

Iñigo URRUTIA LIBARONA

ADMINISTRAZIO-ZUZENBIDEA: ATAL BEREZIA

ADMINISTRAZIO-ANTOLAKUNTZA
FUNTZIO PUBLIKOA
ONDASUN PUBLIKOAK
ADMINISTRAZIOAREN JARDUTEKO MODUAK

UPV/EHU

Bilbo, 2008

BIGARREN ATALA: FUNTZIO PUBLIKOA

7. gaia: ADMINISTRAZIO PUBLIKOAREN ZERBITZURA DAGOEN PERTSONALA

I. ARAUBIDEA

a) Konstituzioko 103.3 artikulua

Konstituzioak funtzio publikoaren sistemaz arduratu da bere 103.3 artikuluan, honakoa ezarriz: *“Legeak arautuko ditu: funtzionario publikoen estatutua; funtzio publikora merezimendu- eta gaitasun-printzipioen arabera iristeko bidea; sindikatzeko eskubideaz baliatzean funtzionarioek dituzten berezitasunak; bateraezintasun-sistema, eta dagozkien eginkizunetan inpartzialtasuna bermatzeko bideak”*. Artikuluak agertu ditu funtzio publikoaren erregimenak barneratu behar dituen zenbait printzipio, honako hauek, hain zuzen ere:

- Funtzio publikora sartzeko bidean, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak errespetatu behar dira. Konstituzioak funtzio publikoaren eredia baldintzatzen duela esan daiteke, eta *“spoils system”* deritzona erabat baztertzen. Sistema horretan funtzionarioak ez dira egonkorak; izan ere, karguan jarraitzen dute, izendapena egin duen agintariak berean jarraitzen duen bitartean.
- Funtzionarioei sindikatzeko eta greba egiteko eskubidea aitortu bazaie ere, eskubide horiek baliatzean berezitasun batzuk kontuan izango dira.
- Zerbitzari publikoak bateraezintasun-sistema baten menpe daude.
- Funtzio publikoaz baliatzean, inpartzialtasun-printzipioa bermatu behar da.
- Funtzionarioen estatutua arautzea legeari dagokio.

Funtzio publikoaren estatutua lege-erreserba baten menpe ezartzeak honako ondorio hau dakar: funtzionarioen estatutua osatzen duten eskubide eta betebeharrak lege bidez ezarri beharko dira. Lege-erreserba izanik, ez dago erregelamendu bidez funtzionarioen estatutua ezartzerik. Edozelan ere, betearazpen-erregelamenduek badute tokirik lege-araubidea garatu besterik egiten ez badute. Auzitegi Konstituzionalak lege-erreserbaren hedapen materiala ezarri zuen, eta zehatz agertu zer arlo arautu behar den lege bidez (99/1987 AKE, ekainaren 9koa). Jurisprudentzia horri jarraiki, honako arlo hauek lege bidez arautu beharrekoak dira (eta ez erregelamendu bidez): funtzionario bihurtzeko eta izateari uzteko baldintzak; administrazio-karreraren gora egiteko baldintzak; funtzionarioen eskubideak, betebeharrak, erantzukizunak eta diziplina-erregimena; funtzionarioen kidegoak eta eskalak sortzeko eta horietan integratzeko baldintzak; lanpostuak hornitzeko moduak, eta funtzio publikora sartzeko bideak.

b) 7/2007 Legea, apirilaren 12koa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua (EPOE)

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 1. artikulua bere helburua zehaztu du. Han azaldu denez, Legeak helburu bikoitza du: alde batetik “bere aplikazio-eremuaren barne dauden funtzionario publikoen erregimen estatutarioaren

oinarriak ezarri” ditu (1.1), eta, bestetik, “Administrazio Publikoen zerbitzura dauden lan kontratadunek aplikagarri dituzten arauak zehaztu” ditu (1.2).

Estatutuak, beraz, lege-testu bakarrean bi araubide bateratu ditu. Alde batetik, funtzionario publiko gehientsuenek aplikagarri duten oinarritzko araubidea jaso da. Araubide hori oinarritzen da Konstituzioko 149.1.18 artikulua Estatuarentzat gordetzen duen eskumenean, hots, funtzionarioei buruzko araubidearen “oinarriak” zehazteko eskumenean.

EPOL funtzionario publiko gehientsuenentzat aplikagarria da, baina ez guztientzat. Bere hedapen-eremutik kanpora geratu den pertsonalak gorpu bakoitzaren ezaugarriei egokitutako araubidea izango du aplikagarri. Edozelan, araubide bereziak araubide orokorra (EPOL) aplikagarritzat jo dezake (zeregin zehatzei begira) eta, hala izanik, EPOL ere aplikarrai bihur daiteke bere eremuaz at geratutako gorpu horietan. Bi hitzetan, EPOLren aplikagarritasuna gorpu horiek duten araubide propioaren menpe jarri da, beraz, araubide propiora jo behar dugu aurrena, honek EPOEn gaineko bidalketa jaso dezakeelarik. Hona hemen EPOEko aplikazio eremutik kanpora geratu diren funtzionario gorpuak eta pertsonala: Gorte Nagusietako eta Erkidegoetako Parlamentuetako funtzionarioak; Estatuko organo konstituzionaletako pertsonala eta Erkidegoetako erakunde estatutarietako pertsonala; Epaile, Magistratu, Fiskal eta Justizia Administrazioako gainerako pertsonala; Indar Armatuetoako pertsonal militarra; Segurtasun Gorpu eta Indarretako pertsonala; arantzel bidez jarduten duen pertsonala; CNI-ko pertsonala; eta Espainiako Bankuko pertsonala (EPOL 4 art).

EPOLk, bestetik, Administrazio Publikoaren zerbitzura dauden lan-kontratadunek aplikagarri duten araubidea ezarri du. Langileei zuzendutako arau horiek lan-zuzenbidearen zati dira. Hala izanik, Konstituzioko 149.1.7 artikulua arabera onartutako arauak izango dira; gogora dezagun, Estatuko legegileari dagokiola, berari soilik, lan-zuzenbidea onartzea, Erkidegoek eskumenik ez baitute horretarako.

EPOLk izaera ezberdina du bi kasuetan. Funtzionarioei dagokienez, EK-ko 149.1.18 artikulua arabera, EPOEko araubidea oinarritzko araubidetzat jo behar dugu. Ondorioz, autonomia-erkidegoen esku dago oinarritzko araubide hori garatzea, lege bidez garatuta (6. art.). Areago, EPOEko 4. azken xedapenaren arabera, zenbait artikuluri dagokienez behintzat, Oinarritzko Estatutuak ez du zuzeneko eraginik izango, erkidegoek garapen-legerik onartzen ez duten bitartean. Horrek honako gai hauei eragiten die bete-betean: funtzionarioen karrera eta promozioari buruzko araubideari; diru-sarien erregimenari, eta enplegu publikoaren egituratzeari.

EAEn indarrean dagoen araua hau da: 6/1989 Legea, uztailaren 6koa, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoa (EFPL). Lege horrek Estatuko oinarritzko legedia garatzen du, eta euskal administrazio guztietako ia langile oro hartzen du bere eragin-eremuaren barne. Funtzio Publikoaren Euskal Kontseilua sortu zuen legeak, administrazio guztietako alorretako politikak koordinatzeko, artikulatzeko eta proposamenak egiteko goi-organismo gisa.

Toki-erakundeetako funtzionarioek aplikagarri duten araubidea oinarri berak ditu. Hots, EPOE aplikagarri izango dute, Estatuko oinarritzko legedi modura; hurrena, autonomia-erkidegoko legedia aplikatu beharko dute (garapen-legedi modura); eta, azkenik, toki-autonomiaren itzalez toki erakunde bakoitzak onartutako arau propioak (3. art).

Aldiz, *lan-kontratudunei* dagokienez, aurrena EPOE aplikagarri da. Estatutuko artikuluek “enplegatu publiko” terminoa erabiltzen dutenean, lan-kontratudunei (zein funtzionarioei) buruz ari dira. EPOEk arautu gabekoetan lan-kontratudunei lan-legedi orokorrak ezarritakoa aplikatuko zaie, baita lan-hitzarmen bidez ezarritakoa ere. Kontuan izan behar da lan-legedia Estatuko legedia dela; izan ere, 149.1.7 artikulua Estatuari eskumen eskusiboak aitortu dizkio, eta autonomia-erkidegoei inolako eskumenik ez (lan legediaren exekuzioaz kanpora) . Beraz, Autonomia Erkidegoko Funtzio Publikoari buruzko legediak ez du lan-kontratudunei buruzko ezer ere arautzerik. Erkidegoek esku hartzea izango dute, baina soilik lan-hitzarmenen bitartez, enplegu-emaila gisa. Bi hitzetan esanda, erkidegoek ezin dute onartu EPOE garatuko lukeen lan-legedirik.

Bikoiztasun horrek (funtzionarioen eta lan-kontratudunen artekoak) ikuspegi materialari dagokionez garrantzia izateaz gain, jurisdikzioari dagokionez ere badu. Administrazio-auzibideak zein lan-auzibideak, biek, arau berak interpretatu beharko dituzte (EPOEkoak, hain zuzen ere), eta gerta daiteke interpretazio horiek norabide desberdina hartzea jurisdikzio batean eta bestean. Arazo horiek gaingintzeko jurisdikzio organo bereziak sortzea proposa daiteke, funtzio publikoari lotutako gaiez arduratu daitezen, Europar Batasunak egin duenaren antzera (Funtzio Publikoari buruzko Auzitegia eraturik).

