



## 79/2024 EBAZPENA, FUNTZIO PUBLIKOKO ZUZENDARIARENA, EAE-KO SEKTORE PUBLIKOKO ZUZENDARI PUBLIKO PROFESIALEEN ARAUBIDE JURIDIKOA ERREGULATUKO DUEN DEKRETU-PROIEKTUA EGITEKO AURRETIAZKO KONTSULTA PUBLIKOA BIDERATZEN DUENA

Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 133.1 artikulua xedatzen du kontsulta publikoa bideratu behar dela arau-xedapenaren proiektua egin aurretik. Konstituzio Auzitegiaren 55/2018 Epaia, maiatzaren 24koak, deklaratu zuen artikulua horren gainerakoa eskumenen ordena konstituzionalaren aurkako zela, eta, horren ondorioz, ezin zitzaizkien autonomia-erkidegoei aplikatu.

Xedapen Orokorrak Egiteko Prozeduraren ekainaren 30eko 6/2022 Legeak, 11. artikuluan, herritarrei egingo zaien alde aurretiko kontsultaren prozedura eta edukia garatu du:

1. Xedapen orokorraren izapidetzea sustatzen duen organoak edo zuzendaritza-zentroak, testu juridiko arauemaileen proposamenak idatzi baino lehen, kontsulta publikoaren bidez bilduko du gizarteak duen iritzia. Herritarrei zuzendutako alde aurretiko kontsulta-izapide horretan, behar diren neurriak hartuko dira, ziurtatzeko, batetik, gizon eta emakumeen ordezkariak orekatua, eta, bestetik, arautzekoa den alorrean edo sektorean berdintasuna bultzatzen duten elkarrekin parte-hartzea. Halaber, hizkuntza-eskubideak errespetatuko zaizkio alde aurretiko kontsultetan parte hartzen duen orori, administrazioko langile zein herritarra izan.

2. Alde aurretiko kontsulta kapitulu honetan araututako prestaketa-fasean sartzen da. Izan ere, herritarrekiko interakzio izapidea da, zeina halako molde egingo baita, non xedapenaren hartzaile izan daitezkeen pertsona guztiek aukera izango duten iritzia emateko, behar besteko epean, berau hamabost egun baino gutxiagokoa izan gabe, eta testu juridiko jakin bat onartu baino lehen.

3. Alde aurretiko kontsultaren izapidea xedapen orokorraren izapidetzea sustatzen duen zuzendaritza-zentro edo -organoak bete ahal izango du, iragarkia Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoaren egoitza elektronikoko iragarki-taulan jarrita. Alderdi hauekin lotutako informazioa iragarriko da: araua onestearen premia eta egokitasuna, arauaren xedeak, ekimen horrekin konpondu nahi diren arazoak eta izan litezkeen bestelako aukera erregulatuak eta ez-erregulatuak; eta herritarrei gonbidapena egingo zaie iragarritako informazioari buruzko iritzia eman dezaten.

Kontsulta publikoaren izapide hori da, beraz, une honetan bideratzen ari dena, aurreikusitako lege-eskemari jarraikiz.

Lantzen ari garen dekretu-proiektuaren xedeari dagokionez, Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legearen III. tituluak (Zuzendaritza-funtzioa eta zuzendaritza-kide profesionalen estatutua euskal administrazio publikoetan) zuzendaritza publiko profesionalaren figura ezartzen du gure eremurako, eta horrek, benetan aplikatuko bada,



hainbat alderdi erregelamenduz garatzea behar du. ezinbestean. Alderdi horiek ebazpen honekin batera doan eranskinean daude zehaztuta eta justifikatuta.

Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen urtarrilaren 19ko 8/2021 Dekretuak ematen dizkidan eskumenak baliatuz, honako hau

**EBAZTEN DUT:**

Lehenengoa. - Zuzendari publiko profesionalen araubide juridikoa erregulatuko duen dekretu-proiektua aurretiazko kontsulta publikoaren izapidearen mende jartzea.

Bigarrena. - Ebazpen hau eta bere eranskina Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren egoitza elektronikoko iragarki-taulan argitaratzea, eta arauaren eraginpeko herritar eta erakundeak espresuki gonbidatzea Ebazpen honen eranskinean planteatutako alderdiei buruz dituzten iritziak azal ditzaten, hoguei egun balioduneko epean, ebazpena argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera.

Era berean, informazio bera ikusgai egongo da Legegunean, eta Gobernu Irekiaren plataformara —Irekia— eramango da.

**JUAN M<sup>º</sup> BARASORDA GOICOECHEA**

**FUNTZIO PUBLIKOKO ZUZENDARIA**

## ERANSKINA: ZUZENDARI PUBLIKO PROFESIOALEN ARAUBIDE JURIDIKOA ERREGULATUKO DUEN DEKRETU-PROIEKTUA EGIN AURREKO KONTSULTA PUBLIKOA

Taxutzekoa den dekretuak eragingo dien herritarrek eta erakundeek gaiari buruzko iritzia eman dezakete, zehazki, araua onartzea beharrezko eta egoki ote den, eta beste hainbat kontu: arauaren helburuak, konpondu nahi diren arazoak eta bestelako konponbideak, erregulatzailerak nahiz erregulatzailerak ez direnak.

