

Xedapen Orokorrak

OGASUN ETA HERRI ADMINISTRAZIO SAILA

Zk-5522

190/2004 DEKRETUA, urriaren 13koa, euskal herri administrazioetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudia onartzeko dena.

Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak, azaroaren 7ko 16/1997 Legeak aldatu zuenak hain zuzen, karrerako funtzionarioentzat gordetako lanpostuak betetzea arautzeko oinarriak ezartzen ditu. Legeak, lanpostuak betetzeko ohiko sistemak arautzeaz gain -lehiaketa eta izendapen askea- langileen birbanaketa eta berrizendapena ere aurreikusten ditu giza baliabideen kudeaketa malgutzeko neurriak izango balira bezala. Gainera zerbitzu eginkizunen bitartez lanpostuak aldi baterako betetzeko oinarriak, ezartzen ditu.

Lehenengo lege esparrua garatu behar da, alde batetik hartutako esperientziak bere baitan sar daitezten, eta bestetik, funtzionarioen hautaketa hobetzea bideratzen dituzten tresnak aipatutako sistemei emateko.

Ikuspegi harmoniko batez eta antolakuntzako beharrian berriei egokiturik lanpostuak betetzeko sistema guztiak batera arautzen dituen Araudia onartzeak eragin ona izango du euskal herri administrazioetan ibilera zuzena izan dezaten. Halaber, zerbitzu publikoa eraginkorra eskainiko dela eta onura orokorra gordeko dela bermatuko du, erakundearen helburuak bertan diharduten langileen eskubideekin uztartzen dituela.

Aurreko horien indarrez, Eusko Jaurlaritzako Aholku Batzorde Juridikoa entzun ondoren, Ogasun eta Herri Administrazio sailburuaren proposamenez, Jaurlaritzaren Kontseiluak 2004ko urriaren 13an egindako bilkuran aztertu eta onartu ondoren, hauxe

XEDATU DUT:

Artikulu bakarra.– Araudia onartzea.

Euskal herri administrazioetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko Araudia onartu da.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA.– Indargabetutako arauak.

Indargabeturik geratzen dira Dekretu honetan ezarritakoaren aurka doazen xedapenak, berauen maila berdina edo apalagoa bada.

Disposiciones Generales

DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Nº-5522

DECRETO 190/2004, de 13 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas.

La Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, modificada por la Ley 16/1997, de 7 de noviembre, establece los principios que regulan la provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de carrera. La Ley no sólo regula los sistemas tradicionales de provisión de puestos –concurso y libre designación– sino que prevé la redistribución y reasignación de efectivos como medidas de flexibilización de la gestión de recursos humanos. Asimismo, establece las bases de provisión temporal de puestos, a través de las comisiones de servicio.

El marco legal anterior debe ser desarrollado, por una parte, para incorporar las experiencias adquiridas y, por otra parte, para dotar a los sistemas citados de mecanismos que permitan mejorar la selección del personal funcionario.

La aprobación de un Reglamento que regule de forma conjunta los distintos sistemas de provisión, con una visión armónica y acorde con las nuevas necesidades organizativas incidirá positivamente en el correcto funcionamiento de las Administraciones Públicas Vascas. Asimismo, garantizará una eficaz prestación del servicio público y la satisfacción de los intereses generales, conjugando los objetivos de la organización con los derechos del personal que presta servicios en la misma.

En atención a lo expuesto, oída la Comisión Jurídica Asesora del Gobierno Vasco, a propuesta de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, y previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 13 de octubre de 2004,

DISPONGO:

Artículo único.– Aprobación del Reglamento.

Se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas, que figura como Anexo al presente Decreto.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.– Normas derogadas.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el Reglamento aprobado por el presente Decreto.

AZKEN XEDAPENAK

Lehenengoa.– Arau bidezko garapena.

Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 6. artikuluan jasota dagoenari jarraituz, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan funtzio publikoan eskuduntza duen saileko titularrari baimena ematen zaio Araudi hau garatu eta aplikatzeko beharrezko arau osagarri guztiak eman ditzan.

Bigarrena.– Indarrean sartzea.

Dekretu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta biharamunean jarriko da indarrean.

Vitoria-Gasteizen, 2004ko urriaren 13an.

Lehendakaria,

JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

Ogasun eta Herri Administrazio sailburua,
IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN.

URRIAREN 13KO 190/2004 DEKRETUAREN
ERANSKINA

EUSKAL HERRI ADMINISTRAZIOETAKO
FUNTZIONARIOEN LANPOSTUAK BETETZEKO
ARAUDIA.

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Xedea eta aplikazio eremua.

1.– Araudi hau aplikatuko zaio Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen aplikazio eremuan sarturik dauden funtzionarioentzat gordeta dauden lanpostuak betetzeari.

2.– Aurreko paragrafoan adierazitakoa gorabehera, berariazko araudirik duten funtzionarioek, aplikagarriak diren heinean, arau horiei jarraitu beharko diete, besterik gabe. Arau horietan ordea arautzen ez denari dagokionez, funtzionarioak Araudi honen menpe egongo dira eta beroni jarraitu beharko diote.

3.– Estatutupeko edo funtzionario gisa Euskal herri administrazioen zerbitzuan diharduten langileentzat, Araudiak osagarri izaera izango du, baldin eta langileok Araudi honen aplikazio eremuaren baitan sarturik ez badaude.

2. artikulua.– Lanpostuak betetzeko sistemen xedea.

Lanpostuaren zereginetan jarduteko gaitasunik handiena duen izangaia hautatzea da lanpostuak betetzeko sistemen helburua, betiere era horretan herri zerbitzuak egoki eskaini daitezzen eta onura orokorra lor dadin.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.– Desarrollo normativo.

En los términos previstos en el artículo 6 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, se autoriza al titular del departamento competente en materia de función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco para que dicte las normas complementarias que sean necesarias para el desarrollo y aplicación del presente Reglamento.

Segunda.– Entrada en vigor.

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

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 13 de octubre de 2004.

El Lehendakari,

JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

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

ANEXO AL DECRETO 190/2004, DE 13 DE
OCTUBRE.

REGLAMENTO DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE
TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LAS
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Objeto y ámbito de aplicación.

1.– El presente Reglamento será de aplicación a la provisión de puestos de trabajo reservados a personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

2.– No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el personal funcionario que tenga normativa específica se regirá por las normas que les sean de aplicación y, en lo no previsto en ellas, por este Reglamento.

3.– Este Reglamento tendrá carácter supletorio para todo el personal funcionario y estatutario al servicio de las Administraciones Públicas Vascas no incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2.– Finalidad de los sistemas de provisión.

Los procedimientos de provisión tendrán como finalidad seleccionar a la persona más capacitada para desempeñar las funciones del puesto de trabajo que se vaya a proveer, de forma que se obtenga la adecuada prestación de los servicios públicos y la satisfacción de los intereses generales.

Aipatutako xedea lortzeko asmoz, bete behar diren lanpostuei dagozkien merituak balioetsiko dira.

3. artikulua.– Lanpostuak behin betiko betetzeko sistemak.

1.– Lehiaketa edo izendapen askeko bidez beteko dira funtzionarioentzat gordetako lanpostuak, horien eginkizunen arabera lanpostu-zerrendek ezartzen dutenekin bat etorritz.

2.– Halaber, lanpostuak beteko dira ere bai zerbitzu beharregatik langileen birbanatzearen bidez bai arrazionalizazio programa baten ondoriozko langileak berrendatzeko prozesuaren bitartez.

4. artikulua.– Lanpostuak aldi baterako betetzeko sistemak.

Araudi honek jasotzen dituen kasuetan, zerbitzu eginkizunetz, behin-behineko atxikipenez edo bitarteko funtzionarioa izendatuz aldi baterako bete daitezke funtzionarioei atxikitako lanpostuak.

II. KAPITULUA

LANPOSTUAK LEHIAKETAREN BIDEZ BETETZEA

5. artikulua.– Lehiaketa motak.

Lehiaketak orokorrak edo bereziak izan daitezke.

a) Lehiaketak orokorrak izango dira, baldin eta deitutako lanpostuen zereginek ezagupenak edo trebetasun bereziak baloratzeko eskatzen ez badute.

b) Lehiaketak bereziak izango dira baldin eta deitutako lanpostuen zereginek lanpostuei dagozkien eginkizunen izaeratik eratorritako ezagupen edo trebetasun bereziak balora daitezela eskatzen badute.

6. artikulua.– Lehiaketen deialdiak.

1.– Lanpostuak Euskal herri administrazioen zerbitzuan diharduten funtzionarioek bete behar badituzte, dagokion deialdiak arautuko ditu lehiaketa prozedurak. Deialdi hori Araudi honetan ezarritakoari eta aplikagarri zaizkion berariazko arauai egokituko zaie. Administrazioa, balioespen batzordeak, eta lehiaketatan esku hartzen dutenak deialdi honen menpe egongo dira eta bertan ezarritakoa gorde beharko dute.

2.– Lanpostuak betetzeko lehiaketen deialdiak izan daitezke bete gabeko lanpostuak deialdi bakar batean biltzekoak, edo bestela hainbat deialdietan banaturik agertzekoak, deialdi anitz horiek kidego nahiz eskala bat edo gehiagoko bete gabeko lanpostuei, edo eremu berdineko bete gabeko lanpostuei dagozkielarik.

Horretarako, eremu funtzionala izango da lanpostu metaketa bat, betiere, lanpostu horiek ezagutza eta trebetasun komunak eskatzen dituzten zereginak betetzen badituzte.

Con la finalidad anterior, se valorarán los méritos en relación a los puestos que vayan a cubrirse.

Artículo 3.– Sistemas de provisión definitiva.

1.– Los puestos de trabajo reservados a personal funcionario se proveerán mediante el procedimiento de concurso o de libre designación, de conformidad con lo que establezcan las relaciones de puestos de trabajo, en atención a la naturaleza de sus funciones.

2.– Asimismo, podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos por necesidades de servicio o a través del procedimiento de reasignación de efectivos como consecuencia de un programa de racionalización.

Artículo 4.– Sistemas de provisión temporal.

Los puestos de trabajo adscritos a personal funcionario podrán proveerse temporalmente mediante comisión de servicios, adscripción provisional o nombramiento de funcionario interino, en los supuestos previstos en este Reglamento.

CAPÍTULO II

PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO MEDIANTE CONCURSO

Artículo 5.– Tipos de concursos.

Los concursos podrán ser generales o específicos.

a) Los concursos serán generales cuando se convoquen puestos de trabajo cuyas tareas no requieran la valoración de conocimientos o destrezas específicas.

b) Los concursos serán específicos cuando se convoquen puestos de trabajo cuyas tareas requieran la valoración de unos conocimientos, o unas destrezas específicas derivadas de la naturaleza de las funciones encomendadas a los mismos.

Artículo 6.– Convocatorias de concursos.

1.– Los procedimientos de concurso para la provisión de los puestos de trabajo que deban ser desempeñados por personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas Vasca se registrarán por la convocatoria respectiva, que se ajustará a lo dispuesto en este Reglamento y a las normas específicas que resulten aplicables. Esta convocatoria obligará a la administración, a las comisiones de valoración y a quienes participen en los concursos.

2.– Los concursos para la provisión de puestos de trabajo podrán convocarse de forma unitaria o referidos a vacantes propias de uno o más cuerpos o escalas, o a vacantes del mismo área funcional.

A estos efectos el área funcional consiste en la agrupación de puestos que desempeñan tareas que exigen conocimientos y destrezas comunes.

3.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren lanpostuak betetzeko deialdiak. Foru aldundiek edo udalbatzek egindako deialdiak, ostera, dagokion lurralde historikoko aldizkari ofizialean argitaratuko dira. Hala ere, deialdietan deialdia egiten duena ez beste herri administrazioetako funtzionarioek bete ditzaketen lanpostuak agertzen badira, deialdiaren laburpen bat argitaratuko da Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian. Dena den, hala dagokionean, indarrean dagoen legedi aplikagarriak ezarritako beste batzuk ere argitara daitezke. Azkenik, deialdiak edo horien laburpenak beste aldizkari batzuetan, edo beste hedabide publiko nahiz pribatuetan ere ager daitezke, nolabait haien berri eta ezagutza egoki suerta dadin bermeak eta bideak ipintzeko xedez.

7. artikulua.– Deialdiek gutxienez adierazi behar dutena.

Deialdiek, bai lehiaketa orokorretarako bai berezietarako direnean, gutxienez ondorengo datu eta baldintza hauek jasoko dituzte:

a) Kopurua, izena, maila, berariazko osagarria, hiza-kuntza-eskakizuna eta, dagokionean, derrigortasun data, eta deialdiaren xedeko lanpostuen lantokiak.

b) Lanpostuen deskribapena: Funtsezko eginkizunak.

c) Araudiak eta lanpostu-zerrendek ezarritakoaren arabera, lanpostuan jardun ahal izateko eskatzen diren baldintzak.

d) Aintzat hartu behar diren meritua, eta dagokionean, ezagupenak, esperientzia eta lanpostuan egoki jarduteko trebetasun bereziak, baita horiek guztiak baloratzeko eta egiaztatzeko erabiliko diren tresnak ere.

e) Aplikatu beharreko meritu-baremoa, meritu bakoitzari aplikatu behar zaion puntuaziorik gorena, eta deitutako bete gabeko lanpostuak esleitzeko ezartzen den balioespenik txikiena. Lehiaketa berezietan, beren faseak gaintzeko gutxienez lortu behar den balorazioa edo izangaia gehienez izan daitekeen kopurua ezarriko da.

f) Balioespen batzordeen osaera.

g) Esku hartzeko eskaerak aurkezteko zentro edo tokiak, eta halaber egiteko epea.

h) Dagokionean, memoriak, egitasmoak, frogak, elkarrizketak, test psikoteknikoak edo meritua egiaztatzeko beste edozer egiteko aurreikuspena.

i) Errekurtsioak aurkezteko prozedura.

8. artikulua.– Jarraitu beharreko oinarriak.

Administrazioaren eskuetan dago, langileen ordezkariarekin negoziatu ondoren, jarraitu beharreko oinarri batzuk onartzea, hain zuzen ere lehiaketa orokorreari edo

3.– Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma, se publicarán en el Boletín Oficial del País Vasco. Las correspondientes a las Diputaciones forales o Corporaciones locales se insertarán en el diario oficial del Territorio Histórico respectivo. Ello no obstante, si las convocatorias incluyeran puestos de trabajo susceptibles de provisión por personal funcionario de otras Administraciones Públicas distintas de la convocante, se publicará, igualmente, un extracto de la misma en el Boletín Oficial del País Vasco, sin perjuicio de cualesquiera otras inserciones que, en su caso, determine la legislación aplicable. Por último, las convocatorias o un extracto de éstas se podrán publicar también en otros diarios oficiales o medios de difusión públicos o privados, a fin de garantizar y favorecer su adecuada difusión y conocimiento.

Artículo 7.– Contenido mínimo de las convocatorias.

Las convocatorias, tanto para concursos generales como específicos, contendrán, como mínimo, los datos y circunstancias siguientes:

a) Número, denominación, nivel, complemento específico, perfil lingüístico y, en su caso, fecha de preceptividad, y la localización de los puestos objeto de convocatoria.

b) Descripción de los puestos: Funciones esenciales.

c) Los requisitos exigidos para su desempeño, de conformidad con lo que establecen la normativa y las relaciones de puestos de trabajo.

d) Los méritos a valorar y, en su caso, los conocimientos, la experiencia y las destrezas específicas que se requieran para el desempeño adecuado del puesto, así como los instrumentos con los que éstos se valorarán y acreditarán.

e) Baremo de méritos aplicable, puntuación máxima aplicable a cada mérito, y la valoración mínima que se establezca para la adjudicación de las vacantes convocadas. En el caso de los concursos específicos, se fijará una valoración mínima para superar sus fases o el número máximo de aspirantes.

f) La composición de las comisiones de valoración.

g) Centro o dependencia al que se han de dirigir las solicitudes de participación y el plazo de presentación de éstas.

h) La previsión, cuando sea pertinente, de la realización de memorias, proyectos, pruebas, entrevistas o tests psicotécnicos u otros sistemas de acreditación de los méritos.

i) Sistema de impugnaciones.

Artículo 8.– Bases marco.

