



EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGEAREN PROIEKTUKO MEMORIA EKONOMIKOA, 8/2003 LEGEAK, XEDAPEN OROKORRAK EGITEKO PROZEDURARENAK, 10.3. ARTIKULUAN ARAUTUTAKOA AINTZAT HARTUTA

1 – AURREKARIEN AZALPENA ETA XEDAPENA EMATEKO BEHARRIZANAREN JUSTIFIKAZIOA ALDERDI EKONOMIKOTIK

Euskal funtzio publikoa arautzeko xedea hartu zuen Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak, eta haren azken helburua zen arauak zioen adierazpenean adierazi bezala "Euskal Administrazio Publikoentzat Funtzio Publikoaren euskal eredu bat lortzea", identifikaziorako oinarritzko elementu komun batzuk erakutsiko zituen, baina, beti, gobernu-maila bakoitzaren berezitasunak eta autoantolamendu-ahala eragotzi gabe.

Euskal Enplegu Publikoari buruzko Lege hau zuzenean dago lotuta duela ia hiru hamarkada baino gehiago hasitako funtzio publikoa arrazionalizatzeko eta modernizatzeko prozesu luze horrekin. Testuinguru-aldaketak, funtsean, bi dira. Lehenengo aldaketa da Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legea argitaratzeak oinarritzko arau-esparru berri bat ekarri zuela arlo horretan, arloarekin lotutako estatu-oinarrien ikuspegi irekia ezarri baitzuen (batzuetan, xedapen bidez, baina beste batzuetan, printzipio irekien bidez), eta hortaz, autonomia-erkidegoen esku ahalmen nahiko zabala utzi baitzuen araugintzarako. Hortik, beraz, Euskal Enplegu Publikoari buruzko Lege hau onartzearen garrantzia, aktibatu egingo ditu-eta enplegu publikoaren alorreko oinarritzko legeriaren alderdirik berritzaileenak, arau-garapena behar dutenak zuzenean aplikatu ahal izateko: zuzendaritza publiko profesionala, karrera profesionala, jardunaren ebaluazioa, ordainsarien sistema eta lanpostuak betetzeko sistemak.

Bigarren testuinguru-elementua administrazio publikoen esparruan izandako aldaketa sakona da: globalizazioa areagotzearekin batera, estatuen eta lurraldeen artean elkarrekiko mendetasun handia sortu da; informazioaren eta komunikazioaren teknologiek eragin izugarria dute; ezagutzaren gizartea gauzatu joan da; mugak zabaldu dira, eta immigrazioaren fenomeno hedatu; eta, azken finean, lurraldeetako gobernu-maila desberdinetako erakundearen artean gero eta lehiakortasun handiagoa sortu da (estatua, autonomia-erkidegoak, lurralde historikoak eta udalak).

1989ko legeak utzitako uberan, euskal administrazio publiko guztiei aplikatzen zaizkie lege honen xedapenak, arau-esparru komun bat ezartzen duen aldetik enplegu publikoaren alorrean; hala ere, legeak erabat errespetatzen ditu foru- eta toki-autonomia, baita lurralde-gobernu bakoitzak berezko dituen araugintza- eta antolamendu-ahalak ere. Nolanahi ere, tresna batzuk aurreikusi ditu legeak, gai horietan guztietan lankidetzan aritzeko edo, are, laguntza teknikoa eskatu edo kudeaketa beste erakunderen baten gomendio uzteko.

Hortaz, euskal enplegu publikoaren erakundearen kalitatea hobetzea Lege honen egituraketaren ardatzetako bat da, eta azken helburua du oinarritzko berrikuntza-elementuak txertatzea, enplegu publikoaren erakundea profesionaltasun-maila handikoa, inpartziala eta arduratsua izan dadin emaitzen kudeaketari begira; eta,

beraz, erakundea herrialdeko ekonomia- eta gizarte-garapena sustatzeko akuilua izan dadin, herritarrak zerbitzatzea lehentasuna izanik. Balioak izango dituen erakundea izan behar du, eta haren kode etikoak adierazi behar du eginkizunak zuzentasunez eta modu eredugarrian betetzea dela haren funtzionamenduaren oinarria.

Esandako guztia laburtzeko, XI. legegintzaldiko Gobernu Programa onartu zuen Eusko Jaurlaritzak (2016-2020), eta administrazio eraginkor eta garden baten aldeko urratsak emateko eta baliabide publikoen kudeaketa modernoa eta arduratsua egiteko konpromisoa hartu zuen.

1. oinarria:- Enplegua, suspertzea eta jasangarritasuna

1.3. ardatza- Konpromiso arduratsu, moderno eta gardena:

- 56. konpromisoa: Enplegu publikoaren arau-esparrua zerbitzu publiko gehiago eta hobeak eskatzen dituen gizartearen beharretara egokitzea. Euskal Enplegu Publikoaren Legea
- 58. konpromisoa: Enplegu publikoa erronka berrietara egokitzea, hiru jardueraren bidez: Administrazio Orokorraren Enplegu Plana garatuta; Administrazio Orokorraren I. Berdintasun Plana garatuta, eta LPZren aztertzeari ekingia, administrazio moderno, telematiko, garden eta paperik gabeko bati egokitzeko, bai eta hizkuntza eskakizunak egokitzeko eta eguneratzeko prozesuan jarraituko duen administrazioari egokitzeko ere.

Arauketaren xede nagusia:

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

Beste helburu batzuk:

- EAEko administrazio publikoen arrazionalizatzeko eta modernizatzeko prozesua gauzatzea.
- Arautegi autonomikoa Enplegu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legeak ezarritako oinarritzko arau-esparru berrira egokitzea – Enplegu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren Legearen testu bategin onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez bategin zen-, bereziki egiturazko gaietara lotutako alderdi guztiei dagokienez, edo enplegu publikoaren erlazioetan alde objektiboa dutenei dagokienez: zuzendaritza publiko profesionala, enplegu publikoaren antolamendua eta egitura, jardunaren ebaluazioa, lanpostuak betetzeko sistema eta ordainsari-sistema.
- Enplegu publikoaren berezko eredia zehaztea.
- Arau-esparru komun bat ezartzea enplegu publikoaren alorrean, gobernuaren lurralde-maila guztietan aplikatu ahal izango dena, foru- eta toki-autonomia ez ezik, lurralde-gobernu bakoitzaren arauketa- eta antolaketa-eskumenak ere errespetatutako dituenak.
- EAEko enplegu publikoak pausoz pauso hurbilketa-prozesu baterantz aurrera egiteko oinarriak finkatzea, gobernu-maila bakoitzaren berezitasunak baztertu gabe.
- Jarduna ebaluatzeko sistema bat ezartzea; sistema hori tresna garrantzitsua izango da kudeaketa hobetzeko eta enplegu profesionalen lanpostuetako

zereginetan eta jokabide profesionalean duten garapen profesionala egiaztatzeko.

Euskal Autonomia Erkidegoko lege-aurreproiektuen eta eduki ekonomikoko arau-xedapenen proiektuen ekonomia- eta arau-kontrola nahitaezko izapidea da, arauak onartu aurretik nahitaez egin beharrekoa, ekainaren 30eko Euskal Autonomia Erkidegoko Ekonomia Kontrolari eta Kontabilitateari buruzko 14/1994 Legearen 25. eta 55. artikuluen arabera.

Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoaren barne-kontrol ekonomikoa eta kontabilitatea garatzen dituen abenduaren 31ko 464/1995 Dekretuaren 42.1 artikulua memoria ekonomiko batek jaso behar dituen atalak edo alderdiak ezartzen ditu.

2.- LEGE-PROIEKTU HAU INDARREAN JARTZEAK ERAGINGO DITUEN AURREKONTUKO GASTUEN ETA DIRU-SARREREN ZENBATESPENA

Proiektua gauzatzeko aurreikusitako baliabide ekonomikoak batez ere Aurrekontuen Legean garatu behar dira, bai eta hura garatzeko lege eta xedapenetan ere, eta langileen kudeaketa gauzatzeko partida arruntetan.

3.- AURREKONTUEN ETA AURREKONTUTIK EZ DATOZEN GASTUEN FINANTZAKETA

Aurrekontutik eratortzen ez den finantziazioa

1.- Gainerako administrazio publikoen eta euskal sektore publikoko erakundeen hautatze-prozesuetan parte hartzea.

Langile publikoak hautatzeko prozesuetan parte hartzeko betebeharra du IVAP erakundeak, langile horiek funtzionarioak izan zein lan-kontratupeko langileak. IVAP erakundeak hitzarmenak edo kudeatzeko gomendioak hitzar ditzake gainerako euskal administrazio publikoekin eta euskal sektore publikoko erakundeekin. Egoera horietan, zerbitzua eskatzen duen administrazio publikoak edo erakundeak ordaindu behar du hautaketa-prozesuaren kostua. (22.5. artikulua)

2.- Bere gain hartzea langile enplegatuen prestakuntza, kanpo-prestakuntzaren homologazioa eta gaitasunen egiaztapena.

Foru- eta toki-administrazioekin nahiz arlo publikoko gainerako erakundeekin izenpetutako hitzarmenen edo kudeaketarako gomendioen bidez, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak aukera izango du bere gain hartzeko administrazio edo erakunde horietako langileen prestakuntza, kanpo-prestakuntzaren egiaztapena eta dituzten gaitasunen homologazioa. Era berean, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak hitzarmen espezifikoak sustatuko ditu EUDEL – Euskadiko Udalen Elkartearekin, tokiko entitateen langileen prestakuntza bermatzeko asmoz. (22.6. artikulua)

3.- Euskal administrazio publiko guztietako langile enplegatu publikoen hizkuntza-eskakizunen egiaztapena (22.3.a eta g art.)

IVAP erakundearen egitekoa da euskararen jakintza ebaluatzeko proben edukia eta forma zehaztea. Gainera, hizkuntza eskakizunak egiaztatze erakunde gaitu bakarra izango da; horretarako, euskal administrazio publikoetan eta haien instituzio eta erakundeetan hizkuntza-eskakizunak egiaztatze probak antolatu eta aldi-aldi proba horien deialdiak egin beharko ditu. Horretaz gain, euskal administrazio publikoek eta haien instituzio eta erakundeek deitzen dituzten hautatze- eta hornitze-prozesuetan ere egingo ditu hizkuntza-eskakizunak egiaztatze probak.

4.- IVAP erakundeak ordezkari bat izan behar du euskal administrazio publikoetara iristeko hautaketa-prozesuetan, eta, zehazki, ordezkari bat izan behar du kalifikazio-mahaietan eta beste bat deialdi eskatzen den hizkuntza-eskakizuna egiaztatze proben epaimahaian. (192. artikulua)

5.- IVAP erakundeak antolatu edo eman ez duen prestakuntza aitortzea, baita lanbide-eskumenak ere (22.3. b artikulua)

6.- Zuzendari publikoen gaitasun profesionalak egiaztatzea (22.3. f. artikulua)

7.- Enplegu publikora iristeko hautaketa-prozeduretan izaten diren praktikaldi eta probaldietako ikastaroak antolatzea eta egiaztatzea.

Ikastaro horiek foru- eta toki-administrazioen eremuetan eman behar direnean, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak antolatuko eta egiaztatuko ditu ikastaroak, alde aurretik lankidetzaren hitzarmen bat sinatuta. (77.6. artikulua)

8.- Hautaketa-tekniken gaineko prestakuntza emateko ikastaroak antolatzea edo, beharrezkoa denean, homologatzea, hautaketa-organo iraunkorretako kideentzat. (83.3. artikulua)

EAEko administrazio orokor eta instituzionaleko hautatze-organo iraunkorra IVAP erakundera atxikiko da, eta, hitzarmenen bidez, Euskadiko foru- eta toki-administrazioetako hautatze-organo gisa jarduteko aukera izango du.