2007an, Enplegu Publikoaren Oinarrizko Estatutuak zuzendari profesionalaren figura berria erantsi zuen eta oinarrizko erregulazioa eman zion, administrazioa modernizatzeko faktore erabakigarritzat baitauka. Izan ere, haiek profesionalki kudeatzea eraginkortasun- eta efizientzia-irizpideen, erantzukizun-irizpideen eta helburuen arabera emaitzen kontrolaren mende dago, eta, beraz, beharrezkotzat jotzen zuen langile mota horien legezko aitortpenean aurrera egitea, gure inguruko herrialde askok egin zuten bezalaxe. Helburu horrekin, autonomia-erkidegoei ahala eman zien zuzendaritzako langileen araubide juridiko espezifikoak ezar zezaten, bai eta haien egoera zehazteko irizpideak ezar zitezaten ere.

Gure legeak, Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legeak, III. tituluan, xehetasunez arautu du EAEko administrazio publikoetako zuzendaritza publiko profesionala, eta arau batzuk definitu ditu. Arau horiek zuzendaritza publiko profesionala barnean hartzen duen administrazio publiko orok bete beharko ditu.

Lehenik eta behin, zuzendaritzako langile publiko profesionalak nor izango diren definitzen du, eta eginkizun batzuk deskribatzen ditu; hain zuzen ere, bere autoantolamendu-ahalaren esparruan, administrazioari aukera ematen diotenak lanpostuen zuzendaritza-izaera eta lanpostu horiek betetzeko beharrezko zein diren identifikatzeko. Toki-erakundeen kasuan, zuzendaritza publiko profesionalak Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legearen arabera arautuko dira, eta, osagarri gisa, lege honetan xedatutakoaren arabera.

Euskal Enplegu Publikoari buruzko Legeak arreta berezia jarriko du zuzendaritzako langile publiko profesionala hautatzeko prozedura garatzeko. Prozedura horrek oinarrizkat hartzen ditu merezimendu-, gaitasun-, egokitasun-, publizitate- eta lehia-printzipioak, eta administrazio-figura berri hori definitu behar duten gainerako alderdiak geroago garatuko dira, erregelamendu bidez.

Nahitaezko erregelamenduzko garapen horri ekingo diogu orain, hartara konponbidea emateko orain arte EAEko sektore publikoan zuzendaritza profesionala taxuz ezartzea eragotzi duen oztopo nagusiari.

EAEko enplegu publikoaren erakunde-kalitatea hobetzea izan da Euskal Enpleguari buruzko Lege berria garatzeko erreferenteetako bat. Lege horren azken helburua da oinarrizko berrikuntza-elementuak ekartzea legera, enplegu publikoa profesionaltasun-maila handiko instituzioa izan dadin, inpartziala eta arduratsua, emaitzen kudeaketaren erantzukizuna bere gain hartuko duena.

Zerbitzu publikoak modernizatzeko eta haien kalitatea hobetzeko helburu horiek guztiak ezin dira lortu administrazioaren aktibo nagusia (giza kapitala —zuzendaritza profesionalakoa barne—) ez bada behar bezala kudeatzen.

Administrazio publikoen zerbitzura dagoen enpleguaren kudeaketa hobetzeko, zalantzarik gabe, araudi egokia eta langileak kudeatzeko eta zuzentzeko tresna eraginkorrak izan behar dira, hala nola zuzendaritza publiko profesionala.

Azken batean, erregelamendu-garapen honi ekin beharra dago, eta ez soilik legeak berariaz eskatzen duelako, baizik eta gure administrazioen kudeaketa eta efizientzia hobetzen eta modernizatzen lagunduko duten tresnak taxuz ezartzeko bidea emango duelako.

Araudi berriaren helburu nagusia, berehala egin beharrekoa, zera da: Euskal Enplegu Publikoaren Legean diseinatutako zuzendaritza-funtzioaren eredia osatzea, taxuz ezartzeko moduan izan gaitezen. Baina, zehazki, 4 helburu espezifiko daude:

1. Gaitasun profesionalak egiaztatzeko prozedura eta horren ebaluazioa arautzea.
2. Zuzendari publiko profesionalak aukeratzeko eta izendatzeko irizpideak eta kargutik kentzeko inguruabarrak ezartzea.
3. Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioaren eremuan, honako hauek ezartzea:
  - a. Ordainsari aldakorrak onartzeko eta ezartzeko araubide orokorra, kudeaketan lortutako emaitzek baldintzatuta, eta, hain zuzen, helburuak betetzeak baldintzatuta.
  - b. Eraitzen ebaluazio-sistema, ordainsari aldakorrak ordaindu ahal izateko.
4. Gainerako EAEko administrazioentzat, irizpide eta orientazio orokorrak ezartzea zuzendaritzako langileen pizgarrien araubideari eta langile horien ebaluazio-sistemari buruz, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordean adostutakoekin bat etorritz.

Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legeak arlo horretako erregelamenduzko garapena eskatzen du. Ondorioz, etorkizuneko dekretua betearazlea izango da.

Legeak foru- eta toki-administrazioen autonomia bermatzen du, bai eta Euskal Herriko Unibertsitatearena ere, bakoitzak bere zuzendaritza funtzioko ereduak gara ditzan. Hala ere, egoki jotzen da, alde batetik, EAEko administrazioen artean ahalik eta uniformetasun handiena lortzea, eta, bestetik, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordean irizpide eta orientazio orokorrak erdiestea, pizgarrien araubidea eta zuzendaritzako langileen errendimendua ebaluatzeko sistema ezartzeko. Hori guztia, etorkizuneko dekretuak EAEko administrazio publiko guztientzat izango duen izaera osagarria ezertan galarazi gabe.

Horren ondorioz, administrazio guztientzat komunak izango diren elementuak noraino iristen diren edo noraino iritsi behar duten zehazteak eredu homogeen-antzekoa ekarriko du.

Garatu beharreko edukiari dagokionez, honako puntu hauek aurreratu ditzakegu:

1. Gaitasun profesionalak egiaztatzeko prozedura eta haren ebaluazioa arautzea; zeinak, gutxienez, honako atal hauetan egituratuko direnak:
  - a) Eskatutako gutxienerako jakintzak.
  - b) Gutxienerako lan-esperientzia, funtzio-eremu bereko edo antzeko bateko lanpostuetan aritzeko gutxienez eduki behar dena. Behar izanez gero, adieraziko da zer prestakuntza-programa baloratuko diren zuzendaritza-lanpostua hornitzeko prozesuan.

c) Bestelako gaitasunak, lanpostua zuzen betetzeko eduki behar direnak.

Euskal Sektore Publikoaren Enpleguari buruzko Legearen 84. artikulua IVAPI esleitzen dio gaitasunak egiaztatzeko sistemak garatzea, bai eta, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak ezartzen dituen irizpideak betez, EAEko administrazio publikoetako zuzendari publiko profesionalen prestakuntza-programak diseinatzea, antolatzea eta ebaluatzea ere, hala lanpostu horiek betetzeko behar diren gaitasunak lortzera bideratutakoak, nola zuzendaritza-gaitasunak garatzera bideratutakoak.

2. Zuzendari publiko profesionalak aukeratzeko eta izendatzeko irizpideak eta kargutik kentzeko inguruabarrak ezartzea. Hautaketa-irizpideei dagokienez, lehiaketa bidezko hornidura-sistemaren eta hautaketa askearen sistemaren elementuak izan ditzakeen figura bat da. Kargutik kentzeari dagokionez, legeak gutxienez 5 urteko epea ezartzen du, eta hori osatu egin behar da etorkizuneko dekretuan, kargua alde aurretik uzteko arrazoiekin eta balizko luzapenekin batera.  
Zuzendaritza-lanean oinarri-oinarrian dagoenez kudeaketaren erantzukizuna hartzea, kargutik kentzeko arrazoi izan liteke helburuak ez lortzeagatik behin baino gehiagotan ebaluazio negatiboak jasotzea.
3. Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioaren eremuan honako hau garatuko da:
  - o Ordainsari aldakorrak onartzeko eta ezartzeko araubide orokorra, kudeaketan lortutako emaitzek baldintzatuta, eta, hain zuzen, helburuak betetzeak baldintzatuta. Ordainsari aldakor hori ezartzea aukeratuz gero, osagarria ezin izango da izan, inondik inora, zenbateko finkokoa, ez lanpostuaren ordainsari guztien ehuneko bost baino txikiagoa, ezta ehuneko hamabost baino handiagoa ere, alde batera utzita, hala badagokio, funtzionarioen karrera profesionaleko osagarria eta antzintasuna.
  - o Emaitzak ebaluatzeko sistema, ordainsari aldakorrak ordaintzeko modukoa. Puntu honetan, aukerakoa litzateke interakzioak planteatzea enplegatu publiko orokorren jarduna ebaluatzeko sistemarekin. Gainera, osagarria sortzeko behar diren emaitzak ez lortzeak ez du *per se* ekarriko kargutik kentzeko moduko ebaluazio negatiborik.
4. Gainerako EAEko administrazioentzat, irizpide eta orientazio orokorrak ezartzea zuzendaritzako langileen pizgarrien araubideari eta langile horien ebaluazio-sistemari buruz, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordean adostutakoekin bat etorritik. Adierazi dugun moduan, bertan lortutako akordioen arabera, administrazio bakoitzarentzat ateratzen diren ereduak homogeneoagoak izan daitezke.