

G I D A

FUNTZIO PUBLIKOA

*ESKUHARTZE SINDIKALERAKO
INFORMAZIO JURIDIKOA*



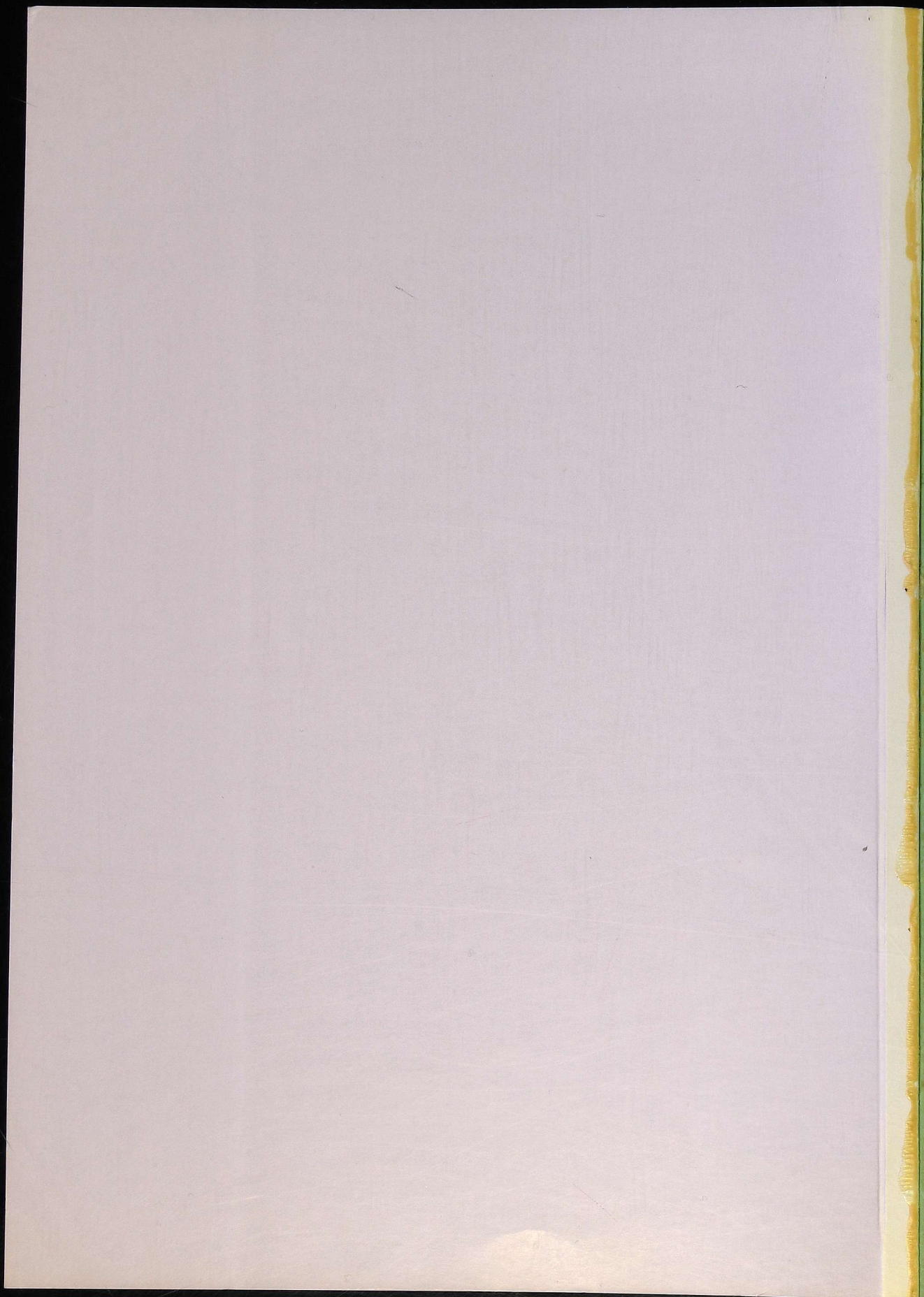
1995.eko ABENDUA

s a k o n t z e n

7

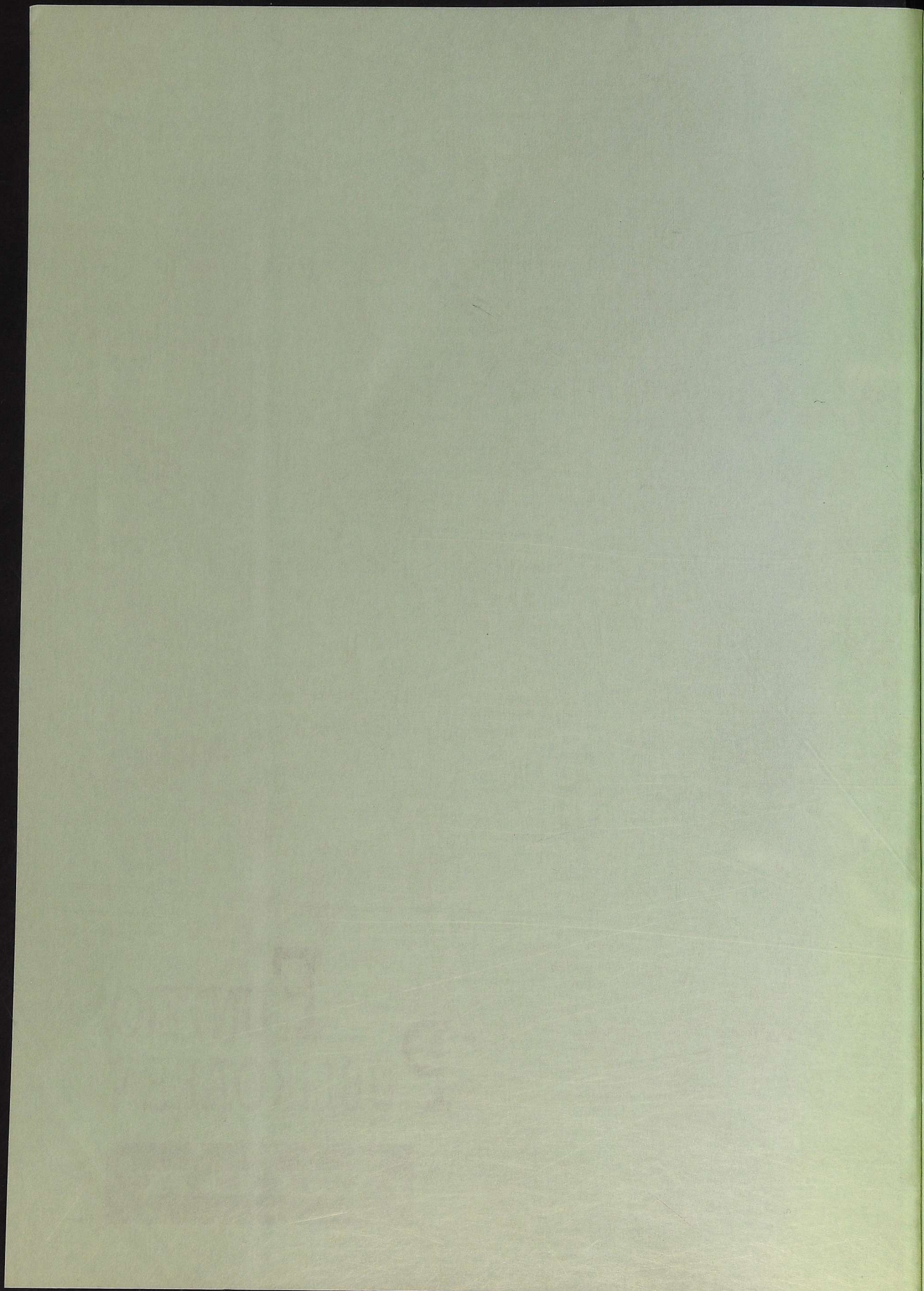
Zbkia
skt00011
DOKUMENTAZIO
ZENTROA

The logo for Zbkia is a stylized graphic of the letters 'ZBKIA' in a bold, blocky font, positioned below the text 'Zbkia', 'skt00011', and 'DOKUMENTAZIO ZENTROA'.



F UNTZIO
PUBLIKOAREN

GIDA



AURKIBIDEA

1. KAPITULUA

| | |
|---|----|
| FUNTZIO PUBLIKOAREN EGITURA ETA ANTOLAKETA | 7 |
| 1.- PLANTILA | 7 |
| 1.1.- EGITEA | 7 |
| 1.2.- ANDITZEA ETA ALDATZEA | 7 |
| 1.3.- ARGITARATZEA | 8 |
| 2.- LANPOSTUEN ZERRENDAK | 8 |
| 2.1.- EZAUGARRIAK ETA HELBURUA | 8 |
| 2.2.- EGITEA, IRIZPIDEA ETA EDUKIA | 8 |
| 2.3.- ALDAKETAK | 9 |
| 2.4.- ARGITARATZEA | 9 |
| 2.5.- FUNTZIONARIOENTZAT GORDETAKO LANPOSTUAK | 10 |
| 3.- LANGILEGOAREN ERREGISTROA | 10 |

2. KAPITULUA

| | |
|--|----|
| AUKERATZEA | 11 |
| 1.- ENPLEGU PUBLIKOKO ESKAINTZA | 11 |
| 1.1.- ARAUTZEA ETA IZAPIDETZEA | 11 |
| 2.- AUKERATZEA | 12 |
| 2.1.- SISTEMAK | 12 |
| 2.2.- DEIALDIAREN OINARRIAK | 13 |
| 2.3.- LEHIAKIDEEN BALDINTZAK | 13 |
| 2.4.- AUKERAKETA-ORGANOAK | 15 |
| 2.5.- DEIALDIA, EZAUGARRIAK | 16 |
| 2.6.- PROBAK | 17 |
| 2.7.- IZENDAPENA | 18 |
| 2.8.- BITARTEKO FUNTZIONARIOAK | 18 |
| 3.- FUNTZIONARIO IZAERA LORTZEA ETA GALTZEA | 19 |
| 3.1.- LORTZEA, BALDINTZAK, KARGUAZ JABETZEA | 19 |
| 3.2.- GALTZEA | 20 |

3. KAPITULUA

| | |
|---|----|
| DISZIPLINAZKO ARAUAK | 23 |
| 1.- ERANTZUKIZUN-MOTAK | 23 |
| 1.1.- ERANTZUKIZUN ZIBILA | 23 |
| 1.1.1.- Hirugarrenen aurrean | 23 |
| 1.1.2.- Administrazioaren aurrean | 23 |
| 1.1.3.- Kontularitzako erantzukizuna | 23 |
| 1.2.- ERANTZUKIZUN PENALA | 23 |
| 1.3.- ERANTZUKIZUN ADMINISTRATIBOA EDO DISZIPLINAZKOA | 24 |
| 2.- DISZIPLINAZKO ARAUAK | 24 |
| 2.1.- SORTZE-ARRAZOIAK EMATEN DIZKIOTEN PRINTZPIOAK | 24 |
| 2.1.1.- LEGERI-PRINTZPIOA | 24 |
| 2.1.2.- Tipikotasuna | 24 |
| 2.1.3.- Ustezko errugabetasuna | 24 |
| 2.1.4.- Froga | 24 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.5.- Errua | 24 |
| 2.1.6.- Proporzionaltasuna | 24 |
| 2.1.7.- Atzeraezintasuna | 24 |
| 2.1.8.- "Non bis in idem" printzipioa | 24 |
| 2.2.- HUTSEGITEAK | 24 |
| 2.2.1.- Oso hutsegite larriak | 24 |
| 2.2.2.- Hutsegite larriak | 25 |
| 2.2.3.- Hutsegite arinak | 26 |
| 2.3.- HUTSEGITEEN ERANTZULEAK | 26 |
| 2.4.- ZIGORRAK | 26 |
| 2.5.- HUTSEGITE ETA ZIGORREN MAILAKETA | 26 |
| 2.6.- DISZIPLINAZKO ERANTZUKIZUNA IRAUNGITZEA | 27 |
| 2.6.1.- Arau orokorra | 27 |
| 2.6.2.- Hutsegiteen eta zigorren preskripzioa | 27 |
| 3.- DISZIPLINAZKO PROZEDURA | 27 |
| 3.1.- HASIERA | 28 |
| 3.2.- AURRETIAZKO IHARDUKETAK | 28 |
| 3.3.- IZAPIDETZAILEA ETA IDAZKARIA | 28 |
| 3.4.- PREBENTZIO GISA, EGINKIZUNEZ GABETZEA | 28 |
| 3.5.- EGLAZTAPEN-DILIGENTZIAK | 29 |
| 3.6.- KARGUEN ZERRENDA | 29 |
| 3.7.- PROBA | 29 |
| 3.8.- ENTZUNALDIA EMATEA | 29 |
| 3.9.- ERABAKIAREN PROPOSAMENA | 29 |
| 3.10.- ERABAKIA | 30 |
| 4.- BATERAEZINTASUANK ETA ERANTZUKIZUNAK | 30 |
| | |
| 4. KAPITULUA | |
| FUNTZIONARIOEN ESKUBIDEAK | 31 |
| 1.- KARGURAKO ETA HIGIEZINTASUNERAKO ESKUBIDEA | 31 |
| 2.- SARIAK, LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA OPORRAK | 32 |
| 2.1.- OPORRAK | 32 |
| 2.2.- LIZENTZIA ETA BAIMENAK EMAN AURREKO OHARRA | 32 |
| 2.3.- LIZENTZIAK | 33 |
| 2.4.- BAIMENAK | 35 |
| 2.5.- SARIAK | 37 |
| 3.- MAILAZ IGOTZEKO ESKUBIDEA | 38 |
| 3.1.- GORPORAZIOBARNEKO A EDO LANBIDEKO A | 38 |
| 3.2.- GORPORAZIOARTEKO A EDO BARNEKO A | 39 |
| 3.3.- ADMINISTRAZIOARTEKO A EDO HIGIKORTASUNA | 40 |
| 4.- ESKUBIDE SINDIKALAK | 42 |
| 4.1.- ASKATASUN SINDIKALARI BURUZKO LEGE ORGANIKOA (A.S.L.O.) | 42 |
| 5.- A.P.O.O.L. ETA GAINERAKO ARAUDI BEREZIA | 43 |
| 5.1.- ORDEZKARITZA-ORGANOAK | 43 |
| 5.1.1.- Ordezkaritza-organoen ahalmenak eta ordezkarien eskubideak | 45 |
| 5.2.- FUNTZIONARIO PUBLIKOEN TALDE-NEGOZIAZIOA ETA ESTATUTUA | 48 |

| | |
|--|----|
| 6.- GREBARAKO ESKUBIDEA | 50 |
| 6.1.- KOKAPEN KONSTITUZIONAL A ETA ARAUDIA | 50 |
| 6.2.- FUNTSEZKO ZERBITZUAK | 52 |
| 6.3.- ORDAINSARIETATIK EGINDAKO KENKETAK | 52 |
| 6.4.- AURREABISURAKO EPEA | 52 |

5. K A P I T U L U A

ORDAINKETA ERREGIMENA

| | |
|---|----|
| 1.- ORDAINKETA-MOTAK | 53 |
| 1.1.- OINARRIZKO ORDAINKETAK | 53 |
| 1.1.1.- Soldata | 53 |
| 1.1.2.- Hirurtekoak | 53 |
| 1.1.3.- Aparteko ordainsariak | 53 |
| 1.2.- ORDAINKETA OSAGARRIAK | 54 |
| 1.2.1.- Lantoki-osagarria | 54 |
| 1.2.2.- Osagarri berezia | 54 |
| 1.2.3.- Produktibitate-osagarria | 56 |
| 1.2.4.- Haborokinak | 56 |
| 1.3.- FUNTZIONARIOEN BESTE ZENBAIT ESKUBIDE EKONOMIKO | 56 |
| 1.3.1.- Aldibaterako Osagarri Pertsonala (A.O.P./ C.P.T.) | 56 |
| 1.3.2.- Kalteordainak zerbitzu-arrazoiengatik | 56 |
| 1.3.3.- Ordainsariak kasu berezietan | 59 |
| 2.- IRIZPIDE PRAKTIKOAK | 59 |
| 2.1.- ORDAINKETARI BURUZKO ERREGELAK | 59 |
| 2.2.- LEHENESPENA ORDAINKETAN | 60 |
| 2.3.- AURREKONTUETAN ISLADATZEA | 60 |

6. K A P I T U L U A

BETEBEHARRAK ETA BATERAEZINTASUNAK

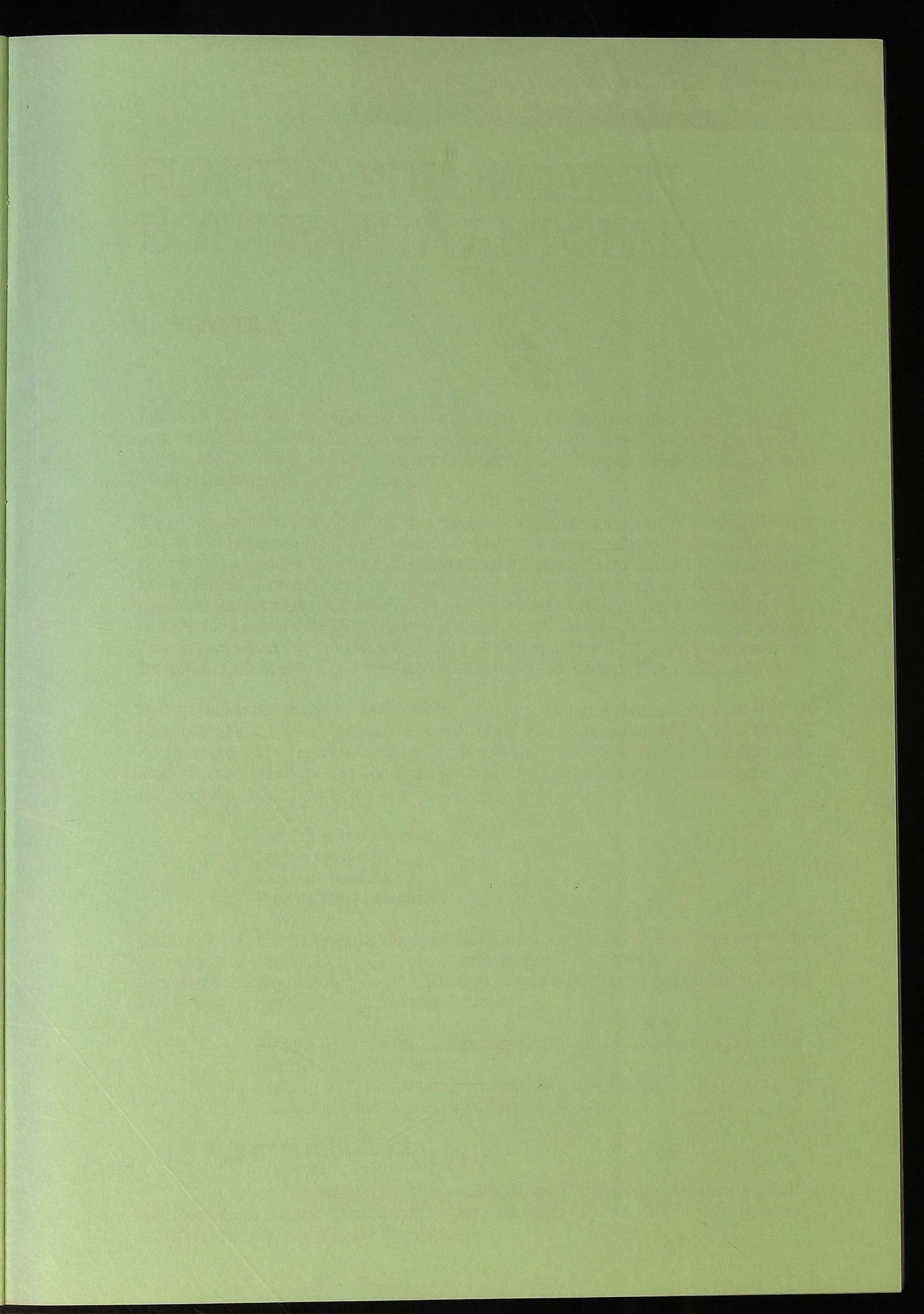
| | |
|---|----|
| 1.- FUNTZIONARIOEN BETEBEHARRAK | 61 |
| 1.1.- FIDELTASUNAREN BETEBEHARRA | 61 |
| 1.2.- BIZILEKUAREN BETEBEHARRA | 61 |
| 1.3.- LANALDIA ETA ORDUTEGIA | 61 |
| 1.4.- TREBAKUNTZA | 62 |
| 1.5.- BESTE ZENBAIT BETEBEHARRAK | 62 |
| 2.- ZUZENTASUNA HERRITARREKIN | 63 |
| 3.- BATERAEZINTASUNAK | 63 |
| 3.1.- ARAUKETA | 63 |
| 3.2.- IHARDUERA PUBLIKOAK | 64 |
| 3.2.1.- Arau orokorra | 64 |
| 3.2.2.- Salbuespenak | 64 |
| 3.2.3.- Bigarren lanpostua betetzeko baldintzak | 65 |
| 3.3.- IHARDUERA PRIBATUAK | 66 |
| 3.3.1.- Prozedura | 67 |
| 3.3.2.- Kontrola eta erantzukizunak | 67 |

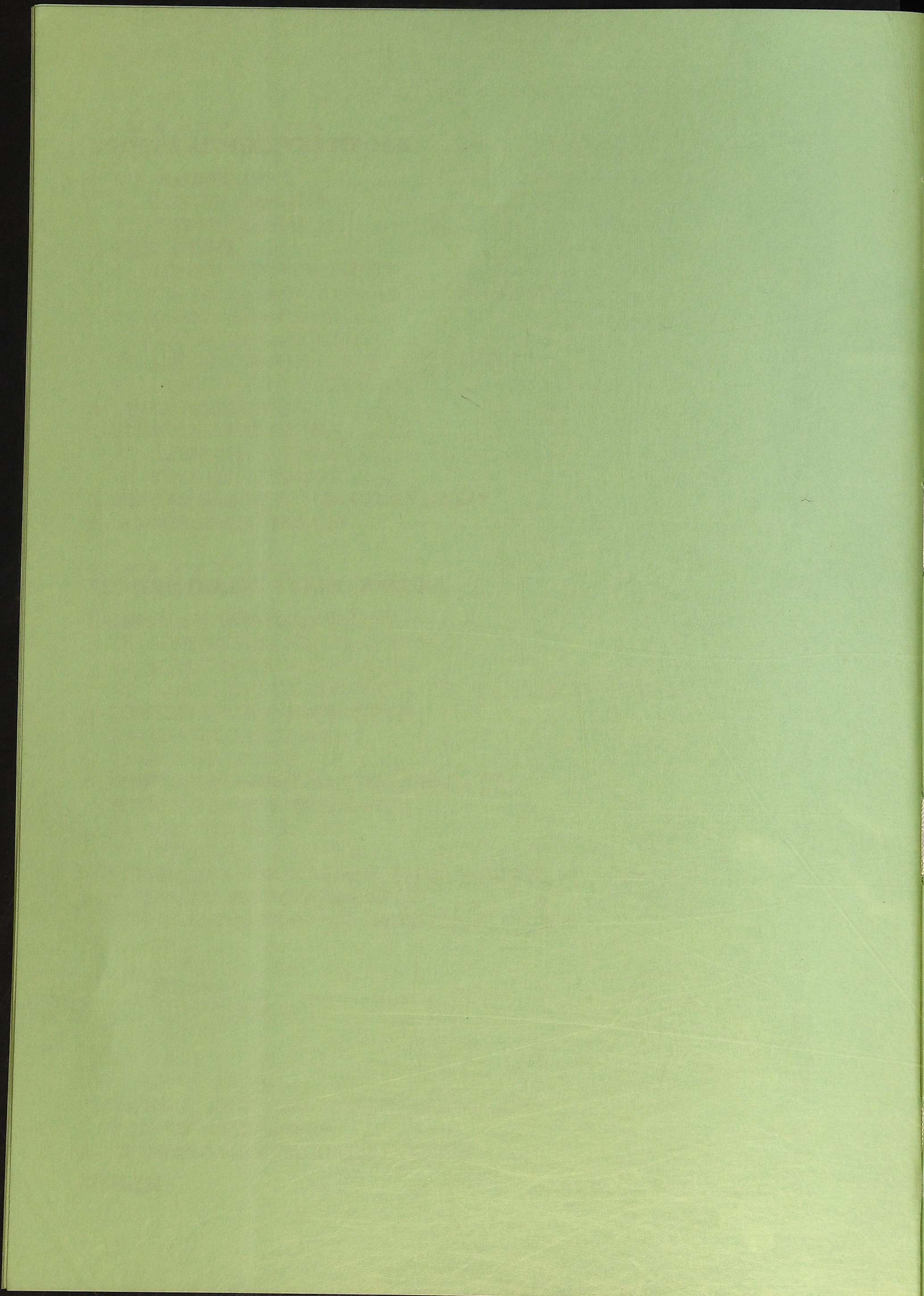
7. KAPITULUA

| | |
|--|----|
| EGOERA ADMINISTRATIBOAK | 69 |
| 1.- LAN-IHARDUNEAN | 69 |
| 1.1.- ZERBITZU-EGINKIZUNAK | 69 |
| 1.2.- ZERBITZU BEREZIAK | 70 |
| 2.- ESZEDENTZIAK | 71 |
| 2.1.- BORONDATEZKO ESZEDENTZIA | 71 |
| 2.1.1.- Sektore publikoan beste lanpostu bat betetzeagatik | 71 |
| 2.1.2.- Interes bereziagatik | 71 |
| 2.1.3.- Saritutako eszedentzia | 71 |
| 2.2.- ESZEDENTZIA SEME-ALABAK ZAINTEAGATK | 72 |
| 2.3.- DERRIGORREZKO ESZEDENTZIA | 72 |
| 3.- LANTOKI-IGURIKAPENA | 73 |
| 4.- EGINKIZUNETATIK KENTZEA | 73 |
| 4.1.- ALDIBATERAKO KENTZEA | 73 |
| 4.2.- BEHIN-BETIKO KENTZEA | 73 |
| 5.- BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN LANEAN | 74 |
| 6.- LAN-IHARDUNERA ITZULTZEA | 74 |

8. KAPITULUA

| | |
|--|----|
| ADMINISTRAZIO-ERREKURTSOAK | 75 |
| 1.- ESKUBIDEAK URRATZEKO MODUAK | 75 |
| 1.1.- ADMINISTRAZIO-EGINTZA BATEN BIDEZ | 75 |
| 1.2.- XEDAPEN OROKOR BATEN BIDEZ | 76 |
| 1.3.- ADMINISTRAZIOAK IHARDUERA MATERIALIK EZ BURUTZEAREN BIDEZ | 76 |
| 2.- EGINTZEN AURKAKO ERREKURTSOAK | 77 |
| 2.1.- EGINTZA DEUSEZGARRIA | 77 |
| 2.2.- EGINTZA DEUSEZA | 78 |
| 3.- XEDAPEN OROKORREN ETA ADMINISTRAZIO-BIDEA AGORTZEN DUTEN EGINTZEN AURKA | 79 |
| 3.1.- ZUZENEKO ERREKURTSOA | 79 |
| 3.2.- ZEHARKAKO ERREKURTSOA | 80 |
| 4.- IHARDUERARIK EZAREN AURKAKO ERREKLAMAZIOAK | 80 |
| 5.- KONTRAERABAKIA ETA BERRIKUSPENA | 80 |
| 6.- ADMINISTRAZIOAREKIKO AUZI-ERREKURTSOA | 81 |
| 6.1.- EPEAK | 81 |
| 6.2.- AGIRIAK | 81 |
| 6.3.- IRAUPENA | 81 |
| 6.4.- ETETEKO ESKAERA | 82 |
| 6.5.- KOSTUAK | 82 |
| 6.6.- IDATZIA | 82 |
| 6.7.- ERREKURTSOAK | 82 |
| 7.- FUNTSEZKO ESKUBIDEAK ALOR JURISDIKZIONALEAN BABESTEKO ERREKURTSOA | 83 |
| 8.- ERREKURTSOA LANGILEGOAREN ALORREAN | 83 |
| SIGLAK | 84 |





FUNTZIO PUBLIKOAREN EGITURA ETA ANTOLAKETA

1.- PLANTILA

1.1.- EGITEA

Autonomi Elkarteek Aurrekontuei buruzko Legeetan erabakiko dituzte bertako langilegoaren plantilak. Toki-Administrazioiko plantilak, era berean, urtero finkatuko dira beren Aurrekontuaren bidez. (Funtzio Publikoa Aldatzeko neurriei buruzko -FPAL- abuztuaren 2ko 30/1984 Legearen 14.4. eta 5. artikulua).

Toki-Administrazioari dagokionez, Toki-Erregimeneko Oinarriak araupetzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen (TEOL) 90. artikuluan adierazitakoaren arabera, funtzionarioei, lan-kontratupeko langilegoari eta behin-behineko langileei gordetako lanpostu guztiak agertu behar dituzte. Arrazionaltasun, ekonomia eta eraginkortasun printzipioei erantzun behar diete, eta ekonomiaren antolaketa orokorraren arabera ezarri, gainera. Horiekin batera erantsiko dira, aurrerakinak, ikerketak eta printzipio horiek betetzen direla egiaztatzeko agiriak (Toki-Erregimenari buruz indarrean dauden 1986ko apirilaren 18ko lege-erabakien Testu Bateratuaren 126.1. artikulua: TETB). Osoko bilkurari dagokio onartzea (TEOLren 22.1. artikulua).

Euskal Autonomi Elkartean "aurrekontuen plantilak" terminoa erabiltzen da, eta Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/1989 Legearen (EFPL) 20 eta 21. artikuluen arabera, Administrazio Publikoetako aurrekontuek erabakiko dituzte plantilak, funtzionarioen Talde eta Kidegoen arabera (baita, hala badagokio, lan-kontratuko langilea sailkatutako mailen arabera ere), eta honako kontzeptuak izendatzen ditu:

- Oinarrizko ordainsariak.
- Lantoki-osagarria.
- Osagarri bereziak.
- Produktibitate-osagarria.

Nafarroan, 1993ko abuztuaren 30eko Nafarroako Administrazio Publikoetan lan egiten duen Langilegoaren Estatutuaren (LE) Testu Bateratuak bere 19. artikuluan ezartzen duenez, herrialde honetako Administrazio Publikoetako plantila organikoetan lanpostuak zerrenda batean agertuko dira, honako adierazpen hauekin:

- Atxikitutako maila eta (hala badagokio) horietara sartzeko egiaztatu behar dituzten baldintza bereziak.
- Zeintzuk horni daitezkeen izendapen askearen bidez.
- Zeintzuk jasotzen duten osagarri bereziren bat.

1.2.- HANDITZEA ETA ALDATZEA

Ez Autonomi Elkarteko araudietan, ez Estatukoan, ez da honi buruz ezer aipatu, Toki-Administrazioiko araudi berezian zerbaitek agertu den arren. Horrela, TETBko 126. artikuluan ezarritakoaren arabera plantilak handi daitezke:

1. KAPITULUA

- Zabal ezin daitezkeen gastu arrunten beste unitate edo atalak gutxitzearen bidez gastuen igoera konpentsatua geratzen denean.
- Legearen aginduz, derrigorrezko zerbitzuak ezarri edo zabaldu direnean.

Aurrekontua indarrean dagoen denboraldian plantilak aldatzeko, Aurrekontua aldatzeko beharrezkoak diren tramiteak bete beharko dira, Toki-Ogasunen Lege Araupetzailaren 150 eta 158. artikuluetan araupetutako tramiteak, hain zuzen: Bilkura osoak onartzea hasieran, jendaurrean hamabost egunez edukitzea (Probintziako Aldizkari Ofizialean iragarri ondoren), epe horretan erreklamazioak aurkez daitezkeelarik, eta azkenik, Osoko Bilkurak onartu eta Aldizkari horretan argitaratuko da.

1.3.- ARGITARATZEA

Ez da ezer aipatu Estatuko Administrazioiko plantilak argitaratzeari buruz. Toki-Administrazioan, Estatuko Administrazioari eta, hala badagokio, Autonomi Elkartekoari, kopia bat igorri beharko zaio onartu eta hurrengo 30 egunetako epean, eta Probintziako Aldizkari Ofizialean argitaratuko da (TETBko 127 eta 129.3. art. eta Toki-Ogasunetako 150. art.). Ez EFPLn ezta Nafarroako Langilegoaren Estatutuan ere ez da zehaztu argitaratu behar direnik.

Edonola ere, plantilek zerikusi zuzena dutenez Aurrekontu desberdinekin (aldatzeko hala gertatzen ez bada ere, ikusi dugun bezala), eta aurrekontuak nahitaez argitaratu behar direnez, plantilak ere nahitaez argitaratu behar direla ulertu behar dugu (Estatuko Aurrekontuei buruzko Lege Orokorreko 56.1. artikulua: E.B.O.; Nafarroako Ogasun Publikoari buruzko Foru-Legearen 27.3. art. eta Nafarroako Legebiltzarreko Araudiko 148. eta 140. art. nafarrei buruzkoa: N.A.O.; Euskal Autonomi Elkartean ere antzeko erabakirik egongo dela pentsa daiteke).

2.- LANPOSTUEN ZERRENDAK

2.1. EZAUGARRIAK ETA HELBURUA

Plantilak langilegoari buruz ikuspegi subjektibo edo korporatibistari erantzuten dion bitartean, non langilegoa Kidego, Eskala, Azpieskala... desberdinetan taldekatua agertzen den, lanpostuen zerrendak Administrazio Publikoaren barne-antolaketako eginkizunak objektibatu egiten ditu.

Funtzio Publikoaren egituraz informatzeaz gain, funtsezko alderdi hauek araupetzen ditu: Kidego edo Eskala jakin batzuei eskusiboki atxiki dakizkiekeen lanpostuak erabakitzea, lanpostuak hominitzeko modua, edo lanpostua betetzeko eskatutako baldintzak zehaztea; "alderdiok, funtzio publikoa berri, arrazionaldu eta modernizatzeko funtsezko tresna bihurtzen dute, giza-baliabideak hobeto probetxatzeko bideratua, eta beraz, zerbitzuak kalitate hobez eskaintzera", 1986ko urtarrilaren 15eko Aginduaren arabera.

2.2.- EGITEA, IRIZPIDEA ETA EDUKIA

Estatuko Administrazioiko lanpostuen zerrendek, besteak beste, honakoa edukiko dute (FPAL 15. art.):

- Funtzionarioen lanpostuak, zeintzuk bete daitezkeen behin-behineko langileekin eta zein lan-kontratupeko langileekin. (Auzitegi Gorenaren arabera, zalantzarik gabe erabateko deusezak izango dira baldintza hori bete ezean. Hau da, ezin zaie besterik gabe edozein lanpostu eskaini bi langile publiko motei).

- Lanpostuen izena eta ezaugarri bereziak; bete ahal izateko eskatutako baldintzak; Lantoki-Osagarriaren maila eta, hala badagokio, Berezia, funtzionarioentzat; lanbide-kategoria eta ezar dakiekeen erregimen juridikoa, lan-kontratupekoentzat.

Lanpostuen zerrenden bidez sortu, aldatu, bateratu eta ezabatuko dira lanpostuak.

Administrazio Publikoetako eta Ekonomia eta Ogasun alorreko Ministeritzak onartzen ditu, biak batera, Gobernuari dagokion lantoki-osagarria eta osagarri bereziaren hasierako izendapena ezik.

Autonomi Elkarreketako eta Toki-Administrazioko lanpostuen zerrendek, beti ere, honako hau agertu behar dute:

- Lanpostuen izena eta ezaugarri bereziak.
- Ordainsari osagarriak.
- Lanpostua betetzeko eskatutako baldintzak. (FPAL 16. art.)

FPALren 14.5. art. irakurri ondoren, Toki-Administrazioari buruz, plantila organikoak bezala lanpostuen zerrendak ere Aurrekontuaren bidez onartu beharko direla uler zitekeen arren, Jurisprudentziaren arabera ez da horrela.

Toki-Erakundeetako lanpostuen zerrendek oinarrizko legerian aurrikusitako edukia izango dute (TETB 126.4. art. eta TEOL 90.2. art.). Funtsezko legeria jadanik aipatutako FPALren 16. artikulua da.

