



## **FUNTZIO PUBLIKOAREN TXOSTENA, EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGEAREN AURREPROIEKTUARI BURUZKOA**

### **I. ESKUMENA**

Txosten hau ematen da, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak eskatuta, Funtzio Publikoko Zuzendaritzak horretarako eskudantzia baitu Euskal Funtzio Publikoaren uztailaren 6ko 6/89 Legearen 6.1.a) artikulua araberak, artikulua hauekin ere lotuta: Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio sailak sortu, kendu eta aldatzeko buruzko eta haien eginkizun eta jardun-arloak zehazteko buruzko azaroaren 26ko Lehendakariaren 24/2016 Dekretuaren 6.1 artikulua eta Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen dituen apirilaren 11ko 71/2017 Dekretuaren 17.a) artikulua.

Txosten honek funtzio publikoari berariaz edo ondorio gisa eragiten dioten alderdiak baino ez ditu aztertuko, eta, beraz, zuzendaritza honek ez ditu gainerako gaiak kontuan hartuko.

### **II. XEDEA ETA HELBURUA**

Lege honen xedea da Euskadiko enplegu publikoa antolatzea, haren araubide juridikoa zehaztea eta hori behar bezala kudeatzeko tresnak garatzea, hori guztia oinarritzko legedian jarrita dauden mugen barruan eta Euskal Autonomia Estatutuan aitortzen diren eskumenekin bat.

Zioen azalpenean adierazi bezalaxe, arauaren helburua da, besteak beste, funtzio publikoaren euskal eredu bat lortzea euskal administrazio publiko guztientzat. Xede hori bera izan zuen, baita ere, uztailaren 6ko Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/1989 Legeak.

90eko hamarkadaz geroztik, funtzio publikoa arrazionalizatzeko eta modernizatzeko prozesu batean dago administrazio hori; horretarako, lanpostuen azterketa funtzionalak egin dira, eta funtsezko elementu batzuk aldatzea ekarri du horrek. Hori ulertzeko, kontuan hartu behar da testuingurua aldatu egin zela apirilaren 12ko 7/2007 Legea, Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuarena, argitaratzearekin batera (urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez bateratu zitzaion testua). Lege horrek, alde batetik, esparrua zehaztu zuen berriz, enplegu publikoa aipatzen baitzuen, eta ez funtzio publikoa; eta, bestetik, lege berri horrek konfigurazio oso irekia izan zuen, erkidegoko legegileak bere eredu propioa zehaztu ahal izan dezan. Honako arlo hauetan daude Estatuko legediaren elementu berritzaileenak: zuzendaritza publiko profesionala, karrera profesionala, jardunaren ebaluazioa, ordainketa-sistema eta lanpostuak hornitzeko sistemak.

Baloratzeko moduko bigarren elementua da gizarteari eragin handia ekarri diotela alderdi batzuek, esaterako: globalizazio gero eta handiagoa eta estatuen eta lurraldeen elkarrekiko mendekotasuna; informazioaren eta komunikazioaren teknologien inpaktua, bai eta jakintzaren gizartearena ere; mugak irekitzea eta immigrazioa; lurralde-gobernuen mailen arteko erakunde-lehiakortasuna, bai eta egungo egoera ekonomikoa ere.

Azken batean, euskal enplegu publikoaren erakunde-kalitatea hobetu nahi da. Hau da, profesionalizazio handiko nahiz alderdikierarik gabeko erakundea lortu nahi da, bere emaitzak kudeatzearen ardura hartuko duena, herrialdearen garapen soziala eta ekonomikoa bultzatuko duena, eta balio nahiz kode etikoa oinarri harturik modu eredugarrian funtzionatuko duena.

Honako atal hauek ditu legeak: zioen azalpena; berrehun eta lau artikulua, atariko titulu batean eta hamalau titulutan banatuak; hogeita hamalau xedapen gehigarri; hogeitaz xedapen iragankor; xedapen indargabetzaile bat; bost azken xedapen eta eranskin bat.

### **III. LEGEZKOTASUNA**

Txosten hau egitean, arau hauek hartu dira erreferentziatzat, lege-esparru gisa: Euskal Autonomia Erkidegoko Autonomia Estatutuaren 10.4 artikulua; 7/2007 Legea, apirilaren 12koa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuarena, urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bitartez bateratua; Euskal Autonomia Erkidegoko Herriogasuntza Nagusiaren Antolarauei buruzko Legea, Euskadiko Ondareari buruzko azaroaren 17ko 5/2006 Legeak egindako aldaketen ondoko idazketarekin; 7/1985 Legea, apirilaren 2koa, Toki-araubidearen oinarriak arautzen dituen; eta 7/1981 Legea, ekainaren 30ekoa, Jaurlearitza buruzkoa.

### **IV. EDUKIA**

#### **1.- Aplikazio-eremua**

Arauaren 3. artikuluan, aplikazio-eremua aipatzen denean, funtzionarioei buruz ari da, karrerakoez bakarrik, noski. Lege hau bere osoan aplikatuko zaie karrerako funtzionarioei; bitarteko funtzionarioei, berriz, haien ezaugarriekin bat datozen artikulua aplikatuko zaizkie.

Langile lan-kontratudunei dagokienez, hauek aplikatzen zaizkie: lan-arloko legedia, lege honetako artikuluetatik berariaz adierazitakoak izan eta haien lan-araubidearekin bat datozenak, eta hitzarmen bidez aplikagarriak diren gainerakoak.

Behin-behineko langileei eta zuzendaritza-postuetako langileei dagokienez, proposatzen den araudian jasotakoaren arabera soilik aplikatuko zaie lege hau.

Hona hemen euskal sektore publikoa osatzen duten erakundeak:

- a. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra, haren Administrazio Instituzionala eta nortasun juridiko propioa duten *gainerako erakunde instrumentalak*, haren mende daudenak.
- b. Lurralde historikoetako foru-administrazioak, haien administrazio instituzionala eta nortasun juridiko propioa duten *gainerako erakunde instrumentalak*, lehen aipatutako administrazio publikoetatik edozeinen mende daudenak.
- c. Toki-administrazioak, haien administrazio instituzionala eta nortasun juridiko propioa duten *gainerako erakunde instrumentalak*, lehen aipatutako administrazio publikoetatik edozeinen mende daudenak.
- d. Euskal Herriko Unibertsitatea eta *bere erakunde instrumentalak* (administrazioiko eta zerbitzuetako langileei dagokienez bakarrik).
- e. Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoa, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetako Batzordea, Lan Harremanen Kontseilua, Herri Kontuen Euskal Epaitegia, Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseilua, Datuak Babesteko Euskal Bulegoa eta Euskal Autonomia Erkidegoko Kontratuen inguruko Errekurtsoen Administrazio Organoa eta beste edozein organo –partaidetza, kontsulta, aholku edo kontrolekoa bera–, baldin eta arestian adierazitako administrazioen mende badago eta bere eginkizunak gauzatzeko independentzia badu, bere sortze-legeak emana.

Lege honetan karrerako funtzionarioak aipatzen diren guztietan, ulertuko da Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko estatutupeko langileak ere aipatzen direla.

Lege honetan euskal administrazio publikoak aipatzen direnean, aurreko apartatuan ageri diren administrazio, erakunde eta organoak aipatzen direla ulertuko da beti.

a) Barne diren erakundeak

Zuzenbide publikoko entitate guztiak eta zuzenbide pribatuko erakunde publiko guztiak daude definituta aplikazio-eremuan. Ulertu behar da multzo horren barruan daudela lurralde-izaerako euskal administrazio publikoak eratzen dituztenak, bai eta Administrazio Instituzionala eratzen dutenak ere, halakotzat hartuta, hain zuzen ere, Euskal Autonomia Erkidegoko Herri-ogasuntza Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen 7. artikuluan zehaztutakoak, betiere, Euskadiko Ondareari buruzko azaroaren 17ko 5/2006 Legearen aldaketan ondoko testu berriaren arabera; hau da, erakunde autonomoak eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoak.

Halaber, berariaz sartzan dira aplikazio-eremuan sozietate publikoak, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko fundazioak, eta berezko nortasun juridikoa duten partzuergoak, hain zuzen ere, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 118. artikuluan eta Toki Araubidearen Oinarriak Arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 87. artikuluan adierazitakoak, baldin eta, partzuergoen egintzak zuzenean ala zeharka Euskal Autonomia Erkidegoko organo baten erabakitzeko ahalmenari lotuta daudela, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoan txertatutako erakunde batek edo batzuek dirua, ondasunak edo industria eman badiete partzuergo horiei, gehiengo izateraino, edo, eratzeko unean, partzuergoa gehiengoz finantzatzeko konpromisoa hartu badute.

Erakunde horiek ez ezik, arau-proiektuaren 7. artikulua berariaz sartu nahi izan ditu autonomia-erkidegoko, foruko edo tokiko sektore publikoko beste erakunde batzuk, lege-aurreproiektuaren 3. artikulua aplikazio-eremuan sartzen ez direnak, baldin eta euskal administrazio publikoek, guztien artean eta zuzenean edo zeharka, haien kapitalaren ehuneko berrogeita hamar baino gehiago jartzen badute. Lege honetako xedapen hauek aplikatuko zaizkie azken horiei:

- Arauaren 71. artikuluko iriste-printzipioak.
- Betebeharrak eta jokabide-kodea.
- Goi-zuzendaritzako langileei buruzko araubide juridikoa.
- Enplegu publikoa ordenatzeko eta planifikatzeko tresnak edo baliabide batzuk; hain zuzen ere, 45., 46., 47., 53. eta 55. artikuluetan aurreikusitakoak.
- Desabantaila-egoeran dauden kolektiboetako dagozkien aurreikuspenak, hamabosgarren xedapen gehigarrian aipatzen baitira.
- Arauaren XIII. titulua, hizkuntza-normalizazioari buruzkoa.

### c) Aplikazio-motak

3. artikulua, aplikazio eremu subjektiboari buruzkoa bera, artikulua hauekin modulatu da:

#### 1. Zuzeneko aplikazioa

Legearen zuzeneko aplikazioa dago, 3.1. artikuluan erakusten denez.

#### 2. Aplikazio ordeztaila

Berezko arauak arautzen ez dituzten kontuetan aplikatzen da lege hau. Multzo horren barruan sartzen dira:

- Osakidetza zuzenbide pribatuko erakunde publikoko estatutupeko langileak. Langile horiei, edonola ere, ez zaizkie ordainsariei, borondatezko mugikortasunari eta lanbide-karrerari buruzko artikulua aplikatuko, alor horietan ez baita sekula aplikatuko Lege hau.
- Hezkuntza Administrazioetako irakasleak, unibertsitatekoak ez direnak.
- Euskal administrazio publikoetan eta erakunde edo organismo publikoetan lan egiten duten langile guztiak, arauaren aplikazio-eremukoak ez izan arren.

#### 3. Zuzeneko aplikazioa, baina berezitasunak errespetatuta.

- Foru- eta toki-administrazioetako langileak, foru- eta toki-autonomiak eta autonomia horri datzekion auto-antolaketaarako ahalak errespetatuta.
- Suteak prebenitzeko eta itzaltzeko zerbitzuetako langileak eta salbamendu-langileak.
- Udaltzaingoetako langileak, autonomia-erkidegoaren polizia-arloko legediak horrela xedatzen duenean.

4. Izaera ordeztailaren kaltetan gabe, legedi berezia duten langileei dagokienez, berezko arauetan hala agintzen baldin bada aplikatuko da.

- Eusko Legebiltzarren eta Arartekoaren erakundearen zerbitzuko funtzionarioak.
- Lurralde historikoetako Batzar Nagusien zerbitzuko funtzionarioak.
- Ertzaintzako funtzionarioak.

- Euskal Herriko Unibertsitateko unibertsitate-irakasle funtzionarioak.
- Euskal Herriko Unibertsitatean lan-kontratupean lan egiten duten unibertsitate-irakasleak.
- Ikertzaileak.
- Justizia Administrazioaren zerbitzuko kidegoetako funtzionarioak, baldin eta haien kudeaketa autonomia-erkidegoari badagokio.

## **2.- Euskal enplegu publikoko organo orokorrak**

Euskal enplegu publikoko organo orokorren kapituluaren barruan –halakotzat hartuta bere eskumen-eremua euskal administrazio publiko guztietara hedatzen dutenak, betiere, foru-, toki- eta unibertsitate-autonomia errespetatuta–, hauek gailentzen dira:

- Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea.
- Funtzio Publikoaren Euskal Kontseilua.
- legez izaera horrekin sortzen diren gainerako organoak.
- Eusko Jaurlaritza, lege honetan berariaz aurreikusten denean erregelamendu-arauak eman ditzakeela euskal administrazio publiko guztietan aplikatzeko.

Toki-administrazioaren, Estatuko administrazioen eta autonomia-erkidegoetako administrazioen arteko harremanak jaso dira Toki Araubidearen Oinarriei buruzko apirilaren 2ko 7/1995 Legearen 10. artikuluan nahiz 55.etik 61.era bitartekoetan. Koordinazioan eta elkarlan ekonomikoan, teknikoan nahiz administratiboan oinarrituko da administrazio horien arteko harremana, eta elkarlanerako organoak sor daitezke, aholkuak emateko baino ez.

