



EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGEAREN AURREPROIEKTUARI EGINDAKO ALEGAZIOEI BURUZKO MEMORIA

1.- AURREKARIEN AZALPENA ETA ARAUGINTZA-EKIMENAREN JUSTIFIKAZIOA

Lege honen xedea da euskal sektore publikoko enplegu publikoaren sistema antolatzea eta arautzea, euskal funtzio publikoa eta funtzio publiko hori osatzen duten langileen araubide juridikoa egituratzeko oinarritzko muina denez sistema hori, eta hori guztia Euskal Herriko Autonomia Estatutuaren 10.4 artikuluan aitortzen diren eskumenekin bat.

Egiturazko elementu horiek denek argi uzten dute autonomia-erkidegoko legegileari dagokiola horien irismena eta funtzioa definitzea. Hortik, beraz, Euskal Enplegu Publikoari buruzko lege hau onartzearen garrantzia, aktibatu egingo ditu-eta alderdirik berritzaileenak: zuzendaritza publiko profesionala, karrera profesionala, jardunaren ebaluazioa, ordainsarien sistema eta lanpostuak betetzeko sistemak.

Lege honen helburua euskal enplegu publikoaren kalitate instituzionala hobetzeko prozesua gidatzea da, eta horretarako berrikuntza-elementuak txertatzea, enplegu publikoaren instituzioa profesionalizazio-maila handikoa eta inpartziala izan dadin, emaitzen kudeaketaren erantzule.

2. LEGE-AURREPROIEKTUA IZAPIDETZEA

Abenduaren 22ko 8/2003 Legeak (xedapen orokorrak egiteko prozedurarena) agindutakoari jarraituz, Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburuaren 2017ko maiatzaren 17ko Aginduaren bidez eman zitzaion hasiera Euskal Enplegu Publikoaren Legearen aurreproiektua prestatu eta izapidetzeari, eta urriaren 16ko Aginduak eman zion aurretiazko onarpena aurreproiektuaren testuari.

Generoaren araberako eraginaren ebaluazioaren txostena egin da, horretarako oinarri gisa hartuta otsailaren 18ko 4/2005 Legeak (emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa) 19. artikuluan ezarritakoa eta, halaber, Gobernu Kontseiluaren 2012ko abuztuaren 21eko Erabakiak ezarritakoa; erabaki horrek genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioa egiteko jarraibideak onartzen ditu eta neurriak hartzen gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak desagerrarazi eta gizon eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko.

Era berean, 8/2003 Legearen 7.3 artikulua xedatzen duena oinarri, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Zerbitzu Zuzendaritzak txosten juridikoa egin du, arau-asmoaren funts objektiboa aztertzeke, haren edukia legearen eta zuzenbidearen



araberakoa den zehazteko eta araugintza-teknikaren irizpideak betetzen dituen argitzeko.

Indarreko araubideak agintzen duena beteta, nahitaezko txosten hauek gehitu dira espedientean:

1. Funtzio Publikoko Zuzendaritzaren txostena, uztailaren 6ko 6/1989 Legeak (euskal funtzio publikoarena) 6.1.a) artikulua bidez zuzendaritza horri agintzen dionaren barruan eta apirilaren 11ko 71/2017 Dekretuak (Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duena) 17.a) artikuluan arautzen duenari lotuta egina.
2. Herritarrak Hartzeko eta Administrazioa Berritzeko eta Hobetzeko Zuzendaritzaren txostena, apirilaren 11ko 71/2017 Dekretuak (Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duena) 11.c) artikuluan ezarritakoari jarraikiz egina.
3. EMAKUNDE - Emakumearen Euskal Erakundearen txostena, otsailaren 18ko 4/2005 Legeak (emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa) 19.-22. bitarteko artikuluetan xedatutakoa betetzeko.

Kontsulta egin zaie Eusko Jaurlaritzako sailei, zeinek, era berean, informazioa helarazi baitiete zuzenbide pribatuko beren erakunde publikoei, eta lege honen eraginpean izango diren sektore publikoko gainerako erakundeei, eta kontsulta egin zaie, halaber, erakunde autonomoei, egoki irizten dieten alegazioak egin diezazkioten legearen aurreproiektuari.

Lege honek ukitzen duen eremuaren garrantzia kontuan izanda, foru-erakundeei eta EUDELI kontsultatzeko izapidea egin da. Era berean, euskal funtzio publikoaren arloan indarrean den legeak, uztailaren 6ko 6/1989 Legeak, VI. tituluaren xedatzen duen bezala, arau-proiektua izapidetzeko epean ekarpenak egin dituzte EAEko enplegu publikoaren arloan ordezkariak duten erakunde eta sindikatuek.

Legesarea lankidetzaren gunean ikusgai jarri dira Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburuaren 2017ko maiatzaren 17ko Agindua eta 2017ko urriaren 16koa, aurretiazko onarpena emateko, bai eta arau-proposamena ere. Gainera, urriaren 1eko 39/2015 Legeak (administrazio publikoen administrazio-prozedura erkidearena) 133. artikuluan xedatzen duena betez, Funtzio Publikoko sailburuordearen 2017ko azaroaren 6ko Ebazpenaren bidez kontsulta publikora aurkeztu zen aurreproiektuaren lanketa; horretarako IREKIA atarian argitaratu zen azaroaren 9an, eta 20 egun balioduneko epea ezarri zen. Era berean, Funtzio Publikoko sailburuordearen 2018ko urtarrilaren 12ko Ebazpenaren bidez jendaurrean azaldu zen, eta, horretarako, egoitza elektronikoko iragarki-oholean jarri zen urtarrilaren 22an, 20 egun baliodunerako.

Entzunaldi-izapidearen hasiera jakinarazi zitzaion beste administrazio eta erakunde publiko batzuei eta zenbait sindikaturi, 20 egun balioduneko epean egokitzen jotzen zituzten oharra eta alegazioak egin ahal izan zitzaion, eta epe hori 2017ko abenduaren 26ra arte luzatu zen. Hona zein diren: Arabako Foru Aldundia (AFA), Gipuzkoako Foru Aldundia (GFA), Bizkaiko Foru Aldundia (BFA), Eudel (EU), Arabako Batzar



Nagusiak (ABN), Gipuzkoako Batzar Nagusiak (GBN), Bizkaiko Batzar Nagusiak (BBN), Osakidetza (O), Herri Kontuen Euskal Epaitegia (HKEE), Euskal Herriko Unibertsitatea (EHU), Datuak Babesteko Euskal Bulegoa (DBEB), Lehiaren Euskal Agintaritza (LEA), Lan Harremanen Kontseilua (LHK), Ekonomia eta Gizarte Arazoetako Batzordea (EGAB), Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseilua (EKGK), ELA, LAB, CCOO eta UGT sindikatuak.

Mahai Orokorrean parte hartzen duten sindikatuekin ere negoziatzeko edo lege-aurreproiektua aurkezteko bilerak egin dira 2017ko azaroaren 16an eta 2018ko martxoaren 1ean.

Segurtasunaren, osasunaren, justiziaren eta hezkuntzaren arloetan ordezkariatasuna duten erakundeei entzunaldi-izapidea egin zitzaion, urriaren 1eko 39/2015 Legeak (administrazio-prozedura erkidearena) 82. artikuluan xedatzen duena aplikatuta.

Lege-aurreproiektuari oharra egin dizkiote Osasun Sailak, 2017ko azaroaren 10ean; Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Sailak, 2017ko abenduaren 14an; Lehiaren Euskal Agintaritzak, 2017ko azaroaren 20an; eta EUSTAT - Euskal Estatistika Erakundeak, 2017ko azaroaren 14an.

Sindikatuak edo partikularrek aurkeztutako alegazio guztiak aztertu dira, nahiz eta ez diren denak jaso testuan.

Negoiazioaren definizio bat baino gehiago dago, baina guztietan esaten da alderdiek, interes kontrajarriak izanik, adostasunera iristeko asmoarekin informazioa trukatzeko prozedura bat dela. Ohar bedi, kontzeptua prozedura dela eta adostasunera iristea xedea edo asmoa dela, baina ez ezinbesteko emaitza.

Behin eta berriz emandako jurisprudentziaren harira, adibide gisa aipatuko ditugu Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren 169/2015 epaia, edo Auzitegi Gorenaren 2008ko uztailaren 2ko epaia, horietan esaten baita negoziatzeko betekizunak negoziatu beharra ezartzen duela baina ez duela emaitza eskatzen derrigor, eta horrek ez duela eragozten, adostasunik lortu ezean, Administrazioak bere ahalmena askatasunez egikaritzea, betiere ordenamendu juridikoa errespetatuz.

Ulertzekoa da sindikatu-ordezkaritzek beren proposamen guztiak onartzea nahi izatea, baina, nolana ere, negoziazioaren legezko izapidea bete da.

Lege-aurreproiektuari buruz alegazioak aurkeztu dituzte administrazio, ente publiko eta erakunde sindikal hauek:

- Gipuzkoako Batzar Nagusiak, 2017ko azaroaren 16an
- Arabako Foru Aldundiak (AFA), 2017ko abenduaren 26an.
- Gipuzkoako Foru Aldundiak (GFA), 2017ko abenduaren 27an.
- EUDELeK, 2017ko abenduaren 27an
- EHU - Euskal Herriko Unibertsitateak, 2017ko azaroaren 20an.
- Osakidetza, 2018ko urtarrilaren 23an.
- CCOO sindikatuak, 2017ko abenduaren 22an.
- ELA sindikatuak, 2017ko abenduaren 26an.



- ELA sindikatuak (Segurtasun Saileko lan-kontratudunak), 2017ko azaroaren 23an.
- LAB sindikatuak, 2017ko abenduaren 26an.
- UGT sindikatuak, 2018ko urtarrilaren 8an.
- SATSE, Sindicato de enfermería de Euskadi erizain-sindikatuak, 2017ko abenduaren 13an.

Partikularrek eta profesionalen elkargoek eta elkarteek ere aurkeztu dituzte alegazioak eta oharrak:

- Udalerrri Euskaldunen Mankomunitateak, 2017ko azaroaren 22an.
- Fisikarien Elkargo Ofizialak, 2018ko otsailaren 19an
- Coordinadora Estatal de Ciencias Ambientales elkarteak, 2018ko otsailaren 22an
- Gipuzkoako Farmazialarien Elkargo Ofizialak, 2018ko otsailaren 20an
- Euskadiko Biologoek Elkargo Ofizialak, 2018ko otsailaren 15ean
- Gipuzkoako Erizaintza Elkargo Ofizialak, 2018ko otsailaren 16an
- Euskadiko Kimikarien Elkargo Ofizialak, 2018ko otsailaren 19an
- ELKARTEAN - Euskal Autonomia Erkidegoko Gutxitasun Fisikoa duten Pertsonen Konfederazioak, 2018ko otsailaren 19an
- Euskadiko Fisioterapeuten Elkargo Ofizialak, 2018ko otsailaren 19an
- Asociación Residentes Medicina Preventiva y Salud Pública elkarteak, 2018ko urtarrilaren 19an
- FEVAS-EHLABEk, 2018ko otsailaren 27an
- Hainbat partikularrek, 2018ko otsailaren 16tik 19ra bitartean

Lege-aurreproiektua informatu dutenak izan dira:

- Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Zerbitzu Juridikoa, 2018ko otsailaren 23an.
- Herritarrak Hartzeko eta Administrazioa Berritzeko eta Hobetzeko Zuzendaritza, 2017ko azaroaren 13an.
- Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea, 2017ko azaroaren 30ean.
- Funtzio Publikoaren Zuzendaritza, 2018ko urtarrilaren 12an.
- Euskadiko Tokiko Gobernuen Batzordea, 2018ko uztailaren 17an.
- EGAB, 15/18 irizpena, 2018ko uztailaren 26koa
- LHK, 2018ko uztailaren 20an
- Aurrekontu Zuzendaritza, 2018ko irailaren 17an.
- Kontrol Ekonomikoko Bulegoa, 2018ko irailaren 17an.
- Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoa, 180/2018 irizpena, abenduaren 5koa.
- Herri Administrazioetan Hizkuntza Normalizatzeko Zuzendaritza, 2018ko abenduaren 18an

Lege-aurreproiektua Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren iritzipean jarri da 2018ko irailaren 25ean. Aldeko txostena jaso du; zehazki, aldeko 11 boto, aurkako 6 boto eta abstentzio bat.

3.- JASOTAKO OHARREN ETA EGINDAKO ALDAKETEN LABURPENA



Alegazioen erantzuna:

Hartutako alegazioen artean gehiengoa izan dira eremu subjektiboari buruzko argitasun handiagoa eskatu dutenak. Beraz, jasotako proposamenak aztertuta, aldatu egin da idazkera, eskatutako moduan. Kontuan hartu dira, halaber, foru-aldundiek, toki-erakundeek eta Unibertsitate publikoak beren burua antolatzeke duten ahalmena errespetatu beharraz ohartarazten zuten alegazioak, eta idazkera moldatu egin da ohar horien arabera.

Onartu egin dira kontzeptuak argitzen eta segurtasun juridikoa areagotzen laguntzen duten ekarpenak. Baieztapen horren erakusgarri, aipa dezakegu langileak hautatzeko prozedurako hainbat fasetan aldaketak egin direla: argitu egin dira prozesu horretan jarduna ebaluatzearen ondorioak, eta enplegu-eskaintzak edo gainerako erakundeen antzeko tresnak dagokion administrazioaren egoitza elektronikoan argitaratu beharra jaso da.

Idazketa-taldeak arindu egin du testua, zati batzuen idazketa erregelamendu bidezko erregulaziorako utziz; horien artean honako hauek nabarmentzen dira: zuzendaritza publiko profesionalari dagozkionak, enplegu publikoaren antolamendua eta egitura, karrera profesionala, jardunaren ebaluazioa eta ordainsarien sistema; horiek aztertzean zehaztu egingo dira langileen eta baliabide materialen beharrianak, eta horien ekarpena aplikazio eraginkorraren aurretik egingo da.