EFPLren 13. artikulua eta hurrengoek Estatuko araudian ezarritakoa zehaztu baino ez dute egiten, izendatutako hizkuntza eskakizuna eta derrigortasuneko epeak agertu behar duela gehituta.

Langilegoaren Estatutuaren 20. artikuluan ezarritakoaren arabera, Nafarroako Administrazio Publiko desberdinetako lanpostuen zerrendak urtero egingo dira, eta honako hau jaso beharko dute: datu pertsonalak, maila, gradua, lanpostua, egoera administratiboa eta araudiz erabakitako gainerako egoerak. (Hori guztia, funtzionarioentzat bakarrik. Plantila organikoetan lan-kontratupekoak sartzen ziren bezala, lanpostuen zerrendak, araudian, funtzionarioentzat bakarrik ezarri dira).

2.3.- ALDAKETAK

Hasierako lanpostuen zerrendak argitaratzeko baldintza berberak behar dituzte.

2.4.- ARGITARATZEA

FPALk Estatukoei buruz, publikoak izan behar dutela bakarrik zehazten du.

Oinarrizkoa den 16. artikulua gauza bera ezartzen du Autonomi Elkarreketako eta Toki-Administrazioko lanpostuen zerrendentzako.

TEOLren 127. artikulua arabera, plantilekin bezala, Estatuko Administrazioari eta dagokion Autonomi Elkarreketari kopia bat bidali behar zaio eta ondoren Probintziako Aldizkari Ofizialean argitaratu.

EFPLren 16. artikulua arabera, lanpostuen zerrendak eta horietan egindako aldaketak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian (EHAA) argitaratuko dira eta Foru-Aldundien eta udaletxeen kasuan, baita Probintziakoan ere.

Langilegoaren Estatutuaren 20.2. artikulua arabera, lanpostuen zerrendak N.A.O.n argitaratuko dira.

1. KAPITULUA

2.5.- FUNTZIONARIOENTZAT GORDETAKO LANPOSTUAK

FPALren 15.1.c) artikulua araberaz, oinarrikoa ez izan eta, beraz, Estatukoa ez den Administrazioari zuzenean ezin zaionez aplikatu, oso garrantzitsua da, beraz, argi eta garbi uztea Administrazio Publikoetako "langilegoaz" ari garenean, batik bat funtzionarioez hitz egiten ari garela, lan-kontratuko langilearentzat gordetako lanpostuak arauaren salbuespena direlako:

- Behin-betiko ez diren lanpostuak eta aldizkako eta noizbehinkako beharrak asetzera zuzendutako iharduerak dituztenak.
- Lanbideei berez dagozkien iharduerak; hala nola, zainketa, jagolaritza, atezaintza edo antzekoak.
- Izaera instrumentaleko lanpostuak: eraikinen mantenimendu eta kontserbazioa, ekipoak eta instalazioak, arte grafikoak, inkestak, babes zibila eta gizarte-komunikazioa, adierazpen artistikoa, gizarte-zerbitzuak eta adin txikikoak babestea.
- Ezagupen tekniko bereziak izatea eskatzen duten iharduera-arloei dagozkien lanpostuak, horiek betetzeko beharrezkoa den prestakuntza tekniko duen kiderik ez duen FUNTZIONARIOen Kidego edo Eskalarik ez badago.
- Administrazio, izapideketa eta lankidetzarako lanpostuak atzerrian, eta laguntzarakoak makinak, artxiboa eta antzekoak erabiltzen jakinda.
- Izaera instrumentaleko eta laguntza administratiborako lanpostuak. Azken salbuespen hau oraintxe sartu da, abenduaren 30eko 42/1994 Legearen bidez, inongo aldaketarik gabe.

EFPLren 19.2. artikulua zerrendaketa bera egin du, Erakunde Autonomoei, ikas-tetxeei... gehituz.

Langilegoaren Estatutuan ez da antzeko artikulurik aurkitu, 88 eta 94. artikuluetan argi geratu den arren, erregela orokorra FUNTZIONARIOen estatusa dela eta salbuespena, praktikan etengabe aplikatzen dena, lan- eta administrazio-kontratazioa. (Nafarroako administrazio-kontratazioari dagokionez, badago lan bat egina).

3.- LANGILEGOAREN ERREGISTROA

"Administrazio Publikoaren zerbitzura lanean ari den langilegoari buruzko informazioa kontrolatu eta aztertzeko organo" gisa ulertu da, eta jadanik 1964ko Estatuko FUNTZIONARIO Zibilen Legearen 12. artikuluan araupetua zetorren (EFZL).

(FPAL 13. artikulua):

- Estatuko Administrazioiko langilego osoa Langilegoaren Erregistro Nagusian izena emanda egongo da, eta bertan langilearen bizitza administrazioari dagozkion ekintza guztiak jasoko dira.
- Autonomi Elkarteek eta Toki-Erakundeek ere osatu behar dituzte Erregistro horiek.
- Langilegoaren Erregistro guztiak koordinatuta egongo dira.
- Langileak nahi duenean ikus dezake bere espedientea.
- Hori guztia 1405/1986 Errege Dekretuaren bidez onartutako Araudian garatuko da.

TEOLk zehaztu egiten du jadanik FPALk adierazitakoa: ordainsari guztiek behar bezala justifikatu eta inskribatuta egon behar dute Langilegoaren Erroldan.

EFPLren 34. artikulua gauza bera ezarri du, ez dago berrikuntzarik, ez bada jadanik FPALren 13.5. artikuluan ere sartuta dagoena, alegia, inskribatutako pertsonari buruz ezin dela arraza, erlijio edo iritziari buruzko daturik jarri.

Langilegoaren Estatutuaren 21. artikulua araberaz, funtzionario bakoitzari "bere espedientea" irekiko zaio.

AUKERATZEA

1.- ENPLEGU PUBLIKOKO ESKAINTZA

"Administrazio Publikoen zerbitzura dagoen langilegoa aukeratzeko prozesuak arrazionaltzeko bide" gisa ikusi da, eta "barne-igoera aurrera eramateko tresna eraginkorra" da.

Ez da egokia "Enpleguaren Eskaintza Publikoa" izendatzea, bere ezaugarria ez delako eskaintzaren publikotasuna, eskaintako lanpostuen izaera publikoa baizik.

1.1.- ARAUTZEA ETA IZAPIDETZEA

FPALren 18. artikulua araber, "jadanik lanean ari den eta aurrekontuan izendatu den langilegoa ez bada nahikoa giza-baliabideak asetzeko, Enplegu Publikoko Eskaintza egingo da"; artikulua bereko 6. puntuaren arabera, EPE Gobernuak onartuko du, Administrazio Publikoetarako Ministeritzak proposatu ondoren.

Abenduaren 29ko 22/1993 Legeak egindako aldaketaren ondoren, hori onartu aurretik, agian, Enplegu-Plana onartu beharko da; Plan honek, egitekotan, giza-baliabideak dagokion eremuan ondo erabiltzeko garatu beharreko iharduketak edukiko ditu, aurrekontu-mugen barruan (noski) eta langilegoari buruzko politikaren norabideei jarraiki.

Kontua zera da: aldaketa horrekin (18. artikulua oinarritzkoa denez, Administrazio Publiko guztiei dagokie) aurreko 18. artikulua ezarritako epeak ezabatu egin dira, alegia, jadanik ez da aukeraketa-probetarako deialdia urtearen lehen hiruhilabetekoan egin behar, E.P.E. onartu ondoren. Izan ere, epe hori ez zen ia inoiz betetzen ia inolako Administrazio Publikotan, batik bat Toki-Administrazioan; beraz, baldintza hori ezabatuta agerian geratu da gaia zenbateraino hartu den serio, ez baitago gehieneko eperik azterketen deialdia egiteko.

Toki-Administrazioari dagokionez, TEOLren 81.1. artikuluan ezarritakoaren arabera, udal-erakundeek beren E.P.E. "Estatuaren oinarritzko araudian ezarritako irizpideetan oinarrituz" egin beharko dute publiko, beraz, erreduantzia dago.

TETBren 128.1. artikulua araber, udal-erakundeek urtean behin eta aurrekontuak onartu eta hilabeteko epean onartu eta argitaratu beharko dute beren E.P.E., gainerako Administrazio Publikoetako E.P.E.ekin.

EFPLk ezarritakoaren arabera, Euskal Autonomi Elkartearen Administrazio Publikoetako E.P.E. urtearen lehen hiruhilabetekoan onartu eta argitaratu behar da edo, hala badagokio, aurrekontuak onartu eta hiru hilabeteko epean, (22. art.) eta honako hau adieraziko da:

- Hutsik geratutako funtzionarioen eta lan-kontratuko langilearen lanpostu guztiak, funtzionarioen edo lan-kategorien Talde, Kidego eta Eskaletan sailkaturik. Urte osoan derrigorrezko erretiroagatik hutsik geratuko diren lanpostuak ere sartuko dira.
- Dagokion aurrekontu ekitaldian bete beharreko lanpostuak eta gainerakoak betetzeko aldibaterako aurrikuspenak.
- Araubidez erabakitako beste zenbait gai.

E.P.E., E.H.A.A.n eta dagokion lurralde historikoko A.O.n argitaratuko da Foru-Aldundiei edo

Udaletxeei dagokienean (23. artikulua).

Aukeraketarako proben deialdia E.P.E. argitaratu eta hilabeteko epean egingo da. Epe hau oraindik aldatua izan ez den FPALren 18. artikulua ezarritakoa baino txikiagoa da.

Nafarroan E.P.E.k urtero onartu eta argitaratu beharko dira N.A.O.n eta aukeraketarako proben deialdia urtearen lehen hiruhilabetekoan egin beharko da (Lanean Sartzeko Araudiaren 3. art.). Bitxia da horrelako gai garrantzitsua Foru-Dekretu batek araupetzea, arau-maila txikia baitu.

E.P.E. ren planak "prestatu eta diseinatzea" talde-negoziazioaren gaia da, 9/87 Legearen 32 c) eta Nafarroako Langilegoaren Estatutuaren 83.6 d) artikuluen arabera. Hori garrantzitsua da, nabaria baita gai honetan ezer negoziatzerik egongo ez balitz, funtzionario publikoek talde-negoziaziorako duten gaitasuna argi eta garbi hutsaldu egingo litzatekeela.

2.- AUKERATZEA

Funtzio Publikoan sartzeko Konstituzioak aipaturako berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak ere, araudi arruntak esleitu dizkie lan-kontratupeko lanpostuetan sartzeko sistemei.

2.1.- SISTEMAK

Erabil daitezkeen hiru sistemak (azterketa bidezko lehiaketa, meritua eta azterketa bidezko lehiaketa eta lehiaketa) ez daude berdintasun maila berean eta ez dira berdinean erabiltzen.

Estatuko oinarriko araudiak (FPALren 19. art.) ez du sistema bat nagusitu, aipatu baino ez ditu egiten.

SHIEn 4.1. eta 29. artikuluetan erregela zehatzagoak agertzen dira:

- Arau Orokorra: azterketa bidezko lehiaketa.
- Bete beharreko eginkizunen izaerarengatik egokiagoa denean: meritua eta azterketa bidezko lehiaketa.
- Ohiz kanpo: lehiaketa.

Langileak sartzeari buruz indargabetutako 5. artikulua arabera, lan-kontratupeko langileei dagokienez erregela orokorra lehiaketa da, eta meritua eta azterketa bidezko lehiaketa edota azterketa bidezko lehiaketa burutu beharreko eginkizunek edota lehiakide kopuruak hala agindutakoan erabiliko da. Gaur egungo erregelamenduan ezabatu egin da funtzionarioak/lan-kontratupekoak bereizketarekin.

EFPLren 27. artikulua erregela bera ezarri du funtzionarioentzat, ez du egin, ordea, Estatuko araudiak egindako bereizketa. Hau da: lan-kontratupekoak, funtzionarioak bezala: azterketa bidezko lehiaketa erregela orokor gisa, horren ezean meritua eta azterketa bidezko lehiaketa eta, ez ohizko kasuetan, lehiaketa.

Nafarroan ez dago lehiaketa "hutsa" egiterik (PE 5. art. eta Lanean Sartzeko Erregelamenduaren 4.1. art.).

Euskal Autonomi Elkartearen bezala, ez da lan-kontratuko langilearen eta funtzionarioaren arteko bereizketarik egin, eta erregela orokor gisa azterketa bidezko lehiaketa ezarri da eta, horren orde, meritu eta azterketa bidezko lehiaketa, Estatuan eta Euskal Autonomi Elkartearen bezala (Sarrera bereziko Erregelamenduaren 18. art.).

Lehiaketari gehienez eman dakioken puntuazioari buruz Estatuko arategiak ez dio ezer, eta Euskal Autonomi Elkartearen ezin zaio eman azterketa bidezko lehiaketan guztira ateratakoaren % 45 baino gehiago (hau da, guztiaren % 31), eta Nafarroan, aldez, % 30.

2.2.- DEIALDIAREN OINARRIAK

Estatuko Administrazioan sartzeko Erregelamenduak (15.1. art.) ezarritakoaren arabera, deialdiak, oinarriekin batera E.B.O.n argitaratuko dira.

Autoritate aginpidedunak onar ditzake ondorengo deialdietan aplikatzeko aukeraketa-sistema, gainditu beharreko probak, programak eta kalifikazio-erak erabakiko dituen oinarri orokorrak.

Oso garrantzitsua da argi edukitzea oinarriek Administrazioari zein Aukeraketa-Batzordeei eragiten dietela eta baita aukeraketarako egingo diren azterketetan parte hartuko dutenei ere. Argitaratu ondoren ezingo dira aldatu, publizitatearen printzipioak zaindu eta Administrazio Prozedura Orokorreko 30/1992 Legean ezarritako prozedura-baldintzak beteta baino. Deialdian agertutako lanpostu hutsen kopurua handi daiteke (noski, E.P.E.ko mugen barruan), horretarako eskariak aurkezteko epe berria ireki behar izan gabe.

EFPLk, deialdiek nahitaez izan behar duten edukia ezarri arren, ez du inoiz "oinarriak" terminoa erabiltzen. Hau da gutxienezko edukia, Estatuko Erregelamenduaren 16. artikuluan ezarritakoa baino orokorragoa:

- Lanpostu hutsen kopurua, dagokien Taldea, Kidegoa, Eskala edo lan-kategoria, eta "barne-igoerarako" gordetako portzentaia.
- Lehiakideen baldintzak.
- Egin beharreko probak eta balorazio-irizpideak.
- Epaimahaiaren osaketa.
- Aukeraketa-ikastaroaren edo praktikaldien ezaugarriak, egongo balira.

Argi utzi beharra dago ez Estatuko araudian, ezta zatitzen gaituzten bi "Elkarteetan" ere ez dela gaiak zehazteko derrigortasuna ezarri. Logikoa izango litzateke, orain arte bezala, Oinarriekin batera agertzea, baina ez badute adierazten, juridikiko ez dago ezer egiterik.

Nafarroako Langilegoaren Estatutuaren arabera funtzionario gisa sartzeko lehiakideen aukeraketa, deialdien oinarriek araupetuko dute (8.1. art.), eta deialdia-oinarriak binomioa N.A.O.n argitaratu beharra dago (Administrazioan Sartzeko Erregelamenduaren 25. art.).

Erregelamendu horretako 16. eta 17. artikuluek deialdietan gutxienez agertu beharreko edukia zehazten dute, eta oinarri horiek Estatuko Erregelamenduan adierazitakoaren arabera bakarrik aldatu ahal izango dira. Edukia lehen zehaztutakoa da.

2.3.- LEHIAKIDEEN BALDINTZAK

Aukeraketa-probetan onartu ahal izateko, Estatuko Funtzionario Zibilei buruzko Legearen 30.1. artikuluan, TETBren 135.ean (Toki-Administrazioari dagokionez) eta Lanean Sartzeko Erregelamenduko 6.ean ezarritako baldintzak bete beharko dira. Honako hauek dira:

2. KAPITULUA

- Espainiar nazionalitatea izatea.

Nazionalitateari buruzko aipamena indargabetua dagoela ulertu behar dugu, zati batean behintzat. Orain azalduko dugu:

Espainiako Konstituzioko 13.2 eta 23.2. artikuluen arabera, "espainiar" nazionalitatea ez dutenek ezin dute funtzio publikoan sartu. Horren justifikazioa Europako Batasuna Eratzeko Hitzarmenean bertan zegoen, langileak Espainiatik nahi zutenean sartu eta irteteko salbuespenarekin, Administrazio Publikoko lanpostu guztietan sartzeari zegokionean.

Eremu horretan, ez ziren funtzionarioen eta lan-kontratuko langilearen lanpostuak bereizten. Europar Elkarteko Justizi Auzitegiak, ordea, debeku hori murriztailea zela interpretatu zuen, hori Administrazio Publikoko langileekin bakarrik gertatzen zelako. Hau da, botere publikoa gauzatzean nolabaiteko partehartzea adierazten dutenetan eta Estatuaren edota beste zenbait kolektibitate publikoren interes orokorrak babestea helburu dutenetan.

Interpretazio jurisprudenzial horrekin bat etorriz, noski, 17/1993 Legeak (oinarrizkoa, eta beraz, Estatuako Administrazio Publiko guztiei aplika dakiekeena), zenbait kasutan (irakas-kuntza, Posta, eta laguntza izaerako osasungintza) Europar Elkarteko -gaur egun Europar Batasuna- gainerako Estatuetakoa pertsonen ahalbidetzen die funtzio publikoan sartzeari. Arazoa zuzenbide komunitariora bidaltzean dago, beste zenbait kasutan funtzio publikora sartzeari ahalbidetzen baitu; hala ere, "botere publikoak gauzatzea edota Estatuaren edota Administrazio Publikoaren interes orokorrak babestea helburu duten lanpostuak" espainiarrei gordeko zaizkie. Hori, hala ere, batere zehaztugabe dago.

Legeak irekitzeko eta oztupoak gainditzeko izpiritua duela kontuan izanik, eta baita aipatu-tako jurisprudenziak ere, E.B.ko gainerako biztanleak funtzio publikoko edozein lanpostura sar daitezkeela interpretatu beharra daukagu, lehengo salbuespenarekin. Eta, nire iritziz, salbuespen hori zentzu hertsian interpretatu beharra daukagu. Hau da, poliziak, Udaletxeetako Idazkariak... bakarrik hartzen ditu.

Lan-kontratupeko langileei dagokienez, 17/1993 Legeak aipatu ere ez ditu egiten, izan ere atzerritarrek beren nazionalitateagatik ez baitzuten (ez omen zuten) inoiz eragozpenik izan, lan-kontratuko izaerako Administrazio publikoaren lanpostuetan sartzeko.

27/1994 Foru-Legeak Nafarroako Langilegoaren Estatuaren 7. a) artikulua aldatu egin zuen, esandakoaren zentzuan, eta xehetasun hori ez dator bat Estatuan erabilitako legegintzako teknika eskasarekin, 17/1994 Legea indargabetzeko Xedapenak, "legerian ezarritakoarekin bat ez datozen xedapen guztiak" indargabetzen baititu, gehiago zehaztu gabe. Hori dela eta, E.B.ko hiritar guztiekiko debeku oro, guztiz indargabetu ez arren, zenbait aldaketa egin da.

17/1993 Legea ere Konstituzioaren aurkakoa dela aipatu beharra dago, Konstituzioko 13.2 eta 23.2. artikuluek (guri dagozkigunak) aldatuak izan ez direlako. Baina beraien arazoa da, ez gurea, "legeetan legea" denean egindako bortxaketak aztertzea.

- Adinez nagusia izatea.

Logikoa den muga honi, EFZLk "Kidego bakoitzarentzat ezarritako adina ez gainditzea" gehitu dio, eta TETBk derrigorrezko erretirorako 10 urte baino gehiago geratzea.

Argi dago, hala ere, Kidego bakoitzerako gehienezko muga bat ezarri beharra dagoela, objektiboki justifikatuz gero (bestela, diskriminazioa litzateke). Horrela, adibidez, TETBko 4.

Xedapen Iragankorrean ezarritakoaren arabera, Udaltzaingoa sartzeko ezin da 30 urte baino gehiago izan.

- Eskatutako titulua edukitzea edota eskaerak aurkezteko epea amaitzen denerako eskuratzeko moduan izatea.

- Dagokion lana burutzea galeraziko dion gaisotasunik edo akats fisikorik ez izatea. Askoz hobeto idatzi du hau Nafarroako Langilegoaren Estatutuak, positiboagoa delako: dagokion lana betetzeko nahikoa gaitasun fisikoa edukitzea.

- Disziplinazko espedientearen bidez inongo Administrazio Publikotik baztertua ez izana, edota funtzio publikoa gauzatzeko gaitasungabetua ez egotea.

EFZL bereziki Estatuko eta Toki-Administrazioetik baztertua izateari buruz ari den arren, Autonomi Elkarteetako Administrazioak ere kontuan hartu behar dira, Konstituzioa baino lehenagokoak izanik, ez baitira testuan sartu.

Lanetik baztertua izateko, disziplinazko espedientea ireki beharko da, oso hutsegite larria egiteagatik, oso ondorio argiak baititu: ezin da berriro funtzionario izan inongo Administrazioetan.

Gaitasungabetzea bestelakoa da, zigor-arloko jurisdikziotik sortutako epai bidez bakarrik erabaki baitaiteke. Egia da funtzionario bati ezarritako kondena penalek, larritasuna edo nolakoa izaki, disziplinazko zigor (gehitu) bat ere ekar diezaiokeela, lanetik baztertua izatearena barne.

2.4.- AUKERAKETA-ORGANOAK

FPALk araubidezko beste garapen batera bidaltzen gaitu, aukeraketa-organoen eraketa eta funtzionamendura; garapen honek epaimahaikideen espezializazioa errespetatu beharko du eta baita aukeraketa prozesuaren azkartasuna eta objektibotasuna ere. Aukeraketa-organoak ezin daitezke gehiengoz (irakaskuntza eta ikerketako langileen berezitasuna ezik) aukeratu behar den Kidegoko funtzionarioekin osatuta egon (FPAL 19.2. art.).

LSHIEren 10. artikuluaen arabera, aukeraketa-organoak Aukeraketarako Batzorde Iraunkorrak eta Epaimahaiak izango dira. Ikus ditzagun organo bakoitzaren ezaugarriak zein diren:

- Aukeraketarako Batzorde Iraunkorrak (12. art.):
 - Lehiakide-kopuruak eta lortutako titulazioak eta espezializazioak hala gomendatutakoan.
 - Lehendakariak eta Kide kopuru bikoitiak osatuko dute, karrerako funtzionarioak izanik.
 - Kideen erdiak baino gehiagok gutxienez sarrerarako eskatutako ezagupen-area berdineko titulazioa eduki beharko dute, eta gainera, guztiek, maila bereko edo handiagoko titulazioaren jabe izan beharko dute.

Bi kasuetan, beren lanean aholkulari espezialistak sar ditzakete, proba batzuetarako edo guztietarako (13.3. art.).

2. KAPITULUA

Ezingo dute organo horietan parte hartu deialdia argitaratu eta aurreko bost urteetan aukeraketa-probetarako lehiakideak prestatzen aritu diren funtzionarioek. Ikusi dugu aukeraketa-organoaren eraketa deialdiarekin batera argitaratu behar dela.

EFPLk (31. art.), funtsean, Estatuko legeriak ezarritakoa errepikatu baino ez du egiten. Epaimahaiak edota "aukeraketarako organo teknikoa" aipatzen ditu, eta horietan, gainera, HAEEn ordezkaritza batek eta sindikatuen ordezkaritzak izendatutako langilegoko beste batek hartu beharko dutela parte dio.

Nafarroan Epaimahaiak edota Epaimahai kalifikatzaileak aipatzen dira (Langilegoaren Estatutua 8.2. art. eta Sarrerarako Erregelamenduaren 20. eta hurrengoak) eta arauketa berdina da.

Euskal Autonomi Elkartearen bezala, gutxienez langilegoaren ordezkaritza batek egon behar duela zehaztu da.

2.5.-DEIALDIA. EZAUGARRIAK

Librea:

Oro har, sarrerarako deialdien ezaugarri orokorra da, eta honela ondoriozta daiteke FPALren 19.1 leerroaldian eta LSHIEko 4.1ean.

TETBren 134.1. artikulua araberako Toki-Administrazioan "deialdian eskatutako titulazio eta gainerako baldintzak betetzen dituzten funtzionarioen lanpostuen % 50 baino gehiago ezin dira barne-igoerarako utzi" .

EFPLren 25.1. artikulua printzipio bera ezarri du deialdi libreetarako.

Nafarroako Langilegoaren Estatutuak berriaz horrela adierazi ez arren, bertan Sartzeko Erregelamenduaren 4.1. artikuluan agertzen da printzipio hori.

Eremu honetan ere lanpostu hutsen portzentaia bat barne-igoerarako utz daiteke eta %25etik %40rainokoa izan daiteke. Barne-igoerako txandan hutsik geratutako lanpostuak txanda irekikoei gehituko zaizkie (Barruan Sartzeko Erregelamenduaren 8. art.).

Publikoa:

Zalantzarik gabe, derrigorrezko publikotasuna (FPALen 19.1 leerroaldia eta LSHIEren 4.1.) da merezimendu eta gaitasuneko printzipio konstituzionalak benetan betetzeko oinarrietako bat, eta hori da egiteko modu bakarra, arrazoiak agintzen digunaren arabera.

Estatuko Administrazioako deialdiak E.B.O.n argitaratu behar dira (LSHIE 15. art.).

TEOLren 97. artikulua araberako Toki-Administrazioan oinarriak Probintziako Aldizkari Ofizialean argitaratuko dira, eta deialdia E.B.O.n iragarriko da, 1983ko abuztuaren 25ean Konstituzio-Auzitegiak emandako epaiak, E.A.E.ko Administrazio Publikoetako deialdien iragarkiaren laburpena argitaratzeko aginpidearen titulartasuna EAEn dela adierazi arren.

Nahitaezkoa da deialdiak EAEn argitaratzea: EFPLren 25.1. art. Noski, Enplegu Publikoko Eskaintzak bezala (23 eta 24. art.) E.H.A.A.n eta dagokion lurralde historikoko aldizkarian argitaratuko dira.

Nafarroa: L.E.ren 5. art.; Nafarroako A.O.n argitaratuko dira (8.2. L.E.).

2.6.- PROBAK

Aukeraketarako prozeduretan bereziki kontuan izango da gainditu beharreko proben eta bete beharreko lanpostuen arteko lotura, eta horretarako beharrezko azterketa praktikoak ere sartuko dira (FPALren 19.1. art. 2. lerroald.).

Probak etorkizuneko lanpostuetara egokitzea, denok dakigun bezala, ez da beti betetzen, eta agindu nahiko orokorra izan arren, betearazi beharra daukagu, are gehiago, ikusten denez, Estatuko oinarrizko araudiak inongo zalantzarik gabe horrela agintzen duenean.

Gauza bera ezarri du LSHIEren 5.1. artikulua.

Gauza bera dio EFPLren 25.2. artikulua.

Baita Nafarroan Sartzeko Erregelamenduaren 4.2. artikulua ere.

FPALren 19.1. artikulua 3. lerroaldian adierazitakoaren arabera, beharrezkoa da bi hizkuntza ofizial dituzten Autonomi Elkarteetan funtzionarioek lanpostuak betetzeko beharrezkoa izango duten gaitasuna proben bidez bermatzea.

Horrela, EFPLren 97. artikulua hizkuntz eskakizunak aipatzen ditu; eskakizunok derrigorrezkoak izango dira edo, hala badagokio, euskararen ezagupena merezimenduzat joko da. Horregatik, 98.1. artikulua arabera, aukeraketa-probetarako deialdien edukia, langile berriekin bete beharreko lanpostuei esleitutako hizkuntz eskakizunetara egokituko da.

Nafarroan Sartzeko Erregelamenduaren 4.3. artikulua arabera, "euskara" jakitea bereziki balora daiteke, "dagokion herrialdearen ezaugarri soziolinguistikoei eta bete beharreko lanpostuen izaerei jarraiki". Horrek Vasconcearen Foru-Legera bidaltzen gaitu.

Prestakuntza-ikastarorik edota praktikaldirik ere egin daiteke, eta horren arrazoia "funtzio publikoaren barruan egunero egin beharreko lanean lehiakidea ohitzea" da. Ordainketarako bere erregimena otsailaren 10eko 456/86 Errege dekretu bidez finkatuko da eta, funtsean, praktiketan dauden funtzionarioek karrerako funtzionarioen betebeharrak berberak izango dituzte.

Praktikaldia gainditzeko ez duten funtzionarioek, karrerako funtzionarioak izendatuak izateko eskubide osoak galduko dituzte.

Aldiz, aukeraketa-prozesua gainditu gabekoek, bereari dagokiona baino maila bat goragokora sar daitezke, bertako partehartzaileetan puntuazio gutxien lortu duenaren berdinarekin. Bigarren ikastaro hau ere gainditzeko ez badute, orduan karrerako funtzionarioak izendatuak izateko eskubide guztiak galduko dituzte. (Sartzeko Erregelamenduaren 22. eta 23. art.).

EFPLren 28. artikulua arabera, fase horretarako gehienez 18 hilabete ezarri da. Edonola ere, deialdiek epe txikiagoa ezartzen dute, baina oso argi eduki beharra dago, lan-kontratuetan gertatzen ez den bezala, epe hori bete eta praktiketako funtzionarioa lanean aritzeak ez diola besterik gabe karrerako funtzionarioa izendatua izateko eskubiderik sortzen. Egindako lanagatik kobratzeko eskubidea du, eta kito.

Nafarroako Langilegoaren Estatutuko 6. artikulua ere aukera hau ezarri du.

Estatuko araudiarekiko desberdintasun hau du, alegia, Sarrerako Erregelamenduaren 33. artikulua arabera, ez direla batere bereizi prestakuntza-ikastaroak eta praktiketako funtzionarioak; bi kasuetan ere, fasea gainditu ezean zuzenean kalera doaz.

2. KAPITULUA

Gainerakoari dagokionez, aukeraketa-prozeduretan "ezagupen orokorrak edo bereziak, test psikoteknikoa, elkarrizketak eta aukeraketa-prozesuaren objektibotasuna eta arrazionaltasuna bermatzeko egoki irizitako beste sistema batzuk sar daitezke. Beti ere, aukeraketa prozesuko ariketa bat praktikoa izango da."

Probak (batzuk edo denak) leku bat baino gehiagotan egin ahal izango dira, "egoera bereziak" horrela agindutakoan eta deialdian horrela erabakitakoan.

(LSHIEren 6. artikulua).

EFPLren 25.2. artikulua ia gauza bera dio, eta honen arabera, objektibotasunarekin eta arrazionaltasunarekin batera aukeraketa-prozesuaren "funtzionaltasuna" ere bermatu behar da.

Araudi orokorraren zentzu berean doa Nafarroako Erregelamenduaren 4.2. artikulua.

2.7.- IZENDAPENA

Aukeraketa-probak gainditu ondoren, funtzio publikora sartzeko nahitaezkoa da autoritate aginpidedunak izendatzea (ondoren karguaz jabetuko delarik) (EFZL 36. art.).

Izendapenak dagokion A.O.n argitaratu beharko dira, eta ez dago horretarako epe jakinik, aukeraketa-prozesua amaitu ondoren (LSHIE. 25. art.).

Toki-Administrazioan Alkateari edota bere ordezkari dagoen udalkideari dagokio (TETB 136.1. art.).

EFPLren 36.1. artikuluan ere gaia aipatu da, EFZLren moduan, hain zuzen ere, 32.2. artikuluan eta honen arabera, epaimahaien eta aukeraketa-organoen erabakiak lotesleak izango dira izendapena dagokion organoarentzat (erabaki deuseza edo deuseztagarria izan ezik, kasu horretan berriak baitaiteke).

Lege honek Estatuko Sarrerarako Erregelamenduaren 20.2. artikulua araupetutakoa errepikatu baino ez du egiten; hark honako hau zehazten du gainera: ordenamendu juridikoa hautsiz gero, "irregularitasunak kaltetutako probak edo tramiteak berriro egin beharko dira".

Langilegoaren Erregelamenduaren 9. artikulua arabera, funtzionarioa izateko beharrezko baldintza den izendapena N.A.O.n argitaratu beharko da (Sarrerako Nafarroako Erregelamenduaren 32.5. art.).

2.8.- BITARTEKO FUNTZIONARIOAK

Bitarteko funtzionarioak, EFZLren 5.2. artikulua arabera, "laneko behar edo premiazko arrazoiengatik, lanpostu horiek karrerako funtzionarioek bete bitartean lanean ari direnak dira".

Izendatzeko, nahitaezko baldintza da, egoerek eskatutako premiarekin, lanpostua karrerako funtzionarioek ezin bete izatea. Lanpostuari dagokion Kidegoan sartzeko eskatzen diren baldintzak betetzen dituzten pertsonak izendatuko dira bitarteko funtzionario. (EFZL 104.1 eta LSHIE 27).

Funtzionario hauen izendapena ezeztatua geratuko da betetzen ari diren lanpostua legezko prozeduraz hornitua denean. Hau da, hutsik dagoen lanpostua karrerako funtzionario batek

betetzen badu, bitarteko funtzionarioak kargua utzi egin beharko du, ez baitu bertan jarraitzeko eskubiderik (EFZL 10.2. art.). Hain zuzen ere, lanpostu horiek hurrengo Enplegu Publikoko Eskaintzan agertuko dira.

LSHIEren 27. artikulua arabera, horien aukeraketa-prozedurek "aukera ahalik eta azkarren egitea ahalbidetu behar dute, lanpostu horiek karrerako funtzionarioek bete bitartean lehenbailehen betetzea beharrezkoa baita". Prozedura Lehendakarietzako Ministeritzaren 1986ko otsailaren 28ko Aginduan zehaztu zen eta, horren ezean, Sarrerako Erregelamendua aplikatuko da.

Ikusi dugu bere izendapena ezeztatua geratuko dela karrerako funtzionarioak lanpostua hornitzean. Lanpostutik kentzeko arrazoi horri, noski, lanpostuaren amortizazioa gehitu behar zaio, eta baita lanpostua behin-behingo betetzea eragin zuten premiazko arrazoiak desagertzea ere, hauek oso garrantzitsuak baitira, (EFZL 102. art., Aginduaren 3. puntua eta 85.VII.15, 86.IV.12ko... A.G. ren Epaiak). Baina horrek ez du esan nahi bitarteko funtzionarioak lanpostua utzi beharko duenik organoak hala nahi duenean. Erabaki arrazoitua eman beharko da eta horrela defendatu du linea gorakorreko jurisprudentzia batek, hain zuzen ere, bitarteko funtzionarioak lanpostutik "nahi direnean" kentzeko posibilitatearen gehiegikeriak mugatzeko asmoz.

Hauen aukeraketari dagokionez, argi eduki beharra daukagu nahitaezkoa dela lanpostu mota honetan gertatzen diren txantxuloen eta inongo deialdirik gabe egiten diren kontratazio ez-legezkoen aurka borrokatzea. Jakina, zerrendatik har daitezke (EAEko Irakaskuntza ia beti gertatzen den moduan), karrerako funtzionario izan nahi asmoz, deialdi batean aurkeztu baina lanpostu hutsaz jabetzea lortu ez duten lehiakideak, baina ezin da kontratatu inongo probetara aurkeztu ez denik, besterik gabe hor daudenak.

Toki-Administratzaioarako erregulazioa TETBren 128. artikuluan dator, eta lehen aipatutako zenbait alderdi agertzen dira.

Alkateari eta Diputazioko Lehendakariari dagokie bitarteko langilegoa izendatzea, bakoitzari bere eremuan (AFEren 41.14. eta 61.12. art.).

EFPLren 91-93 artikuluetan ezarritakoaren arabera, jadanik ikusitako arauketarekin batera, bitarteko funtzionarioek lanpostu hutsak betetzeaz gain, lanpostua gordeta duten karrerako funtzionarioak ordezka ditzakete (hain zuzen ere, 91.1. eta 92.1. eta 2. art.).

Nafarroan ez dago bitarteko funtzionarioirik, eta kasu hauetarako kontratazio administratiboa erabiltzen da. Herrialde honetan izugarritzko aberrazioa gertatzen ari da eta horretaz hitz egiteko orrialde asko beharko genituzke. Hori dela eta, bere garaian gai honi buruz lan bat egin zela aipatu besterik ez dugu egingo (eguneratzea beharrezkoa bada ere, han esandakoaren ildo nagusiak oraindik ere baliagarriak dira).