Lege berriaren bidez, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordea sortuko da. Azpimarratu beharra dago Euskal Herriko Unibertsitateko ordezkari bat izango dela erakunde berri horretako kide, eta langileen ordezkariak erakundetik kanpo utziko direla.

Eman zaizkion funtzioen artean dago azterketa eta txostena egitea hauek direla eta, Batzordekideren batek hala eskatuta, Batzordeak berak, duten garrantzia ikusita, egoki iritziz gero, eta batzordekideen gehiengoak hala erabakita: enplegu publikoaren arloko aurreikuspenak dituzten Eusko Legebiltzarreko lege-aurreproiektuak eta foru-arauak, salbu eta aurrekontu-legea eta foru-administrazioen aurrekontu-arauak.

Artikulu honek (12.a) irizpide subjektiboetan oinarritzen du eskudantzia hori baliatzea. Lehenik eta behin, kideetako batek eskatu behar du, ez baitago ofizioz eskatzerik. Kontua da zer prozedura erabiliko duen batzorde horrek hau erabakitzeko: zein xedapeni egin txostena eta zeini ez. Edonola ere, horien berri izan beharko dute; hortaz, hasiera batean, 12.a) artikuluan jasotako irizpideekin bat datozen xedapen guztiak igorri beharko zaizkio, eta Batzordeak bildu egin beharko du, arauak aztertu ostean kideen gehiengoak erabaki dezan horiei buruzko txostena egingo duten edo ez.

Beharrezkoa da batzordearen antolamendu- eta funtzionamendu-erregelamenduak puntu hori zehatz-mehatz argitu dezala.

Gainera, hauek esleitu zaizkio batzordeari: administrazio publikoek giza baliabideen inguruko politikan dituzten irizpideak bateratzea; administrazioen arteko mugikortasunerako politika sustatzea; zuzendaritzako langile publiko profesionalen politika komuna bultzatzea; enplegu publikoari buruzko txostenak; emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunerako baldintzak bultzatzea; irizpideen baterakuntza bultzatzea jarduna ebaluatzearen alorrean; karrera profesionalerako eredu homogeneoen proposatzea; euskal enplegatu publikoentzako prestakuntza-politika komunak sustatzea; Euskal Enplegu Publikoaren Behatokia sor dadila sustatzea; lanpostuak definitzeko irizpideak eta metodoak sustatzea; enplegu-eskaintza bateratuak egitea; irizpide teknikoak ematea lanpostuak modu homogeneoan multzokatzeko; arrazionalizatzeko proposamen eta programak egitea enplegu publikoaren eskaintzen, lehiaketen eta abarren arloan; Kidego eta eskalen arteko baliokidetasun-sistemak, kontuan hartuta, alde batetik, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrekoak, eta, bestetik, foru-, toki- eta unibertsitate-administrazioetan daudenak; irizpide homogeneoak proposatzea gai hau dela eta: titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeak sortzea; elkarrekiko erabilera ematea aldi baterako kontratazio-poltsei; enplegu publikorako irisgarritasun unibertsala, eta informazioa ematea Euskal Sektore Publikoan ordezkartzarik handiena duten sindikatuei enplegu publikoaren esparruko gairik garrantzikoenei buruz.

Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluari dagokionez, hau dugu aldaketarik inportanteena: Autonomia Erkidegoko Administrazioaren bost ordezkari izan beharrean, lau izendatuko dira, eta beste postua gorde da Euskal Herriko Unibertsitateari tokia emateko Kontseiluan, lehenengo aldiz. Eutsi egiten zaie Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak eman zizkion funtzioei.

### 3.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko enplegu publikoaren organoak.

Honela sailkatzen dira:

1. Goi-organoak.
  - a. Eusko Jaurlaritza
  - b. Enplegu publikoaren eskumena duen saila
2. Beste organo eskumendun batzuk
  - a. Eusko Jaurlaritzaren sailak
  - b. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioko Enplegu Publikoaren Batzorde Intersektoriala
  - c. Ogasunaren eskumena duen saila
  - d. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea
  - e. Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra

#### a) Eusko Jaurlaritzaren funtzioak

Gai honi dagokionez, azpimarratu behar da Eusko Jaurlaritzak eginkizun bikoitza duela Euskal Administrazio Publikoen **organo komun** -9. artikulua- eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko nahiz Instituzionaleko enplegu publikoaren alorreko **goi-organo** -17. artikulua- den heinean. Azken esparru hori jorratuko dugu.

Haren aplikazio-eremuaren barruan dira:

- Administrazio Orokorra
- Erakunde autonomoak

- Zuzenbide pribatuko erakunde publikoak
- Berezko nortasun juridikoa duten zuzenbide publikoko erakundeak

Eusko Jaurlaritzak **eskumen** hauek ditu, besteak beste, euskal administrazio publikoen **organo orokor gisa**, 9. artikuluan baitaude jasota:

- Karrera profesionaleko sistemaren irizpide eta jarraibide orokorrak ezartzea
- Irizpide eta jarraibide orokorrak ezartzea laneko jarduna ebaluatzeko sistemari
- Irizpide eta jarraibide orokorrak ezartzea lanpostuak aztertzekeo sistemari
- Onarpena ematea administrazioen artean mugitzeko hitzarmenei
- Onarpena ematea hautaketa-prozedura komunak egiteko irizpideei
- Baliokidetasunak zehaztea administrazio publikoetako kidego eta eskalen artean.

Ondoren, alor jakinei buruz aipatzen da aplikazio-eremu subjektiboa, euskal funtzio publikoaren goi-organo den aldetik (17. artikulua):

- LPZ onartzeko eta lanpostuen egitura ezartzeko eskumena Administrazio Orokorraren eta erakunde autonomoen gainean baino ez da aplikatzen, eta ez zuzenbide pribatuko erakunde publikoen edo berezko nortasun juridikoa duten zuzenbide publikoko erakundeen gainean; baina, halere, sektore publiko osoa kontrolatzen da, Eusko Jaurlaritzari baitagokio sektore publikoko langileen kopurua zehaztea. Horren baitan sartzen dira zuzenbide pribatuko erakunde publikoak, sozietate publikoak, fundazio publikoak eta partzuergoak.
- Enplegu Publikoaren Eskaintzan jasoko dira erakunde autonomoen nahiz zuzenbide pribatuko erakunde publikoen eskaintzak, funtzionario nahiz langile lan-kontratudun izatera heltzekoak.
- Lanpostuen taldekatzeak onartzea, enplegatu publikoen karrera profesionaleko sistema, mugikortasuna eta prestakuntza antolatzekeo. Erakunde autonomoei, zuzenbide pribatuko erakunde publikoei eta zuzenbide publikoko gainerako erakundeei ere aplikatzen zaie hori.
- Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zerbitzuko funtzionarioen ordainsari-araubidea eta administrazio horien zerbitzuko gainerako langileen soldata-baldintzak aplikatzeko arau eta gidalerroei dagokienez, Administrazio Instituzionalari eta zuzenbide publikoko gainerako erakundeei ere aplikatzen zaizkie.
- Enplegu publikoa antolatzekeo planei eta plantillak optimizatzekeo planei onarpena emateari dagokienez, administrazio instituzionalari aplikatzen zaio.
- Jarraibideak eta gidalerroak ematea Administrazioaren ordezkari lan-baldintzen gaineko negoziatioetan erabil ditzaten funtzionarioen eta lan-kontratudunen ordezkariekin: administrazio orokorrari, administrazio instituzionalari eta zuzenbide publikoko gainerako erakundeei hedatzen zaie.

17. artikuluko 3. apartatuan aipatzen direa eskudantzia batzuk, enplegu publikoaren eskumena duen sailaren esku utz daitezkeenak:

- Lanpostuak aztertzeko sistema ezartzea, lege honek ezarritakoaren arabera aplikatu behar baita, eta horren guztiaren ondorioak zehaztea lanpostu-zerrendei dagokienez.

- Lanpostuen taldekatzeak onartzea, enplegatu publikoen karrera profesionaleko sistema, mugikortasuna eta prestakuntza antolatzeko.

- Enplegu-eskaintza bateratuak egitea proposatzen bada, irizpide eta jarraibide orokorrak ezartzea horiek onartzeko eta argitaratzeko.

**b) Enplegu publikoaren eskumena duen sailaren funtzioak**

Enplegu publikoaren eskumena duen sailak (18. artikulua) baditu eskudantziak EAEko Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren gain, karrerako funtzionarioei nahiz langile lan-kontratudunei dagokienez.

Alabaina, plantillaren eta lanpostu-zerrenden kontrolari dagokionez, administrazio orokorrera eta erakunde autonomoetara mugatzen da eremua. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren sektore publikoaren gainerakoari dagokionez, langileen kopurua proposatzera mugatzen da.

Enplegu publikoa antolatzeko tresna edo baliabide osagarriak abiarazteari dagokionez (47. artikulua), tresnok ezarri aurretik, enplegu publikoaren eskumena duen sailak finkatu beharko ditu tresna horiek ezartzeko irizpideak, haien edukia zehaztu beharko du eta onarpena eman beharko die. Hortaz, araudi hori onartzen ez den artean, ezin izango da onartu enplegu publikoa ordenatu edo antolatzeko tresna osagarriak.

Kontrol- eta gainbegiratze-sistemak ezartzea, enplegu publikoaren alorrekoak alegia, zuzenbide pribatuko erakunde publiko, agentzia, sozietate publiko eta fundazio publikoentzat.

Langileen eta zerbitzuen **ikuskaritza orokorraz** denaz bezainbatean, enplegu publikoaren eskumena duen sailari dagokio, enplegu publikoaren alorreko arauak bete daitezen; batez ere, jokabide-kodearekin, bateraezintasunekin eta jardunaren ebaluazioarekin zerikusia duten kontuetan.

Ikuskaritza horrek jarduteko eremutzat izango du Administrazioko eta haren sektore publikoaren erakundeetako unitate, zerbitzu eta postu guztiak, direnak direla lurralde-eremua, izaera, izena eta bertan zerbitzuan diharduten langileak. Erabateko independentziaz eta autonomiaz gauzatuko dira lanok, ikuskatu, aztertu eta ebaluatu beharreko organo eta pertsoneri dagokienez.

Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorrak eginkizun hauek ditu: Begiratzea zerbitzu publikoen eta bertako langileen jardunak betetzen duela indarrean diren lege-xedapenetan jasotakoa; elkarlanean jardutea Administrazioaren jarduketa-prozeduren sinplifikazioan, arintzean eta gardentasunean; barne-auditoretzak egitea eta emaitzak proposatu diren helburuei lotzen zaizkiela begiratzea; egiaztapena eta jarraipena egitea herritarren erreklamazio eta salaketei; jarduerak sustatzea, enplegatu publikoen eta antolamenduen zintzotasun profesionalaren eta portaera etikoaren mesedetan;



neurriak proposatzea zerbitzuek hobeto funtzionatzeko; Lankidetzaren eta aholkularitza eskaintzea diziplina-espedituentzako izapidetzeari.

**c) Erakunde autonomoen eta gainerako erakunde publikoen eskumenak**

19. artikulua sailen eskumenak zehazten ditu, eta haren 3. apartatua adierazi da zer eskumen izango dituzten erakunde autonomoek nahiz aztergai dugun legearen aplikazio-eremuan sartzen diren gainerako erakunde publikoek horiei atxikitako langileen gain.

Antzeko zerbait adierazten da 19.4 artikuluan, baina espezifikotzat jotakoaren esparruan. Enplegu publikoko sektore espezifikoko arloaren arabera zehazten dira, eta honako hauek dira: irakaskuntza, Ertzaintza, justizia eta osasun-sektorea.

**4.- Bitarteko funtzionarioak lanpostuetatik kentzea**

**a)** 28.1.e)2 artikulua ezarri duenez aldi baterako programen exekuzioaz denaz bezainbatean, aldi baterako programen iraupena ez da hiru urte baino gehiago izango, eta, hala behar eta justifikatuz gero, gehienez urte betez luza daiteke. Luzapenerako, baina, aldeko txostena behar da, aurretiaz, dagokion euskal administrazio publikoan Ogasun eta Funtzio Publikoaren eskumena duen sail edo erakundeak emana. Behin berrogeita zortzi hilabeteko epea gaundituta, ezin izango da beste programa bat onartu, baldin eta helburu berberak baditu eta ezaugarri berberak edo antzekoak.

Horri dagokionez, irailaren 16ko 15/2014 Legeak, Sektore Publikoa arrazionalizatu eta Administrazioa erreformatzeko beste neurri osagarri batzuk ezartzen dituenak, programa horiek gauzatzeko epeak ezartzen ditu.

**5.- Langile lan-kontratudunak**

Honelakoak izan daitezke langile lan-kontratudunak, kontratuaren iraupenaren arabera: finkoak, epai baten ondorioz epemugarik ez dutenak edo aldi baterakoak (29. artikulua).

Epai judicial baten ondorioz langile lan-kontratudun mugagabe ez-finko bilakatzen diren langileei, hogeita bederatzigarren xedapen gehigarria aplikatuko zaie, bertan jasotzen baita zer jarduketa egin behar dituen Administrazio honek epaile edo epaitegien aitorpenaren ondoriozko egoera erregularizatzeko.

**6.- Behin-behineko langileak**

30. artikulua jasotako definizioan, berriaz konfiantzazko edota aholkularitza politikoko eginkizuntzat jotakoak aipatzen dira.