4.- EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO OGASUN NAGUSIAREN GAIETAN ERAGITEN DUTEN XEDAPEN-ALDERDIAK ZEHAZTEA

Aurkezten den lege-proiektua Euskal Enplegu Publikoari buruzko Legeari dagokio, eta haren xedea da euskal arlo publikoko enplegu publikoaren sistema antolatzea eta arautzea, euskal funtzio publikoa eta funtzio publiko hori osatzen duten

langileen araubide juridikoa egituratzeko oinarritzko muina denez sistema hori, eta hori guztia Euskal Herriko Autonomia Estatutuan eta Espainiako Konstituzioan aitortzen diren eskumenekin bat.

Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburua da organo eskuduna, Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legearen 26.8 artikuluan ezarritakoaren arabera, bere eskumeneko berezko gaietan lege-proiektuak proposatzeko, Jaurlaritzak onar ditzan; gai horiek Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 6.1. artikuluan biltzen dira -besteak beste, a) atalekoak-, bai eta Lehendakariaren azaroaren 26ko 24/2016 Dekretuko 6.1.e) artikuluan ere. Azken dekretu horrek Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio sailak sortu, ezabatu eta aldatu zituen eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatu zituen.

Asmoa da administrazio publikoa herritarrek eskatzen dituzten zerbitzu publikoak ematera bideratzea, interes orokorrei objektibotasunez erantzunez; eta horretarako, baliabide publikoen kudeaketan efikazia, tratu-berdintasuna eta gardentasuna bermatzeko jarduketa-printzipioak eta -irizpideak zehaztu dira. Helburu hori oinarri izanik, 2. artikuluan ezarri dira printzipio informatzaileak:

- a. Lanpostuetarako sarbidean eta sustapen-aukeran, berdintasuna, meritua eta gaitasuna.
- b. Objektibotasuna, profesionaltasuna eta inpartzialtasuna zerbitzuan, zeinak karrerako funtzionario diren langile publikoen mugiezintasunaren bidez bermatuko baitira lege honetan xedatutakoaren arabera.
- c. Legeari eta zuzenbideari bete-betean men egitea.
- d. Herritarren eta interes orokorren zerbitzura egotea.
- e. Konpromisoa euskararen erabileraren normalizazioarekin.
- f. Gizonen eta emakumeen tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza, alderdi guztietan.
- g. Eraginkortasuna, giza baliabideak modu integratuan planifikatu eta kudeatzeko orduan, eta bereziki iriste-sistemak antolatu eta arrazionalizatzeko orduan, lanpostuak hornitzeko orduan, karrera profesionalean, eta ordaintzeko sisteman.
- h. Langile publikoak etengabe garatzea eta gaitzea; horretarako, prestakuntza egokitu egin beharko da lanpostuan aritzeko behar diren gaitasunetara, eta aurrerapen profesionalera bideratu.
- i. Efizientzia eta gardentasuna kudeaketan.
- j. Kudeaketan izandako jardunaren eta erantzukizunaren ebaluazioa.
- k. Hierarkia funtzioen eta zereginen esleipenean, antolaketan eta jarduketan, antolaketa-arrazionaltasuneko prozesuak aintzat hartuta.
- l. Ordainsari-sistemak lanpostuei eta betetzen diren eginkizun eta zereginei egokitzea.
- m. Desgaitasunen bat duten pertsonen dagokienez, baldin eta dagozkien hautaketa-prozesuak gainditu badituzte, aukera-berdintasuna, diskriminaziorik eza eta irisgarritasun unibertsala enplegu publikoan.
- n. Negoziazio kolektiboa, sindikatu-ordezkarien bitartez jardutea eta parte hartzea, lan-baldintzak ezartzeko orduan.
- o. Administrazio publikoen arteko lankidetzaren oro har, eta bereziki euskal administrazio publikoen artekoa, enplegu publikoa arautzeko eta kudeatzeko.

Ondoren, ondorio ekonomikoak izan ditzaketen egoerak aztertuko dira. Indarrean dauden artean, lege-aurreproiektuak aldatzen dituenak soilik adieraziko dira:

- Ogasunaren arloko eskumenak dituen saila
- Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra

Eta, horiez gain, berriak eta Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legean jaso ez direnak aipatu dira; besteak beste, hauek ageri dira, ex novo:

- Zuzendaritza Publiko Profesionala.
- Karrera profesional horizontalaren garapena
- Jardunaren ebaluazioa
- Ordainsari osagarrien aldaketak

1.- Ogasunaren arloan eskumena duen saila eta Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorreko unitatea.

Lehenbiziko aldiz arautzen da, berariaz, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrean enplegu publikoaren arloan eskumena duten organoa eta unitatea direla.

Ogasunaren arloan eskumena duen sailaren eskumenak 21. artikuluan zehazten dira:

- a) Ekonomia eta aurrekontuen arloko politika orokorraren barruan, Eusko Jaurlaritzari proposatzea langileen alorreko gastuekin bete beharreko jarraibideak.
- b) Gastuetan aldaketaren bat ekar dezaketen langileen inguruko neurriei buruzko txostena egin eta, hala behar izanez gero, kontu hartzea.
- c) Enplegu publikoaren eskumeneko sailarekin batera, aurrekontu-plantillak egitea.

Langile eta Zerbitzuen Ikuskapen Orokorreko unitatearen aplikazio-eremua adierazten du 23. artikulua, eta honela egituratzen du: *administrazio edo sektore publikoko erakundeetako unitate, zerbitzu eta postu guztiak izango dira, edozein izanik ere lurralde-esparrua, ezaugarriak, izena eta bertan lan egiten duten langileak.*

Euskal Herriko Unibertsitateko irakasleek, ikertzaileek eta administrazio eta zerbitzuetako langileek, Ertzaintzako langileek eta Osakidetza Euskal osasun zerbitzuko langileek bere araudi espezifikoa bete beharko dute ikuskaritzari dagokionez.

Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintza Dekretuak, gerora, Euskadiko Ondarearen azaroaren 17ko 5/2006 Legeak aldatuak, 7. artikuluan arautzen du honako hauek osatzen dutela Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoa: Administrazio Orokorrak eta Administrazio Institutuzionalak. Azken hori osatzen dute erakunde autonomoek, zuzenbide pribatuko erakunde publikoek, sektore publikoko fundazioek eta nortasun juridiko propioa duten partzuergoek.

Ikus daitekeenez, eremu subjektibo zabala du.

2.- Zuzendaritza publiko profesionala

Lege-proiektuaren 31. artikuluan eta ondorengoetan ematen da figura juridiko horren definizioa, eta horietan adierazten da administrazio publikoek bere antolakuntza-baliabideetan edo arauetan zuzendaritza-postu modura definitzen

dituen lanpostu guztiek osatzen dutela hura, eta baita lehentasunez funtzio hauetakoren bat betetzen duten postuek ere: helburuak jartzea eta ebaluatzea; zuzendaritza politikoko maila desberdinek onartutako programa eta politika publikoak formulatzen eta exekutatzeko parte hartzea; dagokien eskumen-eremuko zerbitzuak eta proiektuak planifikatu, koordinatu, ebaluatu, berritu eta hobetzea zuzendaritza politikoko organoen ikuskaritza zuzenaren mende; dagokien eskumen-eremuan, pertsonak zuzentzea, baliabideak kudeatzea eta aurrekontua betetzea; eta autonomia eta ardura handia hartzea helburuak betetzean, dagozkion euskal administrazio publikoen gobernu-organismoek ezarritako jarraibideak beteta, eta postua betetzeak eskatzen duen kudeaketa-, teknika- edo lanbide-eduki nabaria, eta funtsezko ekarpena politika publikoak abiarazi eta garatzeko.

Administrazio publikoetako gobernu-organismoek dagokie zuzendaritzako langileek betetzeko zer postu gordeko diren erabakitzea, betiere organo horiek berek egokitzen jotako autoantolamendu- eta aukera-irizpideen arabera. Arauaren testuak, aurrerago, zuzendaritza-lanpostuetako eginkizunak, eskakizunak eta monografiak adierazten ditu, eta haiek zuzendaritza-lanpostuak antolatze baliabide batean jaso behar direla agintzen du. Enplegu publikoari buruzko oinarriko legeetan aurreikusitakoaren arabera, baliabide hori ez da negoziazio kolektiboaren xede izango. Zuzendari publiko profesionalek betetzekoa izango duten araubide juridikoa eta haiek izendatzeko prozedura arautzen duen kapitulu batekin amaitzen da titulua.

Izendapen-modua aukerakoa den arren, hori ez da oztopo hautaketa-prozesuan publikitate, lehia, eta meritu- eta gaitasun-printzipioak eta egokitasun-irizpideak bermatzeko. Zuzendari publikoen ebaluazioa egingo da, eta, horretarako, efikaziaren eta efizientiaren irizpideak hartuko dira oinarri, kudeaketaren erantzukizuna kontuan izango da, helburuen arabera kontrolatuko dira emaitzak eta emaitza horien betetze-mailari lotuko zaio haien ordainsarien zati bat (37-38. art.).

Langile horien ordainsariak zehazteko garaian, arauak berak mugatzen du ordainsarien zer ehuneko izango den aldagarria, langile horiek kudeaketan lortzen duten emaitzaren arabera. Lanpostuaren ordainsarien % 5 eta % 15 bitarteko tartea arautu da, lanbide-karrerako osagarria eta antzinatasuna alde batera utzita (128. art.).

Laugarren xedapen gehigarriak arautzen du zer postu izango diren eta izan daitezkeen zuzendaritzakoak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean: Administrazio Institutuzionalaren esparruan eta Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren gainerako erakundeetan zuzendaritza-postutzat hartuak izango direnak eta foru- eta toki-administrazioetan zuzendaritza publiko profesionalarentzat gordeta izango diren lanpostuak zein izango diren erabakitze eskumena izango duten organoak.

Zuzendaritza-postuak funtzionarioentzat gordeta baldin badaude, zuzendaritzako langileei karrerako funtzionarioen bateraezintasunaren araubidea (53/1984 Legea) eta aplikagarri diren estatuko edo Autonomia Erkidegoko gainerako arauak aplikatuko zaizkie, bai eta diziplina-araubidea ere. Zuzendaritza-postua ez badago funtzionarioentzat gordea, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoan behin-behineko langileen postuak eta zuzendari publiko profesionaleko lanpostuak betetzen dituztenek bete beharreko kode etikoa, bateraezintasun-araubidea eta betebeharrak bete beharko ditu langileak (bederatzigarren xedapen gehigarria).

Amaitzeko, enplegatu publikoen lanpostuak betetzen ari ziren, eta, lege hau indarrean jarri ondoren, EAEko administrazio publikoren baten erabakiz, zuzendaritza publiko profesionalekoak izendatuak izan diren lanpostuak betetzen ari

diren pertsonen egoera arautzen dute lehenengo eta bigarren xedapen iragankorrek.

3.- Lanbide-karrera eta lanbide-garapeneko maila

Uztailaren 6ko 6/1989 Legeak, Euskal Funtzio Publikoarenak, arautzen du administrazio-karrera, 44. artikuluan, eta artikulua horrek adierazten du norberaren graduaren eta lehiaketaz edo izendapen askearen bidez beste lanpostu batzuetara iristeko ahalbidez gauzatzen dela, baita talde bereko edo goragoko beste kidego batzuetara igotzeko aukeraz ere.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuak lanbide-karreraren izendapena erabiltzen du, eta administrazio publikoen arauzko garapenaren mende jartzen du. Estatutu horrek definitzen du, halaber, karrera horizontalaren kontzeptua.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuak arautzen du Herri Administrazioek beren karrerako funtzionarioen lanbide-prestakuntza eguneratzeko eta hobetzeko lana sustatu behar dutela, eta, karrera horizontalaren gainean, adierazten du funtzionarioek gradua, kategoria, eskaloia edo antzeko kontzeptuak oinarri hartuta, aurrera egin dezaketela, lanpostuz zertan aldatu izan gabe. Horrez gainera, arautzen du funtzionarioak izandako lan-ibilbidea eta -jarduna, egindako lanen kalitatea, bereganatutako jakintzak eta, azkenik, eginkizuna nola bete duen ebaluatzeko emaitza balioetsi beharko direla (16. eta 17. artikulua).

