: 30.

De 501 a 750 funcionarios: 35.

De 751 en adelante: 40.

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.

2. 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.

3. 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.

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.

1. Podrán promover la celebración de elecciones a Delegados y Juntas de Personal, conforme a lo previsto en el presente Estatuto y en los artículos



hauek izan daitezke langileen batzordeak eta ordezkariak aukeratzeko hauteskundeen abiarazle:

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

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

44. artikulua. Hauteskunde-prozedura.

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

- a) Hautesketa botoa bakarka, aske, zuzenean eta isilpean emanda egingo da, eta botoa postaz edo beste bide telematikoa batzuk erabilita bidali ahal izango da.
- b) Zerbitzu aktiboko egoeran dauden funtzionarioak izango dira hautesle eta hautagai.
- Izendapena errege-dekretu bidez edo autonomia-erkidegoetako nahiz Ceuta eta Melilla hirietako gobernu kontseiluen dekretu bidez egin denean, postu horiek betetzen ari diren funtzionarioak ez dira hautesletzat eta hautagaitzat joko.
- c) Legez eraturako erakunde sindikalek edo sindikatu-koalizioek aurkeztu ahal izango dituzte hautagai-zerrendak, eta hauteskunde-unitate bereko hautesle-taldeek ere bai, baldin eta taldekideen kopurua aukeratu behar den ordezkari kopuruaren hirukoitza bada gutxienez.
- d) Langileen batzordeak aukeratzeko, zerrenda itxiak erabiliko dira zuzendutako sistema proportzionalaren bitartez, eta langileen

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.

2. 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:

- a) La elección se realizará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto que podrá emitirse por correo o por otros medios telemáticos.
- b) 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 Ceuta y Melilla.
- c) 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.
- d) 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.



ordezkariak hautatzeko, zerrenda irekiak eta gehiengo-sistema.

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

f) Inpugnazioak arbitraje-prozedura baten arabera bideratuko dira, hauteskunde-akten inskripzioa ukatzeko erabakien aurkako erreklamazioak izan ezik, horiek zuzenean aurkeztu ahal izango dira eta lan-arloko jurisdikzioan.

45. artikulua. Gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebaztea.

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

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

3. Sistema horien barruan bitartekotza- eta arbitraje-prozedurak ere erabili ahal izango dira.

Bitartekotza-prozedura erabiltzea beharrezkoa izango da alderdietako batek hala eskatuz gero, eta bitartekoak eskaintzen dizkien konponbide-proposamenak askatasunez onartu edo baztertu ahal izango dituzte alderdiek.

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

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

e) 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.

f) 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.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.



Akordio horiek aurkaratu ahal izango dira.

Arbitraje-ebazpenaren aurkako errekurtoa jarri ahal 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 aurkako izan bada.

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

46. artikulua. Biltzeko eskubidea.

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

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

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

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

V. KAPITULUA

Lanaldia, baimenak eta oporrak izateko eskubidea

47. artikulua. Funtzionario publikoen lanaldia.

Administrazio publikoek beren funtzionario publikoen lanaldi orokorra eta lanaldi bereziak ezarriko dituzte.

Lanaldia denbora osoz edo denbora-zatiz bete daiteke.

48. artikulua. Funtzionario publikoen baimenak.

Baimen hauek izango dituzte funtzionario publikoek:

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación.

Específicamente cabrá recurso contra la resolución 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.

5. 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.

1. 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.

2. 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.

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:



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

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

b) Bizilekua aldatu gabe egoitza aldatzeagatik, egun bat.

c) Eginkizun sindikalak edo langileak ordezkatzekoak egiteagatik, erabaki moduan.

d) Azken azterketetara eta beste behin betiko gaitasun probetara joateko, horiek egiten diren egunetan.

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

f) Hamabi hilabete baino gutxiagoko seme-alaba edoskitzeko, ordubetez lanetik kanpo egon ahalko dira; hori zati bitan banatu ahal izango dute.

Eskubide hori beste era batera ere balia daiteke, ohiko lanaldia ordu erdiz murriztuta lanaldi hasieran eta bukaeran, edo ordubete kenduta lanaldi hasieran nahiz bukaeran, betiere, helburu bera betetzeko.

Bi gurasoek lan egiten dutenean, eskubide hori gurasoetako batek nahiz besteak baliatu ahal izango du, nahierara.

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

Baimen hau proportzionalki luzatuko da erditze anitzeko kasuetan.

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

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 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) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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



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

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

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

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

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

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

k) Norberaren kontuetarako, urtean sei egun.

l) Ezkontzagatik, hamabost egun.

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

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

a) Erditzeagatik baimena: hamasei aste iraungo du, etenik gabe.

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

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.

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 al año.

l) Por matrimonio, quince días.

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

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.



Baimen-denbora amak berak erabakiko du nola banatu, betiere sei aste erditu eta jarraian baldin badira.

Ama hiltzen bada, beste gurasoak hartu ahal izango ditu baimeneko egun guztiak, edo, baimena hasita bada, gelditzen diren egunak.

Aurrekoa gorabehera, eta erditu osteko lehenengo sei asteetan amak nahitaez hartu beharreko atsedinari kalterik egin gabe, bi gurasoek lan egiten badute, amatasunaren ondoriozko atsedena hastean, amak aukeratu ahal izango du beste gurasoak erditu osteko aldi zehatz eta etengabe atsedena zati bat hartzea, amaren atsedena batekin batera edo amaren atsedena amaitu ostean.

Beste gurasoak jarraitu ahal izango du hasieran laga zaion amatasun-baimena baliatzen, nahiz eta ama lanera itzultzeko aurreikusitako eguna iristen denean, ama bera aldi baterako ezintasun-egoeran egon.

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

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

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

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

b) Adopzioagatik, adoptatu aurreko zaintzagatik edo harreragatik (aldi baterako zein iraunkorra izan): hamasei aste iraungo du, etenik gabe.

Baimen honek bi asteko luzapena izango du, adopzioarako edo familia-harrerarako hartutako adingabeak desgaitasunen bat badauka, edo, lehenengoaz gain hartutako seme-alaba bakoitzeko, adopzioa edo harrera multiplea bada.

Funtzionarioak erabakiko du baimen-denbora hori noiztik hasita zenbatu behar den; adingabea adopzio aurreko zaintzan edo harreran hartzeko erabaki administrazioa hartzen denetik hasita,

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.

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, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: 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 de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se



edo adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala ematen denetik hasita; dena dela, adingabe beragatik baimen hori aldi batean baino gehiagotan erabiltzeko eskubiderik ez da izango, inola ere.

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

Atsedeen-denbora, bi gurasoek aldi berean hartuz gero, bi atsedenaldiak 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 beharrianak horretarako aukera ematen duenean, eta, betiere, erregelamenduz ezarritakoaren arabera.

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

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

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

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

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

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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en 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 temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.



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

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

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

d) Emakume funtzionarioaren aurkako genero-indarkeriagatik baimena: genero-indarkeriaren biktima diren funtzionarioen bertarazte-hutsegiteak, erabatekoak edo partzialak izan, arrazoituztat joko dira, arretarako edo osasuneko gizarte-zerbitzuek, kasuan kasu, zehazten dituzten denboran eta baldintzetan.