3.- FUNTZIONARIO IZAERA LORTZEA ETA GALTZEA

3.1.- LORTZEA. BALDINTZAK. KARGUAZ JABETZEA

Karrerako funtzionarioa izateko nahitaezkoa da ondorengo baldintza hauek betetzea (EFZL 36. art.):

- Aukeraketa-probak eta, hala badagokio, prestakuntza-ikastaroak (edota praktikal-diak) gainditzea.

2. KAPITULUA

- Autoritate aginpidedunak izendatzea.
- Hilabeteko epean karguaz jabetzea, izendapena jakinarazi ondoren.

Toki-Administrazioan, TEBTren 137. artikulua araberan, beharrezkoa da "zin egitea edo hitza ematea, legean ezarritako moduan".

- Zin egiteari dagokionez, funtzio publikoan sartutako pertsona guztiek, karguaz jabetzerakoan bertan eta lanpostua betetzeko nahitaezko baldintza gisa, zin egin edota hitza eman beharko dute legean ezarritako moduan. Baldintza hau bete dela jasoarazteko, karguaz jabetzeko espedientearen idatziko da.

- Azken baldintza karguaz jabetzea da, eta izendapenaren onarpen materiala da; beraz, eskatutako baldintzak betetzen dituen edonorentzat eskubide subjektiboa da. Pentsa dezakegu, indarrean dagoen legeriak ezer ez aipatu arren, izendatutako karguaz jabetzen ez bada, edota zin egin edo hitz emateari uko egiten badio, izendapena eraginik gabea izango dela, eta galdu egingo duela funtzionario izaera lortzeko eskubidea.

EFPLren 36.1. artikulua ez du zin egitearen beharra jaso.

Nafarroako Langilegoaren Estatutuaren 9. artikulua, aldiz, behar hori errepikatzen du, eta hain zuzen ere, hau dio: "nahitaezkoa da Nafarroako foru-erregimena errespetatuko dela zin egitea edo hitza ematea, Konstituzioari eta legeei men egingo zaiela eta lanpostuari dagozkion betebeharrak leialtasun osoz beteko dituela".

3.2.- GALTZEA

Karrerako funtzionarioaren izaera ondorengo arrazoiengatik galduko da (EFZL 37.art.):

- a) Uko egitea.
- b) Espainiar nazionalitatea galtzea.
- c) Zerbitzutik baztertzeko disziplinazko zigorra.
- d) Kargu publikoa betetzeko erabateko gaitasungabetzea ezartzen duen pena nagusia edo lagungarria.

Horiei derrigorrezko edo borondatezko erretiroa gehitu behar zaie.

Baldintza horiek TETBren 138.1. artikuluan ere errepikatzen dira.

- Uko egiteari dagokionez, argi dago inork ez duela egokitu zaion lanpostuan egon beharrik erretiroa hartu arte, beraz, funtzio publikoa nahi duenean utz dezake.

EFZLren 38.1. eta TETBren 138.2. artikuluen araberan, funtzionario izaerari uko egitea ez da oztopo gero berriro Administrazioan lanean sartu ahal izateko.

- Espainiar nazionalitatea galtzeari dagokionez, ikusi dugu behar den tokian, funtzio publikoan sartzeko gaur egun ez dela nahitaezko baldintza "espainiarra" izatea; beraz, ez dago funtzionario izaera galdu beharrik nazionalitatea aldatzeagatik, beti ere, salbuespen gisa, oraindik ere espainiar nazionalitatea izatea derrigortzen duten lanpostuetan lan egin behar ez bada, eta lortutako nazionalitatea Batasun Europarra osatzen duten Estatu batekoa bada.

- Lanetik baztertzeko disziplinazko zigorra, disziplinazko espedientearen bidez eta oso hutsegite larriagatik bakarrik ezar daiteke, eta behin-betiko izango da (EFZL 38.3. art. eta TETB 138.4. art.).

- Kargu publikoa betetzeko erabateko gaitasungabetzea ezartzen duen pena, Zigor-arloko Epaitegi edo Auzitegi batek ezartzen duenez, Administrazioak bere horretan bete beharko du. Beste kontua da, Administrazioaren izen ona babesteko, dagokion funtzionarioari disziplinazko espediente ireki diezaiokeela; espediente hori ez da delituzko egintzetan oinarrituko, (epai irmo baten bidez) kondenan bertan baizik. Badago oro har hiritarrei aplikatzen zaien printzipio bat, "non bis in idem" delakoa, eta horren arabera ezinezkoa da egintza bera administrazio eta penal arloan zigortzea. Baina printzipio hori ez da Administrazioan funtzionarioen artean beti aplikatzen, izan ere, hiritarrok Administrazio Publikoekin "menpekotasun orokorreko" lotura batek elkartzen gaituen bitartean, funtzionario izateak Administrazioaren aginduekiko "menpekotasun bereziko" lotura sortzen du; hori da printzipio hau aplikatzerakoan egiten den salbuespena.

Azken finean, zigor-arloko santzioaz gain, disziplinazkoa ere ezar daiteke, eta lanetik baztertua izateko aukera ere badago. Aukera hau abstraktua da, beraz, kasu bakoitza banaka aztertu behar da, eta epaiak zehazki zer dioen ikusi, zein egintza ematen diren frogatuztat...

TETBren 138.4. artikulua arabera, gaitasungabetzearen ondorioa, funtzionario izaera behin-betiko galtzea da. Artikulu bereko 5. puntuaren arabera, kargu publikotik kentzean, aldiz, funtzionariatzako harremana "kondenak irauten duen arteraino" etengo da.

- Derrigorrezko erretiroa 65 urterekin hartuko da (FPAL 33.), irakaskuntzako langilegoak ezik, hauen erregimen berezia, ondorio hauetarako, Lege honen Xedapen Gehigarrian ezarri da.

Borondatezko erretiroa ere har dezake funtzionarioak 60 urtetik aurrera, beti ere, Enplegu-Plan baten ondorioz, lantoki-igurikapen edo derrigorrezko eszedentzia egoeran badago, eta lanean 30 urte baino gehiago hartu baditu (FPAL 34.).

Derrigorrezko erretiroa har dezake funtzionarioak bere gaitasunak nabarmen galdu direnean edota lanerako gaitasuneza iraunkorrean dagoenean (EFZL 39.).

Hori guztia TETBren 139. artikuluan dator berriro.

EFPLren 37. puntuak hobetu egin du EFZLren 38ko idazketa, izan ere:

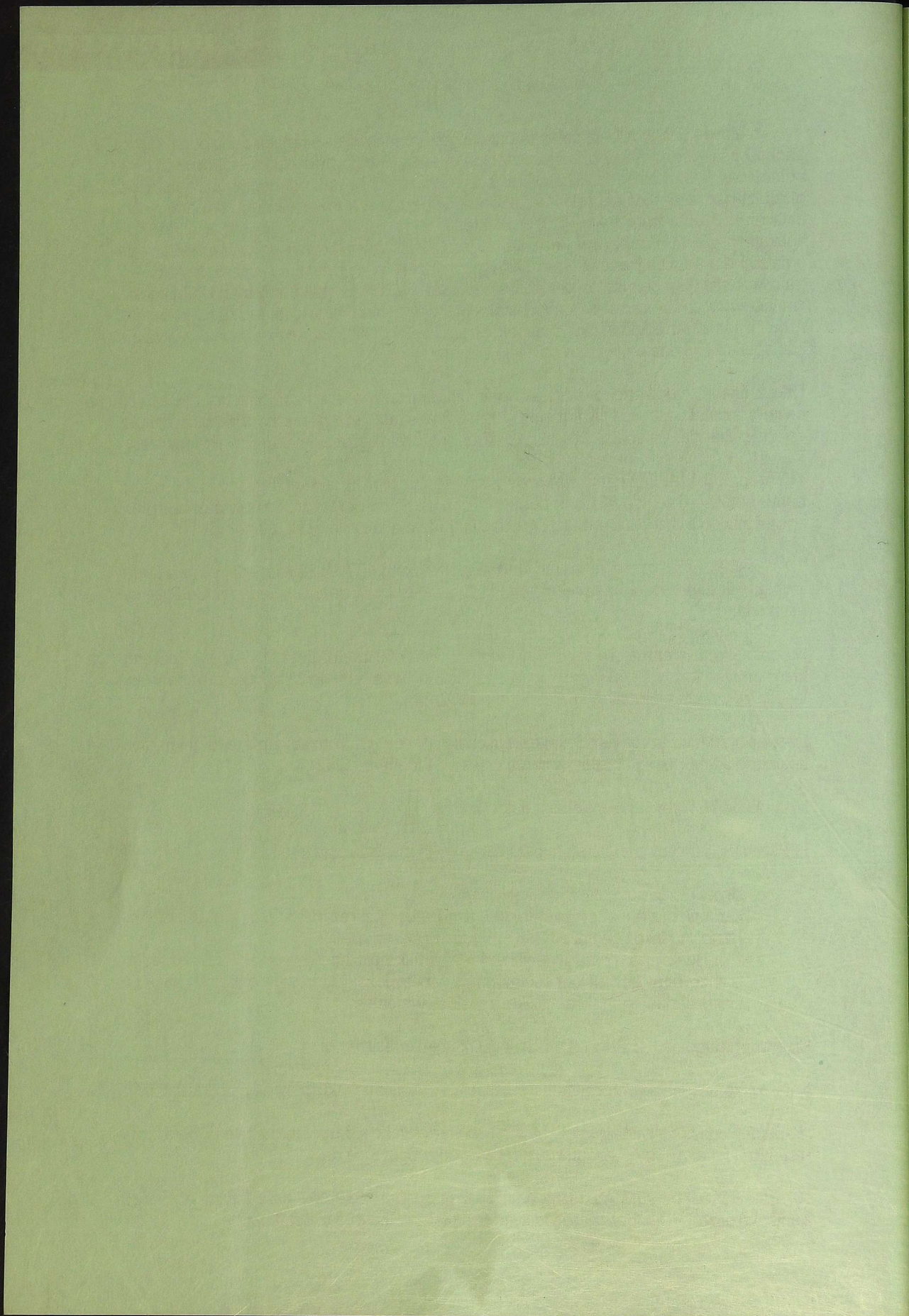
- Ukoa idatziz egin behar dela zehazten du.
- Kargutik baztertzeko zigorrak irmoa izan behar duela ezartzen du (oso garrantzitsua).
- Heriotzagatikoa gehitu du (beharrezkoa ez bazen ere).
- 2. puntuak guztiz prozedimentalak diren kasuak aipatzen ditu, borondatezko eszedentzia, zerbitzu bereziak eta eginkizunez gabetzeko zigorrarekin lotuak, non batik bat funtzionarioaren beraren utzikeriagatik zigortzen den.

Erretiroari dagokionez, 38. artikulua ikusitakoa errepikatzen du.

Nafarroako Langilegoaren Estatutuaren 10. eta 11. artikuluek ikusitakoa errepikatzen dute.

"Espainiar" nazionalitatea galduz gero, lehen zehaztutako aldaketa sartu dute (E.B.ko hiritarrei dagokienean). Hori, legegintzako teknika gisa, positiboa da.

10. artikuluko d) puntuak ere utzikeria zigortzen du, borondatezko eszedentzia eta haurra zaintzeko eszedentzia bereziaren kasuan (ez itzultzea, hala erabakitakoan).



DISZIPLINAZKO ARAUAK

IDEA OROKORRA

Funtzionarioek beren kargura dituzten zerbitzuak behar bezela gestiona daitezten erantzukizuna dute, eta ondorioz, beren eginkizunak aurrera eramatean beraiei dagozkien betebeharrak beteko ez balituzte, horiengatik erantzun beharko dute.

1.- ERANTZUKIZUN-MOTAK

Erantzukizuna zibila, penala edo administratiboa izan daiteke.

1.1.- ERANTZUKIZUN ZIBILA

1.1.1.- HIRUGARRENEAN AURREAN.- Funtzionarioak bere kargua betetzean eginiko ekintza edo hutsegite baten ondorioz, baten batek bere ondasun edo eskubideen gain inolako kalterik izan badu, eta tartean errua edo axolagabekeria egon bada, Jurisdikzio Zibilaren aurrean konponbidea eska dezake.

1.1.2.- ADMINISTRAZIOAREN AURREAN.- Funtzionario batek doloz, eruz edo axolagabekeriak lege-xedapenak hausten dituzten ekintzak burutzen baditu, administrazioari horien ondoriozko kalte-galerak ordaindu beharko dizkio, erantzukizun penal edo disziplinarioez gain.

Erantzukizun hau zuzena izango da, administrazioak bere ondasun eta eskubideen gain jasaten duenean kaltea edo galera, eta zeharkakoa, erantzukizun objektiboaren baitan, administrazioak hirugarren kaltetuei kalte-ordainak eman badizkie. Horrelakoetan, funtzionarioari eskatuko dio erantzutea, atzera-itzultzeko ekintzaren bidez.

Halakoetan, erantzukizuna betearazteko, dagokion espedientea izapidetu beharko da, interesatuari entzun behar izanik, eta emandako erabakia Administrazioarekiko auzibidez aurkatu ahal izango da.

1.1.3.- KONTULARITZAKO ERANTZUKIZUNA.- Ekintzaz edo hutsegitez altxor eta aberastasun publikoen gain inolako kalterik sortarazten duenak, horien ordainak egin beharko ditu derrigorrez.

Erantzukizun hau zuzena edo subsidiarioa izan daiteke.

- Zuzena, ekintzak aurrera eraman dituztenentzat, aurrera eramaten lagundu dute-entzat, ekintza horiek bultzatu edo eragin dituztenentzat, edo ondoren, ekintzak ezkutatu dituztenentzat.
- Subsidiarioa, axolagabekeriagatik edo legez dagozkien betebeharrak atzerapenez betetzeagatik, altxor publikoetan kalteak sortzea eragin dutenentzat, edo erantzuleen aldetik kalteordaina erabat ordaintzea lortu ezin denean.

1.2.- ERANTZUKIZUN PENALA

Beste jende guztia bezala, funtzionarioek ere delitua egin dezakete. Dena den, Kode Penaleko II. liburuaren VII. Izenburuak, bereziki funtzionarioenak diren delituak jasotzen ditu.

1.3.- ERANTZUKIZUN ADMINISTRATIBOA EDO DISZIPLINAZKOA

Funtzionarioak, erregimen estatutario bati loturiko kide gisa, bere betebeharrak behar bezala ez betetzeagatik sortutakoak dira, eta administrazioak funtzionarioari horiei buruzko erantzukizuna eska liezaioke, Administrazioaren Zigor-Ahalmenaren egikaritzan, konponbidezko neurriak jartzeko baimen ematen dioten xedapenen arabera. Honi buruz, EFPLren 82tik 90era bitarteko artikulua aplikagarriak dira eta honen erregelamendua eskasa, eta gainera, ordezkoa denez, baita Estatuko Administrazioaren Disziplinazko Erregimenaren Erregelamendua ere.

2.- DISZIPLINAZKO ARAUAK

Administrazioak, duen zigor-ahalmenaren bidez, bere eremuan sortutako lege-hausteak ekidin behar dituenez Zuzenbide Penalarekin hainbat printzipio ditu amankomunean.

2.1.- SORTZE-ARRAZOIAK EMATEN DIZKIOTEN PRINTZIPIOAK

2.1.1.- LEGERI-PRINTZIPIOA.- Ezin daiteke inor zigortu, sortze unean administrazioaren arauak hausten ez dituzten ekintzengatik.

2.1.2.- TIPIKOTASUNA.- Egintza-arauan agertzen den ustezko kasura egokitu, debekatua dagoelarik bere interpretazio analogikoa egitea, zeren eta zigor-agintaritzak ez baitu nahi adinako ahalmenik arau-hauste administratibo bat kalifikatzeko.

2.1.3.- USTEZKO ERRUGABETASUNA.- Administrazioak kasu hauetan ezin daiteke aurretiaz ekintza administratiboan ustezko legezkotasunaz baliatu, eta egotzitako ekintzak zorrozki egiaztatu behar ditu.

2.1.4.- FROGA.- Zigorra jartzeko, beharrezkoa da zigorraren benetako oinarria erabat egiaztatzen duen frogaren bat aurkeztea.

2.1.5.- ERRUA.- Espedientea jarri zaion langilearen intentzionalitatea.

2.1.6.- PROPORZIONALTASUNA.- Zigortzeko egintzaren egoera objektiboak, eta arau-haustea egin duenaren subjektiboak kontuan hartzeko derrigortasuna adierazten du, eta bere aplikazioagatik, zigor-ahalmenaren eremua murriztarazten du.

2.1.7.- ATZERA EZINTASUNA, aldekoak ez diren edo eskubide indibidualak mugatzen dituzten zigor-arauei dagokienean.

2.1.8.- "Non bis in idem" PRINTZIPIOA, hutsegite berdinak ezin ditzake zigor bat baino gehiago izan.

2.2.- HUTSEGITEAK

Sailkapena. FPALren 31. art. eta EFPLren 83. art.

2.2.1.- OSO HUTSEGITE LARRIAK.-

- a) Funtzio publikoa burutzean, Konstituzioarekiko edo Autonomi Estatutuarekiko fideltasun betebeharra ez betetzea.

- b) Arraza, sexu, erlijio, hizkuntza, iritzi, jaioleku edo bizileku edo bestelako baldintza edo egoera pertsonal edo sozialagatik, bazterkeria eragiten duen edonolako iharduna.
- c) Zerbitzua uztea.
- d) Administrazioari edo hiritarrei kalte larriak sortarazten dieten eta argi eta garbi legez kontrakoak diren erabaki edo ebazpenak hartzea.
- e) Sekretu ofizialak kaleratzea edo behar ez bezala erabiltzea, hala sailkatutakoak edo legeak hala jotakoak direnean.
- f) Errendimendurik eza nabarmena, horren ondorioz, egotzi zaizkion lanak betetzeko inibizioa adierazten bada.
- g) Eskuratutako ahalmena edozein izaera edo eremuko hauteskundeetan eragiteko erabiltzearen ondoriozko neutraltasunaren edo independentzia politikoaren bortxaketa.
- h) Bateriaezintasunei buruzko arauak ez betetzea.
- i) Askatasun publiko eta eskubide sindikalen ihardueran oztupoak jartzea.
- j) Greba askatasun osoz egiteko eskubidea eragotz dezaketen ekintzak burutzea.
- k) Legeagatik espreski debekatua dutenek grebetan parte hartzea.
- l) Greba egingo balitz, oinarrizko zerbitzuak egiteko betebeharra ez betetzea.
- m) Bateriaezintasun gaiei dagokienez, prozedurazko epe edo bestelako xedapenik ez betetzea, bateriaezintasuneko egoera bat mantentzea suposatzen ez duenean.
- n) Zerbitzuak normalki funtzionatzea eragozten duen errendimendurik eza, oso hutsegite larria ez denean.
- o) Prozedura administratibo baten partaidetza, legez ezarritako abstentzio-arrazoiak daudenean.
- p) Horretarako arrazoirik izan gabe, lanaldia behar bezala ez betetzea, betegabeko orduak hilabeteko hamar baino gehiago badira.
- q) Lanpostua aurrera eramatean agintaritza gehiegikeria egotea.
- r) Ordutegi-kontrol sistemak saihestu nahi dituzten edo lanaldian zehar arrazoirik gabe betetzen ez diren lanak ezkutatu nahi dituzten ekintza edo omisioak.
- s) Hiru hilabeteko epean, lanean hirugarren aldiz hutsegitea arrazoitu gabe, baldin eta aurreko biei hutsegite arinagatik zigorra ezarri balitzaie.
- t) Gaixotasun edo istripuen ondoriozko bajetan, jarraipen eta kontrol arauak ez betetzea.
- u) Lanera ez joateko gaisotasun edo istripua eduki izanaren itxurak egin, eta
- v) lanaldian zehar arrazoitu gabe lanera ez joatea.
- x) Pentsamendu, ideia eta iritzien espresio librea mugatzen duten ekintzak, eta
- y) urte beteko epean hiru hutsegite larri zigortu izana, batzordearen eskutik.

2.2.2.- HUTSEGITE LARRIAK.-

- a) Zerbitzuari buruz goikoek emandako agindu edo jarraibideak ez betetzea.
- b) Herritarrekiko kontsideraziozko hutsegite larria egitea.
- c) Axolagabekeriak edo uste txarrez, zerbitzuko lokal, material edo agirietan kalte larriak eragitea.
- d) Lantokietan istiluak eragin edo bertan parte hartzea.
- e) Lanpostuagatik ezagutzen diren gaiei dagokien isiltasun profesionala ez gordetzea, ondorioz Administrazioari kalteak sortarazten zaizkionean, edo norberaren interesetarako erabiltzen direnean.
- f) Menpekoek burututako hutsegiteekiko tolerantzia, langile horien buruen aldetik.
- g) Goikoekiko, lankideekiko edo menpekoekiko kontsideraziozko hutsegite larria egitea.
- h) Argi eta garbi legez kontrakoak diren txostenak igortzea edo erabakiak hartzea, ondorioz Administrazioari zein hiritarrei kalteak sortarazten bazaizkie eta oso hutsegite larriak ez badira.

3. KAPITULUA

2.3.3.- HUTSEGITE ARINAK -

- a) Lan-ordutegia arrazoitu gabe ez betetzea, hutsegitea larria ez denean.
- b) Egun batez arrazoitu gabe lanera ez joatea.
- c) Jendearekiko, goikoekiko, lankideekiko edo menpekoekiko gaizki jokatzeko arina.
- d) Bere eginkizunak betetzean atzerapena, utzikeria edo axolagabekeriarik izatea.
- e) Lokalak, materiala edo zerbitzuetakoko agiriak mantentzean utzikeria agertzea, hutsegite larria ez denean, eta
- f) funtzionarioaren betebeharrak ez betetzea, baldin eta hutsegite larri edo oso larri gisa kalifika ezin badaitezke.

2.3.- HUTSEGITEEN ERANTZULEAK

Hutsegiteen egileez gain, horiek onartzen dituzten buruak, ezkututzen dituzten funtzionarioak eta egitera bultzatzen dutenak ere hutsegiteen erantzuleak dira. Hau da, lan-ihardunean dauden funtzionarioak, zeren eta beste egoera batean egoteagatik zigorra ezin bete dezaketenei, egoera-aldaketak horretarako aukera ematen duenean ezarriko baitzaie zigorra, honek iraungitzea salbu.

2.4.- ZIGORRAK

1.- Funtzionarioek egindako hutsegiteak direla eta, hurrengo zigorrak ezarri ahal izango dira.

- a) zerbitzutik baztertzea,
- b) kargugabetzea,
- c) eginkizunetatik kentzea,
- d) lantoki eta bizileku aldaketa,
- e) ordainketen murrizketa proportzionala, eta
- f) ohartarazpena.

2.- Kargugabetzeko zigorra, nazional mailan gaituak dauden funtzionarioei besterik ezingo zaie aplikatu, eta bakarrik hutsegite larri edo oso larriengatik ezarri ahal izango da.

3.- Zerbitzutik behin-betiko baztertzea, bakarrik oso hutsegite larriengatik ezarri ahal izango da.

4.- Lantoki eta bizileku aldaketa eta eginkizunetatik kentzea bakarrik hutsegite larri edo oso larriengatik ezarri ahal izango dira. Eginkizunetatik kentzea oso hutsegite larriaren ondoriozkoa bada, bi eta lau urte bitartekoa izango da, eta hutsegite larriaren ondoriozkoa bada, ezingo da bi urte baino luzeagoa izan.

5.- Hutsegite arinen ondorioz, ohartarazpenak eta ordainketen murrizketa proportzionala baino ezingo dira ezarri.

6.- Lan-ordutegia ez betetzea eta lanera ez joatea, hutsegite arinak sortzen dituztenean, ordainketetan murrizketa proportzionalak eginez zigortuko dira.

7.- Kentze zorrotzak lanpostua galtzea dakar.

2.5.- HUTSEGITE ETA ZIGORREN MAILAKETA.

1.- Hutsegitearen larritasun-maila erabakitzeko eta ezarri beharreko zigorra mailakatzeko, hurrengo elementuak hartuko dira kontuan:

- a) intenzionaltasuna,

- b) zerbitzuaren gaineko eragina,
 - c) Administrazioari edo administratuei sortarazitako kalteak,
 - d) hutsegitea errepikatzea, eta
 - e) partaidetza-maila.
- 2.- Hutsegite larri eta oso larriengatik zigorrak ezartzeko orduan, ondorio horietarako dagoen espediente bideratu beharko da. Hutsegite arinen ondoriozko zigorrak ezartzeko, berriz, ez da nahitaezkoa izango aurretiaz espediente bideratzea, errudunduen entzunaldi tramitea egiteko salbu.
- 3.- Disziplinazko espedientei hasiera ematean, eta hauek ebaztean, langile-ordezkarien organoei eman beharko zaie horren berri.
- 4.- Disziplinazko prozedura erregelamenduaren arabera araupetuko da.
- 5.- Aurreko irizpideak aipamenezkotzat hartu behar dira, kontuan izan beharreko beste hainbat baitago, hala nola egoera pertsonalak, profesionalak, etab.

2.6.- DISZIPLINAZKO ERANTZUKIZUNA IRAUNGITZEA

2.6.1.- ARAU OROKORRA.-

EFPLren 89. artikulua eta EADÉren 6ak, zigorra iraungitzeko arrazoiak zigorra betetzea, heriotza, hutsegitearen edo zigorraren preskripzioa, indultua edo amnistia direla aipatzen dute.

2.6.2.- HUTSEGITEEN ETA ZIGORREN PRESKRIPZIOA.-

Oso hutsegite larriek 6 urteko preskripzio-epea izango dute, larriek bi urtekoa, eta arinek hilabetekoa. EFPLk ez dio ezer preskripzio-epea hasten den datari buruz, eta EADÉren 20.1. artikuluan adierazitakoaren arabera, hau hutsegitea egin den egunetik hasiko da, eta FRren 107. artikulua arabera, berriz, hutsegiteen preskripzio-epea, zigortzeko aginpidedun Administrazioak horren berri izan zuen datan hasiko da.

Nabarmen eta nagusiki, Administrazioek adierazitako bigarren irizpidea onartzen dute aplikaziozkotzat. Horrelakoetan, adi egon beharko da ea gertakariak publikoak eta nabarmenak izan diren, Administrazioak alega ez dezan horiek sortu zirenean ez zituela ezagutu. Preskripzioa, disziplinazko espedienteari hasiera emateko Ebazpenarekin batera eten egiten da, eta erruduntzat jotako funtzionarioak zenikusirik ez duen arrazoi batengatik, espediente 6 hilabete baino gehiago geldirik badago, berriz ere denbora zenbatzen hasiko da. Zigorrak. Oso larriak 6 urteetan, larriak 2 urteetan eta arinak hilabeteetan. Zigor guztiak langileen erregistroan inskribatuko dira, eta preskripzioaren baliokide den denbora pasa ostean indargabetuko dira.

Zigorrak ebazpenean ezarritako epeetan gauzatuko dira, gehienez, hiru hilabeteko epean. Dena den, Administrazioak denboraldi baterako balio gabetzea erabaki ahal izango du, interesatuaren adostasunarekin, baldin eta denboraldi hori preskripzio-epea baino luzeagoa ez bada.

3.- DISZIPLINAZKO PROZEDURA

KONTZEPTUA

Administrazio iaerako hutsegiteen gertaerak eta egoerak ikertzera bideratutako prozedura da, hutsegiteok egin dituztenei dagozkien neurriak ezartzeko asmoz.

Aipatu beharra dago hutsegite larri eta oso larriengatik zigorrak jartzeko beharrezkoa dela espediente. Eta hutsegite arinengatik jartzeko, berriz, nahitaezkoa dela interesatuari entzunaldia ematea.

3. KAPITULUA

3.1.- HASIERA

Espedientea beti ofizioz hasiko da, organo aginpidedunaren beraren erabakiz, goragokoaren aginduz, menpeko baten mozioz edota salaketaz.

3.2.- AURRETIAZKO IHARDUKETAK

Organo aginpidedunak informazio aurretiakoa eta erreserbatua buru dezake, gero espedientea hasi edo ez ikusteko.

Aurretiakoa iharduketok ez dituzte iraungipen-epeak etengo.

3.3. IZAPIDETZAILEA ETA IDAZKARIA

Geroago izapidetzailea izendatuko du eta hau errudunduaren kategoria bereko edo goragoko funtzionario publikoa izango da; era berean, egintzak konplexuak edota garrantzitsuak badira, izapidegileak idazkari bat izenda dezake, bi izendapenon berri errudunduari emango zaio, eta honek ezetsi ditzake -APLren 28 eta 29. artikuluetan ezarritako abstentzio eta ezespeneri buruzko arauak aplikagarriak direlako- izendatutako agintariaren aurrean, eta honek hiru eguneko epean erabakiko du. Erabaki honen aurka ez dago errekurtsorik aurkezterik.

Arrazoiak:

- 1.- Gaiari interes pertsonala edukitzea edota berarekin oraindik auzian egotea.
- 2.- 4. maila arterainoko odolkidetasuna edota 2. maila arterainoko ezkontz ahaidetasuna edukitzea.
- 3.- Lagun mina edota areriotasun nabarmena.
- 4.- Prozeduran peritu edota lekuko gisa parte hartu izana.
- 5.- Prozeduran interesatutako pertsona natural edo juridiko batekin lanean aritu izana, edota azken bi urteotan lanbide-eginkizunak burutu izana.

Ezespenera idatziz egingo da, espedientea tramitean dagoen edozein unetan; honek eten egingo du prozedura eta izapidegileak ezin izango du inolako erabakirik eman ebatzi artean.

3.4.- PREBENTZIO GISA, EGINKIZUNEZ GABETZEA

Espedientea hastea agindu duen agintariak eta izapidegileak prozeduraren edozein unetan agin dezakete funtzionarioa eginkizunez gabetzea prebentziozko neurri gisa; jurisprudentziarentzat neurri hori azkenengo kasuan hartu beharrekoa da, hau da, hutsegitearen proportziokoa izan behar du, eta oso larria denez, dagokion kasuetarako bakarrik utzi behar da, eta arrazoitu ondoren. Salbuespen kasuetan bakarrik hartuko da neurri hau, Konstituzioaren ustezko errugabetasun printzipioarekin kontraesanean sar baitaiteke, modu arbitrarioan edo diskrezionaltasunez erabiltzen bada; hain zuzen ere, oso gertaera larrietarako uzten da, funtzionarioa bere lanean gelditzeak zerbitzuaren funtzionamendu normala oztopa ez dezan.

Funtzionarioa aldibaterako bere eginkizunez eta bere lanpostuari dagozkion eskubideez gabetu daiteke, baina EFPLren 65.3. artikuluen arabera oinarritzko ordainsariak eta familialaguntza jasotzeko eskubidea izango du, espedientera azaldu ez edo bere erruagatik atzeratzen bada. Espedientea erabaki ondoren, hau behin-betikoa ez bada, jaso gabe geratutakoa ordaindu egingo zaio, bitarte horretan eginkizunez gabetua egondako denbora hori zenbatuko zaio, eta lanera berehala itzuliko da.

3.5.- EGIATAPEN-DILIGENTZIAK

Izapidegileak egoki iritzitako diligentziak burutzea aginduko du, gertaerak erabaki, egiaztatu eta argitzeko aurrekinak eta txostenak bilduz eta probak eginez, bereziki ustezko errudunari aitorpena hartzearena.

3.6.- KARGUEN ZERRENDA

Egindako iharduketan ondorioz, izapidegileak karguen zerrenda egingo du, eta egotzitako gertaerak argi eta zehatz zehaztuko ditu bertan, hala nola, ustez egindako hutsegitea eta aplikatu daitezkeen arauak.

Kargua zehaztasunez berezi behar da, zehatz jarri, ez da nahikoa hutsegitea egin dela orokorki baiestea, eta ahalik eta zorrotasun handiena egon behar du epaitutako portaeraren eta arauaren artean. Espedientea hasi zenetik zenbatzen hasita hilabeteko epea dago bera gauzatzeko, baina justifikatutako arrazoiengatik epe hori heda daiteke.

Errudunduari horren jakinarazpena eman eta hamar eguneko epea emango zaio erantzuteko, alegazioen bidez, agiriak gehituz eta proba proposatuz.

Ezin da karguen zerrendan jarri gabeko arrazoi edo gertaera berriengatik zigortu.

3.7.- PROBA

Karguen zerrenda erantzun edota horretarako epea igaro ondoren, izapidegileak eskatutako probetatik berak egoki iritzitakoak burutzea erabaki dezake. Probak ukatzeko arrazoitu egin beharko du, eta horren aurka ez dago errekurtsorik ezartzerik, administrazio edo epai bideko hurrengo errekurtsioan planteatu badezake ere.

Gertaera garrantzitsuak Zuzenbidean onartutako edozein probabidez egiaztatu ahal izango dira. Hilabeteko epean egingo dira eta espedientean jakinaraziko da horretarako tokia, eguna eta ordua. Aipatu beharra dago Administrazioak zigortzeko duen boterea gauzatzeko beharrezkoa dela gertaerak osorik probatzea, eta hori Administrazioari dagokio.

3.8.- ENTZUNALDIA EMATEA

Aurrekoa bete ondoren, espedientea errudunduari emango zaio 10 egunetan egoki iritzitakoa alega dezan bere alde. Espedientearen kopia, eskatutakoan emango zaio. Era berean, egoki iritzitako agiriak gehi ditzake.

3.9.- ERABAKIAREN PROPOSAMENA

Iharduketak amaitu ondoren, izapidegileak erabakiaren proposamen arrazoitua emango du hamar eguneko epean. Proposamen horretan, gainera, gertaerak zehaztuko ditu. Hala badagokio errudunduak proposatutako proba ukatuak arrazoitu, gertaeren balorazio juridikoa agertu eta funtzionarioaren erantzukizuna eta zigorra ere adieraziko ditu.

Errudunduari proposamen honen berri eman ondoren, 10 eguneko epean bere alde egoki iritzitakoa alegatuko du.

Errudunduak dioena entzun ondoren, edota alegazioak aurkezteko epean bat bera ere aurkeztu ez badu:

- Espediente osoa prozedura hastea erabaki duen organoari igorriko zaio, eta honek, era berean, organo aginpidedunari bidaliko dio dagokion erabakia eman dezan eta izapidegileari beharrezko diligentziak eginga aginduko dio.

3. KAPITULUA

Proposamenak espedienteen egotzitako gertaerekiko bakarrik du eragina, baina hala ere, balorazio juridiko desberdina egin daiteke, edota bere larritasuna ikusirik zigor mota bat edo beste jar daiteke.

3.10.- ERABAKIA

Hamar egunetan hartuko da, lanetik baztertua izan ezean, eta espedienteen planteatutako gai guztiak erabakiko dira. Arrazoitua izango da, ez da karguen zerrendan edota erabaki-proposamenean jarri gabeko gertaerarik onartuko, balorazio juridiko desberdina izan ez dezan.

Zigorra ezartzeko organo aginpidedunak espedienteen izapidegileari itzul diezaiotke erabakia hartzeko beharrezkoak diren diligentsiak egiteko. Kasu horretan, espedienteen berriro zigorra ezartzeko organo aginpidedunari igorri aurretik, funtzionario errudunduari iharduketen berri emango zaio, 10 egunetan egoki irizitakoa alega dezan.

Prozedurari amaiera ematen dion erabakian, argi eta garbi zehaztuko da egin uste den hutsegitea (hutsegite mota zein agindutan agertzen den), funtzionario erantzulea eta ezarritako zigorra, behin-behineko neurriak ere azalduko dira, jar daitekeen errekursoa, errekursoa aurkeztu behar zaion organoa eta epeak. Azpimarratu beharra dago, legalitatearen arabera, beharrezkoa dela espedienteen gertaera zehatz horren analisia egitea, legean aurrikusitako hutsegitearen batean sar daitekeen ikusteko; izan ere, gertaeren kalifikazioa ez da zigorra ezartzeko aginpidearen ahalmen diskrezionala, arauen ezarpena baizik, eta horrek gertaerak hutsegiteekin bat etortzea eskatzen du. Askotan ez dago bateratasunik gertaera eta hutsegiteen artean, Administrazioak "edonola" zigortzeko duen nahia dela medio.