Zenbait epaitan, Kanariar Uharteetako Justizia Auzitegi Nagusiaren administrazioarekiko auzien salaren 2001eko urriaren 19koan esaterako (22/2001 errek.), honako hau baieztatzen da: "... *Behin-behineko lanpostuak ez badira enplegu-eskaintza publikoan sartu, eta lanpostuok ez badira bete lanpostuak hornitzeko sistemen edota aukeraketa-sistemen bidez, gai hori ez dago erakunde sindikalekiko negoziazioaren mende. Horren arrazoia oso sinplea da; **Administrazioak hauek baino ezin ditu sailkatu behin-behineko langile moduan: konfiantzazko edo aholkularitza bereziko funtzioak betetzen dituzten langileak**".*

Behin-behineko langilearen definizioa hemen dago jasota: Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko apirilaren 12ko 5/2015 Legearen 12. artikuluan, zeinean, berriz ere, konfiantzazkotzat eta aholkularitza berezikotzat kalifikatu baitira berariaz funtzio horiek.

Behin-behineko langileen eginkizunak dagozkien gobernu-mailetako egitura politikoei aholkularitza berezia ematekoak dira. 30. artikulua berak zehazten du zer eginkizun ezin dituzten egin langile horiek, eta zer langilek izenda ditzaketen behin-behineko langileak, eta ezartzen du Euskal Herriko Aldizkari Ofizialean edo dagokion lurralde historikokoan argitaratu beharko direla derrigorrean lanpostuen zerrendak edo antzeko ordenazio-tresnak.

46.4 artikuluan zehazten da zer datu jaso beharko dituzten behin-behineko langileei gordetako lanpostuen zerrenda horiek, eta honako hauek dira: lanpostuaren izena eta lanpostu bakoitzetik dagoen dotazio-kopurua, zein saili edo zentro organikori dagoen atxikita, eta lanpostuaren hizkuntza-eskakizuna —eta, hala behar izanez gero, derrigortasun-data— eta dedikazio-araubidea. Behin-behineko langile horiek izaera desberdina badute ere gainerako enplegatu publikoekin alderatuta, egoki da karrerako funtzionarioen araubide orokorra aplikatzea langile horiei haien izaerara egokituta dagoen guztian. Irizpide horrekin bat, beraz, horrelako langileak ordenatzeko **lanpostu-zerrendetan** edota gainerako tresnetan, karrerako funtzionarioentzat sortutako **lanpostu-zerrenden edo kudeaketa-tresna osagarrien eduki gisa jasotako ezaugarri berberak** jaso beharko lirateke, betiere, behin-behineko langileen araubide juridikora egokitzen badira.

## **7.- Zuzendaritza publiko profesionala euskal administrazio publikoetan**

### **a) Zuzendaritza-postuak**

Euskal Autonomia Erkidegoko Administraziozko zuzendaritza-funtzioa eta zuzendari profesionalaren estatutua III. tituluaren eta hamargarren eta hamahirugarren xedapen gehigarrietan jaso dira. Hamargarren xedapen gehigarriak, zehazki, hau ezarri du:

**Administrazio Orokorrean**, zuzendaritzako postu **dira**:

- Euskal Administrazio Publikoaren legean zehaztutakoak eta zuzendaritza-lanpostuen ordenazio-tresnan sartzen direnak.

**Administrazio Orokorrean**, zuzendaritzako postu **izan daitezke**:

- Zerbitzu-zuzendariaren postua, hala xedatzen denean dagokion sailaren egiturari buruzko dekretuan. Halakoetan, ez da aplikatuko Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legean aurreikusitako Goi-kargudunen Estatutua.
- Zuzendariorde eta lurralde-ordezkarri postuak; halakoetan, karrerako funtzionarioek bete beharko dituzte.

**Administrazio Instituzionalean** eta sektore publikoa osatzen duten gainerako erakundeetan (hots, erakunde autonomoak, zuzenbide pribatuko erakunde publikoak, sozietate publikoak, fundazio publikoak eta partzuergoak) honako hauek **hartuko dira** zuzendaritzako postutzat:

- Erantzukizun goreneko zuzendaritza-postuak

Ondorio horietarako, eta, betiere, hala erabakitzen bada dagokion antolamendu-baliabidean, zuzendaritza-postutzat joko da hierarkiazko eta erantzukizunezko maila jakin bat duen postua, zeinaren bidez aipatu erakundearen sektore jakin batzuk kudeatu ahal izango baitira dagokion erakundearen gobernu-organoen edo Euskal Autonomia Erkidegoko goi-kargudunen jarraibide zehatzei jarraikiz; zuzendaritza-postutzat joko da, halaber, administrazio publikorako edo dagokion erakunderako ahalmen zabala ematen dion estatutu-ahalduntze bat duen postua.

#### **b) Zuzendari publiko profesionalak izendatzeko prozedura**

Zuzendariak izendatzeko printzipio orokorrak arautzen dira, eta ezartzen da nahitaez errespetatu behar direla merezimenduaren, gaitasunaren eta egokitasunaren printzipioak, bai eta gaitasunak egiaztatzeako sistema aplikatu beharra dagoela ere, 35.2 artikuluan jasotakoarekin bat:

- Gutxieneko jakintzak
- Gutxieneko lan-esperientzia, funtzio-eremu bereko edo antzeko bateko lanpostuetan aritzeko gutxienez eduki behar dena. Behar izanez gero, adieraziko da zer prestakuntza-programa baloratuko diren zuzendaritza-lanpostua hornitzeko prozesuan.
- Bestelako gaitasunak, lanpostua zuzen betetzeko eduki behar direnak.

Dagokion aldizkari ofizialean argitaratutako deialdi baten bidez bete behar dira postuak.

Jaurlaritzak dekretuz arautuko ditu hauek: gaitasun profesionalak egiaztatzeako prozedura, gaitasun horien ebaluazioa, zuzendaritzako langile profesionalak hautatu eta izendatzeko irizpideak eta lanpostua uzteko inguruabarrak (37.5 artikulua). Nolanahi ere, beti errespetatuko du eremu horretako foru-, toki- eta unibertsitate-autonomiaren printzipioa.

Araudi horrek zehaztuko du nola osatuko den ebaluazio-batzordea. Administrazio publikoetako kide anitzeko aukeraketa-organoean zer langilek parte har dezaketen eta zeintzuk ez zehaztu denean, era horretako organoetatik kanpo utzi dira, berariaz, goi-kargudunak eta kanpoko aholkulariak. Kanpoko aholkulariek laguntza eskain dezakete beren espezialitate teknikoetan, baina ez dira aukeraketa-organoko kide izango.

Ebaluazio-batzordearentzat proposatutako osaerak administrazio publiko honetako gainerako aukeraketa-organoen osaeraren antzekoa izan behar du.

Objektibotasuna eta profesionaltasun- eta inpartzialtasun-itxura bermatze aldera, aurrez zehaztu behar da zer **prozedura** jarraituko den gaitasunak egiaztatzeko, eta Eusko Jaurlaritzak, enplegu publikoaren eskumena duen saileko titularrak edo administrazio publikoetako organo eskumendunak arautu behar du prozedura hori. Zehazki adieraziko da zer **ebaluazio-tresna** erabiliko diren, curriculumak baloratuko den edo ez, jokabide-elkarrizketa egituraturik egingo den edo hautagaien egokitasuna egiaztatzeko beste edozein prozedura gauzatuko den. Gainera, irizpide orokor batzuk zehaztuko dira, **gutxieneko irizpide homogeneizataile** batzuk ezarriko dituztenak, berdintasunaren eta objektibotasunaren printzipioa bermatzeko, eta partzialtasun-itxurarik ez emateko.

Enplegu Publikoaren Legeak dakar zuzendari publiko profesionalaren definizioa, eta lege hori, beraz, lanpostu horren araubide juridikoa zehazteko esparrurik egokiena da (39. artikulua):

#### 1.- Karrerako funtzionarioa bada

a) Autonomia-erkidegoko **bere** administrazio orokorrera, **bere** foru-administrazioa edo toki-administrazioa edo horien mendeko erakunde autonomoetara eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoetara atxikitako zuzendaritza-postua.

Karrerako funtzionarioak zerbitzu aktiboko egoeran mantenduko dira, eta titulartasunean duten lanpostua gordeko zaie.

b) zuzendaritza-postua **atxikita badago funtzionarioarena ez den herri-administrazio batera** edo horren mendeko erakunde autonomoetara eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoetara.

Karrerako funtzionarioak beste administrazio publiko batzuetan zerbitzu emateko egoeran mantenduko dira, eta jatorrizko lanpostua gordeko zaie.

c) Euskal administrazio publikoetako administrazio instituzionalekoak ez diren erakunde instrumentaletako zuzendaritza-postuak:

goi-zuzendaritzako lan-kontratua formalizatuko da postua hornitzeko.

Karrerako funtzionarioak sektore publikoaren erakunde instrumentaletan zerbitzu ematen egongo dira zuzendari publiko profesional gisa, eta haien titulartasuneko lanpostua gordeko zaie.

#### 2.- Langile lan-kontratuduna bada

a) Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrera, foru-administrazioa edo toki-administrazioa edo horien mendeko erakunde autonomoetara eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoetara atxikitako zuzendaritza-postua.

Dagokion pertsona izendatu eta derrigorrezko eszedentzia-egoera aitortuko zaio, eta titulartasunean duen lanpostua gordeko.

b) Euskal administrazio publikoetako administrazio instituzionalekoak ez diren erakunde instrumentalari atxikitako zuzendaritza-postuak:

Goi-zuzendaritzako lan-kontratu bat formalizatuko da, eta derrigorrezko eszedentzia-egoera aitortuko zaio, lanpostu-erreserbarekin.

3.- Euskal Administrazio Publikoetako karrerako funtzionario edo kontratupeko langile finko ez diren langileak:

Langile horiek goi-zuzendaritzako kontratu bat formalizatuko dute.

Zuzendari publiko profesionalen bateraezintasunen araubideari eta jokabide-kodeari dagokienez, 39.5. artikulua dio, administrazio publiko guztientzat, Eusko Jaurlaritzaren etika-kodera jo behar dela, toki-araubidearen oinarriko legedian toki-administrazioko zuzendari publiko profesionalentzat ezarritako salbuespenak salbuespen.

Amaitzeko, 39. artikuluko seigarren apartatuak dioenez, zuzendaritzako langile publiko profesional izatea ez da merezimendutzat joko funtzionario edo langile lan-kontratudun izatera iristeko orduan. Dena den, karrerako funtzionarioak zuzendaritza-funtzioak betetzeko izenda daitezkeenez, barne-sustapeneko eta hornitzeko prozesuetan baloratu ahal izango da.

## **8.- Euskal administrazio publikoetako enplegu publikoa antolatzeko tresnak**

Enplegu publikoaren antolaketa eta egitura arautzen dira IV. tituluan. Besteak beste, honako hauek jaso dira:

- Enplegu publikoa antolatzeko tresnak
  - o Lanpostua
  - o Arlo funtzionalak
  - o Lanpostu-zerrendak
  - o Enplegu publikoa antolatzeko tresna edo baliabide osagarriak
- Enplegu publikoa planifikatzeko tresnak
  - o Enplegu publikoa antolatzeko planak
  - o Plantillak optimizatzeko planak
  - o Lanpostuen berratzikipenak edo berradskripzioak
  - o Lanpostuak kentzea
  - o Aurrekontu-plantillak
  - o Enplegu publikoaren eskaintza
  - o Pertsonalaren erregistroa eta giza baliabideen kudeaketa integratua
- Beste tresna batzuk
  - o Jardunaren ebaluazioa
  - o Lanpostuen azterketak
- Enplegu publikoaren egitura
  - o Funtzionarioen sailkapen-taldeak
  - o Funtzionarioen kidegoak
  - o Eskalak eta azpieskalak
  - o Aukerak
  - o Espezialitateak
  - o Lanpostuak adskribatzea kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeei.

### **a) Lanpostuaren kontzeptua**

40. artikulua ematen dio hasiera kapitulari lanpostuaren kontzeptua definituta: enplegu publikoa egituratzeko oinarriko unitatea dela dio. 42.1 artikulua xedatzen duenez, berriz, euskal administrazio publikoek beren lanpostuak taldekatu ahal izango dituzte haietan jarduteko behar diren ezaguera edo trebetasunen arabera.

Zirriborroak 42.2 artikuluan adierazten duenez, arlo funtzionalak EAEko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko lanpostuak taldekatzeko irizpide dira. Tresna horren bidez, lanpostuak taldekatu egiten dira, postu horien polibalentzia errealean edo potentzialean oinarriturik. Aztertu egin behar da definizio hori, kontzeptu zehaztugabea delako, eta zehaztugabetasun juridikoa eragiten duelako. Interesgarria izango litzateke erredakzio hori aldatzea, argitasun juridiko handiago baten mesedetan.

#### **b) Karrerako funtzionarioei erreserbatutako lanpostuak**

Administrazio publikoetako lanpostuak, oro har, karrerako funtzionarioek betetzeko erreserbatzen dira. Nolanahi ere, karrerako funtzionarioentzako erreserbatuta daude beti lanpostu batzuk, eginkizun hauek dituztelako: administrazio publiko bakoitzaren ahal publikoen egikaritzan edo interes orokorren zaintzan zuzenean nahiz zeharka parte hartzea eskatzen dutenak. Ondoren, artikulua adierazten du zer arlotako lanpostuak bete ahal izango dituzten langile lan-kontratadunek.