Zuzendaritza publiko profesionalaren figura eztabaidagai izan da, batez ere langileen ordezkarien aldetik, planteamendu orokorrari buruzko zalantzak agertu baitituzte. Zehazki, haren aplikazioaren murrizketak aurkeztu dituzte, hala nola, administrazio publikoen sektore pribatuan bakarrik aplikatzea, eta aldi baterako; gehieneko kopurua ezartzea, eta administrazio publikoetarako gaitasun profesional komuna egiaztatzeke tresna bat arautzea. Aurreproiektuak EAEko administrazio publikoetako zuzendaritza-eginkizuna eta zuzendaritzako langile profesionalen estatutua arautzen ditu: lanpostuetako eginkizunak eta betekizunak, zuzendaritza-postuen monografiak, izendapen-prozedura, kudeaketaren erantzukizuna eta aplikatu beharreko araubide juridikoa jasotzen ditu.

Lege-aurreproiektuan arautzen diren organoei —berriei nahiz lehendik daudenei— dagokienez, lege-aurreproiektuak konfigurazio homogeneo eta malgua ematen die, euskal administrazio publiko guztietan egokitu ahal izan ditzaten ahalik eta denbora gutxienean, eta organo horiek sortzen diren unean azertu beharko da langile, inbertsio edo gastu gehiagoren premiarik dagoen martxan jarri ahal izateko. Plantilla gehitu beharrik badago, edo aurrekontua ukitu beharrik edo aldaketa ekonomikorik egin beharrik badago, bistan da Autonomia Erkidegoan indarrean dauden prozedurak bete beharko direla.

Aipatu beharrekoa da, halaber, une honetan ezin dela iritzi ziurrik eman proposatzen den antolamendu-ereduaren alderdi ekonomiko eta finantzarioari buruz, horretarako erregelamendu bidez garatu beharko baitira lege-aurreproiektuan jasotako aurreikuspenetako asko. Edonola ere, ulertu behar da bai plantilla-gehitze posibleak eta bai erabaki-organo berriak sortzearekin edo martxan jartzeko erabakiarekin, edo testuan



aipatzen diren kontsulta eta parte-hartzearekin zerikusia duten gaiak aurrera eramateko, Kontrol Ekonomikoko Bulegoak emandako nahitaezko txostenak hartuko direla kontuan.

Bestalde, jendaurrean jartzeko izapidearen barruan, ekarpen interesgarriak jaso dira desgaitasuna duten pertsonen enplegu publikoan sartzeko bidea errazteari buruz, eta neurri batean behintzat iradokizun horiek pasatu dira aurreproiektuaren edukira. Esaterako, 74. eta 75. artikuluetan desgaitasuna duten pertsonak enplegu publikoan sartzeko sistema orokor bat jasotzen da, zehazki, plaza-kupo bat erreserbatzea enplegu publikoaren eskaintzatik etorritako deialdietan, eta sistema espezifiko bat desgaitasuna duten pertsonak sartzeko, hautaketa-prozesu independenteetarako deialdiak eginez.

Enplegu publikoaren egiturari dagokionez, funtzionarioak kidegotan elkartzen dira, kidegotan sartzeko exijitutako titulazio-maila eta bete beharreko funtzioen izaera homogeneouskoa kontuan hartuta, eta onartzen da aukerakoa izatea funtzionarioak elkartzea foru- eta toki-administrazio publikoetan. Ezartzen da administrazio publiko bakoitzeko gobernu-organismoek arautu eta zehaztuko dutela espezialitateen araubide juridikoa, Eusko Jaurlaritzaren dekretu bidez arautu beharrean.

Aurkeztutako aurreproiektuan nabarmentzekoa da teknologia berrien erabilera lehenengo lerroan jartzeko egin den ahalegina, bai administrazioen arteko harremanetarako eta bai herritarrekiko harremanetarako, bi eremuak elkarrengana hurbiltzeko eta zerbitzuak kalitate handiagoz emateko, karga administratiboak sinplifikatu eta ezabatuta.

Egindako ekarpenak funtsezkoak izan dira prozesuaren azken helburuetako bat lortzeko, hots, administrazio efiziente bat izatera heltzeko. Horretarako, zehatz-mehatz ezagutu behar dira erabiltzen diren baliabide pertsonalak, eta horrek esan nahi du oinarritzkoa dela langileen erregistro bat izatea, gainerako administrazioen erregistroarekin koordinatua, eta oinarritzko eskubideen errespetuan eta babesean bermatua.

Egindako aldaketa nagusien artean hauek azpimarratuko ditugu:

- 1.- Foru- eta toki-administrazioei dagokienez, aplikatu beharreko oinarritzko araudiaren aipamena gehitu da, iturrien hierarkian talkarik izan ez dadin, eta eskumenak zehaztu dira, administrazio horiek beren burua antolatzeke duten ahalean ez sartzeko (4., 8. eta 12. artikulua).
- 2.- Prozesu askotan gehitu da alde zuzenetik langileen ordezkariekin negoziatu beharra.
- 3.- Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluari izena aldatu eta Enplegu Publikoaren Euskal Kontseilua deitu zaio; horren izaera eta eskudantziak, funtsean, Euskal Funtzio Publikoaren Legean (uztailaren 6ko 6/1989 Legea) jasotakoak berak dira. Puntu horretan, berritasun nagusia Kontseiluaren osieran Euskal Herriko Unibertsitatearen ordezkari bat sartzea da. Gainera, eginkizun gisa gehitu da foru- eta toki-administrazioen xedapen orokorreari buruzko txostenak egitea (15.b artikulua).



- 4.- Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea sortzen da, EAEko administrazio publiko guztien organo tekniko gisa, eta administrazio horiek beraren osaeraren parte izango dira (10. eta 11. artikulua).
- 5.- Eusko Jaurlaritzaren artikuluan, 17.ean, kendu egin da lehengo 2.k) paragrafoa, sinatuta dauden itun edo akordioak betetzea bertan behera uztea edo aldatzea eskatzen duten neurriei buruzkoa.
- 6.- Behin-behineko eginkizun-esleipenak egozteko eskumena ematen zaie sailei (19.1.h artikulua).
- 7.- EAEko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Batzorde Intersektoriala sortzen da (20. artikulua), enplegu publikoaren arloko eskumena duen sailaren eta eremu sektorialetako organo kudeatzaileen arteko koordinaziorako organo tekniko gisa.
- 8.- Garatu egiten dira Ikuskaritza Zerbitzuaren eginkizunak: besteak beste, kode etikoa betetzen den begiratzea, jartzen diren salaketak aztertzea, diziplina-espedienteen instrukzioan laguntzea, jarduketa-prozedura administratiboak sinplifikatzen eta gardentasuna ematen laguntzea, zerbitzu publikoen funtzionamendua ebaluatzea beren helburuen lorpenari erreparatuta, zerbitzu publikoen funtzionamenduan izan daitezkeen akatsak eta arriskuak aztertzea, eta funtzionamendu hoberako beharrezkoak diren neurri edo aldaketa guztiak proposatzea (23. artikulua).
- 9.- Aldi baterako programen exekuzioari dagokionez, hiru urteko epea igarota, urtebeteko luzapenak berekin ekarriko du langileen ordezkari entzuteko izapidea egin beharra. Behin 48 hilabeteko epea gaindituta, ezin izango da beste programa bat onartu, baldin eta eginkizun berberak edo antzekoak baditu (28.1.e.2 artikulua). Era berean, bitarteko funtzionario izateari uzteko kausa batzuk ere gehitu dira.
- 10.- Negoziazio kolektiboaren esparruan zehaztuko da eginkizun-zereginen esleipenaren behin-behinekotasunaren aldia (41.2 artikulua, Zereginen behin-behineko esleipena).
- 11.- Kendu egin da aukera hau: administrazio publikoek langile lan-kontratudunak izendatu ahal izatea administrazio publiko bakoitzaren ahalmen publikoen egikaritzan edo interes orokorren zaintzan zuzenean nahiz zeharka parte hartzea eskatzen duten eginkizunetan aritzeko (44.3 artikulua, Eginkizun publikoen erreserba. Salbuespenak)
- 12.- Lanpostu-zerrenden bitartez bakarrik kendu ahalko dira lanpostuak edo dotazioak lan-kargak aztertzekeo prozesuen ondorioz, eta alde zuzetik ordezkari sindikalekin negoziatu beharko da (46.3 artikulua, Lanpostu-zerrenden edukia).
- 13.- Langileen ordezkariekin negoziatu ondoren, enplegu publikoa antolatzeko planak onartu ahalko dira (49.1 artikulua).
- 14.- Kendu egin da plantillak optimizatzeko planen aipamena (50. artikulua, Plantillak optimizatzeko planak), Enplegu Publikoa Antolatzeko Plan baten parte direlako.
- 15.- Enplegu publikoaren eskaintzaren exekuzioa 3 urteko epean amaitu beharko da, deialdia onartzen den egunetik hasita (52.3 artikulua, Enplegu publikoaren eskaintza).



16.- Erregistroetan jasotzen diren datuetan sexu-aldagaia sartuko da, otsailaren 18ko 4/2005 Legeak (emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa) 16. artikuluan ezartzen duena betetzeko (53.8 artikulua, Pertsonalaren erregistroa eta giza baliabideen kudeaketa integratua).

17.- Jardunaren ebaluazioa egiteko tresnen ezaugarriei eta aplikazio-irizpideei nahikoa zabalkunde emango zaie enplegatu publikoen artean (54.1 artikulua, hirugarren paragrafoa).

Jardunaren ebaluazioak enplegatuen karrera profesionalean, barne-sustapenean, lanpostuen horniduran eta ordainsari osagarrietan izan ditzakeen ondorioak administrazio publikoek zehaztuko dituzte erregelamenduz, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen irizpideen arabera eta langileen ordezkariekin negoziatu ondoren (54.4 artikulua). Kendu egin dira baloratu beharreko faktoreak; legea erregelamenduz garatzen denean zehaztuko dira.

18.- Ebaluazio-batzorde teknikoek egingo dute jardunaren ebaluazioa (54.8 artikulua).

19.- Langileak hautatzeko deialdien oinarriak kasuan kasuko eremuko sindikatu-ordezkaritzarekin negoziatuko dira (79.5 artikulua, Deialdiaren oinarriak).

20.- Hitzarmenak egin ahal izango dira unibertsitateekin, Administrazioaren berezko alor edo eginkizunetarako egokiak diren graduondoko programak bultzatze aldera. Programa horiek, homologatzen badira, merezimendutzat baloratu ahal izango dira enplegu publikorako hautatze-fasean. Aurrekoarekin batera, IVAPen eginkizun gisa gehitu dira ikasketei bultzada ematea eta ikasketak sustatzea (83.4 eta 84.1.h artikulua).

21.- Karrera profesionala aitortzeko eta gaitasunak egiaztatzeko irizpideak langileen ordezkariarekin negoziatuko dira (90.2 artikulua).

22.- Oro har, onartzen da lekualdatze-lehiaketak egin behar direla hautaketa-prozesuen deialdia egin aurretik (97.4 artikulua).

23.- Langileen ordezkariarekin negoziatuko dira honako hauek: deialdia, lehiaketan sartu beharreko lanpostuak, lanpostu bakoitzean baloratu beharreko faktoreei zenbateko proportzioa eman, eta deialdian sartu beharreko informazioa (98.7 artikulua).

24.- Berrikuntza gisa gehitu da izendapen askeko lanpostutzat hartuko direla agintarien zaintzako jarduerak garatzen dituzten lanpostuak (102.2.d artikulua).

25.- Honako berrikuntza hau gehitu da: postu baten titularrak, izendapen askeko beste postu baterako izendatzen badute, lehengo postu hori gordeko duela. Zehazki, zuzendariorde eta lurralde-ordezkarri postuetarako izendatzen dituztenei aplikatuko zaie arau hori. Izendapen askeko gainerako postuetarako, enplegu publikoa antolatzekeo planetan jasotako baldintzak bete beharko dira (102.5 artikulua).

26.- Aurreko apartatuak dioena gorabehera, behin-behineko atxikipenaren arrazoia baldin bada lehengo lanpostua kendu izana edo lehengo lanpostuaren edukia gerora



aldatzeagatik mugiarazi izana funtzionarioa, eta postu berriari esleitutako ordainsariak txikiagoak badira utzitako lanpostuari dagozkionak baino, funtzionarioak aldi baterako osagarria jasoko du diferentziagatik. Funtzionarioak behin betiko destinoa lortzen duen lehenengo lekualdatze-lehiaketa ebazten den arte eutsiko zaio osagarri horri. Horretarako, funtzionario interesdunak nahitaez eskatu beharko ditu eskainitako destinoetatik esleiri dakizkiokeen guztiak (105.5 artikulua).

27.- Administrazioaren esku egongo da zerbitzu-eginkizun batean jarduteko gutxieneko eta gehieneko denbora bat ezartzea (106.6 artikulua).

28.- Zerbitzu-eginkizunaren helburua baldin bada lanpostu bati bereziki esleitu gabeko proiektuak abian jartzea eta eginkizun bereziak betetzea, haren deialdia, hura justifikatzen duten ataza bereziak, programak, proiektuak eta planak publikoak izango dira, orobat ordainsariak (110.1 artikulua).

29.- Giza baliabideak berresleitzeko prozesua geroko garapenerako utzi da (112. artikulua).

30.- Kendu egin da giza baliabideen aldi baterako berresleipenaren figura (lehengo 114. artikulua).

31. – Lan- edo sexu-jazarpenaren ondoriozko mugikortasuna jaso da, eta genero-indarkeriagatik mugikortasun kasuetarako jasotako neurrien parekoak hartu ahal izango dira (114.4 artikulua).

32.- Osasunagatik mugikortasuna onartzeko eta ebazteko prozedurak administrazio publiko bakoitzak erregelamenduz garatu behar dituela ezartzen da; dena dela, mugikortasun hori gehenez bi urterako izango dela eta beste horrenbeste denborako luzapenak eman daitezkeela zehazten da (116.3 eta 5 artikulua).

33.- Euskal administrazio publikoen arteko mugikortasunari dagokionez, administrazio publikoek beste mugikortasun-sistema batzuk arautu ahal izango dituzte, baldin eta enplegatu publikoek eskuratutako eskubideak errespetatzen badituzte (118.7 artikulua).

34.- EAEko administrazio publikoetako ordainsari-sistemaren printzipioak azaltzen dira 119. artikuluan.