4.- BATERAEZINTASUNAK ETA ERANTZUKIZUNAK

Erantzukizun hauek, beraien artean independenteak eta bateragarriak dira, beraz, gertaera batek hiru iharduketa-mota sor ditzake, eta erantzukizunik ez egoteak -horietako bat da- ez du esan nahi besteekin jarraitu ezin denik. Hala ere, zigor-arloan badago epai mota bat funtsean egilearen funtzionario izaera kontuan hartuta ezarri dena, berari dagozkion delitu bereziak egiteagatik; gainera, eremu pertsonalean eta funtzionario izaeran ere eragina baduen zigorra ezarri zaio, eta ez dago, beraz, disziplina-zigor administratiborik. Zentzu honetan EFPLren 88. artikulua araberak, "jadanik zigor-arloan kondena ezarritako gertaerengatik ez dago disziplina-zigor erantzukizunik eskatzerik", eta horrela, bada, ezin zaie Disziplina-zigor Espedienterik hasi, jadanik zigor-arloko epaia baduten funtzionarioei.

Funtzionarioak zigor-arloko ez-zilegitasunen bat burutu badu (delitua edo hutsegitea) eta horren ondorioz zigor gehitu gisa gaitasungabetze berezia edota absoluzioa eman dion zigor nagusia ezarri bazaio, ez da Funtzio Publikotik kenduko, baldin eta delitu-egitearen eta hori egiteko unean zuen kargu edo lanbidearen artean harreman zuzena bazegoen.

Ezin izango da disziplina-zigor espedienterik hasi, jadanik zigor-arloan epaituak izateko zain dauden funtzionarioen aurka, jurisdikzioak kasua amaitutzat eman edota epaiak inolako kargurik gabe utzi artean. Espedienteen hasi ondoren, zigor-arloan epaibidean jartzen bada, hau berehala etengo da. Zigor-arloko epaian probatutzat emandako gertaerak disziplina-zigor espedienteen ere horrela emango dira.

FUNTZIONARIOEN ESKUBIDEAK

1.- KARGURAKO ETA HIGIEZINTASUNERAKO ESKUBIDEA

EFZLren 63.2. artikulua kargurako eskubidea ezartzen du, eta lanak hala baimentzen badu, baita bizilekuaren higieztasuna ere.

Kargurako eskubideak zera esan nahi du: funtzionarioak baduela bere zerbitzu-harremanean geratzeko eskubidea, baina ez daukala lantokian geratu beharrik, langilegoaren alorreko organo aginpidedunaren esku geratzen baita funtzionarioak lanpostu batera edo bestera atxikitzea, laneko beharrezanek hala eskatuta, beti ere, lanpostu hori pertsona jakin batek burutu beharrekoa ez bada, atxikipen hori herri berean egiten bada eta lanpostua izaera, maila eta osagarri berezi berekoa bada, FPALren 20.1.d) eta LSHIEko 59.1. artikuluek adierazi moduan.

Horrela, jurisprudentzia askoren arabera, funtzionario-harremana ekintza-baldintza baten emaitza da, eta horren ondorioz funtzionarioa edozein unetan Administrazioak bere burua antolatzeke duen ahalmenaren eta berrikuntzarako boterearen menpe geratzen da, eta bere aurreko egoera alda dezake. Lortutako eskubide bakarrak gradu pertsonala eta honekin batera doan lantoki-osagarria dira, eta burutu beharreko lanaren edukia (azken elementu hau gatazkatsua da, jakin badakigunez, beti ez baita erraza praktikan zenbateraino errespetatzen den edo ez argitzea).

TETBko 141.1. artikulua araberak "karrerako funtzionarioei Toki-Administrazioan kargurako eskubidea bermatzen zaie, lanpostu batzuetara edo besteetara atxikitzearen kaltetan gabe, atxikipena toki-administrazioko funtzionario publikoen alorreko organo aginpidedunek burutu dutenean".

Argi dago Estatu osoan lanean aritzeko gaitutako funtzionarioek ez dutela bizileku-higikortasuneko eskubiderik, baina gainerako funtzionarioentzat eskubide hori honako baldintza honen menpe dago: "zerbitzuak baimentzen duenean". Hau da, Estatu Administrazioko gainerako funtzionarioentzat bezala.

Zentzu honetan, "ez da zigortzat hartuko Udalbatzek estatu osoan lanean aritzeko gaitutako funtzionarioak atxikitzeke eta lanpostuz higitzeke duen ahalmena". (TETB 148.7. art.).

EFPLren 69.2.a) artikulua ezarritakoaren arabera "funtzionarioak badu kargurako eta bere lanpostuan eta lantokian geratzeko eskubidea", beti ere, "legean aurrikusitako muga eta baldintzen barruan". Eta horrela, 50.1. artikulua araberak, "estatutu-harremanaren egonkortasunaren kaltetan gabe, lanpostu bat betetzeak ez du berez eta besterik gabe esan nahi funtzionarioak eskubide hori betiko lortu duenik".

EFPLren 36.1d) artikulua gauza bera dio: "badago kargurako eta bizileku-higieztasunerako eskubiderik, zerbitzu-arrazoiak edo zigorpean egon ezean".

Administrazio Publiko guztietan, azken finean, lanpostuak era askotan beteko dira (une

honetan ez dagokigu horietaz hitz egitea) eta higieztasun-eskubideak, ez lanpostuan eta ezta bizilekuan ere, ezin dezake galeraz administrazio-organo aginpidedunak funtzionario-arekiko egoki irizitako erabakiak har ditzan, beti ere, hain orokorrak diren "zerbitzu-beharrizanak" objektiboki justifikatzen badute, eta lortutako eskubideak eta eskatutako baldintzak betetzen badira.

Administrazio guztiei Enplegu-Planek eskainitako aukera izugarriak gehitu behar zaio horri (FPALren 18 eta 20.1.g art.).

2.- SARIAK, LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA OPORRAK

2.1.- OPORRAK

"Funtzionario guztiek, gutxienez ere, hilabeteko oporrak hartzeko eskubidea izango dute zerbitzuan egindako urte bakoitzeko, eta lan egindako aldia txikiagoa balitz, horren heinean dagozkien egunena" (EFZL 68. art.).

"Zerbitzuko beharrek esango dute oporraldi horiek noiz hartu" (EFZL 74. art.).

Administrazio Publikoetarako Estatu Idazkaritzaren 1983ko abenduaren 21eko Instrukzio-agiria eta Idazkaritza berak 1992ko abenduaren 14an emandako Erabakiaren arabera:

- Bereziki ekainetik irailera arte hartuko dira.
- Oporraldia funtzionarioak egindako aukera eta zerbitzu-beharrizanak kontuan izanda erabakiko da, eta Unitateko Buruari dagokio behar horiek zaindu diren edo ez ikustea.

TETBren 2. artikulua Autonomi Elkarteko legerira bidaltzen gaitu eta, horren ezean, Estatuko Administrazioakora.

EFPLren 70. artikulua EFZLren antzera mintzatu da.

Langilegoaren Estatutuarentzat oporrak langile orok dituen eskubideak dira (k36.1.e) eta oporren iraupena araubidez ezarriko dela dio (38). Horrek Opor, Lizentzia eta Baimenei buruzko Erregelamendura igortzen gaitu, eta honen arabera oporrak gutxienez 27 lan-egunekoak izango dira (3. art.). Garrantzitsua da azpimarratzea (zerbitzu-beharrizanengatik) hartu gabe geratutako oporrak diruz konpentsa daitezkeela ezartzen duela (4.2.).

2.2.- LIZENTZIA ETA BAIMENAK EMAN AURREKO OHARRA

Bion arteko desberdintasun teorikoa hau da: lizentzia lan-eternaldia iraupen jakinekoa eta arrazoi berezietan erantzuten dienean ematen dela eta baimenak, aldiz, ez dituela baldintza horiek betetzen eta zerbitzuak etetea ez duela eragin handirik sortzen. Hona hemen desberdintzeko beste irizpide bat, Erabakiaren batean oraindik agertzen dena (Osakidetza adibidez): lizentziak beti nahiko aurrerapenez eskatzen direla, ezin direla atzeratu eta ukatu, eta baimenak, aldiz, uka daitezkeela.

92.12.14ko Erabakiaren arabera, baimen eta lizentzien arteko desberdintasuna praktikan, horietako bat -baimena- bakarrik geratzearen alde aldatzen ari da. Bilakaera hau ageri da FPALren 30.3. artikuluan araupetutako amatasunagatik baimena bezalakoetan, lehengo erditzeagatik lizentziaren bilakaeragatik (EFZL 71.2. art.).

Hori horrela da Estatuko araudian, baina EAEko legerian, aldiz, ez dago baimenik: lizentziak baino ez daude. Horrek argiago uzten du izenen dikotomia honen artifizialtasuna, ez baitu gehiago nahasteko baino balio. Kasu guztietan lizentziez edo baimenez hitz egitea izango litzateke egokiena. Eta kito.

Kasu eta ondorio desberdinei dagokienez, aztertutako eremu bakoitzean "baimena" edo "lizentzia" terminoa erabiltzen den alde batera utzita, hiru kasuetan oso antzekoak dira eta, hain zuzen ere, desberdintasunak txikiagoak direnez, ez gara xehetasun handiagotan sartuko estatuko araudiari buruzko puntuan baino; hor aipatutakoak funtsean Hego Euskal Herria osatzen duten bi komunitateentzat balioko du.

Bestela egiteak, eta azterketa gonbaratzailea burutu ondoren, hiru erregulazioen arteko bereizketak eta abar ezartzea, orri asko eskatuko lizkiguke atal honetarako.

Aipatu beharra dago, gainera, lizentzia eta baimenen iraupena talde-negoizazioaren bidez luza daitekeela, Administrazio Publikoetako sektore desberdinetan aplika daitezkeen Akordio desberdinetan. Adibidez, ezkontzagatiko lizentziaren iraupena 15 egunekoa bada, Osakidetzaren Akordioak (34. art.) 20raino luzatu du.

2.3.- LIZENTZIAK

Ikus ditzagun EFZLren 69. eta hurrengo artikuluetan araupetutako lizentziak zein diren eta, hala badagokio, Giza-Baliabideak Kudeatzeko Eskuliburua argitaratu zuen Erabaki horrek zer dioen:

- Ezkontzagatik: 15 egun.

Eskuliburu honen arabera egunok egun naturalak izango dira, eta ezkontza-eguna baino lehenago edo geroago har daitezke osorik edo zati batean. Jarraian edo etenda har daitezke, eta azken kasu honetan 15 egunak bi alditan hartuko dira, ezkondu aurretik eta gero.

- Zuzenean funtzio publikoarekin zerikusia duten gaiak ikasteagatik.

Ikasketek zerikusi zuzena izan behar dute lanpostuko eginkizun eta iharduerekin eta, gainera, lana eraginkorrago burutzeko beharrezko prestakuntza tinkotu, areagotu eta eguneratzea izango dute helburu.

- Norbere gauzetarako: gehienez hiru hilabete hartu ahal izango dira bi urtetik behin.

Ez dago gutxieneko egun kopururik, baina "zazpi egun baino gehiago hartu behar direnerako erabiltzea gomendatzen da, denboraldi laburragokoetarako beste batzuk har baitaitezke". Egunak naturalak izango dira.

- Eginkizun publikoak behar bezala betetzea galerazten dion gaisotasunagatik: urteko gehienez 3 hilabete.

Gaisotasuna egiaztatu eta ezintasun fisikoagatik erretiroa hartzea ezinezkoa dela egiaztatu beharra dago. "Haurdunaldiagatik" lizentzia ere aipatu da, erditzea edo amatasunagatik lizentzia deitzea hobe litzatekeen arren. Gaur egun, funtsean, FPALren 30.3. artikuluan araupetzen da eta honek "baimen" gisa izendatu du. Gaisotasun, ezkontza eta haurdunaldiagatik lizentziek ez dute eraginik funtzionarioen eskubide ekonomikoetan.

Ikasketengatik lizentziak eta norbere gauzetarakoak zerbitzuaren beharizanen arabera emango dira.

4. KAPITULUA

Ministeritzetako Idazkariordeei egotzi zaie Estatuko Administrazioako Zerbitzu Zentraletan, Erakunde Autonomoetan eta horien menpe dauden gainerako Erakundeetan lanean ari diren funtzionarioekiko aginpidea. "Herrialde" eta probintzia eremuko zerbitzu periferikoetan lanean ari diren funtzionarioekiko, aldiz, Gobernu-Ordezkariei eta Gobernadore Zibilei dagokie (EFZL 75. art. eta abenduaren 28ko 2169/1984 Errege dekretua).

Toki-Administrazioako funtzionarioei dagokienez, TETBk dagokion Autonomi Elkartera igortzen gaitu, eta horren ezean, Estatuko orokorrera.

EFPLren 70.2. artikulua araberan, behar bezala justifikatutako ondorengo arrazoiengatik emango dira lizentziak:

- Seme-alabaren bat jaio edo seme-alabatzakoren bat hartzeagatik, edo familiakoren baten heriotza edo gaisotasunagatik, senide edo ahaidetasun-mailako bigarren mailara arte.
- Bizilekuz aldatzeagatik.
- Ikastetxe ofizialetan azken-azterketak egitera joateagatik (azterketa egunak bakarrik).
- Norberak nahitaez bete beharreko eginkizun publikoak (horiek betetzeko behar den denbora).
- Sindikatu-mailako egitekoak betetzeagatik, sindikalgintzan prestatzeagatik edota langilegoa ordezkatzekoagatik.
- Haurdunaldi eta erditzeagatik.
- Egitekoa behar bezala betetzea galerazten duen gaisotasunagatik.
- Ezkontzagatik.

Aipatutako lizentziak ordaindu egingo dira eta horretan emandako denbora, ondorio guztietarako, lan-ihardunekin zerbitzutzat joko da. Iraupen-epeak eta horietaz baliatzeko bete beharreko baldintzak araubidez erabaki beharko dira (70.3). Beraz, talde-negoziazioaren bidez, lizentziak emateko kasu gehiago sor daitezke eta iraupen-epeak ere handi daitezke (70.4.).

Honako kasu hauetan ere onar daitezke lizentziak (EFPL 71. art.):

- Funtzionarioa kide deneko eta Kidego edo Eskalari dagozkion egitekoekin zerikusia duten gaiei buruzko ikasketak egiteko. Denboraldi hau funtzionarioari lan-ihardunean egon izan balitz bezala zenbatuko zaio eta ordaindu egingo da Administrazioaren interesagatik emandakoan.
- Norbere gauzetarako. Ez da ordainduko eta zerbitzuaren beharren menpe geldituko da lizentzia hau ematea. Guztira gehienez hiru hilabete har daitezke bi urtetik behin.
- Administrazioaren beraren edo beste batzuren Kidego edo Eskaletan sartzeko jarritako ikastaro berezietan edo praktikaldietan parte hartzeko. Ikastaroak eta praktikaldiak iraundako denboraldirako emango da lizentzia hau eta ez da ordainduko.

Nafarroako Langilegoaren Estatutuko 36.1.f. artikulua araberan, funtzionarioek badute ikasketa, ezkontza edo amatasunagatik ordaindutako lizentziarako eskubidea, eta norbere gauzetarako ordaindugabeko lizentziarakoa.

Nafarroako Administrazio Publikoetako funtzionarioen Opor, Lizentziak eta Baimenak arautzen dituen Erregelamendua (121/1985 Foru-Dekretua), 5. artikulutik 9.era, jadanik aipatutako ildotik doa, eta funtsean Estatuko araudia dela nagusi dio, beraz, ez dugu hemen errepikatuko.

Araudi hau ere ez dator guztiz bat Estatukoarekin, "baimena" eta "lizentzia" zer den bereizteari dagokionez, eta are eta argiago uzten du, ez dela beharrezkoa terminologia horren dikotomia.

2.4.- BAIMENAK

Gaur egun indargabetuta dagoen EFZLren 70. artikulua diskrezionaltasunaren aurrean, "arrazoi justifikatuak" bakarrik aipatzen baitzituen, FPALren 30. artikulua (ez oinarritzkoa) baimenak zein kasutan eman daitezkeen adierazten du, Giza-Baliabideen Kudeaketarako Eskuliburuaren irizpideei jarraiki:

- Seme-alaba bat jaio, edota senide baten heriotza edo gaisotasun larria.

Bigarren gradura arteko odolkidetasun edota ezkontz ahaidetasuna izan behar du senidearekin, eta baimena bi egunekoa izango da, dena delako gertaera herrian bertan gertatu denean, eta lau egunekoa gainerantzean.

Baimena eragindako arrazoia gertatu eta hurrengoko bi edo lau egunak hartu behar dira nahitaez, hauek lan-egunak izan edo ez.

- Etxebizitzaz aldatzea egoitza aldatu gabe.

Egun bat: etxebizitzaz aldatutako eguna bera. Etxebizitzaz aldatzeak berez ez du baimen-eskubiderik, altzariak edo tresnak aldatu ezean.

- Ikastetxe ofizialetan azken-azterketak egitera joatea, azterketa-egunetan.

Gaindituz gero programaren zati bat kentzen duten azterketa partzialak ere sartzen dira.

Azterketak lantokia dagoen herritik kanpo egiten badira, azterketa egiteko behar den denboraz gain joan-etorrietarako beharrezkoa dena ere har daiteke. Lan-ordutegitik kanpo egiten badira, ez dago baimenik. Baina EAEko Auzitegi Nagusiak adierazitakoaren arabera, baimena egun osokoa izango da.

- Bederatzi hilabetetik beherako haurra zaintzeko lana uztea.

Funtzionarioak honetarako lana ordubetez utz dezake, bi zatitan banatuta, edota bestela lanaldia-ordu gutxitzeko eskubidea izango du. Berdin du funtzionarioaren sexuak, baina ezkontide batek bakarrik har dezake.

9 hilabeteko bi haur edo gehiago zaindu behar badira, baimenaren denbora zaindu beharreko haur kopuruarekin biderkatuko da.

Denbora hau legez norbait zaindu behar izateagatik lanaldia gutxitzeko dagokion eskubidearekin meta daiteke.

- Izaera publiko edo pertsonaleko nahitaezko betebeharra.

Beharrezkoa den denboran.

"Nahitaezko betebeharrak" terminoaz zera ulertzen da: pertsona bati dagokion betebeharra, ez betetzeak zibil, zigor edo administrazio erantzukizuna sortuko dio. Kontzeptu honen barruan sartu behar dira betebeharrak zibikoak, hala nola, hauteskunde-prozesuetan parte hartzea eta botoa emateko eskubidea gauzatzea.

Aurreko puntuetan aipatutako arrazoi justifikatuetan ez bezala, non Administrazioak baimena nahitaez eman behar duen (horrela aitortzen du Eskuliburuak), oraingo kasu honetan nahi bada emango du, eta soil-soilik arau batek nahitaez eman behar duela ezartzen bada eta lan-ordutegitik kanpo burutu ezin bada onartuko da baimena behar den denborarako.

- Amatasuna edo adopzioa.

Erditzea: 16 aste. 18, haur bat baino gehiago jaioz gero. Denboraldi hau aitarekin,... banatzeko aukera badago.

Adopzioa: 8 aste, epai erabakia eman zenetik.

Amatasunagatiko baimenaren denbora funtzionarioak eskatu zuenetik hasiko da zenbatzen, baina beti ere, gutxienez 6 aste umea izan eta gerorako utzi beharko dira, denak gerorako utz badaitezke ere.

Eskubide hau umekia galdu edota jaio berria hiltzen denerako ere badago.

- Derrigorrezko erretiroa hartzeko bost urte geratzen edota gaisotasunaz osatzeko prozesuan dauden funtzionarioak.

Lanaldia erdiraino jaisten da, eta ordainketak ere hein berean gutxiagotuko dira; bi kasuak zerbitzuko beharizanen menpe daude.

- Norbere gauzetarako.

(Baimen hau Administrazio Publikoetarako Estatu-Idazkariaren 1993ko abenduaren 21eko Instrukzio-agiriaren bidez sortu da, 7. atala).

Gehienez 6 egun eman daitezke. Ezin zaizkie opor-egunei gehitu. Zerbitzuaren beharriak kontuan izanik, funtzionarioak eskatutako egunetan eman ahal izango da.

- 6 urte baino gutxiagokoak lege zaindu edo irabazbidedun lanik egiten ez duen gorputz edo adimen-mailako ezinduak ardurapean edukitzea.

Lanaldia herenera edo erdira murriztuko da, ordainsariak ere hein horretan gutxituz.

Beharpen horretan ordainketa mota guztiak sartzen dira, baita ordainsariak ere, dirua jasotzeko egunean oraindik lanaldi murriztuarekin jarraitzen bada. Analogiaz ez dago posibilitate hau iraupen luzeko gaisotasunetara hedatzerik.

Ezinduak pentsiorik jasotzea ez da baimena onartzeko oztopoa.

9 hilabete baino gutxiagoko haurra zaintzeagatiko baimenarekin batera har daiteke.

Amatasunagatiko baimena onartzeak eten egiten ditu gutxipen honen ondorioak, eta amatasunagatiko baimenean dagoen bitartean funtzionarioak ordainsariak osorik jasoko ditu.

- Sindikatu-eginkizunak eta -prestakuntza jasotzeko edota langilegoa ordezkatzeko. Hain zuzen ere, era berean honako 3 kasu hauetan banatzen da:

- Estatuko Administrazioarekin zerikusia duten sindikatu bertako egituretan izaera iraunkorra duten eginkizun sindikalak burutzeko.

"Askatasun sindikalen" kasua dugu (erabateko edo zatikako izaera dute eta Administrazioaren eta sindikatuen artean lortutako Akordioen menpe daude); ez-ohizko edo aparteko egoerek bakarrik galeraz dezakete sindikatuak egindako proposamena ez onartzea. Kasu honetan, sindikatuak hautagai berria proposatuko du.

Baimen hau ken daiteke onartu zen helburua ez betetzeagatik, iharduera sindikalak Administrazioa ez den beste eremu baterako egiteagatik, edota legeko bateraezintasun egoeran aurkitzeagatik, sindikatua kontsultatu ondoren.

- Lantokiko etengabeko eginkizun sindikalak, edota langilegoa ordezkatzekoak.

Lehenengo kasuan, laneguneko ordutegia zatitua izango da, Sindikatuko

Ordezkarientzat ezik, ASLDko 10. artikulua aplikatzeagatik. Bigarren kasuan, baimenak Langilegoaren Ordezkariei eta Langilegoaren Batzordeko kideei emango zaizkie, eta ordu batzuk emango zaizkie, Administrazio Publikoetako langilegoaren Ordezkaritza-Organoak, Lan-Baldintzak eta Partehartzeari buruzko 9/87 Legearen babesean.

- Legeetan zehaztu gabeko noizbehinkako prestakuntza sindikaleko iharduerak edota eginkizun sindikalak edo ordezkarietakoak.
- Mota honetan bakarrik hitz egin daiteke baimenaz zentzu hertsian, eta nahitaezkoa da lehenik eskatzea baimena emateko.

- Aukeraketa, prestakuntza eta trebakuntza ikastaroetara joatea.

Praktikaldietako funtzionario izendatu ondoren, bame-igoerako edo izendapen askeko prozeduraren bitartez, praktikak egiteko edo aukeraketa-ikastarora joateko beharrezkoa da baimena lortzea.

Praktikak edo aukeraketa-ikastaroa egiteko behar den denboraldirako bakarrik emango dira baimenak. Beraz, praktiketako funtzionarioak bere lanpostuan jarraituko du praktikaldiak edo aukeraketa-ikastaroa egiten hasi arte, eta hauek amaitu eta bere karguaz jabetu arte, lanpostu berriko karrerako funtzionario gisa ihardungo du.

TETBko 142. artikulua Autonomi Elkarteko araudira bidaltzen gaitu, eta horren ezean, Estatuko orokorrera.

EFPLk ez ditu baimenak aipatzen, lizentziak baizik.

Sistematika hobeagoaz eta "baimenak" deituriko epigrafeaz sartu ditugun estatukoaren kasu berdinak edo antzekoak direnez, ondoren EFPLren 72. artikulua araupetutako lanaldimurrizpeneko 3 kasu ikusiko ditugu, estatuko araudia aipatzerakoan jadanik zehaztutako ildoan:

- Hamar hilabetetik beheko haurra.
- Sei urte baino gutxiagoko haurra edo ezindua lege zaintzea.
- Ezkontidearen, aitaren edo amaren gorputzezko edo adimenezko ezintasuna.

Langilegoaren Estatutuaren 36.1.g. artikuluan ezarri du baimen-eskubidea, geroago datoren erregelamendu batera igorri arren, alegia, "lizentziak" deituriko atalean dagoena, eta ordaindutako baimenak 10.11. eta 12. artikuluetan araupetzen ditu.

2.5.- SARIAK

EFZLren 66. artikulua arabera, "beraien eginkizunak betetzerakoan nabarmen bereizten diren funtzionarioak, besteak beste, honako sari hauekin sari daitezke:

- a) Ohorezko aipamena.
- b) Eskudiruzko sariak.
- c) Ohorezko dominak eta ohoreak.

Sariak, zerbitzu-orrian idatzi ondoren, merezimendutzat hartuko dira lehiaketetan. Honako hau gehitu da baita ere: "Estatuko Aurrekontu Orokorretan eta dagozkien ataletan kredituak izendatuko dira, ez-ohiko kasuetan, eskudirutan sariak emateko, Administrazioa hobetu eta lana ondo egiteari buruzko ekimen eta iradokizunei eta, oro har, merezimendu

4. KAPITULUA

nabarmenak dituen edota administrazioaren eraginkortasuna areagotzen duen edonorentzat. Sari hauek araudiak ezarritako moduan emango dira”.

Zentzu honetan, 1995eko Aurrekontu Orokorren Legeak zera dio 29. artikuluan: “sari, gurutze, domina eta mutilazio-pentsioengatik 1995ean jaso beharreko zenbatekoak 1994koak baino % 3,5 handiagoak izango dira”, San Fernandoren erramuzko Gurutzea, banakako Domina Militarra eta Konstantziaren Gurutzearen gaineko diskisizioekin eta San Hermenegildoko Errege Ordenu Militarren kategoria desberdinekin jarraituz.

Horrela, 1952ko maiatzaren 30eko Dekretuz onartutako Toki-Administrazio funtzionarioen Erregelamenduaren 94. artikulua araberak, beren lanean merezimenduz nabarmendu diren funtzionarioak honako sari hauekin sari daitezke:

1. Ohorezko aipamena edo graziazko botoa.
2. Eskudirutan emandako saria.
3. Lanbide alorreko ezagupenak zabaldu eta hobetzeko ikasketa- eta bidai sortak.
4. Estatu, probintzia edo udalerrri mailako dominak, kondekorazioak eta ohoreak proposatzea edo ematea.

Erregelamenduaren 95. artikulua araberak, sariak erabakitzeko organo aginpideduna Osoko Bilkura da. 2., 3. eta 4. emateko beharrezkoa da merezimenduak egiaztatuta geratuko diren aurretiazko espedienteak.

Sariak espediente pertsonalean jarriko dira, merezimendu gisa kontuan hartzeko. EFPLk ez dio ezer horri buruz. Ezta Nafarroako araudiak ere.

3.- MAILAZ IGOTZEKO ESKUBIDEA

Funtzionario ooren karrera administratiboa izendatua izan eta bere karguaz jabetzean hasiko da, eta amaitu berriz, funtzionario izateari utzi edo izaera hori galtzarekin amaituko da; oro har, denbora luze horrek osatzen du bere laneko bizitza aktiboa, eta bertan laneko bere harremanean funtzionarioak aurrera egin eta mailaz igo daiteke, eta mailaz igotzeko eskubide hori legeriak aitortuta dago bere alderdi desberdinetan.

Horrela, bada, karrera administratiboan hiru igoera-mota daude:

3.1.- GORPORAZIOBARNEKOA EDO LANBIDEKOA

Honek funtzionarioari, oro har, bere taldeari dagozkion lanpostu desberdinetara hurrenez hurren eta piskanaka-piskanaka igotzea ahalbidetzen dio. FPALren 21. artikuluan (oinarritzkoa) eta LSHI Eren 70etik 72rainokoetan araupetutako igoera mota hau honako erakunde hauetan burutu daiteke, alegia, beraien langile-kopuruagatik, oro har, Talde, Eskala edo Azpieskala jakin bateko edozein funtzionario burutu ditzakeen lanpostuak hierarkikoki egituratzea ahalbidetzen dutenetan, izan ere, funtzionarioa lanean ari den Udaletxean bere gradu pertsonala baino goragorik ez badago, mailaz igotzea nahi izango balu, ezingo bailuke bere gradua hobetu.

Funtsezko irizpideak honako hauek dira:

- a) Lanpostuak 30 mailatan sailkatzen dira.
- b) Funtzionario guztiek dute beren gradu pertsonala, eta lanpostua sailkatutako maila bati dagokiona izango da.

- c) Dagokion mailako lanpostu bat edo gehiago bi urte edo gehiago jarraian edo hiru urte tartek eginez beteta eskuratuko da gradu pertsonala. Funtzionarioa lanposturen batean ari den bitartean horren maila aldatzen bada, hor aritu den denbora lanpostu horrek izan duen sailkapen-mailarik handienaz neurtuko da. Hala ere, euren graduari dagokiona baino bi maila goragoko lanpostua lortu duten funtzionarioek orain duten gradua baino bi mailaz goragokoa sendotuko dute lanean bi urtez jarraian arituta, baina sendotu beharreko graduak ezin du inoiz benetako lanpostuari dagokion Eskala, Azpieskala, edo Taldeena baino goragokoa izan.
- d) Ikastaro bereziak gaindituz edota zehaztutako beste zenbait baldintza objektibo beteta ere lor daiteke gradu pertsonala.
- e) Gradu pertsonal bat sendotu ondoren, funtzionarioek, gutxienez, lanpostu horri dagokion Lantoki-Osagarria jasoko dute, etorkizunean beteko duten lanpostua alde batera utziz.

3.2.- GORPORAZIOARTEKOA EDO BARNEKOA

Hau da, goragoko Kidego, Eskala edo Taldeetara horretarako deituko diren aukeraketa-probetan hutsik geratutako lanpostuen bidez igoko da. Eredu honen funtsezko filosofia zerbitzari publikoak etengabe prestatu eta ikas daitezen oinarritzen da, beraien eguneroko esperientziarekin batera, bame-igoera aukeraketa librea baino kudeaketarako tresna hobea bihur dezake.

FPALren 22. artikuluan (oinarrizkoa zati batean) eta LSHI Eren 73-76 bitartekoetan araupetzen da:

- Eskubide hau gauzatzeko berak joan nahi duen kidego edo eskalan sartzeko eskatutako titulazioa eduki beharra dago, lehengo lanpostuan gutxienez bi urtez lanean aritua izatea, eta kasu bakoitzerako ezarritako baldintzak betetzeaz gain, probak gainditzea. D taletik Cra pasa daiteke titulazioa ez eduki arren lanean hamar urteko antzinatasuna edukiz gero, edota 5ekoa prestakuntzarako ikastaro berezi bat gaindituta (FPALren Xedapen Gehigarria. 22: oinarritzko agindua).
- Sistema honen bidez sartutako funtzionarioek txanda honetatik ez datozen lehiakideekiko lehentasuna izango dute hutsik geratutako lanpostuak betetzeko.
- Funtzionario hauek sendotutako gradu pertsonalari eutsi diezaiokete, baldin eta beraien kidego edo eskalari dagozkion mailen barruan badago, eta lehen lanean aritutako denbora oraingo gradua sendotzeko zenbatuko zaio.
- Araubidez erabakiko da zein kidego eta eskalatan sar daitezkeen beste kidego eta eskaletako funtzionarioak, beti ere, funtsean beraien lanbide-eginkizunetan eta maila teknikoan lan beretsuak edo antzekoak burutzen badituzte, dagozkien probak gainditu eta eskatutako titulazioaren jabe badira.

Erregelamenduaren 75. artikuluan erabaki da hori, eta horren arabera bame-igoera lanbide-erdukian eta maila teknikoan funtsean iharduera beretsuak edo antzekoak burutzen dituzten funtzionarioen artean burutuko da, merezimendu eta gaitasun printzipioei jarraiki.

Burutu beharreko probak Administrazio Publikoetarako Ministeritzak ezarri beharko ditu, eta proba horiek egin gabe gera daitezke, jatorrizko kidego edo eskalan sartzeko eskatutako ezagupenak jadanik egiaztatuta dituztenak.

4. KAPITULUA

Beraz, argi dago, legezko ereduak barne-igoerarako bi modu ezarri dituela:

- Bata, berezko zentzuan, beheko taldekoei gora igotzea ahalbidetzen diena.
- Bestea, berez adiera okerra izan arren, sarrerakoak ez diren beste kidegoetara sartzea ahalbidetzen die, talde berekoak izan arren.

LSHIEko 74. artikulua arabera, barne-igoera azterketa bidezko lehiaketaz edo meritu eta azterketa bidezko lehiaketaz burutuko da, sartu nahi dutena baino kidego edo eskala bat beheragoko funtzionarioen artean.

TETBren 134.1. artikulua, aukeraketa libreko printzipioaren salbuespen gisa, hutsik geratutako lanpostuen % 50 barne-igoerarako uztea ahalbidetzen die toki-erakundeei.

Oinarrizko aginduak (FPAL 22) ez du portzentaiarik ezarri, beraz, egoera zailean aurkitzen gara, izan ere, Konstituzioko 23.2. eta 103.3. artikuluek funtzio publikoan sartzeko berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak ezartzen ditu, eta hauek zalantzan jarri dira TETBren 134.1. artikuluan.

Gainerakoari dagokionez, 169. artikulua bakarrik ezarri du gaiari buruzko zerbait berezirik, izan ere zera dio: Administrazio Orokorreko Azpieskala Teknikoan eta Administrazioan sartzeko barne-igoerarako lanpostuen %25 eta 50 gordeko da, hurrenez hurren (2. puntuko a eta b).

3.3.- ADMINISTRAZIOARTEKOA EDO HIGIKORTASUNA

Funtzionarioek beste Administrazio Publikoetan lan egin dezakete. Horrela, higikortasuna funtzionario batek Administrazio batetik bestera pasatzeko duen eskubidea da, eta horri buruzkoa da FPALren 17. artikulua; honen arabera, Estatuko eta Autonomi Elkarteetako funtzionarioak, bietako edozeinetan beraiei gordetako lanpostuak bete ditzakete, giza balibideak hobeto lortzeko asmoz; 1. atalean zehaztu moduan, gainera, ez da gauza bera gertatzen toki-administrazio funtzionarioekin, artikulua bereko 2. atalean adierazitakoaren arabera: "Toki-Administrazio funtzionarioek jatorrizkoaz kanpoko beste Toki-erakundeetan lan egin dezakete, eta baita Autonomi Elkarteko Administrazioan ere".

Aldiz, TEOLren 101. artikulua eskuzabalagoa da Toki-Administrazio funtzionario ez direnekin, izan ere, Administrazio Publiko guztietako funtzionarioei aitortzen die Toki-Erakundeetan lan egiteko aukera, eta horrek toki-administrazio funtzionarioa diskriminatu egiten du.

Hemen aipatu beharreko tresna bat trukea da, EFZLren 62. artikuluan araupetua eta honako baldintzak bete beharrekoa:

- Trukatutako lanpostuak antzekoak izatea eta modu berean hornituak izatea.
- Lanpostua trukatzeko nahi duten funtzionarioak lanean gutxienez urte kopuru jakin bat arituak izatea eta beraien artean bost urte baino alde handiagoa ez izatea.
- Lanpostua trukatzeko eskatu dutenen nagusiek edota dagokien Idazkariordeek aurretik txostena egitea.

Lanpostu-trukaketa onartu ondoren, ezingo zaiei interesatuei besterik baimendu hamar urte igaro arte, eta trukaketa hori ezeztatua geratuko da lanpostua trukatu eta bi urtera trukatzailerako batek borondatezko erretiroa lortzen badu.

Ezingo da trukaketa eskatu funtzionarioari derrigorrezko erretiroa hartzeko hamar urte baino gutxiago geratzen bazaizkio.