Bukatzeko, esan behar da EPOEko 2. xedapen gehigarriak aplikazio-arau bereziak jaso dituela Nafarroako eta Euskal Autonomia Erkidegoko lurralde historikoentzat. Legeak estatu-gaikuntza duten funtzionarioei buruzko eskumenak Autonomia-erkidegoei aitortu badizkie ere, EAEn eskumen horiek Lurralde Historikoei aitortu zaizkie (eta ez Erkidegoari, berari).

II. ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN ZERBITZUKO LANGILERIA: KONTZEPTUA ETA SAILKAPENA

Oinarrizko legediak ez du ezarri administrazioen zerbitzuko pertsonalaren (enplegatu publikoaren) inolako definizio orokorrik. Funtzionario mota bakoitzari egokitutako definizio zehatzak badira ere, ez dago, ordea, kategoria orokorra jasotzen duen legezko definiziorik. Funtzio publikoaren legediak definizio orokorrik jaso ez badu ere, sektorekako legedietan definizioak aurki daitezke. Hala, Zigor Kodeak, 24.2 artikuluan, argitu du zer jo behar den funtzionario publikotzat: *“funtzionario publikotzat hartuko da, legearen zuzeneko xedapenaren bidez, hautaketa bidez edo agintaritza eskudunak egiten duen izendapenaren bidez, funtzio publikoak betetzen dituen”*.

Zigor Kodearen definizioak zerbitzari publikoaren definizioa, adierarik zabalenean, jaso du. Kontzeptuak bi ezaugarri ditu: batetik, administrazio publikoren baten zerbitzura jardutea, eta, bestetik, jardute hori lan-harreman batean oinarritzea, zuzenbide publikoaren arabera harremana izan, zein zuzenbide pribatuaren arabera izan, egonkorra zein aldi baterakoa.

Hona hemen administrazio publikoen zerbitzura egon daitezkeen enplegatu motak.

A. KARRERAKO FUNTZIONARIOAK

EPOEko 9. artikulua karrerako funtzionarioaren kontzeptua jaso du: “lege bidezko izendapenaren ondorioz administrazio publikoarekin estatutu-lotura dutenak dira funtzionario publikoak, eta lotura hori administrazio-zuzenbideak arautzen du, izaera egonkorra duten zerbitzu profesional ordainduak gauzatzeko”.

Definizioak honako ezaugarri hauek agertzen ditu:

- Izendapenak funtzio publikoei ekiteko ezinbesteko elementua da.
- Izendapenaren ondorioz lan-harremana ezartzen da, lan-harreman publikoa, hain zuzen ere.
- Lan-harreman horren ezaugarri nagusia da bere estatutu-izaera. Hots, funtzionarioen jardura arautzen duen unean uneko estatutuak ezarriko ditu haien eskubide eta betebeharrak. Funtzionarioaren eta administrazioaren arteko harremana estatutu-harremana da (alde bakarreko egintza baten, izendapenaren, emaitza). Funtzionarioa eta administrazioaren arteko lotura ez da kontratu-harreman batean oinarritzen. Funtzionario-estatusa estatus arautua da, eta haren edukia lege zein erregelamenduetan finkatuko da. Funtzionarioaren estatusa estatus objektibo eta abstraktua da, arauetan ezarritakoa, hain zuzen ere. Funtzionarioak ez du bere estatusa negoziatzerik; administrazioak, aldiz, estatusa alda dezake, hura arau bidezko estatusa baita.
- Lan-harremana egonkorra da.

EPOEko 9.2 artikulua beste ezaugarri bat gehitu dio karrerako funtzionarioen kategoriari, eta funtzio publiko batzuk gorde ditu soilik funtzionarioentzat. “Ahalmen publikoak baliatzea edo Estatuaren eta administrazioen interes orokorrak babestea” funtzionario publikoei dagokie modu eskusiboan. Beraz, lan-kontratudunek ezin jardungo dute funtzio horiek dituzten lanpostuetan.

Izendapena, zereginak, estatutu-harremana... dira karrerako funtzionarioen elementu bereizgarriak. Karrerako funtzionario bihurtzeko bidea (sarbidea) ere ezaugarri garrantzitsua da. EPOEko 62. artikulua karrerako funtzionario bihurtzeko bidea ezarri du. Horren arabera, honako urrats hauek egin behar dira:

- Hautatze-prozesua gainditu.
- Izendapena (agintari eskudunak egin).
- Aldizkari ofizialean izendapena argitaratu.
- Konstituzioari eta autonomia-estatutuari men egin (*acatar*), baita gainerako ordenamendu juridikoari ere.
- Karguaz jabetu (*tomar posesión*), ezarritako epearen barne.

B. BITARTEKO FUNTZIONARIOAK

Bitarteko funtzionarioaren definizioa EPOEko 10. artikulua jaso du honela: ongi justifikatutako beharrianak direla eta, karrerako funtzionarioei dagozkien eginkizunetarako izendatuak dira. Artikuluak zehaztu du zer kasutan balia daitekeen bitarteko funtzionarioez, eta honako zio hauek aipatu ditu:

- Lanpostu hutsak daudenean, ezin badira karrerako funtzionarioen bitartez bete.
- Funtzionario titularra aldi baterako ordezkatu behar denean.
- Aldi baterako programak bete behar direnean.
- Gehiegizko eginkizunak daudenean edo eginkizunak pilatzean (sei hilabeteko epean gehienez).

Bitarteko funtzionarioen erregimen juridikoaren ezaugarri nagusiak honako hauek dira:

- Hautaketa gauzatzeko prozedura bizkorra erabil daitezke, betiere berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publikitate printzipioak bermaturik.

- Lan-uztea (cese) arrazoi orokorrak direla medio gertatzen da, bereziki izendapenaren arrazoia bukatzen denean. Bitarteko funtzionarioak egoera hori galduko du, lanpostua karrerako funtzionario batek betetzen duenean, edo ordezkatua berriz laneratzen denean, edo izendapenaren zio izan diren beharrianak desagertzen direnean.
- Bitarteko funtzionarioei karrerako funtzionarioen estatutu orokorra aplikagarri zaie, hura egokia den guztietan. Bitarteko funtzionarioak jasoko ditu lanpostuari dagozkion lansari osagarriak eta bere titulazio-taldeari dagozkion oinarrikoak.

C. LAN HARREMANAREN ARABERAKO PERTSONALA

Lan-harremaneko pertsonalak lan-kontratu baten bidez eskaintzen dizkio zerbitzuak administrazioari. Lan-kontratua idatziz formalizatu behar da, eta lan-legediak aurreikusitako edozein lan-kontratu mota izan daiteke. Lan-kontratudunak administrazioari zerbitzuak eskaintzen dizkio ordainsari baten trukean. Kasuan kasuko lan-kontratuak duen iraupenaren arabera, lan-kontratuduna egonkorra (finkoa) izan daiteke, mugagabea (kontratuak muga gabeko iraupena badu), edo aldi baterakoa.

EPOEk ez du irizpiderik ezarri lan-kontratuen bidez bete daitezkeen lanpostu publikoak identifikatzeko. Erkidegoetako legeei dagokie irizpide horiek ezartzea. Edozelan ere, gogoratu dezagun badela muga nagusi bat, hots, agintaritza baliatzea eskatzen duten lanpostuak edota ahalmen publikoak baliatzea dakartenak funtzionario publikoen bidez bete behar dira ezinbestean, eta ez lan-kontratudunen bidez.

Toki-administrazioetan funtzionarioei erreserbatutako funtzio publikoak honako hauek dira: agintaritza baliatzea eskatzen dutenak; fede publikoari eta lege-aholkularitzari buruzkoak; kudeaketa ekonomiko-finantzarioaren kontrola eta fiskalizazioa dakartzatenak; kontabilitateari eta altxortegiari buruzkoak (EPOEko 2. XG).

Oro har, lan-kontratudunen bidez bete daitezkeen lanpostuak lanpostu-zerrendetan identifikatu behar dira. Lan-kontratudunek ez dute betetzerik funtzionarioentzat gordetako lanposturik.

D. ALBI BATERAKO PERTSONALA

Aldi baterako pertsonalak (*eventual*) konfiantzazko edo aholkularitza bereziko funtzioak betetzen ditu. Haren izaera ez da egonkorra, eta izendapenen bidez jarduten du. Karrerako funtzionarioentzat gordetako lanpostuak ezin bete ditzakete, ezta lan-kontratupeko langile finkoentzat gordetakorik ere.

Administrazioetako gobernu-organoek aldi baterako pertsonala balia dezakete. EPOEk ez du adierazi zein diren gobernu-organo horiek. Beraz, funtzio publikoari buruzko legediak ezarri behar ditu. Gobernu-organo bakoitzari dagokio aldi baterako pertsonalaren gehieneko kopurua ezartzea; edozelan ere, aldi baterako pertsonalaren kopurua eta ordainsaria publiko egin behar ditu.