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

e) Minbiziak edo beste gaixotasun larri batek eragindako seme-alaba adingabea zaintzeagatik baimena: funtzionarioek, baldin eta bi gurasoek, adoptatzaileek, adopzio aurreko zaintzaileek edo hartzaile iraunkorrek lan egiten badute, gutxienez lanaldia erdira murrizteko eskubidea izango dute, eta zerbitzua betetzen duten organoaren edo erakundearen aurrekontuen kontura ordainsari osoa jasoko dute, era horretan minbiziak (tumore gaiztoak, melanomak edo kartzinoma) eragindako

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, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, 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.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado,



seme-alaba adingabea ospitaleraturik dagoen bitartean eta etengabeko tratamenduan dagoenean zain dezaten, bai eta iraupen luzeko ospitaleratzea dakarren beste edozein gaixotasun larri badu ere, betiere zuzenean, etengabe eta jarraian zaindu beharra badaukate eta osasun publikoko zerbitzuaren edota dagokion autonomia-erkidegoko osasun-administrazioko organoaren edo osasun-erakundearen txostenak egiaztatzen badu. Baimen horrek, gehienez ere, adingabeak 18 urte betetzen dituen arte iraungo du.

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

Hala gertatu ezean, lanaldia murrizteko eskubidea baino ez du izango, ordainsariak hein berean murriztuta.

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

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

f) Terrorismo-jardueraren ondorioz kalte fisikoak edo psikikoak pairatu dituzten funtzionarioek, haien ezkontideak edo horren pareko afektibitate-harremana duen pertsonak, eta zaurituen eta hildakoen seme-alabek, betiere funtzionariotzat eta terrorismoaren biktimatzat jotzen badira indarreko legediarekin bat etorriz, bai eta Terrorismoaren Biktimak Aitortu eta Osorik Babesteko irailaren 22ko 29/2011 Legearen 5. artikulua araberak mehatxatutako funtzionarioek ere, Barne Arazoetako Ministerioak aitortuta edo epai judicial irmoaren ostean, babes eta gizarte-

durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación.

En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las



laguntza osorako eskubidea gauzatzearren, eskubidea izango dute lanaldia murrizteko, ordainsaria ere horren arabera murriztuta, edo lan-denbora antolatzeke, ordutegia egokituz, ordutegi malgua aplikatuz edota lan-denbora antolatzeke aplikagarri diren bestelako formen bitartez, kasuan-kasuan eskumena duen administrazioak xedatutakoaren arabera.

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

50. artikulua. Funtzionario publikoen oporrak.

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

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

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

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

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

Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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 establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.

1. Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas 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.

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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.



VI. KAPITULUA

Enplegatu publikoen eginbeharrak. Jokabide-kodea

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

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

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

53. artikulua. Printzipio etikoak.

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

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

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

4. Enplegatu publikoen jokabideak oinarrizko eskubideen eta askatasun publikoen errespetua izango du oinarri, eta saihestu egingo ditu era guztietako bereizkeriak, jaiotza, arraza edo etnia, generoa, sexua edo orientazio sexuala, erlijioa edo sinesmenak, iritzia, desgaitasuna, adina edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal nahiz sozialak direla-eta, sor litezkeenak.

5. Interes pertsonala duten gaietan abstenitu egingo dira eta, lanpostu publikoaren interesetik gatazka ekartzeko arriskua izan badezakete,

CAPÍTULO VI

Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta

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.

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

2. 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.

3. 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.

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna 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.

5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un



jardun pribatu eta gainerako interes guztietan ere bai.

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

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

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

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

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

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

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

54. artikulua. Jokabide-printzipioak.

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

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

riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

6. 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.

7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.

2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.



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

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

5. Enplegatu publikoek baliabide eta ondasun publikoak austeritatez administratuko dituzte, eta ez dituzte erabiliko norberaren edo hurbilekoen mesederako.

Baliabide eta ondasun horiek zaintzeko eginbeharra ere izango dute.

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

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

8. Eguneratuta izango dute beren prestakuntza eta kualifikazioa.

9. Laneko osasunari eta segurtasunari buruzko arauak beteko dituzte.

10. Beren nagusien edo organo eskudunen jakinaren gainean jarriko dituzte, zerbitzuan diharduteneko unitatearen eginkizunak hobeto betetzeko beren ustez egoki diren proposamenak.

Horretarako, enplegatu publikoek eta herritarrek egindako proposamenak, zeinak zerbitzuaren eraginkortasuna hobetzeko baitira, jasoko dituen instantzia eskumendun egokia sortzea aurreikus daiteke.

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

IV. TITULUA

Zerbitzu-harremana hartzea eta galtzea

I. KAPITULUA

Enplegu publikora iristea eta zerbitzu-harremana hartzea

55. artikulua. Printzipio gidariak.

1. Herritar guztiek dute enplegu publikora iristeko eskubidea, betiere, berdintasun-, merezimendu-,

3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

10. 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.

11. 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.

1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios



eta gaitasun-printzipio konstituzionalak errespetatuta, eta estatutu honetan eta gainerako ordenamendu juridikoan jasotakoaren arabera.

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

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

56. artikulua. Eskakizun orokorrak.

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

- a) Espainiako nazionalitatea izatea, hurrengo artikuluan ezarritakoari kalterik egin gabe.
- b) Lanpostuari dagozkion zereginak betetzeko gaitasun funtzionala izatea.
- c) Hamasei urte beteta izatea eta, hala dagokionean, nahitaezko erretiroa hartzeko gehieneko adinetik gorakoa ez izatea.

Enplegu publikora iristeko orduan, lege bidez bakarrik ezarri ahal izango da gehieneko beste adin bat, nahitaezko erretiroa hartzeko adinaz bestelakoa.

d) Diziplina-espediente batez edozein administrazio publiko edo autonomia-erkidegoko organo konstituzional edo estatutarioen zerbitzutik berezita ez egotea, ezta, ebazpen judizialaren arabera, enplegu edo kargu publikorako desgaitasuna erabatekoa edo berezia izatea ere, funtzionarioen kidegora edo eskalara iristeko; edo langile lan-kontratudunen kasuan, bereziak edo desgaituak izan diren lanpostuaren antzeko eginkizunak betetzeko.

Beste estatu bateko herritarra izanez gero, desgaitua edo egoera baliokidean ez egotea, eta diziplina-zehapenik edo baliokiderik ez izatea, dagokion estatuan baldintza berberetan enplegu publikora iristea eragotziko duenik, hain zuzen.

constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.

2. 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:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- 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.

1. 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) Eskatutako titulazioa izatea.

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

3. Berariazko beste eskakizun batzuk bete daitezzen eskatu ahal izango da, betiere, erlazio objektiboa eta proportzionatua badute bereganatutako eginkizunekin eta bete beharreko atazekin.

Edonola ere, abstraktuki eta oro har ezarri beharko dira.

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

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

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

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

3. Era berean, enplegu publikora langile funtzionario modura iristeko aukera izango dute, Europar Batasunak izenpetu eta Espainiako estatuak berretsitako nazioarteko tratatuen arabera langileen zirkulazio askea aplikatu behar denean, tratatu horien aplikazio-eremuaren barruan sartzen diren pertsona guztiek, artikuluko honetako 1 zenbakian ezarritako moduan.

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

e) Poseer la titulación exigida.

2. 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.

3. 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.

1. 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 nacionales de otros Estados.

2. 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 veintinueve años o mayores de dicha edad dependientes.

3. 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.

4. 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.



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

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

Administrazio publikoek ezarriko dituzte nazioarteko erakundeetan diharduten funtzionario espainiarrak administrazio horietara iristeko betekizunak eta baldintzak, betiere, eskatutako titulazioaren jabe direla eta gainditu beharreko hautaketa-prozesuak gainditu dituztela.

Hautagai horiek zenbait proba egitetik salbuetsita geratu ahal izango dira, baldin eta dagokien nazioarteko erakundeetan duten postuan jarduteko orduan eskatu zitzaizkien ezagupenak egiaztatzeko badira.