35.- Hirurtekoak osatzerakoan, aintzat hartuko dira lege honen 3. artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik edozein administrazio publikotan emandako zerbitzuak, baita estatuko organo konstituzionaletan, autonomia-erkidegoetako estatutu-organotan edo justizia-administrazioan emandakoak ere, zeinahi delarik ere araubide juridikoa edo lanaldi-araubidea. Nolanahi ere, salbuespen izango dira derrigorrezko prestazio pertsonaltzat jotzen diren zerbitzuak. Aintzat hartuko dira, halaber, Europar Batasuneko estatuetako administrazio publikoetan emandako zerbitzuak, baita Europar Batasunak sinatu eta Espainiak berretsita nazioarteko itunen bidez langileen zirkulazio librea aplikatzen duten estatuetako administrazioetan emandakoak ere (121.2 artikulua).

36.- Administrazio publikoek beren ordainsari osagarrien egitura ezarri ahal izango dute, lege honetan jasotako osagarri guztiak edo horietako batzuk sartuz (122.2 artikulua): 1.Lanpostuaren osagarria, bi zatitan bana daitekeena: destino-osagarria eta



berariazko osagarria; 2. Karrera profesionaleko osagarria; 3. Kudeaketa-emaitzengatikoko osagarria; 4. Aparteko zerbitzuengatikoko haborokinak.

Ordainsari osagarriei dagokienez, berariazko osagarria inoiz ez da hartuko ordainsari finkotzat; izan ere, osagarri hori jasotzeko, lanpostuan benetan zerbitzu ematen aritu behar da, hura baloratua izan zen baldintza berberetan (122.2.a).2 artikulua, hirugarren paragrafoa).

Lanaldi arruntetik kanpo egindako aparteko zerbitzuengatikoko haborokinak, zeinak inoiz ez baitira izango kopuruaren aldetik finkoak eta sortzapenaren aldetik periodikoak. Ez da halako haborokinik jasoko berariazko osagarria dedikazio berezia haztatuta zehaztu zaien lanpostuetan (122.2.d artikulua).

Gobernuak erregelamenduz ezarriko ditu ordainsari osagarriak zehazteko oinarritzko irizpideak (122.3 artikulua).

37.- Apartatu berri bat, 5. apartatua, gehitu zaio 122. artikuluari. Bertan azaltzen da zer kontzeptu hartuko diren kontuan bateraezintasun-faktoreari dagokion zenbatekoa zehazterakoan.

38.- Administrazio publiko bakoitzak zehaztu ahal izango du zein hilabetetan kobratuko diren aparteko ordainsariak (123.2 artikulua).

39.- Funtzionarioek osagarri iragankorrek zer kasutan jaso ahal izango dituzten zehazten da, eta, arau orokor gisa, osagarri horiek aldi baterakoak direla eta ezin direla xurgatu adierazten da (132.2 artikulua).

40.- Sektore publikoan zuzendaritzako langile publiko profesional modura emandako zerbitzuei buruzko atalak dioenez, sorburuko administrazioak beste administrazio publiko batzuetan lortutako aitorten profesionala aintzat hartuko die zerbitzu aktibora beragana itzultzen diren funtzionarioei, administrazio publikoen arteko mugikortasun-neurriak ezartzen dituzten hitzarmenetan eta lankidetzeta-baliabideetan aurreikusitakoaren arabera. Halako hitzarmenik edo baliabiderik egon ezean, funtzionarioa itzuli den administrazio edo erakunde publikoak egin beharko du aitorten hori (140.4 artikulua).

41.- Honako hau ezartzen da berariaz: langile bat behin-behinekoz eginkizunez gabetuta egon ondoren eginkizun-gabetze hori irmo bihurtzen bada, langileak behin-behineko egoera horretan kobratutakoa itzuli beharko du (154.6 artikulua).

42.- Artikulu berri bat gehitu da, bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko baimenei buruzkoa. Guraso-baimena eta hamabi hilabetetik beherako semea edo alaba zaintzeko baimena gurasoetatik edozeinek hartu ahal izango dituela ezartzen da. Horrenbestez, legea bat dator Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren jurisprudentziarekin. Izan ere, 2015eko uztailaren 16an, judizio aurreko epai bat eman zuen guraso-baimenari buruzko zuzentarauen interpretazioaz, enplegu- eta okupazio-gaietan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioaren aplikazioaz denaz bezainbatean (96/34/EE eta 2006/54/EE) (164. artikulua).



43. Adierazten da guraso-baimenak 16 aste iraungo duela, eta baztertu egingo dituela erditze-, amatasun-, aitatasun-, adopzio- eta harrera-baimenak, semea edo alaba jaiotzeagatiko baimena eta helburu bera duen beste edozein (164.a artikulua).

44.- Odol nahiz ezkontza bidezko lehen mailako ahaideei kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara laguntzeko 8 orduko kreditua ezartzen da (164.d artikulua).

45.- Aldatu egin da II. kapituluaren izenburua: “Euskal enplegatu publikoen etika- eta jokabide-kodea” izenburua jarri zaio. Hiru artikulua bakarrean bildu dira. Artikulu bakar horren arabera, enplegatu publikoak bere jardunean integritatearen eta gardentasunaren printzipioak errespetatu behar ditu, eta zorrotz bete behar ditu banakako jokabidearen, kalitate instituzionalaren eta herritarrekiko harremanen printzipioak, ekainaren 26ko 1/2014 Legeak (kargu publikodunen jokabide-kodea eta haien interes-gatazkak arautzen dituena) 6., 7. eta 8. artikuluetan jasotakoak. EAEko administrazio publikoek beren langileentzat etika- eta jokabide-kode bat onartuko dute, eta kode horrek barnean edukiko du jarraipen- eta ebaluazio-sistema bat, benetan eta eraginkortasunez betetzen dela bermatzeko (167. artikulua).

46.- Baldin eta lanpostu batean jarduteko araubidearen aldaketa badatza hizkuntza-eskakizuna egiaztatzean, aldaketa horrek bakarrik izango ditu ondorioak, hautaketa- eta horniketa-prozesuei dagokienez, aldaketa hori onartu ondoren deitu direnetan (188.10 artikulua).

47.- Hamargarren xedapen gehigarria aldatu egin da, EAEko administrazio publikoek beren burua antolatzeko dituzten ahalmenei egokitzeko.

48.- Hamabosgarren xedapen gehigarria erantsi da, berdintasun-planei buruzkoa.

49.- Hamaseigarren xedapen gehigarriak dio deialdietan zehaztuko dela zein kolektibori gorde behar zaion lanpostua, Administrazioak bultzatzen dituen programen arabera.

50.- Aldi baterako langile lan-kontratudun mugagabeei dagokienez, epai judiziala betez, kendu egin dira arrazoi ekonomiko, tekniko, antolamenduko edo produkziokoengatik kaleratzeari buruz esaten zena, eta Langileen Estatutuaren 49.1 artikulua aplikatzeari buruzko aipamena. Onartzen da langile horiek parte hartu ahal izatea euskal administrazio publikoetako enplegua finkatzeko prozesu berezian eta bitarteko funtzionarioen portzentaje handia duten sailkapen-taldeetako enplegua finkatzeko prozesuetan (hogeita zortzigarren xedapen gehigarria, 5.a, b eta d apartatua, eta hemeretzigarren eta hogeigarren xedapen iragankorrak).

51.- Hogeita hamargarren xedapen gehigarria erantsi da euskal administrazio publikoetako funtzionarioen erretiro partzial eta aurreratuari buruz, alderdi batek eskatuta edo enplegu publikoa antolatzeko planen esparruko neurri gisa, baina beti aplikatzekoa den gizarte-segurantzako araubidean ezarritako baldintzak eta eskakizunak betez.

52. Beste xedapen gehigarri bat erantsi da, abenduaren 26ko 53/1984 Legeak (herri-administrazioen zerbitzuko langileen bateraezintasunei buruzkoa) 7.1 artikuluan ezarritako muga gainditzea onartzeko (hogeita hamabigarren xedapen gehigarria).



53.- Halaber, euskal administrazio publikoei autonomia aitortzen zaie lege honetan jasotako alderdiak erregulatzeko (hogeita hamahirugarren xedapen gehigarria).

54.- Kidego orokorretarako azkeneko lan-eskaintza publikoa egin zenetik igarotako denbora eta bitarteko funtzionarioen portzentaje handia kontuan izanda, hemeretzigarren eta hogeigarren xedapen iragankorrak gehitu dira, euskal administrazio publikoetan enplegua finkatzeko prozesu bereziari buruzkoak.

55.- Azken xedapenetatik hirugarrena erantsi da; horren bidez aldatu egiten da Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legearen 29. artikulua, eta zerbitzu-zuzendaritzaren titularrak goi-kargu ez izateko aukera irekitzen da, hura zuzendaritzako langile publiko profesionaltzat jotzen bada dekretu baten bidez.

EGABek eta LHK-k beren txosten eta irizpenetan egindako ekarpenak aztertu dira.

Lege-aurreproiektu honi buruz **Lan Harremanen Kontseiluak egindako txostenak** hasteko azpimarratzen du gizarte-eragileek (sindikatuak) sektore publikoan duten paperean eta sektore publikoko negoziazio kolektiboa ukitzen duten puntuetan zentratu duela azterketa, eta, alde horretatik, hau dio:

2015eko ekainaren 19an Lan Harremanen Kontseilu honek txosten bat eman zuen euskal enplegu publikoari buruzko lehenagoko lege aurreproiektu baten inguruan, eta bertan jasotako gogoetak arazorik gabe molda daitezke txosten berri honetara.

Txosten honetan alderdi puntual batzuei erreparatuko zaie batez ere:

- a) Lege-aurreproiektuan hautatu den erakunde-sarea aztertuko da, eta, hortik abiatuta, EAEko sektore publikoan ordezkartasuna duten erakundeen eta sindikatuen jarrera aztertuko da, aipamen berezia eginez lanpostu publikoen zerrendaren eduki materialari dagokionez bereziki nabarmendu beharreko alderdi batzuei.
 - b) Balorazio espezifikoa egiten zaie Administrazio Publikoa enplegatzailea den aldetik langileek hartan parte hartzeko arauak eta negoziazio kolektiboari, adiera zabalean, sektore publikoko gatazken ebazpen borondatezkoa edo judizioz kanpokoa barnean hartuta.
- Hauek dira euskal enplegu publikoaren egitura komuna osatzen duten organoak:
- Eusko Jaurlaritza. Organo betearazlea da, eta ez dauka langileek parte hartzeko egitura baliokiderik, maila horretan berariazko negoziazioa eta solaskidetzak ahalbidetzen duenik; izan ere, legean aurreikusten den Mahai Orokorrak ukitutako administrazioetako bateko (EAEko Administrazio Orokor eta Instituzionaleko) goi-mailako organo gisa jarduteari dagokionez soilik esku hartzen du.
 - Organo aholku-emaile bat, eta ez negoziatzailea, non sindikatuek presentzia eta parte-hartze txikiagoa duten eraginpeko administrazioetako beste ordezkari instituzionalek baino.
 - Organo tekniko bat, Euskadiko Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordea deitutakoa, erakunde sindikalen presentziarik ez duena, eta,



beraz, erakunde sindikalei enplegatu publiko guztien homogeneous maila areagotzeko asmoa duten ekimenak bultzatu edo konfiguratzearan esku hartzeko aukerarik ematen ez diena.

- Nahiz eta oinarrizko legediak negoziazio kolektibotik kanpo uzten dituen zuzendaritzako langileen enplegu-baldintzak, horrek ez du esan nahi negoziatuetatik kanpo uzten denik administrazio publikoetan zuzendaritzako postuak sartzeko erabakia. Gainera, gai hori funtsean diskrezional gisa taxutzen da, eta ez dago elementu arauturik administrazio publiko batek hartzen dituen erabakiak kontrolatzeko edo haietan parte hartzeko bide ematen duenik.

Zuzendaritzako postuak zeintzuk diren zehazteko erabakia administrazio publikoaren ahal publikoak egikaritzearen ondorio da. Hala ere, legean bertan daude jasota zuzendaritzako lanpostuetako eginkizunak. Proposamena baztertu da.

- Kendu egin dira optimizazio-planak deitutakoak; hori Lan Harremanen Kontseiluaren eskaeretako bat izan zen aurreko aurreproiektuan. Argigarriztat jotzen da 192.c) artikuluko 3. apartatuaren idazkera berria, “giza baliabideak antolatzeke planak eta planifikazio-tresnak” nahitaez negoziatu behar direla dioena.
- Estatuko Administrazioak bere buruari ahalmena ematen dio akordio indardunen bidezko hitzarmenak aldatzeko eta/edo eteteko, salbuespenez, interes publikoko arrazoi larriengatik. Aurkeztutako aurreproiektuan, berriz, aurrekontu-estaldura da erreferentzia, eta horixe da jarraitu beharreko printzipioetako bat, baina ez du eragozten urte anitzeko indarraldia duten hitzarmen edo akordioak sinatzea; horregatik, salbuespenezko beste inguruabar batzuk ere alegatu, justifikatu eta negoziatu behar lirateke. Gure antolamendu juridikoan estatutuaren arabeko hitzarmen kolektiboaren izaera loteslea deklaratzeko eta bermatzen da. Izaera horretatik harago, aurreproiektuaren 192.2 artikuluko testua interpretatu eta aplikatzerakoan erabat errespetatu behar da oinarrizko araudian —EPOEaren azken xedapenetatik lehena— ezarritakoa, bai eta Oinarrizko Estatutuaren 32. artikuluan jasotako salbuespenezko esparrua eta kausazko eskakizun eta baldintzak ere.
- Positiboki balioesten da negoziazio kolektiboaren alorrean nahitaez kotasun-printzipioa zehaztea, eta, beraz, 192.1.c) artikuluan betebeharraren eraginpeko gaien zerrenda espresuki ematea, aurreko aurreproiektuari buruzko txostenean adierazitakoaren ildotik.
- Funtzionario publikoaren ordezkartza-sistemei dagokienez, esaten da, idatzita nola geratu den ikusita, Administrazio Orokorrean edo Instituzionalean sartzen ez diren nortasun juridikodun organismoak —hala nola Lan Harremanen Kontseilua edo Ekonomia eta Gizarte Arazoetako Batzordea— espresuki sartzen diren arren legearen aplikazio-eremuan, ez daudela sartuta egungo hauteskunde-unitateetan eta ez direla administrazio publikoak. Beraz, legearen interpretazio hertsia edo hitzez hitzekoa eginez gero, ezin izango lirateke unitate bereiz edo espezifiko gisa konfiguratu. Hortaz, non eta egungo 199.3 artikuluan aurreikusitako eskumena analogiaz hedatzen ez den benetako administrazioak ez



diren beste erakunde publiko batzuetara, praktikan litekeena da beren langile propioei parte hartzeko oinarrizko eskubide bat —parte hartzekoa— baliatzeko aukera mugatzea.

- Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzorde Teknikoa sortu da, eta horren oinarrizko helburua da EAEko enplegatu publiko guztien homogeneousutasun-mailan aurrera egitea, esaterako zuzendaritzako langileen figura edota hornidurari, mailaz igotzeari eta mugikortasunari buruzko irizpide bateratuak garatzeko bidean, baina inongo erakunde sindikalen parte-hartzerik aurreikusi gabe. Hori gutxi balitz, negoziazio-mahai espezifikorik ez dago, eta horrek negoziatuetatik kanpo utz litzake alderdi horiek guztiak. Legean bertan esparruko mahai hori sortu eta abian jartzea erabaki dadila proposatzen da.
- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioeko gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko organo bat sortzeko aukerari dagokionez, ohartarazten da Autonomia Erkidegoaren eremuan bitartekaritza eta arbitrajeko funtzioak Lan Harremanen Kontseiluari dagozkiola, eta horregatik funtzio horiek Lan Harremanen Kontseiluari egotzi beharko litzaizkioketela, akordio bidez ezartzen diren prozeduren esparruan eta horien arabera. LHK arautzen duen legeak bitartekaritza eta arbitrajeko funtzioak egozten dizkio eta lege horretan ez da salbuespenik aurreikusten ez gatazka sortu den eremuari dagokionez (pribatu nahiz publiko), ez gatazkan diren enplegatu publikoen lotura juridikoaren izaerari dagokionez (funtzionario/estatutupeko edo lan-kontratuko). Aurreproiektuaren 200.2 artikuluko bigarren paragrafoko aurreikuspena ez da beharrezkoa. Enplegu Publikoaren Legeak aitortu behar luke, besterik gabe, PRECO loteslea dela, estatutuaren araberrako lanbidearteko akordioa izategatik, sektore publikoko langile lan-kontratudunei dagokienez. Lan Harremanen Kontseiluari euskal sektore publikoaren gatazka kolektibo guztiak tratatzeko eskumenak esleitzea bideragarria litzateke teknikoki, eta, gainera, ereduaren argitasunaren, koherentziaren eta segurtasun juridikoaren mesedetan joango litzateke.

LHK-ko Txostenen Batzordeko kideen jarrera, eta haien gogoeta partikularrak LHKren txostenari buruz

CONFEBASKen aldetik

- Negoziatio kolektiboaren erregulazioa dela eta, uste dute ziurgabetasuna sortzen duela, zehazki, negoziatio kolektiboaren tratamenduak, langileei dagokienez. Esaterako, ez dago esparruko negoziatio-mahairik EAEko langile publiko guztientzat, oro har.

CCOOren aldetik

- Onartu egiten da CONFEBASKen asmoa, LHKren irizpena hiru alderdi zehatzetara mugatzekoa: a) negoziatio kolektiboa, b) aztertzea nola tratatzen diren lege-aurreproiektuan, alde batetik, sektore publiko osoan baldintzen homogeneousutasun-mailan aurrera egiteko helburua, eta bestetik, etorkizunean proposamen homogeneousotzaileen edukiaren benetako negoziatio ahalbidetuko



lukeen parte-hartzerako egiturarik eza, eta c) lan-gatazka auzibidetik kanpo ebazteko mekanismo eta prozeduren tratamendua, zentzu zabalean.

UGTren aldetik

- Onartu egiten da CONFEBASKen asmoa, LHKren irizpena adierazitako gaietara mugatzekoa, CCOOk adierazitako baldintzekin eta norainokoarekin.
- Uste du aurreproiektuak ez duela konponduko euskal sektore publikoaren arazo nagusietako bat: aldibaterakotasun-tasa handiak.

Irizpenaren amaieran Txostenen Batzorderako LABek izendatutako kideak emandako boto partikularra jasotzen da.

- Uste du ez dela nahikoa CONFEBASKek nahi dituen gaiak jorratzea, beste gai askori heldu behar zaie-eta.
- Aurreproiektuak garrantzizko aldaketa gutxi dakartza aurrekoaren aldean.
- Uste du negoziazio kolektiboaren erregulazioan ere ez zaiela negoziatzeko benetako borondaterik sumatzen ugazaba elkarteei.
- Ez da neurririk ezarri plantillen eskubideak bermatzeko, egindako murrizketak balio gabetzeko eta eroste-ahalmena berreskura dadin ahalbidetzeko.

Aurreproiektua aztertuta, LABek gabeziak atzeman ditu euskararen, berdintasunaren eta laneko osasunaren arloetan. Hona hemen aurreproiektuaren azterketa arloz arlo:

Euskara

- LHKren txostenean ez da aztertu EAEko sektore publikoaren esparruan euskararen erabileraren normalizazioari ematen zaion tratamendua, eta azterketa horren hutsunea sumatzen zaio.

Negoiazioa

- Espainiako “Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua”rekin alderatuta ez du inolako berrikuntzarik planteatzen, salbu eta EPOE horren 32. artikulua esleitutako botereen aurreikuspenean mugak gaintzen dituen, salbuespeneko ahalmenak hedatuz, plantillen legezko ordezkariarekin eta sindikatuekin sinatutako akordio eta hitzarmenak betetzeari dagokionez.

Langileak

- Ez du plantilla gaztetzearen alde apusturik egiten, ez baitu errelebo-kontratua sustatzen.
- Ez da behin-behinekotasuna mugatzen ezta egonkortasuna bermatzen ere urteko deialdi publiko iraunkorren bitartez, lanpostu hutsen % 90 gutxienez eskainiz lan-eskaintza publikoetan.
- Ez dago ados enplegatu publikoen zenbait figura desberdin egotearekin, bakoitza bere lan-baldintza eta arau juridikoekin.
- Karrera profesionalaren sistema subjektiboa eta arbitrarioa da, ez dago benetako negoziatorik, ezta plantillen legezko ordezkari eta sindikatu-ordezkarietarik.



akordiorik ere; indibidualizazioa saritzen da, interes partikularren mesedetan eta berdintasun-printzipioaren kalterako.

- LAB sindikatua zuzendaritzako langile publiko profesionalaren figuraren aurka dago erabat, uste duelako nahierara erabiltzen dela “zuzendari profesionala”ren figura, irizpide objektibo eta profesionalik eskatu gabe —gaitasuna, merezimendua, berdintasuna, euskara—.
- Enplegua finkatzeko prozesua poltsa objektiboetan oinarritu behar litzateke eta lan-eskaintza publikoak egonkortu behar lirateke, exijitzen den bitarteko langileen portzentajea beheratuz eta etorkizunean bitarteko langileen tasari behean eusteko neurriak hartuz.
- Ez da izendapen askearen mugarik arautzen, ezta zehapenik ezartzen ere arauz kanpoko kontratazioaren erabileraetik eta abusuagatik edota aldi baterako zein merkataritzako kontratazioan egindako iruzurraren ondorio diren “mugagabe ez-finko”en ugaritzeagatik.

Mugikortasun horizontala eta bertikala

- Ez dago ados “eremu funtzional” deitutakoei buruzko aurreikuspenarekin. Lanpostuaren espezifikotasunaren printzipioa zapal-zapal egin da mugikortasunaren mesedetan.

Gatazkak auzibidetik kanpo ebaztea

- Berariaz adierazten du sektore publikoko gatazkak auzibidetik kanpo ebazteari buruzko txosten teknikoarekin bat datorrela. LHK-k kudeatu behar luke lan hori, enpresa enplegatailearen izaera publikoaren edo pribatuaren arabera gatazken auzibidetik kanpoko ebazpena bikoiztu beharrean.

Adierazten du, azkenik, legegintzarako ahalmena garatzeko eta zerbitzu publikoak Estatuko uholde merkantilistaren mehatxuaren kontra blindatzeko aukera galdu dela aurreproiektu honetan.

Lan Harremanen Kontseiluak aurkezten dituzten planteamenduetako askok gero araudia garatzea eskatzen dute, eta garapen horretan parte hartuko du sindikatu-ordezkaritzak. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordearen osaerari egiten zaion erreferentzia dela eta, gogorarazi behar da organo hori teknikoa eta koordinatzailea dela, berak onartu behar dituela bere antolatzeko eta funtzionatzeko arauak, eta funtzio horien artean ez dela sartzeko lan-baldintzak negoziatzeko.

Orain arte esandakoari gehitu behar zaio LHKren txostenak luze eta zabal errepikatzen dituela negoziazio-prozesuan alderdi sindikalak dagoeneko azaldutako alegazioak, argudioak eta justifikazioak. Nolanahi ere, Funtzio Publikoko Zuzendaritza honek zenbait gogoeta azaldu behar ditu gaiari buruz:

- Zuzendaritza publiko profesionala ez da *ex novo* sortu, lehendik dator, ekainaren 26ko 8/1997 Legeak (Euskadiko antolamendu sanitarioarena) eta otsailaren 23ko 130/1999 Dekretuak (zuzenbide pribatuko ente publikoetako eta sozietate publikoetako zuzendaritza-taldekideen estatutu pertsonala arautzen duena) ezarritakoa oinarri hartuta.



Era berean, Enplegu Publikoaren Legearen aurreproiektuak aurreikusten ditu euskal administrazio publiko guztien multzoarentzat lanpostu horiek definitzen dituzten ezaugarriak homogeneotasunez definitu ahal izateko irizpide orokorrak, eta lanpostu horietan jarduteko eskakizunak eta araubide juridikoa; alde horretatik, aurreikusten du Jaurlaritzak dekretu bat egitea zuzendaritzako langileen gaitasunak egiaztatzeko prozedura erregulatzeko, gaitasun horiek ebaluatzeko eta kargurako izendatzeko eta kargutik kentzeko irizpideak ezartzeko.

- LHKren txostenaren edukian esaten denaren kontra, irizten da Euskal Enpleguaren Lege Aurreproiektuak aurrerakada nabarmena dakarrela euskal administrazio publikoen enplegu publikoaren eredu homogeneo eta partekatua finkatzeko, erakundeei zor zaien autonomia errespetatuz, alderdi askoren erregulazio komuna ezartzen edo aurreikusten baitu.

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen uztailaren 26ko 15/18 irizpena ere jaso da. Bertan, arauaren balorazioaren eta justifikazio orokorraren atalean, balorazio positiboa egiten zaie 2015. urtean aztertutako aurreproiektuaren eta oraingo aurreproiektuaren arteko desberdintasunei, esanez testu argiagoa lortu dela, hobeto egituratua eta arindua, eta, gainera, eguneratu egin direla lege-aipamen batzuk. Aurrez emandako txostenean esandakoa berresten dute, eta adierazten dute arauak, haien iritziz, ez duela betetzen funtzio publikoaren eredu integrala sortzeko helburua, zeren eta:

Gogoeta orokorrak

1. Funtsean, 192.1.c) artikuluko EPOEaren 37. artikuluko gai-zerrenda errepikatzen du. Aukera hau aprobeitza zitekeen negoziatuko diren eremuak argiago eta zehatzago definitzeko, baita jurisprudentziak onartu dituen arloak gehitzeko ere.
2. Esparruko negoziazio-mahaia, 197.1 artikuluan aurreikusten dena, ez da aukera hutsa izan behar, aitzitik, benetako mahai bat eratu behar da.
3. “Langileen ordezkariak” eta “sindikatu-erakundeak” terminoak nahastu egiten dira. Askotan aipatzen da “langileen ordezkariarekin alde aurretik negoziatzea”, baina horren ordezkari hau aipatu behar litzateke: “bai ordezkariaren irizpideari bai irradiazioarenari erreparatuta ordezkariaren handiena izan eta legeak onartzen dituen sindikatu-erakundeekin alde aurretik negoziatzea”.
4. Zuzendaritzako lanpostuak Administrazio langileentzat (funtzionarioak nahiz lan-kontratukoak) gorde behar lirateke, salbuespen modura ezarriz kanpoko langileak kontratatuzko aukera.
5. Argitu egin behar da 19. xedapen iragankorra. Izan ere, zenbait enplegu-eskaintza publiko aipatzen ditu, hurrenez hurrenekoak, baina 1. apartatuan oraindik ere azaltzen da behin bakarrik eta salbuespenez egingo dela.
6. Halaber, 20. xedapen iragankorrari erantsi zaion 3. apartatua argitu beharra dago. Lan-kontratuko enplegua finkatzeko aurreko atalak aplikatzea aurreikusten du, baina hori zer motatako lanpostuetan gauzatuko litzatekeen ez du adierazten.



7. Mugikortasunaren eta lekualdatze-lehiaketan bidez mailaz igotzeko barne-sustapenerako aukerak ez zaizkie blokeatu behar beren borondateaz kanpoko arrazoiengatik beren lanposturako ezarritako hizkuntza-eskakizuna egiaztatua ez duten enplegatu publikoei. Ez da aurreproiektuan jaso 86/1997 Dekretuak (EAEko herri-administrazioetan euskararen erabilera normalizatzeko prozesua arautzen duena) aurreikusten duen salbuespen hau: ez dute hizkuntza-eskakizunen derrigortasun-araubide orokorra bete beharrik izango, beren lanpostuei dagokienez, plangintzaldietako bakoitza hasterakoan 45 urtetik gora dutenek, besteak beste.
8. Berreskuratu egin behar da 16. xedapen gehigarria, berdintasun-planei buruzkoa. Horren arabera, administrazio publikoek lanaren eremuan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu behar dute, eta gizonen eta emakumeen artean edozein lan-diskriminazio saihestera bideratutako neurriak hartu behar dituzte.
9. Euskal Enplegu Publikoaren Legearen aurreproiektua egitean aintzat hartu behar dira datuak babesteko ordezkariaren figura eta horren berezitasunak.
10. Lan Harremanen Kontseiluari EAEko Administrazio Publikoaren eremuan gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko ahalmena ematea zentzuzkoagoa da figura berria sortzea baino. Ez dago Lan Harremanen Kontseiluari esleitu beharrik lan-kontratuko langileen eta Administrazioaren arteko gatazketan esku hartzeko ardura, haren eginkizunen parte delako (202.2 artikulua, bigarren paragrafoa).