Arau-proposamenaren VII. tituluan arautzen dira karrera profesionalaren printzipioak. Enplegu publikoaren goi-organoei dagokie karrera profesionalaren arauzko garapena egitea, eta, alde horretatik, eskumen hauek dituzte: Eusko Jaurlaritzaren egitekoa da lanpostuen taldekatzeak onartzea, eta enplegu publikoaren gai-alorrean eskudun den sailari dagokio enplegatu publikoen sustapen profesionalerako irizpideak zehaztea, karrera profesionalerako ezarritako sistema bermatzea eta nola kudeatu diseinatzea, sustapen profesionalerako ibilbideak egituratuz, eta enplegatu publikoek lanbidean dituzten graduak aitortuz (17.2.e), 18.2.h) eta 18.2.i) artikulua).

Karrera profesionalak bi definizio ditu, bat enplegatu publiko diren langileen ikuspegitik egituratua, eta, bestea, Administrazioaren ikuspegitik egituratua. Langileen ikuspegitik, karrera profesionala da lana hobetzeko eta lanean mugitzeko aukeren eta lanbidean aurrera egiteko igurikimeneen multzo antolatua, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioen arabera arautzen dena.

Administrazioaren ikuspegitik, pertsonak kudeatzeko tresna bat da administrazio-karrera, lanpostuak modu efikaz, efiziente eta produktibo batean beteko direla bermatzeko. Karrera profesionalaren modalitateak dira: karrera profesional bertikala, karrera profesional horizontala, barne-sustapen bertikala eta barne-sustapen horizontala. Euskal administrazio publikoek karrera-sistema mistoak ezarri ahal izango dituzte.

Karrera profesional horizontala lanpostua aldatu gabe gauzatzen da, eta haren xedea da funtzionarioaren garapen profesionalerako graduan aurrera egitea. Funtzionario publiko diren langileen merituen aldeko ebaluazioa jaso behar da graduetan aurrera egiteko. Karrera horizontaleko sistema ezartzeko, ezinbestekoa izango da dagokion euskal administrazio publikoak haren arauzko garapena egitea eta alde aurretik ezartzea jarduna ebaluatzeko bat. Nolanahi ere, administrazio bakoitzaren aurrekontuen menpe egongo da karrera profesionalaren eraginkortasuna (89. art.).

Xede horiek betetzeko, sekuentzia ordenatu baten bidez antolatuko da karrera horizontalari dagokion garapen profesionaleko gradua. Karrerako funtzionarioen karrera profesionala, oro har, dagokion taldeko garapen profesionaleko gradurik edo mailarik txikienetik abiatuko da, baina, salbuespenez, hasierako garapen profesionaleko gradu bat esleitu ahal izango da, sailkapen-talde edo azpitalde bakoitzari dagokion gutxieneko garapen profesionaletik gorago dagoena (hamazazpigarren xedapen gehigarria). Eskalaren goragoko hurrengo gradura egingo da gora karrera profesionalean. Garapen profesionaleko graduak, aitortu ondoren, finkatu egingo dira, baina finkatutako gradua galtzeko aukera eta horren ondorioak arau ditzake administrazioak. (90. eta 91. artikulua).

Administrazio publikoetan lanpostu bat edo batzuk betetzeko gaikuntza ematen du garapen profesionaleko graduak, eta lanpostu bakoitzerako zehatz daiteke, beharrezkoa baldin bada, haiek betetzeko izan beharko den garapen profesionaleko gradua.

Administrazio publikoek arautu behar dute garapen profesionaleko zer gradu izan behar den, jardun profesionaleko zenbat urte izan behar diren eta zer prozedura bete behar den lanpostu bakoitza eskuratzeko.

Karrerako funtzionarioek eskuratuta dituzten eskubide ekonomikoak bermatuko dituzte euskal administrazio publikoek. Horretarako, sistema bat ezarriko da euskal administrazio publikoek elkarri aitor diezazkieten garapen profesionaleko mailak, administrazio bakoitzean egiaztatzen direnak.

Langileen Estatutuan jasotako prozeduren bidez gauzatuko da euskal administrazio publikoetan diharduten lan-kontratuko langileen karrera profesionala eta barne-promozioa, eta kasuan kasuko lan-hitzarmenetan xedatutakoaz bat bideratuko da; lan-hitzarmen horiek, harremanen izaeraren arabera, lege honetan jasotako printzipio orokorretara egokitu beharko dira (90. eta 91. art.).

4.- Garapen profesionaleko graduak eta gradu pertsonalarekiko baliokidetzak

Karrera profesionaleko sistema berri bat ezartzen du lege-proiektuak; hala, garapen profesionaleko graduak arautzen ditu, gradu pertsonalen ordean. Horrenbestez, baliokidetzak-sistema bat ezarri behar da, finkatutako gradu pertsonalen eta garapen profesionaleko gradu berrien artean. Hirugarren, laugarren eta bosgarren xedapen iragankorretan arautzen da sistema hori.

Eusko Jaurlaritzaren egitekoa da, lehenik, baliokidetzak-sistema bat ezartzea, euskal administrazio publikoetan lan egiten duten langile funtzionarioei karrera profesionaleko gradua aitortzeko haiei dagokien erakundean, eta, bigarrenik, irizpide batzuk ezartzea euskal administrazio publikoek dituzten mailen arteko baliokidetzak-sistema bat era dadin, eta, sistema horren bidez, horietako edozeinetan eskuratzen den gradu profesionala aitor dadin.

Karrera-eredua ezartzeko epealdian, euskal administrazio publikoek sistema zuzen bat ezarri ahal dute, salbuespen gisa eta karrerako eredua ezarri bitartean soilik, karrerako funtzionarioek finkatutako gradua eta enplegatu publikoen garapen profesionaleko maila egokitzeko.

Jarraian adierazitako egoera hauetan emandako denbora zerbitzu aktiboan aritutako azken lanpostuan emandako denbora gisa zenbatuko da, gradu pertsonala finkatzearen ondorioetarako: zerbitzu berezietan, sektore publikoko erakunde

instrumentaletako zuzendari publiko profesional moduan zerbitzu berezietan, destinoaren zain, borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbadunean, familiartekoak zaintzeko eszedentzian, genero-indarkeriagatiko edo indarkeria terroristarengatiko eszedentzian, aldi baterako nahitaezko eszedentzian eta nahitaezko eszedentzian.

Lege hori indarrean sartzen denetik karrera profesionala guztiz ezarri arte, langileak gradu pertsonala eskuratzen eta finkatzen jarraituko du, bosgarren xedapen iragankorrean ezarritako arauen arabera.

Sistema berria ezarri bitartean, destino-osagarriaren zenbatekoa Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorrean finkatuko da urtero, Estatuko aurrekontu orokorretan xedatutakoaren arabera, hala badagokio. Berariaz debekatzen da karrera profesionaleko osagarria kontura ematea edo aurretiaz ordaintzea; izan ere, haiek sortzapetzeko, ezinbestekoa da, aldez aurretik, karrera profesionaleko eredia ezartzea eta berariaz aitortzea garapen profesionaleko gradu jakin bat (zazpigarren eta zortzigarren xedapen iragankorrak).

Langileen Estatutuan jasotako prozeduren bidez gauzatu da euskal administrazio publikoetan diharduten lan-kontratuko langileen karrera profesionala, eta kasuan kasuko lan-hitzarmenetan xedatutakoaz bat bideratuko da; lan-hitzarmen horiek, harremanen izaeraren arabera, lege honetan jasotako printzipio orokorretara egokitu beharko dira.

5.- Jardunaren ebaluazioa eta lanpostuen analisiak

Lana ebaluatzeko sistema tresna garrantzitsua da kudeaketa hobetzeko eta enplegatu profesionalek lanpostuetako zereginetan eta jokabide profesionalean duten garapen profesionala egiaztatzeko bakoitzari dagokion lanpostuan.

Jardunaren ebaluazioa 55. artikuluan jaso da; enplegu publikoaren sistemaren ardatza osatzen duen tresna da, eta langileei eragiten die, sektore publikoko langileen karrera profesionalean, barne-sustapenean, prestakuntzan, lanpostuen horniketean, lanpostuko jarraitutasunean eta ordainsari osagarrietan eragiten baitu.

Proposamenaren helburua da figura hori enplegu publikoa antolatzeke eta planifikatzeko tresna bihurtzea, jokabide profesionala, errendimendua eta emaitzen lorpena ebaluatu eta baloratu ahal izateko; euskal administrazio publiko bakoitzak du eskumena, bere esparruan, jardunaren ebaluazioaren ondorioak zehazteko.

Jarduna ebaluatzeko sistemak aplikatzeko, beharrezkoa izango da aldez aurretik lanpostuak deskribatzea eta aldez aurretik jarduna baloratzeko aukera ematen duten sistema objektiboak arautzea eta onartzea.

Lanpostuen azterketa da enplegu publikoa antolatu eta planifikatzeko beste tresna bat. Haren bidez, lanpostu bakoitzaren berezko funtzioak eta egitekoak zehazten dira, eta lanpostu horretara atxikita dagoen pertsonak izan behar dituen gaitasunen profila adierazten da. Lanpostuaren deskribapen hori oinarrizko informazioa da, eta, lehen adierazi dugun moduan, lanpostua betetzeko modua ebaluatu aurrekoa (56. artikulua).

6.- Barne-sustapena

Uztailaren 6ko 6/1989 Legeak, Euskal Funtzio Publikoarenak, goragoko taldeko edo talde bereko beste kidego batzuetara sustatzeko aukera arautzen zuen 44. artikuluan, administrazio-karrerako tresna gisa.

Lege-proiektuan, karrerako langile funtzionarioen karrera profesionaleko modalitateetako bat da barne-sustapena, eta barne-sustapen bertikalean eta barne-sustapen horizontalean sailkatzen a (92. artikulua).

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuak arautzen duen formula betetzen du irizpide horrek, bi modalitate mugatzen diren aldetik, bertikala eta horizontala. Sailkapen profesionaleko azpitalde bereko edo talde bereko (baldin eta azpitalderik ez badu) kidego edo eskaletara iristea da barne-sustapen horizontala (94. artikulua).

Funtzionarioentzat sailkatuta dauden lanpostuetan diharduten lan-kontratuko langile finkoen egoera arautzen du Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren bigarren xedapen iragankorrak, eta adierazten du eginkizun horiek betetzen jarraitu ahal izango dutela. Xedapen horrek dioenaren arabera, karrerako funtzionarioen barne-sustapenerako hautaketa-prozesuetan parte hartu ahal izango dute langile horiek, betetzen dituzten funtzio edo lanpostuei dagokien kidego eta eskaletan, eta, horrenbestez, funtzionario-izaera eskura dezakete, baldin eta izaera hori eskuratzeko hautatze-prozesua gainditzen baldin badute. Prozesu horretan, meritu gisa baloratuko da lan-kontratupeko langile moduan egindako lana.

Lege-proiektuaren hamargarren xedapen iragankorrak arautzen du xedapen hori.

Arauk lan-kontratupeko langile finkoak soilik aipatzen ditu, baina egoera hori bera, langile titularraren sailkapenarekin bat ez datorren lanpostu baten titulartasuna izatearena, berdin gerta daiteke karrerako funtzionario diren langileekin. Uztailaren 6ko 6/1989 Legeak, Euskal Funtzio Publikoarenak, aintzat hartu zuen egoera hori seigarren xedapen iragankorrean:

"1. Euskal Administrazio Publikoetako funtzionario eta lan-itunpeko langile finko izanik, bere zerbitzu-eginkizunari dagokionaz bestelako izaerakotzat sailkatutako lanpostuak dituztenek hurrenez hurren, eta betiere horretarako eskatzen diren baldintzak betetzen badituzte, lanbide-zerrendan sartu edo, salbuespen gisa eta behin bakarrik, dagozkien Administrazioek jarri ahal izango dituzten baztertzeari indarreko eta mugatutako saioen bidez, dagokien kidegoko funtzionario izatera iritsi ahal izango dute.

Lanpostu-zerrenda onartu ondorengo sei hilabeteen barruan egingo da deia eta, hor, betetako zerbitzuak eta izan nahikoaren gaitasun edo egokitasuna erabakitzen bideratutako beste edozein merezimendu balioztatutako da eta, hori, beharrezkotzat jo daitezkeen ezagutzak ziurtatzeko diren beste saioen kaltetan izan gabe.