59. artikulua. Desgaitasuna duten pertsonak.

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

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

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

60. artikulua. Hautaketa-organoak.

1. Hautaketa-organoak kide anitzekoak izango dira, eta, horien osaeran, kideen inpartzialtasun-eta profesionaltasun-printzipioak bete beharko

5. 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.

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, 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.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

2. Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso 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.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros,



dira; era berean, emakumezkoen eta gizonezkoen arteko paritatea lortzeko ahalegina egin beharko da.

2. Hautespenean edo izendapenean politikoko langileek, bitarteko funtzionarioek eta behin-behineko langileek ezin izango dute parte hartu hautaketa-organoetan.

3. Hautaketa-organoetako kideak norberaren izenean arituko dira beti; ezin izango da inoiz inoren ordezkari edo inoren kontura izan hautaketa-organoetako partaide.

61. artikulua. Hautaketa-sistemak.

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

Hautaketa-organoek sexuen arteko aukeraber dintasunaren printzipioa benetan betetzen dela begiratu beharko dute.

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

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

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

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

5. Hautaketa-prozesuen objektibotasuna eta arrazionaltasuna bermatuta egon daitezen, probak osatu ahal izango dira, ikastaroak edo praktikaldiak gaitasun beharrek, curriculum-azalpena eskatuta eta lehiakideei proba psikoteknikoak edo elkarriketak eginda.

y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. 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.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.



Era berean, osasun-azterketak egitea ere eskatu ahal izango zaie.

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

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

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

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

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

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

62. artikulua. Karrerako funtzionario-izaera eskuratzea.

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

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

Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

6. 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.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

7. 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.

8. 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 renuncias 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.

1. 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.



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

II. KAPITULUA Zerbitzu-harremana galtzea

63. artikulua. Karrerako funtzionario izateari uzteko arrazoiak.

Honako hauek dira karrerako funtzionario izateari uzteko arrazoiak:

- Funtzionario izateari uko egitea.
- Nazionalitatea galtzea.
- Funtzionarioak erabateko erretiroa hartzea.
- Zerbitzutik kentzeko diziplina-zehapen irmo bat egotea.
- Kargu publikoak betetzeko desgaiuntza absolutua edo berezia dakarren zigor nagusia edo erantsia irmoa izatea.

64. artikulua. Uko egitea.

1. Funtzionario izateari nork bere borondatez uko egin nahi izanez gero, idatziz jakinarazi beharko du, eta administrazioak berariaz onartu beharko du, hurrengo zenbakian adierazitakoa salbuespen izanik.

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

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

65. artikulua. Nazionalitatea galtzea.

Funtzionarioak galtzen badu Espainiako nazionalitatea, edo Europar Batasuneko beste edozein estatu 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.

2. 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:

- La renuncia a la condición de funcionario.
- La pérdida de la nacionalidad.
- La jubilación total del funcionario.
- La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme.
- La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.

Artículo 64. Renuncia.

1. 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.

2. 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.

3. 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.



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

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

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

67. artikulua. Erretiroa.

1. Funtzionarioen erretiroa honelakoa izan daiteke:

a) Borondatezkoa, funtzionarioak berak hala eskatuta.

b) Nahitaezkoa, legez ezarritako adina betetzen denean.

c) Funtzionarioak bere kidego edo eskalako eginkizunak betetzeko ezgaitasun iraunkorra duela erabakitzen denean, edo pentsioa aitortzen zaionean ezgaitasun iraunkor absoluturako nahiz ezgaitasun iraunkor osorako, funtzionarioak bere kidego edo eskalako eginkizunak betetzeari dagokienez.

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

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

Nolanahi den ere, estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko legeei jarraituz, jardunean jarraitzeko eta zerbitzu aktiboa luzatzeko eskaera egin ahal izango du funtzionarioak, hirurogeita hamar urte bete arte, gehienez ere.

Administrazio publiko eskudunak ebazpen arrazoitua eman beharko du eskatutako luzapen hori onesteko edo ukatzeko.

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

4. Gizarte Segurantzaren Sistema Orokorreko langile funtzionarioen nahitaezko erretiroa hartzeko adina izango da, betiere, araubide horretako arauak xedatutakoa, ordaindutakoaren araberako erretiro-pentsioa eskuratzeko,

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.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Con independencia de la edad legal de jubilación forzosa establecida en el apartado 3, la edad de la jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social será, en todo caso, la que



adinagatiko murrizketa-koefizienterik gabe; hori horrela izango da 3. zenbakian ezarritako nahitaezko erretirorako legezko adina gorabehera.

68. artikulua. Funtzionario-izaera birgaitzea.

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

2. Administrazio publikoen gobernu-organoei, salbuespenez, birgaikuntzarako aukera eman ahal izango diote, interesdunak berak hala eskatuta, desgaitasun dakarren zigor nagusia edo erantsia ezarri zaiola-eta funtzionario-izaera galdu duen pertsonari, betiere, delitua nolakoa den eta zein egoeratan egin den aintzakotzat hartuta.

Ebazpena ez bada dagokion epean espresuki eman, eskaera ezetsi egin dela ulertu beharko da.

V. TITULUA **Jarduera profesionala antolatzea** **I. KAPITULUA**

Giza baliabideen plangintza

69. artikulua. Plangintzaren helburuak eta tresnak.

1. Administrazio publikoetako giza baliabideak planifikatuta, aurrerapausoak eman nahi dira, batetik, zerbitzua ematerakoan eraginkortasuna lortzeko, eta, bestetik, erabilgarri dauden baliabide ekonomikoak kudeatzerakoan eragimenez jarduteko. Horretarako, langile kopurua egokitu behar da, langileak hobeto banatu, ondo prestatu eta lanbide-sustapena eta mugigarritasuna eskaini.

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

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

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

prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad.

Artículo 68. Rehabilitación de la condición de funcionario.

1. 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.

2. 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.

1. 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 mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

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

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

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

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

70. artikulua. Enplegu publikoaren eskaintza.

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

Nolanahi den ere, enplegu publikoaren eskaintza edo erabiltzen den antzeko tresna hori betetzeko, hiru urteko epea izango da gehienez ere, eta epe hori ezingo da inola ere luzatu.

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

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

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

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

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.

3. 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.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

1. 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.



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

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

4. Administrazio publikoek giza baliabideen kudeaketa integratua sustatuko dute.

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

II. KAPITULUA

Enplegu publikoa egituratzea

72. artikulua. Giza baliabideak egituratzea.

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

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

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

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

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

2. Los Registros podrán disponer también de la información agregada sobre los restantes recursos humanos de su respectivo sector público.

3. 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.

4. Las Administraciones Públicas impulsarán la gestión integrada de recursos humanos.

5. 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.

1. 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.

2. 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.

3. Los puestos de trabajo podrán agruparse en función de sus características para ordenar la selección, la formación y la movilidad.



74. artikulua. Lanpostuak antolatzea.

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

Erabilitako tresna horiek publikoak izango dira.

75. artikulua. Kidegoak eta eskalak.

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

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

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

76. artikulua. Karrerako funtzionarioen lanbide-sailkapeneko taldeak.

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

A taldea: Bi azpitaldetan sailkatuta: A1 eta A2.

Talde honetako kidego eta eskaletara iritsi ahal izateko, graduako unibertsitate-titularen 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 titularen jabe izatea eskatuko da.

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

C1: Batxilergoko titulua edo titulu teknikoa.

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.

1. Los funcionarios se agrupan en cuerpos, escalas, especialidades u otros sistemas que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo.

2. 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.

3. 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: Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako graduatu titulua.

77. artikulua. Langile lan-kontratudunen sailkapena.