EFPLk ere araupetzen ditu barne-igoerako hiru mota hauek, funtsean estatuko araudian ikusitako moduan. Funtzionarioak "karrera administratiborako eta barne-igoerarako" eskubidea duela aipatzeaz gain (69.2.c), honako bereizketa egin du:

Lanbidekoa

- 45. art.

Barnekoa

- 55. eta 56. art: - Ezin da beharrezko titulazioa baliokidetu X urte lanean aritzeagatik.
- Ez da aipatu lanposturako eskatutako titulazioa baino maila bat goragokoa lortu behar denik, baina FPALren 22.A artikulua hori aipatzen duenez, EAEn ere baldintza hori bete beharra dago.

Higikortasuna

- 57. eta 58. artikulua. 57.2. artikulua honakoa dio: "Euskal Administrazio Publikoetako funtzionarioek bertako edozein administraziotan lanpostuak betetzeko egindako edozein deialditan har dezakete parte".

Horretarako, E.H.ko Auzitegi Nagusiko irailaren 30eko 626/94 Epaiak, Gipuzkoako Foru Aldundiko lanpostuak betetzeko deialdi bat deuseztatu egin zuen, "Gipuzkoako Foru Aldundiko langile finkoa izatea" ezarri baitzuen baldintzatzat.

Nafarroako L.E.ren 36.1.c artikuluan langileen "maila-igoera eta barne-igoerarako" eskubidea ezartzen da.

II. Tituluko IV. Kapituluan, "karrera administratiboa" epigrafearekin, hiru barne-igoera mota araupetzen dira (14. artikulua):

- Maila batetik besterakoa (hau barne-igoerari dagokiona).
- Gradu batetik besterakoa (lanbide-igoerari dagokiona).
- Kategoria batetik besterakoa.

Maila batetik besterakoa

- L.E.ren 15. artikuluan araupetuta dator.

Nafarroan "maila" soilik "titulazio-mailari" dagokio.

Sarrerarako aukeraketa-probetan hutsik geratutako lanpostuen bidez burutzen da, Nafarroako edozein Administrazio Publikoko funtzionarioen artean txanda murriztuaren bidez betetzeko, honako baldintza hauek betetzen badituzte:

- Deialdian agertutako lanpostu hutsak baino maila beheragokoetan egotea.
- Deialdian eskatutako titulazioaren jabe izan eta Nafarroako Administrazio Publikoan lanean gutxienez 5 urte egin dituztela egiaztatzea.
- Borondatezko edo derrigorrezko eszedentzia egoeran ez egotea.
- Dagozkien aukeraketa-probak gainditzea.

Titulazioa ez da nahitaezkoa izango Nafarroako Administrazio Publikoan lanean 8 urtez aritu dela egiaztatzen duenarentzat, C, D eta E maileri dagozkien lanpostu hutsekiko, baldin eta, legearen aginduz eta burutu beharreko eginkizumen arabera, berariazko titulazio baten jabe izatea beharrezkoa ez bada.

Eraginkortasun- eta ekonomi arrazoiengatik, ez-ohiko kasuetan, funtzionarioentzat bakarrik diren aukeraketa-probetarako deialdi murriztuak egin daitezke.

4. KAPITULUA

Mailaz igotako funtzionarioentzat, onartuak izan zaizkien lan-urteak 8rekin zatituta geratu den zenbatekoa ezarriko zaie gradu gisa.

Ezin dugu ahaztu maila bakoitza era berean 7 gradutan zatitua dagoela eta, funtzionario sartu berriak dagokien mailaren 1. graduan kokatuta geratzen direla (L.E.ren 13.1. eta 13.2. art.).

Gradu batetik besterakoa

• L.E.ren 13.3., 13.4. eta 16. artikuluetan eta abenduaren 18ko 237/1985 Foru-Dekretuz onartutako gradu-igoerarako Merezimendu-Lehiaketeki buruzko Erregelamenduan araupe-tuta dago eta eskertzekoa da, estatuko araudian ez baitago antzeko ezer, lanbide-igoerari dagokionez.

Azpiratzea da Nafarroan maila -A, B, C...- eta graduen - 30, 29, 28...- arteko bereizketa egiten dela, baina ez da gauza bera gertatzen Estatuan eta EAEn, non taldeen arteko-A, B, C...- desberdintasunei eta taldearteko zenbakie - 30, 29, 28...- "maila" deitzen zaien, eta gradua pertsona bakoitzak sendotutakoa da. Nafarroan, beraz, graduz igotzea, berez mailaz igotzea da.

Funtzionarioa dagokion mailaren 1. gradutik 17.eraigo igo daiteke, bere titulazioaren espezialitatea, prestakuntza edo lanbidea edozein izanik.

Gradu-igoera urtero honela burutuko da:

- Nahitaezko baldintza da, aurreko graduarekin lanean gutxienez bi urtez aritzea. (Beraz, Nafarroan, lehen ikusitako araudiekin alderatuta, lanbide-igoera zailagoa den bitartean, graduz bi urtetik behin bakarrik igo baitaiteke, besteetan ez bezala, erraztu egiten da bame-igoera, lanpostu hutsen % 50 jadanik lanean daudenentzat gordetzen baitira; estatuko administrazioan, aldiz, barrukoentzat ez da hainbeste lanpostu gordetzen, Toki-Administrazioan Nafarroaren antzekoa gertatu arren).
- Funtzionarioek ezingo dute zortzi urte baino gehiagoz gradu berean egon, 7. gradua lortua dutenek ezik.
- Aurrekoaren kaltetan gabe, 1-6 graduen artean, biak bame, dauden funtzionarioen % 10, antzinasunaren arabera igoko dira hurrengo gradura.
- Merezimendu-lehiaketa egin aurretik, 1etik 6rainoko graduetan, biak bame, dauden funtzionarioen % 10eraino gradu bat gorago igo daiteke.

Kategoria batetik besterakoa

• L.E.ren 18. art.

Bakoitzaren mailaren barruan, merezimendu-lehiaketan parte hartu edo, hala badagokio, izendapen librearen ondoren.

4.- ESKUBIDE SINDIKALAK

4.1.- ASKATASUN SINDIKALARI BURUZKO LEGE ORGANIKOA

Konstituzioaren 28. artikulua garatzen duen eta 1.2. artikulua arabera funtzionarioei aplikatzen dakiekeen Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985ko Lege Organikoak ezarritakoaren arabera, langile guztiek dute "beraien interes ekonomiko eta sozialak sustatu eta babesteko asmoz askatasun osoz sindikatze eskubidea".

Askatasun sindikalaren barruan dago (2. art.):

- Sindikatuak sortu, iraungi edo desegiteko eskubidea, horretarako baimenik eskatu behar izan gabe.

- Langileak nahi duen sindikatura afiliatzeko edo inora ez afiliatzeko eskubidea.
- Afiliatuek beraien ordezkariak sindikatu bakoitzaren barruan aukeratzeko eskubidea.
- Iharduera sindikalerako eskubidea.

Hain zuzen, eta ekintza sindikalari dagokionez sindikatu batera afiliatutako langileek aukera izango dute enpresa edo lantoki barruan (8. art.):

- Sekzio sindikalak eratzeko.
- Enpresariari jakinarazi ondoren, bilerak egiteko, kuotak biltzeko eta informazio sindikala banatzeko, lan-orduetatik kanpo eta lantegiaren iharduera normala kaltetu gabe.
- Sindikatuak igorritako informazioa jasotzeko.

Enpresa-Batzordeetan eta Langile-Batzordeetan (hauei ordezkariak gehien duten sindikatuak gehitu behar zaizkie, hala aukeratuak izanagatik) ordezkariak duten sindikatuak sektionak honako eskubide hauek ere izango dituzte:

- Lantegiak beraiantzat iragarki-aula bat jartzeko.
- Talde-negoziaziorako.
- Lokal egokia erabiltzeko, enpresak edo lantegiak 250 langile baino gehiago baditu.

5.- APOOL ETA GAINERAKO ARAUDI BEREZIA

ASL Dren 2. Xedapen Gehigarriak agindutakoa betez, gaia estatu-mailan funtzionarioentzat bereziki araupetzen duen legea: Administrazio Publikoetako langilegoaren lan-baldintzak eta partehartzea erabakitzen duen Ordezkariak Organoei buruzko ekainaren 12ko 9/1987 Legea (honek funtsezko aldaketa jasan zuen uztailearen 19ko 7/1990 Legearekin, eta bere garaian azalduko dugu); APOOL deituriko lege honen artikulua gehienak oinarritzeko dira, eta beraz, Administrazio Publiko guztietan aplikatu daitezke.

5.1.- ORDEZKARITZA-ORGANOAK

Funtzionario publikoak ordezkatzeko organo bereziak Langile-Ordezkariak eta Langile-Batzordeak dira (40. artikulua). Ordezkariak Toki-Erakundeetan edo 6tik 49ra bitarteko funtzionario kopurua duten lantegietan Langile-Ordezkariak dagokie (6tik 10 funtzionario bitartekoetan, aldiz, "hauek hala erabakiko balute gehiengoaz aukeratu dira). Proporzioa, ondorengo da (50. art.):

- 30 funtzionario bitartean, Delegatu bat.
- 31 funtzionarioetik 49ra bitartean, 3 Delegatu.

Langile-Batzordeek ondorengo eskalari jarraiki ordezkari-kopuru hauek izango dituzte (8. art.):

- 50etik 100 funtzionario bitartean: 5.
- 101etik 250 funtzionario bitartean: 7.
- 251tik 500 funtzionario bitartean: 11.
- 501etik 750 funtzionario bitartean: 15.
- 751tik 1000 funtzionario bitartean: 19.
- 1001etik aurrera, bi gehiago 1000 funtzionario bakoitzeko, edo horren proporzioan, 75era iritsi arte.

4. KAPITULUA

Hauteskunde-Unitateak edota Langile-Batzordeak, gauza bera baita, (6. art.), honako eremu hauetan eratzen dira (7. art.):

Estatuko Administrazioa:

- Zerbitzu Zentralak:
 - Ministeritza-Departamentu bakoitzean.
 - Erakunde Autonomo bakoitzean (gutxienez 150 funtzionario badaude).
 - Posta eta Telegrafoak.
 - Erakunde kudeatzaile bakoitzean eta Gizarte-Segurantzako Administrazio-ko zerbitzu amankomunetan.

- Probintzia bakoitzean eta Ceuta eta Melillan:
 - Bat, Estatuko Administrazioko, Gizarte-Segurantzako eta, oro har, Erakunde Autonomoetako probintzia-organoetarako.
 - Bat, Posta eta Telegrafoetarako.
 - Unibertsitateaz kanpoko ikastetxe publikoetako irakaslegoa.

- Beste zenbait Batzorde:
 - Misio Diplomatiko eta Kotsulatuak.
 - Unibertsitate bakoitzean bat irakasle-funtzionarioentzat eta beste bat Administrazio eta Zerbitzu etako Langilegoarentzat.
 - Bat, Osasun Publikoko Erakundeentzat eta INSALUDentzat, osasun-arlo bakoitzean.

Justizi Administrazioa:

- Bat, probintzia bakoitzean.

Autonomi elkarteak:

- Bat, zerbitzu zentraletan.
 - Bat, probintzia bakoitzean.
- (Probintzia bakarreko Autonomi Elkarteetan, bat, funtzionario guztientzat).
- Beste zenbait Batzorde:
 - Bat, probintzia bakoitzean, unibertsitateaz kanpoko ikastetxeetako irakasle-goarentzat, transferituak badaude.
 - Bat, Osakidetza eta Osasunbideako (guri dagokigunez) langilegoaren osasun-arlo bakoitzean.
 - Bat, Autonomi Elkartearen menpe dagoen Unibertsitate bakoitzean, irakasle-funtzionarioentzat eta bestea A.Z.L.rentzat.
 - Bat, Erakunde Autonomo bakoitzeko langilegoarentzat (gutxienerako errolda 150ekoa).

Toki-Administrazioa:

- Bat, Udal, Diputazio...bakoitzean.

E.A.E.n eta eremuai dagokienez, 228/1990 Dekretu bidez aldatutako urriaren 6ko 304/1987 Dekretuak honako hau ezartzen du (5. artikulua):

• E.A.E.ko Administrazioan:

- Bat, zerbitzu zentraletan.
- Bat, Lurralde Historiko bakoitzean.
- Bat, Lurralde Historiko bakoitzean, irakaslego ez unibertsitarioarentzat.
- Bat, Osakidetzaarentzat.
- Bat, Erakunde Autonomo bakoitzarentzat (gutxienerako errolda 150ekoa).

- **Toki- eta Foru- Administrazioan:**

- Bat, Diputazio, Udal... bakoitzean.

- **Beste zenbait Batzorde:**

- Bat, E.H.U.ko irakasle-funtzionarioentzat.

- Bat E.H.U.ko Administrazio eta Zerbitzuetako Langilegoarentzat.

Nafarroan Batzordeei Langile-Batzordeak deitzen zaie (L.E. 80)

Langile-Ordezkariak aukeratzeko gutxieneko kopurua ez da 6 funtzionarioena, 4koa baizik L.E.(81.1).

50 funtzionario baino gehiagoko Administrazio Publiko bakoitzean Langile-Batzordea aukeratu da.

Foru-Komunitateko Administrazioan 2 Batzorde aukeratu dira:

- Irakaslego ez unibertsitarioa.

- Gainerakoak.

Era berean, beste bat aukeratu da Erakunde Autonomo bakoitzean.

5.1.1.- ORDEZKARITZA-ORGANOEN AHALMENAK ETA ORDEZKARIEN ESKUBIDEAK. - APOOLren 9. artikulua ezarri ditu Batzorde eta Ordezkarien ahalmenak, eta honela bana daitezke:

- **Informazio pasiborako ahalmenak:**

- "Departamentu, Erakunde edo Toki-Erakunde bakoitzeko langile-politikari" buruz hiru hilabetetik behin emango dioten informazioa jasotzea.

Legea guztiz anbigua da Administrazioak informatu beharra daukan kasu jakinei dagokienez, "langile-politika" adierazpena erabat zehazgabea baita. Hala ere, arau orokor gisa, Batzorde eta Ordezkarien aginpide hau langile-alorrean aginpidedun organoak hartutako administrazio-erabaki guztietara hedada dadila ezar daiteke, hain zuzen ere, dagokion hauteskunde-unitateko funtzionarioen lan-baldintzak alda ditzakeen erabakietara, beti ere, gaia talde bati neurri bat ezartzeari buruzkoa bada.

- Oso hutsegite larriengatik ezarritako zigorrak guztien berri jasotzea.

- Gutxienez hiru hilabetez behin, lanera ez joatearen indizeak eta horren arrazoiak, lan-istripuak, lan-gaisotasunak eta hauen ondorioak, ezbehar-indizeak, ingurunearen azterketa aldizkakoak edo bereziak, lan-baldintzak, eta gertaera horiei guztiei aurre hartzeko mekanismoak ezagutzea.

"Ezagupen" hau Administrazioak, hain zuzen, atal hau betetzeko asmoz, emandako informazioetik lortuko da, eta ez da nahikoa informazio edo iturri orokorretara igortze hutsa.

Lehen eta hirugarren kasuetan informazioa hiru hilabetez behin eskaini behar da, aldiz, zigorrak dagokienean, funtzionario bati zigorra ezartzen zaion bakoitzean emango da. Informazioa beharrezkoa den hiru kasu horietan ez da zehaztu informazioa eskaintzeko modua, alegia, ahoz edo idatziz eman behar den. Honi buruz, adierazi beharra dago idatzizko modua ez dela inposatu, baina gomendagarria da.

Legeak ez du ezarri informazioaren betebeharrak hau ez betetzeagatik inolako zigorrak, eta organo horiei zegokien informazioa eman gabe hartutako erabakien legezkotasunean ere ez dute eraginik, beraz, betebeharrak hori ez da erabatekoa.

• **Kontsulta-Ahalmenak:**

- Dagokion Administrazio Publikoak eskaturik txostena egitea, honako gai hauei buruz:
 - Instalazioak osorik edo zatika lekualdatzea.
 - Langilegoaren prestakuntzarako planak.
 - Antolaketa-sistemak eta lan-metodoak ezartzea edo berrikustea.

- Honako gai eta arloak ezagutzea eta horiei buruz beraiek emandako iritziak entzutea izatea:
 - Lanaldia eta lan-ordutegia ezartzea.
 - Baimen, opor eta lizentzien erregimena.
 - Produktibitate-osagarriagatik funtzionario bakoitzak jasotako kopuruak.
 - Langile-Batzordeetako kide edo Langile-Ordezkariei edota hauteskunde garaian postu horietarako hautagaiei egin liezaizkieketen disziplinazko espedienteetan beraiek esandakoa entzutea (11.c art.).
 - Lehiaketa bidezko prozeduraz sartutako funtzionarioari berari dagozkion arazoiengatik lanpostutik kendua izan denean berak esandakoa entzutea (FPAL 20.1.e. art.).

Kasu guztietan kontsulta nahitaez bete beharreko izapidea da. Gainera, APLren 82.1. artikuluan ezarritakoaren arabera, Administrazioak egoki irizitako gaiiei buruzko iritzia eska diezaieke organo horiei, dela lan-harremanei buruz, dela harreman organikoari buruz:

APOOLk ez du organoak bere iritzia emateko eperik ezarri, analogiaz, txostenak egiteko emandako 10 eguneko aplika dezakeen arren (APL 83.2. art.) edota interesatuei entzunaldia emateko aurrikusitako 10etik 15era bitartekoa (APL 84.2. art.).

• **Funtzionarioen legeria betetzen dela kontrolatzeko eta zaintzeko ahalmenak**

- Lan-baldintza, Gizarte-Segurantzaren eta enplegu alorrean indarrean dauden arauak betetzen direla zaintzea eta, hala badagokio, erakunde aginpidedunen aurrean, legezko ekintza egokiak gauzatzea.
- Laneko segurtasun- eta hiegiene- baldintzak zaintzea eta kontrolatzea.

Hauek dira ahalmen garrantzitsuenak, batik bat funtzio publikoaren eremuan Lan-Ikuskaritzak ez duela parte hartzen kontuan hartuta, eta horien ingurukoak dira egotzitako gainerako ahalmenak eta erraztasunak.

• **Dagokion Administrazioan langilegoarentzat ezarritako Gizarte-Lanak kudeatzeko ahalmenak**

Horrela, dagokion Administrazio Publikoak EFZLren 67.1. artikuluan eta FPALren 11. Xedapen Gehigarrian zehaztutako gaietan ezartzen den gizarte-lanen kudeaketa kontrolatzeaz gain, parte hartu ere egiten da: gizarte-laguntza, etxebizitza, udako egoitza, kirol-instalazioen eraikuntza sustatzea, hala nola, hezkuntza, lankidetzaren eta jolaserako erakundeak, gizarte-prestakuntza eta haurrak zaintzera bideratutako zerbitzuak.

• **Lankidetzarako ahalmenak**

Dagokion Administrazioari laguntza ematea, produktibitateari bere horretan eustea eta hobetzea ahalbidetuko duten neurriak ezarri ahal izateko.

Agindu honek bi alderdi ditu. Alde batetik, unitate bakoitzeko ordezkari guztiei betebeharrak ezartzen die: funtzionarioek beren nagusi eta lankideekin lankidetzan iharduteko eta lana hobetzen laguntzeko duten betebeharrak taldean agertzea (EFZL 76-80. art.). Bestetik, Admi-

nistrazioak ere era berean zerbitzuen funtzionamendu onari lagun diezaioketen gai guztiei buruz galde diezaieke ordezkartzei.

• **Informazio aktiborako eskubidea**

"Artikulu honetan aipatutako gai eta arazo guztien berri" eman diezaiekete ordezkartuei.

Horri guztiari buruz, eta Langile-Ordezkarri eta Langile-Batzordeei aitortutako ahalmenei buruzko balorazioa eginez, Manuel Arenilla Sàezek adierazitakoaren arabera, "onartutako ahalmen batek berak ere ez du eragin handirik funtzionarioen bizitzan. Aldiz, funtzionarioen karreraren aholkularitza edo kontrol eginkizunak kendu egin zaizkie, baita lanpostuak betetzea, lanpostuok mugatea, estatutuaren esparru orokorra aldatzea ere edozein fasetan. Beraien eginkizuna funtsean informazio aktibo edo pasiboko zereginetan eta funtzionarioen iharduera administratiboaren azaleko kontroletan oinarritzen da, antzeko beste batzuek gain".

APOOLren 10. artikulua arabera, organo hauek elkaturik administrazio-prozedurak has eta bide administratiboan edo judizialean ekintzak gauza ditzakete, "beraien eginkizunen eremuan"; legitimazio hori, gainera, printzipioz nahikoa zabala da.

Era berean, Administrazioak berariaz isilik gorde beharrekotzat aitortutako gai guztietan "lanbide-isiltasuna" zaindu beharra daukate, baita beraien kargua amaitu ondoren ere. Administrazioak emandako agiri erreserbatuak ere ezingo dira Administrazioaren eremutik kanpo erabili, ezta emandakoaren helburu desberdinetarako ere.

EAEEn, 304/1987 Dekretuaren 6. artikulua estatuko araudira igortzen gaitu, organo hauen ahalmenei dagokienez.

Nafarroan (L.E. 82), aipatutako ahalmenez gain, honako hauek gehitu dira:

- Hutsegite larriengatik ezarritako zigorren berri izatea.
- Funtzionarioak egindako aparteko orduen berri izatea hiru hilabetetik behin, hala nola, dagokion Administrazio Publikoak egindako kontratu administratiboen berri jasotzea.
- Funtzio publikoan sartzeko edota lanpostuak hornitzeko egingo diren aukeraketa-probak epaituko dituzten Epaimahaietan izendatzea beraien ordezkariak.
- Langilegoaren alorrean aginpidedun diren organoei proposamenak eta iradokizunak egitea.

• **Ordezkarrien bermeak eta eskubideak**

APOOL 11:

- Beren Hauteskunde-Unitateko dependenzietan nahi dutenean sartu eta ibiltzea, dagozkien unitateen funtzionamendu arrunta oztopatu gabe.
- Edozein argitalpen-mota -lanbide edo sindikatu alorrekoak- askatasun osoz banatzea.
- Beren kideei ezar diezaizkieketen disziplinazko espedienteetan beraien iritzia entzutea beren agintaldian eta agintaldia amaitu eta hurrengo urtean.
- Lanaldiaren barruan hilabeteko hainbeste ordu ematea, lan egingo balute bezala ordainduta, honako eskala honen arabera:

- 100 funtzionario bitartean: 15.
- 101etik 250era: 20.

4. KAPITULUA

- 251tik 500era: 30.
- 501tik 750era: 35.
- 751tik aurrera: 40.

- Beraien agintaldiak iraun artean eta hurrengoko urtean lekuz aldatuak eta zigortuak ez izatea, zigorra lanetik kendu edo dimisioagatik izan denean ezik, beti ere, lekualdaketa edo zigorra funtzionarioak bere ordezkari-zako denboraldian egindakoan oinarritzen bada.

Gai honi dagokionez, 304/1987 Dekretuaren 6. artikulua estatuko araudira bidaltzen gaitu. L.E.ren 82.8 eta 9. artikuluetan, funtsean, estatuko araudiak erabakitakoa agertzen da, eta ordezkariari ordaindutako ordu kopurua handiagoa da (250etik 500 funtzionario bitartekoetan 35 ordu dira, ez 30), beste zenbait erraztasun eskaintzeaz gain.

5.2.- FUNTZIONARIO PUBLIKOEN TALDE-NEGOZIAZIOA ETA ESTATUTUA

Printzipioz, talde-negoiazioa ez da bateragarria teoria estatutarioa huts-hutsean egitearekin, izan ere, azken honetan lan-baldintzak alde batek bakarrik erabakitzen ditu, beraz, garbizaleak izango bagina, funtzionarioentzat benetan talde-negoiaziorik ez dagoela esango genuke.

Hala ere, Blanco Estèvezek adierazi moduan, "gauzak aldatzen hasi dira azken urteotan: tesi estatutarioa bere horretan uzten zen heinean, errealitate soziologikoa eta Espainiako funtzio publikoaren ideologia sakonean aldatzen hasi dira".

Konstituzioak 28.1. artikuluan askatasun osoz sindikatzeke eskubidea onartzen da, baita funtzionarioei ere (beraiek horretarako "bereizitasunak" izan ditzaketen arren) eta 28.2an aldiz, grebarako eskubidea. Baina, 37. artikulua aplika al dakieke funtzionarioei, honakoa baitio: "legeak bermatuko al du talde-negoiaziorako eskubidea langile-ordezkariei eta enpresariaren artean"? Edota, gauza bera dena, "langile" terminoak hartzen al du "funtzionario" terminoa? Izan ere, ezin dugu ahaztu, funtzionarioek "guztien interesak" zerbitzatzea helburu duten enpleguemale baten menpe daudenez, Konstituzioaren 103. artikulua honakoa dioela: "legeak araupetuko ditu funtzionario publikoaren estatutua, hauek funtzio publikora sartzeko modua, merezimendu eta gaitasun printzipioei jarraiki, sindikatzeke duten eskubidea gauzatzearen bereizitasunak, bateraezintasun-sistema eta beraien eginkizunak inpartzialtasunez burutzeko bermeak". Hori dela eta, honako interpretazio hauek egin daitezke:

- a) Administrazioaren negoziatzeko gaitasuna ez da bateragarria funtzionarioen alorreko lege-erreserbaren printzipioarekin, izan ere, Administrazioarekin eta sindikatuekin batera hirugarren elementu bat sartzen da jokoan: botere legegilea, eta beste bi alderdiek hartutako erabakiek ez dute eraginik honengan (debeku konstituzionalaren tesia).
- b) Lege-erreserba botere legegilearen eta exekutiboaren artean araugintza-bote-reak banatzeari buruzko aipamena baino ez du egiten, eta horrek ez du galerazten talde-negoiazioa egotea.

Era berean, posizio honen barruan aurkako bi tesi bereizi behar lirateke, funtzionarioen talde-negoiaziorako eskubidearen titulartasunari dagokionez. Batzuen arabera, Konstituzioak eskubide hori 37.1. artikuluan aitortzen die, edota 28.1.etik horrela uler daiteke (aitorpen konstituzionalaren tesia); eta beste batzuen arabera, berriz, Konstituzioak ez du talde-negoiaziorako eskubidea onartzen, baina ezta galerazten ere, gaia legeak arau dezan uzten du (tratamendu konstituzionalik ez egotearen tesia).

1982ko uztailaren 27an Konstituzio-Auzitegiak emandako Epaiaren arabera, "Funtzionario publikoek sindikatzeko duten eskubidearen ondorioz ez da nahitaez talde-negoziaziorik sortzen, eta are gutxiago ondorio lotesleekin, ez baitago ondorio horiek sortzen dituen arrazoizko lotura kausalik, hain zuzen ere, funtzionarioak beren interesak defendatzeko biltzearen ondorioz, nahitaez sortuko den irtenbide logiko eta zuzenbidezko bakarra ez baita talde-hitzarmen bat sinatzea; horrela, bada, Administrazioaren nagusitasuna galdu egiten da eta ondorio larriak ditu".

Epai honek ez zuen doktrinaren zati bat komentzitu, bere iritziz sindikatzeko, grebarako eta talde-negoziaziorako eskubideak loturik doazelako eta Konstituzioaren ondoren jadanik Administrazioa ez dagoelako funtzionarioarekiko nagusitasuneko egoera berezian eta, gainera, lan-baldintzak parekidetasunez erabaki behar direlako. Beraien tesiaren arabera, gainera, kontzeptuon arteko independentziari eustea, eta bata bestea gabe egoteko posibilitatea, sindikatzeko eskubidearen edukia hustutzea da, eta horrela lanbide-azoziaziorako eskubide huts bihurtzen du eta, bigarren, ukatu egiten du grebarako eskubidea.

Edonola ere, doktrinaren orokortasunak negatiboki erantzuten dio funtzionario publikoak Konstituzioaren 37. artikulua aplikazio-eremuan sartuak egoteari.

Ondorio zuzena, agian, talde-negoziazioa funtzio publikoaren eremuan sar daitekeela dioena izango da, baina eskubide hau gauzatzeko muga funtzionario publikoen Estatutua talde-negoziazioaren bidez ezin aldatu izateak adierazten du. Horrela, lege-arauketa zehatz-mehatz burutzen bada, toki gutxi geratuko da negoziatziorako, beraz, estali gabeko lekuak geratuko dira, eta horiek alderdien arteko talde-negoziazioan erabakiko dira. Langileen Estatutuak Ordenamendu juridiko-laboraleko teknika honen bidez uzten du tokia talde-hitzarmenek barruan ordenamendu hori sar dezaten. Baina beti dago estatutua ezin aldatzearen muga, izan ere, honek hiru borondate egituratzea eskatuko luke, eta bien (Administrazioa eta funtzionarioak) ustezko elkarketak hirugarrenari (legegilea) eragin beharko lioke, eta eskema hori alor juridikotik atera egiten da, politikora baldintzatuta geratzeko, indarren elkarketara...

Azken finean, talde-negoziazioak, funtzio publikoaren barruan, ez du Lan-Zuzenbidean erakunde berak dituen profil berak, eta horrela APOOLk, printzipioz, lan-alorreko negoziatziotik zeharo desberdina den beste bat ezarri du.

Printzipioz, APOOLren III. Kapituluaren izenburua "lan-baldintzak ezartzen partehartzea" zen. Estatu mailan sindikatuekin hartutako Erabaki baten bidez egindako 7/1990 Legearekin sartu zen "talde-negoziazioa" terminoa izenburu horretan eta legearen artikuluetan.

Kapitulu horretako lehen artikuluan talde-negoziazioa zein hilabeteetan egin eta nortzuek osatuko duten zehazten da. 32. artikuluan zehazten da "zein gai sartuko diren talde-negoziaketan bere eremu berezian":

- a) Urteroko Estatuko Aurrekontu Orokorren Egitasmoan sar daitekeen funtzionario eta Administrazio Publikoetako langilego estatutarioaren ordainketa-igoera, hala nola, EAEko eta toki-erakundeetako gainerako araugintza-proiektuetan administrazio bakoitzeko langilegoarentzat ezarri beharreko gainerako ordainketa-igoerak.
- b) Funtzionario publikoen ordainketak erabakitzea eta aplikatzea.
- c) Enplegu publikoko eskaintzak prestatzea eta diseinatzea.
- d) Lanpostuak sailkatzea.
- e) Barne-igoera, prestakuntza eta trebakuntzarako programaketa aurrekontu-fondoak erabakitzea.
- f) Klase pasiboen prestazioak eta pentsioak erabakitzea eta, oro har, funtzionario publikoen lan-baldintzak nolabait hobetzera bideratutako beste edozein gai.

- g) Funtzionario publikoak lanean sartzeko, lanpostuak betetzeko edo lanbide-igoerako sistemak.
- h) Sindikatu- eta partehartze- eskubideei buruzko proposamenak.
- y) Lan-osasunari buruzko neurriak.
- j) Nolabait Funtzio Publikora sartzeko, Karrera administratiboa, ordainketak eta Gizarte-Segurantza, eta funtzionario publikoen lan-baldintzak, lege indarreko arau batek arapetu behar dituztenak.
- k) Izaera ekonomikoko gaiak, hala nola lan egiteari, sindikatu eta laguntza emateari buruzkoak eta, oro har, lan-baldintzak eta funtzionario publikoen eta beraien Sindikatu-Erakundeen arteko harremanen eremua bezalako gaiak.

Garrantzitsua da 34.1. artikulua ezarritako salbuespena: "Hala badagokio, ez daude talde-negoziatoria behartuak Administrazio Publikoen erabakiak, erabakiok beraien antolaketa, hiritarrek funtzionario publikoen aurrean dituzten eskubideak gauzatzea, eta administrazio gogintzak eta erabakiak eratzeko prozedurari buruzkoak badira".

Erabakiak edo Hitzarmenak egin ahal izango dira (35. art.). Hitzarmenak berau izenpetutako organo administratiboari dagozkion gaiei buruzkoak izango dira, hain zuzen, eta alderdiek bete beharko dituzte. Ministroen Kontseiluak, Autonomi Elkarrekin Gobernu Kontseiluak edota Toki-Erakundeetako Organo baliokideek aginpidea duten gaiei buruzkoak izango dira erabakiak. Horiek guztiek indarrean noiz arte egongo den eta zein eremutan aplikatuko den ezarri beharko dute, hala pertsonalean nola funtzionala eta lurraldekoan.

Erabakiak eta Hitzarmenak dagozkion A.O.n argitaratuko dira (36. art.), baina betebeharrak hain ez da beti bete behar.

Edonola ere, eta hau funtsezkoa da, Administrazioak bere aldetik bakarrik erabaki ditzake lan-baldintzak, "negoziazioan adostasunera heldu ez den kasuetan edota legeak agindutako moduan onartu ezean". Hori FPALren 3.2. artikuluan ezarritako aukera errepikatzea baino ez da. Desberdintasuna zera da: hau ez dela oinarritzkoa, eta APOOLren 37. artikulua, berriz, bai.

TEOLren 95. artikulua, "enplegu-baldintzak erabakitzerakoan (...) partehartzeari" dagokionez, jadanik ikusitako araudira bidaltzen gaitu.

304/1987 Dekretuaren 4. kapituluak (16-18. art.), gaia esandakoari buruz berrikuntza handirik gabe araupetzen du.

Era berean, L.E.ren 83. eta 84. artikuluetan, bi gai negoziagarri gehiago gehitu zaizkie APOOLn aurrikusitakoei:

- Dagozkien kontsulten bidez, beraien ordezkari-eremuko langilegoa bakarrik aipatzen duten xedapen orokorren egitasmoen egikaritzan parte hartzea. (Hau, negoziatu beharreko gai bat baino gehiago, sindikatuak duten ahalmena da; idazpen kaskarra).

- Baimen, opor eta lizentzien erregimena.

6.- GREBARAKO ESKUBIDEA

6.1.- KOKAPEN KONSTITUZIONALA ETA ARAUDIA

Konstituzioaren 28.2. artikulua onartzen du grebarako eskubidea "langileek beraien interesak defendatu ditzaten". Beraz, talde-negoziatorako eskubidearen aurrean planteatutakoaren antzeko interpretazio-arazoarekin aurkitzen gara: definizio horretan funtzionarioak sartu behar al dira?

Doktrina zatituta dago: sektore bat interpretazio murriztuaren alde agertu den bitartean, hauentzat Konstituzioak ez du funtzionario publikoen greba-eskubidea onartzen, baina ezta galerazten ere, beraz, eskubide honen jatorria legean egon daiteke; gehiengoa, aldiz, interpretazio zabalagoaren alde azaldu da eta, funtsean, honako argudio hauetan oinarritu da:

- 28.2. artikulua sistematikoki interpretatzea. Konstituzioko beste zenbait pasartetan "langileei" buruz ere hitz egiten da, eta termino hau zentzu zabalean interpretatu da. Gauza bera gertatu da "langileen sindikauaz" hitz egiten duen 7. artikulurekin. Bestalde, 28.2. artikulua horrek "elkarteko funtsezko zerbitzuei eustea" adieraztearekin badirudi Konstituzioak ez dizkiola eskubide horri muga subjektiboak ezartzen, objektiboak baizik.
- Interpretazio teleologikoa edo finalista, askatasun sindikala eta grebarako eskubidea elkartuta doazelako, azken hau askatasun sindikalaren funtsezko edukia izanik, Konstituzio-Auzitegiak behin eta berriz adierazitakoaren arabera.
- Konstituzio-agindua Espainiako Estatuak berretsitako nazioarteko arauen arabera interpretatzea; arauok, hain zuzen ere, funtzionario publikoen grebarako eskubidea onartzen dute eta, arau bereko 10.2. artikulua arabera, eskubide konstituzionalen interpretazio-irizpide gisa balioko dute.

Zalantzak handitu egin ziren, grebarako eskubidea gauzatzea araupetzen duen lan-harremanei buruzko martxoaren 4ko 17/1971 Errege Dekretu Legegilearen bidez, Konstituzio Auzitegiak 1981eko apirilaren 8an emandako Epaiaren bidez zera adierazi zuenean: "funtzionarioen balizko greba-eskubidea arau horrek araupetu gabe dago" eta, beraz, ezta galerazia ere. Horrez gain, Kode Penalaren arabera albaramenduzko delitua izango da funtzionarioen portaera hau: "edozein motako zerbitzu publiko burutu edota nahitaez bete beharrekoa ez betetzea, eta horrek zerbitzua eragozteia edo beste edozein eragozpen sortzea, erregulartasuna aldatzea..." (22. art.), hori, gainera, aipatutako Errege dekretu Legegilearen 4. X.G.n galerazia dago.