Zuzenbide pribatuaren mendeko erakunde publikoen zerbitzuko langileak, enpresa-erakunde publikoetakoak, sozietate publikoetakoak, tokiko merkataritza-sozietateetakoak eta partzuergo, mankomunitate eta fundazio publikoetakoak langile lan-kontratadunak izango dira. Zuzenbide pribatuko erakunde publikoetan, lanpostu batzuek aginte edo ahalmen publikoak gauzatzea dakarten eskumenak badituzte esleituta, funtzionarioek beteko dituzte lanpostu horiek.

44 artikulua zerrenda bat dakar karrerako funtzionarioei erreserbatutako lanpostuekin. Zerrenda hori beste autonomia-erkidego batzuetako ereduari jarraitzen zaio. Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 19. artikulua postuen erreserba orokorra dakar karrerako funtzionarioentzat, baina Enplegatutako Publikoaren Oinarriko Estatuak dioenez, karrerako funtzionarioei gordeko zaizkie zuzenean nahiz zeharka Estatuaren eta administrazio publikoen ahal publikoak erabiltzen edo interes orokorrak zaintzen parte hartzea eskatzen duten funtzioak. Arau-definizio hori orokorregia da, eta eskarmentu handia dago zehaztasunik ez horrek zer arazo sortu duen zuzenbide pribatuko erakunde publikoetan, zailtasun handiak baitituzte erakunde horiek aipatu lanpostuak zehazteko eta indibidualizatzeko.

Beraz, egoki irizten zaio definizio horrekin bat datozen funtzioak eta arloak zehazteko irizpideari.

#### **c) Lanpostu-zerrenda eta enplegu publikoa antolatzekeo tresna osagarriak.**

Euskal enplegu publikoaren lege-aurreproiektuak dioenez, lanpostu-zerrendez gainera, enplegu publikoa antolatzekeo beste tresna osagarri batzuk ere izan litezke. Zehazki, Administrazioak bere burua antolatzekeo duen ahala islatzen du antolaketa-tresnak. Antolatzekeo ahal hori, berriz, Administrazioak bere eskumenean dauden zerbitzuak alde bakarrekeo bere borondateari jarraituz eta egokien irizten dion moduan antolatzekeo duen eskubidea da; zerbitzu publiko hobea eta eraginkorragoa eman dezake horrela, koordinazioaren eta espezializazio funtzionalaren printzipioak oinarri hartuta.

Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 91. artikulua ezarri duenez, organismo publikoen sorreran hauek zehaztuko dira: xede orokorrak, bai eta erakundea zein departamenturen mendean edo zein saili lotuta dagoen, baliabide ekonomikoak, langileriaren, kontratazioaren, ondarearen eta zerga arloko araubidearen berezitasunak, estatutuen proposamenarekin eta hasierako jarduketa-planarekin batera. 40/2015 Legearen 91. artikulua dakar hasierako jarduketa-plan horren gutxieneko edukia: beste organismo publiko bat sortzea justifikatzen duten arrazoiak, eta ez dela lehendik dagoen beste organo edo entitate baten jarduera bikoiztuko; zer forma juridiko proposatzen den eta haren justifikazioa; aukeratu den antolaketa-egituraren oinarriak, zuzendaritza-organoen zehaztapena, eta funtzionamendurako beharrezkoak diren giza baliabideen aurreikuspena; lehenengo ekitaldirako aurrekontuaren aurreproiektua, eta, horrekin batera, azterlan ekonomiko eta finantzarioa; organismoaren helburuak, nahikoak eta egokiak direla justifikatuta. Urteko jarduketa-plana ez bada ezarritako epean onartzen organismoari egotz lekiokkeen arrazoiaren batengatik, geldiarazi egingo dira organismoaren aldeko transferentziak, ez-egite hori zuzentzen den arte geldiarazi ere.

Aholku Batzorde Juridikoak bere 32/2002 Irizpenean adierazi duenez: *"antolatze ahalean, jurisprudentzia-doktrinaren arabera (denen erakusgarri, 1997ko otsailaren 17ko AGEa - Ar. 1504.), diskrezionalitate teknikoak indar handia du: funtzioak betetzeko antolakuntza-aukera onena hartzea da, eraginkortasunaren, hierarkiaren, deszentralizazioaren eta deskontzentrazioaren printzipioen arabera"*. Printzipio horiek guztiak Jaurlaritzari buruzko 7/1981 Legearen 53. artikuluan ezarri dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioarentzat. Edonola ere, interes publikoak betetzeko egokien irizten den antolakuntza zaindu behar da beti.

46. eta 47. artikuluetan jasotzen dira lanpostu-zerrendaren eta enplegu publikoa antolatze tresna osagarrien edukiak. Lanpostu bat hornitzeko eskatzen diren eduki guztiak sartu behar dira lanpostu-zerrendan, eta, behar izanez gero, dena delako lanpostuan jarduteko eskatzen diren berariazko betekizunak (46.2 artikulua); haien artean, lanpostu jakin batzuetarako **eskatutako edo behartutako** garapen profesionaleko gradua.

Gainerako administrazio publikoek eta 3. eta 7. artikuluetan aipatutako erakundeek, bere aldetik, objektiboki aztertu behar dituzte bere lanpostuak, beharrak eta eska ditzaketan betekizunak; betiere, plantillak optimizatze dituzten tresnen barruan eta hautaketa-prozesua deitu aurretik.

Kendu egin behar da 47.2.b) artikulua, lanpostu-zerrendaren berariazko edukizat sartu behar baita, eta 46.2 artikulua aldatu behar da, b) bis letra bat sartuta: "Garapen profesionaleko gradua edo graduak edo, hala badagokio, gradu pertsonal finkatua, lanpostu jakin batzuetarako eskatzen baitira."

## 9.- Enplegu publikoa planifikatzeko tresnak

### a) Lanpostua edo dotazioak kentzea

50. artikulua honela definitzen ditu plantillak optimizatzeko planak: antolamendu-planen modalitate berezi bat dira, eta helburu nagusizat dute egoera jakin batzuei aurre egitea, hots, euskal administrazio publikoari enplegu publikoa arrazionalizatzeko eta optimizatzeko nahiz, hala behar duenetan, bidimentsionatzeko neurriak eskatzen dizkieten egoerei, baldin eta zerbitzuen eskaintza berriz definitu beharra gertatzen bada, gastu publikoa murrizten bada aurrekontua mugatu beharra dagoelako nahiz ekonomia edo finantzen krisia gertatu delako, edo diru-sarrerak publikoak murrizten badira, eta horren ondorioz ezinezkoa bada unean uneko plantillei eustea.

50. artikulua araberak, lanpostuak edo dotazioak kentzeko, hala jaso behar da plantillak optimizatzeko plan batean, eta haren neurrietako bat izango da lan-kargak aztertzearen prozesu bat, eta giza-baliabideen berresleipen, berradskripzio edo birbanaketarako neurriak.

Administrazio publikoek honako tresna hauek dituzte enplegu publikoa antolatzeko: lanpostuen berradskripzioa, aurrekontu-plantillak eta enplegu publikoaren eskaintza. Eta postuak hornitzeko honako prozedura hauek dituzte: behin-behineko adskripzioa, zerbitzu-eginkizunak, giza baliabideen berresleipena (113. artikulua), giza baliabideen aldi baterako berresleipena (114. artikulua) eta giza baliabideen birbanaketa (115. artikulua).

Gogoan hartu behar dugu, baita ere, urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuak, Enplegu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bateratua onetsi baitu, 73.2. artikuluan dakarrena: . administrazio publikoek, zerbitzuak dituen beharrezko ikusita bidezkoa denean, eginkizunak, zereginak edo ardurak esleitu ahal izango dizkiete beren langileei, diharduteneko lanpostuetakoez bestelakoak; eginkizun horiek langileen sailkapenari, graduari edo kategoriari egokitutakoak izan behar dute, eta ez dute ordainsarrietan murrizketarik eragingo.

**b)** Enplegu publikoaren eskaintza edo kudeaketako antzeko beste tresna batzuk

Aurrekontu-zuzkidura duten langile-beharrezkoak bete behar badira, eta behar horiek ezin badira ase administrazio bakoitzean dauden langileekin, eta, beraz, langile berriak sartu behar badira, **53. artikulua dio hori egiteko bi modu daudela: lanpostu horiek enplegu publikoaren eskaintzaren bidez edo kudeaketako antzeko beste tresna baten bidez beteko dira**, administrazio publikoek eta haien mendeko erakundeek erabakitakoaren arabera.

12. l) eta n) artikuluan daude jasota Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen eskudantzia batzuk: administrazioetako lan publikoaren eskaintza bateratuak egiteko proposamenak aurkeztea, eta enplegu publikoaren eskaintzen arloan arrazionalizatzeko programak egitea. Baina ez da aipatzen antzeko beste kudeaketa-tresnarik.

17.2.d) artikuluan, Eusko Jaurlaritzaren eskumenen barruan aipatzen dira enplegu publikoaren eskaintza onartzea eta argitara dezatela agintzea, baina ez da aipatzen antzeko beste kudeaketa-tresnarik.

18.2.l) artikuluan, enplegu publikoaren eskumena duen sailaren eskumenen artean aipatzen dira enplegu publikoaren eskaintza prestatzea, onartzea eta argitara dezatela agintzea; betiere, Eusko Jaurlaritzak eskumen hori deskontzentratzen badien enplegu publikoaren arloko eskumena duen sailari. Artikulu horretan, edonola ere, ez da aipatzen antzeko beste kudeaketa-tresnarik.



49.3.k) artikuluan, enplegu publikoa antolatzeke planei buruz ari dela, adierazten da langile gehiago sar daitezkeela enplegu publikoaren eskaintzaren bitartez, baina ez da aipatzen antzeko beste kudeaketa-tresnarik.

75. artikulua dio enplegu publikoaren eskaintza plaza-kopuru jakin bat gordetzen zaiela desgaitasunen bat duten pertsoneri, baina ez da aipatzen antzeko beste kudeaketa-tresnarik.

92 artikuluan eta hamabigarren xedapen iragankorrean, berriz, barne-sustapena arautzen eta enplegu publikoaren deialdien oinarriak aipatzen dira, baina ez da aipatzen antzeko beste kudeaketa-tresnarik.

53. artikulua da antzeko kudeaketa-tresna horiek aipatzen dituen bakarra, baina figura hori definitu edo arautu gabe. Figura hori dekretu batean garatu behar da.

### **c) Pertsonalaren Erregistroa**

Pertsonalaren erregistroarekin lotutako berrikuntza nagusia da sistema osagarriak ezartzen direla sektore publiko bakoitzeko langile guztiei buruzko informazioa eskuratzeko.

Erregelamenduz sortu ahalko dira erregistro osagarriak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoko sektoreetan.

Pertsonalaren erregistroen gutxieneko irizpide komun batzuk proposatzeko ahalmena ematen zaio Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeari, eta Jaurlaritzak onartuko ditu horiek dekretu bidez.

6/1989 Legearen 34.3 artikulua dio nahitaez jaso behar dela pertsonalaren erregistroan nominan sartzeko den edozein ordainsariri bide ematen dion egintza edo ebazpen oro. Betebehar horrek bermatzen zuen, hain zuzen ere, funtzionario publikoek lege honetan ezarritako ordainsari-kontzeptuengatik soilik jasoko dutela ordaina.

Euskal Enplegu Publikoaren Legearen erredakzioan ez da aurreikuspen hori jasotzen, eta justifikazio-memoriak ez dakar zergatik kendu den hori.

### **d) Jardunaren ebaluazioa**

55. artikulua dio enplegu publikoa antolatzeke eta planifikatzeko beste tresna bat dela jardunaren ebaluazioa. Jardunaren ebaluazioaren helburua da jokabide profesionala eta errendimendua ebaluatu eta baloratzea edo emaitzen lorpena neurtzea.

Positiboa ala negatiboa izan daiteke ebaluazioa, eta haren emaitzak eragin nabaria izango du karrera profesionalean, barne-sustapenean, prestakuntzan, lanpostu-horniketan, langileak titular moduan dagokion edo behin-behinean betetzen ari den postuan jarraitzean edo ez jarraitzean, eta dagozkion ordainsari osagarrietan.

Arau bidez garatu behar dira ebaluazio-sistemen irizpideak. Prozesu hori aldez aurreko eta beharrezko zaio karrera profesionalari, 55. artikulua berak aurrekusi duenez 7. apartatuan, jardunaren ebaluazioan emaitza positiboak lortzea beharrezko baldintza izango baita enplegatu publikoek garapen profesionaleko graduak eskuratu ahal izateko administrazio bakoitzean ezarriko den karrera-sisteman.