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

III. KAPITULUA **Lanpostuak betetzea eta langileen mugigarritasuna**

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

1. Administrazio publikoek berdintasun-, merezimendu-, gaitasun- eta publikotasun-printzipioetan oinarritutako prozeduren bitartez beteko dituzte lanpostuak.

2. Administrazio publikoetako bakoitzean lanpostuak betetzeko orduan, lehiaketa-prozedura eta deialdi publiko bidez egindako izendapen askea erabiliko dira.

3. Estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko legeek, egoera zein den ikusita, lanpostuak betetzeko beste prozedura batzuk ezarri ahal izango dituzte, 81.2 artikuluan jasotako mugigarritasuna bideratzeko, lanpostuak trukatzeko, funtzionarioa osasun- edo birgaitze-arrazoia direla-eta lekuz mugitzeko, zerbitzu aktibora itzultzeko, lanpostua utzi edo lanpostutik mugiarazteko eta lanpostuak ezabatzeke.

79. artikulua. Karrerako funtzionarioen lanpostuak betetzeko lehiaketa.

1. Lehiaketan, lanpostuak betetzeko erabiltzen den ohiko prozedura izanik, izaera teknikoa duten kide anitzeko organoek izangaien merezimenduak eta gaitasunak balioetsi behar dituzte, eta, hala dagokionean, ahalmenak ere bai.

Organo horiek osatzerakoan, kideen profesionaltasuna eta espezializazioa bermatzeko printzipioari begiratu, eta emakume eta gizonen arteko parekotasun-irizpideari egokitu behar zaio.

Funtzionamenduan inpartzialtasun- eta objektibotasun-arauak errespetatu behar dira.

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

3. Lehiaketen deialdietan puntuak ezarri ahal izango dituzte terrorismoaren biktimatza edo

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.

1. Las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. 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.

3. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer 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.

1. 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.

2. 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.

3. En las convocatorias de concursos podrá establecerse una puntuación que, como máximo,





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

Dagozkion txostenak emateko eskumena duten organoak erregelamenduz zehaztuko dira hori guztia egiaztatu ahal izateko.

Nolanahi ere, Barne Arazoetako Ministerioaren txostena beharrezko izango da biktimen babesa bermatzeari dagokionez.

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

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

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

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

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

4. Deialdi publiko bidezko izendapen askea darabilen prozedura erabilita bete diren lanpostuen titularrak lanpostutik kendu ahal izango dira era diskrezionalean.

Langileari, lanpostutik kenduz gero, beste lanpostu bat esleitu beharko zaio, administrazio publiko bakoitzak lanbide-karrera egiteko duen sistemaren arabera eta sistema horri atxikitako bermeak beteta.

podrá alcanzar la que se determine en las mismas para la antigüedad, para quienes tengan la condición de víctima del terrorismo o de amenazados, en los términos fijados en el artículo 35 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, siempre que se acredite que la obtención del puesto sea preciso para la consecución de los fines de protección y asistencia social integral de estas personas.

Para la acreditación de estos extremos, reglamentariamente se determinarán los órganos competentes para la emisión de los correspondientes informes.

En todo caso, cuando se trate de garantizar la protección de las víctimas será preciso el informe del Ministerio del Interior.

4. 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.

1. 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.

2. 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.

3. El órgano competente para el nombramiento podrá recabar la intervención de especialistas que permitan apreciar la idoneidad de los candidatos.

4. 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.



81. artikulua. Karrerako funtzionarioen mugigarritasuna.

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

2. Administrazio publikoek, beharrian funtzionalak edo zerbitzukoak direla-eta, funtzionarioak lekuz aldatu ahal izango dituzte, horretarako arrazoiak azalduta, beren destinoaz bestelakoak diren unitate, departamentu edo organismo publiko nahiz erakundeetara, betiere, laneko ordainsariak eta funtsezko baldintzak errespetatuta eta, hala dagokionean, langileak titular direneko lanpostuekiko atxikipena egokituta.

Baliabideak antolatzeke planek, salbuespenezko arrazoiak direla-eta, bizilekua leku batetik bestera aldatu beharra dakartenean, langileen borondateari emango zaio lehenetasuna lekuz aldatzeko orduan.

Nahitaezko lekualdaketarako erregelamenduz ezarrita dauden kalte-ordainak jasotzeko eskubidea izango dute funtzionarioek.

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

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

1. Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeek, ordura arte lanean ziharduten udalerrri horretan zuten lanpostua utzi behar dutenean, dagokien babesa edo gizarte-laguntza integrala benetan jaso dezaten, beste lanpostu batera aldatzeko eskubidea izango dute; lanpostu horrek kidego, eskala edo lanbide-kategoria bera eta antzeko ezaugarriak izango ditu, eta ez du nahitaez bete beharreko lanpostu hutsa zertan izan.

Hala ere, egoera horietako batean egonda, administrazio publiko eskudunak udalerrri berean edo interesdunak berriaz eskatutako udalerrietan hutsik dauden lanpostuen berri eman beharko dio nahitaez emakumeari.

Lekualdatze hori nahitaezko lekualdatzea izango da.

Artículo 81. Movilidad del personal funcionario de carrera.

1. Cada Administración Pública, en el marco de la 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.

2. 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 traslados.

Los funcionarios tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los traslados forzosos.

3. 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 y por razón de violencia terrorista.

1. 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.



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

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

Hala ere, egoera horietako batean egonda, administrazio publiko eskudunak udalerrri berean edo interesdunak berriaz eskatutako udalerrietan hutsik dauden lanpostuen berri eman beharko dio nahitaez interesdunari.

Lekualdatze hori nahitaezko lekualdatzea izango da.

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

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

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

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

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.

2. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, cuando la vacante sea de necesaria cobertura o, en caso contrario, dentro de la comunidad autónoma.

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 el interesado expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En todo caso este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte necesario para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia terrorista se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los 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.



84. artikulua. Administrazio publikoen arteko borondatezko mugigarritasuna.

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

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

3. Mugigarritasun-prozedurak erabilita, destinoa beste administrazio publiko batean lortu duten karrerako funtzionarioek, beren sorburu-administrazioari dagokionez, beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan diharduteneko administrazio-egoeran egongo dira.

Lehiaketa bidez lortutako lanpostutik mugiaraziz gero edo lanpostua ezabatuz gero, funtzionario horiek xede-administrazioan jarraituko dute. Administrazio horrek lanpostu bat esleitu beharko die, administrazio horretan karrera egiteko eta lanpostuak hornitzeko indarrean dauden sistemak aintzat hartuta.

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

Nolanahi ere, epe horretan, ondorio guztietarako administrazio horretan zerbitzu aktiboan jarraitzen duela joko da.

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

Aipatutako epean ez badu zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiten, norberaren

Artículo 84. La movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas.

1. 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.

2. 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

3. 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 remoción o supresión del puesto de trabajo obtenido por concurso, 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.

En el supuesto de cese del puesto obtenido por libre designación, la Administración de destino, en el plazo máximo de un mes a contar desde el día siguiente al del cese, podrá acordar la adscripción del funcionario a otro puesto de la misma o le comunicará que no va a hacer efectiva dicha adscripción.

En todo caso, durante este periodo se entenderá que continúa a todos los efectos en servicio activo en dicha Administración.

Transcurrido el plazo citado sin que se hubiera acordado su adscripción a otro puesto, o recibida la comunicación de que la misma no va a hacerse efectiva, el funcionario deberá solicitar en el plazo máximo de un mes el reintegro al servicio activo en su Administración de origen, la cual deberá asignarle un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración, con efectos económicos y administrativos desde la fecha en que se hubiera solicitado el reintegro.