Aldi baterako pertsonalaren erregimenak honako ezaugarri hauek ditu:

- Izendatzea eta kargu-gabetzea askeak dira. Lanpostuz gabetua izango da, izendatu zuen agintariak kargua uzten duenean.
- Aldi baterako lanpostuetan eskainitako zerbitzuak ezin dira kontuan hartu funtzio publikoan sartzeko prozeduretan, ezta barneko mailetan gora egiteko merezimendu gisa.

- Aldi baterako pertsonalari karrerako funtzionarioen estatutu orokorra aplikagarri zaie, hura egokia den guztietan (*en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición*).

E. ZUZENDARITZA PERTSONALA

EPOEko 13. artikuluari jarraiki, administrazioetan zuzendaritza-eginkizunak dituen pertsonala egon daiteke. Estatutuak ez du figura horren erregimen juridikoa definitu; aldiz, estatuko eta erkidegoetako gobernuei bide eman zaie, beren zuzendaritza pertsonalaren erregimen juridiko zehatza ezar dezaten. Estatutuak figura bera jaso, eta printzipio orokor batzuk ezarri baino ez du egin. Hona hemen:

- Zuzendaritza-pertsonalaren egitekoa administrazio publikoetan zuzendaritza-eginkizun profesioaletan aritzea da. Eginkizun horiek administrazio bakoitzaren berezko arauetan zehaztu eta ezarri behar dira.
- Zuzendaritza-pertsonala izendatzean, zenbait printzipio errespetatu egin behar dira: merezimendu-, gaitasun- eta egokitasun-printzipioak, hain zuzen ere. Halaber, izendatzeko prozedurak publikizateari eta konkurrentziari bide eman behar die.
- Zuzendaritza-pertsonala ebaluazioaren menpe dago. Ebaluazioa eraginkortasuna eta efizientzia printzipioak kontuan hartuz gauzatu behar da, kudeaketaren gaineko erantzukizuna irizpide harturik. Jarduerari ekin aurretik, helburuak ezarriko dira, eta gero ebaluazioari ekingo. Ebaluazioa gauzatu behar da helburuak eta kudeaketaren emaitzak alderatuz.
- Zuzendaritza-pertsonalaren lan-baldintzak ezin dira negoziazio kolektiboaren bidez adostu. Lan-kontratudunen batek, zuzendaritza-pertsonaleko bihurtuz gero, goi-zuzendaritzako izaera bereziko lan-harremanaren erregimena aplikagarri izango du.

III. ADMINISTRAZIO PUBLIKOAREN ZERBITZUKO PERTSONALAREN HAUTAKETA

A. PRINTZPIOAK

Administrazio publikoaren zerbitzuko pertsonalaren hautaketa Konstituzioaren 103.3 artikulua bitartez baldintzaturik dago. Artikulu horrek hautaketa prozedurak meritu eta gaitasun printzipioen arabera gauzatu behar direla agertzen du. Bestalde, hautaketa prozedura, bera, Konstituzioaren 23 artikulua aurreikusi duen “funtzio eta kargu publikoetara berdintasunean iristeko (oinarrizko) eskubidea”ri bide emango dio.

EPOEko 55. artikulua hautaketaren printzipioak zerrendatu ditu. Printzipio horiek ideia orokor bat islatzen dute: “herriar guztiek enplegu publikora iristeko (sartzeko) eskubidea dute, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioen arabera, Estatutu honek eta gainerako ordenamendu juridikoak ezarritakoaren arabera”. Hona hemen hautaketa-prozedurek bermatu behar dituzten ezaugarriak:

- *Publikotasuna*. Hautaketa-froga deialdiak eta oinarriak argitaratu behar dira.
- *Gardentasuna*.
- *Inpartzialtasuna eta profesionaltasuna*. Hautaketa-organoetako kideek inpartzialtasun printzipioaren arabera jardun behar dute, baita profesionaltasunez ere.
- *Independentzia eta zuhurtzia teknikoa*. Hautaketa-organoei independentzia eta zuhurtzia (*discrecionalidad*) teknikoak jarduten utzi behar zaie.

- *Egokiera*. Hautaketa-prozeduren edukia bete beharreko zereginei egokitu behar zaie.
- *Bizkortasuna*. Betiere objektibotasunari kalterik egin gabe.

B. BALDINTZAK

Hauexek dira administrazioek antolatzen dituzten hautaketa-prozeduretan parte hartzeko baldintza orokorrak (56. art):

a) Espainiar nazionalitatea izatea. Europar Batasuneko kideei ere enplegu publikoetan aritzeko eskubidea bermatu behar zaie, berdintasunez egin ere.

Salbuespen batzuk ezarri dira, ordea, eta Europar Batasuneko kideei karrerako funtzionariotzarako sarbidea mugatu zaie: ez dute aritzerik ahalmen publikoa baliatzea dakarten lanpostu publikoetan, ezta Estatuaren interesak edo administrazio publikoen interesak babestea xede duten funtzioetan ere.

Europar Ekonomia Erkidegoetako Hitzarmenaren 48.4 artikularen arabera, langileen zirkulazio askea deritzon printzipioa ezin da aplikatu administrazio publikoetako enpleguetan. Edozelan ere, Luxenburgoko Auzitegiak interpretazio murritzalea egin zion 48.4 artikuluko salbuespenari, eta honako hau adierazi zuen: *“los empleos en la Administración Pública según el artículo 48.4 del Tratado CEE, son aquellos que tienen relación con las actividades específicas de la Administración Pública en tanto en cuanto que está investida de la potestad pública y de la responsabilidad de la salvaguarda de los intereses generales del estado, aquéllos deben estar asimilados a los intereses propios de las colectividades públicas, tales como las Administraciones municipales”* (Europar Erkidegoetako Auzitegiko EPAIA, 1982ko maiatzaren 22koa, Batzordea Belgikako Erresumaren aurka). Gero, Batzordeak ebazpen bat egin zuen, 1988ko martxoaren 18an (DOCE C 72, 1988ko maiatzaren 18koa), 48.4 artikuluko hedapena argitzeko.

Illo horretatik, administrazio bakoitzeko gobernu-organismoek zerrendatu behar dituzte beste estatuetakoko herritarrek hartu ezin dituzten lanpostu publikoak.

Europar Batasuneko kideei aplikatzen zaien sarbide-erregimen bera aplikagarri dute:

- espainiar nazionalitatea duten kideen ezkontideak (atzerritarrak badira),
- Europar Batasuneko kideen ezkontideak (atzeritar badira),
- baita horien ondorengoak eta ezkontidearen ondorengoak ere (zuzenbidez bananduak ez badaude, behintzat). Ondorengo horiek 21 urte baino gutxiago izan beharko dute, edo, 21 urte baino gehiago izanez gero, mendetasun-egoeran egon.

Atzerritarrak, Espainian legezko bizitokia izanez gero..., *lan-kontratupeko* pertsonal gisa sar daitezke administrazio publikoetan, espainiarrek dituzten baldintza beretan hain zuzen ere.

b) Eginbeharrak gauzatzeko gaitasun funtzional nahikoa izatea. Edozelan ere, EPOEk ezgaitasun fisikoa dutenentzako kuota ezarri du: bete beharreko lanpostuen % 5, gutxienik, ezgaitasuna dutenei erreserbatu behar zaie. Kuota bada ere, hautaketa-frogak gainditu behar dituzte, ezgaitasuna dutela frogatu, eta lanpostuari dagozkion eginbeharrak betetzeko gai direla frogatu. Legeak jaso duen azken helburua da administrazio bakoitzeko lanpostuen % 2 ezgaitasuna dutenen bidez osatzea.

c) Gutxienez 18 urte izan behar dira, eta gehienez erretiratzeko adina. Lege bidez gehienezko beste adin bat (erretiratzeko adinaz gainera) ezar daiteke.

d) Diziiplina-espediente baten ondorioz administrazioetako zerbitzu publikoetatik kanporatua ez izatea, ezta ebazpen judizial bidez enplegu edo kargu publikoetarako gaitasungabeturik egotea ere. Beste estaturen bateko nazionalitatea izanik, jatorrizko estatuan kargu edo funtzio publikoak betetzeko gaitasunik gabe utzi bada edo diziiplina-zehapen baten ondorioz enplegu publikoan sartzeko debekua badu, ezin sartuko da Espainian funtzio publikoan.

e) Eskatzen den titulazioaren jabe izatea.

C. EPAIMAHAIK

Hautaketa-prozesuaz arduratu behar duten epaimahaiek kide anitzekoak (kolegiatuak) izan behar dute. Haien osaerari dagokionez, kideek partzialtasun eza eta profesionaltasuna agertu behar dituzte. Osaera zehaztean, ahal dela, gizonezkoen eta emakumezkoen arteko oreka lortzen saiatu beharra dago. Ez dute epaimahaietako kide izaterik, ez izendapen politikoko pertsonala, ez bitarteko funtzionarioak, ezta behin-behineko pertsonala ere. Epaimahaiko kide izaren izaera pertsonala eta eskualdaezina da. Hots, ez da onartzen izendatutako kideen ordezkari jarduterik, ezta inoren kontura aritzerik ere.