Edonola ere, gaur egun funtzionarioek eskubide hori baduten edo ez ezta-baidagarria da, izan ere:

- Horrela adierazi du Auzitegi Gorenak, 1982ko maiatzaren 22ko Epaiari jatorria duen behin eta berriz errepikatutako jurisprudenzian.
- Gaia, gutxi gora-behera zeharka, modu desberdinetan aztertu da:
- FPLAren 12. X.G.: "Grega-eskubidea gauzatutako funtzionarioek ez dute greban igarotako denborari dagokion ordainsanirik jasoko, eta hartzekoetatik egingo zaien kenketa ez da inolaz ere diszipliazko zigor gisa hartuko eta ez du eraginik sortuko beraien gizarte-prestazioen erregimenean".
- FPLAren 31.k) eta l) art.: oso hutsegite larriak dira: "legeak berariaz galerazitako grebetan parte hartzea" edota "grebaren kasuan funtsezko zerbitzuak ez betetzea edo eskaintzea".
- Badago debeku berezi bat polizientzat grebarik ez egiteko (Estatuaren Segurtasunerako Indar eta Kideen Lege Organikoa eta "Euskal" Poliziaren Legea").
- K.A.ko Epaiak berak aipatutakoaren arabera, delitua egoteko beharrezkoa da, "dolo berezi bat egotea: Estatuaren segurtasuna hankaz gora jartzeko nahia".

Beraz, argi eta garbi geratu da funtzionario publikoek badutela greba egiteko eskubidea, Konstituzioaren 28.2. artikulutik ez etorri eta lan-harremanei buruzko 17/1977 Errege dekretu Legegilea ere aplikagarri ez zaion arren (praktikan aplikatzen zaie) edota, edonola ere, bien bitartean honi buruzko eztabaida doktrinala aurrera jarraitugatik.

6.2.- FUNTSEZKO ZERBITZUAK

Administrazioak erabaki dezake gutxienerako zerbitzuak betetzea, Errege Dekretu Legegilearen 10. artikulua onduz. Greba-eskubidea administratuak zerbitzuak jasotzeko duen eskubidearen aurka doanez, greba eskubideak amore ematen du eta langileak gutxienezko edo beharrezko zerbitzu horiek betetzera derrigortuta daude. Horri buruz, tinkotuta dagoen jurisprudentziak honakoa zehaztu du:

- Arrazoituak izan behar dira (eta ez da nahikoa justifikazio orokortua).
- Gomendagarria da zerbitzuok sindikatuekin hitzartzea.
- Ez dira zerbitzuaren ohiko funtzionamendua izango.
- Ezin dute greba-eskubidearen edukia hutsik utzi, eta beharrezkoa da grebagileen eta zerbitzuaren erabiltzaileek pairatutako sakrifizioen artean "arrazoizko proportzioa" egotea.

6.3. - ORDAINSARIETATIK EGINDAKO KENKETAK

FPLAko 12. X.G.ren arabera, hartzekoetatik egindako kenketak ezin dira disziplinazko zigortzat hartu, eta gizarte-prestazioen erregimenean ere ez du eraginik izango.

Alderdi honetan ere jurisprudentzia oso ugaria da, gaia bereziki araupetuko duen araurik ez dagoelako. Honen arabera (lan-denbora eta atsedenaldiraino ordainketa binomioaren barruan) kenketak honako hauek izango du eragina:

- Aparteko ordainsariak.
- Asteburuak.

Ez du eraginik izango:

- Oporretan.
- 14 jaiegunak.

Beraz, "honela geratuko da egin beharreko kenkaria: urteko ordainsari guztiei funtzionarioak lan egin beharreko orduak zatituko zaizkie, eta zatidura honi opor egunak eta jaiegunak gehituko zaizkio" (1993ko uztailaren 13ko A.G.ren Epaia).

Hau da, formula honakoa litzateke:

Urteko ordainketa osoa

Hitzarmeneko orduak + (14 egun x lanaldiko orduak) + opor-orduak **X lanik egin gabe utzitako orduak**

Hori, greba-ordu bakoitzeko egindako deskontua da.

6.4.- AURREABISURAKO EPEA

Ez dago ahazterik epe arrunta 5 egunekoa bada (Errege dekretu Legegilearen 3.3. art.), Administrazio Publikoetan 10 egunekoa dela (4. art.).

EFPLk ere inplizituki onartzen die funtzionarioei greba egiteko eskubidea, baina "legeak berariaz galerazitako kasuetan" partehartzea zigortu egiten du (ikus Udaltzaingoa...) eta baita "funtsezko zerbitzuak eskaintzeko betebeharra ez betetzea ere" (83 "k" eta "l" art.), hala nola, "greba eskubidea libreki gauzatzea eragoztera bideratutako ekintzak burutzea" (83 j), nahiz eta bereziki funtzionarioen greba-eskubidea ez onartu.

Nafarroako L.E.k eskubide hori 36.1.M. artikuluan jasotzen du, eta noski, hori estatu-mailan jaso balitz, interpretazio-lan gutxiago egin behar izango genuen.

Oso hutsegite larria da "ez-legezko grebetan parte hartzea" (64 e art.).

ORDAINKETEN ERREGIMENA

FPALK orokorra eta Administrazio guztietarako bateratua izan nahi zuen ordainketa-sistema diseinatu zuen. Horietan lanpostuaren burutzapenari lotutako ordainketei garrantzi nabarmena eman nahi zitzaion. Abiapuntutzat hartzen da jasotako ordainketak eta lanpostuak bat etorri behar dutela. Aipatu lege horretan, 23 eta 24. artikulua oinarritzakoak dira.

1.- ORDAINKETA-MOTAK

Funtzionarioen ordainketak oinarritzakoak eta osagarriak dira.

1.1.- OINARRIZKO ORDAINKETAK

Oinarritzako ordainketen zenbatekoak berdinak izango dira Administrazio Publiko guztietan, hala argitzen diren talde bakoitzean, eta urtero Estatuko Aurrekontuetako dagozkion lege orokorretan finkatzen da.

1.1.1.- **SOLDATA**, talde bakoitzari emandako proportzionalitate-indizeari dagokio. A taldekoak ezin du E taldekoaren hirukoitza baino handiagoa izan.

1.1.2.- **HIRURTEKOAK**.- Laneko hiru urte bakoitzeko, talde bakoitzarentzat kopuru berdina. Funtzionario batek hainbat kidegotan, edota, hala balegokio, hainbat azpieskala, klase edo kategoriatan lan egin badu jarraian, aurrekoetatik eratorritako hirurtekoak jasotzeko eskubidea izango du, eta hauek, lanpostu bakoitzari onartutako proportzionalitate-maila izango dute, eta ez lan egin duen azken lanpostuari zor zaion balioarena. Dena den, kidegoz aldatuko balu, hirurtekoa osatu baino lehen igarotako denbora-tartea, lanpostu berrian emandako lan-denbora gisa hartuko da.

Aurretiazko lanen onarpena. Burututako lanak, bai enplegu-funtzionario (behin-behinekoa) gisa egindakoak zein administrazio- edo lan-erregimenean egindakoak izango dira, agirietan formalizatuak egon ala ez. Halaber, Administrazio Publikoan sartzeko probak gainditu dituzten funtzionarioen praktikaldia kontuan hartuko da.

Oinarritzako ordainketa honekiko eskubidea karrerako funtzionarioek besterik ez dute, Euskal Autonomi Elkarte Administrazioan lan egiten duten funtzionarioak ezik. Hirurtekoen onarpena. Administrazioak ofizioz onartu behar ditu, funtzionarioaren espedientearen agertutako datuak begiratu ondoren, langileak onarpen hori erreklamatzeko zain egon gabe.

Hirurtekoak hilabete osoz ordaintzen dira, eta ordainketak dagozkion hilabetearen lehen egunean funtzionarioak dituen egoera eta eskubideak aipatuko dira. Beraz, hilabete bateko lehen egunaren ostean gauzatzen den hirurtekoa, hurrengo hilabeteko lehen egunean hasiko da ondorioak izaten.

1.1.3.- **APARTEKO ORDAINSARIAK**.- Urtean bi izango dira, eta hauen zenbatekoa, gutxienez, soldataren eta hirurtekoen hilabete-sari bat izango da bakoitzeko; ekainean eta abenduan eskuratuko dira.

Salbuespenak:

- a) Aparteko ordainsaria egiteko unean, benetan egindako lanen denbora-tarteak ez baditu ekaina edo abendua baino lehenagoko sei hilabeteak betetzen, ordaintzeko unean sei hilabete epealdiari legokiokkeen aparteko ordainsariaren zenbatekoa ordainduko da, kontuan hartuta osotugabeko hilabeteen egunen batura hogeita hamar edo handiagoa balitz, hogeita hamar eguneko zati bakoitza hilabete oso gisa hartuko dela.
- b) Lan-ihardunean ari diren ordainketarako eskubiderik gabeko lizentziadun funtzionarioek, aipatu datetan jasoko dituzte aparteko ordainsariak, baina horien zenbatekoari dagokion murrizketa proportzionala egingo zaio, benetan egindako lan-denboraren baitan eta aurreko atalean aurrikusitakoaren arabera.
- c) Lan-ihardunari utziko balitzaio, azken aparteko ordainsaria lan egiteari uzten zaion egunean ordainduko da, data horretan funtzionarioak dituen egoera eta eskubidearen aipamena eginez. Ordainketaren zenbatekoa, benetan egindako lan-denboraren zenbatekoaren proportzionala izango da, lan-uztea erretiro, heriotz edo Ebazpen honetako aurreko zenbakiko c) atalak aipatzen duen funtzionarioen bestelako uzte bategatik izatea salbu; halakoetan, uzte hori ematen deneko hilabetearen egunak, hilabete osoa bailitzan zenbatuko dira. Zenbaki honi dagozkion ondorioetarako, ordainketarako eskubiderik ez duten lizentzien iraupena ez da benetan egindako lan gisa hartuko.

1.2.- ORDAINKETA OSAGARRIAK

Ordainketa osagarriek egitura eta balorazio-irizpide berdinak izango dituzte Administrazio Publiko guztietan, eta zenbateko osoa Administrazio Publikoen aurrekontuetan finkatuko da. Ordainketa osagarrien gozaketak ez du, funtzionarioen alde, eskuratutako eskubiderik sortarazten, lantoki-osagarriaren mailaren arabera finkatutako graduari dagokionean, legez erabakitakoa salbu.

1.2.1.- LANTOKI-OSAGARRIA.- Izaera orokorreko ordainketa osagarri hau lanpostu zehatz bat burutzeari zuzenean lotua dago, eta zenbatekoa lanpostuaren mailaren arabera izanik, funtzionarioak eskubidea du, gutxienez, bere gradu pertsonalari dagokion lantoki-osagarria jasotzeko. Honen zenbatekoa urtero finkatuko da Autonomi Elkarteko Aurrekontu Orokorretan. Estatuko funtzionarioenak, Estatuko aurrekontuetan. Hori dela eta, bi faktore hartu behar dira kontuan:

- a) Lanpostuen zerrendan lanpostuari egokitutako maila.
- b) Funtzionarioaren gradu pertsonala.

Lanpostu bakoitzeko lantoki-osagarriaren maila erabakitzeke ez dira kontuan hartzen lanpostuari atxikituta egon litezkeen egoera objektiboak, hala nola prestakuntza tekniko berezia, erantzukizuna, dedikazio berezia, etab.

Lantoki-osagarriaren zenbatekoa berdina da Administrazio ezberdinetako maila berdineko funtzionario guztientzat.

1.2.2.- OSAGARRIBEREZIA.- Zenbait lanposturen baldintza bereziak ordaintzeko helburua du, hain zuzen ere, aparteko erantzukizuna, zailtasun teknikoa, dedikazioa, bateraezintasuna, arriskugarritasuna duten edo egoera txarrean burutzen diren lanpostuak dira hauek. Inola ere ezingo zaio hauetako bat baino gehiago esleitu lanpostu bakoitzari, nahiz eta finkatzeko orduan baldintza berezi bat baino gehiago har daitekeen kontuan. Osagarri hau ez da lanpostu guztientzako aplikagarria.

Eusko Jaurlaritzak, Euskal Administrazio Publikoei aplikagarri zaien Ordainketei buruzko bere Dekretuan, aipatu baldintza berezi horien deskribapena egin du:

a) **Erantzukizuna eta zailtasun teknikoa.**

Erantzukizuna eta zailtasun teknikoa, Administrazio bakoitzeko egitura organikoan duen lanpostu-mailaren arabera izango da, egin beharreko ihardueraren izaera, irispide eta ondorioen baitakoa, eta lanpostua burutu beharreko baldintzen menpekkoa.

b) **Bateraezintasuna.**

Bateraezintasuna emango da, bere eduki eta kompetenziagatik lotura duteneko Administrazio Publikoarekiko erabateko dedikazioa duten lanpostuetan, eta beraz, bertako langileek guztiz debekatuta dute beste edozein irabaz-iharduera burutzea.

c) **Dedikazioa.**

Dedikazioa emango da, bere ezaugarriengatik lanaldi zatituaren erregimena izatearekin batera, bileretara, batzordeetara joateko edo joan-etorriak, etab. egiteko erabateko prestutasuna edukitzea eskatutako lanpostuetan, ohiko ordutegian edo ordutegitik kanpo. Gainera, lanaldi arrunta gainditzen duten orduengatik ordu-zein diru-kontentsaziorik jasotzeko debekua izango dute, eta/edo indarrean dagoen lanaldi normalizatua baino egonaldi luzeagoa egon behar dute, gutxienez, lanaldi horren hamabiren batean, b) atalean deskribatutako bateraezintasunaren aldi berean ala ez.

d) **Arriskugarritasuna edo egoera txarra, arrisku, toxikotasun, deserosotasun** edo eragozpenen arabera izango dira, baldin eta baldintza hauek lanpostuari etengabe eragiten badiote, eta ez noizean behin.

Halaber, egoera txartzat hartuko dira lana jaiegun batzuetan edo gauez egin beharra, ohikotasunez, edota beste lanegun batzuetan, egoera txarraren baldintza hori betetzen dela ikusitakoan.

Argi dago deskribaketa hauek jarraibide batzuk besterik ez dizkigutela ematen, horien bidez lanpostu hori bete duenari osagarri berezia ordaindu behar zaion erabaki daitekeelarik, baina aipatu kontzeptuok zehazgabeko kontzeptu juridikoak izaten jarraitzen dute, eta beraz, kasu bakoitza banan-bana aztertu beharra dago osagarri berezia betetzen den ala ez egiaztatu ahal izateko, eta hala denean, zein mailatan egiten duen jakiteko. Azterketa hori Lanpostuen Zerrendan agertutako lanpostuen balorazioaren bidez egin beharko da. Horrela, FPALren 15.1.b) eta 37/88 legearen 37. artikulua irakurrita ondoriozta dezakegunez, osagarri bereziaren zenbatekoa finkatzea eta eraldatzea, lanpostuaren zerrendaren bidez baino ezin daiteke egin.

Azken finean bada, izaera objektiboa duen ordain-osagarria da, hau da, lanpostuan ematen diren baldintzen arabera finkatzen da, eta beraz, lanpostua betetzen duen langilea kontuan izan gabe. Hortaz, ez ditu eskuratutako eskubideak sortaraziko lanpostu hori betetzen duenaren gain, baina lanpostu batetik osagarri hau kendu edo eraldatu ahal izateko, lanpostu horren birsailkapen berria egin beharko litzateke, edo eginkizunak aldatu beharko litzateke bestela, espedientean horren kreditazio eta justifikazioa behar bezala adieraziz. Azken neurri hau ere lanpostuen zerrenden bidez egin beharko litzateke, eta aurreko hori beteko ez balitz, erabakia erabat deuseza izango litzateke.

Bestelako oharra

1.- Osagarri bereziak oinarritzko ordainketeen %30 gaindituko balu, hirurtekoak kanpo, iharduera pribatuak burutzearekin bateraezina izango litzateke.

2.- Osagarri bereziaren gehienezko zenbatekoa Gobernu-Dekretuz erabakiko da aurrekontu-ekitaldi bakoitzerako. Dena den, gehienezko muga hori gainditu ahal izango da baldintzak -dedikazioa, egoera txarra edo arriskugarritasuna- betetzen direnean, eta orduan, aipatu zenbatekoari Oinarritzko Soldata, Lantoki-osagarri edo Osagarri bereziaren hasierako gehienezko zenbatekoen baturaren %30eraino gehitu ahal izango zaio.

3.- Euskal Administrazio Publikoetako bakoitzak osagarri bereziaren zenbatekoa erabakitzeko baldintzak finkatu beharko ditu, eta zenbateko hori Administrazio Publiko bakoitzari dagozkion lanpostuen zerrendetan adierazi beharko da.

1.2.3.- **PRODUKTIBITATE-OSAGARRIA.**- Osagarri hau, errendimendu berezia, aparteko iharduerak eta funtzionarioak bere lanpostua betetzen dueneko interes eta ekimena saritze-ko da. Lanpostuari ezarritako helburuen eta lanpostuarekin zerikusia duten egoera objektiboen arabera baloratu beharko da. Geroko epealdiei begira ez du inolako eskubide indibidualik sortarazten, eta jendearen ezagutzakoa izango da, bai gainontzeko funtzionario-ena, baita ordezkari sindikalena ere. Aginpidedun organoari dagokio bai zenbateko indibiduala, bai merezi duten funtzionarioak zehaztea, beti ere finkatutako irizpideen eta langilegoaren ordezkartza-organoaren txostenaren arabera.

APOOLren 9.e) eta 4.c) artikuluek Langile-Batzorde eta Ordezkariei ahalbidetzen diete antolakuntza-sistema eta lan-metodoen ezarpena edo berrikusketari buruzko txostena igortzea, eta funtzionario bakoitzak produktibitate-osagarri gisa jasotzen duen kopuruaren berri izatea eta horri buruzko iritzia ematea.

1.2.4.- **HABOROKINAK.**- Lanaldiz kanpo eginiko aparteko lanengatik sortuak dira, inola ere ezingo dute zenbateko finkoa izan edo maiztasun jakinez jaso. Horietara, lanak beste osagarri batzuen bidez ordain ezin daitezkeenean besterik ez da joko. Gainera, EFPLren 79. l. d) artikulua arabera, lanpostu batean osagarri berezia finkatzeko dedikazio berezia neurtuko balitz, ezin izango litzateke haborokinik eman.

Zenbatekoa finkatzeko, Langileen Estatutuaren 35. artikuluan aparteko orduentzat ezarritako irizpideak jarraitzea egoki deritzogu.

1.3.- FUNTZIONARIOEN BESTE ZENBAIT ESKUBIDE EKONOMIKO

1.3.1.- ALDIBATERAKO OSAGARRI PERTSONALA.-

Ordainketa-erregimenaren aldaketa dagoen bakoitzean finkatu ohi da, pertsona zehatzen gain aldaketak izan ditzakeen ondorio kaltegarriak nolabait samurtzekotan. Hau da, ordainketa-sistemaren aldaketaren ondorioz funtzionario bati lehen jasotzen zuena baino diru gutxiago jasotzea egokitzen bazaio, diferentzia hori dela eta aldibaterako osagarri pertsonala jasoko du. Nolanahi ere, estatuko Administrazioak hartuko du ordainketa bere gain, eta ez Euskal Autonomi Elkartek.

1.3.2.- KALTEORDAINAK ZERBITZU-ARRAZOIENGATIK.-

Zerbitzu-arrazoiengatik izandako gastuen kalteordainak jasotzeko eskubidea dute funtzionarioek, erregelamenduz ezarritako zenbateko eta baldintzetan.

Arau orokor gisa, administrazio bakoitzak erregelamenduz finkatuko ditu kalteordain hauei dagozkien kasuak, baldintzak eta zenbatekoak. Adibide gisa, Eusko Jaurlaritzak finkatutakoa garatuko dugu, Jaurlaritzako eta E.A.E.ko Foru Aldundietako eta Toki-Administrazioetako funtzionarioentzat aplikagarria. Dena den, gainontzeko Administrazio Publikoetako, Estatuko, Nafarroako, eta abarretako kasuak, baldintzak eta zenbatekoak, zerbait alda badaitezke ere, hauen tankerakoak dira.

Zerbitzu-Arrazoiengatik Kalteordainari buruzko 16/1993 Dekretuak, hurrengo kasuak adierazten ditu kalteordain edo konpentsazioen sortarazle gisa:

- 1) Lantoki-aldaketak.
- 2) Zerbitzu-arrazoiengatik joan-etorriak.
- 3) Prestakuntza edo trebakuntza ikastaroetara joatea.
- 4) Organo kolejiatu, administrazio, epaimahai kalifikatzaileetara joatea eta prestakuntza-ihardueretan parte hartzea.

Funtzionarioek, aurreko kasuetan eta ezarritako baldintzetan, hurrengo kalteordainak esku-ratu ahal izango dituzte:

- 1) Bidai gastuak. Biletearen zenbatekoa ordainduko da, eta norbere ibilgailua erabiliz gero, 36pta./Km. Halaber, aparkamendu gastuak eta autopistako peajea ordainduko dira. Hegazkinez edo trenez bidaiatuz gero, turista eta lehen mailak erabiliko dira, hurrenez hurren.
- 2) Janari-gastuak. Benetan gastatutako eta justifikatutako zenbatekoa ordainduko da, bazkari eta afari kontzeptupean, banaka hartuta, eta gastu honen zenbatekoak ezingo du inola ere mantenu-gastu osoen %50 baino handiagoa izan.
- 3) Mantenu-dieta. Egunero bizilekutik kanpo eginiko bazkari eta afariengatik ordaintzeko zenbatekoa, 5.600 pezeta da. Estatutik kanpo, zenbateko honek %50eko gehikuntza du.
- 4) Lojamendu-gastuak. Bizilekutik kanpo izandako lojamendu eta gosariagatik ordainduko den kopurua, benetan gastatu eta justifikatu dena izango da, 4 izarretarainoko hoteletan. Ostalaritzan gosaria sartzen ez bada, gosaria mantenu-gastuen %15 bitartean ordainduko da.
- 5) Behin-behineko bizilekuagatik kalteordaina: egunero bizilekutik kanpo izandako gastuengatik ordainduko den kopurua, mantenu-dietaren %150ekoa da; lojamendua hitzartu bada, portzentaia % 55ekoa da, eta %65ekoa, gosaria sartzen ez bada.
- 6) Lekualdaketagatik kalteordaina
- 7) Bilera, ikastaro, etab.etan parte hartzea

Aurreko kasuak hurrengo baldintzak izango dituzte:

1.- LANPOSTUAREN ALDAKETA

A) Ustezko egoerak.

- A.1. Derrigorrezko izaera duten zerbitzu-batzordeak
- A.2. Lanpostuaren uztea, izendapen librez, gertatutako kausaz edo gaitasun ezagatik lanpostuz aldatu bazaio, eta lanpostua gainerorria bada.
- A.3. Lantokitik beste udalerrri batera joan beharra, aldibaterako edo behin-betiko.

B) Lantoki-aldaketak sortarazitako kalteordainak.

- B.1. Janari-gastuak, distantziaren arabera baimendurik daudenean.
- B.2. Bidai gastuak, bizilekutik lantokira eta itzulera.

C) Baldintzak.

- C.1. Derrigorrezko izaera duten batzordeetan eta aldibaterako lantokitiko joan-etorrietan, eskubide hori sortu zeneko baldintzek irauten duten bitartean.
- C.2. A.2. ustezko egoeretan, funtzionarioak behin-betiko lantokia ez duen bitartean, edo bere bizilekua aldatu artean, 2 urteko gehienezko epean.

5. KAPITULUA

D) Lekualdaketagatiko kalteordainak

Langileko eta familiako kide bakoitzeko (berarekin eta bere kontura bizi direnak) kalteordain bat izateko eskubidea; zenbatekoa 60.000 pezeta, gehi garraio- eta lanabes-gastuei dagokiena izango da. Aurretiaz aurrekontuak onartua egon beharko du. Eskubide honen iraungipena 2 urtekoa da.

2.- ZERBITZU-ARRAZOIENGATIKO JOAN-ETORRIAK

A) Bere bizilekuan lo egin eta jan badezake, bidai gastuak.

B) Udalerritik kanpo atera behar badu, eta kanpoan bazkaldu behar badu, lo egin behar izan gabe, bidai eta bazkari-gastuak.

C) Udalerritik kanpo, eta lo ere, udalerritik kanpo egin behar badu:

- Bidai gastuak, lantokitik kanpo egindakoak barne.
- Mantenu-dieta, irteera-eguna eta honen eta itzuleraren artekoak, 30 arte.
- Lojamendu-gastuak, mantenu-dietaren berdinak.
- Behin-behineko bizilekuagatiko kalteordaina, bertan 30 egun baino gehiago egon behar badu.

3.- PRESTAKUNTZA- EDO TREBAKUNTZA-IKASTAROAK

A) Bizilekutik kanpo lo egin behar badu, 2.C) bezala.

B) Ez badu kanpoan lo egin behar, bidai eta bazkari-gastuak.

C) Bietan ere, ikastaroaren izenemate- eta parte-hartze gastuak sartzen dira.

4.- BILERA, IKASTARO, ETAB.ETAN PARTE HARTZEA

Parte-hartze gisa ulertuko da, hurrengo arrazoi bategatik ordaindu beharreko kalteordaina:

A) Administrazioaren eta Organo Kolejiatuetako zein Zuzenbide Pribatuko Entitate Publikoetako Sozietateen Administrazio-Kontseiluetako bileretara joatea.

B) Langilegoa aukeratzeko prozesuak edo probak epaitu behar dituen Epaimahaian parte hartzea, baldin eta proba horiek gainditzea beharrezkoa bada lanbideak burutzeko edo iharduerak egiteko.

C) Administrazioaren prestakuntza-ihardueretan parte hartzea, iraunkortasun edo maiztasunik gabe.

Konpentsazio hauek eta desplazamenduagatiko kalteordainak bateragarriak izango dira.

Inola ere ez dira ordainduko baldin eta aipatutako kasu horietan parte hartzeak lanpostuarekin harreman zuzena badu.

"A" kasua ematen denean, Eusko Jaurlaritzak bere baldintzetan Erabakiaren bidez baimentzen duenean ordainduko dira. Sozietate eta entitate publikoek bere organoentzako konpentsazioak eta parte-hartzeen ordainketen irizpideak finkatuko dituzte.

"B" kasuan Epaimahaikideei, aholkulari eta zaindariei hurrengo zenbatekoetan ordainduko zaie: Lehendakaria eta Idazkaria 6.500 pezeta; mahaikidea eta laguntzailea 6.000 pezeta; zenbateko hauek %50 igoko dira larunbat edo jaieguna denean.

Parte hartzeak sei ordu baino iraupen luzeagoa duten saio bakoitzeko ordainduko dira, edota, bat baino gehiagotara joanik, elkarbatuta iraupen horretara heltzen direnean. Azken honetan, saioetako bat larunbat edo jaiegunean izan balitz, parte-hartzeagatiko kobrantza osoa egun horietarako ezarritakoaren arabera jasoko da. Inola ere ez urtean 75 baino gehiago.

"C" kasuan, Administrazioaren zentro ofizialek antolatutako ihardueretan parte hartuz gero, zentro bakoitzean onartutako baremoen arabera zenbatekoa, eta bestela, Ogasun eta Lehendakaritza Sailak ezarritakoaren arabera.

Bai A kasuan, bai C-n, ezin izango da urte bakoitzean A sailkapen-taldeko oinarritzko ordainketen %40 baino gehiago jaso.

Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergan ustezko egoera hauek duten eragina eta kalteordainerako eskubidea. Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergan, abuztuaren 2ko 2384/1981 Errege Dekretuz onartua (EC202/82), lan-errendimendu gisa hartzen ditu jasotzaileari bere ohiko lantokitik kanpo ordainduriko dietak eta bidai gastuak, lokomozio-gastuak eta mantenu eta lojamenduko arruntak ezik. Ondorio hauetarako eta 1989ko azaroaren 14ko Aginduari jarraiki (EC 2603/89), mantenu- eta lojamendu-gastutzat hartzen dira, kontzeptu horiengatik ordaindu diren eta eguneko 31.000 pezetako kopuru finkoa gainditzen ez duten kopuruak, estatu barruko joan-etorriengatik ordaintzen direnean, eta eguneko 51.300 pezetakoa, atzerriko joan-etorriengatik direnean. Nolanahi ere, kopuru hauetan ez dira lokomozio-gastuak sartzen.

Erregelamenduko 42.A) artikulua 3 atalean xedatutako ondorioetarako, eguneko 10.400 edo 19.000 pezetak -estatu barnekoak edo kanpokoak izatearen arabera- gainditzen ez dituzten mantenu- eta lojamendu-gastuek ez dute justifikazio beharrik izango. Kontzeptu horiengatik ordaindutakoak muga gisa jarritako kopurua gaindituz gero, soberakin horren gaineko zerga ordaindu behar izatea ala ez, mantenu- eta lojamendu-gastuak justifikatzearen arabera izango da.

Lokomozio-gastuei dagokienez, justifikatutakoa ordainduko da, eta justifikatzerik ez balego, joan-etorria benetan frogatu daitekeenean, ibilitako Km. bakoitzeko 20 pezeta ordainduko da.

1.3.3.- ORDAINSARIAK KASU BEREZIETAN.-

1) Plaza amankomunean sustengatzeko taldekatzea

Beren egitekoak plaza amankomunean sustengatzeko taldeen zerbitzuan burutzen dituzten funtzionarioek, nolanahi ere, lanpostuari dagokion lantoki-osagarriaren zenbatekoaren %15 jasoko du taldekatutako Udal bakoitzeko eta osagarri bereziaren kontzeptupean. Zirkunstantzia honengatik jasotako kopurua ezin izango da %60 baino handiagoa izan, nahiz eta lau Udal baino gehiago izan taldekatu direnak, eta dietak ez dira ordainduko.

2.- IRIZPIDE PRAKTIKOAK

2.1.- ORDAINKETARI BURUZKO ERREGELAK

1.- Salbuespenak salbuespen, ordainketak hilabeteka egingo dira, hilabeteko lehen lanegunean funtzionarioari dagozkion egoera eta eskubideen arabera. Salbuespenak ondoren adierazi dira, eta horiek ematen direnean, ordainketak egunka egingo dira:

- a) Lan-ihardunera sartu edo itzultitako hilabetean, ordaintzeko eskubiderik gabeko baimenak amaitzeagatik sartzean, edo lanpostu berri batera atxikitutakoan, ordainketa-desberdintasunak badaude.
- b) Ordainketarako eskubiderik gabeko baimenak hasitako hilabetean, eta lan-iharduneko ezberdina den administrazio-egoerara igarotzean.
- c) Lan-ihardunari utzitako hilabetean, eskubidea sortu eta hurrengo hilabeteko lehen egunetik hasita, hilabeteka ordaindutako pentsio publikoen erregimenetara atxikituriko funtzionarioen heriotz edo erretiro kasuetan salbu.

2.- Aparteko ordainsaria ordaindutako egunera arte egindako lanaren iraupena ez bada ekaina edo abendua baino lehenagoko sei hilabeteetara iristen, aparteko ordainsaria proportzionalki murriztuko da. Ondorio hauetarako, ez da lan-denboratzat hartuko ordainketa-rako eskubiderik gabeko baimenen iraupena.

3.- Hirurtekoak trebatze-garaian funtzionarioa kide deneko Kidego edo Eskalaren Taldeari dagokion balioaren arabera ordainduko dira.

2.2.-LEHENESPENA ORDAINKETAN

Langilegoaren gastuen ordainketak egunean jartzeak lehentasuna izango du Entitatearen fondoetatik egin behar den beste edozeinen gain. Langile bati, behar ez bezala, kopururen bat ordaindu gabe utzi bazaio, horri konponbidea emateko prozedura araupetuko da. Behar ez bezala, bi hilabeteetan beren soldatak edo eskubideak jaso ez dituzten funtzionarioek, edo bere eskubidedunek, Probintziako Ogasun Ordezkaritzan eska dezakete zuzeneko ordainketa, eta Ordezkaritza honek beharrezko iritzitako egiaztapenak egin ondoren, Gorporazioak bere ihardunagatik jaso beharreko kopuru atzeratuen ordainketa egingo du.

2.3.- AURREKONTUETAN ISLADATZEA

Ordainketa oinarritzko eta osagarrien zenbatekoa Administrazio Publiko guztien Aurrekontuetan adierazi beharko dira, eta hau gainera, adostasunean dago TEOLren 90 eta 91. artikuluekin, Aurrekontuaren bidezko langilegoaren urteko onarpenari eta enplegu publikoko eskaintzari buruzkoak. Kontuan izanik hau osatzen duten plazak ezin bete daitezkeela dauden langileekin, FPALren 18. artikuluaen arabera.

BETEBEHARRAK ETA BATERAEZINTASUNAK

1.- FUNTZIONARIOEN BETEBEHARRAK

Eskubideen osagarri dira funtzionario-harremanak, hala nola, funtzionarioek guztion interesa objektibotasunez aseko duen Administrazio inpartziala eta profesionaldua lortzera bideratutako beren lanean eta portaeran eskatutako betebeharrak eta murrizpenak.

1.1.- FIDELTASUNAREN BETEBEHARRA

Betebehar honek ikuspegi bikoitza du: politikoa eta administratiboa. Politikoki funtzionarioek indarrean dagoen ordenamendu juridikoa bete behar dute beraien eginkizunak burutzekoan, eta administratiboki agindutako lanak eraginkortasunez burutu behar dituzte. Honen helburua zerbitzuak era inpartzialean eskaintzea eta denen interesak asetzea da.

1.2.- BIZILEKUAREN BETEBEHARRA

EFZLren 77. artikulua arabera, funtzionarioek lan egiten duten bulegoa, dependentzia edo lantokia dagoen udalerrian bizi beharko dute. Ondorio arrazoituengatik, Departamentuko Idazkariordeak baimena eman dezake beste leku desberdin batean bizitzea, beti ere, hori bere lanpostuko eginkizunekin bateragarria denean. Aspaldiko artikulua hau eta bizilekuaren betebeharra -hauek ez datoz inondik inora bat Espainiako Konstituzioko 19.1. artikuluaekin, honek bizilekua nahi den tokian aukeratzeko eta Estatutik mugarik gabe joan eta etortzeko eskubidea onartzen baitu- ez dira EAEko araudian sartu, hau da, euskal administrazio publikoko funtzionarioek badute bizilekuaren betebeharra.

Harrizkoa bada ere, eta Estatuko funtzionarioei dagokienez, Auzitegi Goreneko zenbait epairen arabera, artikulua honek ez du urratzen bizilekua nahi den tokian aukeratzeko eskubide konstituzionala.

Euskal administrazio publikoei eta bizilekuaren betebehar honi dagokienez, ikastetxeetako menpeko langileek nahitaezkoa dute betebehar hori, eta LAB sindikatuko aholkularitzak behin eta berriz jarriko du errekurtoa funtzionarioak derrigorrez ikastetxearen alboko etxebizitzan bizitzeko euskal administrazio publikoek dituzten asmoen aurka, gure iritziz Konstituzioko 19.1. artikulua urratzen duelako eta EFPLren 6/89 legeak ez duelako betebehar hori ezartzen.

Era berean, ikastetxean bertan bizitzeko baldintza onartzen duenak, ez daukala lna-ordutegi desberdina bete behar uste da, eta noski, lan-ordutegitik kanpora, egoki irizitakoan, etxebizitza eta ikastetxe horretatik ateratzeko askatasun osoa eduki behar du.