De no solicitarse el reintegro al servicio activo en el plazo indicado será declarado de oficio en



interesagatiko borondatezko eszedentzia-egoeran dagoela adieraziko da, ofizioz, eta adierazpen horrek xede-administrazioan zerbitzu aktiboa utzi eta hurrengo egunetik izango ditu ondorioak.

VI. TITULUA Administrazio-egoerak

85. artikulua. Karrerako funtzionarioen administrazio-egoerak.

1. Karrerako funtzionarioek egoera hauetakoren batean egon behar dute:

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

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

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

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

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

86. artikulua. Zerbitzu aktiboa.

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

situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día siguiente a que hubiesen cesado en el servicio activo en la Administración de destino.

TÍTULO VI Situaciones administrativas

Artículo 85. Situaciones administrativas de los funcionarios de carrera.

1. 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.

2. 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 retributiva o imponer derechos u obligaciones en relación con el reingreso al servicio activo.

Artículo 86. Servicio activo.

1. 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.



2. Zerbitzu aktiboko egoeran dauden karrerako funtzionarioek beren funtzionario-izaerari atxikita dauden eskubide guztiak izango dituzte, eta izaera horri lotutako eginbeharrak eta erantzukizunak izango dituzte.

Estatutu honen arauak eta zerbitzua ematen duten administrazio publikoko Funtzio Publikoaren arautegia izango dituzte oinarri.

87. artikulua. Zerbitzu bereziak.

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

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

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

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

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

e) Gorte Nagusietako diputatu- edo senataria-izaera hartzen dutenean, edo autonomia-erkidegoetako legebiltzarretako kide direnean, baldin eta beren eginkizunaren truke aldian-aldian ordainsaria jasotzen badute.

Dagozkien ganberak desegin dituztelako edo haien agintaldia amaitu delako izaera hori galtzen dutenak zerbitzu berezien egoeran egon ahal izango dira harik eta berriro eratzen dituzten arte.

f) Ceuta eta Melilla hirietako legebiltzarretan edo toki-erakundeetan hautetsi-lanetan dihardutenean, ordainsaria jasota eta arduraldi eskusiboan; edo udaletan goi-mailako edo zuzendaritzako organismoetan erantzukizuneko eginkizunak dituztenean; edo, bestela, toki-organismoetako kide izanda, erreklamazio

2. 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.

1. 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, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

e) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales o miembros de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función.

Aquellos que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

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



ekonomiko-administratiboak aztertzeko eta ebazteko erantzukizunezko eginkizunak dituztenean.

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

h) Konstituzio-organoetan nahiz autonomia-erkidegoetako estatutu-organoetan edo Diputatuengongresuak, 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 erakundeeng zerbitzura lanean funtzionario modura jarduteko izaera hartzen dutenean.

k) Gorte Nagusietako edo autonomia-erkidegoeng legebiltzarretako legebiltzar-taldeeng aholkulari izendatzen dituztenean.

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

2. Zerbitzu berezietako egoeran dauden funtzionarioek betetzen duten postuari edo karguari dagozkion ordainsariak jasoko dituzte, eta, ez, karrerako funtzionario modura dagozkionak, unean-unean aitortuta dituzten hirurtekoak jasotzeko eskubideari kalterik egin gabe.

Egoera horretan ematen duten denbora hori aintzakotzat hartuko da, igoerak, hirurtekoeng aitortpena, barne-sustapena eta aplikatu behar zaien Gizarte Segurantzako erregimeng eskubideak emateko orduan.

Eskubide hori ez zaie aplikatuko, Europako Erkidegoetako instituzioetan edo horien parekoak diren erakunde eta organismoetan sartuta, Europako Erkidegoetako funtzionarioeng estatutuan ezarritako transferentzia-eskubidea baliatu duten funtzionario publikoeng.

3. Zerbitzu berezietako egoeran dauden funtzionarioek, gutxienez, herri berean zerbitzu aktibora itzultzeko eskubidea izango dute, dagokien administrazio publikoan administrazio-karrerarako indarrean den sistemari jarraituz,

locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.

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.

2. 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.

3. 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



funtzionario-karreraren finkatuta duten kategoria, maila edo eskaloia ren arabera dagozkien baldintzak eta ordainsariak errespetatuta.

Era berean, zerbitzu berezietako egoera hori eragin duen karguaren arabera administrazio publiko bakoitzak ezar ditzakeen eskubideak ere izango ditu.

Ilido beretik, administrazio publikoek funtzionario publikoen lanbide-karrerako eskubidean kalterik izan ez dadin zainduko dute, funtzionario publikoak goi-kargua hartzeko edo Botere Judizialeko edo konstituzio- nahiz estatutu-organoetako kide izateko izendatu dituztenean, edo, ordainsaria jasota eta arduraldi eskusiboan, alkate izateko, edo, diputazio, kabilido eta uharteetako kontseiluetako buru izateko, Gorte Nagusietako diputatu edo senatari izateko edo autonomia-erkidegoetako legebiltzarretako kide izateko hautatu dituztenean.

Funtzionario horiek, gutxienez, gradu pertsonala eta osagarrien multzoa finkatzeko orduan, Zuzendari Nagusi izandakoentzat edo dagokion administrazio publikoko goi-mailako beste kargu batzuentzat ezarrita dagoen tratamendu bera izango dute.

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

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

1. Karrerako funtzionarioak, transferentzia-prozesuen bitartez edo lanpostuak betetzeko prozedurak erabilia, beste administrazio publiko batean destinoa eskuratzen dutenean, beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan dauden funtzionariotzat joko dira.

Egoera horretan iraungo dute, baldin eta iritsi direneko administrazio horrek legezko xedapen bitartez bere langile modura hartzen baditu.

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

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

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 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.

4. 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.

1. 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.

2. 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.



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

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

3. Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan dauden karrerako funtzionarioek, baldin eta lanpostuak betetzeko estatutu honetan jasotako sistemak erabilia badaude egoera horretan, modu efektiboan destinatuta daudeneko administrazioaren legeria izango dute oinarri, eta sorburu-administrazioan duten funtzionario-izaera gordeko dute, baita administrazio horrek lanpostuak betetzeko egiten dituen deialdietan parte hartzeko eskubidea ere.

Destino modura duten administrazio publikoan zerbitzuan jardundako denbora beren sorburuko kidegoan edo eskalan egindako zerbitzu aktibotzat balioetsiko da.

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

Halako lankidetzatresnarik edo hitzarmenik ezean, funtzionarioa itzuli den administrazio publikoak egingo du aitorpena.

89. artikulua. Eszedentzia.

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

- a) Norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzia.
- b) Familia elkartzegatik borondatezko eszedentzia.
- c) Familiartekoren bat zaintzeko eszedentzia.
- d) Genero-indarkeriagatik eszedentzia.
- e) Indarkeria terroristagatik eszedentzia.

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.

3. 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.

4. 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.

1. 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.
- e) Excedencia por razón de violencia terrorista.



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

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

Norberaren interesagatiko borondatezko eszedentzia zerbitzuko beharizanen arabera emango da, arrazoiak behar bezala azalduta.

Ezin da eszedentziarik eman funtzionarioaren aurka diziplina-espedientea hasita dagoenean.

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

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

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

Familia elkarteagatiko borondatezko eszedentzia-egoeran daudenek ez dute ordainsaririk sorraraziko, eta egoera horretan emandako denbora ez zaie aintzakotzat hartuko, igorak, hirurtekoak eta aplikatu beharreko Gizarte

2. 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 reintegro 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.

3. 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 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



Segurantzako erregimeneko eskubideak emateko orduan.