Gogoeta espezifikoak

1. 3. artikuluko —Aplikazio-eremua— 4. apartatuaren idazketa berria, irakasleak eta estatutu-langileak lehentasunez beren araudi berariazkoaren bidez arautuko direla azpimarratzeko. Gainera, esaldiren bat erantsi behar da, araudi berariazkoa duten beste arlo batzuk sartzeko; adibidez, ikuskapen-funtzioa.
2. 10., 11. eta 12. artikulua: Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen eskudantziak oso murriztuta geratu dira; zehazki, kendu egin da EAEko sektore publikoan ordezkartasun handiena duten sindikatu-erakundeei enplegu publikoaren arloko gai garrantzitsuenen berri emateko eginkizuna. Aldaketa horren arrazoiak azaldu behar dira.
3. Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren osaera zehazten da 14. artikuluan, eta f) letraren arabera kontseiluko kideak izango dira “langileen sei ordezkari, sindikatuek izendatuak euskal administrazio publikoetan duten ordezkagarritasunaren proportzioan”. Aurreikuspen horretan honako hau zehaztea proposatzen dute: ordezkartasun handieneko sindikatu-erakundeetako bakoitzak gutxienez ordezkari bat izango duela, partaidetza horren barruan.
4. 15. artikulua —Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren eskudantziak—. Proposatzen dute aldaketak sartzeko artikulua horretako b), d) eta f) letretan, aurrera egiten laguntzeko enplegu publikoaren esparru komunaren eraikuntzan, zeinak Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio guztiak bilduko baititu: f) Txostenak egitea euskal administrazio publikoen xedapen eta erabakiei buruz, langileen alorrekoak badira.



5. 22. 6. artikulua. Manu horren arabera, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak hitzarmen espezifikoak sustatuko ditu EUDEL – Euskadiko Udalen Elkartearekin, tokiko entitateen langileen prestakuntza bermatzeko asmoz. EUDELen izena beste artikuluko batzuekin homogeneizatu behar da, esaterako 11.4 artikuluarekin.
6. 47. artikulua —Enplegu publikoa antolatzeko tresna osagarriak—. Horiek 192. artikuluan aurreikusitako gaien barruan daude; beraz, negoziazio kolektiboari lotutako gaiak dira eta komenigarria litzateke hala jasotzea xedapenean.
7. 53. artikuluko 14. apartatua aipatzen da datu pertsonalak babesteko indarreko legedia errespetatu behar dela langileen erregistroen barruko informazioaren tratamendu integratuan. Iradokitzen dute Europako Kontseiluaren 2015eko apirilaren 1eko Gomendioaren aipamena gehitu dadila (enpleguaren esparruan datu pertsonalak prozesatzeari buruzko gomendia).
8. 54.1 artikuluko hirugarren paragrafoaren idazkera berria. Jardunaren ebaluazioa egiteko tresnen ezaugarriei eta aplikazio-irizpideei nahikoa zabalkunde emango zaie enplegatu publikoen artean, eta lanpostuetan lehendik diharduten edo jardunean hasten diren pertsonen eskura jarriko dira.
9. 64.1.b) artikulua. Sarrerako unean izandako nazionalitatea galtzeak ez du automatikoki ekarriko funtzionarioa izateari uztea. Hau adierazi behar litzateke: “izendapenerako betekizun gisa eskatu den nazionalitatea”.
10. 67.1 artikulua. Erretiro partzialerako aukera sartu behar litzateke.
11. 69.2 artikulua dioenez, desgaitasuneko zigorra jasotzeagatik —berdin dio zigor nagusia edo erantsia den— funtzionario-izaera galdua dutenak birgaitu ahal izango dituzte administrazio publikoen gobernu-organismoek, salbuespen gisa, eta, betiere, delitua nolakoa den eta zein egoeratan egin den aintzakotzat hartuta. Apartatu hori kendu behar litzateke, iritziaren araberrako ahalmen bat sartzen duelako presio politiko eta sozial izugarriaren pean dagoen arlo batean; bestalde, funtzionario-izaeraren galera epai judizial baten ondorio da, eta epaia bere horretan bete behar da. Xedapen horrek aurreikusten duen aukera hori, gainera, oinarritzko legediaren kontrakoa da.
12. 74. artikulua.- Desgaitasunen bat duten pertsonak enplegu publikora iristea euskal sektore publikoan. Manu horrek enplegu-eskaintza publikoetan eskaintzen diren lanpostu hutsen % 7 gordetzen dizkie desgaitasuna duten pertsonari. Halaber, eskaintako plazen % 2, gutxienez, egiaztatutako desgaitasun intelektuala duten pertsonentzat izango dira, eta eskaintako gainerako plazak, berriz, egiaztatutako beste edozein desgaitasun dutenentzat. Hau proposatzen da: desgaitasunaren bi kategorietako batean behar adina izangai ez balego, plazak beste kategoriako desgaitasun mota egiaztatua duten pertsonari eskaini ahal izatea.
13. 86. artikulua.- Karrerako funtzionarioen karrera profesionalaren modalitateak. Proposatzen da 1. apartatua e) letra gehitzea karrera profesionalaren modalitateetan: Aldi baterako barne-sustapena izango da aldi baterako eta borondatez jardutea titulazio-maila bereko edo goragoko mailako kategoria



- bateko postu edo plazei dagozkien eginkizunetan, betiere horretarako behar den titulazioa edukiz gero.
14. 90. artikulua.- Garapen profesionaleko graduen aitorpenaren araubide juridikoa. 6. apartatuan aurreikusten da, salbuespen gisa, finkatutako gradua galtzeko aukera, bai eta horrek ekarriko lituzkeen ondorioak ere. Beharrezkoa da arautzea zer inguruabarrek sor dezaketen finkatutako gradua salbuespen gisa galtzeko aukera, xedapen horretan aurreikusten dena.
 15. Proposatzen dugu barne-sustapen bertikalerako hautaketa-probei buruzko zehaztapenak ken daitezela, errepikakorrek eta alferrekoak direlako. Proposatzen dute: 92.2 artikulua.- Barne-sustapen bertikala hautaketa-proben bidez egingo da, eta, hala behar denean, merezimenduak baloratuta.
 16. 100. artikulua.- Lehiaketen balorazioa eta beste arau batzuk. Egiaztatutako euskara-maila jasotzen du, euskara jakitea baldintza ez denean. Berriro ohartarazten dute horrek ondorioak izan ditzakeela beren borondatez kanpoko arrazoiengatik beren lanposturako ezarritako hizkuntza-eskakizuna egiaztatua ez duten enplegatu publikoen karrera profesionalean. Adina ere aipatzen dute, esleitutako hizkuntza-eskakizunak bete beharretik salbuesteko objektiboki aintzat har daitekeen arrazoi gisa.
 17. 109.6 artikulua. Hau gehitzea proposatzen dute: “Nahitaezko zerbitzu-eginkizunetan ari diren enplegatu publikoek lehentasuna izango dute beren abiapuntuko sailean edo erakundean bete beharreko lanpostu hutsak betetzeko, beren lanbide-taldeko lanpostuak badira”.
 18. 113. artikuluarik (Giza baliabideen birbanatzea) dagokionez, proposatzen da honako hau eranstea 1. apartatuaren amaieran. Proposatzen dute honako hau gehitzea 113.1 artikuluan: “Dena dela, funtzionarioei ezingo zaizkie ordainsariak murriztu”.
 19. 118. artikulua.- Mugikortasuna euskal administrazio publikoen artean. Betiere sindikatuekin aldeztu aurretik negoziatuta.
 20. Proposatzen da honako hau gehitzea 1.e) apartatuan: 119. artikulua — Ordainsari-sistema—. Proposatzen da honako hau gehitzea 1.e) apartatutan: Euskal enplegatu publiko guztiek —**zuzendaritzako langile publikoak eta goikargudunak barne, bai eta konfiantzako langileak eta aholkulari bereziak ere**— jasotzen dituzten ordainsarien gardentasuna eta publikotasuna — ordainsari aldakorrak eta produktibitatearen eta helburuen arabera ezarritakoak barne—, herritarrek uneoro jakin dezaten zein diren hartzeko horien zenbatekoak eta banakapena.
 21. 119.1.f) artikuluarik idazkeraren aldaketa.- Ordainsarien gaia aintzat hartzea negoziazio kolektiboaren xede diren gaien artean, lege honetan ezarritako moduan.
 22. 122. artikulua. Ordainsari osagarriak. Ordainsari osagarriek egitura bera izan behar dute EAEko administrazio publiko guztietan. Proposatzen da 122.2 artikuluko lehenengo paragrafoa kentzea eta honako hau jartzea beraren ordeztu: 122.2. Euskal administrazio publikoek, enplegu publikoaren inguruan hartzen duten ereduari jarraikiz eta lege honen aurreikuspenak kontuan hartuz, ordainsari



- osagarrien egitura ezarri ahal izango dute. Euskal administrazio publikoen ordainsari osagarrien egituran ordainsari-osagarri hauek sartuko dira:
23. 129. artikulua.- Bitarteko funtzionarioen ordainsariak. Funtzionarioen karrera profesionalaren ordainketari buruzko doktrina bateratzeko Auzitegi Gorenak emandako epaiarekin bat etorriz (STS 921/2017 - ECLI: ES: TS: 2017:921), honako aldaketa hauek proposatzen dituzte: 1. Bitarteko funtzionarioek jasoko dituzte atxikita dauden taldeari, azpitaldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagozkion oinarritzko eta aparteko ordainsariak. Halaber, beren izendapen modalitatearen arabera dagozkien ordainsari osagarri eta geroratu guztiak jasoko dituzte, eta ez dute inolako diskriminaziorik izango langile finkoek jasotzen dituztenen aldean, karrerako osagarria barne.
 24. Proposatzen dute honela idaztea 145. artikulua (Genero-indarkeriaren ziozko borondatezko eszedentzia) eta 146. artikulua (Indarkeria terroristaren ziozko borondatezko eszedentzia): 145.2 artikulua. Eszedentziak dirauen bitartean, emakumezko funtzionarioek eszedentzia hartu aurretik ziharduten lanpostua eta destinoa gordetzeko eskubidea izango dute, eta denbora tarte hori aintzakotzat hartuko da antzinatasunari, karrera profesionalari eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideei dagokienez. 146. artikulua.- Indarkeria terroristaren ziozko borondatezko eszedentzia. Eszedentzia honek dirauen bitartean, lanpostua eta destinoa gordetzeko eskubidea izango dute, eta denbora tarte hori aintzakotzat hartuko da antzinatasunari, karrera profesionalari eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideei dagokienez.
 25. 161. artikulua.- Euskal enplegatu publikoen eskubide indibidualak. Proposatzen da euskal enplegatu publikoen eskubide indibidualen zerrendari gehitzea sindikatu bateko kidea izateagatik ez diskriminatzea eta sindikatzeko askatasuna. Halaber, n) letra berria gehitu behar da: Sindikatzeko askatasuna.
 26. 164. artikuluan (Bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko baimenak) birformulatu egin behar da a) 4 apartatua. Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara laguntzeko baimena aurreikusten da d) letran, gutxienez 8 orduko kreditua, hain zuzen. Bada, zehaztu egin behar litzateke 8 ordu horiek astean, hilean edo urtean izango diren.
 27. 165. artikuluari 4. apartatua gehitzea. 4.- Oporren araubidea eten egingo da enplegatu publikoaren aldi baterako ezintasunagatik, amatasun-baimenagatik, edoskitzaroko arriskuagatik edo haurdunaldiko arriskuagatik. Lanera itzuli eta hurrengo egunetik aurrera hartu ahal izango ditu zor zaizkion opor-egunak.
 28. Zioen azalpena Euskal enplegatu publikoen etika- eta jokabide-kodean jasotako arau berrietara egokitzea.
 29. Hamabosgarren xedapen gehigarria (Enplegu publikora iristeko ekintza positiboak terrorismoaren biktimentzat eta desabantaila-egoeran dauden taldeentzat) berrikustea. Kendu egin da “Ekintza positiboko besten neurri batzuk desabantaila-egoeran dauden taldeentzat” apartatua. Badira desabantailadun gehiago: 45 urtetik gorakoak, luzaroko langabeak eta abar.
 30. Hamazazpigarren xedapen gehigarria.- Segurtasun Administrazioako Zerbitzu Laguntzaileak. Ez dute zuzentzat jotzen xedapen gehigarri hori, zehazten duena



Segurtasun Administrazioiko Zerbitzu Laguntzaileetako lanpostuak lan-kontratudun langileentzat erreserbatutzat sailkatu ahal izango direla. Uste dute xedapen hori kendu egin behar dela, edo, bestela, aldatu, halako moduan non bermatuko baita lan-kontratudunentzat gordetako zerbitzu lagungarri horietako lanpostuek ez dutela berekin ekarriko ahal publikoen egikaritzan edo interes orokorren babesean parte hartzerik.

31. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen lanbide-antolamenduari buruzko eranskina kendu egin zen Gobernu Kontseiluak onartutako lege-proiektutik. Argitu beharra dago zergatik “birjarri” den eranskin hori, eta zergatik egin zaizkion bi aldaketa: eskalak kentzea, eta 6. artikulua kentzea, zeinak gobernuari ahalmena ematen baitzion titulu ofizial berriak sartzeko lehendik badiren eskaletan.