Lehiaketa-bide horretan parte har ez dezatenek edo hori gainditu ez dezatenek, zuten harremanarekin jarraituko dute Administrazioaren zerbitzuan, horren lanpostuak kendu beharrezkotzat hartuz.

2. Aurreko idatzi-zatian aipatutako lehiaketaren ondorioz funtzionario edo lan-itunpeko izaera iristeak, besterik gabe, lanpostu hutsaren aldaketa ekarriko du eta kidegoaren zerrendarenetan edo, hala gertatuz gero, lan-itunpeko zerrendarenetan sartuko dira."

Arauk testu hori finkatu zuen Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren betebeharrak orokorra duelako haren eginkizunak aztertu eta sailkatzeko eta haren administrazio osoaren lanpostu guztien zerrenda egiteko.

Administrazioarekiko harreman-modua aldatzeko aukera hori, bai karrerako funtzionarioaren izaera eskuratzeko, bai lan-kontratupeko langilearen izaera eskuratzeko, karrerako langile funtzionarioen eta lan-kontratupeko langileen barne-sustapeneko atalean jasotzen du proiektuak. Artikulu horrek esaten du hautaketa-probak mugatuak eta salbuespenekoak izango direla. (Hemezortzigarren xedapen iragankorra)

7.- Ordainsari-sistemaren egitura

a) Printzipio orokorrak

Arauren 17.2.f artikuluan adierazitakoaren arabera, Eusko Jaurlaritzari dagokio *Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan diharduten funtzionarioen eta gainerako langileen ordainsari-araubidea ezartzeko arau eta jarraibideak zehaztea, urtero.*

Aplikazio-eremuan sartzen dira 3. artikuluan adierazitako erakundeak, hau da, erakunde autonomoak, zuzenbide pribatuko erakunde publikoak, eta berezko nortasun juridikoa duten zuzenbide publikoko gainerako erakundeak.

Euskal enplegu publikoko ordainsari-sistemaren gaineko titulua sistema horren printzipioak arautuz hasten da, eta, ondoren, eskura diren baliabide publikoekin, gauzatutako jardunari lotutako ordainsari aldagarriekin eta giza baliabideen kudeaketa-ereduarekiko integrazioarekin lotzen dira printzipio horiek.

b) Hirurtekoak osatzea

Hirurtekoak oinarrizko ordainsariak dira ordainsari-sistemaren baitan. Lege-proiektuak dakarren berritasuna da zabaldu egiten duela hirurtekoak osatzeko eman behar diren zerbitzuen eremu subjektiboa; izan ere, eremu horretan sartzen ditu administrazio instituzionala eta berezko nortasun juridikoa duten gainerako erakunde instrumentalak.

Arauren 123.2. artikulua, berriaz, hauek adierazten ditu kontuan hartuko diren lanaldi edo zerbitzuen artean: estatuko organo konstituzionaletan, autonomia-erkidegoetako organo estatutarioetan edo justizia-administrazioan egindakoak, Europar Batasuneko estatuetakoa administrazio publikoetan egindako lanaldiak, edo Europar Batasunak sinatu eta Espainiak berretsitako itunen bidez, langileen zirkulazio mugagabea aplikatzen duten estatuetan egindako lanaldiak.

Osatu ondorengo hilean ordainduko dira hirurteko berriak. Hirurtekoa osatzen den unean funtzionarioari dagokion kidego edo eskalaren taldeko balioarekin sorraziko eta ordainduko dira haiek (137.3. artikulua).

Lege honek sortzen dituen kidegoan sartu aurretik osatu diren hirurtekoak eta haien zenbatekoa zehazteko, Enplegatutako Publikoaren Oinarrizko Estatutua indarrean jarri aurreko sailkapen profesionalari dagokiona izango da, langile funtzionarioak hirurtekoa osatu zuen unean atxikirik zuen kidegoari erreparatuta, betiere. Jatorrizko taldeen eta talde berrien arteko baliokidetzaz azalduko dugu orain (hamazazpigarren xedapen iragankorra).

A Taldea: A1 Azpitaldea
B Taldea: A2 Azpitaldea
C Taldea: C1 Azpitaldea
D Taldea: C2 Azpitaldea:
E Taldea: Titulaziorik gabeko Funtzionario Taldea

c) Ordainsari geroratuak

Ordainsari-sistemari buruz diharduen atal honetan, beste berritasun bat dira ordainsari geroratuak. Administrazio publikoek borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeei emandako zenbatekoak dira, zehazki, pentsio- edo enplegu-planei nahiz haien eremuko langileei erretiro-kontingentzia babesten dieten aseguru-kontratu kolektiboari egiten zaizkien ekarpenak finantzatzeko. Ordainketa horiek egiteko, beti bete behar dira aurrekontu-arauetan ezarritako xedapenak eta mugak (133. artikulua).

d) ordainsari osagarriak

Arauren 124.2. artikuluan zehazten da ordainsari osagarrien egitura, eta artikulua horrek berak adierazten ditu zer ordainsari osagarri sor ditzaketen euskal administrazio publikoek. Hala ere, administrazio bakoitzak du bere eredu konkretua erabakitze ahala. Osagarri hauek guztiak edo horietako batzuek jaso ditzakete eredu horiek:

- a) Lanpostuko osagarria
 - a. Destino-osagarria
 - b. Berariazko osagarria
- b) Karrera profesionalaren osagarria
- c) Kudeaketako emaitzengatik jasotako osagarria edo produktibitate-osagarria
- d) Aparteko zerbitzuengatik haborokinak

Aparteko ordainsarien atalean, nabarmentzekoa da oinarritzko ordainsari izateari uzten diotela, soldataren eta hirurtekoen zati proportzionalaren kasuan izan ezik, eta hemendik aurrera ordainsari osagarriak izango direla, Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren 22. artikulua arautzen duenaren ildotik.

Ordainsari osagarrien atalean, bi berrikuntza nabarmentzen dira, karrera profesionalerako osagarria eta kudeaketa-emaitzengatik osagarria. Lehena, karrera profesionalerako osagarria, funtzionarioak lanean izandako aurrerabidea saritzeko sortu da, euskal administrazio publikoetan karrera profesionalaren sistema egituratzeko ezarrita dauden lanbide-garapenerako graduen arabera. Kudeaketa-emaitzengatik osagarria aldagarria izango da, epe bakoitzerako zehaztutako helburuen betetze-mailaren arabera.

e) Bidegabeko ordainketak

Bidegabeko ordainketa bat osorik edo partzialki jasotzen duenak itzuli egin behar du, lege ezarritako prozedurari jarraiki.

Akats materialen, aritmetikoen edo egitatezkoen ondoriozkoak izango dira, eta gehieneko epe bat ezartzen da erabakia ebatzi eta jakinarazteko. Itzultzen diren zenbatekoen eraginkortasuna dagokion Ogasun Publikoaren eskubideetan xedatutakoaren mende egongo da, eta bidegabeko ordainketak itzultzean,

berandutza-interesak sor daitezke ordainketa egin zen unetik haren itzulketa erabakitzen den dataren bitartean (136. art.).

f) Enplegatu publiko diren gainerako langileen berezitasunak eta zuzendaritza publiko profesionaleko postuen ordainsari-sistema

Euskal enplegu publikoaren alorreko ordainsari-sistema arautzen du IX. tituluak, eta, haren egitura zehaztean, berezita adierazten ditu enplegatu publikoen ordainsariak. Karrerako funtzionarioen ordainsari-sistema arautu ondoren, gainerako langileen berezitasunak arautzen dira ondorengo artikuluetan (127. artikulua eta ondorengoak).

1. Lan-kontratuko langileen ordainsariak lan-arloko araudiaren eta aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboaren arabera zehazten dira, baina Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 21. artikuluan aurreikusitakoa errespetatuz:
 - a. Funtzionarioen oinarrizko ordainsarien zenbatekoak eta funtzionarioen ordainsari osagarrien zenbateko orokorren igoerak, baita lan-kontratuko langileen soldata-masa handitzeko igoerak ere, aurrekontu-ekitaldi bakoitzean agertu beharko dira jasota dagokion Aurrekontu Legean.
 - b. Ordainsarietarako proposatutako igoerak, Estatuko Aurrekontu Orokorrean langileei ordaintzeko urtean-urtean finkatzen den muga gainditu eta, orokorrean, muga horretatik gorako soldata-masa handitzea badakar, ezin izango da onartu.
 - c. Berariazko osagarriaren atalean, bateraezintasunaren kontzeptuagatik sorraraziko den berariazko zenbatekoa mugatzeko aukera ezarri da, berariaz lan-kontratudun langileentzat; izan ere, bateraezintasunaren faktoreari dagokion ehunekoa zehazteko ordainsari-egiturarik ezean, ordainsari-maila berdina edo antzekoa duten funtzionario publikoei dagokien ehunekoa aplikatuko da.
 - d. Lege-proiektuaren 127. artikuluan 3. idatzi-zatian, lan-kontratudunentzako karrera profesionalaren osagarri bat sortzeko aukera aitortzen da, eta, zenbatekoa, kasu horretan, eskumena duen administrazioak aurrekontu-arau bakoitzean funtzionarioentzat onartutakoaren berdina izango da.
2. Zuzendaritza-izaerako lanpostuak antolatzeko tresna batean jasoko dira zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostuak, eta lanpostuen zerrendan jasoko dira, haien ordainsari osagarriak zehaztuta eta ordainsari aldagarrien gehienezko ehunekoa adierazita.
 - a. Lanpostu hori karrerako funtzionario batek betetzen baldin bada, 122. artikuluan ezarritako egituraren arabera jasoko ditu ordainsariak. Beste administrazio publiko bateko karrerako funtzionarioa baldin bada, jatorriko administrazioan aitortuta daukan lanbide-garapeneko graduari dagokion karrerako osagarria jasoko du, baina, betiere, lanbide-garapeneko maila bererako destino administrazioan ezarritako zenbatekoa.
 - b. Goi-zuzendaritzako lan-harreman berezi baten bidez kontratatutako langileek betetzen badute lanpostu hori, beren lan-kontratuan zehaztutako ordainsariak jasoko dituzte. Kontratu horrek, bidenabar, karrerako funtzionarioen parekoa izan behar du. Kasu horretan, ezingo dira kalte-ordainak jasotzeko klausulak adostu, aplikatzekoa den lan-araudiaren barruan baizik.

- c. Zuzendari publiko profesionalen lanpostuak betetzen dituzten langileen ordainsarien ehuneko jakin bat izango da ordainsari aldagarria, kudeaketaren ondorioz lortutako emaitzaren arabera; eta ez da inola ere izango lanpostuaren ordainsarien guttizkoaren ehuneko bost baino gutxiago ez eta ehuneko hamabost baino handiagoa, karrera profesionaleko osagarria eta antzintasuna kanpoan utzita.
3. Bitarteko funtzionarioek jasoko dituzte atxikita dauden taldeari, azpitaldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagozkion oinarritzko eta aparteko ordainsariak. Halaber, ordainsari osagarri guztiak jasoko dituzte.
4. Euskal Autonomia Erkidegoan lan egiten duten funtzionarioen ordainsari-kontzeptu berak jasoko dituzte autonomia-erkidegotik kanpoko destinoetan lan egiten duten langile funtzionarioek. Ordainsari osoa modulu batez biderkatuko da, alegia, funtzionarioaren taldeari, azpitaldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagokion soldataren eta soldata horretatik aparteko ordainsarietan sartutako zenbatekoaren batura, bai eta ordainsari osagarri finkoak eta aldizkakoak ere. Modulu hori Jaurlearitzaren Kontseiluak erabakiko du ekitaldi bakoitzerako, lantokiaren lekuan biltzen diren faktore diferentzialen arabera.
5. Langile profesionalen dagokion taldeari, azpitaldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagokion soldataren eta aparteko ordainsarien balioak diren ordainsariak bermatuko zaizkie praktikak egiten ari diren langileei. Praktikak edo hautaketa-ikastaroa egiten ari badira lanpostu batean jardunez, lanpostu horri dagozkion ordainsariak gehituko zaizkio aurreko zenbatekoari.
6. Hau adierazten du 132. artikulua aldi baterako langileen ordainsariei buruz:
- "Behin-behineko langileek lanpostu-zerrendetan zehazten diren ordainsariak jasoko dituzte".*
"Behin-behineko langileek ezin izango dute jaso aparteko haborokinik, ezta kudeaketan lortutako emaitzengatiko pizgarrikerik ere".

g) Ordainsariak jasotzeko eskubideen bermea

Arauaren hamalagarren xedapen iragankorrak arautzen du legea indarrean jartzean bere ordainsari-erregimenean sartutako langileei ezingo zaizkiela murriztu karrera-sistemari dagozkion eskubide ekonomikoak eta ordainsari-osagarriak, haien administrazio-egoera edozein izanik ere. Arauak ezarritako ordainsari-araubidea aplikatzearen ondorioz langile bati murriztu egiten bazaizkio urteko guttizko ordainsariak, finkoak eta aldizkakoak, diferentzia horren osagarri pertsonal iragankor bat jasotzeko eskubidea izango du.