Cada Administración podrá aprobar, tras negociación con la representación del personal, unas bases marco que regularán los elementos comunes a las correspondien-

lehiaketa bereziei dagozkien deialdietan erkide diren osagaiak arautzeko direnak. Osagai horiek deialdien oinarri bakoitzean osatuko dira bete behar diren lanpostuen ezaugarrien arabera.

9. artikulua.– Eskabideak.

1.– Deialdian parte hartzeko eskabideak deialdian bertan ezarritako epean aurkeztuko dira. Epe hau guxtienez hamabost egun baliodunekoa izango da, eta gehienez hogeita hamar egun baliodunekoa, eta hasiko da kontatzen deialdia argitaratzeko derrigorrezkoa den azken Aldizkari Ofizialean argitaratu zen egunaren bihamunetik aurrera.

2.– Lehiaketarako deialdietan esku hartzeko eskabideak beteko dira izaera orokorrez edo deialdian bertan onartutako ereduzko agirian.

3.– Deialdietan zehaztuko da baldintzaturiko eskabideak aurkezteko aukera. Senide-Bizikidetzak dela eta, bikoteko bi kideek deialdi berean beren lanpostuak herri berean edo gertu dagoen herrian eskuratu nahi badituzte, beren eskaeretan eskatutakoari baldintza bana ipini ahal diote, hain zuzen ere batak zein besteak eskatutakoa lortu ezean, aipatutako herrian lanpostua eskuratzeko asmoz bakoitzak eginiko eskaera baliogabetua bezala ulertuko delako baldintza.

4.– Deitutako lanpostuak bat baino gehiago badira, eta halaber bat baino gehiago eskatu nahi bada, esku hartzeko eskabidetan lanpostuei buruzko lehentasunak adierazi behar dira.

10. artikulua.– Parte hartzeko betekizunak eta baldintza orokorrak.

1.– Lehiaketetan parte har dezakete deialdia argitaratzeko derrigorrezkoa den azken Aldizkari Ofizialean deialdia argitaratu den egunean lanpostu-zerrendetan ezarritako eskakizunak, eta Araudi honetan nahiz deialdiaren oinarri arautzailetan adierazitako baldintzak betetzen dituzten karrerako funtzionarioek.

2.– Esleitutako lanpostuen jabetza hartu arte bete behar dira eskakizunak.

3.– Lehiaketetan honako hauek ez dute esku hartzerik:

a) Aurreko bi urtetan lehiaketa batean lorturiko lanpostu batetaz jabetu diren funtzionarioak, parte hartzerakoan jatorrizko administrazioa edo abiapuntuko kidegoa edozein izanda ere. Denbora muga hau desagertzen da langileak galdu badu lehiaketan lorturiko lanpostuaren atxikipena.

b) Eginkizun-gabetze irmoan dauden funtzionarioak egoera honek dirauen artean.

c) Borondatezko lan-utzialdian edo familiaren bate-ratzeagatik egoeran daudelarik, jarduneko zerbitzura itzultzeko guxtienez eskatutako denbora eman ez duten langileak.

tes convocatorias de concursos generales o específicos. Estos elementos se completarán en cada una de las bases de convocatorias, por razón de las peculiaridades de los puestos que se hayan de proveer.

Artículo 9.– Solicitudes.

1.– Las solicitudes para participar en las convocatorias de concurso se presentarán en el plazo que se determine en la convocatoria. Este plazo no podrá ser inferior a quince días hábiles ni superior a treinta días hábiles, y comenzará a contarse a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el último Boletín Oficial en el cual la publicación sea obligatoria.

2.– Las solicitudes para participar en las convocatorias de concurso se formalizarán en el documento normalizado que se apruebe con carácter general o en la propia convocatoria.

3.– En las convocatorias se determinará la posibilidad de presentar solicitudes condicionadas. Cuando, por razones de convivencia familiar, dos personas estén interesadas en obtener puestos de trabajo, en el mismo concurso, en una misma localidad o localidades próximas, podrán condicionar en la solicitud sus peticiones al hecho de que ambas los obtengan, entendiéndose, en caso contrario, anulada la petición efectuada por cada una de ellas, a los puestos de dicha localidad.

4.– Las solicitudes de participación deberán contener, en el caso de convocarse diversos puestos de trabajo, el orden de preferencia entre éstos si se solicita más de uno.

Artículo 10.– Requisitos y condiciones generales de participación.

1.– Podrá tomar parte en los concursos el personal funcionario de carrera que, en la fecha de la publicación de la convocatoria en el último Boletín Oficial en el cual la publicación sea obligatoria, cumpla los requisitos determinados en las relaciones de puestos de trabajo, las condiciones establecidas en este Reglamento y en las bases reguladoras de la convocatoria.

2.– El cumplimiento de los requisitos deberá mantenerse hasta la toma de posesión de los puestos adjudicados.

3.– No podrá tomar parte en los concursos:

a) El personal funcionario que haya tomado posesión en los dos años anteriores en un puesto obtenido en concurso, con independencia de la administración de origen o del cuerpo desde el que participe. Este límite temporal se exceptúa cuando el personal haya perdido la adscripción al puesto obtenido en concurso.

b) El personal funcionario que se encuentre en suspensión firme de funciones, mientras dure esta situación.

c) El personal que, encontrándose en excedencia voluntaria por interés particular o por agrupación familiar, no haya permanecido el tiempo mínimo exigido para reingresar.

4.– Diziplina-espediente baten ondorioz lekuz aldatutako langileak ezin izango du lanpostua eskatu lekuz aldatuta izan den herrian bertan, zehapena dirauen artean.

5.– Behin-behineko destinoa duen funtzionarioa, egoera horretan dagoen artean, behartuta egongo da bere kidego eta eskalari dagozkien lanpostuak betetzeko xedez deitzen diren deialdietan esku hartzera.

11. artikulua.– Merituak.

1.– Lehiaketetan aintzat hartu beharko dira egindako lanaldia, titulazioak, prestakuntza nahiz hobekuntza ikastaroak, antzinasuna, norbere gradua eta euskararen ezagupen maila. Halaber, argitalpenak, irakaskuntzan eta ikerkuntzan eginiko lana, atzerriko hizkuntzak eta deialdian ezarritako beste edozein meritu ere har daitezke kontuan. Meritu horiek guztiek deitutako lanpostuen ezaugarriekiko lotura eduki beharko dute beti.

2.– Lehiaketa berezietan, deitutako lanpostuetan jarduteko langilerik egokiena hautatzeko xedez, deialdi bakoitzaren oinarriek bestelako ezagupen eta trebezi bereziak aintzat hartuak izatea onar dezakete bere baitan.

3.– Merituak aintzat hartuko dira honako irizpide hauen arabera:

a) Eginiko lana balioetsi ahal izateko, deitutako lanpostuen eginkizunak zer-nolakoak diren hartuko da kontuan. Deialdian badago jasotzerik lehengo izandako lanpostuetan lana nola bete den ebaluatzea. Aintzat hartu beharreko lanaldiari mugak ipini ahal zaizkio, betiere dagokion deialdiak hala adierazten badu.

b) Deitutako lanpostuan jardun ahal izateko duten erabilgarritasunaren arabera titulu ofizialak balioetsiko dira. Halaber, badago aintzat hartzerik masterrak, diplomak, eta lehenagokoak ez diren beste unibertsitate-titulatuak.

c) Deitutako lanpostuen eginkizunekin, edo horietan jarduteko trebetasunekin loturiko gaitan prestakuntza eta hobekuntzako ikastaroak balioetsiko dira. Ikastaro hauek herri administrazioek antolatutako edo homologaturikoak behar dute izan. Halaber, kontuan har daitezke aitortutako ospe handiko erakundeek emandako ikastaroak. Aintzat hartu beharreko lanaldiari mugak ipini ahal zaizkio, betiere dagokion deialdiak hala adierazten badu.

d) Antzinasuna ondorio hauetarako aitortutako zerbitzu-aldiak kontuan hartuta balioetsiko da, baldin eta zerbitzuok karrerako funtzionarioa izaera lortu aurretik eginikoak badira. Emandako zerbitzuen lanpostuari dagozkion kidego, eskala edo titulazio taldeen arabera, baremoak badu puntuazioan bereizketa egiterik. Era berean, aintzat hartu beharreko lanaldiari mugak ipini ahal zaizkio, betiere dagokion deialdiak hala adierazten badu.

e) Norbere gradu finkatua balioetsiko da dagokion deialdian ezartzen denaren arabera, eskaintako lanpos-

4.– El personal trasladado como consecuencia de un expediente disciplinario no podrá solicitar puesto en la misma localidad de la que fue trasladado, mientras dure la sanción.

5.– El personal funcionario con destino provisional vendrá obligado, en tanto permanezca en dicha situación, a participar en los concursos que se convoquen para la provisión de puestos propios de su cuerpo y escala.

Artículo 11.– Méritos.

1.– En los concursos deberán valorarse el trabajo desarrollado, las titulaciones, los cursos de formación y perfeccionamiento, la antigüedad, el grado personal, y el nivel de conocimiento de euskera. Además se podrán valorar las publicaciones, la actividad docente e investigadora, idiomas y cualquier otro mérito que se establezca en la convocatoria. Todos estos méritos deberán estar siempre relacionados con las características de los puestos convocados.

2.– En los concursos específicos, las bases de las respectivas convocatorias podrán incluir la valoración de otros conocimientos y destrezas específicos, con la finalidad de seleccionar la persona más adecuada para desempeñar los puestos convocados.

3.– Los méritos se valorarán de acuerdo con los siguientes criterios:

a) La valoración del trabajo desempeñado deberá cuantificarse en relación con las funciones de los puestos convocados. La convocatoria podrá prever la evaluación del desempeño en los puestos anteriormente ocupados. Se podrá limitar el período de tiempo valorable, cuando lo determine la respectiva convocatoria.

b) Se valorarán los títulos oficiales, en relación a su grado de utilidad para desempeñar el puesto convocado. Asimismo, se podrán valorar los masters, diplomas y títulos propios de las universidades distintos de los anteriores.

c) Se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento en materias relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo convocados o con destrezas requeridas para su desempeño. Estos cursos deberán haber sido organizados u homologados por Administraciones Públicas. Asimismo se podrán valorar los cursos impartidos por instituciones de reconocido prestigio. Se podrá limitar el período de tiempo valorable, cuando lo determine la respectiva convocatoria.

d) El cómputo de la antigüedad se realizará teniendo en cuenta a estos efectos los servicios reconocidos que se hubieran prestado con anterioridad a la adquisición de la condición de funcionario de carrera. El correspondiente baremo podrá diferenciar la puntuación en atención a los cuerpos, las escalas o los grupos de titulación en los que se hayan prestado los servicios. Asimismo, se podrá limitar el período de tiempo valorable, cuando lo determine la respectiva convocatoria.

e) El grado personal consolidado se valorará, según se determine en la respectiva convocatoria, en relación

tuen maila, zailtasun teknikoa eta erantzukizun bereziari begira.

f) Indarrean dagoen araudiarekin bat etorritz, euskaraz jakitea aintzat hartuko da, betiere lanpostu-zerrendetan lanpostua betetzeko derrigorrezko eskakizuna ez bada.

g) Argitalpenak eta irakaskuntzan edota ikerkuntzan eginko lanak ere har daitezke kontuan, betiere lanpostuak berezko dituen eginkizunekin edo bertan jarduteko eskatutako ezagupen edo trebeziekin loturarik badute. Dagokion deialdiak hala eskatzen badu, aintzat hartu beharreko lanaldia mugatuko da, gehienezkoa zein den adieraziz.

h) Deialdiak hala adierazten badu, hizkuntzak jakitea ere balioetsi daiteke.

i) Deialdiak badu beste merituz batzuk ere balioesterrik, betiere deitutako lanpostuen ezaugarriekin merituz horiek loturarik badute.

12. artikulua.— Lehiaketan aldiak.

1.— Merituz orokorren lehiaketetan merituz aldi bakar batetan balioetsiko dira. Lanpostua esleitzeko beti gutxienezko puntuazio bat ezarriko da deialdietan.

2.— Lehiaketa berezietan merituz bi alditan balioetsiko dira:

a) Araudi honen 11. artikuluan aurreikusitako merituz dira lehengo aldi balioetsiko direnak. Aldi gaitzeko beharrezkoa zein den puntuaziorik txikiena, edo hurrengo aldi igarotzeko zein den izangai kopuru handiena ezarriko da.

b) Bigarren fasean aintzat hartuko dira deialdian ezarri diren merituz bereziak. Horretarako kontuan hartu beharrezkoa da oraingo honetan inola ere ezin direla baloratu lehengo aldi balioetsitakoak. Aldi hau gaitzeko puntuaziorik txikiena zein den ezarriko da.

13. artikulua.— Merituz eta eskakizunak balioetsi eta egiaztatzea.

1.— Merituz eta eginkizunak balioesteko, kontuan hartuko da deialdia argitaratzeko derrigorrezkoa den azken Aldizkari Ofizialean deialdiaren oinarriak noiz argitaratu diren. Merituz eta betebeharrak esku hartzeko eskabidearekin batera aurkeztu beharko dira, egiaztagiriz horiek ordurako Administrazioaren eskuetan egon ezean.

2.— Dena den, merituz eta eginkizunak frogatu bidez egiaztatu behar badira, datuen egun baliagarria prozeduran aurreikusitako frogak egin arte atzeratuko da.

3.— Dagokion deialdiak ezar dezake zein memoria, frogak, elkarrizketa edo test psikotekniko den beharrezkoa, nolabait erabaki ahal izateko izangaien artean nor den lanpostuen ezaugarri bereziei hobeki egokitzen zaiena.

a) Lanpostuaren eginkizunekin loturiko azterlan bat prestatzea da memoria edo egitasmoaren izana. Haren

kon nivel, la dificultad técnica y especial responsabilidad de los puestos de trabajo ofertados.

f) El conocimiento del euskera se valorará, de acuerdo con la normativa vigente, siempre que en las relaciones de puestos de trabajo no sea un requisito de provisión indispensable para el puesto.

g) Se podrán valorar también las publicaciones y la actividad docente e investigadora desarrollada, siempre que estén relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo, conocimientos o destrezas requeridas para el desempeño de éstos. Cuando lo determine la respectiva convocatoria, se limitará el período máximo valorable.

h) Se podrá valorar el conocimiento de idiomas, cuando así se determine en la convocatoria.

i) En la convocatoria se podrá determinar la valoración de otros méritos siempre que estén relacionados con las características de los puestos convocados.

Artículo 12.— Fases de los concursos.

1.— En los concursos de méritos generales, la valoración de los méritos se realizará en una sola fase. En todo caso, en las convocatorias se establecerá una puntuación mínima para la adjudicación de puesto.

2.— En los concursos específicos, la valoración de los méritos se realizará en dos fases:

a) En la primera fase se valorarán los méritos previstos en el artículo 11 de este Reglamento. Se establecerá la puntuación mínima para superarla, o el número máximo de personas que podrán pasar a la fase siguiente.

b) En la segunda fase se valorarán los méritos específicos que se hayan establecido en la convocatoria, teniendo en cuenta que no se podrán valorar los méritos que se hayan valorado en la primera fase. Se establecerá la puntuación mínima para superar esta fase.

Artículo 13.— Valoración y acreditación de méritos y requisitos.

1.— Los méritos y requisitos se valorarán con referencia a la fecha de la publicación de las bases de la convocatoria en el último Boletín Oficial en el cual la publicación sea obligatoria. Salvo que se encuentren en poder de la Administración convocante, los méritos y requisitos se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación.

2.— No obstante, cuando los méritos y requisitos se acrediten mediante una prueba, la fecha de referencia se diferirá hasta la realización de las pruebas previstas dentro del procedimiento.

3.— La correspondiente convocatoria podrá establecer la realización de memorias, pruebas, entrevistas o test psicotécnicos, que permitan determinar la adecuación de quien aspire al puesto a las específicas características del mismo:

a) La memoria o proyecto consistirá en la elaboración de un estudio relacionado con las funciones del

prestakuntzarako irizpideak dagokion deialdian ezarriko dira.

b) Elkarrizketa deialdian ezarritako ezagupenak eta trebeziak egiaztatzeko tresna bat izango da. Gainera, memoria, egitasmo edo froga baten defentsa ere sar dezake bere baitan.

c) Deitutako lanpostuaren eginkizun bereziekin lotura zuzenik baldin badute, test psikoteknikoak erabili daitezke.

d) Deitutako lanpostuan jarduteko garrantzia duten ezagupen eta trebetasunak baloratzeko frogak egin daitezke.