## 10.- Enplegatu publikoak hautatzea

### a) Deialdien publizitate-printzipioa

53. artikuluan xedatzen da Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian edota kasuan kasuko lurralde historikoaren aldizkari ofizialean argitaratu behar direla enplegu publikoaren eskaintzak. Hortaz, deialdiak eskaintza horien isla direnez eta lanpostua eskuratzeko baldintzak ezartzen dituztenez, baldintza berak ezarri beharko dituzte lege honen eremu subjektiboan aurkitzen diren erakunde guztientzat. Zentzu horretan, 14.2.k) artikuluari jarraiki, Eusko Jaurlaritzari dagokio enplegu publikoaren eskaintza onartzea eta argitara dezatela agintzea, baita **erakunde autonomoen eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoen eskaintzak ere, funtzionarioei zein langile lan-kontratudunei zuzendutako lanpostuetarako.**

**Deialdiei, haien oinarriari eta hautaketa-prozesuaren gainerakoari dagokienez, 71. artikuluan xedatzen da** baliabide telematikoen bidez **publikatu beharko direla.**

Baliabide telematikoetara mugatzen denez eskakizun hori, lege honen 3. eta 7. artikuluetan aipatutako erakunde guztiak ezagutu beharko litzukete pertsona interesdunek, eta horien jarraipena egin beharko lukete etenik gabe.

**Interesgarria litzateke, publizitatearen printzipioa benetan bermatzeko,** sozietateek, fundazioek eta partzuergoek egiazki eraginkorrak diren hedapen-bideak erabili behar izatea. Hortaz, horrelako erakunde ugari daudenez, horien guztien hautaketa-prozesuak Eusko Jaurlaritzaren edo dagokien sailaren egoitza elektronikoa argitaratzea litzateke aukerarik onena. Gainerako erakundeei dagokienez, 7. artikuluan adierazitakoei alegia, gehien saltzen den egunkarietako batean argitaratu beharko lukete informazio hori, bai eta erreferentziarako administrazioaren web-orrian ere nahi izanez gero. Beraz, adierazitako moduan aldatu behar da 71. artikulua.

Gainera, 71.2.b) artikuluan sartu beharko litzateke hautaketa- eta horniketeta-prozesuek klausula bat izango dutela: gaikuntzari dagokionez berdintasuna badago, emakumeei lehentasuna emango zaie, baldin eta Administrazioako kidego, maila, eskala eta kategoria horietan emakumeak % 40 baino gutxiago badira.

### b) Enplegu publikora iristeko jarduera positiboaren neurriak

75. eta 76. artikuluetan eta hamabosgarren xedapen gehigarrian, enplegu publikora iristeko jarduera positiboko neurriak arautzen dira, desgaitasunen bat duten langileen, terrorismoaren biktimen eta desabantaila-egoeran dauden kolektiboan alde.

Aurreikuspen hori ezartzeko orduan, administrazio publikoen praktika hartu da oinarri, honako hauetan jasotakoa: doktrina jurisprudenzian; Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateratua onartu duen apirilaren 12ko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 59. artikuluan, eta Terrorismoaren Biktimei Aitorpena eta Erreparazioa egiteko ekainaren 19ko 4/2008 Legearen 23. eta 24. artikuluetan.

Planteamendua da, hain zuzen ere, desgaitasunen bat dutelako zailtasun bereziak dituzten pertsonen enplegatu publiko izatera iristen laguntzea. Bi bide baliatuko dira horretarako: enplegu publikoaren eskaintzaren deialdietan plaza-kopuru jakin bat gordeko zaie, edo hautespen-prozesu independenteak deituko dira; azken horietan, jarduera intelektualean gutxienez ehuneko hogeita bosteko mugak dituztenek hartuko dute parte, bai eta ehuneko hogeita hamahiruko edo gehiagoko desgaitasuna dutenek ere, baldin eta, desgaitasunaren mota edo maila ikusita, ezinezko badute gaitasunak edo trebetasunak erakustea desgaitasunen bat duten pertsonentzako iriste-sistema orokorraren bidez.

Terrorismoaren biktimei dagokienez, ordea, administrazio publikoen esku utzi da pertsona horiei buruzko baldintza zehatzak ezartzeko ardura.

Desabantaila-egoeran dauden talde edo kolektiboek dagokienez, enplegu publikora iristeko aldi baterako programak egitea planteatu dute.

### **c) Hautaketa-probak**

77.3 artikulua xedatzen duenez, hautaketa-prozesuetan, proba egokiak sartu beharko dira, aurreikusteko funtzioak ondo beteko direla eta eginkizunak efikaziaz egingo direla bermatzeko.

77.3 artikulua bigarren paragrafoaren, 79.3 artikulua eta 81.2 artikulua argitan aztertuz gero erredakzio hori, ez da garbi geratzen artikulu horrek 76.3 artikuluan xedatutakoa betetzeko betebeharra ezartzen duen edo desideratum soil den.

77.3 artikulua bigarren paragrafoak hautaketa-organoen, epaimahaien, borondate onaren mende uzten du proba praktikoa sartzea, edo egoera praktikoa garatzeko proba bat. Horrek esan nahi du litekeena dela halako probarik ez sartzea hautaketa-prozeduretan, nahiz eta testuaren beraren erredakzioak proba horren helburutzat hartu egiaztatzea da nola egokitzen zaizkion elkarri, alde batetik, izangaien ezagutza eta trebetasunak, eta, bestetik, deitutako kidegoko, eskalako, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko edo kategoria profesionaleko lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan egin beharreko ataza nagusiak; izan ere, proba horren helburua izango da aurreikustea eginkizun nagusi horiek egokiro bete edo ikasten direla. Hau da, hautaketa-organoen borondatearen esku uzten dela erabiltzea hautaketa-tresna bat, egokitzen jotzen dena egiaztatzeko da nola egokitzen zaizkion elkarri, alde batetik, izangaien ezagutza eta trebetasunak, eta, bestetik, deitutako kidegoko ataza nagusiak.

79.3 artikulua xedatzen du 81.2 artikuluan araututako hautaketa-tresnetako bat edo batzuk sartu ahal izango direla probetan.

79.3 artikuluari emandako idazketaren arabera, nahikoa litzateke hautaketa-tresna bakar bat sartzea. Honako hauek izan daitezke tresna horiek:

- Proba psikoteknikoak

- Proba fisikoak
- Atzerriko hizkuntzak jakitea
- Mediku-azterketak

Zalantza sortzen da ea proba fisikoen azterketa bakar bat, edo proba psikoteknikoen azterketa bakar bat, edo atzerriko hizkuntzen azterketa bakar bat, edo mediku-azterketa bakar bat proba egokiena izango den hautagaiak deitutako lanpostuan gauzatu beharreko eginkizunetara egokitzen diren edo ez jakiteko.

Gainera, 81.2 artikuluan, ez dira hautaketa-tresnatzat jasotzen proba praktikoak edo egoera praktikoak garatzekoak.

Idazketa horrek ez du koherentziarik honako printzipio honekin:

*"77.3. Hautaketa-prozesuen barruko probak egokiak izango dira, hau bermatzeko modukoak: ... garatu beharreko eginkizunak ondo beteko direla eta atazak efikaziaz egingo."*

Aipatutako artikulua horiek aldatu beharko lirateke, hautaketa-prozesuetako probek zinez berma dezaten 77.3 artikulua behartzen duen neurketa zuzena.

## **11.- Karrera profesionala**

### **a) Genero-ikuspegia sartzea**

Zortzigarren puntu bat sartu behar da 86. artikuluan, eta hau jaso: prozeduraren erregulazioak ondo ziurtatu beharko duela ezarritako betekizuneketa balorazio-irizpideek ez dituztela sortuko emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunik. Bestela, 86. artikulua 2. zenbakian sartu hau "berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioen arabera erregulatuak, eta genero-ikuspegia aintzat hartuta".

### **b) Karrera profesional horizontalaren sistema bakar bat Euskal Administrazio Publiko bakoitzean.**

Hau adierazten du hitzez hitz 88.7. artikulua:

*"Karrera profesional horizontaleko sistema bakarra egongo da euskal administrazio publiko bakoitzean. Sistema horretan, jardun profesionalaren edozein alderdi sartu ahal izango da, baldin eta jardunaren ebaluazioan baloratzeko modukoa bada, produktibitatea barne".*

Beste alde batetik, honako hau esatean, "Karrera profesionaleko sistema bakarra egongo da euskal administrazio publiko guztietan. Sistema horretan, jardun profesionala ebaluatzeko baloratu daitekeen edozein alderdi sartu ahal izango da, produktibitatea barne", ulertzen da egun kobratzen ari diren eta karrera profesionalaren antzeko kontzeptu bat ordaintzen duten ordainsariak desagertu egin beharko liratekeela kontzeptu beragatik bi aldiz ez kobratzeko.

### **c) Garapen profesionalaren graduak**

Karrera profesionalaren kontzeptua eta modalitateak definitu dira 86. eta 87. artikuluetan, eta 90. eta 91. artikuluetan, berriz, garapen profesionalaren graduen kontzeptua eta garapen profesionalaren graduak aitortzeko araubide juridikoa.

87.1.b) artikulua termino zehaztugabeekin definitzen du karrera profesional horizontala, esaterako: "*... jardun profesionalaren hobekuntzan islatzen da, honako hauen guztien emaitza modura: ibilbide eta jarduera profesionala, egindako lanen kalitatea, lortutako ezagutzak, jardunaren ebaluazioaren eta beste merezimendu eta gaitasun batzuen balorazioaren emaitza, betetako eginkizunaren espezifikotasuna eta jasotako esperientzia aintzat hartuta*".

Mintzagai dugun prozedura honetan, beraz, alde aurretik zehaztu behar dira balioespen-irizpideak. Prozedura horren barruan, halaber, hierarkian goimailako postuak dituztenei ebaluazioari buruzko prestakuntza eman behar zaie, jardun positiboa edo balorazio arrazoitua ebaluatu behar baitute, karrera profesionalaren garapenari buruzko erregelamenduan arautuko direnak.

Hamazazpigarren xedapen gehigarriak dioenez, "salbuespen gisa eta behar bezala justifikatuta, zenbait kasutan, hasierako garapen profesionaleko gradu bat esleitu ahal izango da, sailkapen-talde edo azpitalde bakoitzari dagokion gutxieneko garapen profesionaletik gorago dagoena".

Bigarren paragrafoari jarraiki, **baldintza hau jartzen da:** "horretarako, Euskadiko Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordearen iritziarekin bat etorritik, Eusko Jaurlaritzak araubidez garatuko du zer printzipio aplikatu behar duten euskal administrazio publiko guztiek".

## 12.- Lanpostutik mugiaraztea

Lanpostuak betetzeari buruzko tituluaren barruan, eta, zehazki, lehiaketari buruzko kapituluan, 102. artikuluan arautzen da zer egoeratan mugiarazi ahal izango diren lekualdatze-lehiaketaren bidez lanpostu jakin bat eskuratu duten funtzionarioak.

102.1.d) artikulua aukera ematen du lehiaketa bidez postua lortu duten funtzionarioak lanpostutik mugiarazteko, "baldin eta inongo zalantzarik gabe eta arauz ezarritakoaren arabera argi geratzen bada aitortuta daukan gradu profesionalak ez duela ziurtatzen lanpostu horretako eginkizunak behar bezala egiteko gauza denik, lanpostu hori eskuratu zuenetik egindako lana lehenengoz ebaluatu ondoren".

Kasu horretan badago, alde batetik, garapen profesionalaren gradu jakin batez sailkatutako lanpostu bat, **baina gradu hori ez da derrigorrean eskatzen aipatu lanpostu horretan aritu ahal izateko.** Bestetik, badira karrerako zenbait funtzionario aipatu lanpostua betetzeko beharrezkoa den garapen profesionalaren gradua dutenak eta, horrez gain, lanpostua hornitzeko prozesua gainditu ondoren lanpostuaren titular direnak. Prozesu horretan, kide anitzeko organo tekniko baten aurrean erakutsi behar izan dute beren gaitasunak bat datozela lanpostuaren funtzio-profilarekin. Horretarako, egoki diren probak gainditu behar izan dituzte eta karrerako beste funtzionario batzuekin lehiari aritu, lanpostura aurkeztu diren gainerako hautagaiek baino puntuazio hobea lortzeko.

Zenbait ondorio atera ditzakegu 102.1.d) artikuluaen idazkeratik:

- Edo lanpostua gaizki definiturik dago, oker esleitu baita lanpostua betetzeko beharrezkoa den garapen profesionalaren gradua.
- Edo oker aitortu da karrerako funtzionarioei dagokien garapen pertsonalaren gradua.
- Edo jardunaren ebaluazioa ez da zuzena.

Aurreproiektuan araututakoaren arabera, administrazio honek prozedura espezifiko bat sortuko du postuei gradua esleitzeko, prozesu objektibo eta inpartzial batean oinarrituta eta araudi zehatz baten eta adituek aztertutako baremoen arabera.

Aurreproiektuan araututakoaren arabera, administrazio honek prozedura espezifiko bat sortuko du karrerako funtzionarioei karrera profesionalaren gradua aitortzeko, prozesu objektibo eta inpartzial batean oinarrituta eta araudi zehatz baten eta adituek aztertutako baremoen arabera.

Aurreproiektuan araututakoaren arabera, eta egun gauzatzen den eran, administrazio honek lanpostuak hornitzeko prozedura espezifiko bat du, prozesu objektibo eta inpartzial batean oinarritutakoa eta araudi zehatz baten eta adituek aztertutako baremoen arabera.

Ibilbide horrekin, 102.1.d) artikuluko proposamena orokorra da, saski-naski moduko bat, aipatutako prozesuen objektibotasunarekin eta profesionaltasunarekin kontraesanean dagoena.