8.- Lan-eskaintza publikoa

Aldaketak egiten zaizkio 6/1989 legeko araubideari; lehenik eta behin, konprometitutako lanpostu-horniduren deialdiak egiteko aukera ematen da, ehuneko hamarrera arteko gehigarriak eranstea aukerarekin, eta, bigarrenik, ahalbidetzen da enplegu publikoko eskaintzetatik baztertzeko amortizazio-espeditetean edo lanpostuen edukiari funtsean eragiten dioten aldaketa-

espedientepean dauden lanpostu-hornidurak (53.2. eta 10 artikulua eta 17.2.d artikulua).

6/1989 Legeko idazketan ageri ez den proposamen berri bat egiten da, aukera ematen duena barne-sustapeneko txandan proba gainditutako izangaiei lehendik zuten plaza lanpostu gisa esleitzeko (92.6. artikulua). Egindako proposamenak berekin dakar postuaren esleipenean ez kontsumitzea Enplegu Publikorako Eskaintzako plazarik.

9.- Kidegoak eta eskalak

Lege-proiektu honen xedeetako bat da kidego eta eskalen egitura berri bat ezartzea, oinarritzko legeriak arautzen dituen postulatuetara egokitzeko.

Artikuluetan, euskal enplegu publikoaren egiturari buruzko tituluan, xedapenen atalean eta eranskin batean jasotzen da proposamen hori. Horietan guztietan kidego orokor eta bereziak, eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen kidegoak jasotzen dira; funtzionarioak lege honen bidez sortzen diren kidegoetan sartzea eta titulazio-premiarik gabeko kidego edo lanbide-taldetan sartzetik izango diren ondorioak.

Langile funtzionarioak kidegotan, eskaletan, espezialitateetan, aukeretan eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldetan banatzen dira, hautatze-prozesuen bidez egiaztatzen diren konpetentzia, gaitasun eta jakintza komunetan oinarrituta, eta talde horietan sartzeko eskatzen den titulazio akademikoa aintzat hartuta. Kidegoa baino multzokatze txikiagoak egin daitezke, nola diren, eskalak, aukerak eta espezialitateak.

Xedapen gehigarrietan kidego, eskala edo talde batean sartzeko aukerarik ez dagoeneko egoerak arautzen dira –euskal administrazio publikoetako kidegoen eta eskalen baliokidetzarako sistema bat ezarriko da– bai eta funtzionario transferitu diren langileak haietan nola sartuko diren era (lehenengo xedapen gehigarritik bederatzigarrenera bitartekoak).

Xedapen gehigarriek egoera konkretu batzuk arautzen dituzte: eskalen arteko mugigarritasun-egoera bereziak, kidego bereko beste eskala batean sartzeko aukera ematen dutenak, lanpostuak hornitzeko prozeduretan parte hartzen baldin bada; era berean, C1 eta C2 azpitaldeetan sartzeko aukera arautzen da, titulazio-eskakizunik bete gabeko egoeretan (zazpigarren eta zortzigarren xedapen gehigarriak)

Aurrerago, sarbide-baldintzak arautzen dira, unibertsitate-titulu berriak ezarri bitarteko eperako. Titulazio akademikoen baliokidetzaren adierazpena egiteko Eusko Jaurlaritzak onartu behar duen katalogoan adierazitako baldintzetan jasoko dira unibertsitate-titulu berriak. (Hogeigarren xedapen gehigarria eta bederatzigarren xedapen iragankorra)

Amaitzeko, aparteko barne-sustapen horizontala bat egingo da A sailkapen-taldean, lege hau onartu ondorengo enplegu publikoko bi eskaintzatan soilik, talde bereko beste kidego edo eskala batzuetako funtzioak eginez gero, kidego edo eskala horietan sartzeko aukera izan dezaten karrerako funtzionarioek, merezimenduak soilik baloratzen dituzten proben bidez. (Hamabigarren xedapen iragankorra).

Lan-kontratuko langileak sailkatuko dira lan-arloko legerian esaten denaren arabera.

10.- B sailkapen-taldean sartzea kidegoak

Apirilaren 12ko 7/2007 Legeak, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuarenak, jarduera profesionalaren antolamenduari buruzko tituluan, giza baliabideak berregituratzen ditu, langile funtzionarioak kidego eta eskaletan taldekatuz, eta zenbait sailkapen-taldetan sailkatuz, bakoitzera sartzeko titulazioa aintzat hartuta.

Hezkuntza-sisteman izandako bilakaeraren ondorioz, eta aintzat hartuta unibertsitate-titulua berrantolatuko direla, beharrezkoa da sailkapen berri bat egitea, eta lehen zeuden sailkapen-taldeen eta 57. artikuluan araututako taldeen arteko baliokidetasuna ezartzea.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuak, proposatutako kidego eta eskalen banaketa eta haien baliokidetzak arautzean, ez dio gaur egun indarrean den kidego edo eskalaren bat atxiki, baliokidetzat, B sailkapen-taldeari. Horren ondorioz, Administrazio Orokorreko kidegoetako langile funtzionarioak eta foru- eta toki-administrazioetako eskala, azpieskala, klase eta kategorietako funtzionarioak atxikitzeke irizpideak bete ondoren, hutsik geratzen da B sailkapen taldea lege honek sortzen dituen kidegoetan.

Berariaz arautzen da goi-mailako teknikariaren titularen jabe izatea eskatuko dela B taldeko kidego eta eskaletara iritsi ahal izateko (57.2.b. artikulua).

Karrerako funtzionario diren langileak lege honetan sortutako kidego berrietan sartzeak ez du inolako ondorio ekonomikorik izango, beren lanpostuetarako ezarritako ordainsariak jasotzen jarraituko baitute (lehenengo xedapen gehigarria, 2. atala).

Integrazioa ebatzi bitartean, denboraldi iragankor batean egongo dira kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan integratu gabe, eta horrek ez dio eragingo, ez karrerako funtzionario izateari, ez destinoa duen postuko lanak egiteari (hamazazpigarren xedapen iragankorra).

Sarbide-titulazio moduan goi-teknikariaren titulazioa eskatu baldin bazaie euskal administrazio publikoetako langile funtzionarioei beren kidego, eskala, azpieskala edo kategorian sartzeko, funtzionario horiek B sailkapen-taldean sartzeko modua izango dute, berariaz deitu beharrekoak izango diren barne-sustapeneko prozesu mugatuen bidez eta horretarako ezartzen diren arauak beteta.

Integrazio-proba mugatu horiek gainditzen dituen langileak, berriz, karrerako funtzionario gisa titularra zen lanpostuan jarraituko du C1 lanbide-taldean, eta postu horren sailkapena aldatu egingo da, B taldeko lanpostu izateko, lege honetan eta berau garatzeko arautegian ezarritako lanpostuak sailkatzeko irizpideen eta arau orokorren arabera, hari dagozkion ordainsari osagarri eta guzti. (Laugarren xedapen gehigarria).

Eskakizun horiek betetzen ez dituzten bitartean, C1 sailkapen-taldean sartuko dira.

11.- Euskal Administrazio Publikoetako enplegu publikoa antolatzeko tresnak

Aurkeztutako lege-proiektuak antolatzeko tresna moduan arautzen ditu lanpostua, lanpostuen taldekatzea, lanpostuen zerrendak, eta, berritasun moduan, giza

baliabideak kudeatzeko beste tresna batzuk, lanpostuen zerrendak ez direnak, erabiltzeko aukera arautzen da, lanpostuen zerrendek jasotzen duten informazioa osatzeko.

Tresn horiek lanpostuak idnetifikatzeko erabil daitezke: unean uneko egoeraren arabera edo aldi baterako lanpostuak, aldi baterako programak aurrera eramateko edo ohiko baliabideekin burutu ezin dituzten lan-zamei aurre egiteko, edo aldi behingo edo jarraipenik gabeko premiak betetzeko lanpostuak (47.2.e artikulua).

Plangintza bat egin behar da zerbitzuak modu efikaz batean emateko eta eskura dauden giza baliabideak eta baliabide ekonomikoak, materialak eta teknologikoak modu eraginkorrean erabiltzeko. Enplegu publikoaren plangintza egiteko tresna moduan, enplegu publikoak antolatzeke planak eta plantillak optimizatzeke planak arautzen dira (49. eta 50. artikulua).

Enplegu publikoaren plangintza egiteke tresna moduan arautzen dira, halaber: lanpostu-dotazioak berriro atxikitzea, aurrekontu-plantillak, enplegu publikoaren eskaintza, langileen erregistroa eta giza baliabideen kudeaketa, jardunaren ebaluazioa eta lanpostuak aztertzea.

12.- Arrazionalizazio-prozesuak

Bi dira arrazionalizazio-prozesuak, lanpostuaren titularra den pertsona lanpostuaren sailkapenak eskatzen duen langile-izaerara egokitzeko, eta, era horretan, koherentzia izan eta langileen kudeaketa errazteke.

- Bat, funtzionario edo lan-kontratuko langile bihurtzeko prozesua, lanpostuaren titularra den pertsonaren lotura egokitzeko.
- Eta bi, lan-kontratu finkodun langile bat borondatez funtzionario bihurtzeko prozesua.

Lehenengo kasuan, eta salbuespen gisa eta behin bakarrik, hautaketa-prozesu mugatu bat arautzen da hautaketa-probak eginda, baldin eta lanpostuak administrazioarekiko duen zerbitzu-harremanaren bestelako izaeradun lanpostu gisa sailkatu badira; kasu horretan, lan-kontratuko langileen plantillan sartzeko edo funtzionario-izaera eskuratzeko modua izango da (hemezortzigarren xedapen iragankorra).

Aipatutako bigarren kasua, berriz, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren bigarren xedapen iragankorrean arautzen da, eta aukera ematen die funtzionarioentzat sailkatuta dauden lanpostuetan diharduten lan-kontratuko langile finkoei eginkizun horiek betetzen jarraitzeko. Xedapen horrek dioenaren arabera, karrerako funtzionarioen barne-sustapenerako hautaketa-prozesuetan parte hartu ahal izango dute langile horiek, betetzen dituzten funtzio edo lanpostuei dagokien kidego eta eskaletan, baldin eta baldintzak betetzen badituzte, eta, horrenbestez, funtzionario-izaera eskura dezakete, betiere izaera hori eskuratzeko hautatze-prozesua gainditzen baldin badute. Prozesu horretan, meritu gisa baloratuko da lan-kontratupeke langile moduan egindako lana. Xedapen hori lege-proiektuaren hamargarren xedapen iragankorrean jaso da, eta posible izango da edozein sustapen-prozesutan gauzatzea, deialdian hala aurreikusi bada. Interesdunaren ekimena eta borondatea lehenesten ditu xedapen gehigarriak, eta ez du mugatzen barne-sustapeneko prozesuetara jotzeko aukeren kopurua.

13.- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen funtzio berriak

22. artikuluan definitzen dira Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak bere gain hartu dituen eskumenak. Bereizten dira Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioari eta haren erakunde autonomoetako enplegatu publikoen arloan dituen eskumenak eta euskal administrazio publiko guztietako enplegatu publikoen arloan dagozkionak.