4.- Administrazio bakoitzak ezar dezake merituek eta eginkizunak balioesteko frogak egitetik nola eta noiz salbuetsi behar den. Hartarako ezarriko du zeintzuk diren egiaztatzeko beste sistemak.

14. artikulua.- Lanpostuen monografiak.

1.- Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorrean eta bere erakunde autonomoetan, irakasleak, pertsonal sanitarioa, Justizia Administrazioako langileak eta Ertzaintzako langileak salbuetsirik geratzen direla, lanpostu bakoitzaren analisi bat egingo da, lanpostuaren monografia izeneko, non jasoko diren, besteak beste, lanpostuaren eginkizunak eta zereginak baita bertan modu eraginkorrean jardun ahal izateko profilaren beharrezko osagaiak ere. Deskribapen hau alda daiteke lanpostuetan suertatzen diren moldaketen araberataxutzeko xedez.

2.- Aurreko idatz-zatian jasotako eremuan egingo diren lehiaketan deialdietan, lanbide-perfila eta balioetsiko diren merituek lehen azalduetako analisiaren araberataxutzeko dira.

15. artikulua.- Balioespen batzordearen eginkizunak.

Balioespen batzordeari dagozkio:

a) Deialdiaren oinarriak betetzen direla bermatzea, eta gainera beharrezko akordioak hartzea, dagokionean arauetan dauden hutsuneei aurre egiteko, eta haiek aplikatzean nabari azaltzen diren kontraesanei erantzun egokia emateko.

b) Merituek, orokorrak nahiz bereziak, aintzat hartzea, edo bestela egiteko hori bere iritziz egokia denari ematea, horretarako dagozkion akordioak hartu behar dituelarik.

c) Dei egin duen organoari aurkeztea, edo puntuaziorik gorena lortu duenaren alde lanpostua esleitzeko proposamena, eta horretarako lehiaketa berezien kasuan bi aldietako batuketa egingo da; edo bestela, dagokionean, bai izangairik ez dagoelako, bai daudenek eskatutako betekizunak ez dituztelako, edo bai gutxienez eskatzen zen puntuazioa inork lortu ez duelako, lanpostua betetzeke deklaratu dadineko proposamena.

16. artikulua.- Balioespen Batzordearen osatura.

puesto. Los criterios para su elaboración se fijarán en la correspondiente convocatoria.

b) La entrevista será un sistema de comprobación y valoración de los conocimientos y destrezas establecidos en la convocatoria. También podrá incorporar la defensa de una memoria, proyecto o prueba.

c) Se podrán utilizar test psicotécnicos siempre que guarden una directa relación con las funciones específicas del puesto de trabajo convocado.

d) Se podrán realizar pruebas para la valoración de conocimientos y destrezas relevantes para el desempeño del puesto convocado.

4.- Cada Administración podrá establecer la exención de la realización de pruebas para valorar méritos y requisitos, determinando los sistemas alternativos de acreditación.

Artículo 14.- Monografías de los puestos.

1.- En la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus organismos Autónomos, quedando expresamente excluidos el personal docente, el personal sanitario, el personal de la Administración de Justicia y el personal de la Ertzaintza, se realizará un análisis de cada puesto, denominado monografía del puesto, que contendrá, entre otros elementos, las funciones y tareas así como los componentes de perfil necesarios para un desempeño eficaz. Esta descripción podrá ser modificada, a fin de ajustarla a los cambios que se vayan produciendo en los puestos de trabajo.

2.- En las convocatorias de concursos que se realicen en el ámbito previsto en el apartado anterior, el perfil profesional y los méritos que se valoren se determinarán conforme al análisis antes descrito.

Artículo 15.- Funciones de la comisión de valoración.

Corresponde a la comisión de valoración:

a) Garantizar el cumplimiento de las bases de la convocatoria y adoptar los acuerdos necesarios para, en su caso, integrar las lagunas normativas y salvar las contradicciones que en su aplicación se pongan de manifiesto.

b) Valorar los méritos tanto generales como específicos o bien encomendar esta tarea a quien considere oportuno, a cuyo efecto adoptará los acuerdos pertinentes.

c) Elevar al órgano convocante propuesta de adjudicación del puesto de trabajo en favor de quien haya obtenido la mayor puntuación, sumadas las dos fases en el caso de concursos específicos, o, en su caso, propuesta de que se declare desierta la provisión del puesto bien por falta de aspirantes, por no reunir los requisitos exigidos en la convocatoria, o bien por no alcanzar ninguno la puntuación mínima exigida.

Artículo 16.- Composición de la comisión de valoración.

1.– Dei egin duen organoak erabakitzen duena izango da balioespen batzordearen kide kopurua.

2.– Langileen ordezkariak balioespen batzordean kide bat bakarra izango dute. Izendatua izan dadineko proposamena aipatutako ordezkarien ardura da, eta horretarako hamar egun baliioduneko epea izango dute, dagokion eskabidea jaso denetik kontaktzen hasita. Epe horretan egiten ez bada eskubide horri uko egin zaio la ulertuko da.

3.– Epaimahaiburuak, idazkariak, titularrak eta ordezkariak dei egiten duen organoak izendatuko ditu Administrazioak aukeran ipinitakoen artean. Bere jardunean, idazkariak hitza eta botoa izango ditu.

4.– Balioespen batzordeek dei egiten duen organoari adituak izenda ditzala eskatu ahal diote. Adituok hitzaz baliaturik baina botorik gabe beteko dute bere jarduna.

5.– Elkarrizketa, test edo bestelako frogarik egitea bere baitan jasota duten deialdietan, adituek hartuko dute aipatutakoak egiteko ardura. Horien jardunbidea deialdian agertuko da.

6.– Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorraren eta beronen erakunde autonomoen deialdietan, berauen baitan elkarrizketarik egitea aurreikusten bada, aditu bat izendatuko da. Elkarrizketa egin eta balioestea izango da aditu horren betebeharrak bakarra, eta horretarako bere jardunean hitza eta botoa izango ditu.

7.– Prozedura arinagoa eta zaluagoa izan dadin, batzordeko kideak deialdia argitaratu eta gero izenda daitezke, baina beti beren jardunean hasi baino lehenago.

17. artikulua.– Balioespen batzordearen kualifikazioa.

1.– Batzordearen osakerak bermatu beharko du bere kideak egokiak eta kualifikatuak direla. Horretarako, dei egin duen organoak zainduko du batzordeko kideek jakin eta ezagutu ditzaten bai deitutako lanpostuen eginkizunak, baita deialdian erabiltzen diren merituek hautatu eta egiaztatze teknika ere.

2.– Batzordeko kideek karrerako funtzionarioak behar dute izan eta gainera bere titulazio maila ezinbestez izango da deitutako lanpostua atxikita duen titulazio taldearen berdina, edo berau baino handiagoa. Ahal dela, gutxienez guztiaren erdiak eduki behar du deitutako lanpostuen zereginetan eskarmenturik edo lanpostu horien eremu funtzionalari buruzko ezagupenik.

18. artikulua.– Balioespen batzordeak jarduteko arauak.

1.– Balioespen batzordeek erabateko independetziatziaz, diskrezionalitate teknikoaz eta objektibotasunetik beteko dute bere jarduna, eta beren proposamenek Administrazioa lotetsiko dute.

2.– Balioespen batzordeek bere jarduna betetzeko duten diskrezionalitate teknikoaren kalterik gabe,

1.– La comisión de valoración estará constituida por el número de miembros que designe el órgano convocante.

2.– La representación del personal contará con un único miembro en la comisión de valoración. La propuesta de su nombramiento se deberá efectuar por dicha representación, en el plazo de diez días hábiles a contar desde la recepción de la correspondiente petición, entendiéndose que, de no hacerlo en el referido plazo, se renuncia a este derecho.

3.– Los presidentes y secretarios, titulares y suplentes, serán nombrados por el órgano convocante, de entre los designados por la Administración. El secretario podrá actuar con voz y voto.

4.– Las comisiones de valoración podrán solicitar a la autoridad convocante que nombre expertos para que actúen como asesores, con voz pero sin voto.

5.– En las convocatorias que prevean la realización de entrevistas, test, u otras pruebas, la realización de las mismas se llevará a cabo por personal especializado. En la convocatoria se determinará su régimen de actuación.

6.– En las convocatorias de la Administración General del País Vasco y sus organismos autónomos, que prevean la realización de una entrevista, se nombrará a un especialista con el cometido único de su realización y valoración, actuando para ello con voz y voto.

7.– A fin de agilizar el proceso, se podrá nombrar a los miembros de la comisión con posterioridad a la publicación de la convocatoria, y, en todo caso, antes del inicio de sus actuaciones.

Artículo 17.– Cualificación de la comisión de valoración.

1.– La composición de las comisiones de valoración ha de garantizar la idoneidad y la cualificación de sus miembros. Con esta finalidad, el órgano convocante velará para que éstos conozcan el contenido funcional de los puestos de trabajo convocados, así como las técnicas de selección y acreditación de los méritos que se utilicen en la convocatoria.

2.– El personal integrante de las comisiones de valoración deberá ser funcionario de carrera de igual o superior grupo de titulación al que esté adscrito el puesto convocado. Se procurará que al menos la mitad hayan desempeñado funciones o posean conocimientos del área funcional de los puestos convocados.

Artículo 18.– Normas de actuación de la comisión de valoración.

1.– Las comisiones de valoración actuarán con plena independencia, discrecionalidad técnica y objetividad, y sus propuestas vincularán a la Administración.

2.– Sin perjuicio de la discrecionalidad técnica de que gozan las actuaciones de las comisiones de valoración,

deialdien arauak eta oinarriak betez batzordeen ebazpenek arrazoituak behar dute izan.

3.– Araudi honetan eta Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legean ezarritakoari egokituko zaizkio balioespen batzordeen osaera eta jarduna.

19. artikulua.– Lehiaketan garapena.

1.– Eskabideak aurkezteko epea amaitu ondoren, epaimahaiburuari eskabideak eta horiei dagozkien agiriak helaraziko zaizkio. Administrazioak batzordeari bere laguntza emango dio, lehiaketa ebatzeko Administrazioaren aldetik behar duen guztia eskainiz.

2.– Administrazioak emandako datuak nahiz deialdiak eskatutako betekizunak egiaztatu ondoren, batzordeak lehiakideen meritua balioetsiko ditu.

3.– Jarraian, aipatutako balioespenaren arabera eta lehiakideek dagokionean adierazia zuten lehentasun-ordenaz, balioespen batzordeak deitutako lanpostuen esleipena proposatuko du.

4.– Dagokion deialdiak hala ezartzen badu, balioespen batzordearen erabakiz, deialdian aurreikusten diren hedabideetan lehengo proposamenaren emaitza argitara emango da. Erabaki horren aurka lehiakideek errekurtsoa ipini ahal dute, argitaratu den egunaren biharamunetik hamar egun balioduneko epean. Balioespen batzordeak ebatziko ditu erreklamazio horiek.

20. artikulua.– Erabakia

1.– Balioespena egin eta, hala badagokio, horren aurka ipinitako erreklamazioak ebatzi ondoren, balioespen batzordeak organo eskudunari eskainitako lanpostuen esleipena aurkeztuko dio. Esleipen proposamenak izan behar du azken puntuaziorik gorena lortu duenaren aldekoa, dagokionean bi aldietako batuketa egin ondoren, beti ere puntuazio hori deialdiaren oinarrietan guxtienez eskatzen zenaren bestekoa edo handiago bada.

2.– Lehiaketaren puntuazio osoan berdinketarik suertatuz gero, erabakia hartzeko honako irizpideetara joko da:

a) Meritu orokorren lehiaketetan merituetan lortutako puntuaziora joko da, merituko deialdiaren baremoan ezarritako puntuazioaren arabera eta puntuaziorik gorenetik puntuazio txikienera, ordenaturik daudelarik. Merituek puntuazio berdina ezarrita badute, deialdiaren oinarrietan adierazitako hurrenkerara joko da.

b) Meritu berezien lehiaketetan merituz berezietan lorturiko puntuaziora joko da, merituko baremoan ezarritako puntuazioaren arabera eta puntuaziorik gorenetik puntuazio txikienera ordenaturik daudelarik. Merituek puntuazio berdina ezarrita badute, deialdiaren

ción, sus resoluciones deberán ser motivadas en cumplimiento de la normativa y de las bases de las convocatorias.

3.– La constitución y actuación de las comisiones de valoración se regirá por lo que establecen el presente Reglamento y la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 19.– Desarrollo de los concursos.

1.– Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, se trasladarán al presidente de la comisión de valoración las solicitudes presentadas, junto con su documentación. La Administración facilitará las tareas de la comisión, proporcionándole todo el apoyo administrativo que precise para la resolución del concurso.

2.– La comisión de valoración, previa comprobación de los datos facilitados por la Administración, así como de los requisitos exigidos en la convocatoria, valorará los méritos de quienes participen en el concurso.

3.– A continuación, la comisión de valoración propondrá la adjudicación de los puestos convocados con arreglo al resultado de dicha valoración y el orden de prelación que, en su caso, hubieran hecho constar quienes concursan.

4.– Cuando se establezca en la respectiva convocatoria, el resultado de la propuesta anterior se hará público, mediante acuerdo de la comisión de valoración, en los medios de difusión previstos en la convocatoria. Contra dicho acuerdo el personal concursante podrá reclamar, en el plazo de diez días hábiles, desde el día siguiente al de su publicación. Estas reclamaciones serán resueltas por la comisión de valoración.

Artículo 20.– Resolución.

1.– Efectuada la valoración y resueltas, en su caso, las reclamaciones contra la misma, la comisión de valoración elevará propuesta de adjudicación de los puestos ofertados al órgano competente. La propuesta de adjudicación deberá recaer sobre quien haya obtenido mayor puntuación final, sumadas, en su caso, ambas fases, siempre que ésta sea igual o superior a la puntuación mínima exigida en las bases de convocatoria.

2.– En el supuesto de empate en la puntuación del conjunto del concurso, se acudirá para dirimirlo a los criterios siguientes:

a) En los concursos de méritos generales, a la puntuación obtenida en los méritos, ordenados según la puntuación máxima establecida en el baremo de la convocatoria, de mayor a menor puntuación. Cuando los méritos tengan establecida la misma puntuación, según el orden expresado en las bases de la convocatoria.

b) En los concursos de méritos específicos, a la puntuación obtenida en los méritos específicos, ordenados según la puntuación máxima establecida en el baremo de la convocatoria, de mayor a menor puntuación. Cuando los méritos tengan establecida la misma pun-

oinarrietan adierazitako hurrenkerara joko da. Berdinketak egonkor baldin badirau, meritu orokorren lehiaketetan hausteko ezarritako irizpideen arabera erabakiko da.

c) Berdinketak baldin badirau, bi lehiaketa motatan eta jarraian adierazitako hurrenkeraz honako irizpide hauetara joko: antzinasunetik handiena karrerako funtzionario gisa, antzinasunetik handiena azken behin bertiko lanpostuan, eta antzinasunetik handiena Administrazioan.

d) Berdinketa hausteko beste irizpide gehigarriaren bat behar bada, meritu printzipioaren arabera balioespen batzordeak erabakiko du.

3.- Proposamena jasotakoan, eta onartu eta gero, dagokien aldizkari ofizialetan eta deialdian aurreikusitako gainontzeko hedabideetan argitaratua izan dadila aginduko du eskuduntza duen organoak.

4.- Deitutako lanpostuak betetzeke geratu direlako adierazpena bakarrik bidezkoa da inork eskatu ez baditu, edo eskatu duenik egon arren aurretiaz ezarritako gutxienezko puntuazioa lortu duen lehiakiderik ez badago.

21. artikulua.– Atzera egitea eta uko egitea.

1.– Lehiakideek lehiaketa osoan parte hartzeari dagokionez atzera egiteko aukera izango dute, baldin eta esleipena baino lehenago egiten badute. Balioespen batzordeari erreklamaziorik aurkezteko aukera ematen duten deialdietan, erreklamatzeko epea amaitu baino lehenago egin behar da atzera.

2.– Esleipendunek lehiaketan lortutako lanpostuaren jabetza hartuko dute eta aurreko lanpostuaren titulartasuna, hala dagokionean, galduko dute, baina salbuespen batzuk badaude, honako hauek hain zuzen: jabetza hartzeko epea baino lehenago deialdi publiko batez beste destino bat lortu izana, gerora suertatutako ezintasuna, jarduneko zerbitzura ez den beste egoera batera igaro izana, edo bestelako zioak bitarteko direnean, betiere dei egin duen organoaren iritziz zergati horiek behar bezala egiaztatutik badaude.