Era berean, hainbat zehaztapen egin behar dira EGABek Enplegu Publikoaren Legearen aurreproiektuari buruz emandako irizpenaren edukiari dagokionez, zehazki:

- a) Zuzendaritza publiko profesionala ez da *ex novo* sortu, lehendik dator, ekainaren 26ko 8/1997 Legeak (Euskadiko antolamendu sanitarioarena) eta otsailaren 23ko 130/1999 Dekretuak (zuzenbide pribatuko ente publikoetako eta sozietate publikoetako zuzendaritza-taldekideen estatutu pertsonala arautzen duena) ezarritakoa oinarri hartuta.
- b) Enplegu publikoa finkatzeko prozesuei dagokienez, prozesu horiek berez salbuespen izaera badute ere, negoziatu egin behar dira, hautaketa-prozesuak bezala, edo enplegu publikoa antolatzeko planak bezala. Edonola ere, enplegu publikoa finkatzea beti egiten da administrazio publiko bakoitzeko egiturazko plantillan dauden plazen arabera, erregelamenduz ezarritako prozedurari jarraituz.
- c) Mantendu egiten da Funtzio Publikoaren Euskal Kontseilua, eta kontseilu horretan mantendu egiten da sindikatu-ordezkaritza, Euskal Funtzio Publikoari buruz indarrean dagoen Legeak ezarritako modu berean.
- d) EGABen irizpenean ordainsari-sistemari buruz eta jarduna ebaluatzeari buruz egiten diren gogoetak bat datoz erakunde sindikalek egindako —eta lehen azaldutako— planteamenduekin.
- e) Hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeko garaian adina salbuespentzat jotzeari dagokionez, lege-aurreproiektuak erregelamendu-garapenari uzten dio gai hori; alde horretatik, Euskal Funtzio Publikoaren Lege indardunaren bide beretik jotzen du. Edonola ere, EGABen irizpenean jasotako eskaera, hizkuntza-eskakizuna egiaztatu beharraren salbuespena lanpostuak betetzeko eta sustatzeko prozesuetara ere hedatu beharko litzatekeela dioena, ez dator bat gaur egun prozesu horiek erregulatzen dituen araudiarekin.

Kontrol Ekonomikoko Bulegoaren 2018ko irailaren 17ko txostena ere jaso da. Bertan gogorarazten da egin den lege-aurreproiektua legegintzako proiektu bat dela “*zeinaren ekimena Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailari esleitu baitzaio, XI.*”



legegintzaldiko (2016-2020) legegintza-egutegikoa, Gobernu Kontseiluak 2017ko otsailaren 28an onartua “Enplegu Publikoaren Legea” izenarekin, hasiera batean 2018ko bigarren lauhilekoan egitekoa zena.

Aipatutako 2017-02-28ko erabaki horren II. eranskinean —Fitxa informatiboen dokumentua— honako hau jasotzen da:

a.- Izena: EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGEA.

b.- Erregulazioaren xede nagusia:

- Euskadiko enplegu publikoaren araubide juridikoa antolatzea eta zehaztea, oinarritzko legedian aurreikusitako taxutze-tarteen barruan, eta Euskadiko Autonomia Estatutuan eta Konstituzioan aitortutako eskumenen arabera.*
- EAEko herri-administrazioetan enplegu publikoa kudeatzeko aplikatu daitezkeen tresnak garatzea.*

c.- Beste helburu batzuk:

- EAEko herri-administrazioen arrazionalizatzeko eta modernizatzeko prozesua gauzatzea.*
- Arautegi autonomikoa 7/2007 Lege, apirilaren 12ko, Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutua onartzekoak ezarritako oinarritzko arau-esparru berrira egokitzea, bereziki egiturazko gaietara lotutako alderdi guztiei dagokienez, edo enplegu publikoaren erlazioetan alde objektiboa dutenei dagokienez: zuzendaritza publiko profesionala, enplegu publikoaren antolaketa eta egitura, lanaren ebaluazioa, lanpostuak betetzeko sistema eta ordainsari-sistema.*
- Enplegu publikoaren berezko eredia zehaztea.*
- Arau-esparru komun bat ezartzea enplegu publikoaren alorrean, gobernuaren lurralde-maila guztietan aplikatu ahal izango dena, foru- eta toki-autonomia ez ezik, lurralde-gobernu bakoitzaren arauak eta antolaketa-eskumenak ere errespetatuko dituen.*
- EAEko enplegu publikoak pausoz pauso hurbilketa-prozesu baterantz aurrera egiteko oinarriak finkatzea, gobernu-maila bakoitzaren berezitasunak baztertu gabe.*

d.- Eraginpeko gizarte-sektoreak:

- Autonomia Erkidegoko Administrazioa.*
- Foru- eta toki-administrazioak.*
- Herri-administrazioetako erakunde instrumentalak, kontsultarakoak eta parte-hartzaileak.*
- Eusko Legebiltzarra eta batzar nagusiak.*
- Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea.*
- Herritarrak, oro har.*

e.- Lege-proiektua gutxi gorabehera noiz bidaliko den Gobernu Kontseilura onar dezan

- 2018ko hirugarren lauhilekoa”*



Kontrol Ekonomikoko Bulegoaren txostenak, beste gai batzuk ere baloratzen dituen arren, bi gogoeta nagusi azaltzen ditu, bata orokorra, testuan legearen aplikazio-eremua zehazteko erabiltzen den terminologia dela eta, eta bigarrena ogasunaren arloko sail eskudunaren eskumenen ingurukoa.

a.- Legearen aplikazio-eremuaren identifikazioa

Testuak legearen aplikazio-eremu orokorra definitzen du proiektuaren 3. artikuluan, baina gero zehazten du zenbait manu aplikatu behar zaizkiela administrazio publiko jakin batzuetako langileei.

Testuan euskal sektore publikoa terminoa erabiltzen da Eusko Legebiltzarrean izapidetzen ari den Sektore Publikoaren Legearen proposamenean erabiltzen den terminologia berarekin. Lege-proposamen horretan Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoa terminoa ere erabiltzen da, barruan hartzen dituen autonomia-erkidegoko Administrazio Orokorra, Administrazio Instituzionala (erakunde autonomoak eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoak) eta hartan integratuta eta haren mende dauden gainerako erakunde instrumentalak (sozietate publikoak, EAEko sektore publikoko fundazioak eta partzuergoak). Komenigarritzat jotzen da Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoa terminoa artikuluetan zehar argitasunez erabiltzea, nahaste, hutsegite eta omisioak saihesteko.

Adibidez, 18. artikulua eta 82. artikulua aipa daitezke. Azken horretan (82. artikuluko laugarren paragrafoa) nahikoa litzateke EAEko sektore publikoaren aipamen orokor bat.

Aurreproiektuaren 3. artikuluko 3. apartatuan, “euskal administrazio publiko”en aipamena kendu eta horren lekuan “euskal sektore publikoa” jarri da, Euskal Sektore Publikoari buruzko Legearen proposamenean ezarritako terminoetara moldatu nahian. Hala ere, “euskal administrazio publikoak” terminoari eutsi zaio gainerako artikuluetan. Garrantzitsua da terminoak bateratzea.

Proposatzen da 7. artikulua idatzera aldatzea, 3. artikuluekin kontraesanean dagoelako.

b.- Ogasunaren arloko sail eskudunaren eskumenak.

Beharrezkotzat jotzen da 21. artikulua aplikazio-eremua aldatzea. Batetik, 3. artikulua legearen aplikazio-eremua jasotzen du eta eskumenak sektore publikoko langile guztiengana hedatzen direla zehazten du; bestetik, 21. artikuluan Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokor eta Instituzionalaren sektore publikoko langileei egiten zaie aipamen. Proposatzen da, beraz, Administrazio Orokor eta Instituzionalaren aipamena kentzea 21. artikulutik.

Planteatzen da, gainera, 21. artikuluko b) letran jasotako eskumena heda dadila EAEko sektore publikoko erakundeetatik edozeinetan “plaza kopurua” aldatzea ekar dezaketen guztietara.

c.- Enplegu publikoaren arloko sail eskudunaren eskumenak.



Proposatzen da 18.2 artikulua aldatzea, honako hau eransteke d) letran: EAEko sektore publikorako giza baliabideen kopuruaren tamaina zehazteko proposamena batera egin dadila ogasunaren arloan eskumena duen sailarekin, orain arte egindako jarduketekin bat etorriz; horien bidez, ogasunaren arloan eskumena duen sailak txostenak egin izan ditu, EAEko sektore publikoko erakunde guztiak haren aplikazio-eremuan sartu baitira.

d.- IVAPen eskumenak (22. artikulua).

Komeni litzateke zehaztea zeintzuk administrazioari dagokienez erabiliko dituen eskumen horiek.

EAEko Administrazio eta haren erakunde autonomoetako enplegatu publikoei dagozkien eskumenak jaso dira 2. paragrafoan. Ulertu beharra dago Administrazio Orokorraz eta haren erakunde autonomoz ari dela. Ez dator bat aurrekoarekin, beraz, 2. apartatuko c) letran EAEko Administrazioa eta haren sektore publikoa sartzea.

22. artikuluko 5. apartatuak, “gainerako euskal administrazio publikoak edo sektore publikoko erakundeak” aipatzen dituenen, zehaztasun handiagoz erabili behar ditu legearen aplikazio-eremua identifikatzen duten terminoak.

22. artikuluko 6. apartatuak, “foru- edo toki-administrazioak nahiz euskal sektore publikoko gainerako erakundeak” aipatzen dituenen, zehaztasun handiagoz erabili behar ditu legearen aplikazio-eremua identifikatzen duten terminoak.

22. artikuluko 4. apartatuan, “beste euskal administrazio publiko” batzuen aipamena aldatu egin behar da, dela testuan zehaztuz zer erakunde sartzen diren termino horretan, dela horren ordez “euskal sektore publikoa” terminoa erabiliz.

e.- IVAPen parte-hartzeak eragiten dituen kostuak.

22. artikuluko 5. apartatuan, IVAPek “beste euskal administrazio batzuen” hautaketa-prozesuetan dituen eginkizunak azaltzean, IVAPen parte-hartze horrek eragiten dituen kostuak zerbitzua eskatzen duen administrazioak ordainduko dituela adierazten da.

Ez da argitzen nork ordaindu behar dituen IVAPek 3. apartatuan esleitutako honako eginkizun hauetan parte-hartzeak dakartzan kostuak, euskal administrazio publiko guztietako enplegatu publikoei dagokienez: hizkuntza-eskakizunak egiaztatzea; IVAPek antolatzen edo ematen ez duen prestakuntza edo gaitasun profesionalak aintzatestea; ikerketa sustatzeko politikak garatzea eta argitalpenak zabaltzea; zuzendaritzako langile publikoen gaitasun profesionalak egiaztatzea; etengabeko prestakuntza finantzatzeko funtsak kudeatzea; zuzendaritza-garapeneko programak ematea edo homologatzea, eta aurreproiektuan ezarritakoaren ondoriozko gainerakoak.

Ez da argitzen nork ordaindu behar dituen IVAPek 6. apartatuan esleitutako eginkizunetan parte hartzeak dakartzan gastuak, izan ere, foru- eta toki-administrazioekin edo sektore publikoko gainerako erakundeekin sinatutako hitzarmenen edo kudeaketarako gomendioen bitartez, IVAPek bere gain hartu behar baititu enplegatuen prestakuntza, kanpo-prestakuntzaren homologazioa eta gaitasunen egiaztapena.



f) Pertsonalaren erregistroa.

Pertsonalaren erregistroa jasotzen da 53. artikuluan, eta hor azpimarratzekoa da legearen eta horren manuetako bakoitzaren aplikazio-eremuaren argitasun falta, nolakoa den 1., 4., 7., 9. eta 12. apartatuen idazkera.

7. eta 9. apartatuetan “EAEko Pertsonalaren Erregistroa” aipatzen da, zehaztu gabe ia berariazko erregistroa den edo artikuluko bereko 1. apartatuan aurreikusitako erregistroetako bati egiten dion erreferentzia. Itxuraz 12. apartatuan aipatzen den erregistroa 7. eta 9. apartatuetako erregistro bera da, baina beste izen bat ematen zaio: “EAEko Administrazioeko Pertsonalaren Erregistroa”.

IVAPen funtzionamendu egokirako balizko langile-beharrizan berriei, inbertsioei edo gastu gehigarriei buruzko zenbatespenaren falta sumatzen da txostenean.

g) Ekonomia- eta aurrekontu-eragina

- Ogasunaren eta araubide ekonomiko-finantzarioaren aldetik.

Euskal Autonomia Erkidegoko Ogasun Nagusiari dagozkion gaien gaineko eragina hautemanezina da eta batere eraginik izango ez dela pentsa daiteke. Gai horiek Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bateginak (azaroaren 17ko 1/1997 Dekretuaren bidez onartua) jasotzen ditu 1.2 artikuluan.

- Eragin ekonomikoa eta aurrekontu-eragina.

- Gastuaren ikuspegia:

- Ez da inolako zenbatespenik egiten eraginpean hartutako giza baliabide eta baliabide materialen aurreikuspenari dagokionez, besterik gabe esaten baita aurreikustekoa dela lehendik dauden giza baliabide eta baliabide materialak erabiliko direla, eta, baliabide gehiago jarri behar diren kasuetarako, langile-beharrak izanez gero abian jar daitezkeen prozedurak deskribatzen ditu.
- Kostuaren behin-behineko zenbatespenaren falta sumatzen da, beren ezarpenak eragin ekonomiko garrantzitsua izango duen berrikuntzak direla eta: besteak beste, zuzendaritza publiko profesionalaren ezarpena, jardunaren ebaluazioa eta ordainsari-sistemaren aldaketak, eta homologatu gabeko langileen homologazio osoa ordainsarien ondorioetarako.
- Ukitutako gainerako administrazioek jasan beharko duten eragin ekonomikoa.
- Ez da behar adina justifikatzen diseinatutako antolaketa-sistemaren egokitasuna, eta ez dira zenbatesten haren



funtzionamendurako beharrezkoak izan litezkeen langileak, inbertsioak edo gastuak.

- Ez da aurreikusten zenbateko kostua eragingo duten IVAPi eta Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorreko Zerbitzuari esleitutako eginkizun berriak, oso-osorik beren gain hartu beharko dituztenak legea EHAAan argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera.
- Diru-sarreraren ikuspegia:
 - Horri buruz memoriak ez du ezer ere aipatzen, baina, proiektua aztertuta, ondorioztatzen da ez dela batere eraginik sortuko.

Lehenago aurreproiektuaren balorazioan gauza bera adierazi zuen Kontrol Ekonomikoko Bulegoak 2015eko maiatzaren 26ko txostenean.

Azpimarratu egiten da beharrezkoa dela espedientea osatzea ekarpen ekonomiko osagarri batekin.

Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoak, abenduaren 53ko 180/2018 irizpenean, bere 138/2015 irizpenean egindako gogoetetara jotzen du, enplegu publikoari buruzko aurreko lege-aurreproiektu bati buruzkoa baita azken irizpen hori. Era berean, ohar batzuk egin dizkie artikuluei. Hona:

- a) 7. artikuluan, hau gehitu behar da: *baldin eta euskal administrazio publikoek zuzenean edo zeharka jartzen badute erakunde horien kapitalaren ehuneko berrogeita hamar baino gehiago.*

Proposamena onartu, eta sartu egin da legearen aurreproiektuan.

- b) 9. artikuluan, f) letra 17. artikuluan kokatu beharko litzateke, Eusko Jaurlaritzaren eskumen gisa, EAEko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko enplegu publikoaren goi organoa den aldetik.

Ez da proposamena onartu, egoki iritzi zaiolako edukiaren kokapenari.

- c) 12. artikuluan, kendu egin dira funtzio batzuk, hasieran Euskadiko Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeari esleituak. 3. eta 4. xedapen iragankorrek koherentzia gorde beharko lukete Batzorde horri esleitutako funtzioekin.

Onartu egin da proposamena, eta kendu egin da Batzordearen aipamena 3. eta 4. xedapen iragankorretan.

- d) 15. artikuluko a) eta b) letretan ezartzen da Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluak txostena eginez esku hartzea, foru arauen aurreproiektuei eta foru-eta toki-administrazioen xedapen orokorrei buruz. Gehiegizko zama gerta daiteke organo horrentzat.



Ez da proposamena onartu, egoki iritzi zaiolako legearen aurreproiektuaren idazkerari.

- e) 18.2.n) artikuluan “Saila” hitza gehitu beharko litzateke.

Ez da proposamena onartu, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren berdintasunerako plana prestatzeari buruzkoa delako. “Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearekin lankidetzan” gehitu da, erakunde horrek legeri txostena paratu dionean proposatu bezala.

- f) 27. artikuluko 2. paragrafoa kentzea, 441. artikulua kopia baita.

Proposamena onartu, eta kendu egin da 2. apartatua.

- g) 29.6 artikuluan, kontratu mugagabea duten langileak «ez-finkoak» direla gehitzea.

Proposamena ez da onartu. Enplegatu publikoaren oinarrizko estatutuak “mugagabe” esaten die langile horiei, zehaztasun gehiagorik gabe. Kendu egin da “ez-finko” aipamena aurreproiektuaren testutik.

- h) 36. artikuluan zalantza batzuk daude 1. eta 3. apartatuetako ezarpenak direla-eta, negoziazio kolektiboaren mendean jarri behar denaren edo ez denaren edukiari buruz.

Onartu egin da proposamena, eta 3. apartatutik kendu da langileen ordezkariekin aldeztatik negoziatzeari buruzko erreferentzia.

- i) 44. artikuluan ezabatu egiten da aurreko 3. apartatua. Apartatu horrek aukera ematen zuen hasieran funtzionario publikoentzat erreserbatutako edukia duten lanpostuak langile lan-kontratudunei salbuespenez zabaltzeko. 2. eta 3. apartatuetako arau orokorrak nahikoa argitasun ematen dute funtzioak enplegatu publikoen mota bakoitzari egokitzeko moduz.

Ez da proposamena onartu, egoki iritzi zaiolako legearen aurreproiektuaren idazkerari.

- j) 154. artikuluan, 6. apartatuko azken esaldia kendu (behin-behineko funtzio gabetze egoeran jasotako diru-sarrerak nahitaez itzuli beharko dira egoera hori behin betiko bihurtzen denean), aurreproiektuaren 187.5 artikuluan arautzen baita.

Proposamena onartu, eta kendu egin da 6. apartatuko aurreko esaldia.

- k) 184.2.b) artikuluan ez da aipatzen aldi baterako lan-kontratuaren azkentzea

Proposamena onartu, eta gehitu egin da aurreko aipamena.

- l) Laugarren xedapen gehigarrian, 1. apartatuan, eman dezake zuhurragoa dela erregelamendu-ahala Gobernu Kontseiluari esleitzea.



Onartu egin da proposamena, Gobernu Kontseilua jarri da eskumena duen sailaren ordeiz.

- m) Hamabosgarren xedapen gehigarriari dagokionez, baliteke Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean bildutako eduki batzuk ukitzea edo aldaraztea; aldaketa hori, hala badagokio, azken xedapen batean behar bezala formalizatu beharko litzateke.

Ez da proposamena onartu, iritzi baitzaio ezen xedapen horrek ez duela otsailaren 18ko 4/2005 Legea aldatzen.

- n) Hogeita zortzigarren xedapen gehigarrian, egokitzen zaizkion kalte-ordainak jasotzeko eskubidea gehitzen da. Ez da kontu argia.

Proposamena onartu, eta kendu egin da xedapen gehigarriaren 4.d) apartatua.

Herri Administrazioetan Hizkuntza Normalizatzeko Zuzendaritzak ohar hauek agertu ditu, artikulua direla eta, 2018ko abenduaren 18ko txostenean:

- a) 70. artikuluko 2.i) apartatuan kendu egin behar da “hautaketa-prozesuan hizkuntza ofizialetatik edozein erabili ahal izateko bermea”.

Ez da proposamena onartu, egoki iritzi zaiolako legearen aurreproiektuaren idazkerari.

- b) 71.2 artikulua idazkera aldatzea, eta esaldi honen ordeiz “gainerako plazetan, merezimenduztat baloratuko da euskara jakitea”, hau jartzea: “euskara-ezagutzaren maila merezimendu gisa emango zaien balorazioa jasoko da”.

Ez da proposamena onartu, egoki iritzi zaiolako legearen aurreproiektuaren idazkerari.

- c) 100.1.e) artikuluan, hau kendu: Euskararen ezagutza-maila egiaztatua, “euskara jakitea bete beharreko baldintza ez bada”.

Ez da proposamena onartu, egoki iritzi zaiolako legearen aurreproiektuaren idazkerari.

- d) 188.3 artikuluan, Eusko Jaurlaritzak ezarritako irizpideen ordeiz, hau jartzea: “Eusko Jaurlaritzan hizkuntza-politikaren eskumena duen sailak horretarako ezarritako jarraibideak”.

Ez da proposamena onartu, egoki iritzi zaiolako legearen aurreproiektuaren idazkerari.

- e) 188. artikuluko 3. eta 4. apartatueta, euskararen erabilera normalizatzeko planen garapena dakarren edukia kendu.



Onartu egin da proposamena; izan ere, aurreproiektuaren idazkerak normalizazio-planen edukia garatzen baitzuen, eta litekeena da eduki hori aldatzea erregulazio berrien ondorioz. Geroko erregelamendu-garapenetarako uzten da.

- f) 188. artikulua 5. apartatua hau gehitu: “unean uneko egoeraren araberakoak edo aldi baterakoak barne”.

Onartu egin da proposamena, Administrazioan euskararen erabilera normalizatzearekin bat datorrela iritzi zaiolako.

- g) 188. artikulua 6. apartatua, hau kendu: “hizkuntza-eskakizuna derrigorrezkoa ez den bitartean, hark bakar bakarrik balioko du zehazteko zer balio eman behar zaion euskara jakiteari merezimendu gisa, bai lanpostuak hornitzerakoan, bai kanpoko hautaketak egiterakoan”.

Ez da proposamena onartu, egoki iritzi zaiolako legearen aurreproiektuaren idazkerari.

- h) 189. artikulua 2. apartatua, hau gehitu: hizkuntza-eskakizuna praktikaldian egiaztatzea.

Onartu egin da proposamena, eta praktikaldira hedatu da hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeko aukera.

- i) 189. artikulua 23. apartatua, apirilaren 15eko 86/1997 Dekretuan oinarritutako idazkera aldatu, eta Euskararen erabilera normalizatzeko Legearen idazkerari eutsi.

Proposamena onartu, eta kendu egin da apirilaren 15eko 86/1997 Dekretuan oinarritutako idazkera, aldagarria baita.

4.- LEGEAREN EDUKIA, ALEGAZIOAK AZTERTU ONDOREN

Aurreproiektuak zioen azalpen bat du, atariko titulu bat, hamalau titulu, hogeita hamahiru xedapen gehigarri, hogeitaz xedapen iragankor, xedapen indargabetzaile bat, bost azken xedapen eta eranskin bat.

Atariko tituluan printzipio informatzaileak eta aplikazio-eremua jasotzen dira, eta alde horretatik azpimarratzekoa da Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoan nahiz foru- eta toki-administrazioetan diharduten langileak sartzen direla aplikazio-eremuan. Horrela bada, euskal enplegu publikoa arautzean, euskal sektore publiko guztiko enplegua arautu nahi da, euskal administrazio publikoetako gain, baita horien zerbitzura dauden ente instrumentaletako ere. Aipatzekoa da, halaber, langile lan-kontratudunak ere sartu direla arau-proposamenaren artikuluetan.

Legearen I. titulua euskal enplegu publikoko organoak eta haien eskumenak arautzea da. Titulu horretan sortzen da Enplegu Publikoaren Koordinatzaile Euskadiko



Batzordea, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokor eta instituzionaleko, foru- eta toki-administrazioko enplegu publikoaren eta Euskal Herriko Unibertsitatearen administrazioko eta zerbitzuetako langileen arloko kontsulta- edo koordinazio-organo gisa; eta Funtzio Publikoaren Euskal Kontseilua mantentzen da, Enplegu Publikoaren Euskal Kontseilua izen berria jarrita, sindikatuen parte-hartzearekin, enplegu publikoarekin lotutako politika eta jarduketan inguruan debatitzeko foro izateko helburu nagusia duen kide anitzeko organo gisa.

Lege honen berritasunik handienetakoa zuzendaritza publiko profesionala da. Figura hori III. tituluaren arautzen da eta definizioan esaten da zuzendaritzako lanpostua administrazio publiko bakoitzak erabakitzen duela, bere burua antolatzeko duen ahala baliatuz, batez ere, funtzio hauek denak edo hauetako batzuk egiteko:

- a) Helburuak jartzea eta ebaluatzea.
- b) Zuzendari politikoek onartutako politika publikoak prestatzen eta exekutatzen parte hartzea.
- c) Beren eskumeneko zerbitzuak eta proiektuak planifikatzea, koordinatzea eta ebaluatzea, eta berrikuntzak eta hobekuntzak egitea, zuzendaritza politikoko organoek zuzenean gainbegiratuta.
- d) Dagokien eskumen-eremuan, pertsonen zuzendaritza, baliabideen kudeaketa eta aurrekontuaren exekuzioa.
- e) Autonomia eta ardura handia hartzea bere helburuak betetzean.
- f) Postua betetzeak eskatzen duen kudeaketa-, teknika- edo lanbide-eduki nabaria, eta funtsezko ekarpena politika publikoak abiarazi eta garatzeko.

Bi alderdi dira nagusi erregulazio honetan: lehenengoa, antolaketari dagokiona, eta, bigarrena, foru- eta toki-autonomiari erakusten zaion errespetua, xedapen gehigarrietan ikusten den bezala.

Proposatutako arauaren titulu adierazgarrienetako bat IV.a da, enplegu publikoaren antolaketa eta egitura arautzen dituena. Euskal sektore publikoko enplegu publikoaren antolaketari buruzko kapituluaren, zehazten ditu:

- Enplegu publikoa antolatzeko tresnak:
 - a) Lanpostua.
 - b) Eremu funtzionalak.
 - c) Lanpostuen zerrendak.
 - d) Enplegu publikoa antolatzeko tresna edo baliabide osagarriak.
- Enplegu publikoa planifikatzeko tresnak:
 - a) Enplegu publikoa antolatzeko planak.
 - b) Lanpostuak berraxikitzea.
 - c) Lanpostuak edo dotazioak kentzea.
 - d) Aurrekontu-plantillak.
 - e) Lan-eskaintza publikoa.
 - f) Langileen erregistroa eta giza baliabideen kudeaketa integrala.
- Enplegu publikoa antolatzeko eta planifikatzeko beste tresna batzuk:



- a) Jardunaren ebaluazioa.
- b) Lanpostuen azterketak.

Euskal enplegu publikoaren arrazionalizazioa, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioan bederen, antolaketa-tresna horien bitartez eta lanpostua sistema osoaren oinarritzko unitatetzat hartuta egin da. Lege hau azken urteotan hasitako prozesuaren jarraipena da; hari sendotasuna eman, eta Euskal Autonomia Erkidegoko beste administrazio batzuetara hedatzea nahi du.

Arreta berezia eman behar zaio jardunaren ebaluazioren erregulazioari. Erregulazio labur-zehatza izanagatik ere, funtsezko elementuak nabarmentzen dizkio tresna edo baliabide honi, garrantzizkoa baita kudeaketa hobetzeko eta enplegatu publikoen garapen profesionala egiaztatzeko, hala eginkizunak betetzeari dagokionez nola bakoitzak bere lanpostuan duen jokabide profesionalari. Euskal enplegu publikoaren eredu berriaren giltzarrietako bat da, zalantzarik gabe; izan ere, era fidagarrian eta objektiboan egiaztatu gabe euskal enplegatu publikoen zeregin-jarduna eta testuinguru-jarduna, nekez taxutuko baita enplegu publiko eraginkorra, euskal herritarren zerbitzukoa.

Karrera profesionala funtsezko elementua da euskal enplegu publikoari instituzio gisa eman nahi zaion optika berria ikusteko. Garrantzizko gai hori lege-aurreproiektu honen VII. tituluan arautu arren, eredia bere osoan ulertuko bada, testuaren amaierako xedapen iragankor batzuk ere hartu behar dira kontuan.

Karrera profesionalak, baina, alderdi subjektiboaz gain —funtzionarioen eskubidea—, dimentsio objektiboa ere badu, eta hori azpimarratzera etorri da lege-aurreproiektua: kudeaketa-baliabide bat ere badela, administrazio publikoen funtzionamendua eta zerbitzugintza eraginkorrago egiteko.