Funtzionarioak postuz mugiarazteko arrazoiak, 102. artikuluan aipatutakoak, irizpide inpartzialetan oinarritzen dira, eta horiek ezartzeko kontuan hartu dira bat-batean sortutako egoera objektiboak edo eskakizun berriak, lanpostuaren edukia aldatzea dakartenak, eta, beraz, funtzionarioak postura ez egokitzea dakartenak. Edo, halaber, postua kentzea gomendatzen duten egoera ekonomikoak edo teknikoak sortu direlako, edo enplegu publikoa antolatzeke eta langileen kudeaketa optimizatzeko planek eragindakoak direlako.

Edonola ere, alde aurretik lanpostua bera edo egoera orokorrak aldatu dira funtsean.

Planteatutako egoeran, 102.1.d) artikuluan, ez da inolako aldaketarik egon. Gure iradokizuna da inkoherentziaren benetako arrazoia azter dadila, eta zenbait irtenbide azter daitezela.

Egoera hori sartzea ez dago behar bezala arrazoituta aurkeztutako dokumentazioan. Proposamena baloratu ondoren, 102.1.d) artikulua hori kentzea iradokitzen dugu.

### **13.- Barne-sustapena**

**a)** Funtzionarioen eginkizun edo lanpostutzat sailkatuetan ari diren langile lan-kontratudun finkoak.

Hamargarren xedapen iragankorren arabera, langile lan-kontratudun finkoak funtzionarioen kidegoetan, eskaletan eta espezialitateetan sar daitezke. Horretarako, zerbitzuak ematen dizkioten administrazioak deitutako barne-sustapeneko prozesuetan parte hartu beharko dute, baldintza batzuk beteta;

betiere, aztergai dugun Euskadiko Enplegu Publikoari buruzko Legearen aurreproiektu hau indarrean sartu ondoren.

Parte hartu ahal izateko, funtzionarioen eginkizunak betetzen egon beharko dute derrigorrean, eta langile lan-kontratudun gisa gauzatzen dituzten eginkizunei edo postuei dagozkien kidegoetan eta eskaletan soilik aurkeztu ahal izango dute. Ezin izango dute beste kidego edo eskala batera aurkeztu. Neurri horren bidez lortu nahi da lanpostuaren titularra betetzen dituen eginkizunei edo postuari dagokien langile-motarekin lotzea; helburua ez da langile horiek sustatzea, maila altuagoko kategoria batera sartzeko aukera emanez.

**b) A sailkapen-taldearen barruko ezohiko barne-sustapen horizontala**

Hamabigarren xedapen iragankorrari jarraiki, "salbuespen gisa, eta lege hau onartu ondoren segidan deitutako enplegu publikoaren eskaintza bien markoan soilik, funtzionario bat "A" taldeko kidego edo eskala batekoa bada eta talde bereko beste kidego edo eskala batzuetako funtzioak egiten baditu, kidego edo eskala horietan sartu ahal da merezimenduak soilik baloratzen dituzten proben bidez". Ez da garbi geratzen zer sailkapen-talderi egiten dion erreferentzia, EPOEn ezarritako A taldeari, A1 eta A2 azpitaldeetan banatzen denari, edo EAEko administrazioan egun indarrean dagoen A taldeari, Administrazio Orokorraren A1 kidegoan eta A2 kidego fakultatiboan banatzen denari. A, B, C taldeak eta Titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeen taldea eta A1, A2, C1 eta C2 azpitaldeak kodifikatzen badira ere, ez dira kidegoak kodifikatzen. Horiek kodifikatzea gomendatzen da, ez dadin nahasterik egon.

**c) Hautagaiak probaren bat egin behar izatetik jare uztea**

93. eta 94. artikuluetan, barne-sustapena jorratzen baitute, hala bertikala nola horizontala, aurreikusita dago hautagaiak probaren bat egin behar izatetik salbuesteko aukera, baldin eta egiaztatzen badute dagoeneko proba horiek eginda daudela, edo lanpostuen eduki funtzionaletik egiaztatzen bada bereganatuta dituztela hautaketa-prozesuan eskatutako ezagutza edo gaitasunak.

Karrerako funtzionarioen barne-sustapenari buruz, nahitaez bete beharreko irizpideak ezarri dira EPOEn. Xedatu da, besteak beste, hautaketa-prozesuen bidez egingo dela barne-sustapena, eta prozesu horiek bermatu behar dutela kontuan hartuko direla berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipio konstituzionalak eta EPOEren 55.2 artikuluan jasotakoak, aurreproiektuan 71. artikuluan jasotzen direnak.

Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 56.2 artikuluan jaso zen, jada, jatorrizko kidegoan edo eskalan sartzeko eskatu zitzaizkien jakintzak egiaztatzeko probak egitetik salbuets zitezkeela hautagaiak.

**Berritasuna, ordea, erantsitako esaldi honek ekarri du: "edo lanpostuen eduki funtzionaletik egiaztatzen bada bereganatuta dituztela hautaketa-prozesuan eskatutako ezagutza edo gaitasunak."** Hala izanez gero, denbora-batasunaren printzipioa hautsiko litzateke hautaketa-prozesuan, hautagai guztiek aldi berean erakutsi behar baitute eskatutako gaitasunak eta jakintzak dauzkatela. Berdintasun-printzipioa bermatzen duenez, berealdiko garrantzia du denbora-batasun horrek. Horrexegatik egiten zaizkie deialdi batean parte hartuko duten hautagai guztiei probak beti aldi berean eta deialdi bakarrean.

Probek hautagaien trebetasunak eta jakintzak balioesten dituzten artean, proposatutako idazketaren arabera **ez dira langileak baloratuko, eskatutako gaitasunak eta jakintzak badituztela ulertuko baita aldez aurretik**, lanpostuaren monografiaren, lanpostu zerrendaren eta langileak kudeatzeko beste elementu batzuen arabera, horiek beharrezkoak baitituzte lanpostuan aritzeko.

Horrez gain, arestian aipatu dugun moduan, barne-sustapena hautaketa-prozesuekin lotzen du espresuki EPOEk. Aurkeztutako proposamenak, berriz, hautaketa-prozesu batetik askatzen ditu betekizunetako batzuk. Testua idatzita dagoen moduan, ez da argi ikusten bermatuko ote diren Konstituzioaren araberako berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak nahiz Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 55 artikuluan jasotako printzipio gidariak.

## 16.- Lanpostuak hornitzea

Lanpostuak hornitzeko moduei buruzkoak dira 95. artikulua eta haren ondokoak, eta 2. paragrafoan zehazten dira:

- Behin betiko horniketa
  - o Lehiaketa
  - o Izendapen askea
- Aldi baterako horniketa
  - o Behin-behineko atxikipena
  - o Zerbitzu-eginkizunak, zenbait motatakoak
  - o Osasun-arrazoiengatiko eta lan-jazarpenaren ondoriozko mugikortasuna
  - o Genero-indarkeriagatiko mugikortasuna
  - o Indarkeria terroristagatiko mugikortasuna
  - o Nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapenaren ondoriozko mugikortasuna
- Horniketarako beste prozedura batzuk
  - o Administrazioen arteko mugikortasuna
  - o Giza baliabideen berresleipena
  - o Giza baliabideen birbanatzea

### a) Lekualdatze-lehiaketak

101. artikulua adierazten du zer elementu baloratuko diren lekualdatze-lehiaketa batean: jardunaren ebaluazioaren emaitzak, antzeko lanpostuetan edo arlo funtzional bereko lanpostuetan izandako esperientzia, dagozkion tituluak, betiere deitutako lanpostuarekin erlacionatuta badaude, prestakuntza- eta hobekuntza-ikastaroak, euskararen jakintza-maila egiaztatua, euskara jakitea bete beharreko baldintza ez bada, garapen profesionaleko gradua. Halaber, balora daitezke hizkuntzak jakitea, bai eta irakaskuntza- eta ikerketa-jarduera ere.

Honako bitarteko hauetatik edozein erabili ahal izango da horiek baloratzeko:

- Jakintza-probak
- Hobekuntzako proiektuetan parte hartu eta memoriak aurkeztu izana
- Gaitasuna eta ahalmen kognitiboa neurtzeko probak
- Trebetasunak badituela erakusteko ariketak eta simulazioak



- Elkarriketak

**b)** Berariazko lehiaketak eta funtzionarioek lekualdatze-lehiaketetan parte hartzeko mugak

Erreferentziazat hartuta Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 49. artikulua 2. apartatua, artikulua horretan salbuespen gisa baimentzen dira berariazko deialdiak, zehaztutako alor, sektore edo sailtan destinoa duten funtzionarioei zuzenduta.

Txostena egiten ari gatzaizkion aurreproiektuaren 99.1 artikulua zabalagoa da, berariazko lehiaketak alderdi gehiagotara irekitzen baititu, eta salbuespenezko izaera kentzen baitie:

- Arlo jakin bateko edo sektore espezializatu bateko lanpostuak
- Kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde jakin bateko edo gehiagoko lanpostu hutsak
- Postu-tipologia jakin baterako lehiaketa
- Merzimendu-tipologia jakin bateko postuetarako lehiaketa
- Lanpostuetarako lehiaketa indibidualizatuak
- 

Orain arte, lehiaketan eskaintzen ziren lanpostu hutsen motari buruzkoak izan dira berariazkoak. Bakarrik jotzen du salbuespenezkotzat baimena ematea lanpostuak hornitzeko lehiaketetarako deialdiak egiteko, funtzionario jakin batzuentzat soilik. Muga ez dago eskainitako lanpostuetan, baizik eta eremu subjektiboan, parte har dezakeen pertsonalean.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateratua onartu duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 69.2.c) artikuluan ere agertzen da aukera hori, enplegu publikoa antolatzeko planen barruan har daitezkeen mugikortasun-neurrietako bati lotua, eta, gainera, zehaztuko diren eremuetara mugatua.

Berariazko lehiaketaren figurak bere modalitate guztietan berreskuratu behar du salbuespenezko izaera, eta ondo baino hobeto azaldu, arrazoitu eta arautu beharra dago aukera hori, **eta enplegu publikoa antolatzeko eta plantillak optimizatzeko planak –alde aurretik onartutakoak– izan behar ditu oinarri, aurrekontuak mugatzeko eta zerbitzuen zorroa birdefinitzeko prozesuaren barruan**, eta ordezkaritza sindikalarekin negoziatu behar da, jarduera horiek funtzionarioen eskubideak urra ez ditzaten.

**c)** Langile lan-kontratudunek lanpostuak hornitzea eta langile horien mugikortasuna

Errespetatu egin behar ditu titulu honetan jasotakoak; betiere, lan-arloko legeetan eta aplikatu daitezkeen gainerako arauetan xedatutakoarekin kontraesanean ez badago, langilearen kalterako.

**d)** Langileen mugikortasuna

106. artikulutik 120. artikulura bitartekoek arautzen dute langileen mugikortasuna. Bi neurri berri gehitu dira: giza baliabideen aldi baterako berresleipena eta giza baliabideen birbanatzea.

- Giza baliabideen aldi baterako berresleipena (114. artikulua)
  - o Arrazoia: unitate jakin batzuetan lan-kargaren jaitsiera objektiboki egiaztatua, edo beste eremu batzuetan premiaren bat ikustea
  - o Betiere, enplegu publikoa antolatzeko planen edo plantillak optimizatzeko planen bidez
  - o Aldi baterako neurria da
  - o Albi baterako berresleipenerako epea: hiru hilabete baino gehiago eta urtebete baino gutxiago
- Giza baliabideen birbanatzea (115. artikulua)
  - o Arrazoia: Zerbitzu-beharrak
  - o Giza baliabideak antolatzeko plan bat edo neurri berezi eta zehatzak egotea
  - o Behar bezala arrazoituta egon behar du
  - o Antzeko ezaugarriak dituen postu huts batera atxikitzea
    - Pareko zereginak dagozkien monografietan
    - Jasotako diru-ordainen multzoa ez da izango ehuneko hamarrean txikiagoa ezta altuagoa hasierako lanpostu horren aldean
  - o Ez da zehaztu langileak aldeztatik aurretik betetzen zuen lanpostua kendu egingo den ala ez
  - o Ez dago faserik
  - o Aurreko postuan zuen atxikipen edo adskripzio beraz beteko du postua

#### e) Izendapen askea, lanpostuak hornitzeko sistema

103.4 artikulua dioenez, izendapen askea jaso duen funtzionarioak beste postu bat badu, lehiaketaz lortua titularitatea, postu horren erreserbari eutsi ahal izango dio, salbu eta administrazioen arteko mugikortasunaren kasuan, beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak betetzeko egoeran geratuko baitira sorburu-administrazioarekiko.

103. artikulua horren 6. apartatuak argitzen duenez, berriz, gradua finkatzearen edo karrera profesionalaren ondorioetarako, izendapen askez betetako lanpostua hartuko da kontuan.

### 17.- Ordainsari-sistema

17.2.f )artikuluan adierazitakoaren arabera, Eusko Jaurlaritzari dagokio *"arauak eta gidalerroak ezartzea, urtero, hauek aplikatzeko: Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren zerbitzuko funtzionarioen ordainsari-araubidea eta administrazio horien zerbitzuko gainerako langileen soldata-baldintzak"*.

Artikulu hori aplikatuko zaie, baita ere, 3.2.a) artikuluan aipatutako erakundeei, hau da, erakunde autonomoei, zuzenbide pribatuko erakunde publikoei eta berezko nortasun juridikoa duten zuzenbide publikoko gainerako erakundeei.