22. artikulua.– Lanpostutik kendu eta lanpostuaz jabetzea.

1.– Atxikitako lanpostutik kendu behar izatekotan, lehiaketaren ebazpena argitaratu den egunaren biharamunetik aurrera kontatzen hasita hiru egun baliouduneko epean egin behar da. Inoiz, eta salbuespen gisa, langileen gaietan eskumena duen organoak epe hori luza dezake, beti ere zilegi arrazoitu den gertaerarik horretarako ageri bada. Zerbitzu arrazoiak direla eta norbaiti jatorrizko lanpostutik kentzea atzeratu zaionean, lanpostutik kentze eraginkorrerainoko denbora zenbatetsiko zaio lanpostu berrian jardundakoa izango balitz bezala.

2.– Jabetza hartzeko eguna izango da lanpostutik kentzearen biharamuna. Ebazpenak jarduneko zerbitzura itzultzea badakar, jabetza hartzea lehiaketaren ebazpena

tuación, según el orden expresado en las bases de la convocatoria. Si persiste el empate se dirimirá, según los criterios de desempate de los concursos de méritos generales.

c) De persistir el empate se acudirá, en ambos tipos de concurso, y por este orden, a la mayor antigüedad como personal funcionario de carrera en el Cuerpo o Escala desde el que se concursa, a la mayor antigüedad como personal funcionario de carrera, a la mayor antigüedad en el último puesto definitivo y, a la mayor antigüedad en la Administración.

d) Si se precisa algún criterio de desempate adicional, la comisión de valoración lo determinará, de acuerdo con el principio de mérito.

3.– Recibida la propuesta, el órgano competente, previa su aprobación, ordenará su publicación en los Boletines Oficiales que correspondan y en el resto de medios de difusión previstos en la convocatoria.

4.– Los puestos convocados solo podrán ser declarados desiertos, si nadie los ha solicitado o si habiéndolos solicitado nadie ha obtenido la puntuación mínima prevista.

Artículo 21.– Desistimiento y renuncia.

1.– Los concursantes, voluntariamente, podrán desistir de su participación en la totalidad del concurso, siempre que sea con anterioridad a la adjudicación. En las convocatorias que prevean un plazo de reclamaciones ante la comisión de valoración, el desistimiento será anterior a la fecha de finalización de este plazo.

2.– Los adjudicatarios deberán tomar posesión en el puesto obtenido en concurso perdiendo la titularidad, en su caso, del puesto anterior salvo que, antes de finalizar el plazo de toma de posesión, se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública, por incapacidad sobrevenida, por pasar a una situación diferente a la de servicio activo, o por otras causas excepcionales debidamente justificadas apreciadas por el órgano convocante.

Artículo 22.– Cese y toma de posesión.

1.– El cese en el puesto de adscripción deberá efectuarse dentro de los 3 días hábiles siguientes a la publicación de la resolución del concurso. Excepcionalmente este plazo podrá ser prorrogado por el órgano competente en materia de personal, cuando concurren circunstancias debidamente motivadas. A quien se le hubiera diferido el cese en el puesto de origen por razones de servicio, se le computará el tiempo hasta el cese efectivo, como desempeñado en el nuevo puesto.

2.– La fecha para tomar posesión será al día siguiente del cese. Si la resolución comporta el reingreso al servicio activo la toma de posesión deberá efectuarse den-

argitaratu den egunaren biharamunetik aurrera kontatzen hasita hiru egun baldioduneko epean egin behar da.

3.– Jabetza hartzeko eguna atzeratuko da baimenak, lizentziak, oporraldiak edo funtzionarioa bizitzen ari den beste edozein gertaera amaitu arte, betiere jarduneko egoerari aurkarik egin gabe gertaera horrek funtzionarioak zerbitzuan benetan jarduteari eragozten badio. Salbuespenetan, egiaztatu eta arrazoituta zioengatik, organo eskudunak gozatzen ari diren egoera horiek eten daitezela eska dezake.

4.– Hala eta guztiz ere, antolaketa arrazoiek kome-nigarri bihurtzen badute, esleitzeko proposamenen adieraz daiteke zein egun zehaztuta gertatzen diren lanpostutik kentzea eta esleipendun guztiek norbere jabetza hartzea.

5.– Esleitutako destinoari dagokionez, borondatezkoa dela ulertuko da, eta kontzeptua edozein izanda ere, ez du emango kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik. Dena den, zerbitzuengatik kalte-ordainei buruzko araubidean ezarritako salbuespenak aintzat hartuko dira.

III. KAPITULUA

LEHIAKETETAN LORTURIKO LANPOSTUETATIK MUGIARAZTEARI BURUZ

23. artikulua.– Lehiaketaren bidez lorturiko lanpostuetatik mugiarazteko arrazoiak.

Lehiaketaren bidez lanpostua lortu duen funtzionarioa jarraian adierazitako zioetako batengatik bere lanpostutik mugiarazia izan daiteke:

a) Gerora sortutako arrazoiengatik, horiek lanpostuaren edukia aldatzetik eratorriak badira, betiere moldaketa hori lanpostu-zerrenden bidez egina edo lanpostu-zerrendetan aurreikusitakoa bada, eta aipatutako arrazoi horiek deialdiaren oinarriak izan ziren kasuak ere aldatu badituzte.

b) Funtzionarioa lanpostuan jarduteko gai ez izatea, baldin eta gutxiegizko errendimenduak, inhibizioak eragindakoa ez denak, hala adierazi badu eta erakutsitako gaitasun gabeziak lanpostuari datzekion eginkizunak eraginkor betetzeari eragozten badio.

24. artikulua.– Alde biko espediente lanpostutik mugiarazteko.

Aurreko artikuluan jasotako zioak direla medio lehiaketaren bidez izendaturiko funtzionarioak beren lanpostuetatik mugiarazi behar badira, diziplinazko izaerarik ez duen alde biko espediente administratiboa beharrezkoa izango da.

25. artikulua.– Lanpostutik mugiarazteko espedienteari hasiera emateko organo eskuduna.

1.– Funtzionarioak lanean daudeneko lantoki edo zentroan langile gaitan eskuduntza duen organoak arrazoiturik ebartziko du lanpostutik mugiarazteko espedienteari hasiera ematea.

tro de los 3 días hábiles siguientes a la publicación de la resolución del concurso.

3.– La toma de posesión se diferirá a la fecha de la finalización de los permisos, licencias, vacaciones, o cualquier otra circunstancia en la que se encuentre el personal funcionario que, manteniendo la situación de servicio activo, impida la prestación efectiva de sus servicios. Excepcionalmente, por causas justificadas y debidamente motivadas, el órgano competente podrá acordar suspender el disfrute de los mismos.

4.– No obstante, cuando razones organizativas lo aconsejen, en la resolución de adjudicación se podrá determinar la fecha concreta de cese y toma de posesión de todo el personal adjudicatario.

5.– El destino adjudicado se considerará que tiene carácter voluntario y no dará derecho al abono de indemnizaciones por ningún concepto, sin perjuicio de las excepciones previstas en el régimen de indemnizaciones por razón de servicio.

CAPÍTULO III

DE LA REMOCIÓN DE LOS PUESTOS OBTENIDOS EN CONCURSOS

Artículo 23.– Causas de remoción de los puestos de trabajo obtenidos por concurso.

El personal funcionario que acceda a un puesto de trabajo por el sistema de concurso podrá ser removido:

a) Por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo, realizada a través de las relaciones de puestos de trabajo o prevista en las mismas que modifiquen los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria.

b) Por una falta de capacidad para el desempeño del puesto, manifestada por rendimiento insuficiente que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto.

Artículo 24.– Expediente contradictorio de remoción.

La remoción del personal funcionario nombrado por el sistema de concurso, motivada por las causas previstas en el artículo anterior, se realizará mediante expediente administrativo contradictorio y de carácter no disciplinario.

Artículo 25.– Órgano competente para iniciar el expediente de remoción.

1.– El órgano competente en materia de personal del centro o dependencia donde esté prestando servicios el personal funcionario resolverá motivadamente iniciar el expediente de remoción.

2.– Doakion funtzionarioa menpe duen organo administratiboaren proposamenez hasiko da lanpostutik mugiarazteko espedientea.

26. artikulua.– Edukia.

1.– Espedienteak, arrazoiak emanez, espediente irekitzeko izan diren zergatiak berri emango du. Horretarako, bere baitan oinarritzat hartutako egintza zehatzak baita zioak ere jasoko ditu, eta gainera hala bada gogio, lanpostutik mugiarazteko neurriaren beharra egiaztatzen duten frogak edo agiriak.

2.– Espediente ezin da inola ere oinarritu berez diziplinazko hutsegitea daramaten jokabideei dagozkien egintzetan.

27. artikulua.– Lanpostutik mugiarazteko espedientearen izapideak.

1.– Espedienteari hasiera eman zion organo berberak egingo ditu mugiarazteko espedientearen izapideak.

2.– Egokia dela uste bada, edo egintzen zailtasunak edo garrantziek hala adierazten badute, instrukzio-egile bat izenda daiteke, instrukzioa egiteaz gain espedientearen izapide guztiak bultzatzen.

3.– Instrukziogileak karrerako funtzionarioa behar du izan, eta gainera haren titulazio taldea izango da espedientearen xedekoarena.

4.– Aukeraturiko pertsonari baita espedienteak eragindako funtzionarioari ere instrukzio-egilearen izendapena jakinaraziko zaie.

28. artikulua.– Prozedura.

1.– Espediente hasi dela doakionari jakinaraziko zaio gehienez hamar egun balioduneko epean, alegazioak aurkeztu eta bere iritziz komenigarriak diren agiriak eman, edo bere eskubideak defenditzeko bere usutan diren frogak eskatu dituzten.

2.– Frogak egitea beharrezkoa dela jotzen bada, gehienez hamabost egun balioduneko epeaz baliatzeko aukera egongo da.

3.– Egindako jarduerak ikusi ondoren, espedientearen izapideetat arduratzen den organo eskudunak lanpostutik mugiarazteko proposamena emango du, non hartutako neurriaren oinarri diren zioak adieraziko baitira. Neurri hori langileen ordezkarietara eta dagokion langilea menpe duen organo administratiboari jakinaraziko zaie, aipatutako proposamena jaso denetik hamar egun balioduneko epean, bere irizpena eman dezaten. Doakienek hala eskatzen badute, epe horrek hamar egunetako luzapena onar dezake. Izapideak egin ondoren, doakionari espediente osoari buruz bista emango zaio hamar egun balioduneko epean.

4.– Lehenago aipatutako izapideak egin ondoren, izapidetaz arduratzen den organoak ebazteko organo eskudunari espediente osoa helaraziko dio.

29. artikulua.– Espedientearen ebaztea.

2.– El expediente de remoción se iniciará a propuesta del órgano administrativo del que dependa la persona afectada.

Artículo 26.– Contenido.

1.– El expediente contendrá de forma razonada las circunstancias que dan lugar al mismo, con los hechos concretos en que se fundamenta, así como los motivos y, en su caso, las pruebas o documentos que justifiquen la necesidad de adoptar la medida de remoción.

2.– En ningún caso el expediente se podrá basar en hechos subsumibles en conductas constitutivas de faltas disciplinarias.

Artículo 27.– Tramitación del expediente de remoción.

1.– La tramitación del expediente de remoción la efectuará el mismo órgano que lo inició.

2.– Cuando se estime oportuno o la complejidad o trascendencia de los hechos lo aconsejen, se podrá nombrar a una persona para que instruya el expediente y lo impulse en todos sus trámites.

3.– La persona que instruya el expediente deberá ser funcionaria de carrera y pertenecer al mismo grupo de titulación de quien es objeto del expediente.

4.– El nombramiento de instructor deberá notificarse a la persona designada y a quien sea afectado por el expediente.

Artículo 28.– Procedimiento.

1.– El inicio del expediente será notificado a la persona interesada para que, en el plazo máximo de diez días hábiles, pueda formular las alegaciones y aportar la documentación que estime conveniente o solicite la práctica de pruebas que considere oportunas en defensa de sus derechos.

2.– En aquellos supuestos que se considere necesaria la práctica de pruebas, se dispondrá de un plazo máximo de 15 días hábiles.

3.– A la vista de las actuaciones practicadas, el órgano responsable de la tramitación del expediente formulará propuesta de remoción, con expresión de las causas en que se fundamenta la medida, la cual se comunicará a la representación del personal y al órgano administrativo del que dependa la persona afectada para que, en el plazo de diez días hábiles desde la recepción de la propuesta de referencia, ampliables a diez más a petición de éstos, emitan su parecer al respecto. Realizados estos trámites, se dará vista de todo el expediente a la persona afectada por un plazo de diez días hábiles.

4.– Efectuados los trámites anteriormente citados, el órgano responsable de la tramitación dará traslado del expediente completo al órgano competente para resolver.

Artículo 29.– Resolución del expediente.

1.– Proposamena eta espediente osoa jaso ondoren, izendapena egin zuen organoak arrazoiak azalduta dagokiona ebatziko du.

2.– Ebazpen hau doakionari gehienez hamar egun baliioduneko epean jakinaraziko zaio. Ebazpenak administrazio bideari amaiera emango dio, eta funtzionarioa bere lanpostutik mugiaraztea ebazten bada, funtzionarioa bere lanpostutik kentzea ekarriko du gainera.

30. artikulua.– Lanpostutik mugiaraztearen ondorioak.

1.– Prozedura horren bidez lanpostutik mugiarazi den funtzionarioa, beren kidego edo eskalako lanpostu batean atxikiko da behin-behinean. Behin betiko beste bat lortzen ez duen artean, lehentasuna izango du mugiarazia izan den lanpostuaren lurralde historiko bereko den lanpostuak. Halaber, lehentasuna izango du funtzionarioaren gradu pertsonalarenarekiko bi maila baino txikiagoa ez duen lanpostuak.

2.– Lehen izandako lanpostuaren edukia gerora aldatu dela eta, lanpostutik mugiarazita lanpostu batean behin-behinean atxikita dagoenak, lehentasunezko eskubidea izango du egingo den hurrengo lehiaketan eta aldi bakar batez herri berean bete gabe dauden plazak betetzeko, beti ere horien destino-osagarria kendutako lanpostuaren mailakoa edo maila apalagokoa bada.

3.– Lanpostu berriari esleitutako ordainsariak, lehenago betetzen ari zen lanpostuaren edukia gerora aldatu delako mugiarazi den lanpostuarenak baino txikiagoak badira, horien arteko aldeagatik osagarri iragankor bat jasoko da. Langileari parte hartzeko aukera ematen dion lehen lehiaketa ebatzi arte iraungo du aipaturako osagarriak.

IV. KAPITULUA

IZENDAPEN ASKEA

31. artikulua.– Izendapen askeko lanpostuak.

Izendapen askez beteko dira lanpostu-zerrendetan izaera horrekin ageri diren lanpostuak. Sistema honen bidez betetzeko, bakarrik honako hauek gorde daitezke:

a) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zuzendariordeen eta lurralde ordezkarien lanpostuak.

b) Gainerako herri administrazioetan zuzendaritza-ardura duten lanpostuak, betiere hierarkiari dagokionez, funtzionarioentzat ere gordeta dagoen beste lanpostu baten menpekota ez bada.

c) Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko goi-kargudunaren idazkariari, edo gainerako euskal herri administrazioetan hautaketaz nahiz izendapen bidez kargu publikoak direnen idazkariari dagozkienak, eta

1.– El órgano que efectuó el nombramiento resolverá motivadamente lo que corresponda una vez recibida la propuesta y la totalidad del expediente.

2.– Esta resolución será notificada a la persona interesada en un plazo máximo de diez días hábiles, pondrá fin a la vía administrativa e implicará, en el caso de que se resuelva la remoción del personal funcionario, el cese de éste en su puesto de trabajo.

Artículo 30.– Efectos de la remoción.

1.– El personal funcionario removido de un puesto de trabajo por este procedimiento, será adscrito provisionalmente a un puesto de su cuerpo o escala. Este puesto será preferentemente del mismo Territorio Histórico del puesto del que ha sido removido y preferentemente no inferior en más de dos niveles al de su grado personal, en tanto no obtenga otro con carácter definitivo.