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako enplegatu publikoen arloan dagozkionak
 - a) Hautaketa-prozesua kudeatzea karrerako funtzionario, bitarteko funtzionario, langile lan-kontratudun finko eta aldi baterako lan-kontratudunei dagokienez; kudeatu ere, enplegu publikoaren eskumena duen sailak finkatutako oinarrien, programen, proben edukien eta irizpideen arabera.
 - b) Lanposturako prestakuntza, hizkuntza-prestakuntza eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko prestakuntza barne, eta lan-ibilbiderako prestakuntza.
 - c) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorren eta haren sektore publikoaren zuzendari publikoen gaitasun profesionalak egiaztatzea, lege honen III. tituluaren aurreikusitakoaren arabera.
2. Gainerako euskal administrazio publikoetako enplegatu publikoen arloan dagozkionak
 - a. Hizkuntza-eskakizunak egiaztatzea
 - b. IVAP erakundeak antolatu edo eman ez duen prestakuntza aitortzea eta lanbide-eskumenak aitortzea.
 - c. Euskal administrazio publikoetako giza baliabideen arloko ikerketa sustatzeko politikak garatzea eta arlo horretako argitalpenak zabaltzea.
 - d. Zuzendari publikoen gaitasun profesionalak egiaztatzea.
 - e. Etengabeko prestakuntza finantzatzeko funtsak kudeatzea.
 - f. Zuzendari modura garatzeko programak irakastea edo homologatzea zuzendari publiko profesionali.
 - g. Hitzarmenak sinatzea beste euskal administrazio publiko batzuekin, administrazio horiei eskuratze aldera IVAPen eskumen-eremuko prestazioak eta zerbitzuak; bereziki, alor hauek aintzat hartuta: enplegatu publikoen prestakuntza, hizkuntza-eskakizunak egiaztatzea eta zuzendari publiko profesionalen gaitasunak egiaztatzea.

Gainera, hautaketa-prozesuen kudeaketaren inguruan, bi funtzio berri hartzen ditu IVAPek: batetik, kanpoko aholkulari profesionalak eta hautaketa-organoetan parte hartzen duten erakunde eta enpresak egiaztatzea; eta bestetik, hautaketa-prozesuko prozedurak barnean hartzen duenean prestakuntza-ikastaroak gaitzea, IVAPek antolatu edo egiaztatutako dituzten ikastaro horiek, edota ikastaro emateko egiaztatutako zentroek. Azken kasu horretan, IVAPi dagokio zentro horien prestakuntza-jarduera ebaluatzea.

Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak langileen prestakuntzaren arloan izango dituen eginkizunei dagokienez, bi aukera uzten ditu: bat, langile publikoen prestakuntzarako jarduera guztiak zuzenean Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak ematea edo, bi, beste zentro profesional batzuek egitea, baina, edonola ere, programaren diseinua IVAPek homologatu beharko du, eta prestakuntza-jarduera bera ere IVAPek ebaluatu beharko du (85.2. artikulua).

Halaber, lanpostuak hornitzeko prozeduretan laguntzeko eskatu ahal izango dio Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrek IVAP erakundeari.

14.- Enplegatu publikoen mugigarritasuna

Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuak arautzen ditu genero-indarkeriaren eta terrorismo-indarkeriaren ondoriozko mugigarritasun-egoerak eta administrazio publikoen artean borondatez gauzatzen diren mugigarritasun-egoerak (82. eta 84. artikulua)

Alderdi horri buruz, nabarmentzekoa da, era berean, euskal enplegu publikoaren lege-proiektuak hau ere arautzen duela: osasun-arrazoien ondoriozko mugigarritasuna, 2 urteko iraupena izan dezakeena gehienez, eta beste horrenbesteko denboraz luza daitekeena. (118. artikulua)

Administrazio publikoen arteko mugigarritasunaren atalean, arauak xedatzen du funtzionarioek aukera dutela, borondatez, administrazio publikoetako lanpostuak, behin betiko edo aldi baterako, hornitzeko prozesuetan parte hartzeko, bakoitzaren lanpostu-zerrendan agertzen diren lanpostuetarako. Funtzionario horiek beste administrazio publiko baterako zerbitzua delako administrazio-egoeran edo zerbitzu-eginkizunetako egoeran geratuko dira jatorrizko administrazioaren ikuspegitik.

Lanpostua behin betiko hornitzen bada, destinoko administrazioan sartuko da funtzionarioa. Hitzarmen eta akordioen bidez sustatuko dute mugigarritasun hori euskal administrazio publikoek (120. artikulua).

Berariaz arautzen da nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapenaren ondoriozko mugigarritasuna. Denbora horretan, langileak ezingo du parte hartu utzarazi dioten lanpostua behin-behineko izaeraz betetzeko prozesuetan. Zehapena bete eta gero, berriro atxikiko da nahitaezko lekualdatzeko diziplina-zehapena aplikatu aurretik betetzen zuen lanpostura (119. artikulua).

15.- Administrazio-egoerak

Euskal funtzionario publikoen administrazio-egoerak arautzen ditu X. tituluak, 138. artikulutik 162. artikulura. Zioen adierazpeneko XIII. paragrafoak ematen ditu berrikuntzei buruzko azalpenak. Berrikuntza horietako batzuk lehenagotik ere azalduta daude, azaletik azalduta batzuetan, Euskal Administrazio Publikoetako funtzionarioen administrazio-egoeren erregelamenduan.

Proposatutako araua berritzailea da, batik bat, antolakuntzaren alorrean erantzun bat emateko bidea dakarrelako, barne-antolamendua berregituratu beharra dagoenerako edo langile gehiegi dagoenerako. Erantzun hori, zuzenean, langileak antolatzekeo planen haritik edo langileak ahalik eta ondoen kudeatzeko planen haritik taxutzeko modua dakar, eta helburua da bermatzea funtzionarioek euskal administrazio publikoetan lanean jarraituko dutela, nahiz eta beste lanpostu edo arlo funtzional batzuetan izan, edo are beste administrazio publiko batzuetan ere. Hala egin beharra gertatzen bada, lanbideari beste norabide bat emateko prozesuetan parte hartuko dute. Legeak aitortzen du, bai, aldaezintasun-printzipioa, baina gaur egungo baldintza konplexuei egokiturik.

Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak betetzea (141. art.)

Administrazio-egoera honetan, nabarmentzen da beste administrazio publiko batean zuzendari publiko profesionalen izendapena jasotzen deneko egoera eta jatorriko administraziokoak ez diren zuzenbide pribatuko erakunde publikoetan izendapen hori jasotzen deneko egoera.

Egoera horiek gertatzen direnean, langileak eskubidea izango du egoera horretara igaro aurretik edo egoera horretan dagoen garaian lehiaketa bidez lortu dituen lanpostua eta destinoa gorde diezaioten.

Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zuzendari publiko profesionaleko lana egitea (142. art.).

Administrazio-egoera honetara igaroko dira euskal administrazio publikoetako administrazio instituzionaletan integratuta ez dauden erakunde instrumentaletan zuzendaritza-postuak betetzen dituzten karrerako funtzionarioak.

Langileak eskubidea izango du egoera horretara igaro aurretik edo egoera horretan dagoen garaian lehiaketa bidez lortu dituen lanpostua eta destinoa gorde diezaioten. Karrerako funtzionario izaten jarraituko du jatorriko administrazioan, eta haren lana arautzen duen goi-zuzendaritzako lan-kontratuari dagokion erregimena aplikatuko zaio.

Borondatezko eszedentzia, lanpostua eta destinoa gordeta (144. art.)

Karrerako funtzionarioek borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango dute, lanpostua eta destinoa gordeta, sei hilabete eta urtebete bitarteko iraupenekoa. Lansaririk gabe hartu beharko da, eta denbora hori ez da kontuan hartuko igoeretarako, hirurtekoetarako edo gizarte-segurantzako beste eskubide batzuetarako.

Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia (146. art.)

Gehienez ere hiru urtez iraungo du, seme-alabak zaintzeko, edo bere kasa baliatzen ez den senitartekoren bat zaintzeko. Denbora hori bai hartuko da aintzakotzat hirurtekoak eta Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideak emateko orduan. Karrera profesionalaren ondorioetarako ere zenbatuko da. Hiru urte horietan, bestalde, administrazio-egoera hori deklaratu aurre-aurretik betetako lanpostua eta destinoa erreserbatuko zaizkie funtzionarioei.

Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia (147. art.)

Genero-indarkeriaren biktima diren emakumezko funtzionarioek eszedentzia-egoera eskatzeko eskubidea izango dute. Horretarako, ez da beharrezkoa izango gutxieneko denbora jakin bat ematea aurretik zerbitzuan, eta ez da eskatuko eszedentzian epe jakin batean jarraitzeko.

Lehenengo sei hilabeteetan, eskubidea izango dute betetzen duten lanpostua gorde dakien, eta aldi hori konputagarria izango da antzinatasunerako, karrerarako eta betetzekoa den gizarte-segurantzako erregimenaren eskubideetarako. Beste hiru hilabetez luza daiteke, baina guztira, gehienez ere, hemezortzi hilabete hartu ahal izango dira, ondorio horiekin berekin.

Lehen hiru hiletan, ordainsariak osorik jasotzeko eskubidea egongo da, eta, hala badagokio, semea edo alaba ardurapean izateagatik familia-prestazioak jasotzeko eskubidea ere bai. Hurrengo hiru hiletan, berriz, oinarrizko ordainsariak eta hirurtekoak jasoko ditu.

Indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzia (148. art.)

Lehenengo sei hilabeteetan, eskubidea izango du lanpostua gorde dakion, eta aldi hori zenbatu egingo da antzinatasunerako, karrerarako eta gizarte-aurreikuspenari buruzko araubideko eskubideetarako. Hiru hiletik hiru hilera luza daiteke, baina gehienez ere hemezortzi hilabetez.

Lehenengo hiru hiletan, osorik lansari bera ordainduko zaie. Hurrengo hiru hiletan, berriz, oinarrizko ordainsariak eta hirurtekoak jasoko ditu.

Eszedentziak irauten duen bitartean, ezin dute arlo publikoan beste inolako lanposturik bete, ez funtzionario-harremanaren bidez ez kontratu-harremanaren bidez (dela lan-zuzenbidearen arabera kontratua, dela administrazio-zuzenbidearen arabera kontratua), eta ezingo dute ez aldi baterako beste lanik egin, ez zuzendari publiko profesional modura lan egin.

Borondatezko eszedentzia pizgarriduna (149. art.)

Euskal funtzio publikoaren legeak arautzen duenarekin alderatuta, aldaketak egin zaizkio borondatezko eszedentzia pizgarridunari, administrazio-egoera horretara igarotzean jasoko diren ordainsarien aldetik. Proposamenak dio borondatezko eszedentzia pizgarridunera pasatzen direnek hileko bati dagozkion oinarrizko ordainsariak eta ordainsari osagarriak eskuratzeko eskubidea izango dutela, salbu kudeaketa-helburuen ordainsariak eta aparteko eskersariak; era berean, lanean egondako azken lanpostuan sorrarazitako aparteko ordainsarien zati proportzionala jasotzeko eskubidea ere izango dute, zerbitzuetan benetan betetako urte bakoitzeko eta gehienez ere hogeita lau hilekori dagokiena.

Eszedentziak irauten duen bitartean, ezin dute arlo publikoan beste inolako lanposturik bete, ez funtzionario-harremanaren bidez ez kontratu-harremanaren bidez (dela lan-zuzenbidearen arabera kontratua, dela administrazio-zuzenbidearen arabera kontratua), eta ezingo dute ez aldi baterako beste lanik egin ez zuzendari profesional modura lan egin.

Ez du sorraraziko lanpostua eta destinoa erreserbatzeko eskubiderik, eta bertan emandako denbora ez da kontuan hartuko lanbide-karrera, hirurteko eta betetzekoa den Gizarte Segurantzako erregimenerako.

Funtzionarioek uko egin ahal izango diote borondatezko eszedentzia pizgarridunaz baliatzeari, baina jasotako kalte-ordainaren zati proportzionala itzultzeko obligazioaz.