121. artikularekin hasten da euskal enplegu publikoaren ordainsari-sistemari buruzko titulua, eta horren printzipio nagusiak zein diren adierazten du, besteak beste:

- Euskal enplegatu publikoen ordainsariak behar bestekoak izan behar dute
- ordainsariak jasagarriak izan behar dute, dauden baliabide publikoen arabera
- ordainsari aldakorrek gauzatutako jarduerarekin lotzea
- enplegatu publikoen ordainsarien gardentasuna eta publikotasuna
- Negoziazio kolektiboaren alorreko gai gisa sartzea.

**a) Ordainsari osagarri berriak sortzea**

*"124.2. Euskal administrazio publikoek, enplegu publikoaren inguruan hartzen duten ereduari jarraikiz eta lege honen aurreikuspenak kontuan hartuz, ordainsari osagarrien egitura ezarri ahal izango dute, eta bertan, osagarri hauek guztiak sartu ahal izango dituzte"*

Artikulu horri emandako idazketaren arabera, garbi ikusten da aipatutako ordainsari osagarrien artean aukeratu ahal izango dutela euskal administrazio publikoek zein aplikatu nahi dituzten, baina, edonola ere, gutxienez bi izango direla.

Honako osagarri hauek sortzen dira:

- lanpostuaren osagarria
- karrera profesionaleko osagarria
- kudeaketako emaitzengatiko osagarria
- aparteko zerbitzuentatik haborokinak

Destino-osagarria eta berariazko osagarria lanpostuaren osagarrien barruan sartu dira. Berariazko osagarriek, beste gai batzuen artean, bateraezintasuna ordaintzen dute. Bateraezintasunagatik, gainera, zenbateko jakina sorraraztea agindu daiteke.

Bi osagarri berri sartu dira: karrera profesionaleko osagarria eta kudeaketako emaitzengatiko osagarria. Azken hori jasotzeko, aldeztatik ezarri behar dira lanpostuari dagokion kudeaketa-unitatearen helburuak, eta lortutako emaitzak objektiboki baloratu, neurketan erabiliko diren adierazleak aldeztatik definituta.

Aparteko ordainsariak oinarritzko ordainsarietatik kanpo utzi dira, aparteko ordainsarien soldata- eta hiru-teko-osagaiak izan ezik. Urtean bi aparteko ordainsari egongo dira. Horien zenbatekoa kalkulatzeko, oinarritzko ordainsarien hilabete bateko kopurua eta lanpostuaren osagarria eta karrera profesionalaren osagarria batuko dira.

Kontuan hartu behar da Osakidetzan hamabi ordainsaritan ordaintzen dela karrera profesionalaren osagarria.

**18.- Administrazio-egoerak**

138. artikuluan, karrerako funtzionarioak zer egoera administratibotan egon daitezkeen adierazten da.

Jarraian adierazten diren hauek ez ziren agertzen Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legean, edo aldatu egin dira:

- Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak ematea
- Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zerbitzuak betetzea, zuzendaritzako langile publiko profesional gisa
- Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna
- Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia
- Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia
- Indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzia
- Aldi baterako nahitaezko eszedentzia

**a) Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak ematea**

Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak ematea jasota zegoen jada 6/1989 Legean, baina zabaldu egin da horren esparrua. Besteak beste, zuzendaritzako langile publiko profesional izendatzen dituztenean beste administrazio publiko batean edo sorburu-administraziokoak ez diren zuzenbide pribatuko erakunde publikoetan. (141.1.d artikulua)

Sektore publikoan zerbitzuak emateko kasu horretan, karrerako funtzionarioek eutsi egingo diote karrerako funtzionarioaren izaerari sorburu-administrazioan, lanpostua eta destinoa erreserbatuta dituztela, eta destino modura duten administrazioaren araubidea aplikatuko zaie. (141.3. artikulua)

Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak ematen dauden zuzendaritzako langile publiko profesionalak, behin xede-administrazio publikoko kargua uzten dutenean, hogeita hamar egun natural izango dituzte sorburu-administrazio publikoko zerbitzu aktibora itzultzeko, baldin eta administrazio horretako lanpostua eta destinoa erreserbatuta badauzkate. (141.11. artikulua)

**b) Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zerbitzuak ematea zuzendaritzako langile publiko profesional gisa**

Euskal administrazio publikoetako administrazio instituzionaletan sartuta ez dauden erakunde instrumentaletan betetzen direnean zuzendaritza-postuak, goi-zuzendaritzako lan-kontratua formalizatuz hornituko da zuzendaritza-postua, eta eskubidea izango da egoera horretan izan aurretik edo egoera horretan daudela lortutako lanpostu eta destinoaren erreserbarako. Lanpostu eta destino horiek lehiaketa bidez lortuak izango dira. (142.2. artikulua).

Halakoetan, karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute egoera horretan izan aurretik edo egoera horretan daudela lortutako lanpostu eta destinoaren erreserbarako. Lanpostu eta destino horiek lehiaketa bidez lortuak izango dira.

Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zuzendaritzako langile publiko profesional modura zerbitzuak ematen dituzten karrerako funtzionarioek karrerako funtzionario izaerari eutsiko diote sorburu-administrazioan, baina, zerbitzuak ematean, goi-zuzendaritzako lan-kontratuaren araubidea aplikatuko zaie. (142.3. artikulua)

15/2014 Legeak, irailaren 16koak, Sektore Publikoa arrazionalizatu eta Administrazioa erreformatzeko beste neurri osagarri batzuk ezartzen dituenak, bere

28. artikulua bidez aldatu zuen EPOEren 84.3 artikulua, aztergai dugun aurreproiektuaren 140.10 artikularekin lotuta dagoena.

Sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzeko eskabidea hogeita hamar egun naturaleko epean egin beharko da, xedeko administrazio publikoan kargua uzten denetik, eta, hala egin ezean, ofizioz deklaratu da norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzia.

Nolanahi ere, jatorrizko administrazio publikoan lanpostua eta destinoa erreserbatuta duten zuzendaritzako langile publiko profesionalak hogeita hamar egun natural izango dituzte sorburu-administrazio publikoko zerbitzu aktibora itzultzeko, destinoa administrazio publikoan kargua uzten dutenetik.

**c) Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna**

Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna sei hilabete eta urtebete bitartekoa izango da. Denbora horretan zehar ez dute ordainsaririk sorraraziko, eta egoera horretan emandako denbora ez zaie aintzatzat hartuko karrera profesionala, hiru urtekoak eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideak onartzeko orduan. (144. artikulua)

Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbadunak dirauen bitartean, ezingo dute bestelako lanposturik bete sektore publikoan, ez funtzionario-harremanaren bidez, ez kontratu-harremanaren bidez (izan lan-kontratua, izan administrazio-kontratua). Ildo beretik, ezin izango dute jardun ez behin-behineko langileen modura, ez zuzendaritzako langile publiko profesional modura.

**d) Borondatezko eszedentzia pizgarriduna**

Zehaztuta dago eszedentzia mota hori zer kasutan eska daitekeen. Administrazio-egoera horrek ez du ekarriko lanpostua eta destinoa erreserbatzeko eskubiderik, eta bertan emandako denbora ez da aintzatzat hartuko karrera profesionalaren eta hiru urtekoen ondorioetarako, ezta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako ere.

Borondatezko eszedentzia pizgarridunera pasatzen direnek kalte-ordainerako eskubidea izango dute. (149. artikulua)

**e) Aldi baterako nahitaezko eszedentzia**

Aldi baterako nahitaezko eszedentzia egoera berri bat da, zeinean funtzionarioa deklaratu baita destinoaren zain gehienez eman dezaketen denbora igarotzen denean, edo egoera horretatik ondorioztatzen diren eginbeharrak betetzen ez direnean. Egoera horretan emandako denbora aintzatzat hartuko da hiru urtekoetarako, eskubide pasiboetarako eta, hala badagokio, gradu pertsonala edo karrera profesionalaren maila finkatzeko. (152. artikulua)

## 19. - Xedapen gehigarriak eta iragankorrak

Hogeita bederatzigarren xedapen gehigarrian arautzen da kontratupeko langile ez-finko bilakatzea epai judiziala betez, zeinak aldi baterako harreman juridikoa deklaritzen baitu.

Hamaikagarren xedapen gehigarrian zehaztu da zer ondorio izango dituen administrazioaren isiltasunak lege honetan aurreikusitako prozeduretan.

Hamalagarren xedapen gehigarrian hau arautzen da: Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuan destinoa duten Euskal Autonomia Erkidegoko funtzionario batzuen egoera; hain zuzen ere, Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legean aurreikusitako estatutu-araubidean beren borondatez sartu direnena, bai eta, eskubide hori izanda ere, borondatezko sartzeko hori baliatu ez dutenena.

Hamabosgarren xedapen gehigarrian ageri dira enplegu publikora iristeko ekintza positiboko neurriak terrorismoaren biktimentzat eta desabantaila-egoeran dauden taldeentzat.

Hirugarren xedapen iragankorrean xedatutakoaren arabera, Eusko Jaurlaritzak, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak hala proposatuta, eta Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluak alde aurretik txostena emanda, dekretu bidez ezarriko du gradu pertsonal finkatuen eta garapen profesionaleko graduen arteko baliokidetzako sistema bat.

Bosgarren xedapen iragankorrean, berriz, gradu pertsonala finkatzeko araubide iragankorra ezarri da. Araubide hori baliagarria izango da lege hau indarrean sartzen denetik garapen profesionaleko graduen bitartez karrera profesionala ezarri eta aurreproiektu honetako baliokidetzak gauzatu arte.

Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen hirugarren xedapen gehigarrian, funtzionario sartu berrien gizarte-segurantzaren araubideaz gain, aipatzen zen, baita ere, osasun-sistema publikoaren bidez eskainiko zitzaiela osasun-laguntza funtzionario publikoei. Xedapen hori aurreproiektuaren hemezortzigarren xedapen gehigarrian islatzen da.

## 20.- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako oharrik

Hemen sartuko dugu emakumeen eta gizonen berdintasunerako proposamenak aurkezteko eskumena duen saileko pertsonalaren ekarpenaren zati bat. Bertan jasotzen dira artikulak, neurriak eta ekintzak, hauek aplikatzen dituztenak: hala 4/2005 Legearen 19. eta 20. artikulak eta Genero-eraginaren aurreko ebaluazioa gauzatzeari buruzko jarraibideak eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak (Gobernu Kontseiluak 2012ko abuztuaren 21eko Akordioan onetsiak), nola berdintasun-planetan jasoak, kontuan hartu behar dira eta enplegu publikoari buruzko legearen aurreproiektuan berdintasun-klausulak sartzeko eta kontzeptuak birdefinitzeko.

Zehazki, **2. artikuluko printzipionagusien artean**, "*gizonen eta emakumeen arteko tratu berdintasuna, eta mota guztietako bereizkeriarik eza*" jaso dira. Ildo horretatik, idatzera aldatzeko iradokitzen da, alegia, aipatzen diren

diskriminazioaren alderdi guztiak erakutsi behar dira, hala nola sexuagatiko diskriminaziorik eza.

Aurreproiektuak jasotzen dituen kide anitzeko organoen osaera arautzerakoan, eta erabakiak hartzeaz arduratzen diren esparruetara heltzeko moduak zehazterakoan, ordezkari-tza orekatua izatearen printzipioa ezarri beharko da 4/2005 Legearen 3.7 eta 23. artikuluekin bat.

Enplegu publikora iritsi, hango postuak hornitu eta bertan gora egiteko irizpideetan, etorkizuneko legeak bermatu egin behar du emakumeek eta gizonen aukera berak izango dituztela, eta postuak gorde beharko dira ordezkari-tza gutxien duen sexuarentzat.

Emakumeek egiten dute gehienbat lanaldi partzialeko lana, eta horrek zuzeneko ondorioak dauzka emakumeen autonomia ekonomikoan eta lanbidean gora egiteko aukeretan, baina baita langabezia- eta erretiro-prestazioak lortzerakoan ere. Hortaz, neurri horiek emakumeengan eragin kaltegarririk izan ez dezaten, beharrezkoa da kontziliazio neurriekin batera gizonen erantzukidetasunera bideratutako neurriak hartzea, eta ziurtatzea halako neurriei heltzea ez dela kaltegarria lanbidean gora egiteko.

Halaber, EMAKUNDEren txostenak dioenez, **jardueraren ebaluazioa** (55. artikulua) eta **lanpostuaren analisisa** (56. artikulua) langile guztientzat tratu berdina bermatzen duten ebaluazio- eta plangintza-tresnak dira. Gure ustez, ordea, zaila da adierazpen hori frogatzea; izan ere, ebaluazio objektibo tekniko hutsa ezinezkoa da, zeren eta ebaluazioaren osagaiak hautatzen dituztenen subjektibotasunaren eraginpean egoten baita beti. Are gehiago, itxura batean objektiboak diren irizpideetan soilik oinarritutako ebaluazio batek sexuan oinarritutako diskriminazioa ekar dezake. Esate baterako, errendimenduan edo emaitzen lorpenetan kontuan hartzen ez badira balizko lan-absentismoaren arrazoiak —adibidez, kontratua amatasunagatik etetea—, berdintasuna lortzearen kontrako ondorioak sortuko dira.