2.– Aquella persona adscrita provisionalmente a un puesto de trabajo como consecuencia del cese por remoción, debida a la alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado, tendrá derecho preferente a proveer en el siguiente concurso que se celebre, y por una sola vez, las vacantes existentes en la misma localidad que fueran de igual o inferior nivel de complemento de destino del puesto del que ha sido removido.

3.– Cuando las retribuciones asignadas al nuevo puesto de trabajo fueran inferiores a las del puesto del que resulta removido debido a la alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado se percibirá un complemento transitorio por la diferencia. Dicho complemento se mantendrá hasta la resolución del primer concurso en que la persona pueda participar.

CAPÍTULO IV

LIBRE DESIGNACIÓN

Artículo 31.– Puestos de libre designación.

Se proveerán mediante el sistema de libre designación los puestos que se determinen con tal carácter en las relaciones de puestos de trabajo. Únicamente podrán reservarse para su provisión mediante este sistema:

a) Los puestos de subdirector y subdirectora y delegado y delegada territorial de la Administración de la Comunidad Autónoma,

b) Los puestos de carácter directivo del resto de Administraciones Públicas, siempre que no se encuentren subordinados jerárquicamente a otro así mismo reservado a personal funcionario,

c) Los puestos de secretaría de alto cargo de la Administración de la Comunidad Autónoma, o de otros y otras cargos públicos, electos o electas o de designación, de las restantes Administraciones Públicas Vascas, y

d) Salbuespen izaeraz eta, bere zereginen arabera lanpostuaren erantzukizuna berezia dela eta, lanpostu-zerrendetan horrelakotzat zehaztutako lanpostuak.

32. artikulua.– Deialdia.

1.– Deialdietan gutxienez honako datuok jasoko dira:

a) Kopurua, izena, maila, berariazko osagarria, hizkuntza-eskakizuna eta, dagokionean, derrigortasun data, eta deialdiaren xedeko lanpostuen lantokiak.

b) Araudiak eta lanpostu-zerrendek ezarritakoaren arabera lanpostuan jardun ahal izateko eskakizunak.

c) Agindutako eginkizunen izaeratik eratorritako be-rezitasunak.

d) Eskabideak aurkezteko epea, inola ere 15 egun baliadunekoa baino txikiagoa izango ez dena. Epea hasiko da kontatzen deialdia argitaratzeko derrigorrezkoa den azken aldizkari ofizialean deialdia argitaratzen den egunaren biharamunetik aurrera.

2.– Eskakizunak baliosteko, kontuan hartuko da eskaerak aurkezteko epeari hasiera ematen dion deialdiaren oinarriak noiz argitaratu diren. Esku hartzeko eskabidearekin batera dagozkien egiaztagiria aurkeztu beharko dira, egiaztagiri horiek ordurako Administrazioaren eskuetan egon ezean. Dena den, eskakizunak frogata baten bidez egiaztatuta behar badira, dataren egun baliagarria prozeduran aurreikusitako frogak egin arte atzeratuko da.

3.– Lortutako lanpostuaren jabetza hartu arte bete behar dira eskakizunak.

4.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren deialdiak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko dira. Foru aldundiek edo udalbatzek egindako deialdiak, ostera, dagokion lurralde historikoko aldizkari ofizialean argitaratuko dira. Hala ere, deialdietan deialdia egiten duena ez beste herri administrazioetako funtzionarioek bete ditzaketan lanpostuak agertzen badira, deialdiaren laburpen bat argitaratuko da Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian. Dena den, hala dagokionean, indarrean dagoen legedi aplikagarriak ezarritako beste batzuk ere argitara daitezke. Azkenik, deialdiak edo horien laburpenak beste aldizkari batzuetan, edo beste hedabide publiko nahiz pribatuetan ere ager daitezke, nolabait haien berri eta ezagutza egoki suerta dadin bermeak eta bideak ipintzeko xedez.

33. artikulua.– Erabakia

1.– Eskabideak aurkezteko epea amaitu ondoren, eskuduntza duen organoak diskrezionaltasunez edozein eskatzailerari esleitu ahal dio lanpostua, betiere bertan jarduteko eskakizunak betetzen baditu.

2.– Izendapen ebazpenei dagokienez, haien zioak emango dira hautatu den hautagaiak deialdian eskatu-

d) Aquellos puestos en que, con carácter excepcional y por su especial responsabilidad, derivada de la naturaleza de sus funciones, así se determine en la relación de puestos de trabajo.

Artículo 32.– Convocatoria.

1.– Las convocatorias contendrán, al menos, los siguientes datos:

a) Número, denominación, nivel, complemento específico, perfil lingüístico y, en su caso, fecha de preceptividad, y la localización de los puestos objeto de convocatoria.

b) Los requisitos exigidos para su desempeño, de conformidad con lo que establecen la normativa y las relaciones de puestos de trabajo.

c) Las especificaciones derivadas de la naturaleza de las funciones encomendadas.

d) Plazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso podrá ser inferior a 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el último boletín oficial en el cual la publicación sea obligatoria.

2.– Los requisitos se valorarán con referencia a la fecha de la publicación de las bases de la convocatoria que inicia el plazo de presentación de solicitudes. Se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación salvo que se encuentren en poder de la Administración convocante. No obstante, cuando los requisitos se acrediten mediante una prueba, la fecha de referencia se diferirá hasta la realización de las pruebas previstas dentro del procedimiento.

3.– El cumplimiento de los requisitos deberá de mantenerse hasta la toma de posesión del puesto obtenido.

4.– Las convocatorias de la Administración de la Comunidad Autónoma, se publicarán en el Boletín Oficial del País Vasco. Las correspondientes a las Diputaciones forales o Corporaciones locales se insertarán en el diario oficial del Territorio Histórico respectivo. Ello no obstante, si las convocatorias incluyeran puestos de trabajo susceptibles de provisión por personal funcionario de otras Administraciones Públicas distintas de la convocante, se publicará, igualmente, un extracto de la misma en el Boletín Oficial del País Vasco, sin perjuicio de cualesquiera otras inserciones que, en su caso, determine la legislación aplicable. Por último, las convocatorias o un extracto de éstas se podrán publicar también en otros diarios oficiales o medios de difusión públicos o privados a fin de garantizar y facilitar su adecuada difusión y conocimiento.

Artículo 33.– Resolución.

1.– Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano competente podrá, de forma discrecional, adjudicar los puestos a cualquier solicitante, siempre que reúna los requisitos exigidos para su desempeño.

2.– Las resoluciones de nombramiento se motivarán con referencia al cumplimiento por parte de la persona

tako beharkizun eta zehaztapenak betetzen dituela adieraziz, eta izendatzeko organoak hartarako eskuduntzarik duela aipatuz.

3.– Izendatzeko proposamenak dagokien aldizkari ofizialetan eta deialdian aurreikusitako gainontzeko heldabideetan argitaratuko dira.

34. artikulua.– Lanpostutik kentzea.

1.– Izendapen askeko lanpostuetarako izendatu diren funtzionarioen kasuan izendapena egin zuen organoak diskrezionaltasunez erabaki dezake funtzionarioa bere lanpostutik kendua izan dadin. Ebazpen horren arrazoa lanpostu-kentzearen eta ebazpena hartzeko eskumenaren baitakoa dela ulertuko da.

2.– Beste bat behin betiko lortzen ez duen artean, lanpostutik kendu izanaren biharamuneko ondorioz, eta herri administrazio bakoitzak ezartzen duen prozedurari jarraituz, bere lanpostutik kendua izan dena beste lanpostu batean atxikiko da behin-behinean jardun dezan. Horretarako lehenetsuna izango du lanpostu berriaren lurralde historikoa utzi arazitako lanpostuarekin izateak, alde batetik, eta lanpostu berria langilearen norbere graduarekiko bi maila baino beheragokoa ez izateak bestetik. Lanpostua betetzeko eskatzen diren eskakizun eta baldintza guztiak bete beharko ditu.

Aurreko idatz-zatian adierazitako ezaugarriak betetzen dituen lanposturik ez balego, behin-behineko atxikipena egingo da beheragoko maila duen lanpostu batean eta doakionak osagarri iragankor bat jasoko du, esleitutako lanpostuaren mailaren oinarritzko berariazko osagarria eta norbere graduarekiko bi mailatan jaitzitaikoari dagokion oinarritzko berariazko osagarriaren artean sortutako alde bestekoa izango dena. Langileari parte hartzeko aukera ematen dion lehen lekualdatze-lehiaketa ebatzi arte iraungo du aipatutako osagarriak.

V. KAPITULUA

AMORTIZAZIOAK

35. artikulua.– Lanpostua amortizatu izanaren ondorioak.

1.– Lehiaketan edo izendapen askeko deialdian lorturiko lanpostua ezabatu delako bere lanpostutik kendua izan den karrerako funtzionarioa, bere kidegoko edo eskalako lanpostu bati atxikiko zaio bertan behin-behinean jardun dezan. Behin betiko beste bat lortzen ez duen artean, lehenetsuna izango du ezabatu den lanpostuaren lurralde historiko bereko den lanpostuak. Halaber, lehenetsuna izango du funtzionarioaren gradu pertsonalarenarekiko bi maila baino txikiagoa ez duen lanpostuak.

2.– Lehengo idatz-zatian aipatutako funtzionarioek lehenetsunezko eskubidea izango dute egin dadin hurrengo lehiaketan, eta behin bakarrik, herri berean egon daitezten lanpostu hutsak betetzeko. Lanpostuok ezabatutako lanpostuaren destino osagarri berdina edo txikiagoa izan beharko dute.

elegida de los requisitos y especificaciones exigidas en la convocatoria, y a la competencia para proceder al mismo.

3.– Las resoluciones de nombramiento se publicarán en los Boletines Oficiales que corresponda y en el resto de medios de difusión previstos en la convocatoria.

Artículo 34.– Cese.

1.– El personal funcionario nombrado para puestos de trabajo por el procedimiento de libre designación podrá ser cesado con carácter discrecional por el órgano que efectuó el nombramiento. La motivación de esta resolución se entenderá implícita en el cese y en la competencia para adoptarla.

2.– A la persona cesada se le atribuirá el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su cuerpo o escala no inferior en más de dos niveles al de su grado personal preferentemente en el mismo territorio histórico, en tanto no obtenga otro con carácter definitivo. La adscripción tendrá efectos del día siguiente al de la fecha de cese y se efectuará conforme al procedimiento que fije cada Administración Pública. Deberá reunir todos los requisitos y condiciones exigidos para la provisión del puesto.

De no existir puestos de las características señaladas en el párrafo anterior, la adscripción se hará a un puesto de nivel inferior y percibirá un complemento transitorio por la diferencia entre la retribución correspondiente al complemento específico básico del nivel del puesto asignado y el complemento específico básico que corresponde a dos niveles inferiores a su grado personal. Dicho complemento se mantendrá hasta la resolución del primer concurso de traslados en que la persona interesada pueda participar.

CAPÍTULO V

AMORTIZACIONES

Artículo 35.– Efectos de la amortización de puesto.

1.– El personal funcionario de carrera que cese en sus puestos como consecuencia de la supresión de un puesto obtenido en concurso o en una convocatoria de libre designación será adscrito al desempeño provisional de otro puesto de trabajo propio de su cuerpo o escala. Este puesto será preferentemente del mismo Territorio Histórico del puesto suprimido y preferentemente no será inferior en más de dos niveles al de su grado personal, en tanto no obtenga otro con carácter definitivo.

2.– El personal funcionario del apartado anterior tendrá derecho preferente a proveer en el siguiente concurso que se celebre, y por una sola vez, las vacantes existentes en la misma localidad que fueran de igual o inferior nivel del complemento de destino del puesto objeto de supresión.

3.– Lanpostu berriari esleitutako ordainsariak, ezabatutako lanpostuarenak baino txikiagoak badira, horien arteko aldeagatik osagarri iragankor bat jasoko du funtzionarioak. Osagarri horrek iraungo du funtzionarioak parte hartzerik duen lehengo lehiaketa ebatzi arte.

VI. KAPITULUA

MINUSBALIOTASUNAK

36. artikulua.– Bereizkeriarik ezaren Printzipioa.

1.– Lanpostuak betetzeko deialdietan muga psikiko, fisiko edo sentsorialengatik inor ezin da baztertu, betiere organo eskudunak emandako txostenaren arabera, izangaiak nahikotasunez eta bere kabuz bete beharreko lanpostuei esleitutako eginkizunetan eta zereginetan jarduterik badu.

2.– Minusbaliotasunik duten funtzionarioek badute esku hartzerik eta onartuak izango dira lanpostuak betetzeko xedez Araudi honetan aipatutako edozein sistemetan gainerako izangaien aukera berdintasunean, baldin eta lanpostuaren zereginetan jarduterik badute.

3.– Minusbaliotasunik duten funtzionarioek parte hartzeko eskabidean bertan galda dezakete deialdian jasotako frogak egitearren, denbora eta baliabideak egoki daitezela.

4.– Minusbaliotasunik duten funtzionarioek parte hartzeko eskabidean bertan galda dezakete eskatutako lanpostua edo lanpostuak, beren beharren arabera egoki daitezela, aldaketa hori antolakundearentzat gehiegizkoa ez bada. Balioespen batzordeak doakionari eska diezaioke, elkarrizketa pertsonalaren bidez ere, eskatutako egokitzapena egiteko beharrezko informazioa guztia. Halaber, administrazio eskuduneko organo teknikoek galda diezaieke egokitzapenaren bidezkotasunari buruz eta lanpostuaren eginkizun eta zereginetan jardutearekiko bateragarritasunari dagokionez beren irizpena eman dezatela. Lehiaketen deialdietan espresuki gai horien aipamena egingo da.

VII. KAPITULUA

GIZA BALIABIDEEN BIRBANAKETA.

37. artikulua.– Irizpideak.

1.– Giza baliabideen kudeaketa on eta eraginkorra izan dadin, edota zerbitzuak egoki ibili daitezen, bereizi gabeko lanpostuetan atxikitako langileak bete gabe dauden beste lanpostu batzuetan atxiki daitezke, betetzen ari direna ez beste lanpostuetan hain zuzen, baldin eta lanpostu berrien eskakizunen jabe badira eta honako irizpideok kontuan harturik:

a) Birbanaketaren ondorioz funtzionarioak beteko duen lanpostuak, destino osagarriaren mailari dagokionez, lehenago betetzen ari zenaren berdina izatea. Gai-

3.– Cuando las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del suprimido, el personal funcionario percibirá un complemento transitorio por la diferencia, que se mantendrá hasta la resolución del primer concurso en que pueda participar.

CAPÍTULO VI

DISCAPACIDADES

Artículo 36.– Principio de no discriminación.

1.– Las convocatorias de provisión de puestos de trabajo no podrán establecer exclusiones del personal aspirante, motivadas en limitaciones psíquicas o físicas o sensoriales siempre y cuando, de acuerdo con el informe emitido por el órgano competente, se puedan desarrollar de forma suficiente y autónoma las funciones y tareas asignadas a los puestos de trabajo a proveer.

2.– El personal funcionario con discapacidades podrá participar y será admitido en cualquier sistema de provisión de los previstos en este Reglamento, en igualdad de condiciones que el resto de participantes, siempre que pueda desarrollar las funciones del puesto de trabajo.

3.– El personal funcionario con alguna minusvalía podrá instar en la propia solicitud de participación la adaptación de tiempo y medios para la realización de las pruebas previstas en la convocatoria.

4.– El personal funcionario con alguna minusvalía podrá instar en la propia solicitud de participación la adaptación del puesto o puestos de trabajo solicitados que no supongan una modificación desproporcionada en el contexto de la organización. La comisión de valoración podrá recabar de la persona interesada, incluso en entrevista personal, la información necesaria para la adaptación solicitada así como el dictamen de los órganos técnicos de la Administración competente respecto de la procedencia de la adaptación y de la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones del puesto concreto. En las convocatorias de los concursos se hará expresa mención de dichos extremos.

CAPÍTULO VII

REDISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS.

Artículo 37.– Criterios.

1.– Para la gestión eficiente y efectiva de los recursos humanos o para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios, se podrá adscribir al personal funcionario adscrito a puestos no singularizados a otros puestos de trabajo vacantes, diferentes de los que ocupa, siempre que reúnan los requisitos para desarrollar los nuevos puestos y de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Que el puesto de trabajo que pase a ocupar el personal funcionario por la redistribución sea del mismo nivel de complemento de destino y tenga previsto en

nera, lanpostu berriak, lanpostu-zerrendetan, lehenago betetzen ari zenaren betetzeko sistema berdina, eduki behako du.

b) Birbanaketak berez herriz aldatzerik ez ekartzea, doakionarekin adostasunik badago salbu. Kasu guztietan kontuan hartuko da geografikoki hurbiltasunik handiena egotea.