Destinoaren zain (151. art.)

Euskal Funtzio Publikoaren Legean aurreikusita dagoenaren aldean, ordainsarien inguruko gauza batzuk aldatu egin dira. Destinoaren zain dagoenak, proposamen berrian, oinarrizko ordainsariak, karrera profesionaleko osagarria edo, hura ezean, gradu pertsonal finkatuari dagokion osagarria irabaziko ditu, eta egoera horretara igaro aurreko lanpostuaren osagarriaren ehuneko berrogeita hamar.

Betebehar hau eransten die arauak langile horiei: aldi baterako haien aurreko lanpostuek zituztenaren antzeko ezaugarriak dituzten lanpostuak betetzea, baldin eta zerbitzuaren premiak horretara behartzen baldin badute. Lanpostu horiek aldi baterako betetzeak eten egingo du artikuluko honetako laugarren puntuan aurreikusitako epe-zenbatzea.

Aldi baterako nahitaezko eszedentzia (152. art.)

Funtzionarioak aldi baterako nahitaezko eszedentziako egoerara pasatuko dira destinoaren zain gehienez eman dezaketen denbora igarotzen denean, edo egoera horretatik ondorioztatzen diren eginbeharrak betetzen ez direnean.

Gehienez ere, hiru urte iraungo du aldi baterako nahitaezko eszedentziak. Urte horiek igaro ondoren, nahitaezko eszedentziaren egoerara pasatuko da funtzionarioa. Denbora horretan, oinarrizko ordainsariak eta karrera profesionaleko osagarria edo, hura ezean, gradu pertsonal finkatua jasoko dira. Egoera horretan emandako denbora aintzat hartuko da hirurtekoetarako, eskubide pasiboetarako eta, hala balegokio, gradu pertsonala finkatzeko.

Halaber, euskal administrazio publikoek zuzenean deklaratu ahal izango dituzte funtzionarioak aldi baterako nahitaezko eszedentzian, eta gehienez ere urte baterako. Horretarako, giza baliabideak antolatzeke plan batean edo plantilla optimizatzeke plan batean egokiro justifikatu beharko da langile-kopurua arrazionalizatzeke ezinbesteko premia dagoela, egoera ekonomikoa errotik aldatu delako; bestela, neurri hori hartu behar dela justifikatu beharko da, interes publikoko arrazoi larri baten edo kasuan kasuko administrazioaren ekonomia- eta aurrekontu-egoera bereziki txar baten ondorioz. Hori gertatuz gero, zerbitzu aktibora bueltatzeko lehenengoa izango da lehentasun-hurrenkeran (160. artikulua).

Nahitaezko eszedentzia (153. artikulua)

Nahitaezko eszedentzia-egoeran deklaraturako funtzionarioek oinarrizko ordainsariak eta aitortutako karrera profesionaleko osagarriaren ehuneko berrogeita hamar (% 50) jasoko dute, edo, horrelakorik ezean, gradu pertsonal finkatuaren ehuneko berrogeita hamar (% 50). Egoera horretan ematen duten denbora hori aintzakotzat hartuko da hirurtekoen eta karrera profesionalaren ondorioetarako eta aplikatu behar zaien Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako.

Arauren 154. artikuluan, nahitaezko eszedentziaren araubide juridikoa ezartzen da, eta, bereziki, egoera administratibo horretan dagoenak dauzkan betebeharrak adierazten dira:

- Lehiaketetarako deialdia egiten denean, lehiaketetan parte hartzea.
- Nahitaezko prestakuntza-programa ebaluatuetan parte hartzea, ezaguerak eta trebeziak administrazioaren beharretara egokitzearen.
- Dagokion kidego, espezialitate edo arlo funtzionalean lanposturen bat hutsik geratzen bada, nahitaez lanera itzultzea.

- Ezingo du arlo publikoko lanposturik bete, ez funtzionario moduan, ez kontratuean, kontratua lan-zuzenbidekoa izan nahiz administrazio-zuzenbidekoa izan, ezta behin-behineko langile edo zuzendaritza-kide moduan ere.

Eginkizunen aldi baterako gabetzea (155. eta 156. artikulua)

Kautela-neurri moduan arautzen da eginkizunen aldi baterako gabetzea, diziplina-espediente bat izapidetzen ari den garairako edo prozedura judicial bat gauzatzen ari den garairako. Haren izaerari erreparatuta, neurriak ezingo du izan 6 hiletik gorako iraupena administrazio-espediente bati lotzen bazaio, eta, erabaki judicialaren ondoriozkoa bada, aldi baterako atxilotzeak edo organo judicialak erabakitako neurriek irauten duten denboran luzatuko da.

Gabetze-denboran, oinarrizko ordainsariak jasoko ditu langileak, eta, bidezkoa bada, ardurapean dituen seme-alabei dagozkien prestazioak. Eginkizunen gabetzea behin betiko bihurtzen bada, itzuli egin beharko ditu gabetze-garaian jasotako zenbatekoak.

Behin-behineko eginkizun-gabetze hori irmo bihurtzen ez bada, benetan jasotakoaren eta eskubide guztien jabe izanda jaso behar izango zuen kopuruaren arteko aldea ordaindu behar dio administrazioak langileari. Horrez gainera, zerbitzu aktibo modura zenbatuko zaio behin-behinean eginkizunez gabetuta eman duen denbora, bere lanpostura itzuliko da pertsona funtzionarioa, eta gabetze-datatik dagozkion eskubide guztiak aitortuko zaizkio, karrera profesionalarekin erlazionatutakoak, hirurtekoak, barne-sustapenerako eskubidea eta kasuan kasu betetzekoa den Gizarte Segurantzako erregimenari dagokion eskubideak barne.

Bitarteko funtzionarioen eta lan-kontratuko langileen egoerak (161. eta 162. artikulua)

Lanean hiru urte baino gehiago baldin badaramate, bitartekoek ere hartu ahal izango dute senitartekoak zaintzeko eszedentzia. Genero-indarkeriagatiko eszedentzia, indarkeria terroristagatiko eszedentzia eta familia-elkartzeagatiko eszedentzia ere hartu ahal izango dituzte, eta gorde egin beharko zaie lanpostua (161. artikulua).

Arauaren 162. artikuluan, lan-kontratuko langileen egoerak adierazten dira. Langileen estatutuan eta kasuan kasuko hitzarmen kolektiboan begiratu behar dela jartzen du, baina baliteke han zehaztuta egotea lan-kontratuko langile finkoek, Langileen Estatutuarekin bateragarriak diren gauza guztietan, titulu hau behar dutela.

15.- Baimenak

Arauaren 165. artikulua ematen du euskal enplegatu publikoen baimenen berri, baina adierazten du enplegu publikoaren oinarrizko legerian eta aplikagarriak diren lege eta araudietan araututako baimenak edukiko dituztela, bai eta, horrelakorik badago, negoziazio kolektiboko tresnen bidez aurreikusten direnak ere.

166.e) artikuluan Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onesten duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuan jaso ez den baimen bat jasotzen da. Horren arabera, langileek kontsulta,

tratamendu eta azterketa medikoetara lagundu ahal izango die familiartekoei, betiere, pertsona horiek laguntza horren beharrean badaude eta zentro horiek ez badaukate ezarrita kontsulta-ordurik, lanorduz kanpo joateko aukera ematen duenik. Familiartekotzat joko dira lehen mailako odol- nahiz ezkontza-ahaidetasuna dutenak, edo, ahaidetasun-maila txikiagoa izanik ere, langilearekin bizi direnak.

Gainera, baimen-mota bakarra arautzen du berariaz, 165.2. artikuluan ageri dena; izan ere, adierazten du lege honen aplikazio-eremuko edo kanpoko administrazio batean praktiketako funtzionario izendatzen dituztenean, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoetako karrerako edo bitarteko funtzionarioei ordaindu gabeko baimena emango zaiela hautaketa-ikastaroak edo praktikaldiak irauten duen bitartean; horrek ez du eragotziko sartu nahi duten administrazioaren kontura jasotzeko eskubidea duten ordainsariak hartzea, administrazio horretan aplikagarria den araudiaren arabera

Langile lan-kontratudunei lan-arloko legerian, hitzarmen kolektiboetan eta, hala dagokionean, enplegu publikoaren oinarritzko legerian aurreikusitako baimenak aplikatuko zaizkie.

16.- Epai judiziala betez, aldi baterako lan-kontratudun mugagabe ez-finko bihurtzea

Proiektua idazten ari zen bitartean, aldi baterako lan-kontratudun mugagabe ez-finkoenegoera jasota utzi behar zela pentsatu zen, epai judiziala bete zedin. Hogeita bederatzigarren xedapen gehigarriak arautzen du langile horien egoera berezia.

Administrazio publikoek eta haien mendeko sektore publikoek ezin dute jarduerarik egin lan-harreman mugagabe ez-finko bat ezartzeko.

Administrazio-ebazpen bidez betearaziko dira epaiak, eta ebazpen horretan, gutxienez, lanbide-kategoria, ordainsariak, lanaldia eta aplikatu beharreko hitzarmena zehaztuko dira.

Kalte-ordaina ematea erabaki ezean, langile ez-finkoaren izaera aitortzeak dakarren egoera erregularizatzeko, administrazioak dotazio hori sortu beharko du, alde aurretik ez baldin badago ezaugarri horiek dituen lanpostu huts bat. Deitzen den lehen enplegu publikoaren eskaintzan edo lehiaketan aterako dira postu horiek.

Jarraian, aldi baterako lan-kontratudun mugagabeak suntsitzeko arrazoiak zerrendatzen dira; hauek dira arrazoiak: lanpostua araz betetzea hautaketa-prozesuen edo lanpostuak behin betiko betetzeko prozesuen bidez, langilea karrerako funtzionario edo lan-kontratudun langile finko bihurtzea edo lanpostua amortizatzea.

Egoera hori aitortzen duten hainbat ebazpen judizial irmo egonez gero, eta ez bada premiazkoa ebazpen judizial horiek mesede egindako langileek betetako lanpostu guztiak estaltzea, aldi baterako lan-kontratudun mugagabe ez-finkoaren harremanak suntsi daitezke. Horretarako, enplegu publikoa antolatzeke plan bat egin behar da, justifikatu behar da zer dotazio diren beharrezko eta zein ez, eta formalki sortu behar dira dotazio horiek eta langileekiko harremanak. Lanpostuak

sortzen direnean, hautatze-prozedura baten bidez beteko dira. Enplegu publikoaren eskaintza ebazten denean, suntsitu egingo dira lan-kontratudun mugagabe ez-finkoen harremanak.

17. Euskadiko toki-erakundeei laguntza teknikoa ematea, lege honetan aurreikusitako kudeaketa-baliabideak abiaraz ditzaten (hamabigarren xedapen gehigarria).

Foru-aldundiek eta Eusko Jaurlaritzak Euskadiko toki-administrazioei lagunduko diete lege honetan ezarritako kudeaketa-baliabide guztiak zuzen abiaraz ditzaten. Gai horretan, foru-aldundiek eta Eusko Jaurlaritzak lankidetzak-akordioak edo -hitzarmenak izenpetu ditzakete ordezkariak handia duten udal-elkarteekin, azken horiek eman dezaten eskatutako laguntza teknikoa. Akordio edo hitzarmen horietan aurreikusitako dira, halaber, horretarako beharrezkoak diren finantza-baliabideak.

18. Terrorismoaren biktimak eta desabantaila-egoeran dauden kolektiboak enplegu publikora iristeko neurri positiboak (hamabosgarren xedapen gehigarria).

Euskal administrazio publikoek ekintza positiboko neurriak hartuko dituzte terrorismo-biktimak enplegu publikora iris daitezen.

Desabantaila-egoeran dauden kolektiboetako kideak enplegu publikora iristeko adi baterako programak, berriz, administrazio publikoek nahiz euskal sektore publikoko gainerako erakundeek aplikatuko dituzte, eta hautazkoak izango dira. Xedapenean bertan zehazten dira zer kolektibori aplikatuko zaizkien.