Karrera profesionalaren elementu zentrala, dudarik gabe, garapen profesionalaren gradua da, eta gradu hori identifikatzen da funtzionarioa administrazio publikoetan lanpostuak betetzeko gaitzen duen hazkunde profesionalarekin. Garapen profesionalaren graduak erakusten du, beraz, funtzionarioak zer aurrerapen egiaztatzen duen lanpostuko edo alor funtzionaleko eginkizunak betetzen eta zeregin-jardunean eta testuinguru-jardunean, antolamenduaren barruan. Administrazioak sistema objektibo batez aitortu edo aintzatetsiko du garapen edo gradu hori, zeinak, konpentsazio ekonomikoaz gain (karrera profesionaleko osagarria), gaikuntza emango baitio enplegatu publikoari lanpostu jakin batzuetan aritzeko.

Jakina, legeak karrera profesionalari eman dion diseinuak asmo estrategikoa du, honela baitago pentsatuta, lehentasunez: joko-arau batzuk jartzen ditu, karrera profesionalaren eredu berri bat asmatzeko euskal funtzio publikora sartzen diren guztientzat, halako moldez non dena delako pertsona horrek eskura izango dituen, alde batetik, ibilbide profesional batzuk, argi markatuko diotenak noraino iritsi daitekeen baldin eta eman zaizkion eginkizun guztiak bikain burutzen baditu, eta, bestetik, profesionalki garatzeko aukerak, bere lanpostuko edo dagokion alor funtzionaleko funtzioen esparruan. Nahitaezkoa da, dena den, arau horiek osatzea, legearen xedapen iragankor batzuekin, egun euskal administrazio publikoetan dihardutenek ere izan dezaten bermatuta garapen profesionalerako arrazoizko igurikimen edo itxaropenak euren organizazioetan.



IX. tituluan arautzen den ordainsari-sistemak ordainsari osagarrien eremuan ditu berrikuntzarik handienak. Legeak enplegu publikorako ezarri duen ereduari zuzenean loturik daude ordainsari horiek, eta, bereziki, antolaketa-ereduari, karrera profesionalarenari eta jardunaren ebaluazioarenari, euskal administrazio publiko bakoitzak zehaztuko baititu lege-testu honetan ezarritakoari jarraiki.

Hona legeak jasotzen dituen ordainsari-osagarriak:

- a) Lanpostuagatiko osagarria —zeina, hala badagokio, destino-osagarrian eta berriazko osagarrian banatu daitekeen— dena delako lanpostuaren berezko ezaugarrien arabera ordaintzen da; beraz, dimentsio objektiboa du nagusi, edo, bestela esanda, lanpostuari emandako eginkizunak edo ardurak.
- b) Karrera profesionaleko osagarria: funtzionario publiko bakoitzari legean aurreikusitako karrera-ereduaren arabera aitortu zaion garapen profesionalaren gradua ordaintzen du bereziki; hortaz, dimentsio subjektiboa azpimarratzen du, hots, funtzionario bakoitzak egiaztaturiko garapen profesionala.
- c) Kudeaketa-emaitzengatiko osagarriaren azken helburua funtzionario publikoen jarduna ordaintzea da, bai zeregin-jarduna eta bai testuinguru-jarduna ere, eta zuzeneko zerikusia du administrazio bakoitzak jardunaren ebaluazioari azkenean ezarriko dion sistemarekin.
- d) Aparteko zerbitzuengatiko haborokinak.

Funtzionario publikoen administrazio-egoerak legearen X. tituluan arautzen dira. Hauek dira aurreproiektuan jasotzen diren administrazio-egoerak:

- a) Zerbitzu aktiboa.
- b) Zerbitzu bereziak.
- c) Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak ematea.
- d) Sektore publikoan zerbitzuak betetzea, zuzendaritzako langile publiko profesional gisa.
- e) Norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia.
- f) Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna.
- g) Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia.
- h) Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia.
- i) Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia.
- j) Indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzia.
- k) Borondatezko eszedentzia pizgarriduna.
- l) Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia.
- m) Destinoaren zain egotea.
- n) Aldi baterako nahitaezko eszedentzia.
- ñ) Nahitaezko eszedentzia.
- o) Eginkizun-gabetzea.

Administrazio-egoerak arautu ondoren, enplegatu publikoen eskubideak eta eginbeharrak arautzen ditu aurreproiektuak XI. tituluan, eta gero diziplina-araubidea



XII. tituluan, hizkuntza-normalizazioa XIII. tituluan eta negoziazio kolektiboa XIV. tituluan.

Xedapen gehigarrien artean, bereziki aipatzekoa da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren eremuan B eta C1 sailkapen-talde eta -azpitalde berrietan sartzeko berariazko prozedurak arautzen dituen bitartean. Prozedura horiek aukera ematen dute talde eta azpitalde horietan zuzeneko integrazioaren bidez edo barne-sustapeneko prozesu bat gaituz sartzeko.

Gainera, hamargarren xedapen gehigarrian zehazten da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zein lanpostu diren edo izan daitezkeen zuzendaritzakoak, administrazio-erakundeko legegileak dagozkion erabakiak hartzen dituen bitartean. Eta bigarren xedapen iragankorrean, foru-, toki- eta unibertsitate-erakundeen autonomiaren printzipioa erabat errespetatuz, gai hori berori arautzen da gobernu-maila horietarako; apirilaren 7ko 2/2016 Legea (Euskadiko toki-erakundeei buruzkoa) aplikatuko zaie, eta, ordeko gisa, lege honetan xedatutakoa.

Bereziki garrantzizkoak dira lege honen xedapen iragankorrak; izan ere, arazo askori eman nahi diote konponbidea, funtzio publikoaren aurreko ereduak lege honen ezarritako arau-postulatuen bitartez eraiki nahi den eredu berrirako trantsizioak halakoak ekarriko ditu-eta.

Garrantzi berezia dute, baita ere, beste arazo bati erantzun nahi dioten xedapen iragankorrek, eta arazo hori da nola irauli karrera profesionalaren sistema berria egun dagoen postu-egiturara (hobe esanda, gradu pertsonalen egiturara). Gai hori arautzeko, funtzionario direnek karrera profesionalerako eskubide osoa izan dezaten sustatzeko, legeak gaikuntza ematen dio erregelamenduari halako fikzio batez pareka ditzan garapen profesionalerako graduak gradu pertsonal finkatuekin (eta, hala badagokio, destino-osagarriaren mailekin), funtzionario horiek aukera izan dezaten karrera profesionala benetan garatzeko: horretarako, aldi baterako osagarri pertsonalizatu batzuk ere sartu dira, kasu batzuetan. Karrera profesionalaren eredu eraginkor eta iraunkorra da, azken finean. Zailagoa da translazio hori Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoaren kasuan, destino-osagarrien mailen sinplifikazioak (eta, ondorioz, gradu pertsonalenak) berariazko erregulazio bat eskatzen duelako, aldi baterako erantzun bideragarriak emango dituen hala garapen profesionalaren ikuspegitik nola, batez ere, ordainsarien alderditik.

Hemeretzigarren eta hogeigarren xedapen iragankorrek enplegua finkatzeko prozesu berezi bat erabakitzeko eta abian jartzeko aukera aurreikusten dute, eta prozesu horrek izan behar lituzkeen ezaugarriak zehazten dituzte. Baldin eta 56. artikuluan adierazitako sailkapen-talde eta -azpitaldeetako bitarteko funtzionarioak ehuneko berrogei baino gehiago badira, euskal administrazio publikoek beste sarbide-txanda berezi bat sartu ahal izango diote enplegua finkatzeko prozesu bereziari.

Aurreproiektuaren eranskinean jaso dira, azkenik, EAEko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen kidegoak, lehendik dauden funtzionarioak nola sartuko diren kidego berrietan, eta zer ondorio izango dituen kidegoetan edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartzeak.



5.- ARAU-ERAGINA

Araua onartzen denean indargabetuta geratuko da uztailaren 6ko 6/1989 Legea, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoa —azaroaren 7ko 16/1997 Legeak aldatua—, eta aldaketa batzuk egingo dira otsailaren 25eko 1/2004 Legean, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta honen Erakunde Autonomiadunetako Kidegoak eta Eskalak Antolatzekean.

Proposatzen den aldaketak eragin zuzena izango du zerrenda honetan adieraziko diren arauetan:

- 36/1990 Dekretua, otsailaren 20koa, langileen gaietan eskuduntzak aitortzeari buruzkoa (1990eko martxoaren 8ko EHAA).
- 208/1990 Dekretua, uztailaren 30ekoa, euskal administrazio publikoen kidego eta eskalen baliokidetasuna zehazten duena (1990eko abuztuaren 16ko EHAA).
- 75/1983 Dekretua, otsailaren 28koa, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioaren eta haren mendeko erakunde publikoen zerbitzura dauden langileen erregistroa sortzekoa.
- 190/2004 Dekretua, urriaren 13koa, euskal herri-administrazioetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudia onartzekoa (2004ko urriaren 27ko EHAA), irailaren 12ko 170/2006 Dekretuak aldatua (2006ko irailaren 26ko EHAA).
- 207/1990 Dekretua, uztailaren 30ekoa, euskal administrazio publikoetako funtzionarioen soldatei buruzkoa (abuztuaren 16ko EHAA), gerora arau hauek aldatua: abenduaren 22ko 343/1992 Dekretua (abenduaren 30eko EHAA), azaroaren 19ko 267/1996 Dekretua, Euskal Autonomia Erkidegoko herri-administrazioetako funtzionarioen ordainsariei buruzkoa (abenduaren 5eko EHAA), eta abenduaren 28ko 452/1999 Dekretua (abenduaren 30eko EHAA).
- 79/2005 Dekretua, apirilaren 12koa, Euskal Autonomia Erkidegoaren administrazio orokorreko funtzionarioentzat gordetako lanpostuen ordainsari osagarriak arautzen dituen (2005eko maiatzaren 4ko EHAA).
- 339/2001 Dekretua, azaroaren 11koa, euskal herri-administrazioetako funtzionarioen administrazio-egoerei buruzko araudia onartzeko dena (2002ko urtarrilaren 15eko EHAA).
- 304/1987 Dekretua, urriaren 6koa, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoen zerbitzuko pertsonalaren ordezkatzeko-organoei, hauteskunde-prozesuaren arautzeari, lan-baldintzak zehazteari eta parte-hartzeari buruzkoa (urriaren 9ko EHAA), irailaren 4ko 228/1990 Dekretuak (irailaren 10eko EHAA) eta uztailaren 28ko 328/1994 Dekretuak (abuztuaren 16ko EHAA) aldatua.
- 30/2008 Dekretua, otsailaren 19koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileen prestakuntza planifikatu eta antolatzeke irizpide orokorreari buruzkoa (otsailaren 27ko EHAA).

Era berean, eragina du legearen eremu subjektiboan adierazten diren gainerako herri-administrazio, instituzio eta organoen arau eta hitzarmenetan, funtzionarioen, lan-kontratupeko langileen eta behin-behineko langileen alorretan.



Administrazio sektorialari buruzko arauak:

- 4/1992 Legea, uztailaren 17koa, Euskal Herriko poliziari buruzkoa, gerora 6/2006 Legeak (2006ko abenduaren 15eko EHAA) eta 2/2008 Legeak (2008ko ekainaren 23ko EHAA) aldatua.
- 2/1993 Legea, otsailaren 19koa, Euskal Herriko Autonomi Elkarteko Unibertsitateko kanpoko Irakaskuntzarako Irakasleen Kidegoari buruzkoa (1993ko otsailaren 25eko EHAA), gerora otsailaren 6ko 1/1998 Legeak (1998ko otsailaren 27ko EHAA) eta abenduaren 19ko 15/2008 Legeak (2008ko abenduaren 29ko EHAA) aldatua.
- 1/2017 Legegintzako Dekretua, apirilaren 27koa, Larrialdiak Kudeatzeko Legearen testu bategina onartzen duena (2017ko maiatzaren 5eko EHAA).
- 15/2012 Legea, ekainaren 28koa, Euskadiko Segurtasun Publikoaren Sistema antolatzekoa (2012ko uztailaren 6ko EHAA).
- 8/1997 Legea, ekainaren 26koa, Euskadiko antolamendu sanitarioarena (1997ko uztailaren 21eko EHAA).

Alegazioei esker estuari egindako ekarpenekin euskal enplegu publikoaren esparruaren sorrera indartu da, administrazioen arteko elkarlana erraztuz eta izendapenak eta irizpideak homogeneizatzeko bideak irekiz, gainerako euskal administrazio publikoen eskumenak errespetatuz beti.

Lege-aurreproiektuan azpimarratu da enplegu publikoa antolatzeko eta egituratzeko irizpideak eta baliabideak zehazteko premia; horien artean bereziki aipatu nahi ditugu jardunaren ebaluazioa eta lanpostuen azterketa. Aurreproiektuaren funtsezko xedeetako bat langileen prestakuntza eta emaitzen efizientzia lehentasunean artean dituen administrazio bat lortzea da. Kezka hori azaltzen da karrera profesionalari eta jardunaren ebaluazioari buruz, lan desberdindua aitortzean eta saritzean oinarrituta, egiten diren aurreikuspenetan. Prozesu horretan, homogeneizatzeko irizpideek ez diote kalterik egiten administrazio publikoen autonomiari. Gainera, sostengu-mekanismoak jartzen dira lan hori garatzen laguntzeko, administrazio horien autonomia eta inplementatzeko erritmoak errespetatuz, baina aldi berean aitortuz lege soila ez dela nahikoa guztia aplikatzeko eta legea erregelamendu bidez garatu beharko dela benetan martxan jartzeko.

Lege-aurreproiektuaren esparruan enplegatu publikoaren ikuspegi globala bilatu da, sektore publikoan zerbitzua ematen duten langileak sartu dira eta lan egiten duten gizartearen egoerarekiko sentsibilitatea gehitu da. Alde horretatik, neurri bereziak aurreikusi dira egoera berezian dauden pertsonen, egoera estandarrarekin konparatuta gainerako herritarrek baino zailtasun handiagoak dituztenek, enplegu publikoa eskuratzeko aukera izan dezaten.

Aurkeztutako ekarpenei esker, arauaren kohesio eta ulermen handiagoa bermatzen da, eta, halaber, segurtasun juridiko handiagoa.

Vitoria-Gasteiz, 2019ko urtarrilaren 23.

Sin.: Juan M^a BARASORDA GOICOECHEA
FUNTZIO PUBLIKOKO ZUZENDARIA