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

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

Eszedentzia-aldi bakarra egongo da eskubidea sortzen duen subjektu bakoitzeko.

Beste subjektu batek beste eszedentzia-aldi bat hastea eragiten badu, bigarren hori hastearekin batera amaituko da aurreko eszedentzia-aldia.

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

Egoera horretan ematen duten denbora hori aintzakotzat hartuko da hirurtekoak, karrera eta aplikatu behar zaien Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideak emateko orduan.

Betetzen duten lanpostua gutxienez bi urtez gordeko zaie.

Epe hori igarotakoan, beren lanbide-talde bereko lanpostua edo antzeko mailakoa gordeko zaie.

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

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

Lehenengo sei hilabeteetan gorde egingo zaie betetzen duten lanpostua eta aldi hori zenbatu egingo da aplika daitezkeen antzinatasun, karrera

régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

4. 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 de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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.

5. 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 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



eta Gizarte Segurantzako eskubideen ondorioetarako.

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

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

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

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

90. artikulua. Eginkizun-etenaldia.

1. Etenaldian dagoen funtzionarioak, egoera horretan dagoen bitartean, ezin izango du bere eginkizunik bete, eta, aldi berean, bere izaerari dagozkion eskubide guztiak ere etenda izango ditu.

Etenaldi horrek lanpostua galtzea ekarriko du etenaldia sei hilabetez gorakoa denean.

2. Eginkizun-etenaldia irmoa izango da baldin eta auzi kriminalean emandako epai baten edo diziiplina-zehapen baten ondorio bada.

Etenaldia diziiplina-zehapen baten ondorio bada, gehienez ere sei urtekoa izango da.

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

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.

6. Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Artículo 90. Suspensión de funciones.

1. 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.

2. 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.

3. 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.



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

91. artikulua. Zerbitzu aktibora itzultzea.

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

92. artikulua. Langile lan-kontratudunen egoerak.

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

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

VII. TITULUA Diziplina-araubidea

93. artikulua. Diziplina-erantzukizuna.

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

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

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

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

94. artikulua. Diziplina-ahala gauzatzea.

1. Aurreko artikuluan zehaztutakoaren arabera administrazio publikoen zerbitzuan diharduten langileek beren eginkizunak eta karguak betetzean egiten dituzten arau-haustek

4. 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 registrá 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

Artículo 93. Responsabilidad disciplinaria.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. El régimen disciplinario del personal laboral se registrá, en lo no previsto en el presente título, por la legislación laboral.

Artículo 94. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. 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



diziplinaren bidetik zuzenduko dituzte administrazio publikoek, betiere, arau-hauste horiei lotuta etor daitezkeen ondare-erantzukizunei edo erantzukizun penalei kalte egin gabe.

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

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

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

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

d) Erruduntasun-printzipioa.

e) Errugabetasun-presuntzioaren printzipioa.

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

Ebazpen judizial irmo bidez frogatutako gertakariak lotesleak izango dira administrazioarentzat.

95. artikulua. Diziplina-faltak.

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

2. Hauek dira falta oso astunak:

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

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

cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. 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.

3. 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.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

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

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

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

f) Sekretu ofizialak zaintzeko orduan, legez halaxe izendatuta edo halakotzat sailkatuta daudela, 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 ez egitea, agindu horiek argi eta garbi ordenamendu juridikoaren aurkakoak direnean izan ezik.

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

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

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

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

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

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

o) Laneko jazarpena.

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

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.



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

- a) Legeria zein neurritan urratu den.
- b) Herritarren edo administrazioaren ondasunetan, ondarean edo interes publikoan egindako kalteak zenbaterainokoak diren.
- c) Administrazioaren irudi publikoaren izen ona zenbateraino iluntzen den.

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

96. artikulua. Zehapenak.

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

- a) Funtzionarioak zerbitzutik kentzea; bitarteko funtzionarioa izanez gero, izendapena errebokatzea, baina falta oso astunen kasuan soilik.
- b) Langile lan-kontratudunak diziplina bidez kaleratzea; horrez gain, langile horiek ezingo dute aurrekoen antzeko eginkizunetarako lan-kontratuen titular izan. Hutsegite oso larrietan bakarrik jar daiteke zehapen hori.
- c) Eginkizunen etenaldi irmoa, edo, langile lan-kontratudunen kasuan, enplegu- eta soldata-etenaldia, sei urteko iraupenez gehienez ere.
- d) Nahitaezko lekualdatzea, bizileku-herria aldatuta edo aldatu gabe, kasuan-kasuan ezartzen den denbora-tarte batez.
- e) Demeritua, alegia, zigorra lanbide-karreran, sustapenean edo borondatezko mugigarritasunean.

f) Ohartarazpena.

g) Legez ezarritako beste edozein.

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

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

3. 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:

- 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.

4. 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.

1. 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.

2. 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.

3. 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.



97. artikulua. Falta eta zehapenen preskripzioa.

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

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

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

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

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

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

2. Estatutu hau garatzeko ezarriko den 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.

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

Diziplina-espeditentea tramitatzean kautela-neurri gisa behin-behineko etendura ezartzea erabakitzen denean, etenaldia ezin izango da 6 hiletik gorakoa izan, interesdunari egotz dakizkioken arrazoiak direlaeta prozedura geldiarazten ez bada.

Prozedura judiziala 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 iraungo du etenaldi horrek.

Artículo 97. Prescripción de las faltas y sanciones.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran 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.

Artículo 98 Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

1. 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.

2. 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 establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. 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.



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 oinarriko ordainsariak eta, hala badagokio, seme-alaba ardurapean izateagatik familia-prestazioak jasotzeko.

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

Behin-behineko etendura hori behin betiko zehapen bihurtzen ez bada, Administrazioak funtzionarioari zor dion aldea eman beharko dio, hau da, benetan jasotakoaren eta eskubide guztien jabe izanda jaso behar izango zuen kopuruaren arteko aldea.

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

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

VIII. TITULUA

Administrazio publikoen arteko lankidetzak

99. artikulua. Administrazio publikoen arteko lankidetzak-harremanak.

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

100. artikulua. Lankidetzak-organismoak.

1. Administrazio Publikoaren Sektorerako Batzarra da, bestelako sektorerako batzar edo organismo baliokideen partaidetzari kalterik egin gabe, administrazio publikoaren arloan dagoen lankidetzak-organismoa, organismo horretan kide izanik Estatuko Administrazio Orokorra, autonomia-erkidegoetako administrazioak, Ceuta eta Melilla hirietakoak eta toki-administrazioa (Espainiako Probintzien eta Udalerrien Federazioak izendatuko ditu ordezkariak, toki-erakundeen elkarte horrek baitu estatu osoan zabalkunderik handiena); Sektorerako Batzar horrek administrazio

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.

4. 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.

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.

1. 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



publikoen araubide juridikoari buruz indarrean dagoen legerian ezarritakoa errespetatu beharko du funtzionamenduari eta antolaketari dagokienez.

2. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordea sortuko da eta bera izango da lanerako organoa eta organo teknikoa; Administrazio Publikoen Sektoreko Batzarrari atxikita egongo da.

Batzorde horretan koordinatuko da langileen politika, alegia, Estatuko Administrazio Orokorreko, autonomia-erkidegoen administrazioetako, Ceuta eta Melilla hirietako eta toki-erakundeetako politikak; Batzordeak, zehatz-mehatz, zeregin hauek bete behar ditu:

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

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

c) Enplegu publikoari buruz ikerketak eta txostenak egin behar ditu.

Egindako ikerketa eta txosten horiek administrazio publikoetako negoziazio-mahai orokorrean partaide diren erakunde sindikalei igorriko zaizkie.