2.- Birbanatzeko ebazpenak langileei buruzko plangintzarekin loturik emango dira, eta erabakitako neurria justifikatzen duen memorian egiaztatutako zerbitzuaren beharretan arrazoituko dira.

38. artikulua.- Ondorioak.

1.- Funtzionarioak lanpostu berria lehenagoaren atxikipen berdinaz beteko du.

2.- Urteen kalkulua, Araudi honen 10. artikulua jasotako, birbanaketa egin zenean betetzen ari zen lanpostuan langilea behin betiko izaeraz sartu zeneko egunean hasiko da.

3.- Giza-baliabideen birbanaketaren ondorioz bere lan-lekua aldatu behar duen funtzionarioak, eskubidea izango du gai horri buruzko arauetan kontzeptu horretatik ezartzen diren kalte-ordainak jasotzeko.

VIII. KAPITULUA

LANPOSTUEN BERRATXIKIPENA.

39. artikulua.- Irizpideak.

1.- Giza-baliabideen kudeaketa on eta eraginkorra izateko, edota zerbitzuak egoki ibili daitezten bermatzeko xedez lanpostuak nahiz bertan diharduten bereizi gabeko lanpostuetan atxikitako langileak beste antolaketara atal batzuetan berratxiki daitezke honako irizpideoi jarraituz:

a) Sortutako eginkizun berriek eta ordura arte betetakoek antzeko izaera edukitzea.

b) Berratxikitzea berez herriz aldatzerik ez ekartzea, doakionarekin adostasunik badago salbu. Kasu guztietan kontuan hartuko da geografikoki hurbiltasunik handiena egotea.

2.- Lanpostuak berratxikitzea langileei buruzko plangintzarekin loturik egingo da eta erabakitako neurria justifikatzen duen memorian egiaztatutako zerbitzuaren beharretan arrazoituko da.

40. artikulua.- Ondorioak.

1.- Berratxiki daitezten lanpostuetan ari diren funtzionarioek berorietan jarraituko dute eta ordura arte zituzten funtsezko lan-baldintza berberak izango dituzte.

2.- Lanpostuen berratxikipenaren ondorioz bere lan-lekua aldatu behar duen funtzionarioak, eskubidea

la relación de puestos de trabajo el mismo sistema de provisión que el que desempeñaba con anterioridad.

b) Que la redistribución preferentemente no implique cambio de localidad, salvo que exista conformidad de la persona afectada. En todo caso, se tendrá en cuenta la máxima proximidad geográfica.

2.- Las resoluciones de redistribución de efectivos se dictarán en el marco de la planificación de efectivos y se motivarán en necesidades del servicio acreditadas en una memoria que justifique la medida.

Artículo 38.- Efectos.

1.- El personal funcionario pasará a ocupar el nuevo puesto con la adscripción que tuviera en el anterior.

2.- El cómputo de los años a que se refiere el artículo 10 de este Reglamento se iniciará desde la fecha en que la persona accedió con carácter definitivo al puesto que desempeñaba en el momento de la redistribución.

3.- El personal funcionario que, como consecuencia de la redistribución de efectivos, vea modificado su lugar de trabajo tendrá derecho a las indemnizaciones que por tal concepto se establecen en la normativa sobre la materia.

CAPÍTULO VIII

READSCRIPCIÓN DE PUESTOS.

Artículo 39.- Criterios.

1.- Para la eficiente y efectiva gestión de los recursos humanos o para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios, se podrá readscribir puestos de trabajo, y al personal funcionario adscrito a puestos no singularizados que los ocupen, a otras unidades organizativas, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Que las funciones que pasen a desempeñarse sean de análoga naturaleza a la que hasta entonces tuvieran encomendadas.

b) Que la readscripción preferentemente no implique cambio de localidad, salvo que exista conformidad de la persona afectada. En todo caso, se tendrá en cuenta la máxima proximidad geográfica.

2.- La readscripción de puestos se dictará en el marco de la planificación de efectivos y se motivará en necesidades de servicio, acreditadas en una memoria que justifique la medida.

Artículo 40.- Efectos.

1.- El personal funcionario que viniera ocupando puestos de trabajo readscritos continuará en su desempeño con las condiciones esenciales de trabajo con que hasta entonces viniera haciéndolo.

2.- El personal funcionario que, como consecuencia de la readscripción de puestos, vea modificado su lugar de tra-

izango du gai horri buruzko arauetan kontzeptu horretatik ezartzen diren kalte-ordainak jasotzeko.

IX. KAPITULUA

ARRAZIONALIZATZEKO PROGRAMAK

41. artikulua.— Xedapen orokorrak.

1.— Euskal herri administrazioek giza baliabideak arrazionalizatzeko programak onar ditzakete, euren buruak antolatzeke duten gaitasunaren arabera eta langileen ordezkariekin negoziatu ostean. Programok euren berezitasunei egokituko zaizkie, eta funtzionarioei zein lan-kontratarako langileei buruzkoak izango dira. Hori guztia aurrekontuen mugen barne egin beharko da, gobernu-organoei langileei buruzko politikarako finka ditzaten jokabideen arabera.

2.— Zerbitzu publikoa eskaintzeko asmoz ezinbestekoak eta aproposak diren langileez osaturiko antolakuntza-administratibo egokia lortzeko xedez, arrazionalizatzeko programek euren eraginpeko alorrean giza baliabideak ahalik eta ondoen erabiltzeko garatu behar diren jarduketak hartuko dituzte batera. Baliteke jarduketok eragina edo ondorioak izatea, besteak beste, honako gaitan: langileen plantilen tamaina eta beharri-zaneren plangintza, lanpostuen sailkapena ordainsarrietan dagozkien ondorioak aintzat harturik, lanpostuen hautaketa baita betetzea ere, langileen sustapena eta igotzea, eta prestakuntza.

42. artikulua.— Hainbat neurri.

Giza-baliabideak arrazionalizatzeko programek euren baitan jaso ditzakete jarraian aipatutako neurri hauekiko batzuk edo horiek guztiak:

- a) Antolakuntza-egiturak nahiz lanpostuak aldatzeko aurreikuspenak.
- b) Eraginpeko alorrean kanpoko langileak sartzea bertan behera uztea, sartze hori enplegu eskaintzaren bidez nahiz mugikortasun prozeduraren bidez gertatu bada.
- c) Alor jakinetako langileei mugaturiko lehiaketak egitea lanpostuak betetzeko.
- d) Langileen prestakuntza eta gaitasunerako plangintzak langileak berriro koka daitezela laguntzeko asmoz.
- e) Barne sustapenerako neurri bereziak.
- f) Langileen berrizendapena.
- g) Lanaldi partzialeko zerbitzuan jardutea.
- h) Beste herri administrazio batzuekin hitzarmenak sinatzea langileak berrizendatzeko xedez.
- i) Borondatezko lan-utzialdia, aurreraturiko erretiroa, jarduneko zerbitzua uztea edo jarduneko zerbitzuan behin betiko baja hartzea sustatzeko pizgarriak.
- j) Arrazionalizatzeko programaren helburuei dagozkien bestelako neurriak.

43. artikulua.— Prozedura.

bajo tendrá derecho a las indemnizaciones que por tal concepto se establecen en la normativa sobre la materia.

CAPÍTULO IX

PROGRAMAS DE RACIONALIZACIÓN

Artículo 41.— Disposiciones generales.

1.— Las Administraciones Públicas Vascas, en ejercicio de su facultad de autoorganización y mediando negociación con la representación del personal, podrán adoptar programas de racionalización de los recursos humanos adaptados a sus especificidades y referidos tanto a personal funcionario como laboral, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal que fijen sus órganos de gobierno.

2.— Con la finalidad de conseguir una organización administrativa idónea para la prestación del servicio público con los recursos humanos adecuados e imprescindibles, los programas de racionalización contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, que podrán referirse o incidir, entre otros aspectos, al dimensionamiento de plantillas y planificación de necesidades, a la clasificación de puestos de trabajo, con los efectos retributivos consiguientes, a la selección y provisión de puestos de trabajo, a la promoción y ascenso del personal y a la formación.

Artículo 42.— Diferentes medidas.

Los programas de racionalización de recursos humanos podrán incluir todas o alguna de las medidas siguientes:

- a) Previsiones de modificaciones de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.
- c) Realización de concursos de provisión de puestos de trabajo limitados a personal de ámbitos determinados.
- d) Planes de formación y capacitación del personal para facilitar su recolocación.
- e) Medidas específicas de promoción interna.
- f) Reasignación de efectivos.
- g) Prestación de servicios a tiempo parcial.
- h) Establecimiento de convenios con otras administraciones públicas para la reasignación de efectivos.
- i) Incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada e incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en él.
- j) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del programa de racionalización.

Artículo 43.— Procedimiento.

1.– Giza baliabideak arrazionalizatzeko programek, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren baitan, sail, erakunde edo administrazio alor bati edo gehiagori eragin ahal diete.

2.– Programok prestatzeko ekimena eragindako sail edo erakundearen esku geratuko da edo, elkarlanean, funtzio publikoaren eta ogasunaren alorretan eskuduntza duten sailen esku. Azkeneko kasua bada, aplikatu dauden sailei edo erakundeei txostena eskatuko zaie.

Horri erantsiko zaio justifikaziozko espedientea non jasoko baitira hartutako neurrien zergati objektiboak, lortu nahi den helburua, ondorio ekonomikoari buruzko txostena, aplikatu beharreko neurri zehatzak, eta arrazionalizatzeko programaren eraginpeko alorrak, hau da, antolakuntza, denbora eta langileen gaietakoak.

3.– Aurretik aipatutako txostenak lortu ondoren, langileen ordezkariekin negoziaketari ekingo zaio.

4.– Funtzio publikoaren alorrean eskuduntzak dituen sailak onartuko ditu programok, aldez aurretik ogasun alorrean eskuduntza duen sailak aldeko txostena eman behar duelarik. Sail bati baino ez badiote eragiten, sail horrek onartuko ditu, lehenago aipatutako sailek aldez aurretiko aldeko txostena eman eta gero.

5.– Funtzionarioen erregimen estatutarioaren oinarrietan ezarritakoaren arabera prestatuko dira arrazionalizatzeko programak.

44. artikulua.– Langileen berrizendapena.

1.– Giza-baliabideak arrazionalizatzeko programak aplikatu izanaren ondorioz lanpostu-ezabatzea pairatzen duten funtzionarioak berrizendapen bidez beste lanpostu batean atxiki daitezke.

2.– Langileen berrizendapenak, langileen ordezkariekin negoziatuko diren giza-baliabideen arrazionalizazio-programak aplikatu izanaren ondorioz burutu daitezkenak, gaitasunari, prestakuntzari, esperientziari eta antzinasunari buruzko irizpide objektiboen arabera egingo dira. Irizpide horiek arrazionalizatzeko programetan zehaztuko dira.

3.– Berrizendapen bidez esleitu den lanpostuari funtzionario bat atxikitzeak behin betiko indarra izango du.

4.– Giza-baliabideak arrazionalizatzeko programak aplikatzearen barruan egiten den langile-berrizendapenaren eraginez funtzionario batek bere egoitza aldatu beharra izatea gertatuz gero, arlo honi buruzko arautan finkatzen den kalte-ordaina eskuratzeko eskubidea izango du. Dena den, horrek ez dio eragozten dagokion akordioan ezar litezkeen bestelako diru-laguntzak ere jasotzeari.

1.– En el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco, los programas de racionalización de recursos humanos podrán afectar a uno o varios departamentos, organismos o áreas administrativas concretas.

2.– La iniciativa para su elaboración corresponderá al departamento u organismo afectado o, conjuntamente, a los departamentos competentes en materia de función pública y de hacienda. En este último supuesto, se recabará informe a los departamentos u organismos a los que se aplique.

Se acompañará de un expediente justificativo que incluirá las causas objetivas que motiven la adopción de éstas y la finalidad a conseguir, informe sobre los efectos económicos, la medida o medidas concretas a aplicar, así como el ámbito organizativo, temporal y de personal al cual le sería de aplicación el programa de racionalización.

3.– Una vez obtenidos los informes precitados se procederá a la negociación con la representación de personal.

4.– Su aprobación corresponderá al departamento competente en materia de función pública, previo informe favorable del que lo sea en materia de hacienda. Cuando se circunscriban a un solo departamento serán aprobados por éste, previo informe favorable de los departamentos citados.

5.– Los programas de racionalización se elaborarán de conformidad con lo que establezcan las bases del régimen estatutario del personal funcionario,

Artículo 44.– Reasignación de efectivos.

1.– El personal funcionario cuyo puesto sea objeto de supresión, como consecuencia de la aplicación de programas de racionalización de recursos humanos, podrá ser destinado a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos.

2.– La reasignación de efectivos como consecuencia de la aplicación de programas de racionalización de recursos humanos, que serán objeto de negociación con la representación del personal, se efectuará con arreglo a criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad, que se concretarán en los mismos.

3.– La adscripción al puesto adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo.

4.– El personal funcionario que, como consecuencia de la reasignación de efectivos en el marco de la aplicación de programas de racionalización de recursos humanos, vea modificado su lugar de residencia tendrá derecho a las indemnizaciones que por tal concepto se establecen en la normativa sobre la materia, y sin perjuicio de otras ayudas que puedan establecerse en el correspondiente acuerdo.

Eskubide berdinak aitortuko zaizkio aipatutako programaren baitan destinoa esleitzen zaion funtzionarioari derrigorrezko lan-utzialdian badago.

45. artikulua.— Aldiak.

1.— Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta beronen erakunde autonomoen eremuan, hiru alditan egingo da langileen berrizendapena:

a) Lehenengo aldia: Funtzionarioak destinoa dueneko sailak, bere eremuaren barruan eta berari atxikitako erakundearen eremuaren baitan langilearen berrizendapena egingo du. Berrizendapen hori egiteko sei hilabeteko epea dago lanpostua ezaba dadin egunetik aurrera kontatzen hasita.

Berrizendapenak obligaziozko izaera izango du udalerrri bereko lanpostuei dagokienez, eta borondatezkoa ordea lanpostuak beste udalerrri batekoak badira, bietan ezaugarri, eginkizun eta ordainsariak antzekoak direlarik. Aurreko lanpostuari zegokion ordainsaria eskuratuko du bigarren aldi honetan funtzionarioak.

b) Bigarren aldia: Sail mailako berrizendapenaldian, funtzionario batek bere destinoa dueneko sailean lanposturik lortzen ez badu, funtzio publikoaren arloan eskuduntza duen sailak funtzionario horren aldeko berrizendapena egin ahal izango du beste sail batzuen eta horiei atxikitako erakundearen lanpostuetarako, eta lehenengo lanpostuan zituen baldintzei eutsita. Horretarako emandako epea hiru hilabetekoa izango da. Bigarren aldi honetan zehar funtzionarioak eskuratuko duen ordainsaria aurreko lanpostuari zegokiona izango da.

Aipatu diren bi fase horietan, eragindako funtzionarioen eskuetan ipini ahal dira berezko duten kidego edo eskalari dagozkion egitekoak.

c) Hirugarren aldia: lehenengo aldiak, hau da langileak berrizendatzekoak, igaro ondoren lanpostua lortu ez duten funtzionarioak, destinoaren zain daudelako egoeran, funtzio publikoaren arloan eskuduntza duen sailari atxiki ahal izango zaizkio. Hori berrizendapenlanpostuen zerrenda berezien bidez egingo da. Sail horrek beste sail batzuetako eta horiei atxikitako erakundeetako beste lanpostu batzuetarako ere izendatu ahal izango ditu lanpostu horiek antzeko ezaugarriak badiuzte.

Berrizendapenak berez ekarriko du jarduneko egoerara itzuli beharra. Berrizendapenak obligaziozko izaera izango du lanpostuak lurralde historiko berean baldin badaude, eta borondatezkoa, ordea, beste lurralde historiko batean egonez gero.

Lehenago aipatutako ondorioak gerta daitezzen, ezaugarri antzeko lanpostuzat hartuko dira betetzeko sistema berdina izateaz gain, berrizendatua izan den funtzionarioa behin betiko atxikita zegoen lanpostuarekiko destino osagarri maila berdina dutenak.