1.3.- LANALDIA ETA ORDUTEGIA

Ezarritako lanaldia eta ordutegia zorrotz betetzea funtzionarioen nahitaezko betebeharra da. Urteko zenbatutako lanaldia, egunekoa, ordutegiak, eta malgutasuna, ordutegia, benetako

6. KAPITULUA

lana, txandakako lana, lanaldi bakoitzeko itxaronaldiak, lana gauez, atsedenaldiak eta jaieguna eta konpentsazioak, horiek guztiak Talde-Negoziazioan erabakitzen diren gaiak dira eta administrazio guztietan antzekoak izan arren, ez dago eredu finkorik, eta horrela:

- Administrazio batzuek goizeko lanaldi etengabea dute, beste batzuetan zatikatua eta batzuetan biak.
- Administrazio batzuetan badago malgutasunik sartzeko, ateratzeko eta lanaldiko itxaronaldian; beste batzuetan, aldiz, ez, edota aipatutako batzuei dagokienean bakarrik.
- Lan egin beharreko ordu-kopurua ez dator bat administrazio bereko lanpostu guztietan.
- Jaiegunetan lan-legeria errespetatu beharra badago ere, ez dago bateratasunik herriko, EAEko edo estatuko jaien artean.
- Administrazio guztietan ez da baimenik ematen lehendik lana egina eduki arren.
- Ez dago batatasunik lan eraginkorraren kontzeptuan.
- Administrazio bakoitzak, dauzkan kidegoen artean, beren ihardueraren arabera lan-txandetan antolatu behar dutenez (suhiltzaileak, polizia, herri-lanak, mantentimendua), txanda desberdinak ezartzen ditu, 8, 14 edota 24 ordukoak.
- Ohiko lanaldi bat amaitu eta hurrengoa hasi arterainoko gutxieneko ordu kopurua ez da beti berdina, gutxieneko bat errespetatu beharra dagoen arren.

Lanaldi murriztua

Indarrean dauden arauen arabera, lanaldi murriztua daukaten funtzionarioek, lanaldi osoari dagokiona baino ordainsari txikiagoa jasoko dute, lanean egindako ordu kopuruan izandako murrizketaren proportzio berean. Funtzio Publikoa aldatzeko Estatuko legerian ezarritakoaren arabera, Talde-Negoziazioan zabaldu eta hobetu badaitezke ere, lanaldia murrizteko kasu hauek daude:

- 9 hilabete baino haur txikiagoa zaintzeagatik.
- 6 urte bitartekoak edota ezinduak zaintzeagatik.
- Sindikatu-ordezkaritzako eginkizunak betetzeagatik.

1.4.- TREBAKUNTZA

Funtzionarioak derrigorrez joan beharra dauka trebakuntza-ikastaroetara, ezarritako maiztasun eta ezaugarriekin.

1.5.- BESTE ZENBAIT BETEBEHAR

- Isiltasun profesionala EFZL 80. artikulua. Funtzionarioek erabateko isiltasunean gorde behar dituzte bere lanpostuarengatik ezagututako gaiak, batik bat, sekretutzat aitortutako gaiak. Kode Penalaren 367. eta 368. artikuluetan ezarritakoaren arabera, funtzionarioak bere lanbideagatik ezagutu dituen gai sekretuak kanporatzea delitutzat joko da, eta baita bere esku dituen eta argitaratu ezin diren paperak edo horien kopiak behar ez bezala ematea ere, bere lanarengatik ezagutzen dituen herritarren sekretuak deskubritzeaz gain.
- Nagusiagokoen esanak betetzea. Funtzionarioek, printzipioz, agintarien eta hierarkikoki gorago daudenen esanak bete behar dituzte, eta beraien aginduak errespetatu eta bete behar dituzte. Sarririk askotan, ordea, emandako aginduak irregularrak edo ez-legezkoak izaten dira, edota beraien betetzea agian ez komenigarria gerta daiteke zerbitzuarentzat, aginduok aginpiderik gabeko pertsonak emanak ez dire-

nean. Kasu hauetan, iradokizun egokiak egin behar dira, agindua idatziz baiestea eskatu, eta une bakoitzean betetzea komenigarria den edo ez baloratu, ahaztu gabe ez betetzeak disziplinazko espedientea hastea ekar dezakeela ondorioztat. Inoiz ez dira bete behar delitua egin dela adierazten duten aginduak.

- Jendearen aurrean behar bezala ihardutea, administrazioaren aurrean beraien gaiak kudeatzerakoan ahalik eta gehien lagunduz.
- Lankide eta menpekoei lanean laguntzea eta beraiekin tratu zuzena edukitzea, beraien lana eta betebeharrak betetzen lagunduz.

2- ZUZENTASUNA HERRITARREKIN

EFZLren 79. artikuluan jasotako betebeharra da, eta bestalde, erabat zentzuzkoa denez, lerro hauek idazten dituenak (herritar xumea) ez du beharrezkotzat jo horri buruz sindikatuko militantei ohartaraztea, baina badaezpada ere, hortxe dago aipamena.

EFPLren 73.1e) artikulua ere horri buruz zerbait gehitu du, alegia, administraziora jotzen dutenei "ahalik eta laguntza gehien eman beharko zaie Administrazioako beren gaien gestio gintzan".

LEren 56e) artikulua ere idazketa oso antzekoa da.

3.- BATERAEZINTASUNAK

Antzinatek uste izan da etekin handiagoak ematen zituela langile bakoitza lanpostu bakar bati lotua egoteak. Horretarako hainbat arrazoi eman izan dira: etikoak, praktikoak eta baita politikoak ere.

Horrela, funtzio publikoak burutzeak aparteko garrantzia hartzen du, argi baitago zerbitzari publikoek beren lana beste iharduera batzuetara zuzentzean, beraiei dagokien sektoreko lana alde batera uzteko arriskua dagoela, eta beraz, horrek herritarrekiko arretan eragozpenak sor ditzakeela.

3.1.- ARAUKETA

Konstituzioa da indarrean dagoen arauketarentzat berehalako jatorria. 103. artikulua, Administrazio Publikoaren iharduketa-printzipioak aldarrikatzeaz gain, horien artean objektibotasunari buruzkoa, bateraezintasunei dagokienez legeari gordetako gaien printzipioari nagusitasuna ematen dio, baita funtzionario publikoek beren egitekoen garapenean izan beharreko inpartzialtasunerako bermeei ere.

Ildo honetatik jo zuen 20/1982 Legeak, gaur egun une honetan aplikagarri den legeriak indargabetu duena, hain zuzen, 53/1984 Legeak eta 598/1985 Errege Dekretuak, azken honek Legearen garapena egiten duelarik Estatuko Administrazioako funtzionarioei dago kienean.

Lege honek zehaztasun handiz araupetzen du jorratzen ari garen gaia, eta horretarako, jatorrizko deklarazio bat abiapuntutzat hartu du, hain zuzen, bere aplikazio-eremuan dagoen langileak lan bat egitea, bateraezina izango dela edozein kargu, lanbide edo iharduera burutzearekin, publiko zein pribatu izan, baldin eta burutze horrek bere betebeharrak behar bezala betetzeari eragozpenak sortaraz badiezazkioke, edota bere inpartzialtasun edo

independentziari eragin badiezaieke (1.3. artikulua). Iharduera nagusiaz gain, burutu beharreko gainontzeko iharduerak sektore publikoan izan daitezela, edo bestela, iharduera pribatuak izan daitezela hartzen da abiapuntutzat. Sektore publikoan burutzen direnekin oso zorrotza da printzipio nagusia bateraezintasuna dela esatean; iharduera pribatuekin aldiz, malguagoa da eta printzipioa bere iharduerarekiko errespetua dela dio, beti ere ondoren adierazi ditugun oinarrizko irizpideekin adostasunean egiten badira.

3.2.- IHARDUERA PUBLIKOAK

3.2.1.- ARAU OROKORRA.-

Bateraezintasunei buruzko arauketa berriak, Administrazio Publikoan lanean ari den langilea lanpostu bakar batean aritzea du oinarrizko printzipiotzat, salbuespen bakarrak izanik zerbitzuaren beharrek hala eskatzen dituztenak. Iharduera publikoei begira, printzipio honen arabera funtzionarioek eta gainontzeko langileek debekaturik dute beren ihardueraz gain sektore publikoan bigarren lanpostu, kargu edo iharduera betetzea, berez edo ordezkapen bidez, adierazitako salbuespenak salbuespen. Sektore publikoko ihardueratzat hartzen dira Autonomi Elkarrekin eta Toki-gorputzarioko kideek burututakoak; goi-karguek eta gainontzeko konstituzio-organoetako eta Administrazio Publiko guztietako langileek burututakoak, Justiziakoak barne, baita Administrazio horien menpeko diren Entitate, Erakunde eta Enpresetan iharduten dutenak ere, horien barne daudelarik entitate laguntzaileak eta osasun-zerbitzuetarako Gizarte-Segurantzarekin ituna dutenak (Legearen 1.1. artikulua).

Arau orokor hau indartu egin da Administrazio Publikoetako edo hauen menpeko Entitate, Erakunde edo Enpresetako aurrekontuetatik ordainketa bat baino gehiago jasotzea debekatzean. Ordainketa gisa ulertzen da, zuzenki edo zeharka, laguntza edo zerbitzu pertsonal batetik eratorritako edozein diru-eskubide, nahiz zenbateko hori finkoa zein aldakorra izan, eta aldizka zein noizean behin jaso (1.2. art.).

Bestetik, sektore publikoan lanpostu bat betetzea bateraezina da Estatuko Aurrekontuetatik edo Gizarte-Segurantzaren edozein erregiminetatik -publikoa eta derrigorrezkoa- ordaindu beharreko edozein pentsio edo erretiro jasotzearekin. Beraz, aipatu erakundeetatik jaso beharreko hori lanpostua bete artean bertan behera geratuko litzateke, eta salbuespen gisa, lan-esparruari dagokionez, bateragarritasun bakarra onartzen da, hain zuzen, pentsioa zatikako erretiroagatik denean, eta lanpostua zatikako denboraz betetzen denean (3.2. art.).

3.2.2.- SALBUESPENAK.-

Egun dagoen langabezi-indizea kontuan izanik (gure kasuan, gainera, aberrazio hutsa izango litzateke), ezin defenda daiteke inola sektore publikoan bi lanpostu izateko aukera. Izan ere, Administrazioa eredu izan beharko litzateke enplegua sortu eta eskaintzeko orduan. Horregatik, funtzionario batek lanpostu bakar bat izateko printzipioari salbuespenak oso murrizak dira, eta hauek, interes publiko edo zerbitzuarentzako arrazoen bidez justifikatu ohi dira. Beraz, ordainketei, iraupenei eta ordutegiei dagokienez muga handiekin bada ere, hurrengo salbuespenak onartu dira:

- Irakaskuntz esparruan, unibertsitate irakasle-lagun gisa bigarren lanpostu bat betetzeko, zatikako dedikazio-erregimenean eta iraupen mugatuz (53/1984 Legearen 4.1. art.).
- Osasungintza Publiko eta ikerketaren sektorean, batez ere goi-mailako irakaskuntzan, bigarren lanpostu baterako bateragarritasuna onartuko da, bigarren iharduera baimen-hartzailearen espezializazioari badagokio eta iharduera biak zatikako denboran burutzen badira (4.2. art.).

- Autonomi Batzarreetako kargu hautatuak betetzeko, hauek ordaintzen ez badira edo bateraezintasuna ezarrita badute, eta Toki-Gorporazioetako kargu hautatuatarako, hauek ordaingabeak badira edo erabateko dedikazio gisa konfiguratua ez badaude. Bi kasuetan ere, ordainketa bakarra jaso daiteke, dieta, kalteordain eta asistentziekiko eskubidearen kaltetan gabe (5. art.).

- Ikerketa-iharduerak burutzeko, izaera iraunkorra ez dutenak, edota, kasu konkretuetan, aholkularitza-iharduerak burutzeko, baldin eta hauek ez badagozkie Administrazioetako langileen funtzio propioei. Horrelakoetan, salbuespena behar bezala kreditatu behar da lana lehiaketa publiko bidez esleitu ez izanagatik, eta aparteko kualifikazioak behar direla eta, Legeak eragiten dien pertsonen soilik egin dezaketen lana izateagatik (6. art.).

3.2.3.- BIGARREN LANPOSTUA BETETZEKO BALDINTZAK.-

Gorago aipatu diren aparteko salbuespen-kasuetan bigarren lanpostu bat burutzeko, hurrengo baldintzak bete behar dira:

- Lehen lanpostua betetzeagatik inolako osagarri berezirik edo antzeko kontzepturik ez jasotzea, irakasle-lagunaren postua bete edo ikerketa- eta aholkularitza-iharduerak burutzen dituztenak ezik (16. art.).

- Aldez aurretik, bateragarritasunari dagokion baimen espresua lortzea. Hau emateko arrazoiak interes publikoari buruzkoak izango dira, eta inola ere ezin dezake lanaldian edo lan-ordutegian aldaketarik sortaraz (3.1. art.).

- Sektore Publikoan bi lanpostuak betetzeagatik gehienez ordain daitekeena, ezingo da Aurrekontuen Legeetan Zuzendari Nagusientzat aurikusitakoaren gainetik egon, eta ezingo da ere, dedikazio arruntaren erregimenean iharduera nagusiari dagokion ordaina baino handiagoa izan, hauek ondoren adierazitako portzentaietan inkrementatu ondoren, funtzionarioaren Taldearen arabera:

- A Taldeko funtzionarioentzat, %30.
- B " " %35.
- C " " %40.
- D " " %45.
- E " " %50.

Aparteko ordainsariak eta famili osagarriak lanpostu bakarrean jasoko dira, eta bigarren ihardueran egindako lanak ez dira kontuan hartuko ez hirurteko, ez eskubide pasiboen ondorioetarako, eta azken honi dagokionez, kotizazioa kendu ere egin daiteke. Lanaldi arrunteko erregimeneko edozein lanposturi dagozkion prestazioak gainditzen direnean, zerbitzu hauek ere ez dute Gizarte-Segurantzaren pentsioetan ondoriorik izango (7. art.).

- Funtzionario-izateagatik eta sektore publikoaren ordezkari gisa, Entitate edo Enpresa publiko zein pribatueta gobernu-organoen edo Administrazio-Kontseilueta gobernuko partaide izanez gero, bertara joateagatik kalteordainak eta dietak besterik ezingo dira jaso. Bestelako edozein kontzeptu, dagokion Diruzaintza publikoan sartu behar da. Toki-Gorporazioei dagokienean, Osoko Bilkurak hala onartutako aparteko kasuak salbu, Administrazio-Kontseilu edo gobernu-organo bitan baino ezingo da partaide izan (8. art.).

- Interes publikoko arrazoiengatik, Ministro-Kontseiluak, Errege Dekretuz, edo Autonomi Elkarteetako aginpidedun organoak, sektore publikoan bigarren lanpostuaren bateragarritasun-baimena eman dezake, beti ere iharduera lan-erregimenean, zatikako denboran eta iraupen mugatuz burutzen bada (3.1. art.).

3.3.- IHARDUERA PRIBATUAK

Legearen 11. artikulua abiapuntutzat hartutako printzipioa, iharduera pribatuak burutzearekiko errespetuan datza, iharduera horiek, norbere kabuz zein besteen kontura burututako lanbide-iharduerak barne, funtzionarioaren inpartzialtasun edo independentzia auzitan jar-tzen ez duten bitartean. Horrela, Gobernuari baimena ematen zaio Errege Dekretuz erabaki ditzan iharduera edo lanbide pribatuekin bateraezinak diren sektore publikoko eginkizun, lanpostu edota taldeen izaera orokorrak, zeintzuek aurreko baldintzei eragin liezaiketen.

15. artikulua egiaztatutakoaren arabera, inoiz ezingo da funtzionario publikoaren izaera erabili lanbide-iharduerak edo merkataritza- zein industri iharduerak burutzeko.

Nolanahi ere, Legearen aplikazio-eremuak eragindako langileei, Lege beraren 12. artiku-luak hurrengo iharduerak burutzea debekatzen die:

- Lanpostu publikoa dela eta, burutzen ari den, azken bi urteetan zehar burutu izan duen edo aurrerago burutu beharko duen gaietan lanbide-iharduerarik izatea, nahiz norbere kabuz edo besteen kontura egin.
- Toki-Corporazioak kudeatzen duen iharduera batekin harreman zuzena duen Administrazio-Kontseilu edo Enpresa zein Entitate pribatuen organo errektoreetako partaide izatea.
- Berez edo beste norbaiten bidez, kargua betetzea edozein motako Enpresa edo Sozietate emakidadunetan, obra-, zerbitzu- edo hornidura-kontratistetan, monopolio-errentari edo -administratzaileetan, edo sektore publikoaren partaidetza edo abala dutenetan, konfigurazio juridikoa edozein dutelarik ere.
- Aurreko atalean adierazi diren enpresa edo sozietateetan %10 baino kapital-partaidetza handiagoa izatea.

Lan-ordutegien arteko bateraezintasuna dela eta, Administrazio Publikoan duen lanaldi arrunteko ordutegi berdinean edo handiagoan funtzionarioa bertan egotea eskatzen duten iharduera pribatuak burutzeko baimenik ez zaie emango, salbuespena izanik, mugapen horrekin ere, iharduera publikoa zatikako denboraz egiteko lan gisa konfiguratuta egotea.

Bestetik, eta aipatzen ari garen erabateko debekuen artean sartzen delarik, ez zaio inolako bateragarritasunik onartuko, jadanik sektore publikoan bigarren postu edo iharduera burutzeko bateragarritasun-baimena eman zaion iharduera pribatuari, baldin eta bien lanaldi baturak, Administrazioan finkatutako gehienekoaren berdina edo handiagoa bada (13. art.).

53/1984 Legean aurrikusitako bateraezintasunei dagokienez, Lege horretako 19. artikuluari jarraiki, hurrengo iharduerak salbuetsi dira:

- Norberaren edo familiaren ondarearen administrazioa egitea.
- Funtzionarioen prestakuntza eta trebakuntza helburu duten ikastaro edo hitzaldiak egitea edo mintegiak zuzentzea.

- Funtzionarioen Mutualitate edo Patronatuetan Lehendakari edo Mahaikideen ordaindugabeko karguak betetzea.
- Ekoizpen eta sorkuntza literario, artistiko, zientifiko edo tekniko, hala nola horietatik eratorritako argitarapenak, beti ere enplegu-harremanetik zerbitzuak burutzetik sortuak ez badira.
- Gizarte-komunikabideetako programa eta mahai-inguruetan noizbehinkako parte-hartzea, eta lanbide alorreko kongresu, mintegi, hitzaldi edo ikastaroetako partaide edo lankide izatea.

3.3.1- PROZEDURA.-

Bigarren lanpostu edo iharduera burutu ahal izateko, nahiz publikoa nahiz pribatua izan, postu nagusia burutzen dueneko Administrazioako aginpidedun organoaren (Legeak bakarrik Gobernu Ordezkariei, Gobernadore Zibilei, .. buruzko aipamena egiten du) aurretiazko baimena izatea beharrezkoa da, aldez aurretik bigarren lan edo iharduera burutzen duen Administrazioako aginpidedun organoak aldeko txostena aurkeztu ondoren. Iharduera pribatuak direnean, aldez aurretik egin beharreko txosten hori ez da beharrezkoa.

Sektore publikoan bigarren lanpostua bete, edo iharduera pribatuak burutu ahal izateko bateragarritasuna baimentzen duten erabaki guztiak, dagozkion Langilego-Erregistroetan inskribatu beharko dira, eta hau ezinbesteko baldintza da, iharduera publikoen bateragarritasunez dagokienez, ordainketak kreditatu ahal izateko (18. art.).

3.3.2- KONTROLA ETA ERANTZUKIZUNAK.-

Bateraezintasunen prozedurazko erregimena ez betetzea, oso hutsegite larri gisa jotzen dute 53/1984 Legearen 20.1, FPALren 31.h eta Disziplina-Erregimenari buruzko Erregelamenduaren 6.h artikuluek, zeinetan egindako bateraezintasun-mota agertzen den. Gainera, zerbitziburuei egotzen die Legea betetzeko erantzukizuna.

Bestetik, Legearen 20. artikulua argi uzten du edozein iharduera bateragarri burutzea ezingo dela aitzakia izan bizilekuaren betebeharra edo lantokira joatea behar bezala ez betetzeko, ezta funtzionarioari dagokion funtzio publikoa burutzean atzerapenik, axolagabekeriarik edo utzikeriarik egoteko.

Gorago esandakoak berdin balio du Toki-Administrazioarako ere, zeren eta 53/1984 Legearen 2.1.C artikuluan aipatutakoaz gain, hau da, Toki-Administrazioetako langilegoentzat aplikagarri izango dela eta ia bere osotasunean oinarritzko izaera duela (1. Amaiera-Xedapena), TETBren 145. artikulua gai honi buruzko araudi orokorrera igortzen baikaitu.

EFPLren 74. artikulua ere estatu-araudira igortzen gaitu.

Nafarroan, LEren 57. artikulua araupetzen du gai hau. Estatu-araudiarekiko duen desberdintasun nagusia ondorengo da: Nafarroakoak bateragarritasunen debekuzko printzipio nagusia ezartzen du, eta ondoren, salbuespenak aipatzen ditu. Estatukoak, aldiz, printzipio nagusiaren ondoren, erabateko debekuak zehazten ditu eta aipatu gabeko salbuespenei bide ematen die; salbuespen hauek oinarritzat izango lukete, hain zuzen, funtzionarioen iharduerek ez dezatela "betebeharrak zorrotz bete daitezten ekidin edo eragotz" edo "beren inpartzialtasun edo independentzia zalantzan jar, edo interes orokorre kalte egin".

1870

...

...

...

...

...

...

...

...

...

EGOERA ADMINISTRATIBOAK

Funtzionarioa bere karreran bere lanpostuaren aurrean edo lanpostuarekiko egon daitekeen tokia da egoera administratiboa, alegia, lan egitea edo ez, eta horretarako era desberdinak. Hasieran Administrazioak erabakitzen du funtzionarioen egoera, baina ezingo du bere erara erabili, harreman desberdinak araupetuta baitaude, alegia, Funtzio Publikoaren Estatu-Erregimenaren barruan daude.

EFPLren 59. artikulua eta FPALk honako egoera administratibo hauek zehaztu dituzte:

1.- LAN-IHARDUNEAN

Funtzionario batentzat gordetako eta, gainera, aurrekontuetan onartutako plantilako lanpostua betetzen duenean egongo da funtzionarioa lan-ihardunean. Egoera honetan lanpostuari berez dagozkion eskubide, prerrogatiba, betebeharrak eta erantzukizun guztiak izango ditu. Lan-ihardunean dagoela usteko da honako egoeretako batean dagoena:

1.1.- ZERBITZU-EGINKIZUNAK

Aparteko kasuetan eta lanposturako eskubidea gordeta, funtzionarioei agin dakieke zerbitzu-eginkizunetan, bere Kidego edo Eskalari dagozkion lanpostuak betetzea edota atxikitako lanpostuarenak ez diren beste zenbait eginkizun burutzea.

Zerbitzu-eginkizunak borondatez burutuko dira, baina hori posible izango ez balitz, derrigorrez agin daiteke, behar premiako edo atzeraezinetan, interesatuak dioena entzun eta langilegoa ordezkatzeko organoaren txostena ikusi ondoren.

Zerbitzu-eginkizunetan dagoen funtzionarioak, betetzen ari den lanpostuari dagozkion ordainsariak jasoko ditu. Hala ere, zerbitzu-eginkizunak derrigorrez agindu balira eta burutzen ari den lanpostuak bereak baino ordainsari txikiagoak izango balitu, egoera horretan dagoen bitartean desberdintasun hori ekiditeko osagarri bat jasoko du. Zerbitzu-eginkizunak, hain zuzen, lanpostu bati esleitu gabeko eginkizun bereziak burutzeko emandakoan, edota lanpostuen jabeek koiunturalki burutu ezin dituzten eginkizunetarako, bere lanpostuari dagozkion ordainsariak jasoko ditu.

Zerbitzu-eginkizunetarako epea gehienez bi urtekoa izango da, jabea zerbitzu berezietan dagoen lanpostua betetzeko eman behar denean ezik.

Honako kasu hauek egon daitezke:

- a) Funtzionario-lanpostua beste Administrazio batean burutzea aldibaterako.
- b) Lanpostuen zerrendan berariaz adierazi gabeko eginkizun bereziak edota, izendatuta ere, jabeak burutu ezin dituzten bolumena kontuan izanda.

- c) Nazioarteko Lankidetzako eginkizunetan parte hartzea, sei hilabete baino denboraldi laburragoan.
- d) Laguntza teknikoa ematea Autonomi Elkartekeko Administrazioari, gehienez bi urtez.

1.2.- ZERBITZU BEREZIAK

Zerbitzu berezietan dauden funtzionarioei lanpostua eta lantokia gordeko zaie, eta zerbitzuetan egondako denbora zenbatuko zaie gradu, hiru urteko eta eskubide pasiboetarako.

Beti ere, burutzen ari den lanpostuko ordainsariak jasoko dituzte, funtzionario gisa onartuta dituzten hiru urtekoak jasotzearen kaltetan gabe.

Eusko Legebiltzarreko, Lurralde Historikoetako Batzar Nagusietako eta beste Autonomi Elkarreketako Legegintza-Batzordeetako kideek egoera hau galdu egingo dute dagokien Ganbarak desegitean, edota beraien agintaldia amaitzean zerbitzu berezien egoeran egon ahal izango dira Ganbara berria osatu arte.

Zerbitzu egoera aitortu zitzairen arrazoia galtzen dutenek lan-ihardunera itzultzeko eskaera egin beharko dute hogeitamar eguneko epean; horrela egingo ez balute, interes partikularragatik borondatezko eszedentziara pasako dira, lege honetan horretarako agindutako baldintzak beteko balituzte.

Honako kasu hauetan eman daitezke:

- a) Nazioarteko edo nazio gaindiko erakundeen zerbitzura lanean ari diren funtzionarioen izaera lortzean.
- b) Beraien Administrazioak nazioarteko erakundeetan, atzerriko Gobernu edo erakunde pribatuetan lan egiteko edota nazio edo nazioarte mailako lankidetzaprogrametan 6 hilabete baino gehiagoz iharduteko baimena ematen dietenean.
- c) Eusko Jaurlaritza, Espainiako Gobernua edota beste Autonomi Elkarreketako organoetako goi-mailako kide izendatu direnean, eta kargu horiek nahitaez funtzionario publikoek bete behar ez dituztenean.
- d) Gorte Orokorrek organo konstituzionaletako, edo aukeratzea Ganbarei dagokien beste batzuetako kide izateko aukeratu dituztenean.
- e) Europako Parlamentuak organo konstituzionaletako, edo aukeratzea berari dagokion beste batzuetako kide izateko aukeratu dituztenean.
- f) Gorte Orokorretako Diputatu edo Senadore edota Europako Parlamentuko Diputatu izatera iristen direnean.
- g) Eusko Legebiltzarreko, Lurralde Historikoetako Batzar Nagusietako edo beste Autonomi Elkarreketako Legegintza-Batzordeetako kide izatera iristen direnean, bateraezintasunik egon ezean, lan-ihardunean egotea aukeratzen ez badute.
- h) Ordaindutako eta erabateko dedikazioa duten hautapen-karguak betetzen dituztenean Foru-Aldundietan eta Udaletxeetan.
- y) Behin-behineko langileentzat gordetako lanpostuak betetzen dituztenean.
- j) Funtzio publikoak betetzearekin bateragarria den edozein kargu politikorako izendatuak izan direnean.
- k) Soldadutza edo ordezkotza gizarte-zerbitzua egiten ari direnean, beraien eginkizunak normaltasun osoz burutzeko bateragarriak direnean ezik.
- l) Konstituzio-Auzitegi, Ararteko edo Herri-Defendatzailearen zerbitzuetara atxikiak daudenean.
- m) Kontuen Euskal Epaitegiko kide-izaera lortzen dutenean, eta
- n) Eusko Legebiltzarreko lege horrela erabakitako beste edozein kasu.

2.- ESZEDENTZIAK

Eszedentzian -edonolakoa izanda ere- dagoen funtzionarioa kargurik gabe geratzen da, baina horrek ez dio lehendik zegokion kidegoari eragiten.

2.1.- BORONDATEZKO ESZEDENTZIA

2.1.1.- SEKTORE PUBLIKOAN BESTE LANPOSTU BAT BETETZEAGATIK.-

EFPLren 6.1.a) artikuluan araupetua geratu da, eta horren arabera ofizioz edo alderdi batek hala eskaturik aitor dakioke egoera hau edozein Administrazio Publikoko beste kidego edo eskala batean lan-ihardunean ari den funtzionarioari, dagokion bateratasuna lortu ezean edota sektore publikoko erakunde batean lanean hasi eta beste egoera batean geratzea ez badagokio.

Funtzionarioa borondatezko eszedentzian egoera hau sortu zuten lan-harremanek irauten duen bitartean egon ahal izango da. Borondatezko eszedentzia amaitu ondoren, lan-ihardunera itzultzeko eskaera 30 eguneko epean egin beharko du, eta hala eskatuko ez balu, interes bereziagatiko borondatezko eszedentziara pasako da. Hain zuzen ere, jadanik aurrekontuetan onartutako lanpostu huts batera itzuliko da lanera. Eskaera egin ondoren lanposturik emango ez baliote, aurrekontuetan izendatutako lanpostu hutsik ez dagoelako, egoera horretan geratuko da lanpostua hutsik geratu arte.

Egoera administratibo honek ez du lanposturako eskubiderik, beraz, Administrazioak amortizatu edo hutsik aitor dezake eta araudiaren arabera bete.

2.1.2.- INTERES BEREZIAGATIK.-

Eszedentzia hau ezingo da onartu funtzionarioa bere kidego edo eskalara sartu edota lan-ihardunean gutxienez bost urte eman arte, eta egoera honetan ezin izango da jarraian bi urte baino gutxiago egon, ezta funtzionarioak edozein Administrazio Publikotan lana egin duela egiaztatutako urte kopurua baino gehiago ere, muga 15 urte izanik. Lehen aipatu bezala lan-ihardunean hasteko eskaera egin ezean, funtzionario izaera galduko du. Eskaera egin baina ematen ez bazaio, aurrekontuetan aurrikusitako lanposturik hutsik geratu ez delako, hala geratu artean interes bereziagatiko borondatezko eszedentzi egoeran geratuko da. Interes bereziagatiko borondatezko eszedentzia, beti ere, zerbitzuaren funtzionamendu onaren menpe dago. Ezingo da onartu funtzionarioari disziplinazko espedientea hasi zaioanean edota zigorra bete zain dagoenean. Zerbitzu onaren arabera ematea, ez da eragozpen gaindiezina, emateko data kaltetzen duen nolabaiteko traba baizik, beraz badaezpadako aurrerapenez eskatu beharko da.

Ondorioak

- Ez da lanpostua gordetzen.
- Ez da ordainsaririk jasotzen, eta egoera honetan igarotako denbora ez da zenbatuko igoera, hirurteko eta eskubide pasiboen ondorioetarako.
- Aurrekontuetan aurrikusitako lanpostu bat hutsik geratzean itzuliko da funtzionarioa lanera, eta lehentasuna derrigorrezko eszedenteek eta lanetik baztertutakoek izango dute eta, borondatezkoen barnean, sektore publikoan beste lanpostu batean aritu direnek.

2.1.3.- SARITUTAKO ESZEDENTZIA.-

Funtzionario hauek eskatu ahal izango dute:

- a) lan berri baterako izendatzeko prozesuan kokaturik, horren lehen bi faseetako batean egotea.

- b) lantoki-irudikapen edo derrigorrezko egoeran egotea, enplegu-plan bat aplikatzearen ondorioz.

Saritutako borondatezko eszedentziaren gehieneko epea bost urtekoa izango da eta ezin izango da sektore publikoan lanposturik burutu harreman funtzionarioial edo kontraktualaren menpe, harreman hau administrazio- edo lan-alorrekoa izan arren. Epe hori amaitutakoan berez eta besterik gabe lanera itzultzea eskatzen ez bada, interes partikularragatik borondatezko eszedentziara pasako da. Saritutako borondatezko eszedentzia-egoerara pasatzen direnek, buruturiko azken lanpostuari dagokion hilabeteko ordainsaria jasotzeko eskubidea izango dute, aparteko ordainsaririk eta produktibitate-osagarririk gabe, lanean egindako urte bakoitzeko eta, gehienez, 12 hilabetez.

2.2.- ESZEDENTZIA SEME-ALABAK ZAINTZEAGATIK

Seme-alaba bat zaintzeko gehienez hiru urte emango da haurra jaio edota adoptatu zenetik zenbatzen hasita. Gainerako seme-alabekin ere eszedentzia hartzeko eskubidea izango da, baina lehengoa amaitu gabe bazegoen bukatu egingo da. Lanean aita eta ama dabiltzanean, bietako batek bakarrik gauzatu ahal izango du eskubide hau.

Lan-ihardunean egoteari utzi zionetik urtebetean lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Denboraldi hori zenbatuko zaio gradu, hirurteko eta ondorio pasiboetarako.

Eszedentzia hori emateko arrazoia desagertu eta egoera horretan egoteko gehieneko denbora amaitu ondoren interesatuak lan-ihardunean hasteko eskaera egiteko 30 eguneko epea izango du, eta hala egingo ez balu, interes bereziagatik borondatezko eszedentziara pasako litzateke, beti ere, horretarako legeak eskatutako baldintzak beteko balitu.

2.3.- DERRIGORREZKO ESZEDENTZIA

Funtzionarioak honako kasu hauetan pasako dira derrigorrezko eszedentzia egoerara:

- a) funtzionarioa lanean zebilen lanpostua ezabatu eta besterik eman ezin zaionean,
- b) eginkizunetatik baztertua egotera behartutako denbora bete edota seme-alabak zaintzeko onartutako borondatezko eszedentzia amaitu ondoren, funtzionarioak lanean hastea eskatu eta lortu ez duenean, hutsik ez dagoelako,
- c) lantoki-igurikapenean aitortutako funtzionarioak honako kasu hauetako batean egotea:

- 1) lanpostu-igurikapenerako finkatutako gehieneko epea amaitzea eta
- 2) lantoki-igurikapenerako ezarritako betebeharrak ez betetzea.

Derrigorrezko eszedentzian geratutako funtzionarioak oinarrizko ordainsariak eta familialaguntza jasotzeko eskubidea du, eta egoera horretan igarotako denboraldia zenbatuko zaio hirurtekoak, eskubide pasiboak eta bere egoera tinkotzeko.

Derrigorrezko eszedentzian geratutako funtzionarioak derrigorrez hartu beharko du parte bere kidego edo eskalako lanpostuak hornitzeko lehiaketetan. Beti ere, dagokion administrazioak erabaki dezake funtzionarioa derrigorrez lan-ihardunean hastea, aurrekontuetan aurrikusitako lanposturen bat hutsik geratzean. Era berean, egoera honetan c) arrazoiagatik daudenean, derrigorrez onartu beharko dituzte antzeko lanpostuetan eskainitako lantokiak eta lanean gaitzeko egingo diren ikastaroetan ere parte hartu beharko dute.

Lehiaketetan parterik hartu ez edo hogeitamar eguneko epean lan-ihardunean hasteko eskaerarik egin ez dutenek, administrazioak derrigorrez hala erabaki duenean edota zehaztutako betebeharrak betetzen ez dituztenek, interes bereziagatik borondatezko eszedentziara pasako dira, horretarako EFPLn eskatutako baldintzak betetzen badituzte.

3.- LANTOKI-IGURIKAPENA

Lan berri baterako izendatzeko fasea igaro ondoren lanposturik lortu ez duten funtzionarioak lantoki-igurikapen egoerara pasako dira.

Lantoki-igurikapenean dauden funtzionarioek oinarritzko ordainsariak, dagokien gradu pertsonalaren lantoki-osagarria eta egoera honetara pasatzerakoan betetzen zuten lanpostuaren osagarri bereziaren %50 jasoko dute. Funtzionario horien betebeharrak honako hauek dira:

- 1.- Lan egiten zuten probintzian eskainiko dizkioten antzeko ezaugarrietako lanpostuak onartzea.
- 2.- beren kidego, eskala edo kategoriako lanpostuetarako lehiaketetan parte hartzea, lan egiten zuten probintzian bertan.
- 3.- antolatuko diren gaikuntzarako ikastaroetan parte hartzea.
Lantoki-igurikapenean gehienez urtebete egon daiteke, eta epe hori amaitutakoan derrigorrezko eszedentzia egoerara pasako da.

Gainerako ondorioetarako egoera hau lan-ihardunekoaren antzekoa izango da.