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

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

Lehenengo xedapen gehigarria. Berariazko aplikazio-eremua.

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

funcionamiento y organización a lo establecido en la vigente legislación sobre régimen jurídico de las Administraciones Públicas.

2. 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:

a) Impulsar las actuaciones necesarias para garantizar la efectividad de los principios constitucionales en el acceso al empleo público.

b) 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.

c) 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.

3. 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 determinen reglamentariamente, previa consulta con las comunidades autónomas.

4. 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.



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

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

2. Estatutu hau Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuan aplikatuko da, Konstituzioaren lehendabiziko xedapen gehigarria, Konstituzioaren 149.1.18.a artikulua eta Euskal Autonomia Erkidegoko Autonomia Estatutua onesteko zen abenduaren 18ko 3/1979 Lege Organikoa oinarri hartuta.

Estatu osorako gaitzaren funtzionarioei dagokienez, apirilaren 7ko 7/1985 Legearen 92 bis artikuluan jasota dauden eskumenak tokian tokiko lurralde historikoetako foru-erakundeek edo autonomia-erkidegoko instituzio erkideek izango dituzte beren esku, autonomia-erkidegoko arautegiak ezarritakoaren arabera.

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

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

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

a) Funtzionarioen eskalak, azpieskalak eta klaseak sortzea, aldatzea eta ezabatzea, eta funtzionarioak multzotan sailkatzea.

b) Lanpostuen zerrendak eta plantillak onartzea.

c) Zuzendaritzako postuak betetzeko prozedura erregulatzea, eta postu horietan jarraitzeko edo postutik kentzeko araubidea zehaztea.

d) Diziiplina-falta eta zehapen arinak zehaztea.

3. Funtzionario transferituak arautzeko orduan, Estatu Administrazio Orokorraren Funtzio Publikoa arautzeko Legea eta lege hori garatzeko arauak izango dira oinarri.

Disposición adicional segunda. Aplicación de las disposiciones de este Estatuto a las Instituciones Forales.

1. El presente Estatuto se aplicará a la Comunidad Foral de Navarra en los términos establecidos en el artículo 149.1.18.^a 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.

2. 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.^a 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 el artículo 92 bis de la Ley 7/1985, de 7 de abril, respecto a los funcionarios con habilitación de carácter nacional 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 tercera. Funcionarios públicos propios de las ciudades de Ceuta y Melilla.

1. 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.

2. 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.

3. Los funcionarios transferidos se registrarán por la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado y sus normas de desarrollo.



Nolanahi den ere, transferituta daudeneko hiriko funtzionario gisa integratu ahal izango dira, eta beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko administrazio-egoeran egongo dira.

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

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

Bosgarren xedapen gehigarria. Funtzionarioen erretiroa.

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

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

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

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

Zazpigarren xedapen gehigarria. Berdintasun-planak.

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

2. Aurreko zenbakian ezarritakoari kalterik egin gabe, administrazio publikoek berdintasun-plana egin eta aplikatu beharko dute, hitzarmen kolektiboan edo funtzionarioentzat erabiltzeko

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 cuarta. Aplicación de este Estatuto a las autoridades administrativas independientes de ámbito estatal.

Lo establecido en el presente Estatuto se aplicará a las autoridades administrativas independientes del ámbito estatal, Entidades de Derecho Público reguladas en los artículos 109 y 110 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en la forma prevista en sus leyes de creación.

Disposición adicional quinta. 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 sexta. Otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

1. 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.

2. 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 séptima. Planes de igualdad.

1. 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.

2. 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



den lan-baldintzen akordioan garatzeko, betiere, planean bertan ezarritako moduan.

Zortzigarren xedapen gehigarria.

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

Bederatzigarren xedapen gehigarria.

Karrerako funtzionarioen lanbide-karrerak abiaburu izango ditu, gainditu beharreko hautaketa-prozesua gainditutakoan, funtzionarioari hasiera batean esleitu zaion plazari dagozkion gradua, maila, kategoria, eskaloia eta antzeko kontzeptuak; abiaburu horiek minimotzat joko dira.

Horiek abiapuntutzat hartuta hasiko da langilea gora egiten, eremuetako bakoitzean aplikatu beharreko karrera-modalitatea zein den aintzat hartuta.

Hamargarren xedapen gehigarria. Aplikazio-eremua, 87.3 artikulua.

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

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

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

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

Ez zaie aplikatuko barne-sustapenerako, administrazio-karrerarako, administrazio-

de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Disposición adicional octava.

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 novena.

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 décima. Ámbito de aplicación del artículo 87.3.

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 adicional undécima. Personal militar que preste servicios en la Administración civil.

1. El personal militar de carrera podrá prestar servicios en la Administración civil en los términos que establezca cada Administración Pública en aquellos puestos de trabajo en los que se especifique esta posibilidad, y de los que resulten adjudicatarios, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, previa participación en la correspondiente convocatoria pública para la provisión de dichos puestos, y previo cumplimiento de los requisitos que, en su caso, se puedan establecer para este fin por el Ministerio de Defensa.

2. Al personal militar que preste servicios en la Administración civil le será de aplicación la normativa propia de la misma en materia de jornada y horario de trabajo; vacaciones, permisos y licencias; y régimen disciplinario, si bien la sanción de separación del servicio sólo podrá imponerse por el Ministro de Defensa.

No les será de aplicación lo previsto para promoción interna, carrera administrativa,



egoeretarako eta mugigarritasunerako xedatutakoa; hala ere, administrazio zibilak langile horientzat zabalduetako beste lanpostu batzuk betetzeko prozeduretan parte hartu ahal izango dute.

Ordainsariei dagokienez, karrerako militar izateagatik dagozkien oinarrizko ordainsariak ez ezik, betetzen duten lanpostuari dagozkion ordainsari osagarriak ere jasoko dituzte.

Karrera militarrean gora egiteak ez du inolako aldaketarik eragingo betetzen duten lanpostuaren ordainsari-baldintzetan.

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

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

Hamabigarren xedapen gehigarria. Eremu espezifikoetako negoziazio-mahaiak.

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

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

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

c) Osasun-zerbitzuetako estatutupeko langileena, negoziatu beharreko gaiak Osasunaren, Gizarte Zerbitzuen eta Berdintasunaren Ministerioaren eskumen-eremukoak direnean; negoziazio-mahai horrek osasun-zerbitzuetako estatutupeko langileen Esparru Estatutuko 11.4 artikuluan aurreikusitako eskumenak eta funtzioak hartuko ditu bere gain.

Mahai hori «Negoziazio-eremua» deituko da.

2. Estatuko Administrazio Orokorraren ordezkariak ez ezik, estatutu honetako 33.1 artikulua bigarren letrakadan aipatzen diren erakunde sindikalek eratuko dituzte esandako negoziazio-mahaiak; erakunde horien ordezkariak kasu bakoitzean dagozkion

situaciones administrativas y movilidad, sin perjuicio de que puedan participar en los procedimientos de provisión de otros puestos abiertos a este personal en la Administración civil.

Las retribuciones a percibir serán las retribuciones básicas que les correspondan en su condición de militares de carrera, y las complementarias correspondientes al puesto de trabajo desempeñado.

Los posibles ascensos que puedan producirse en su carrera militar no conllevarán variación alguna en las condiciones retributivas del puesto desempeñado.

Su régimen de Seguridad Social será el que les corresponda como militares de carrera.

Cuando se produzca el cese, remoción o supresión del puesto de trabajo de la Administración civil que vinieran desempeñando, deberán reincorporarse a la Administración militar en la situación que les corresponda, sin que les sean de aplicación los criterios existentes en estos supuestos para el personal funcionario civil.