2.— Giza-baliabideak arrazionalizatzeko programak gainerako herri administrazioetan aplikatu izanaren on-

Los mismos derechos se reconocerán al personal funcionario en excedencia forzosa a quien se asigne destino en el marco de dicho programa.

Artículo 45.— Fases.

1.— En el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos, la reasignación de efectivos se producirá en tres fases:

a) Primera fase: La reasignación de efectivos la efectuará el departamento donde estuviera destinada la persona funcionaria, en el ámbito del mismo y de los organismos adscritos, en el plazo de seis meses contados a partir de la supresión del puesto.

Tendrá carácter obligatorio para puestos en el mismo municipio y voluntario para puestos que radiquen en distinto municipio, que serán en ambos casos de similares características, funciones y retribuciones. Durante esta fase se percibirán las retribuciones del puesto de trabajo que se desempeñaba.

b) Segunda fase: Si en la fase de reasignación departamental el personal funcionario no obtiene puesto en el departamento donde estuviera destinado, podrá ser reasignado por el departamento competente en materia de función pública, en el plazo máximo de tres meses, a puestos de otros departamentos y sus organismos adscritos, en las condiciones anteriores, percibiendo durante esta segunda fase las retribuciones del puesto de trabajo que desempeñaba.

Durante las dos fases citadas podrán encomendarse al personal funcionario afectado tareas adecuadas a su cuerpo o escala de pertenencia.

c) Tercera fase: el personal funcionario que, tras las anteriores fases de reasignación de efectivos, no haya obtenido puesto se adscribirá al departamento competente en materia de función pública, a través de relaciones específicas de puestos de reasignación, en la situación de expectativa de destino y podrán ser reasignados por éste a puestos de similares características de otros Departamentos y sus organismos adscritos.

La reasignación conllevará el reintegro al servicio al servicio activo. Tendrá carácter obligatorio cuando estén situados en el mismo Territorio Histórico y carácter voluntario cuando radiquen en otro Territorio Histórico.

A los efectos antes citados, se entenderán por puestos de características similares los que tengan idéntica forma de provisión y sean de igual nivel de complemento de destino con relación al puesto al que estaba adscrito con carácter definitivo el personal funcionario reasignado.

2.— La reasignación de efectivos como consecuencia de la aplicación de programas de racionalización de re-

dorioz gertatu bada, langileen berrizendapena egingo da lehen aipatu diren gaietarako irizpideak bermatuz, hau da, epeari, ordainsariari, mugikortasunari eta administrazio-egoerari buruzkoak.

46. artikulua.– Lanpostuak betetzeko sistema itxiak.

Arazionalizatzeko programa baten baitan, lanpostuak betetzeko deialdi itxiak egin daitezke beren ardurako zerbitzu publikoei aurre egiteko adina funtzionario ez duten atal edo erakundetan hutsik geratzen diren lanpostuak betetzeko. Lanpostu horiek bete behar dira sobera duten atal edo erakundetatik eratorritako funtzionarioez.

Aurreko artikulua aipatzen dituen lehiaketetan esku hartutako funtzionarioek destino berriren bat lortuko balute, horrelakoetan ezarritakoaren arabera jatorrizko lanpostuak edo antzekoak ezabatuak izango dira.

X. KAPITULUA

ZERBITZU-EGINKIZUNAK.

47. artikulua.– Zerbitzu-eginkizunak.

Premiazko arrazoiak edota zerbitzu-zioak bitartekoak direla, langileak zerbitzu-eginkizunetan atxiki daitezke behin-behinean hainbat lanpostu bete ditzaten, alegia, hutsik daudenak edo funtzionarioentzat edo beste zeregin jakin batzuk egiteko xedez gordeta daudenak.

48. artikulua.– Derrigorrezko zerbitzu-eginkizunak.

1.– Baliteke zerbitzu-eginkizunek derrigorrezko izaera edukitzea, betiere langileen borondatez betetzeko aukerarik ez dagoela eginkizun horiek premiazkoak badira eta dagokien jardunari dagokionez zerbitzuak atzeratzerik ez badu.

2.– Bere esleipenerako, kasuan kasuko gorabeheren arabera honako irizpideok hartuko dira kontuan:

a) Eremu funtzional berean diharduten funtzionarioak, sail berean daudenei lehentasuna emanez, erakunde autonomoak barne harturik.

b) Funtzionarioen artean herri gertuenean destino baten jabe direnak edo bete beharreko lanpostu edo eginkizunarekin komunikatzeko errazen eta ongien dutenak.

c) Senide-zamarik txikienak dituzten funtzionarioak.

d) Antzinasunik laburrena duten funtzionarioak.

3.– Derrigorrezko zerbitzu-eginkizunen proposamena doakionari eta langileen ordezkaria den organoari jakinaraziko zaie, nahi badute bost eguneko epean alegazioak egin ditzaten. Proposamen horrek neurriaren zioak adieraziko ditu.

cursoz humanos en las demás Administraciones Públicas se efectuará garantizando los criterios anteriormente expuestos sobre plazos, retribuciones, movilidad y situaciones administrativas.

Artículo 46.– Concursos de provisión restringidos.

En el marco de un programa de racionalización, se podrán convocar concursos de provisión restringidos para personal funcionario procedentes de unidades u organismos identificados como excedentarios a fin de cubrir puestos vacantes en unidades u organismos que disponen de un número de personal funcionario insuficiente para prestar los servicios públicos que tienen encargados.

La obtención de un nuevo destino por el personal funcionario que participe en los concursos citados en el artículo anterior conllevará la supresión de los puestos de origen u otros similares, de acuerdo con lo que al efecto se establezca.

CAPÍTULO X

COMISIONES DE SERVICIOS.

Artículo 47.– Comisiones de servicios.

Por razones de urgencia y motivadas por necesidades del servicio, el personal funcionario podrá ser asignado en comisión de servicios para la provisión transitoria de puestos vacantes o que estén reservados a personal funcionario o para la realización de determinadas funciones.

Artículo 48.– Comisiones de servicios forzosas.

1.– Las comisiones de servicios se podrán acordar con carácter forzoso cuando no sea posible su desempeño voluntario, siempre que su provisión sea urgente e inaplazable para el servicio.

2.– Para su asignación se tendrán en cuenta, en función de las circunstancias concurrentes en cada caso, los criterios siguientes:

a) Personal funcionario que preste servicios en el área funcional, con preferencia en el mismo departamento, con inclusión de los organismos autónomos.

b) Personal funcionario con destino en la localidad más próxima o con mejores facilidades de comunicación con la del puesto o función a desempeñar.

c) Personal funcionario que tenga menores cargas familiares.

d) Personal funcionario de menor antigüedad.

3.– La propuesta de comisión de servicios forzosa, que expondrá las razones que justifiquen la medida, se comunicará a la persona interesada y al órgano de representación de personal para que en el plazo de cinco días formulen alegaciones.

4.– Lanpostuak esleiturik dituen ordainsariak langileak berezko duen lanpostuarenak baino txikiagoak badira, egoera horretan dirauen artean doakionak sortutako aldeagatik osagarri iragankor bat jasoko du, gai horri buruzko arauen arabera beste kalte-ordainak jasotzeko eskubidearen kalterik gabe.

5.– Derrigorrez ezarritako zerbitzu-eginkizunek gehenez bi urteko iraupena izango dute, eta ez dute onartuko, bertara bidalitakoak bere borondatez zerbitzu-eginkizunak utzi izanaren ondorioz, haien amaiera izaterik.

49. artikulua.– Lanpostua bete gabe edo jabea ez dagoela aldi baterako betetzeko zerbitzu-eginkizunak.

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

- a) Lanpostua gordeta zuen langilea jarduneko zerbitzura edo lanpostura itzuli delako.
- b) Lanpostua behin betiko bete delako edo funtzionarioa behin-behinean atxiki delako.
- c) Premiak eta beharrak bultzaturiko arrazoiak desagertu direla jotzen bada.
- d) Funtzionarioak zerbitzu-eginkizunei uko egitea onartua izanaren ondorioz.
- e) Zerbitzu-eginkizunak berariaz ezeztatu direnean edo bertan jarduteko alde aurretik emandako epea amaitu delako.

2.– Bete gabeko lanpostuak betetzeko zerbitzu-eginkizunek bi urte baino gehiago ezin dute iraun, lanpostua gordeta duen funtzionarioa aldi batez ez egotea haien zioa bada salbu.

50. artikulua.– Zereginak betetzeko zerbitzu-eginkizunak.

1.– Premiak eta zerbitzuen beharrek bultzaturiko arrazoiak bitarteko direla, funtzionarioak zerbitzu-eginkizunetan atxiki daitezke hainbat zeregin bete ahal izateko. Egiteko horiek dira, hain zuzen ere, lanpostu bati berariaz atxiki ez zaizkion zeregin jakinak, edo denboran bolumen handia dutelako edo bestelako gorabeherak eraginda, bere gain atxikita dituzten funtzionarioek nahikotasunez bete ezinekoak.

2.– Zerbitzu-eginkizunek beti aldi baterako izaera izango dute eta amaituko dira beren sorrera ekarri zuten premia edota behar-arrazoiak desagertu direlako jotzen bada, atxikitako funtzionarioak uko egitegatik, berariaz ezeztegatik, edo bestela bertan jarduteko alde aurretik emandako epea bukatu bada. Zereginak betetzeko zerbitzu-eginkizunek bi urte baino gehiago ezin dute iraun.

Bi urtebeteko luzapena bakarrik onar daiteke zerbitzu-eginkizunak lanpostu bati berariaz atxiki ez zaizkion zereginak egitekoak badira.

4.– Si el puesto a desempeñar tuvieran asignadas unas retribuciones inferiores a las del propio, la persona interesada percibirá mientras permanezca en tal situación un complemento transitorio por la diferencia, sin perjuicio de las indemnizaciones a que tuviera derecho, conforme a la normativa sobre la materia.

5.– Las comisiones de servicios forzosas tendrán una duración máxima de dos años y no podrán finalizar por renuncia de la persona comisionada.

Artículo 49.– Comisión de servicios para la provisión transitoria de puestos vacantes o con ocupante ausente.

1.– Las comisiones de servicios para la provisión transitoria de puestos tendrán siempre carácter temporal y finalizarán por las siguientes causas:

- a) El reingreso o reincorporación de la persona funcionaria con reserva de puesto.
- b) La provisión definitiva del puesto o por la adscripción provisional de la persona funcionaria.
- c) Cuando se considere que ya no existen las razones de urgencia y necesidad que las motivaron.
- d) Renuncia aceptada del personal comisionado.

e) Revocación expresa o por el transcurso del tiempo para el que se concedió.

2.– La duración de las comisiones de servicios para el desempeño de puestos sin ocupante no podrá exceder de 2 años, exceptuando que la causa sea la ausencia temporal de la persona funcionaria con reserva del puesto.

Artículo 50.– Comisión de servicios para el desempeño de funciones.

1.– Por razones de urgencia y motivadas en necesidades de los servicios, el personal funcionario podrá ser asignado en comisión de servicios para la realización de determinadas funciones no asignadas específicamente a un puesto de trabajo o para la realización de funciones que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal funcionario adscrito a los puestos de trabajo que las tengan asignadas.

2.– Las comisiones de servicios tendrán siempre carácter temporal y finalizarán si se considera que ya no existen las razones de urgencia y necesidad que las motivaron, por renuncia del personal comisionado, por revocación expresa o por el transcurso del tiempo para el que se concedió. La duración de la comisión de servicios para el desempeño de funciones no podrá exceder de dos años.

Únicamente podrá autorizarse la prórroga por 2 años cuando se trate de una comisión para la realización de las funciones no asignadas específicamente a un puesto de trabajo.

51. artikulua.— Herri administrazioen arteko-eginkizunak.

1.— Euskal herri administrazioek bere funtzionarioei baimena eman ahal diete, beste herri administrazio batzuetan borondatezko zerbitzu-eginkizunetan jardunean, lanpostuak, elkarlanerako eginkizun, edo programak behin-behinean bete ditzaten, betiere funtzio publiko alorrean horien organo eskudunek hala eskatu badute. Horretarako, gehienez emandako epea bi urtebetekoa izango da.

2.— Oro har, zerbitzu-eginkizunak beste herri administrazio batzuetako funtzionarioei eman ahal zaizkie, baldin eta jatorrizko administrazioaren funtzionarioei ematerik ez dagoela lanpostu-zerrenden arabera eragindako lanpostuak beste funtzionario haiek betetzerik badute edo, lanpostuen lan-profila kontuan harturik, Administrazioaren beraren langileek behin-behinean bete ezineto lanpostuak edo eginkizunak badira.

3.— Beste herri administrazio batean zerbitzu-eginkizunetan daudenak administrazio horren lan-baldintzekin loturik daude, lan barne sustapena eta zerbitzuetik kentzeari buruzko gaitan salbu.

4.— Beste herri administrazioetan zerbitzu-eginkizunak indarrrik gabe geratuko dira araudi honen 49. eta 50. artikuluetan ezarritako zioengatik, eta baita ere eragindako edozein herri administraziook edonoz berariaz ezeztatzen badu.

52. artikulua.— Nazioarteko kooperaziorako egitekoak.

1.— Funtzio publikoan eskuduntza duen organoak funtzionarioei baimena eman ahal die nazioarteko erakundeen edo atzerriko erakundeen nahiz gobernuen zerbitzura daudeneko programa edo nazioarteko egitekoetan parte har dezaten, beti ere aipatutako programa edo egitekoetan funtzionario horiek parte hartzean Administrazioak interesik baduela nabaria bada. Partaidetza hori gehienez sei hilabetekoa izango da, kasu berezitan salbu.

2.— Zerbitzu-eginkizunak baimentzen dituen ebazpenak, egin beharreko kooperazioaren arabera erabakiko du jaso beharreko ordainsaria jatorrizko administrazioaren kontura den, edo bete beharreko lanpostuaren kontutarakoa.

53. artikulua.— Ondorioak.

1.— Araudi honen 49. eta 50. artikuluen arabera, zerbitzu-eginkizunetan diharduen funtzionarioak, betetzen ari den lanpostuari edo eginkizunei dagozkien ordainsariak jasoko ditu. Zerbitzu-eginkizunak zereginak betetzekoak badira, funtzionarioak jasoko dituen ordainsariak inola ere ezin dira hark berezko duen lanpostuari atxikitakoak baino txikiagoak izan.

2.— Kasu guztietan, zerbitzu-eginkizunek dirauen artean, funtzionarioei beren lanpostua gordeko zaie sal-

Artículo 51.— Comisiones de servicios entre Administraciones Públicas.

1.— Las Administraciones Públicas Vascaas podrán autorizar a su personal funcionario comisiones de servicios de carácter voluntario, por un plazo máximo de dos años de duración, para el desempeño transitorio de puestos, funciones o programas de colaboración en otras Administraciones Públicas, a petición de los órganos competentes en materia de función pública de éstas.

2.— Con carácter general, sólo podrán asignarse comisiones de servicios a personal funcionario de otras Administraciones Públicas cuando no sea posible hacerlo a personal funcionario de la Administración de origen y sea para el desempeño de puestos que conforme a las relaciones de puestos de trabajo puedan ser provistos por éstos o se trate de puestos o funciones que por su particular perfil profesional no puedan ser cubiertos transitoriamente por personal de la propia Administración.

3.— Quienes se encuentren en comisión de servicios en otra Administración Pública se sujetarán a las condiciones de trabajo de esta última, excepto en lo relativo a la promoción profesional y a la sanción de separación del servicio.

4.— Las comisiones de servicios en otras Administraciones Públicas quedarán sin efecto por las causas establecidas en los artículos 49 y 50 de este Reglamento y por revocación expresa, en cualquier momento, de cualquiera de las Administraciones Públicas afectadas.

Artículo 52.— Misiones de cooperación internacional.

1.— Podrán autorizarse por el órgano competente en materia de función pública comisiones de servicios al personal funcionario para participar por tiempo que, salvo casos excepcionales, no será superior a seis meses, en programas o misiones de cooperación internacional al servicio de Organizaciones Internacionales, Entidades o Gobiernos extranjeros, siempre que conste el interés de la Administración en la participación del personal funcionario en dichos programas o misiones.

2.— La resolución que autorice la comisión de servicios determinará, en función de los términos de la cooperación a realizar, si se percibe la retribución con cargo a la Administración de origen o a la del puesto a desempeñar.