4.- EGINKIZUNETATIK KENTZEA

Eginkizunetatik aldibaterako edo behin-betiko ken daiteke, eta egoera honetan funtzionarioak ez du lehen funtzionario gisa zegozkion eginkizun eta eskubiderik izango.

4.1.- ALDIBATERAKO KENTZEA

Prozedura bat izapidetzen ari den garaian erabaki daiteke, disziplnazko erregimena azalduko kapituluaren adierazita geratu den moduan (ikus kargua badaezpada kentzea, 2.8.5.).

4.2.- BEHIN-BETIKO KENTZEA

Zigor-arloko kondena edo disziplnazko zigor batek ezarritakoan kenduko da funtzionarioa behin-betiko eginkizunetatik. Sei hilabetekoa baino handiagoa denean lanpostua galdu egingo da. Disziplnazko zigorraren ondorioz erabaki denean eginkizunetatik behin-betiko kentzea, zigorraren iraupena ezin da lau urte baino handiagoa izan, eta hori betetzeko zenbatuko da funtzionarioa lehendik eginkizunetatik kendua izan den denbora.

Epai judizialaren ondorioz kendu denean funtzionarioa bere eginkizunetatik, epaia bere horretan bete beharko da (ikus disziplnazko erregimena aztertutako kapituluaren 2.9. puntua).

Funtzionarioak zigorra bete ondoren lan-ihardunean hastea eskatu beharko du 30 eguneko epean, eta horrela egingo ez balu, interes bereziagatiko borondatezko eszedentziara pasako litzateke, legean horretarako eskatutako baldintzak beteko balitu. Funtzionarioa eginkizunetatik sei hilabete baino denbora gutxiagorako kenduko balitz, automatikoki itzuliko da lehengo lanpostura. Lanean hasteko eskatu eta lanpostu hutsik ez balego, derrigorrezko eszedentzia-egoerara pasako litzateke.

5.- BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN LANEAN

Lehiaketa edo izendapen libreko prozeduren bidez pasako dira funtzionarioak beste administrazio publikoetan lan egitera. Hauek estatutu-erregimenaren menpe geratuko dira, lanean ari diren tokiko funtzio publikoko legeri aplikagarria ezarriko zaie, eta jatorrizko administrazioako funtzionarioak izaten jarraituko dute.

6.- LAN-IHARDUNERA ITZULTZEA

- Lanpostua eta lantokia gordetzeko eskubiderik ez duten funtzionarioak lan-ihardunera aurrekontuetan aurrikusitako lanpostuak hutsik geratzean itzuliko dira, lehentasuneko orden honen arabera:

- a) derrigorrezko eszedenteak
- b) eginkizunetatik kendutakoak, eta
- c) borondatezko eszedenteak.

- Lehiaketa edo izendapen askearen bidez lanpostua behin-betiko lortu artean beteko dute beren kidego edo eskalari dagokien lanpostu hutsa lan-ihardunera itzultzean. Derrigorrezko edo borondatezko eszedentzian daudenak ere modu horretan sar daitezke berriro lan-iharduneari.

- Interes bereziagatik borondatezko eszedentzian dauden funtzionarioek lan-ihardunera itzultzea eskatu eta aurrekontuan aurrikusitako lanpostu hutsik ez egoteagatik lortu ez dutenean, egoera horretan geratuko dira lanpostu bat hutsik geratu arte.

ADMINISTRAZIO- ERREKURTZOAK

1.- ESKUBIDEAK URRATZEKO MODUAK

Administrazioaren aurka jar daitezkeen errekurtsio desberdinak aipatu aurretik, zehaztu beharra daukagu Administrazioak bere ihardunean funtzionarioen eskubideak honako modu hauetan urra ditzakeela:

1.1.- ADMINISTRAZIO-EGINTZA BATEN BIDEZ

- Kontzeptua. Administrazioeko erakunde batek bere botere publikoa gauzatzekoan egindako egintza juridikoa da, eta ondorioz, arau juridikoak kasu jakin bati aplikatzen zaizkio.
- Administrazio-egintza motak: Funtzionarioen eskubide eta, oro har, interes publikoari eragindako administrazio-egintzak agertu ohi diren moduaren zerrenda batean, kasu guztiak adierazteko asmorik izan gabe, honako hauek leudeke:
 - Funtzio Publikoan sartzeko eta barme-igoera edota lekualdaketen lehiaketetarako egingo diren lehiaketa eta azterketa bidezko lehiaketetarako deialdien oinarriak.
 - Funtzionario bat disziplinazko hutesgite baten egile aitortu eta dagokion zigorra ezartzeko Disziplinazko Espedientea erabakitzen duen Akordioa.
 - X funtzionarioak Osagarri berezi gisa jasotzen zuen zenbatekoa ez duela ordainsaritan jasoko erabakitzen duen Udal-Dekretua.
 - Lanpostuen zerrendak aplikatzeko arauak ematen dituen Udal- edota Foru- Dekretua edo Akordioa.
 - Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte-Segurantzako Departamentuko Lan-Zuzendaria-riaren Erabakia, enplegu-erregulazio bateko espedientea onarturik, Administrazio batentzako nomina eredu berria baimentzen duena.
 - Administrazioaren bateko erabakia, bere zerbitzu batzuen barme-funtzionamenduaren oinarritzako arauak ezartzeko, arauok sindikatuekin negoziatu gabe.
 - Hezkuntzako Lurralde-Ordezkararen Erabakia, haurra zaintzeagatiko eszedentzia ukatuz, bitarteko langilea izateagatik.
 - Funtzio Publikoko Zuzendariaren Erabakia, egiteko behin-behinerako gabetua izan denari ordaisaririk ez ematea erabakiz.
 - Departamentu-buruaren jakinarazpena, funtzionarioa jaiegun batean lan egitera behartuz.
 - Administrazioak funtzionarioa legea urratuz izendatzea.
 - Plantila eta Lanpostuen Zerrenda aldatzen duen Foru-Dekretua, ordezkaritza sindikalarekin negoziatu gabe.
 - Etxebizitza duten menpeko langileek gaua beti bertan igarotzeko betebeharra ezartzen dien Departamentuko Zirkularra.
 - Osokoaren bilkuraren erabakia, lanpostu batek erabateko iharduneko erregimena duela adieraziz, erregimen hori ez duenean.

1.2.- XEDAPEN OROKOR BATEN BIDEZ

- Kontzeptua. Administrazio-egintzatik bereizteko, azpimarratu beharra dago:

- a) Ordenamendu juridikoan parte hartzen duela, eta egintza, aldiz, ordenamenduaren barruan sortzen dela eta honen arabera, ordenamendua aplikatzea baino ez dela.
- b) Egintza agortu egiten da betetzerakoan, eta berriro betetzeko beste egintza bat behar da; xedapena, aldiz, ez da agortzen norbaitek betetzerakoan, bere horretan jarraitzen du eta multzo zehazgabe batek bete dezake.
- c) Xedapen orokorrak, oro har, Erreglamendu gisa agertzen dira, eta horretarako ahalmena dutenek baino ezin dute adierazi.

Euskal Administrazio Publikoetako funtzionarioei buruzko 207/90 Dekretua.

895/1989 Errege Dekretua, eskolaurreko, OHoko eta Hezkuntza Bereziko ikastetxeetako lanpostuak hornitzeko sistema araupetzen duena.

95/1990 Dekretua, Osasunerako Euskal Zerbitzuko Osasun-Erakundeetako lanpostuak hornitzeko sistemak araupetzen dituena.

250/1990 Dekretua, EAEko Administrazio Publikoetako euskararen erabilpen eta normalizazioari buruzko Dekretua.

Leioako Udalerria ondo Gobermatzeko 1990.03.15eko Ordenantza.

1311/1986 Errege Dekretua, langileak lantegian ordezkatzeko organoak aukeratzeko arauak.

1.3.- ADMINISTRAZIOAK IHARDUERA MATERIALIK EZ BURUTZEAREN BIDEZ

Zenbait kasutan Administrazioak ez ditu funtzionarioen eskubideak errespetatzen, hauei zein eskubide dagozkien ez jakiteagatik, beraz, ez dizkie funtzionario-estatusari dagozkien legeonurak aplikatzen, eta gainera, funtzionarioei zabalik uzten dieten bide bakarra Administrazioaren aurrean erreklamatzeko da, eta honek ez du iharduerarik burutzen beraien eskubideak onartzeko.

- Euskarako ikastaro trinkoetara joateko eskubidea eskatzea, beraien lanpostuaren hizkuntz eskakizuna derrigorrez gaintu beharrekoa denean.
- Akordioan hitzartutako lanaldi arrunta burutzeko eskubidea eskatzea, Administrazioak hori baino zabalagoa egitera behartutakoan.
- Hitzartutakoa baino lanaldi handiagoa egiteagatik funtzionarioari dagozkion kopuruak kobratzea eskatzea.
- Arriskugarritasun, nekagarritasun edota toxikotasuneko ezaugarriak dituen lanpostu bati dagozkion alokairu-osagarria ordaintzeko eskatzea.
- Lanean ari den lanpostuari dagokion lantoki-osagarria jasotzeko eskubidea eskatzea.
- Borondatezko eszedentzia eskatu duen funtzionarioari onartu eta hilabete batzuk geroago ukatzeagatik eragindako kalteordainak indemnitzatzea eskatzea.
- Bitarteko funtzionarioaren izendapena luzatzeko eskatu, lanpostua Enplegu Publikoko Eskaintzaren bidez bete arte, hasieran horretarako epe bat jarri bazen ere.

2.- EGINTZEN AURKAKO ERREKURTSOAK

2.1.- EGINTZA DEUSEZGARRIA

Administrazio bidea irekita uzten duten administrazio-egintzen aurka eta prozedura bat jarraitzea ezinezko bihurtzen duten tramitezko egintzen edota babesgabezia sortzen dutenen aurka badago errekurtsu arrunta jartzetik.

Administrazio-bidea itxita uzten duten egintzen aurka -ez dago errekurtsu arruntik jartzetik- Administrazioarekiko Auzi-errekurtsua jarri beharko da:

- Errekurtsu arrunten erabakiak.
- Goragoko organorik ez duten Administrazio-Organoen erabakiak.

Babesgabeziarik sortzen ez duten eta prozedura aurrera jarraitzea oztopatzen ez duten tramitezko egintzen aurka joateko, interesatuek alegatu egin beharko dute prozedurari amaiera ematen dion erabakian kontuan izateko eta egintza horiek administrazio-errekurtsuan inpugnatzeko.

Egintza deusezgarria bada, hau da, deuseza bihurtzeko adinako larritasunik eragiten ez duen ordenamendu juridikoaren arau-hausteren bat egin badu, edota boterearen desbiazioa gertatu bada, horren aurka errekurtsu arrunta jar daiteke, beti ere, aurreko puntuan aipatutako egintzen aurka.

Errekurtsu arrunta

Errekurtsu hau egintza eman zuen organoaren eta bera baino gorago dagoenaren aurka ezar daiteke, erabaki dezan. Ondorio hauetarako, aukeraketa-probak aztertzeko epaimahaiak, epaimahaiko lehendakaria izendatu zuen agintariaren menpe daudela ulertuko da. Errekurtsu hau aurkezteko epea hilabetekoa da, errekurtsua sartutako egintza jakinarazi edota argitaratu denetik zenbatzen hasita.

Errekurtsu hau ezartzeko honako hau adierazi beharko da:

- a) Errekurtsogilearen izen-abizenak, eta jakinarazpenak nola eta zein tokitan egingo diren adieraztea.
- b) Errekurtsua aurkeztutako egintza eta inpugnatzeko arrazoia.
- c) Errekurtsogilearen tokia, data eta identifikazio pertsonala.
- d) Zuzenduriko organo, zentro edo unitate administratiboa.
- e) Hala badagokio, xedapen bereziek eskatutako gainerako berezitasunak.

Errekurtsogileak zegokion errekurtsua jarri ez balu, ez da tramitaziorako oztopo izango, baina beti ere, dagokion errekurtsua adierazi beharko da.

Administrazioak errekurtsu hau erabakitzerakoan administrazio-bidea itxita geratuko da, eta Administrazioarekiko Auzi-errekurtsua jar daiteke bi hilabeteko epean.

Birjarpen-errekurtsoarean aurka administrazioak erabakirik hartu ez badu, gaitzetsia izan dela ulertu beharko dugu jarri zenetik hiru hilabete igaro badira, eta beraz, Administrazioarekiko Auzi-errekurtsua jartzeko bidea irekita geratuko da; errekurtsu hau jartzeko urtebeteko epea daukagu errekurtsu arrunta jarri zenetik zenbatzen hasita (benetan, 9 hilabete, izan ere, hiru hilabete egon behar izan gara, gaitzetsia izan arte). Administrazioarekiko Auzi-errekurtsu hau jartzeko, beharrezkoa da Administrazioari ustezko egintzaren egiaztagiria eskatzea. Egiaztagiri honek bakar-bakarrik errekurtsua isiltasunagatik gaitzetsia izan dela

egiaztatzeko balio du eta errekurtsua erabakitzea zegokion organoak eman beharko du, eskatu zenetik 20 eguneko epe luzaezinean, epe horretan errekurtsua erabaki ezean. Egiaztagiri hau eman ondoren, administrazioak ezin du erabaki. Errekurtsu arrunta jarri eta hiru hilabeteak amaitu eta hurrengo egunean eska daiteke egiaztagiri hau.

Ustezko egintzen egiaztagiri hau eskatu ondoren, egiaztageria jaso eta bi hilabeteke epea dago administrazioarekiko auzi-errekurtsua jartzeko, eta egiaztagiririk jaso ez bada, eskatu zen 21. egunetik aurrera. Azken kasu honetan, egiaztageria epean eman ez duen zerbitzuko arduradunak oso hutsegite larria egingo du eta interesatuak ustezko egintza, eskaerako idazkiarekin egiaztatuta beharko du.

Errekurtsu arrunta sartzeak ez du aurkatutako egintzaren egiterapena etengo, erabakitzea dagokion Administrazioak ofizios edo alderdi batek eskaturik etetea erabaki ezean. Egiterapena eten daiteke baldin eta horrek kalte konponezinak edo konpontzen zailak direnak eragiten baditu edota erabateko deuseztasuneko kasuren batean oinarritzen bada. Egia esan, Administrazioek ia inoiz ez dute salbuespen hau aplikatzen eta ia inoiz ez dute beraien egintzarik eteten. Errekurtsu baten bidez inpugnatutako egintzaren egiterapena etetea eskatu ondoren, errekurtsua 30 eguneko epean erabakiko ez balitz, egiterapena etenda geratu dela ulertuko da, eta kasu honetan ez da beharrezkoa ondorioak izan ditzan ustezko egintzaren egiaztageria eskatzea.

Errekurtsua aurkeztu ondoren Administrazioak ikusten badu errekurtsuaren erabakian interesaturik egon daitezkeen pertsonak egon badaudela, entzunaldia emango die 10-15 eguneko epean alegazioak egin eta egoki iritzitako agiriak aurkez ditzaten. Ez da kontuan hartuko interesatuek epe horretatik kanpo aurkezturikoa.

Ezarritako errekurtsuaren aurka administrazioak emandako erabakiak ezingo du inoiz errekurtsogilearen hasierako egoera okertu.

2.2.- EGINTZA DEUSEZA

Egintza bat deuseza honako kasuotan izango da:

- a) Argi eta garbi organo aginpidedungabeak eman duenean. Ez da nahikoa aginpiderik eza hierarkikoa izatea, aginpiderik eza gaian eta lurralde-alorretan ere eman behar da.
- b) Edukia ezinezkoa edota delituzkoa denean:
Kasu hauek eragin-kortasun txikia dute, lehenengoan berez egintzarik ez dagoelako, beraz, ezta ondoriorik ere, eta bigarren goan beharrezkoa da zigor-arloko auzitegien partehartzea, hauek erabakitzen baitute egintzetan deliturik badagoen edo ez.
- c) Egintzak legean ezarritako prozedura batere kontuan izan gabe eman direnean.
Prozedura hori batere kontuan ez hartzeak ez du esan nahi prozedura osoan gertatu denik, aldiz, prozedura jakin bat osatzen duten funtsezko tramiteak utzi direla jarraitu gabe ulertu behar da; horrela bada, tramite horiek gabe prozedura jakin hori ezin da identifikatu, adibidez, disziplinazko zigor bat ezartzea hutsegite larri bategatik, aurkako espedienterik eduki gabe.
- d) Konstituzioko Babes Errekurtsua ezar dakiekeen eskubide eta askatasunen funtsezko edukia urratzen dutenak, hau da, Konstituzioko 14-30 artikulua bitartean daudenak, K.A. L.O. ren 41.1. artikuluan ezarritakoaren arabera.
- e) Ordenamendu juridikoaren aurkako egintza adierazi edo ustezkoak, horiek lortzeko funtsezko baldintzak ezagutzean ahalmen edo eskubideak eskuratzen direnean.

Lege berezietan tipifikatutako eskubide osoko deuseztasuneko beste zenbait kasu.

Deuseztasuneko ekintza

Lehenik adierazi beharra dago eskubide osoko egintza deuseza ezin dela baliokidetu eta kaltetuaren onespenez ere egintza hori ezin dezakeela onbideratu, beraz, egintza deuseza epean ez aurkatzeak ez du egintza akatsgabea egiten.

Deuseztasuneko ekintza interesatuak inolako eperik gabe gauza dezake, eta administrazioak horri buruz berariazko erabakia eman beharra dauka. Hiru hilabeteko epean erabakirik ematen ez badu, eskaera ez dela onartu uler daiteke dagokion Administrazioarekiko Auzi-errekurtsorako urtebeteko epean jartzeko, isiltasuna gertatu zenetik zenbatzen hasita, deuseztasuneko ekintza goragoko organorik ez duen organo batean gauzatua baldin bada, bestela, errekurtsorako arrunta aurkeztu beharko baita, gehieneko epe berdinean.

Bi kasuotan ez badu erantzuten ustezko egintzen aurrean gaude, eta administrazio-isiltasunaren ondorioz sortutako egintza hauek balioa izan dezaten, edozein administrazio, pertsona natural edo juridiko, publiko edo pribaturen aurrean (baita administrazio-errekurtsorako edo administrazioarekiko auzi-errekurtsorako tramitea ere), errekurtsorako aurkeztu nahi duenak, berariaz erabaki behar zuen organoak emandako ustezko egintzen egiaztatzea erantsi beharko du, eman ere nahitaez eman beharko diolarik eskatu eta 20 eguneko epean, bitartean berariazko erabakia eman ezean.

- Administrazioak egiaztatze hau eman ondoren ezingo du eskaerari buruzko erabakirik eman.
- Egiaztatze hau Administrazioak erabakia emateko epea amaitu eta hurrengo egunetik eska daiteke, alegia, horretarako duen 3 hilabeteko epea amaitu ondoren.
- Eskatutako egiaztatzea 20 eguneko epean emango ez balitz, zerbitzuko arduradunak oso hutsegite larria egingo du, eta interesatuak, hala ere, ustezko egintza eskaera-idazkiaren bidez egiaztatzea dezake.
- Errekurtsorako sartzetarako ustezko egintzak aurkezteko epea, egiaztatzea jasotako hurrengo egunetik hasiko da zenbatzen eta, epean egiaztatzerik emango ez balitz, eskatu eta 21. egunetik bertatik.

Hau da, Administrazioak erantzuna emateko duen hiru hilabeteko epea igaro ondoren, urtebeteko epea dago gehienez dagokion errekurtsorako aurkezteko, baina ustezko egintzen egiaztatzea eskatuz gero Administrazioarekiko Auzi-errekurtsorako aurkezteko epea bi hilabetekoa da eta errekurtsorako arrunta aurkezteko, berriz, hilabetekoa. Bi kasuotan, egiaztatzea jaso ondoren edota hau eman ezean 21. egunetik aurrera hasiko dira epeak zenbatzen. Deuseztasuneko ekintza, egintza deusezgarrien aurkako aurreko errekurtsorak ez bezala, legitimatu gabeko pertsonak ere aurkez dezake. Aipatu beharra dago Jurisdikzio Kontentzioso-Administratiboa ez dela egintzak erabateko deusezak aitortzearen aldekoa, eta goian aipatutako arau-haustea oso larria denean bakarrik aitortzen dituela horrela.

3.- XEDAPEN OROKORREN ETA ADMINISTRAZIO-BIDEA AGORTZEN DUTEN EGINTZEN AURKA

3.1.- ZUZENEKO ERREKURTSOAK

Administrazioek emandako xedapen orokorren eta administrazio bidea agortzen duten egintzen aurka zuzenean joan daiteke Jurisdikzio Kontentzioso-Administratiboaren aurka, bi hilabeteko epean, egintza edo xedapena argitaratu eta hurrengo egunetik zenbatzen hasita.

3.2.- ZEHARKAKO ERREKURTSOA

Kasu honetan, zuzenean inpugnatzen dena ez da xedapen orokorra, horren aplikazioan emandako administrazio-egintza baizik; egintza honen aurkako errekurtsua ez genuen bere garaian zuzeneko errekurtsorako ezarritako epean jarri, zeharkako errekurtsu hau aurkezteko epea ez baitago Xedapen Orokorra argitaratzeko epearen menpe, errekurtsuaren berehalako xedea den administrazio-egintza jakinaraztekoaren menpe baizik.

Egintzaren aurka Errekurtsu Arrunta jar badaiteke, hilabeteko epea dago, administrazio-bidea agortzen ez duelako eta bi hilabetekoa egintzak bide hori agortzen badu. Horren aurrean gainera, Administrazioarekiko Auzi-errekurtsua jarri beharra dago.

Lehen kasuan Errekurtsu Arrunta zuzenean xedapen orokorra emandako organoari jarriko zaio.

4.- IHARDUERARIK EZAREN AURKAKO ERREKLAMAZIOAK

Administrazioak funtzionarioen eskubideak betetzen ez baditu, beraien funtzionario-estatu-sari dagozkien lege-xedapenak ez betetzeagatik, arau-hauste hori egin duen Administrazioaren aurrean erreklamazio edo eskaeraren bat aurkeztu beharko da.

- Administrazioak erreklamazio edo eskaera hori ez onartzea erabakiko balu, funtzionarioak horren aurka Errekurtsu Arrunta jar dezake, erabakia goragoko organoa baduen administrazio-organotik baletor eta, aldiz, zuzenean Administrazioarekiko auzi-errekurtsua jarriko luke, erabakiak administrazio-bidea agortuko balu.
- Aurkeztutako erreklamazioari buruzko erabakia Administrazioak jakinaraziko ez balu, hiru hilabeteko epean, funtzionarioak ezetsia izan dela uler dezake Administrazioarekiko Auzi-errekurtsua jarri ahal izateko, urtebeteko epean, isiltasun administratiboa gertatu zenetik; erreklamazioa goragoko organoa baduen beste baten aurka aurkeztu balitz, aldiz, Errekurtsu Arrunta aurkeztu beharko da epe berean.

Bi kasuetan, erantzuten ez badu, ustezko egintza baten aurrean gaude, eta erreklamazioa baliagarria izateko jarraitu beharreko erregimena deuseztasuneko ekintzarako deskribatutakoa izan beharko da.

5.- KONTRAERABAKIA ETA BERRIKUSPENA

- Erabat deusezak diren egintzen ofiziozko berrikuspena.-

Administrazioak edozein unetan aitor dezake, ofizioz edo alde batek eskaturik, APLren 62.1. artikuluan aipatutako egintzen deuseztapena (ikus 2.2. puntua, egintza bat erabat deuseza noiz den zehazten baitu), hau da, administrazio-bidea agortu edota epean Errekurtsu Arrunta aurkeztu gabekoena.

Administrazio batek egintza bat deuseztea erabakitzen badu Erabakian bertan adieraz dezake interesatuei onartzea dagokien kalteordaina.

- Egintza deusezgarrien ofiziozko berrikuspena.-

Eskubideak aitortzen dituzten egintzak deusezteko, beharrezkoa da aurretik interes publikoarentzat kaltegarria dela aitortzea eta ondoren Jurisdikzio Kontentzioso-Administrati-boaren aurka inpugnatzea. Hori guztia Administrazioak bultzatu beharko du.

Hala ere, Administrazioak, ofizioz edo interesatuak eskaturik, eskubideak aitortzen dituzten egintzak deusezta ditzake aurreko tramiteak jarraitu gabe, honako baldintzak betetzen badira:

- Lege- edo araudi-mailako erregelamenduak larriki haustea eta Estatu-Kontseiluak horren aldeko irizpena ematea.
- Berrikuspen-prozedura hasi zenetik lau urte igaro ez izatea.
- Kaltegarritasuna, egintza eman zenetik lau urteko epean aitortu beharko da.

- Egintzen kontraerabakia.-

Administrazioek eman dezakete eskubideak aitortzen ez dituzten egintzen eta betebeharrak ezartzen ez duten egintzen aurkako kontraerabakirik, beti ere, kontraerabaki hori ordenamendu juridikoaren aurkakoa ez bada.

- Oker materialen eta aritmetikazkoen zuzenketa.-

Administrazioak edozein unetan zuzendu ahal izango ditu oker materialak edo egitatezkoak eta aritmetikazkoak, ofizioz edo alderdiek eskatuta.

- Ofiziozko berrikuspen-ahalmenei jarritako mugak.-

Ezezpen eta kontraerabaki ahalmenak ezingo dira burutu ekintzen iraungipenagatik, denboragatik eta beste zenbait egoerengatik, horiek aurrera eramatea berdintasun, fede ona, hiritarren eskubideen edota legeen aurkakoa denean.

6.- ADMINISTRAZIOAREKIKO AUZI-ERREKURTSOA

Lehen aztertutako errekurtsoen bidez aurretiazko administrazio-bidea amaitu ondoren, gure nahia Jurisdikzio Kontentzioso-Administratiboan azal dezakegu, honako hau kontuan hartuta:

6.1.- ADMINISTRAZIOAREKIKO AUZI-ERREKURTSOA EZARTZEKO EPEAK:

Kontuan hartu beharra dago epeak desberdin igaroko direla, aurretik erabilitako administrazio-errekurtsoen arabera, lehen azaldutako moduan.

6.2.- ADMINISTRAZIOAREKIKO AUZI-ERREKURTSOA JARTZERAKOAN GEHITU BEHARREKO AGIRIAK:

- Abokatuari auzietan notarioaren aurrean iharduteko onartutako ahalmen orokorra.
- Errekurtsoa jarri zaion administrazio-egintza edo Xedapen Orokorraren kopia.
- Aurretik ezarritako administrazio-errekurtsoen kopia.
- Asmoaren legezketasuna eta legitimitatea oinarritzen duten agiri guztiak, hala nola, asmoaren zenbatekoa zehazteko balio dutenak, lehen idazki honetan zehaztu beharrekoari dagokionez.
- Errekurtsoa zuzenean aurkezten bada, hau da, aurretiazko administrazio-errekurtsorik gabe, nahitaezkoa da aurkatutako egintza eman zuen organoari aldeztu aurretik jakinaraztea.

6.3.- ADMINISTRAZIOAREKIKO AUZI-ERREKURTSOA TRAMITATZEKO IRAUPENA

epaia argitaratu arte, EAEko Auzitegi Nagusian duen lehen auzialdiaren denbora, 4 urte baino gehiago.

6.4.- ADMINISTRAZIO-EGINTZAREN ERAGINKORTASUNA ETETEKO ESKAERA.

Eska daiteke, egiterapen horrek kalte konponezinak edo konpontzeko zailak direnak sortuko dituela iritziz gero, edota errekurtsua jarritako egintzaren deuseztasunean oinarritu bada; Auzitegi Nagusiak salbuespen hau murriztapen askorekin interpretatu du eta, gainera, eskari hauei formularioen bidez erantzun die. Hala ere, zorionez Auzitegi Gorenean aldaketarik nabaritu da, izan ere, eskubide ona erakusteko Printzipioan babestuz erabakiko baita egiterapena etetea edo ez, alegia, arrazoi juridikoa duen alderdian oinarrituz.

6.5.- KOSTUAK

Prozedura honetan kostuak ordaintzea ezarriko zaie fede txarrez edota ausarkeriaz ihardun duten alderdiei. Praktikan oso gutxitan jartzen zaie alderdiei.

6.6.- IDATZIA

Prozedura honetan ez dago auzialdiarik, hau da, alderdiak ez dira epaiketan egongo, beraz, garrantzia berezia dute gure nahia babesteko erabilitako Administrazio-agiri guztiek.

6.7.- ERREKURTSOAK

1) Ezingo da errekurtsorik jarri, hurrengo kasuetan Administrazioarekiko Auzi-errekurtsua erabakitzerakoan A.N.k emandako epaien aurka. Hona hemen kasuok:

- a- 500000 pezeta baino kopuru handiagoak.
- b- Langilegoari buruzkoak, eginkizunez gabetzekoetan ezik.

Bi kasu hauetan epaia Botere-Desbideraketari buruzkoa bada, errekurtsua jar daiteke.

2) Aurreko bi kasuetan ezik, A.N.k eta Entzutegi Nazionalak emandako epaien aurka jar daiteke kasazio-errekurtsua Auzitegi Gorenean eta hori hamar eguneko epean egin behar da. Hau da epaien aurkako errekurtsu arrunta.

3) Epaien aurkako errekurtsu bereziak. Bi kasu daude:

- a- Kasazio-errekurtsu arruntik ezar ezin dakiekeen EAEko A.N.ren epaiak. Estatuko abokatuak aurka dezake, Legearen interesean oinarrituz, epaia oso kaltegarria eta akasduna dela irizten badu.
- b- EAEko A.N.ren eta Auzitegi Gorenaren epai irmoak.

Hauen aurka Berrikuspen-Errekurtsua jar daiteke honako kasu hauetan:

- Epaiaren xedapenezko zatiak kontraesanak badauzka.
- Salek auzijartzaile berdinei buruz aurkako erabakiak eman badituzte eta gainera desberdinak egoera berdinetan, helburu bati buruz eta arrazonamendu berdinetan oinarrituz.
- Alderdiaren alde emandako epaiaren ondoren agiri berriak eskuratu direnean, ezinbestean edota alderdi batek gorderik edukiak.
- Epaia gezurrezko agiritan oinarrituz eman denean.
- Epaia prebarikazio, kohetxo, indarkeria edota maulazko trikimailuaren ondorioz irabazi denean.
- Epaia lekukoaren frogen ondorioz irabazi denean eta lekukoak lekukotasun faltsuaz kondenatuak izan direnean.

-Epaia nahien mugetatik kanpo geratzen bada edota planteatutako gaiak erabakitzen ez baditu.

7.- FUNTSEZKO ESKUBIDEAK ALOR JURISDIKZIONALEAN BABESTEKO ERREKURTSOA

Administrazio-egintza, xedapen orokor edota Administrazioaren iharduerarik ezak Konstituzioaren 14-29. artikuluetan aldarrikatutako Funtsezko Eskubideak kaltetzen ditue-nean ezar daiteke.

Artikulu horien ustezko arau-hausleak administrazio-egintzak edota xedapen orokorrak direnean, ezarri ahal izango da funtsezko eskubideok alor jurisdikzionalean babesteko errekurtsua, aurretiaz inolako Administrazio-Errekurtsorik jarri behar izan gabe eta egintza edo xedapena argitaratu edo jakinarazi eta hurrengo 10 eguneko epean jarri behar izango da. Errekurtsua Administrazioaren iharduera-ezagatik jartzean, 20 egun daude horretarako, Administrazioaren aurrean erreklamazioa edo eskaera egin denetik zenbatzen hasita, eta ez da beharrezkoa luzamendua salatzea.

Errekurtsu hau jartzearekin batera egintzaren eraginkortasuna etetea eska daiteke behin-behineko epaia eman arte, eta Auzitegiak erabaki beharko du, interes orokorarentzat oso kaltegarria dela egiaztatu edota egiaztatzeko aukera egon ezean.

Errekurtsu hau erabakiko duen epaiaren aurka apelaziozko errekurtsua jar daiteke 5 eguneko epean, jakinarazpena jasotako egunetik zenbatzen hasita.

Prozesu honetan kostuak, beti ere, epaia galdu duenak ordaindu beharko ditu. Hala ere, Administrazioari kostuak ordainaraztearen aurkako joera dago.

Bilerak eta manifestazioak edota bultzatzaileek onartu gabeko aldaketa-proposamenen kasuan, errekurtsu hau jarri eta administrazio-agintariari jakinaraziko zaió, espedientea berehala igor dezan. 5 eguneko epean, Auzitegiak, espedientea agerian jarriko du, Estatuko Abokatua, Ministeritza Fiskala eta bultzatzaileari entzunaldia emango die, eta geroagoko errekursorik gabe erabakiko du.

8.- ERREKURTSOA LANGILEGOAREN ALORREAN

Eginkizunetatik kendu ez beste guztia helburu duten langilegoari buruzko egintzen aurkako Administrazioarekiko Auzi-errekurtsuak zenbait berezitasuni jarraiki izapidetuko dira, baina beharrezkoa da kasu bakoitzean dagozkien Administrazio-Errekurtsuak ezarrita edukitzea. Aipatu beharreko berezitasunen artean, Kontentzioso-Administratibo Arruntak ezarritako zenbait tramite ezabatu egin dira, aurretiazko Ondorio eta Alegazioak. Beste batzuetan epeak murriztu egiten dira, 15 egun 20ren ordeztuz Auzia jarri eta Erantzuteko idazkietarako. Funtzionario Publikoak abokaturik gabe joan daitezke epaiketara, uste delako lan egiten duten Administrazioak beraiei aplikatu diezaiekeen Zuzenbidea ezagutzen dutela, eta gaia erabakiko duen epaiaren aurka ez dago errekursorik aurkezterik.

Edonola ere, goian zehaztutakoaz gain, aipatu beharra dago errekurtsu honen iraupen osoa gutxi gora-behera Arruntaren antzekoa dela, Auzia jartzeko eta Erantzuteko epeak eta Ondorio eta Alegazioetarako tramiteak ez baitira jurisdikzio honetako atzerapen bereziaren arrazoiak.

D.A./X.G.: Xedapen Gehigarria.

D.T./A.X.: Aldibaterako Xedapena.

E.P./L.E.: Nafarroako Administrazio Publikoetako Langilegoaren Estatutuaren testu bateratua, abuztuaren 30eko 25/1993 Foru-Dekretu Legegilez onartua.

LBRL/TEOL: Toki-Erregimeneko Oinarriak araupetzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legea.

LFCE/EFZL: Estatuko Funtzionarioei buruzko Legearen testu egituratua, otsailaren 7ko 315/1964 Dekretuz onartua.

LFPV/EFPL: Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legea.

LOLS/ASLO: Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoa.

LORAP/APOOL: Administrazio Publikoetako langilegoaren lan-baldintzak eta partehartzea erabakitzen duen Ordezkaritza Organoei buruzko ekainaren 12ko 9/1987 Legea.

LRFP/FPAL: Funtzio Publikoa Aldatzeko neurriei buruzko abuztuaren 2ko 30/1984 Legea.

RIPP/LSHIE: Estatuko Administrazio orokorreko langilegoa Sartzeari eta Estatuko Administrazio orokorreko funtzionario zibilen Lanpostu-Hornitze eta Lanbide-Igoerari buruzko Erregelamendu Orokorra martxoaren 10eko 364/1995 Errege Dekretu bidez onartua.

RF/FR: 1952ko maiatzaren 30eko Dekretuz onartutako Toki-Administrazioko Funtzionarioen Erregelamendua.

ROF/AFE: Udalen Antolaketa, Funtzionamendua eta Erregimen Juridikoari buruzko Erregelamendua, azaroaren 28ko 2568/1986 Errege Dekretuz onartua.

S/E: Epaia.

TC/KA: Konstituzio-Auzitegia.

TRRL/TETB: Toki-Erregimenaren alorrean indarrean dauden lege-erabakien Testu Bateratua, apirilaren 18ko 781/1986 Errege Dekretu legegilez onartua.

TS/AG: Auzitegi Gorena

RDAE/EADE: Estatuko Administrazioko funtzionarioen Disziplinazko Erregelamendua, urtarrilaren 10eko 33/1986 Errege Dekretuz onartua.

LPA/APL: Administrazio Publikoen eta Administrazio-Prozedura Orokorraren Erregimen Juridikoari buruzko azaroaren 26ko 30/1992 Legea.

TSJ/AN: Auzitegi Nagusia