Disposición adicional duodécima. Mesas de negociación en ámbitos específicos.

1. Para la negociación de las condiciones de trabajo del personal funcionario o estatutario de sus respectivos ámbitos, se constituirán las siguientes Mesas de Negociación:

a) Del personal docente no universitario, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

b) Del personal de la Administración de Justicia, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Justicia.

c) Del personal estatutario de los servicios de Salud, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que asumirá las competencias y funciones previstas en el artículo 11.4 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Mesa que se denominará «Ámbito de Negociación».

2. Además de la representación de la Administración General del Estado, constituirán estas Mesas de Negociación, las organizaciones sindicales a las que se refiere el párrafo segundo del artículo 33.1 de este Estatuto, cuya representación se distribuirá en función de los



negoziazioaren berariazko eremuko langileen ordezkari-tza-organoetarako hauteskundeetan lortutako emaitzen arabera banatuko da; betiere, estatu-mailan lortutakoak kontuan hartuta.

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

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

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

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

Hamabosgarren xedapen gehigarria. Langileen ordezkari-tza-organoen erregistroa.

Administrazio publikoek beren eta beren mendeko organismo, agentzia, unibertsitate eta erakundeen zerbitzupeko langileen ordezkari-tza-organoen erregistro bat edukiko dute. Erregistro horretan jasoko dira (inskripzio edo oharpen bidez), gutxienez, funtzionarioen –estatutudun edo langile lan-kontratudunen– ordezkari-tza-organoak sortzeari, aldatzeari edo ezabatzeari eragiten dioten egintzak, bai eta sindikatu-atalak, organo horietako kideak eta sindikatu-ordezkariak sortzeko, aldatzeko edo kentzeko egintzak ere.

Orobat, lanera joateko betebeharrean edo araubidean eragiten duten arauak edo itunak aplikatzearen ondoriozko ordu-kredituak, horien lagapenak eta sindikatu-liberazioak ere jasoko dira.

Erregistro horiek sortzeko garaian datu personalak babesteko arloan indarrean dagoen araudia bete beharko da.

Hamaseigarren xedapen gehigarria. Ordaindutako baimena haurdun dauden funtzionarioentzat.

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

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

resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación propios del personal en el ámbito específico de la negociación que en cada caso corresponda, considerados a nivel estatal.

Disposición adicional decimotercera. Permiso por asuntos particulares por antigüedad.

Las Administraciones Públicas podrán establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Disposición adicional decimocuarta. Días adicionales de vacaciones por antigüedad.

Cada Administración Pública podrá establecer hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos.

Disposición adicional decimoquinta. Registro de Órganos de Representación del Personal.

Las Administraciones Públicas dispondrán de un Registro de Órganos de Representación del Personal al servicio de las mismas y de sus organismos, agencias, universidades y entidades dependientes en el que serán objeto de inscripción o anotación, al menos, los actos adoptados en su ámbito que afecten a la creación, modificación o supresión de órganos de representación del personal funcionario, estatutario o laboral, la creación modificación o supresión de secciones sindicales, los miembros de dichos órganos y delegados sindicales.

Así mismo, serán objeto de anotación los créditos horarios, sus cesiones y liberaciones sindicales que deriven de la aplicación de normas o pactos que afecten a la obligación o al régimen de asistencia al trabajo.

La creación de dichos registros se ajustará a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Disposición adicional decimosexta. Permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación.

Cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.



Lehen xedapen iragankorra. Ordainsari- eskubideak bermatzea.

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

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

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

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

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

Hirugarren xedapen iragankorra. Lanbide- sailkapen berria indarrean jartzea.

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

2. Aldi baterako, apirilaren 12ko 7/2007 Legea indarrean jartzean zeuden sailkapen taldeak 76. artikuluan aurrikusi diren funtzionarioen lanbide-

Disposición transitoria primera. Garantía de derechos retributivos.

1. 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.

2. 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 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, estuviere esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pasare a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrá 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.

1. 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.

2. Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de



sailkapen taldeetan sartuko dira, honako baliokidetzak hauek errespetatuta:

A taldea: A1 azpitaldea.

B taldea: A2 azpitaldea.

C taldea: C1 azpitaldea.

D taldea: C2 azpitaldea.

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

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

Laugarren xedapen iragankorra. Aldi baterako enplegua sendotzea.

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

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

3. Hautaketa-probetako edukiak zerikusia izan behar du deialdiaren xede diren lanpostuetako ohiko prozedurekin, atazekin eta eginkizunekin.

Lehiaketa-fasean, beste merezimenduekin batera, administrazio publikoetan zerbitzuan emandako denbora eta deialdiaren xede diren lanpostuetan izandako esperientzia balioetsi ahal izango dira.

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

Bosgarren xedapen iragankorra. Hauteskunde-prozedura orokorra.

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

funcionarios previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

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 sexta.

3. 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.

1. 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.

2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. 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.



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

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

Zazpigarren xedapen iragankorra. Organismo arautzaileen erreferentzia.

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

Zortzigarren xedapen iragankorra. 84.3 artikulua aplikazioa.

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

Xedapen indargabetzaile bakarra.

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

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

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

Disposición transitoria sexta. Duración del permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo para el personal funcionario hasta la entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre.

Sin perjuicio de lo indicado en el artículo 49, letra c), la duración del permiso de paternidad para el personal funcionario seguirá siendo de quince días hasta que no se produzca la entrada en vigor del artículo 2 de la Ley 9/2009, de 6 de octubre.

Disposición transitoria séptima. Referencia a los Organismos Reguladores.

Hasta que se produzca la entrada en vigor de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, las previsiones contenidas en la disposición adicional cuarta de esta ley se entenderán referidas 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 Administración General del Estado.

Disposición transitoria octava. Aplicación del artículo 84.3.

De acuerdo con lo previsto en la disposición final cuarta, las previsiones contenidas en el artículo 84.3 en relación con la forma de proceder en los supuestos de cese en puesto de libre designación, resultarán de aplicación en las Administraciones Públicas en las que se hayan aprobado la correspondiente ley de desarrollo.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas con el alcance establecido en el apartado 2 de 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) Administrazio Publikoen zerbitzuan diharduten langileen ordezkari-organismoak, lan-baldintzak eta partaidetza arautzen dituen Legea (ekainaren 12ko 9/1987), 7. artikulua izan ezik, eta estatutu honen bosgarren xedapen iragankorrean jasotakoa salbuespenarekin.

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

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

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

Azken xedapenetatik lehena. Eskumen-gaikuntza.

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

Azken xedapenetatik bigarrena.

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

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

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

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

c) 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, excepto su artículo 7 y con la excepción contemplada en la disposición transitoria quinta de este Estatuto.

d) De la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local, el capítulo III del título VII.

e) 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.

f) 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.^a de la Constitución, constituyendo aquellas bases del régimen estatutario de los funcionarios; al amparo del artículo 149.1.7.^a de la Constitución, por lo que se refiere a la legislación laboral, y al amparo del artículo 149.1.13.^a 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 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 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.»



Azken xedapenetatik laugarrena. Indarrean jartzea.

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

Estatutu honetako azken xedapenetatik hirugarrenak administrazio publiko bakoitzean izango ditu ondorioak, III. tituluaren III. kapitulua indarrean jartzen denetik hasita, estatutu hau garatzeko administrazio publikoek emango dituzten Funtzio Publikoko legeak onartutakoan.

Balitzko egoera horiek benetan gauzatu arte, gaur egun indarrean dagoen arautegiaren arabera baimendu edo ukatuko dira bateragarritasun-kasuak.

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

Disposición final cuarta. Entrada en vigor.

1. 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 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.

2. 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.