Artículo 53.— Efectos.

1.— El personal funcionario en comisión de servicios conforme a lo regulado en los artículos 49 y 50 de este Reglamento percibirá las retribuciones asignadas a los puestos de trabajo o a las funciones desempeñadas. Si se trata de una comisión de servicio para desempeño de funciones las retribuciones que perciba el personal funcionario no podrán ser en ningún caso inferiores a las señaladas al puesto de trabajo propio.

2.— En todo caso, mientras se mantenga vigente la comisión de servicios, al personal funcionario se le re-

buespen batekin, araudi honen 54,3 artikuluan jasotakoa hain zuzen.

XI. KAPITULUA

BEHIN-BEHINEKO ATXIKIPENA

54. artikulua.– Behin-behineko atxikipena.

1.– Lanpostuak behin-behinean atxiki daitezke jarraian jasotako hauetakoren bat gertatzen bada:

a) Lehiaketaz edo izendapen askez lorturiko lanpostua ezabatu bada, eta halaber lehiaketaz lorturiko lanpostuaren edukia gerora aldatu delako langilea lanpostutik mugiarazi denean.

b) Izendapen askeko lanpostu batetik kentzea.

c) Lehiaketaz lorturiko lanpostuan jarduteko gai ez delako, funtzionario lanpostutik mugiarazi behar denean.

d) Lanpostuari uko egitea, izendapena egin zuen organoak onartutakoa.

e) Itzulera jarduneko zerbitzura.

2.– Aurreko kasuetan, funtzionarioa bere kidego edo eskalako lanpostu bati atxikiko zaio. Baliabideen kudeaketa eraginkorra eta meritu eta gaitasun printzipioak bat egiten dituzten irizpide objektiboen arabera zehaztuko da lanpostu hori zein den, irizpide horiek garatzeko araudian ezarrita datozelarik.

Artikulu honen 1. puntuko e) idatz-zatian jasotako kasua bada, itzulera baldintza bat izango du, alegia aurrekontu zuzkiduraz bete gabeko lanposturik egotekoa.

Lehenko puntuan adierazitako gertakizunak ageri arren, funtzionarioa atxikitzea ez da beharrezkoa izango, ordurako, aldi baterako betetzeko sistema baten bidez, beste lanpostu batean jardunean baldin badago.

3.– Lanpostu bati behin-behineko atxikipena iraungiko da, dagokionean, lanpostua gordeta zuena jarduneko zerbitzura edo lanpostura itzuli bada, edo behin betiko atxikipenaz edo lanpostua ezabatu denean. Halaber, atxikipena indarrrik gabe geratuko da behin-behinean atxikitakoa beste lanpostu batera, behin-behinean edo behin betiko, badoa, edo jarduneko zerbitzura ez den beste egoera batera igaro bada.

XII. KAPITULUA

BITARTEKO FUNTZIONARIOAK IZENDATZEA

55. artikulua.– Bitarteko funtzionarioak izendatzea.

Premiak edo beharrak bultzaturiko arrazoen ondorioz, bitarteko funtzionarioak izenda daitezke herri-administrazioek ordaindutako zereginetan aldi baterako

servará el puesto de trabajo, con la salvedad prevista en el artículo 54.3 de este Reglamento.

CAPÍTULO XI

ADSCRIPCIÓN PROVISIONAL

Artículo 54.– Adscripción provisional.

1.– Los puestos de trabajo podrán proveerse en adscripción provisional en los siguientes supuestos:

a) Supresión del puesto obtenido por concurso o libre designación y remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto obtenido por concurso.

b) Cese de un puesto de libre designación.

c) Remoción por falta de capacidad del puesto obtenido por concurso.

d) Renuncia al puesto, aceptada por el órgano que efectuó el nombramiento.

e) Reingreso al servicio activo.

2.– En los supuestos anteriores se adscribirá al personal funcionario a un puesto propio de su cuerpo o escala que se determinará de acuerdo con criterios objetivos que conjuguen la gestión eficiente de los recursos humanos y los principios de mérito y capacidad y se establezcan en la normativa de desarrollo.

En el supuesto previsto en el apartado e) del punto 1 de este artículo, el reingreso se condicionará a la existencia de vacante dotada presupuestariamente.

No será necesario adscribir provisionalmente al personal funcionario cuando se den las circunstancias señaladas en el punto anterior si está desempeñando otro puesto por alguno de los sistemas de provisión temporal.

3.– La adscripción provisional a un puesto se extinguirá, en su caso, por el reingreso o reincorporación de la persona con reserva del puesto, la provisión definitiva o la supresión del mismo. Así mismo quedará sin efecto cuando la persona adscrita provisional pase a desempeñar otro puesto, de forma provisional o definitiva, o pase a una situación distinta de la servicio activo.

CAPÍTULO XII

NOMBRAMIENTO DE PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO

Artículo 55.– Nombramiento de personal funcionario interino.

Por razones de urgencia o necesidad, se podrá nombrar personal funcionario interino para el desarrollo transitorio de funciones retribuidas por las Administra-

jardun dezaten, karrerako funtzionarioek zeregin horiek betetzea ezinezkoa delarik aurrekontuko zuzkidurarik badago eta premia edo behar-arrazoiek dirauten artean.

56. artikulua.– Lanpostutik kendu eta izendapena aldatu.

1.– Bitarteko funtzionarioak lanpostutik kenduak izango dira honako zioetako batengatik:

a) Aldi baterako betetzen ari zen lanpostua edo plaza arauetan jasotako betetzeko sistema baten bidez karrerako funtzionario batek hartzen badu.

b) Antolakuntzari dagozkion zioengatik lanpostua ezabatua denean.

c) Administrazioaren ustez, aldi baterako betetzea bultzatu zuten behar edo premiazko arrazoiak desagertu badira.

2.– Ordezkatua izan zen funtzionarioak lanpostua gorde ziezaioten zuen eskubidea iraungi ondoren lanpostuan karrerako funtzionarioek jardutea oraindik ezinezkoa bada, bitarteko funtzionarioak bere zerbitzu-harremanari eutsiko dio, baina horretarako izendatua izateko legezko zioa aldatuko da.

57. artikulua.– Araubide juridikoa eta ordainsariak.

Bitarteko funtzionarioei funtzionario publikoen araubide estatutario aplikatuko zaie, beren harremanaren izaerak hala uzten duen heinean.

58. artikulua.– Hautaketa.

1.– Bitartekoen hautaketa egingo da gai horri buruz administrazio bakoitzak ezartzen dituen arauen arabera. Hautatzeko prozedurek, berdintasun, ageritasun, meritu eta gaitasun printzipioak bermatzen dituzten irizpideak izango dituzte oinarri, aldi berean irizpideok prozedura horiek ahalik eta zaluenak izatea bideratzen dutela.

2.– Berariazko araurik ez badago, hautaketa oro har egingo da funtzionario izateko edo aldi baterako enpleguaren poltsak eratzeko, izandako hautaketa prozesurik gaingitu dutenen artean.

3.– Giza-baliabideen kudeaketa eraginkorrari eragozten ez dion heinean, euskal herri administrazioek elkarri elkarlana eskainiko diote, bitarteko funtzionarioak izendatzeko xedez beren lan-poltsetan sarturiko langileak maileguan utziz.

4.– Izangaiak hartzeko premiarik edo zailtasunik baldin badago, salbuespen bezala eta justifikaturiko memoria bitarteko delarik, enplegu zerbitzu publikoetaz baliatzeko aukera erango da.

ciones Públicas en tanto no sea posible su desempeño por personal funcionario de carrera, siempre que exista dotación presupuestaria y permanezca las razones de urgencia o necesidad.

Artículo 56.– Cese y modificación del nombramiento.

1.– El personal funcionario interino será cesado por alguna de las siguientes causas:

a) Cuando el puesto o plaza desempeñado transitoriamente se provea por personal funcionario de carrera por alguno de los sistemas de provisión previstos reglamentariamente.

b) Cuando por causas organizativas el puesto sea suprimido.

c) Cuando la Administración considere que ya no existen las razones de urgencia o necesidad que motivaron la provisión transitoria.

2.– Cuando extinguido el derecho a la reserva del puesto de trabajo del personal funcionario sustituido se mantenga la imposibilidad de su desempeño por personal funcionario de carrera, el personal funcionario interino mantendrá su relación de servicio modificando la causa legal de su nombramiento.

Artículo 57.– Régimen jurídico y retribuciones.

Al personal funcionario interino le será de aplicación el régimen estatutario del personal funcionario público en aquello que la naturaleza de su relación lo permita.

Artículo 58.– Selección.

1.– La selección del personal funcionario interino se hará mediante los procedimientos que establezca cada Administración en su normativa sobre la materia, que estará basada en todo caso en criterios que, posibilitando la máxima agilidad, aseguren los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.

2.– A falta de normativa específica la selección se hará, con carácter general, entre el personal aprobado en procesos selectivos para el acceso a la condición de personal funcionario o para la formación de bolsas de empleo temporal.

3.– Siempre que no impida una gestión eficiente de los recursos humanos, las Administraciones Públicas Vascaas colaborarán entre sí, proporcionándose personal integrado en sus bolsas de empleo para el nombramiento de personal funcionario interino.

4.– Por razones de urgencia o dificultad para captar candidatos, con carácter excepcional y previa memoria justificada, podrá recurrirse a los servicios públicos de empleo.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lebenengoa.— Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta bere erakunde autonomoen lanpostuak aldi baterako betetzeko zerbitzu-eginkizunak.

1.— Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta bere erakunde autonomoen eremuan, zerbitzu-eginkizunetan lanpostuak aldi baterako betetzeko funtzionarioak oro har hautaketa baten bidez hautetsiko dira.

Zuzenean funtzionarioak zerbitzu-eginkizunetan atxiki daitezke baldin eta garatzeko araudian adierazitako inguruabarrak baldin badaude, premian eta giza baliabideen kudeaketa eraginkorrean oinarritutakoak hain zuzen.

2.— Lehiaketa bereziarentzat gordetako lanpostuak aldi baterako betetzeko zerbitzu-eginkizunen deialdiak izango dira oraingo araudi honetan prozedura honentzat ezarritako arauen arabera.

Merituak balioesteko batzorde tekniko bat eratuko da. Batzorde horren kideak bakarrik izan daitezke dei egin duen sail edo erakundearen ordezkariak eta Funtzio Publikoaren Zuzendaritzakoak.

Bigarrena.— Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta bere erakunde autonomoetan egitasmoak martxan ipintzeko zerbitzu-eginkizunak.

1.— Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra eta bere erakunde autonomoen eremuan, zerbitzu-eginkizunetan karrerako funtzionarioak atxiki daitezke jarduketa-lerro, plan edo egitasmo berriak martxan ipintzeko lagunduko duten eginkizunak egiteko xedez.

2.— Aurreko atalean jasotako plan edo egitasmoak Jaurlaritzaren Kontseiluak onartu beharko ditu aurretik. Onartu aurretik, sailak Aurrekontu Zuzendaritzaren eta Funtzio Publikoaren Zuzendaritzaren aldeko txostena eskatuko du, non, eginkizunen eta zereginen izaera aztertu ondoren, ordainsariak eta betetzeko eskakizunak zehaztuko baitira. Txosten horiek lotesle izaera izango dute.

3.— Agindutako eginkizunak amaitu arte iraungo dute zerbitzu-eginkizunek, gehienez bi urtebeteko muga dutelarik. Horien luzapena behin batez, eta gehienez bi urtebetez, onar daiteke. Horretarako, aurretik egiaztatu behar da egitasmoa ezin dela lehenago amaitu.

Hirugarrena.— Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan zereginak behin-behinean atxikitzeko zerbitzu-eginkizunak.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.— Comisiones de servicios para la provisión transitoria de puestos en la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos.

1.— En el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos, la selección del personal funcionario para la provisión transitoria en comisión de servicios de puestos se realizará, con carácter general, mediante un proceso selectivo.

Podrá asignarse directamente a personal funcionario en comisión de servicios, cuando se den las circunstancias que se establezcan en la normativa de desarrollo, basadas en razones de urgencia y de gestión eficaz de los recursos humanos.

2.— En las convocatorias de comisión de servicios para la provisión transitoria de puestos reservados al concurso específico se aplicarán las normas establecidas para este procedimiento en el presente reglamento.

Se constituirá una comisión técnica que valorará los méritos y que estará integrada únicamente por representantes del departamento u organismo convocante y de la Dirección de Función Pública.

Segunda.— Comisiones de servicios para la puesta en marcha de proyectos en la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos

1.— En el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos, se podrán asignar personal funcionario de carrera en comisión de servicios para la realización de funciones que contribuyan en la puesta en marcha de nuevas líneas de actuación, planes o proyectos.

2.— Los planes o proyectos previstos en el apartado anterior requerirán la previa aprobación del Consejo de Gobierno. Con carácter previo a su aprobación, el Departamento solicitará informe de la Dirección de Presupuestos y de la Dirección de Función Pública, quien determinará las retribuciones y los requisitos de provisión, una vez analizada la naturaleza de las funciones y de las tareas. Dichos informes tendrán carácter vinculante.

3.— La comisión de servicios se prolongará hasta la finalización de las funciones encomendadas, que no podrán exceder de dos años. Únicamente podrá autorizarse su prórroga, por una vez por el plazo máximo de dos años, cuando se justifique la imposibilidad de la finalización del proyecto.

Tercera.— Comisión de servicios para la asignación provisional de funciones en la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos

1.– Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak aldeko txostena eman eta gero, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra eta bere erakunde autonomoen baitan onargarria da zereginak behin-behinean atxikitzeko zerbitzu-eginkizunak funtzionarioei ematea. Horrela, beste lanpostu horren zeregin nagusiak beren borondatez betetzeko aukera ematen da, lanpostuaren jabeak erantzunik eman ezin dion epe labur horretan, aldi berean ordura arte betetzen ari ziren lanpostuan jarduteari eusten diotela.

2.– Esleitutako eginkizunak bat baldin badatoz zerbitzu-eginkizunetarako izendatutako langilearena baino mailaz goragokoa den lanpostuarenekin, zerbitzu-eginkizunetan ari den funtzionarioak, berezko duen lanpostuari dagozkion ordainsariez gain, osagarri bat ere jasoko du. Osagarri horren kopurua izango da, hain zuzen ere, bi lanpostuen ordainsarien arteko aldea bestekoa, hau da berezko duen lanpostuaren ordainsaria eta betetzeko agindu dizkioten eginkizunen lanpostuari dagozkion ordainsarien artekoa. Esleitutako eginkizunen maila eta berezko duen lanpostuarena berdinak badira, eskuratuko duen osagarria goitik hurren duen mailarekiko aldea bestekoa izango da.

Laugarrena.– Lehengo xedapen gehigarriak ez dira aplikagarriak izango Ertzaintzako langileentzat ezta Hezkuntzakoentzat, ezta osasun erakundeetan funtzionario edo langile estatutario gisa dihardutenentzat, ezta Justizia Administrazioako funtzionarioentzat ere.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Bakarra.– Abian diren prozedurak.

Dagokion deialdia argitaratzen den unean indarrean dagoen araudiak arautuko ditu gaur egun lanpostuak betetzeko abian dauden prozedurak.

1.– En el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos, podrán concederse, previo informe favorable de la Dirección de Función Pública, comisiones de servicios para la asignación provisional de funciones al personal funcionario. De esta manera se posibilita acumular al desempeño habitual del puesto de trabajo, el desarrollo voluntario de las funciones principales de otro puesto que durante un periodo breve de tiempo no puede ser atendido por su ocupante.

2.– Si las funciones asignadas correspondieran a un puesto de nivel superior al del que desempeña la persona comisionada, ésta percibirá las retribuciones señaladas al puesto de trabajo propio, más una compensación, en la cuantía equivalente a la diferencia entre las retribuciones de su puesto y las de aquél cuyas funciones le son encomendadas. Si las funciones asignadas correspondieran a un puesto de igual nivel el complemento a percibir será equivalente a la diferencia con el nivel inmediatamente superior.

Cuarta.– Las disposiciones adicionales anteriores no serán de aplicación al personal funcionario de la Policía del País Vasco, personal funcionario docente, personal funcionario y estatutario de Instituciones Sanitarias y personal funcionario de la Administración de Justicia.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Única.– Procedimientos en curso.

Los procesos de provisión de puestos actualmente en curso se regirán por la normativa vigente en el momento de publicarse la respectiva convocatoria.