Epaimahaiaren jardura zuhurtzia teknikoaren eremuan sartzen da (AGE, 1994-07-29; AGE 1996-07-15; AGE, 2000-06-13).

Euskal Funtzio Publikoaren Legearen arabera, epaimahaiek autonomiaz jarduten dute beren egitekoetan; prozeduraren objektibotasunaren erantzukizuna beren gain dute, eta deialdian ezarritako oinarriak betetzen direla bermatu behar dute (EFPLko 31.1 art.).

Epaimahaiak osatzeko orduan, espezialitate printzipioa kontuan hartu behar da. Epaimahaiakideetatik erdiek behintzat izan behar dute lanpostua betetzeko eskatzen den ezagutza-arloko titulazioa, eta denek izan behar dute ikasketa-maila bereko edo goragoko titulazioa. Epaimahaietan beti izan behar dute HAEE-IVAPek izendatutako ordezkari batek eta langileen ordezkari batek (sindikatu etako ordezkariak izendatuko dute).

Epaimahaiek beren lanetarako aholkulariak hartu ahalko dituzte. Aholkulariek beren espezialitateari dagozkion jarduerak baino ez dituzte egingo.

Deialdiak agertzen duen lanpostu kopurua epaimahaiarentzat muga da, izan ere hautatutako kide kopuruak ez baitu gainditzerik deialdiak ezarri duen lanpostuen kopurua. Arau hori hautsiz gero, proposamenak erabat deusezak izango dira (EFPLko 32.1 art.).

Epaimahaiaren erabaki-proposamenak behartze-indarra dauka izendapena egiteaz arduratzen den agintariarentzat. Edozelan ere, horrek badu proposamena berrikusterik, 30/1992 Legeak ezarritakoaz baliatuz.

D. HAUTATZEKO BIDEAK

Hautaketa-sistemek honako ezaugarri hauek izan behar dituzte:

- Lehenik, izaera irekia izan behar dute, eta konkurrentzia askea bermatu (barne-promozioari eta diskriminazio positiboari buruzko arauak kontuan izanik, halere).
- Sexuen arteko aukera-berdintasuna zaintzea (epaimahaien betekizunetatik bat da).
- Hautaketa-prozesurako asmatzen diren frogak egokitu behar dira bete behar den lanpostuak dituen eginkizunetara.
- Bi motatako hautaketa-frogak daude: batzuek ezagutzak eta gaitasunak balioestea dute helburu; beste batzuek, aurrekoaz gain, lehiakideen merezimenduak balioesten dituzte.

Frogek lehiakideen ezagutzak eta gaitasun analitikoak egiaztatzea izan dezakete helburu, eta idatziak zein ahozkoak izan daitezke. Halaber, frogen bitartez lehiakideen beste gaitasun batzuk egiaztatu daitezke: hizkuntzen ezagutza edo ahalmen fisikoak (froga fisikoak).

Gaitasuna neurtzeko frogak izateaz gain, merezimenduak balioetsi behar direnean, horien garrantzia (balioa) ezin da erabakigarria izan. Hots, oposizio-fasea dagoenez, merezimenduek ezin dute hautaketa-prozeduraren emaitza erabat baldintzatu. Euskal Funtzio Publikoaren Legearen arabera, lehiaketa-fasearen balioa gehienez % 40koa izan daiteke (EFPLko 26.3)

- Frogez gain, hautaketa prozedurek kurtsoak gainditzeko beharrarekin osa daitezke, baita froga-aldi batez, froga psikoteknikoekin edota entrebistekin ere. Mediki azterketak ere eska daitezke. Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen arabera, deialdiek praktika-aldiak (edo kurtsoak) aurrekusi dezakete hautaketa prozeduraren fase gisa. Fase horretara heltzen diren lehiakideak, funtzionario-praktiketan izendatuko dira (EFPLko 28. art.). Ikastaroak eta praktika-aldiak ez gainditzeak hautaketa-prozesutik kanpo geratzea ekarriko du.

Karrerako funtzionarioak hautatzeko sistemak honako bi hauek izan daitezke: oposizioa edo lehiaketa-oposaketa. Bi kasuetan lehiakideen gaitasuna egiaztatzeko froga bat edo batzuk egin beharko dira; emaitzeekin lehentasun-hurrenkera ezarriko da.

Salbuespen modura, legeren batek ezarritako kasuetan bakarrik erabil daiteke lehiaketa hautaketa-sistema gisa. Lehiaketa merezimendu-balioespen hutsean oinarritzen da.

Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legeak dioenaren arabera, “salbuespen gisa, aukeraketa lehiaketaz gauzatu daiteke, baldin eta, lanpostuaren ezaugarri bereziak direla bide, merezimendu jakinak dituzten kideen bidez bete behar badira, baita esperientzia-maila jakinak dituzten kideen bidez edo ezagutza-frogekin bitartez egiaztatu ezin diren ezaugarriak dituzten kideen bidez bete behar direnean ere” (EFPLko 27. art.).

Lan-kontratupeko finkeak hautatzeko erabil daitezkeen sistemak honako hiru hauek dira: oposizioa, lehiaketa-oposizioa eta baita lehiaketa ere.

E. DEIALDIA

Deialdiak berebiziko garrantzia du hautaketa-prozeduretan. Jurisprudentzia oparoa dugu, deialdiaren garrantzia azpimarratzen duena. Hona hemen jurisprudentziak jaso dituenak:

- *“La convocatoria es la ley de la oposición o del concurso”*. Deialdia eta, deialdiarekin batera, oinarriak ere hautaketa-prozeduraren “lege”tzat jotzen dira, eta lehiakideak eta administrazioa lotzen ditu. Administrazioak ez du deialdiaren edo oinarrien aurka egiterik.

- Hautaketaren arloan zuhurtziak ez dauka lekurik. Deialdiaren ondorioz administrazioaren zuhurtzia (*discrecionalidad*) mugatzen da. Administrazioak Konstituzioan eta legeetan ezarritakoak bete behar ditu, baita deialdian eta oinarrietan ezarritakoa ere.

Gauza bat da hautaketa-prozeduraren objektibotasuna, eta beste bat, epaimahaiei aitortu zaien zuhurtzi teknikoaren esparrua. Epaimahaiek oinarrien arabera jardun behar dute. Baina beren egitekoak betetzeko zuhurtzia-esparrua aitortu zaie (kontrolagarria da). Adibidez, epaimahaiek (kideek) iritziak arrazoitu behar dituzte, prozedurari jarraitu, eta abar. Baina, 1986ko abenduaren 16ko AGEk esan bezala, zuhurtziaren kontrola *“no puede extenderse a que el juicio técnico de evaluación sea sustituido por un tribunal contencioso-administrativo, que debe velar por la unidad del procedimiento pero no puede, en modo alguno, suplir el juicio técnico de un tribunal”*. Zuhurtzia teknikoarentzat esparrurik bada, beraz.

F. ENPLEGU PUBLIKORAKO ESKAINTZAK (EPE)

EPEko 70. artikulua lanpostu publikoen eskaintza aintzat hartu du. Artikulu horrek ezarri duen printzipio nagusia honakoa da: Administrazioak pertsonal berriaren beharra duenean, aurrekontuz hornituta izanik, Enplegu Publikoaren Eskaintzak baliatu beharko da (edo antzekoa izan daitekeen bestelako tresnaren baten bitartez). Hots, Administrazioak hautaketa prozesuak deitu beharko ditu EPEn aurreikusitako lanpostuak bete daitezen. Aurrena EPE onartzea da eta ondoren Administrazioak hautaketa prozedurak antolatu beharko ditu. Hautaketa prozeduretan EPEk aurreikusitako lanpostuak hornitu behar dira, edozelan, Administrazioak bidezko du EPEk agertzen duen kopuruaz gora %10 deitzea. EPEk, bestalde, agertu beharko du zein epe duen Administrazioak hautaketa prozedurak gauzatzeko; lege aginduz hiru urteko gehieneko epearen barruan antolatu behar dituelarik.

EFPLren arabera, ezingo da plazak betetzeko aukeraketa-probetarako deialdirik egin, enplegu publikorako eskaintzaren arabera plaza horiek bete beharrekoak ez badira (23.3 art). Enplegu publikorako eskaintzan, bete behar diren plaza betegabeak adieraziko dira, bai funtzionarietak eta bai lan-kontratuko langile finkoenak ere. Plazok funtzionarien lan-kategoriak edo taldeak, kidegokak eta eskalak sailkatuko dira. Enplegu publikorako eskaintzak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko dira edo, Foru Diputazio edo Udal Osoko Bilkuretakoak badira, Lurralde Historikoetako aldizkarietan. Azken kasu honetan, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu beharko da eskaintzen laburpen bat.

G. TOKI ADMINISTRAZIOETAKO ESTATU GAIKUNTZAKO FUNTZIONARIOAK

Toki-korporazio guztietan ezinbestean izan behar diren funtzio publikoak agertu ditu EPEk. Funtzio publiko horiek estatu-gaikuntza (*habilitación*) duten funtzionarioen

bitartez bete behar dira. Toki-administrazio guztietan ezinbestean bete behar diren funtzio publikoak honako hauek dira:

- Fede publikoa eta nahitaezko lege-aholkularitza. Idazkariari dagokio funtzio horietaz arduratzea.
- Kudeaketa ekonomiko-finantzarioa; aurrekontu kudeaketaren kontrola eta fiskalizazioa; kontabilitatea; diruzaintza, eta diru-bilketa.