Lege-aurreproiektuak arautzen dituen langileen erregistroetan, pertsonen buruzko datuak jasotzen diren bakoitzean, sexua aldagaia sartu beharko da, datu horiek ustiatzean hobeki jakin ahal izateko zer egoera desberdin bizi dituzten administrazioetan emakumeek eta gizonen.

Nahiz eta 121.1.c) artikulua printzipiotzat hartu emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasuna, EMAKUNDEk bere txostenean dio kontratu-tipologia, iraunaldi, eta okupazio berak izan arren soldata-diferentziak ikusten direla; horrenbestez, neurriak hartzea gomendatzen du, generoaren arabera soldata-arraila gutxitze aldera, hala adierazten baitu EAeko emakumeen eta gizonen berdintasunerako IV. planaren 3.1.4. helburu operatiboak.

Oso interesgarria da EMAKUNDEren txostenean egindako ekarpena, **emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatu eta berdintasuna sustatzeko neurriei buruzkoa**: hamabosgarren xedapen gehigarrian jasotzen denez, ekintza positiboko neurriak ezarri behar dira enplegatu publikora iristeari dagokionez, bain terrorismoaren biktimen alde, bai etadesabantaila duten kolektiboen alde ere.

Euskal administrazio publikoek enplegu publikora iristeko aldi baterako programak egin ahal dituzte, xedapen berean aipatzen diren egoeretan dauden pertsonentzat, hala nola gizarte-bazterkeria pairatzen dutenentzat eta administrazio publikoek bultzatutako gizarteratze-programetan dauden pertsonentzat; zehazki, 2.a apartatuan, desabantailan dagoen kolektibotzat hartzen

dira, enplegu publikora iristeko ekintza positiboko neurrien hartzaile, "euska/ administrazio publikoek sustatutako gizarteratze-programetan parte hartzen duten pertsonak, zigor penal batekin kondenatuak izan ondoren eta espetxean egon ondoren". Ildo horretatik, interesgarria izango litzateke hausnartzea ea komeni den jarraitzea ekintza positiboko neurriekin (kolektibo horrek enplegu publikoa lortzera bideratutako neurriekin); izan ere, litekeena da paradoxa hau gertatzea: emakumeen aurkako indarkeriagatik kondenatuta dauden gizonak lortzea neurri horiek; delitu horien biktimenez, ordea, ez dago antzeko xedapenik.

Gainera, garrantzitsutzat jotzen da xedapen horretan adierazitako ekintza positiboko neurriak garatzeko eta aplikatzeko orduan kontuan hartzea zer zailtasun berezi dituzten bereziki zaugarrienak diren kolektiboetako emakumeek —esate baterako, gutxiengoetako kide direnak, migratzaileak, desgaitasuna dutenak, adinekoak, alargunak eta genero-indarkeriaren biktimak—, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 14.6 artikuluan xedatutakoarekin bat etorritz.

Bestalde, prestaketan, komeni da kontuan hartzea Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 40.1 artikuluan jasotakoa: partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresek planak edo programak egin behar dituzte, non neurri zehatzak eta eraginkorrak bilduko diren emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko, bai barruko funtzionamenduan, bai kanporako jardunean. Eta halaber kontuan hartu beharrekoa da Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrari buruzko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 46.1 artikuluan adierazitakoa: enpresen berdintasun-planak neurri multzo ordenatu bat dira; neurri horiek egoeraren diagnostikoa egin ondoren hartzen dira, eta enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna lortzeko eta sexuan oinarritutako diskriminazioa ezabatuzko dira.

Beste alde batetik, geure egiten ditugu eta hona ekartzen EMAKUNDEK proposaturiko neurri zuzentzaileetako batzuk. Geure ondorioetara ekartzen ditugu, horrenbestez.

Gainera, gogorarazten dugu araua aplikatzerakoan derrigorrean bete behar dela honako hau: "Lanbide-garapenaren maila guztietako gizonen eta emakumeen onarpenaren jarraipen espezifikoa eta zehatza egitea, bermatzeko ezarritako balioespen-eskakizunek eta -irizpideek ez dutela desberdintasunik sortzen, edo, hala badagokio, eskakizun eta irizpide horiek berrikusi eta zuzendu daitezten".

Hamalagarren xedapen gehigarriari dagokionez, berdintasun-planei buruzkoa bera, honako hau iradokitzen dugu, sailak plana lantzeko konpromisoa duela erakuste aldera:

- 17.2. artikuluan espresuki adieraztea Eusko Jaurlaritzak onartuko dituela.

## Ondorioak

1. Ildo horretan, 2 2.2.f) artikulua idatzera aldatzeko iradokitzen da, alegia, aipatzen diren diskriminazioaren alderdi guztiak erakutsi behar dira, hala nola sexuagatiko diskriminaziorik eza.

2. Arauaren **11. artikuluan, Euskadiko Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordearen osaerari buruzkoa bera**, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria sartzeari iradokitzen dugu, batetik, emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna egiazkoa eta eraginkorra izateko baldintzak sustatzeko (lanerako sarbidean, lan-baldintzetan, prestakuntzan, maila-igoeran eta



ordainsarrietan eta kontratu-amaieran), eta, bestetik, funtzio guztietan genero-ikuspegia txertatzen dela bermatzeko.

3. Ildo beretik, **Euskadiko Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordearen eskudantzien artean (12. artikulua), hau sartzea gomendatzen dugu:**

a) "Enplegu publikoan emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna egiazkoa eta eraginkorra izateko baldintzak sustatzea".

b) "Zainketako behar sozialak eta pertsonalak kontuan hartuko dituen politika bat sustatzea enplegu publikoan". Otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 48.1 artikuluan esaten denarekin bat etorriz, funtzio hori betetzeko, lan-denbora malgutzeko eta berrantolatzeko neurriak ezarri behar lirateke, hargatik eragotzi gabe enpleguaren kalitatea eta langileen eskubideak, bai eta emakumeen eta gizonen bizitza, familia eta lana uztartzen laguntzeko beste neurri batzuk ere, lanera itzultzea bermatzeko eta haien lanbide-garapena ez kaltetzeko.

4 Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatuaren bermea sartzea organo hauen osaerarako:

- **Euskadiko Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordea** (11. artikulua)
- **EAEko Administrazioen Enplegu Publikoaren Batzorde Intersektoriala** (20. artikulua)
- Negoziazio-mahaletan (200. artikulua).

5. Arauaren 30.4 artikulua aldatzea komeni da, eta adieraztea behin-behineko langileen lanpostu-zerrendetan edo horiek antolatzeko antzeko tresnetan karrerako funtzionarioentzat sortutako lanpostu-zerrenden edo kudeaketa-tresna osagarrien eduki gisa jasotako ezaugarri berberak jaso beharko liratekeela, betiere, behin-behineko langileen araubide juridikora egokitzen badira.

6. Arauaren 42.2 artikuluan, EAEko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko lanpostuak taldekatzeko irizpide gisa jasotzen dira arlo funtzionalak, postu horien polibalentzia errealean edo potentzialean oinarriturik. Aztertu egin behar da definizio hori, kontzeptu zehaztugabea delako, eta zehaztugabetasun juridikoa eragiten duelako. Interesgarria izango litzateke erredakzio hori aldatzea, argitasun juridiko handiago baten mesedetan.

7. Kendu egin behar da 47.2.b) artikulua, lanpostu-zerrendaren berariazko edukitzat sartu behar baita.

8. Arauaren 46.2 artikulua aldatu behar da, b) bis letra bat sartu behar zaio: "Garapen profesionaleko gradua edo graduak edo, hala badagokio, gradu pertsonal finkatua, lanpostu jakin batzuetarako eskatzen baitira."

9. Giza baliabideak kudeatzeko tresna osagarriak (47. artikulua) abiarazteko, horiek ezarri aurretik, enplegu publikoaren alorrean eskumena duen sailak horiek ezartzeko irizpideak ezarri, haien edukia zehaztu eta onartu egin beharko ditu.

10. Dekretu baten garatu behar da enplegu publikoaren eskaintzaren antzeko kudeaketa-tresnen figura, 53. artikuluan baitaude jasota.

11. Arauaren 54. artikuluan, paragrafo bat sartu behar da, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 34.3 artikulua erredakzioa jasoko duena: "Nominan ez da inolako ordainsaririk jasotzerik izango, aurretiaz pertsonalaren erregistroan jasotzen ez baldin bada horiek onartu dituen ekintza edo erabakia."

12.- Jardunaren ebaluazioan eta postuaren analisisian (55. eta 56. artikulua) sartu behar da prozeduraren erregulazioak ziurtatu egin beharko duela ezarritako balorazio-betekizunak eta -irizpideak ez mugatzea irizpide objektibo zorrotzera, eta ondo bermatzea dutela desberdintasunik ez sortzea emakumeen eta gizonen artean.

13. Interesgarria litzateke, 71. artikulua eskatutako publizitatearen printzipioa benetan bermatzeko, sozietateek, fundazioek eta partzuergoek egiazki eraginkorrak diren hedapen-bideak erabili behar izatea. Hortaz, horrelako erakunde ugari daudenez, horien guztien hautaketa-prozesuak Eusko Jaurlaritzaren edo dagokien administrazioaren egoitza elektronikoan argitaratzea litzateke aukerarik onena. Gainerako erakundeei dagokienez, 7. artikuluan adierazitakoei alegia, gehien saltzen den egunkarietako batean argitaratu beharko lukete informazio hori, bai eta erreferentziazko administrazioaren web-orrian ere nahi izanez gero.

14. Arauaren 71.2.b) artikuluan sartu beharko litzateke hautaketa- eta horniketa-prozesuak klausula bat izango dutela: gaikuntzari dagokionez berdintasuna badago, emakumeei lehentasuna emango zaie, baldin eta Administrazioako kidego, maila, eskala eta kategoria horietan emakumeak % 40 baino gutxiago badira.

15. Aldatu egin beharko dira 77.3, 79.3 eta 81. artikulua, benetan berma dadin oposizioa izango dela hautaketa-proba batzuk egitea, izangaien egokitasuna eta gaitasuna zehazte aldera, eta egindako probek benetan berma dezaten 77.3 artikulua behartzen duen neurketa zuzena:

*"77.3. Hautaketa-prozesuen barruko probak egokiak izango dira, hau bermatzeko modukoak: ... garatu beharreko eginkizunak ondo beteko direla eta atazak efikaziaz egingo."*

16. Enplegatu publikoen prestakuntzari dagokionez, zortzigarren puntu bat sartu beharko da 85. artikuluan, eta bertan jaso prozeduraren erregulazioak ziurtatu beharko duela ezarritako balorazio-betekizunak eta -irizpideak ez dutela sortuko emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunik.

17. Esaldi hau kendu behar da 93.4 eta 94.3 artikuluetatik: "edo lanpostuen eduki funtzionaltik egiaztatzen bada bereganatuta dituztela hautaketa-prozesuan eskatutako ezagutza edo gaitasunak".

18. Arauaren 99.1 artikuluan dagokionez, berriazko lehiaketaren figurak bere modalitate guztietan berreskuratu behar du salbuespenezko izaera, eta ondo baino hobeto azaldu, arrazoitu eta arautu beharra dago aukera hori, **eta enplegu publikoa antolatzeke eta plantillak optimizatzeke planak –alde aurretik onartutakoak– izan behar ditu oinarri, aurrekontuak mugatzeke eta zerbitzuen zorroa birdefinitzeke prozesuaren barruan**, eta ordezkariak sindikalarekin negoziatu behar da, jardura horiek funtzionarioen eskubideak urra ez dituzten.

19. Hamabosgarren xedapen gehigarria aldatzea, halako moldez non kontuan hartuko den zer zailtasun berezi dituzten bereziki zaurgarrienak diren kolektiboetako emakumeek —esate baterako, gutxiengoetako kide direnak,

migratzaileak, desgaitasuna dutenak, adinekoak, alargunak eta genero-indarkeriaren biktimak—, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 14.6 artikuluan xedatutakoarekin bat etorri. Aztertu egin behar da emandako erredakzioa; izan ere, litekeena da paradoxa hau gertatzea: emakumeen aurkako indarkeriatik kondenatuta dauden gizonek lortzea neurri horiek; delitu horien biktimentzat, ordea, ez dago antzeko xedapenik.

20. Nahiz eta A, B, C taldeak eta Titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeen taldea eta A1, A2, C1 eta C2 azpitaldeak kodifikatu, ez dira kidegoak kodifikatzen. Horiek kodifikatzea gomendatzen da, ez dadin nahasterik egon.

21. Berdintasun-planei buruz, honako hau gomendatzen dugu:

- 17.2. artikuluan espresuki adieraztea Eusko Jaurlaritzak onartuko dituela.
- Beharrezkoa da kontziliazio neurriekin batera gizonen erantzukidetasunera bideratutako neurriak hartzea, eta ziurtatzea halako neurriei heltzea ez dela kaltegarria lanbidean gora egiteko.
- Neurriak hartzea gomendatzen da, generoaren arabera soldata-arraila gutxitze aldera, hala adierazten baitu EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako IV. planaren 3.1.4. helburu operatiboak.

Egindako oharrekin, aldeko txostena ematen diogu Euskal Enplegu Publikoaren Legearen aurreproiektuari.

Vitoria-Gasteiz, 2018ko urtarrilaren 12a.

Sin. Carmen Miralles Jordá  
Aholkulari juridikoa

O. E.:

Funtzio Publikoko zuzendaria,  
JUAN MARÍA BARASORDA GOICOECHEA