Estatu-gaikuntzako funtzionarioen eskalak honako azpieskalak ditu:

- idazkaritza (fedea publikoa eta nahitaezko lege-aholkularitza)
- kontu-hartzailetza/diruzaintza (funtzio ekonomikoak)
- idazkaritza/kontu-hartzailetza (funtzio guztiak, diruzaintza izan ezik)

Lehen bi azpieskalek, bestetik, bi kategoria dituzte: sarbidea eta goi-kategoria.

Autonomia-erkidegoei dagokie estatu-gaikuntza duten funtzionarioei gordetako lanpostuak sortzea, sailkatzea eta ezereztea (edo lurralde historikoei, EPEko 3. xedapen gehigarriaren arabera). Autonomia-erkidegoei dagokie, halaber, estatu-gaikuntzako funtzionarioei gordetako lanpostuen eskaintza publikorako deia egitea. Funtzionario horiek hautatzea erkidegoaren eskumena da, betiere errespetatuta titulazio-baldintzak eta Administrazio Publikoetako Ministerioak onartutako programak. Deialdiak EAEko eta Estatuko aldizkari ofizialetan argitaratu behar dira. Hautaketa-prozesua bukatzean, autonomia-erkidegoak Madrilgo Administrazio Publikoetako Ministeriora igorri behar du izendatutako funtzionarioen zerrenda. Ministerioak estatu-gaikuntza aitortu eta, gero, erregistratzeari ekingo dio (estatu-gaikuntzako funtzionarioen erregistroan, hain zuzen ere). Estatu-gaikuntza izanik, funtzionarioek bidezko dute lanpostuak betetzeko udalek antolatzen dituzten deialdietan parte hartzea.

IV. LANPOSTUAK HORNITZEA

EPEko 78. artikulua lanpostuak betetzeko prozedurez dihardu, eta ezartzen du “berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate” printzipioetan oinarritu behar direla. Bi dira aurreikusitako moduak: lehiaketa eta izendapen askea, deialdi publikoa tarteko. Bi sistema nagusi horiez gain, funtzio publikoari buruzko legeek beste modu batzuk jaso ditzakete.

A. LEHIAKETA

Lehiaketa lanpostuak hornitzeko ohiko sistema da (79. art.). Lehiaketak merezimenduak eta gaitasunak balioestean datza, baita lehiakideen gaitasunak ere. Balioespena izaera teknikoa duten pertsona anitzeko organoen esku dago. Organo horiek profesionaltasun eta espezialitate printzipioen arabera osatu behar dira, baita gizonezkoen eta emakumezkoen arteko oreka printzipioaren arabera ere. Jardutean, partzialtasunik eza eta objektibotasun printzipioak errespetatu behar dituzte.

Lehiaketaren bidez behin lanpostua lortuta, funtzionarioak denbora jakin batez iraun behar du bertan (2 urtez, EFPLko 48.2 artikulua arabera). Dagokion denbora igaro ondoren zilegi da, beste lehiaketa batean parte hartuz, lanpostua aldatzea.

B. IZENDAPEN ASKEA

Izendapen askea lanpostuak betetzeko beste bide bat da, eta deialdi publikoa aurrez argitaratuta egin behar da. Izendapen askea erabiliz gero, organo eskudunak balioets dezake lehiakideen egokitasuna zuhurtziaz lanpostuaren ezaugarrien arabera.

Izendapen askea lanpostuak hornitzeko salbuespenezko bidea da. Horregatik autonomia-erkidegoetako legeek zehatz finkatu behar dituzte sistema honen bitartez bete daitezkeen lanpostuak (EPOEko 80.2 art. eta EFPLko 46.2 art.). Legearen aginduz, izendapen askea ezaugarri bereziak dituzten lanpostuak betetzeko erabil daiteke soilik; hots, erantzukizun bereziko lanpostuak izan behar dute edota konfiantzazko lanpostuak.

Izendapen askea zuhurtziazkoa denez, lanpostuan dagoena zuhurtzia hutsez gabetua izan daiteke. Kasu horretan, karguz gabetua izan denari, funtzionario publikoa izanik, beste lanpostu bat eman beharko zaio karrera-sistemarekin bat (EPOEko 80.4 art.).

C. MUGIKORTASUNA

Administrazioek, zerbitzu-beharrak tarteko, funtzionarioak lekuz alda ditzakete, eta beste unitate, sail edo erakunde publiko batzuetara mugitu. Administrazioak halakorik egiten badu, funtzionarioen soldadak, lan-baldintzak eta abarrak mantendu beharko ditu. Kasu horretan, atxikitze-aldaketa gertatuko da.

Baliabideak ordenatzeko plangintzen ondorioz, lanpostu-aldaketak aurreikusten direnean, eta aldaketa horiek etxebizitza aldatu beharra dakartenean, borondatezko leku-aldaketei lehentasuna eman behar zaie. Funtzionarioek nahitaezko leku-aldaketei dagozkien kalte-ordainak jasotzeko eskubidea dute.

Funtzionario izan gabe, lan-kontratuduna izanik, mugikortasuna hitzarmen kolektiboetan ezarritakoaren arabera arautuko da. Hitzarmenak ez badu ezer ere aipatzen, funtzionarioek aplikagarri duten erregimena lan-kontratudunei ere aplikatuko zaie.

Administrazio arteko mugikortasunari dagokionez, arloko batzarren esku dago baliabideak ezartzeko ardura. Administrazio publikoetako arloko batzarrari dagokio homologazio-irizpideak ezartzea administrazioen artean funtzionarioen mugikortasuna legitimatzeko.

D. TOKI ADMINISTRAZIOETAKO ESTATU GAIKUNTZAKO FUNTZIONARIOEI ERRESERBATUTAKO LANPOSTUAK BETETZEA

EPOEko 2. xedapen gehigarriak estatu gaikuntzako funtzionarioei erreserbatutako lanpostuak betetzeko erregimena arautu du. Lehiaketa da lanpostu horiek betetzeko ohiko bidea. Lehiaketa horietan, merezimendu orokorrak kontuan hartzeaz gain, autonomia-erkidegoko antolaketaren berezitasunak, haren zuzenbide propioaren gaineko ezagutzak, erkidegoko hizkuntzaren ezagutza-maila (erkidegoko legediak ezartzen duenaren arabera), eta lanpostuari egokitutako merezimendu bereziak balioetsi behar dira.

Urtero bi lehiaketa gertatu behar dira:

- Lehiaketa arrunta: autonomia-erkidegoari dagokio lehiaketaren oinarri komunak ezartzea (edo lurralde historikoei, EPOEko 3. xedapen gehigarriari jarraiki). Toki-korporazioek lanpostu hutsak agertu behar dituzte, urteko lehiaketa arrunta onartzean. Deialdia alkateak egin eta erkidegoko aldizkarian argitaratu behar da. Autonomia-erkidegoa da lehiaketa arruntaren lurralde-esparrua. Prozesua bukatu ondoren, lehiaketaren emaitza argitaratu eta Administrazio Publikoetako Ministeriora igorri behar da, erregistroan inskribatua izan dadin.
- Lehiaketa bateratua: Estatuari dagokio deialdia egitea, betiere autonomia-erkidegoek ezarritako hizkuntza-baldintzak errespetatuta. Lehiaketa horren lurralde-esparrua Estatua da.

V. EGITURAKETA ETA ANTOLAKETA: FUNTZIONARIO KIDEGOAK ETA ESKALAK

Lanpostu zerrenden bitartez edota antzekoak diren beste antolaketa-tresna batzuen bitartez, administrazioek beren barne-egiturak egituratzeari ekiten diote. Lanpostu zerrendek honako hauek jaso behar dituzte: lanpostu bakoitzaren izena; sailkapen profesionaleko zer talderi dagokion; lanpostuak zer kidegori edo eskalari atxikirik dauden; betetzeko sistema; ordainsari osagarriak (EPOEko 74. art.), baita lanpostuak duen hizkuntza-eskakizuna ere (EFPLko 97.6 art.). Antolaketa-tresna horiek administrazioari dagokion aldizkari ofizialean argitaratu behar dira (EFPLko 16. art.).

Funtzionarioak kidegoen, eskalen, espezialitateen edota beste sistema batzuen arabera antolatzen dira. Funtzionarioen kidegoak eta eskalak lege bidez sortu, aldatu eta ezereztzen dira, Gorte Nagusien zein erkidegoetako parlamentuen legeen bidez.

Kidego eta eskaletan sartzeko eskatzen den titulazioari dagokionez, honako talde hauek bereiz daitezke:

A taldea. Talde honetako kidego eta eskaletan sartzeko, graduuko unibertsitate-tituluaren jabe izan beharra dago.

A taldearen barnean, bi azpitalde daude: A1 eta A2. Azpitalde batean edo bestean izan daitezkeen kidego edo eskalek zerikusia dute bete beharreko funtzioen erantzukizunarekin eta sartzeko frogek duten ezaugarriekin. Unibertsitate-titulazio berria (gradua) zabaltzen den bitartean, EPOEko 3. xedapen iragankorrak baliokidetasun-irizpideak ezarri ditu.

B taldea. Talde honetako kidego eta eskaletan sartzeko, goi-mailako teknikariaren tituluaren jabe izan beharra dago.

C taldea. Taldearen barne bi azpitalde daude, titulazioaren arabera banatuak:

C1: Batxilergo- edo teknikari-titulua

C2: Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako titulua.

EFPLk funtzionarioen gradu pertsonala arautu du 45. artikuluan. Funtzionario bakoitzak bere gradu pertsonala du, lanpostuak sailkatzeko erabiltzen diren hogeita hamar mailetatik bat, hain zuzen ere. Gradua eskuratzeko baldintza nagusia lanpostuan aritzea da; bi urtez, jarraian, edo hiru urtez, etenak eginda, arituta gradu

bat gehiago lortzen da. Gradua lortzeko beste bide bat ikastaroak egitea da. Graduak ondorio ekonomikoak ditu.

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta honen erakunde autonomiadunetako kidegoak ondoko eran sailkatuta daude:

- a) Kidego orokorrak, funtsean administrazio-jarduerari lotuta dauden funtzioak betetzen dituztenean (kudeaketa, ikuskapen, aholkularitza, kontrol eta betearazpen funtzioak eta antzekoak barne).
- b) Kidego bereziak, funtsean lanbide edo titulazio akademiko bati dagozkion funtzioak betetzen dituztenean.

Kidego orokorrak ondokoak dira:

- A Taldearen barruan, Administrazio Goi Mailako Kidegoa edo A-1.
- B Taldearen barruan, Administrazio Kudeaketako Kidegoa edo B-1.
- C Taldearen barruan, Administrazio Kidegoa edo C-1.
- D Taldearen barruan, Administrazio Laguntzaileen Kidegoa edo D-1.
- E Taldearen barruan, Mendekoen Kidegoa edo E-1.

Aldiz, kidego bereziak ondokoak dira:

- A Taldearen barruan, Goi Mailako Teknikarien Kidegoa edo A-2.
- B Taldearen barruan, Erdi Mailako Teknikarien Kidegoa edo B-2.
- C Taldearen barruan, Laguntzaile Teknikoen Kidegoa edo C-2.

Jarraian kidegoei dagozkien oinarritzko funtzioak:

- a) Administrazio Goi Mailako Kidegoari, programazio, kudeaketa, betearazpen, ikuskapen edo kontrol arloetan administrazio-jardueran komunak diren goi-mailako azterketa, ordezkari, administrazioa, aholkularitza, koordinazioa eta proposamen eta txostenak egitea.
- b) Administrazio Kudeaketako Kidegoari, goi-mailakoekiko lankidetzak teknikoak; araudia aplikatzea; espediente normalizatuak ebazteko proposamenak, eta goi-mailako zereginen ez dagozkien azterketa eta txostenak egitea.
- c) Administrazio Kidegoari, goi-mailakoak prestatzeko edo horien ondoriozko lankidetzak; dokumentazioa egiaztatzea, kudeatzea, eguneratzea eta bideratzea eta bere konplexutasunagatik goi-mailako kidegoei ez dagokiena prestatzea; datuak landu eta administratzea; ondasunen eta materialen inbentarioa egitea; jarduerak ikuskatzea; zeregin ofimatikoak, eskuzkoak zein zenbakizko kalkulukoak, eta jendearentzako informazioa eta arreta ematea.
- d) Administrazio Laguntzaileen Kidegoari, administrazio-jardueraren arloetan laguntzea; ofimatika eta korrespondentzia; kalkulu sinpleak; dokumentuen transkripzioa eta izapideak; artxibatzea, sailkapena eta erregistroa; fitxategiak, jendearentzako arreta eta antzekoak.
- e) Mendekoen Kidegoari, ondasun publikoak zaindu eta gordetzea; bulego edo zentro publikoetan sartzeko pertsonen kontrola; lokalen kokapenari buruzko informazioa; materiala, altzariak eta instalazioak zaindu, kontrolatu, mantendu eta ikuskatzea; korrespondentzia sailkatu eta banatzea; makina erreproduzitzaileak erabiltzea; dokumentuak, altzariak, materiala eta pertsonak lekualdatzea; jakinarazpenak ematea, eta, oro har, zaintzaile edo atezainen berezkoak.
- f) Goi Mailako Teknikarien Kidegoari, kidegoan sartzeko exijitutako titulazioari dagokion lanbidearen berezko azterketa, ordezkari, administrazioa, aholkularitza, koordinazioa eta proposamena eta txostenak egitea, bai eta

prestakuntza akademiko zehatz baten berezko eta berariazko ezagutzak eskatzen dituzten eginkizunak ere.

g) Erdi Mailako Teknikarien Kidegoari, goi-mailakoekiko lankidetzak teknikoak; araudia aplikatzea; espediente normalizatuak ebazteko proposamenak egitea; azterketak eta txostenak egitea –dena ere kidegoan sartzeko exijitutako titulazioari dagokion lanbideko berezko funtzioak direnean–, eta prestakuntza akademiko zehatz baten berezko eta berariazko ezagutzak eskatzen dituzten eginkizunak betetzea.

h) Laguntzaile Teknikoen Kidegoari, goi-mailakoak prestatzeko edo horien ondoriozko lankidetzak; informazioa kudeatzea; proiektuak lantzea; jarduerak ikuskatzea; dokumentazioa eguneratu eta bideratzea; datuak landu eta administratzea; ekipoen eta aplikazioen inbentarioa egitea eta mantentzea –dena ere kidegoan sartzeko exijitutako titulazioari dagokion lanbideko berezko funtzioak direnean–, eta prestakuntza akademiko zehatz baten berezko eta berariazko ezagutzak eskatzen dituzten eginkizunak betetzea.

VI. LANBIDE-KARRERA

Lanbide-karrera terminoaren bidez lanbidean gora egiteko aukerei erreferentzia egiten zaie. Esan behar da EPOEk ez duela lanbide-karrera finkatu bat ezarri; tresnak eta baliabideak aipatu baino ez du egin. Autonomia-erkidegoetako legeei dagokie, beraz, EPOEk aurreikusitako aukeren artean egokienak jasotzea eta karrera-sistema propioa diseinatzea. Erkidegoetako karrera-sistemak, edozelan ere, EPOEk agertu dituen hiru printzipioen menpe egon behar du: berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioen menpe, hain zuzen ere.

Lanbide-karreraz hitz egitean, honako ibilbide hauek bereiz daitezke:

a) Karrera horizontala: karrera horizontala graduatan gora eginez gauzatzen da, lanpostua aldatzeko beharrik gabe. Karrera horizontalak honako hauek balioetsi behar ditu: jarduera profesionala, egindako lanen kalitatea, ezagutzak, errendimendua, eta abar.

b) Karrera bertikala: kasu honetan lanpostuetan gora egiten da, lanpostuak betetzeko prozedurez baliatuz.

c) Barne-promozio bertikala: azpitalde batean integratzen den kidego edo eskala batetik hurrengo kidego edo eskalara igarotzea dakar. Goragoko kidegoan sartzeko eskatzen den titulazioaren jabe izan beharra dago, eta gutxienez 2 urteko antzintasuna jatorrizko kidegoan; halaber, hautaketa-frogak gainditu behar dira.

d) Barne-promozio horizontala: azpitalde bereko kidego edo eskala batetik goragoko kidego edo eskalara igarotzea.

Haatik, EPOEk enplegatu publikoen jarduera ebaluatu behar dela agertzen du, bai jarrera, bai errendimendua, eta horrek eragina izan behar du lanbide-karreran, zein ordainsari osagarrietan (20. art.).

VII. ESKUBIDE ETA BETEBEHARRAK

A. ESKUBIDEAK

EPOEko 14. artikulua banakako eskubideak zerrendatu ditu, eta 15. artikulua, modu kolektiboan balia daitezkeen eskubideak. Azken horien barnean,

honako hauek ditugu: sindikatzeko askatasuna; negoziazio kolektiboan eta lan-baldintzak ezartzean esku hartzeko eskubidea (betiere legaltasun printzipioaren arabera; 37 artikulua negoziatzeko gai diren arloak zehaztu ditu); greba-eskubidea (oinarrizko zerbitzuak bermatuz); lan-gatazka kolektiboak planteatzeko eskubidea, eta elkartzeko eskubidea (46. artikuluan jasotako baldintzak beteta).

Banakako eskubideen artean, honako hauek azpimarratu daitezke:

- *Karrerako funtzionarioen mugiezintasuna.* Mugiezintasuna funtzionario-izaerarekin lotu beharra dago, eta ez lanpostu zehatzekin. Funtzionario-izaera ez da galtzen diziplina-zigorrik ez badago. Aldiz, lanpostuan jarraitzeko eskubidea eskubide baldintzatua da. Errendimendu-neurketak direla eta, edo zerbitzu- edo funtzio-premia arrazoituak direla eta, funtzionarioa bere lanpostutik mugitua izan daiteke, EPOEko 81. artikulua xedatutakoaren arabera.

EFPLren arabera (54 bis), giza baliabideak arrazionalizatzeko programaren bat aplikatu izanaren ondorioz, funtzionarioen baten lanpostua ezabatzea gertatuz gero, beste lanpostu baterako destinoa eman dakioke funtzionario horri langileen berrizendapen-prozeduraz baliatuz. Langileen ordezkariekin negoziatu behar dira arrazionalizazio-programak. Programa horien ondorioz burutu daitezkeen langileen berrizendapenak gaitasun, formazio, esperientzia eta antzintasunari buruzko irizpide objektiboak kontuan hartuta egin behar dira. Irizpide horiek arrazionalizazio-programetan finkatu behar dira.

Giza baliabideen arrazionalizazio-programak aplikatzearen barruan burututako langile-berrizendapenaren eraginez, funtzionario batek bere egoitza aldatu beharra izatea gertatuz gero, arlo honi buruzko arauetan finkatzen den kalte-galeren ordaina eskuratzeko eskubidea izango du. Eskubide berdinak izango dituzte derrigorrezko lan-utzialdian egon eta programa horri jarraituz destinoa jaso dezaten funtzionarioek.

- *Ordainsari-eskubideak.* Funtzionarioek bi motatako ordainsariak dituzte: oinarrizkoak eta osagarriak (21. art.). Oinarrizko ordainsariak aurrekontu-legeetan ezarri behar dira, soldata (talde bakoitzari dagokiona) eta hirurtekoak aintzat harturik. Ordainsari osagarriak lanpostuaren berezitasunak kontuan hartzen ditu, baita lanbide-karrera, eta errendimendua edo emaitzak. Osagarriak erkidegoetako legeetan arautu behar dira, betiere EPOEko 24. artikulua aurreikusi dituen zioak kontuan izanda.
- *Lizentziak eta oporrak.* Administrazio publiko bakoitzak berelizentzia-erregimena arautu behar du, eta baldintzak, eraginak, eta abar zehaztu. Araubide berezirik ezean, EPOEko 48. artikulua aplikatuko da.

Legeak urte bakoitzeko 22 opor-egun, gutxienez, hartzeko eskubidea aitortu du (larunbatak zenbatu gabe). Opor-egunak ordaindutako egunak dira. Lanaldia urte osoa baino txikiagoa izan bada, batez bestekoa aplikatu behar da. Administrazio bakoitzak eguneko lanorduak finkatu behar ditu, eta arduraldia osoa edo partziala izan daiteke

B. BETEBEHARRAK

Funtzionarioek arduraz bete behar dituzte esleitutako eginbeharrak, baita interes orokorrak zaindu ere, Konstituzioa eta ordenamendu juridikoa osatzen duten gainerako arauak errespetatuz. Funtzionarioek beren jardunetan bi motatako printzipioak errespetatu behar dituzte:

- Printzipio etikoak: objektibotasuna (iritzi pertsonalak, korporatiboak... alde batera utzita); leialtasuna eta fede ona bere administrazioarekiko, hierarkiaz gora zein behera duten lankideekiko eta baita herritarrekiko ere; oinarritzko eskubideak errespetatu behar dituzte, eta jarduera baztertzailleak ekidin; interes pertsonalik tartean izanez gero abstenitu behar dute; lanpostuari dagozkion eginkizunekin bateragarri ez den betebeharrak ekonomikorik ez dute beren gain hartu behar; haren postua dela eta, erakunde pribatuaren aldetik ez dute jasotzerik inolako mesedezko traturik; eraginkortasun, ekonomia eta eraginkortasun printzipioen arabera jardun behar dute; bidezko kausarik gabe ez dute zenbait espedienteren izapideak bizkortzerik mesede gisa; esleitutako eginkizunak leial bete behar dituzte, eta epearen barruan espedienteak ebatzi; isilpeko arloak ezin dituzte zabaldu, eta diskrezioz jardun behar dute beren egitekoak direla-eta ezagutzen dituzten informazioekin.

- Jarrera-printzipioak: herritarrak, beren nagusiak eta gainerako zerbitzari publikoak begirunez hartu behar dituzte; lana zintzoki bete, baita lanorduek errespetatu ere; hierarkiaz gora dauden lankideek aginduak eta jarraibideak ematen dizkietenean, haiei obeditzea ordenamendu juridikoaren hauste larria ez badaukarte behintzat, hala bada, ikuskaritza-organoei horren berri eman beharko baitiete; herritarrei informazioa helaraztea eta beren eskubideez baliatzeko erraztasunak ematea; baliabideak eta ondasun publikoak ongi administratzea, eta ez baliatzea beren probetxu pertsonalerako, baita horiek egoki artatzen direla bermatzea ere; opariak, mesedeak edo ohi baino onuragarriagoak diren baldintzetan eskaini nahi diren zerbitzuak errefusatu behar dituzte, ohiko jarrera arruntetatik harago badaude; dokumentuak zaintzea; beren prestakuntza eguneratzea; segurtasun- eta lan-osasunari buruzko arauak bete; zerbitzuen eraginkortasuna hobetzeko proposamenak egin; norbanakoak erabiltzen duten hizkuntza ofizial berean arreta egitea (administrazioa kokatuta dagoen lurraldean hizkuntza ofiziala bada).

VIII. FUNTZIONARIOEN ADMINISTRAZIO EGOERAK

Egoera administratiboak funtzionarioaren posizioa agertzen duten kategoria juridikoak dira, bakoitza bere erregimen juridiko propioa duelarik. Honakoak dira:

A. JARDUNEKO ZERBITZUA

Funtzionario publikoek Administrazioetan zerbitzuak eskaintzen dituztenean jarduneko zerbitzuan ari direla ulertzen da (*servicio activo*). Jarduneko zerbitzuan dauden funtzionarioak funtzionarioei dagozkien eskubideen jabe dira, eta neurri berean, karguari lotutako betebeharrak eta erantzukizunei lotuta izango dira.

B. ZERBITZU BEREZIAN

Karrerako funtzionarioek izaera politikoa duten karguak betetzeari ekiten diotenean, zerbitzu berezietan ari direla ulertzen da (*servicios especiales*). Egoera horretan dauden funtzionarioek betetzen duten lanpostuari dagozkion ordainsariak jaso behar dituzte, eta ez karrerako funtzionario gisa dagozkienak. Egoera horretan dauden denbora kontuan hartzen da hiru urtekoak kobratzeko eta abarrerako. Zerbitzu

berezietan daudenei aurrez izandako lanpostua gordetzen zaie hura zegoen udalerri berean, aurrez finkatutako baldintza ekonomiko eta kategoria beretan.

C. ZERBITZUAK BESTE ADMINISTRAZIO BATEAN

Administrazio-egoera hori honako kasu honetan gertatzen da: karrerako funtzionarioak, eskumen-banaketen ondorioz edo lanpostuak betetzeko prozeduren ondorioz, beste administrazio batean lanpostua bereganatzen duenean.

Jatorrizko administrazioko funtzionario izaten jarraitzen dute, baina lanpostu berriko administrazioaren erregimena aplikagarri izango dute. Lanpostu berrian emandako denbora kontuan hartu behar zaie haien jatorriko kidego edo eskalan.

D. LAN-UTZIALDIA

Lan-utzialdiak (*excedencia*) forma hauek izan ditzake:

- *Interes partikularragatik*. Funtzionarioak berak eskatuta, bost urtez behintzat zerbitzuak eskaini ondoren. Lan-utzialdi mota hau zerbitzu-beharren menpe dago. Soldatarik ez da kobratzen, eta emandako denborak ez da aintzat hartzen gora egiteko prozesuetarako, ez diru-baldintzetarako.
- *Familia batzeko*. Funtzionarioaren ezkontidea beste udalerri batean funtzionario gisa edo lan-kontratu finko baten bidez lanean badago, hark lan-utzialdia eska dezake. Kasu horretan ez da 5 urteko antzintasuna eskatzen. Soldatarik ez da kobratzen, eta egoera horretan emandako denbora ez da aintzat hartzen.
- *Ahaideak zaintzeko*. Seme bakoitzeko gehienez 3 urterako lor daiteke. Bestelako ahaideak zaintzeko ere lor daiteke, horiek eguneroko bizimodurako besteren laguntza ezinbesteko badute.

Egoera horretan emandako denbora aintzat hartzen da hirurtekoetarako, gora egiteko prozesuetarako, eta abarrerako. Utzitako lanpostua bi urtez behintzat erreserbatu behar zaie; gero, udalerri berean beste lanpostu bat gordeko zaie, aurrekoaren ordainsari berdina duena.

- *Genero-bortizkeriagatik*. Halako kasuetan, lan-utzialdia eska daiteke, edozein dela funtzionarioak duen antzintasuna. Lehen sei hilabeteetan lanpostua gordeko zaie, eta denbora hori kontuan hartzen da eragin guztietarako. Jarduera judizialek eskatuta, administrazio-egoera beste hemezortzi hilabetez luza daiteke, eta aipatutako eragin berdinak izan. Lehen bi hilabeteetan funtzionarioak ordainsari osoak jasoko ditu, baita menpeko seme-alabengatik dagozkionak ere.

E. EGITEKOEZ GABETZEA

Bere egitekoez gabetutako funtzionarioak ez du bere lanpostuan jarduterik, eta eskubide guztiak ere galduko ditu egoerak irauten duen bitartean (*suspensión de funciones*). Sei hilabetetik gora irauten duten gabetzeek lanpostua galtzea dakarte.

Gabetze irmoa zigor-sententzia baten ondorioz ezar daiteke, baita diziiplina-zehapen baten ondorioz ere. Diziiplina-zehapenaren ondorioz egitekoez gabetzeak ez du sei urtetik gora irauterik.

EFPLren arabera zigorra bete ondoren, jarduneko zerbitzuan birsartzeko eskabidea egin beharko du funtzionarioak hogeita hamar eguneko epearen barruan, eta, horrela jokatzeko ez badu, interes partikularpeko borondatezko lan-utzialdira pasatuko da horretarako baldintzak betetzen baditu. Egitekoez gabeturik egondako aldia sei hilabetetik beherakoa baldin bada, beste gabe birsartuko da lehengo lanpostuan.

IX. FUNTZIONARIO IZATEARI UZTEKO ZIOAK

EPOEko 63. artikulua funtzionario izateari uzteko zioak zerrendatu ditu:

- uko egitea,
- nazionalitatea galtzea,
- funtzionarioaren erabateko erretiroa,
- zerbitzutik kanporatzea dakarren diziiplina-zehapen irmoa,
- kargu publikoan aritzeko erabateko gaitasungabetzea edo gaitasungabetze berezia dakarten zigorrak, irmoak badira.

A. UKO EGITEA

Uko eginez, interesdunaren borondatez, funtzionario publikoa izateari utzikotzen dio. Eskubideei uko egitearen adibide bat den arren, uko egiteari lotutako baldintza orokorrak bermatu beharko dira (KZko 6.3 art. —interes publikoari kalterik ez egitea, ezta hirugarrenen eskubiderik—; KZko 6.4 art. —legezko maula, adibidez diziiplina-espeditente bat saihesteko—).

Uko egitea funtzionarioaren borondatez aurkeztu bada ere, ez du ondorio juridikorik izango, administrazioak onartzen ez duen arte. Une horretatik aurrera funtzionario-harremana hautsitzat joko da.

Uko egiteari lotuta bi alderdi hauek izan behar dira kontuan:

- Batetik, idatziz aurkeztu behar da.
- Bestetik, administrazioak espresuki onartu behar du. Berez administrazioak hala egin beharko du. Edozelan ere, bada salbuespenik. Administrazioak ez du uko egitea onartzerik, funtzionarioaren aurka diziiplina-espeditente bat zabalik badago, ezta haren aurkako prozesatze-autoa edo ahozko juizioa zabaltzeko autoa onartu bada.

B. ESPAINIAR NAZIONALITATEA GALTZEA

Espainiarra (edo Europar Batasuneko kide) izatea funtzio publikoan sartzeko baldintzetatik bat denez, nazionalitate hori atxikitzea ezinbestekoa da funtzionariotzan jarraitzeko. Espainiar nazionalitatea galtzeak funtzionario izateari uztea dakar, une horretan Europar Batasuneko beste estaturen bateko nazionalitatea jaso ezean. Kontuan izan behar da jatorriz espainiar direnek ez dutela beren nazionalitatea galtzerik (Konstituzioko 11.2 art.); beraz, zio hori ez zaie aplikatuko. Espainiar nazionalitatea galtzeko prozeduraz jabetzeko (KZko 21.-25. art.)

C. ZERBITZUTIK KANPORATZEA DAKARREN DIZIPLINA ZEHAPEN IRMOA

Bakarrik arau-hauste oso larriei lotu zaie funtzionariotzatik kanporatua izateko zigorra. Diziiplina-zehapen baten ondorioz gerta daiteke. Zehapena irmo bihurtzean funtzionario izateari utziko zaio.

D. KARGU PUBLIKOA IZATEKO GAITASUNGABETZEA

Zigor Kodeak aurreikusitako kasua dugu horako hori (ikus 32., 33. eta 54.-60. art.). Gaitasungabetze-prozedura judizial baten ondorioz ezarri beharra dago, zigor nagusi edo zigor erantsi gisa. Sententzia irmo bihurtzean izango ditu ondorio juridikoak. Salbuespen modura, EPOEk funtzionariotzan aritzeko birgaitzeko aukera jaso du, 68. artikuluan agertzen diren zioak gertatuz gero.

E. ERRETIROA

Urte jakin batzuk betez gero funtzionarioak zilegi du erretiroa eskatzea (borondatezko erretiroaren kasuan), edota erretiratzera behartuta egongo da (nahitaezko erretiroaren kasuan). Borondatezko erretiroa lortzeko, Gizarte Segurantzaren Erregimenaren baldintzak bete beharko dira. Aldiz, nahitaezko erretiroa ofizioz ezarri beharra dago, funtzionarioak 65 urte betetzen dituenean. Legeak lanean jarraitzeko baimena eman diezaiok 65 urteko funtzionarioari, arrazoitutako ebazpen baten bitartez, 70 urte bete arte.

EPOEko 67.1.c) artikulua arabera, erretiroa ezgaitasun egonkor baten ondorioz gerta daiteke (*por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala*). Kasu horretan funtzionariotza-harremana hausten da funtzionario izaten jarraitzeko baldintza fisikoak galtzearen ondorioz.

Erretiroa partziala izan daiteke, borondatezko erretiroa denean. Horretarako Gizarte Segurantzak eskatzen dituen baldintzak bete beharko dira.

X. DIZIPLINA ERANTZUKIZUNA

Funtzionarioak diziiplina-erantzukizunaren menpe daude, EPOEko VII. tituluaren eta autonomia-erkidegoetako legeetan ezarritakoaren arabera. Lan-kontratudunek ere EPOE dute aplikagarri, eta Estatutuak arautu gabekoetan, lan-legedia.

95. artikulua diziiplina-urratzeak zerrendatu ditu, hiru multzotan banaturik:

- Urratze oso larriak. 95.2 artikuluan zerrendatu dira; halaber, lege-erreserba bat ezarri da, zerrendari beste kasu batzuk gehitzeko. Lan-hitzarmenek ere kasu berriak aurreikus ditzakete.
- Urratze larriak. 95.3 artikulua ez du zerrendarik jaso, lege-erreserba eta printzipio batzuk baino ez
- Urratze arinak (94.4)

96. artikulua zehapenak agertu ditu. Zerbitzutik kaleratzea bakarrik urratze oso larriengatik gerta daiteke (96.1.a); neurri berean, lan-kontratudunen kasuan diziiplina-iraiizpenak urratze oso larriei lotu zaizkie (96.1.b). Horiez gain, egitekoez

gabetzea, nahitaezko lekualdatzea, demerittoa eta ohartarazpena (*apercibimiento*) aurreikusi dira.

BIBLIOGRAFIA

BENGOETXEA ALKORTA, A., *Negociación colectiva y autonomía colectiva en la función pública*, Tirant lo Blanch, Valentzia, 2005; BOLTAINA BOSCH, X., *Los puestos de trabajo del personal laboral en las Administraciones Públicas*, Tirant lo Blanch, Valentzia 2006; CASTILLO BLANCO (koor.), *Situación actual y tendencias de la función pública española*. Comares, Granada, 1998; CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J., *El derecho de huelga de los funcionarios públicos*, Aranzadi, Iruñea, 2006; FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J.J., *Acceso al empleo público*. Centro de estudios financieros, Madril, 2005; FOSSAS ESPADALER, E. *El derecho de acceso a los cargos públicos*, Tecnos, Madrid, 1993; LORENZO DE MEMBIELA, J.B., *Derechos Fundamentales de los funcionarios en la Administración*, Aranzadi, Iruñea, 2007; LORENZO DE MEMBIELA, J.B., *Régimen disciplinario de los Funcionarios de Carrera*. Aranzadi, Iruñea, 2006; MANZANA LAGUARDA, R., *Derechos y deberes del funcionario público*. Tirant lo Blanch, Valentzia, 2006; MARTÍNEZ FAGÚNDEZ, C., *Régimen disciplinario de los funcionariosjurisprudencia del Tribunal Supremo*, Cívitas, Madril 2006; MESEGUER YEBRA, J., *Régimen de conflicto de intereses e incompatibilidad de los miembros del gobierno y altos cargos de la Administración*, Bosch, Bartzelona 2007; PALOMAR OLMEDA, A., *El nuevo estatuto básico del empleado público*. Thomson/Aranzadi, Zizur Txikia, 2007; PALOMAR OLMEDA, A., *Derecho de la función pública*. Dickinson, Madril, 2003; PARADA VÁZQUEZ, R., *Derecho del empleo público*. Marcial Pons, Madril 2007; PINAZO HERNANDIS, J., *Empleo público para una nueva Administración Pública*. Tirant, Valentzia, 2007; ROQUETA BUJ, R., *El Derecho de negociación colectiva en el estatuto básico del empleado público*. La Ley, Madril, 2007; SANCHEZ MORÓN, M. (koor.), *Comentarios a la Ley del Estatuto básico del empleo público*. Lex Nova, Valladolid, 2007; SANCHEZ MORÓN, M., *Derecho de la función pública*. Tecnos, Madril; ZZAA, *Derecho de la función pública de Navarra*, Nafarroako Gobernua, Iruñea, 2005; ZZAA, *Informe de la Comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público*, MAP, Madril, 2005.