19.- Langile ez-homologatuak (hogeita bigarren xedapen gehigarria)

Lege hau indarrean jartzean, ordainsarien eta lanaldiaren ondorioetarako, erabat homologatuko dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zerbitzuko langile ez-homologatuak.

20.- Lan-kontratudun langile subrogatuen lan-baldintzak (hogeita hirugarren xedapen gehigarria)

Beste administrazio edo erakunde instrumental batzuetatik datozen lan-kontratudun langile subrogatuei zuzenean aplikatuko zaie, modu eksklusiboan, Euskal Autonomia Erkidegoko zerbitzura dauden lan-kontratuko langileen hitzarmena, eta ofizioz kokatuko zaie lan-hitzarmenean dagokien talde profesionalean.

21.- Gradu pertsonalen eta garapen profesionaleko graduen arteko baliokidetzak sistema (hirugarren xedapen iragankorra)

Baliokidetzeta-sistema bat ezarriko da, dekretu bidez, finkatutako gradu pertsonalen eta garapen profesionaleko graduen artean.

Prestakuntza-ikastaroak edo bestelako proba objektiboak antola daitezke lanpostu batean behin betiko ari diren eta lanpostuko mailari dagokion gradu pertsonala finkatu gabe duten funtzionarioentzat, gradu pertsonal hori finka dezaten. Era berean, Eusko Jaurlaritzak dekretu bidez sistema bat arautuko du euskal administrazio publikoetako garapen profesionaleko eredu desberdinetan jasotzen diren maila guztiak baliokidetzeko.

22.- Garapen profesionaleko gradu iragankorra eta pertsonalizatua (laugarren xedapen iragankorra)

Garapen profesionaleko eredua onartu ondoren, administrazioek sistema zuzen bat ezar dezakete, salbuespen gisa eta karrerako eredua ezarri bitartean soilik, karrerako funtzionarioek finkatutako gradua eta enplegatu publikoen garapen profesionaleko maila egokitzeko.

23.- Gradu pertsonala finkatzeko araubide iragankorra (bosgarren xedapen iragankorra)

Funtzionarioek gradu pertsonal bat edukitzen jarraituko dute eta hura eskuratzen eta finkatzen jarraituko dute, harik eta karrera profesionala ezartzen den arte. Gradu pertsonala finkatzeko arauak arautzen dira ondoren, dira ondoren, gradu pertsonala modu iragankorrean indarrean dagoen bitartean.

24.- Izendapen askeko postuak hornitzeko prozedura berriz eratu da, eta, horrela, lanpostuak lekualdatze lehiaketaren bidez hornitzeko prozeduraren organo teknikoaren esku utzi ahal izango da pertsona egokiak hautatzeko ardura, hala badagokio, izangaien egokitasuna eta haien gaitasun profesionalak ebaluatu ditzan. (103.3. artikulua)

25.- Askotariko langileak

Askotariko langile funtzionarioen egoerak arautzen dituzte xedapenek. Destinoa Osakidetzeta-Euskal Osasun Zerbitzuan duten Euskal Autonomia Erkidegoko langile funtzionarioen egoera arautzen du hamalaugarren xedapen gehigarriak; toki-administrazioko langile funtzionario izan eta gaikuntza nazionala dutenen egoera arautzen du hogeita hamargarren xedapen gehigarriak; Osakidetzako langile estatutario finkoen eta unibertsitatez kanpoko irakasle funtzionarioen egoerak arautzen ditu hogeita batgarren xedapen gehigarriak; eta erakunde instrumentalei atxikitako langile funtzionarioena hamaikagarren xedapen iragankorrak.

26.- Modu iragankorrean, destino-osagarriaren zenbatekoa urtero zehaztea

Lege honetan aurreikusitako karrera profesionaleko sistema eta ordaintze-sistema ezarri arte, urtero finkatuko da destino-osagarriaren zenbatekoa Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorreari buruzko legean. Hori egiteko, Aurrekontu Legeak araututakoa beteko da (zazpigarren xedapen iragankorra).

Gastuak murrizten lagun dezaketen neurriak

Aurkeztutako proposamenean, gastuak murrizten laguntzeko hainbat neurri zehaztu dira, hainbat kasutarako:

a.- Aurrezteko neurri gisa, administrazio eta erakundeek EPEak elkarrekin egitea ezartzen da, haien kudeaketa Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari eskuordetuz, eta hautaketa-prozesu horien kostuak beren gain nola hartuko dituzten erabakitzeko hitzarmenetan adostutakoa hartuko da oinarri. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak proposatuko du EPEak elkarrekin egitea, eta Eusko Jaurlaritzak ezarritako irizpide eta jarraibide orokorrak bete beharko dituzte. (12.I artikulua)

b.- Gerora sortutako lanpostu bete gabeak betetzeko prozeduretako deialdietan plaza kopurua erakundearen iritzira areagotzeko aukera ezartzen da. Horrela, ez dago beste hautaketa-prozesu batzuen deialdirik egin beharrik, jada abian direnak baliatzen baitira (53.2. artikulua).

c.- Enplegu publikoaren antolamendu-planetan, hainbat neurri proposatzen dira; besteak beste, hauek:

- Praktiketako eta prestakuntzako kontratuak sustatzea, gazteak arlo publikoan sar daitezen (49.3.i. artikulua).
- Borondatezko lan-eszedentzia, erretiro aurreratua, zerbitzu aktiboa uztea edo zerbitzu aktiboan behin betiko baja hartzea sustatzeko pizgarriak (49.3.j artikulua).
- Hasieran enplegu publikoaren eskaintzan eskainitako plaza batzuk kanpo uzteko aukera, gerora sortutako arrazoi objektiboengatik (49.3.k artikulua).
- Telelana egin ahal izateko neurriak eta lanpostuaren kokapena malgutzeko neurriak (49.3.c artikulua).

d.- Zerbitzu aktiboan jarraitzeko luzapena ukatzeko aukera, 68.4 artikuluan jasotako arrazoi hauek oinarri hartuta:

"4. Funtzionarioek bere esku dute zerbitzu aktiboaren luzapena eskatzea, baina luzapen hori, gehienez ere, funtzionarioak hirurogeita hamar urte bete bitartekoa izango da. Administrazio publiko eskudunak salbuespen gisa emango du zerbitzu aktiboaren urtebeteko luzapena, baldin eta zerbitzuaren arretak premia larria badu. Luzapena urtero berritu ahal izango da, harik eta funtzionarioak erretiroa hartzeko gehieneko adina betetzen duen arte. Zerbitzuaren arreta-premiak ebaluatzeko, baita dagozkien luzapenak ere, hauek baloratuko dira bereziki: antolaketa-arrazoiak, arrazoi teknologikoak edo langile gehiegi egotea edo plantillak amortizatu beharra, bai eta plantillak gaztetzeko beharra ere. Hain zuzen, enplegu publikoaren antolamendu-plan batean, plantillak optimizatzeko plan batean, aurrekontu-legeetan, foru-arauetan edo aurrekontu-exekuziorako arau parekagarrietan jaso beharko dira horiek guztiak.

5. Administrazioak, era berean, ezezkoa eman ahal izango dio eskatutako luzapenari, arrazoi eta guzti eman ere, irizpide hauen arabera:

- 1) Emaitza negatiboak azken hiru urteetako jardunaren ebaluazioan.*
- 2) Azken hiru urteetan zenbateraino ez den bete ez ordutegia ezta laneratzea ere ez.*

- 3) *Gaitasun psikofisikoa; txosten medikoen bidez egiaztatuko da. Egiaztapen hori zerbitzuan jarraitzeko luzapena eskatzen den urte bakoitzerako aurkeztu beharko da.*
- 4) *Azken hiru urteetan zerbitzu aktiboan egon ez izana edo lanpostuaren erreserba dakarten administrazio-egoeratan.*
- 5) *Zerbitzu aktiboa luzatzeko baimenak ematea aldi batez baldintzatzen duten planak edo arauak egotea: enplegu publikoa antolatzeko planak, plantillak optimizatzekeo planak edo aurrekontuan eragina duten arau-xedapenak.*

Xedapen horietatik kanpo uzten dira erretiro-arau espezifikoak dituzten funtzionarioak.

e.- Behin-behineko langileen kontrola

Lehenengo aldia da berariaz arautu dena gehienez ere behin-behineko zenbat langile eduki daitezkeen eta zer-nolako lansariak eduki behar dituzten. Administrazio publiko bakoitzeko gobernu-organoak zehaztuko ditu langile-kopuru eta lansari-baldintza horiek, baina informazio publikoa izango da, eta lanpostu-zerrenda batean jaso beharko da (30. artikulua). Autonomia-erkidegoko administrazioan bete beharreko irizpideak eta mugak, berriz, enplegu publikoan eskumenak dituen sailak arautuko ditu.

f.- Administrazio publikoen arteko koordinazioa.

Lege-proiektuaren 12. artikuluan, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen eginkizunak datoz jasota. Administrazio publikoek langileei buruzko beren politikak koordinatu behar badituzte, koordinazio hori organo tekniko honetan gauzatuko da. Hainbat ideia dago berariaz jasota: administrazioen arteko mugikortasuna sustatzea; giza baliabideei buruzko politika puntualak martxan jartzeko irizpideak bateratzea; ebaluaketak egiteko irizpideak bateratzen ahalegintzea; karrera profesionala egiteko eredu homogeenak proposatzea; administrazio guztietarako prestakuntza politikak sustatzea; enplegu publikoa batera eskaini ahal izateko proposamenak egitea; lanpostua definitzeko eta bateratzeko irizpideak homogeneizatzea; eta euskal zuzendari publiko profesionaleri buruzko politika erkide bat proposatzea.

G.- Programen arabera izendatutako bitarteko funtzionarioak

Bitarteko funtzionarioen figura juridikoa arautzea, hura erabiltzeko aukera izan dadin langile funtzionarioentzat gordetako postuak betetzeko aparteko beharrianak daudenean eta aldi baterako programak egin behar direnean. (28. artikulua)

5.- PROPOSATUTAKO XEDAPENA HARTZEN DUEN EKONOMIA- ETA AURREKONTU-PROGRAMA DESKRIBATZEA

Ezin daiteke kuantifikazio bat zehaztu araua indarrean jarriko den datarako, lege honen araubidezko garapenaren bidez eta langileen kudeaketa gauzatzearen bidez islatuko baita.

6.- LAGUNTZAK ETA DIRU-LAGUNTZAK

Onartu nahi den arau-xedapenak ez ditu diru-laguntzen programak lantzen; hortaz, kasu honetan ez dagokio programak zenbateraino gauzatu eta bete diren ebaluatzea.

7.- XEDAPENAREN BIDEZ SORTU, EZABATU, ALDATU EDO BERREGITURATU NAHI DEN ERAKUNDE EDO ORGANOAREN BEHARRIZANAREN EDO EGOKITASUNAREN JUSTIFIKAZIOA

1.- Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea.

Euskal administrazioen artean lankidetzaz teknika landu eta laguntza teknika emateko bitarteko batzuk arautzen ditu lege honek, eta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea da horietako bat.

Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea sortzen da. Arauaren 10. artikuluan eta ondorengoetan arautzen da, eta berariaz adierazten da haren izaera juridikoa, osaera eta eginkizunak.

Enplegu publikoaren inguruko gaiak kontsultatzeko eta koordinatzeko organo teknikoa da Batzordea, eta eginkizunak beteko ditu Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorarentzat eta instituzionalarentzat, foru-administrazioentzat, toki-administrazioentzat eta Euskal Herriko Unibertsitateko administrazio eta zerbitzuetako langileentzat, eta haiek ordezkaturik daudenetan. Euskal Enplegu Publikoaren behatokia sortzea sustatuko du Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak.

2.- Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko Enplegu Publikoaren Sektorearteko Batzordea (20. art.).

Koordinazio eta informaziorako organo teknikoa izango da, enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailaren eta lege honetako 18.4. artikuluan aipatzen diren eremu sektorialetako organo kudeatzaileen artea sortua, antolaketa, kudeaketa eta negoziazio kolektiboa koordinatzeko. Eremu sektorial hauek hartuko dute parte:

- a) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren ikastetxeetako unibertsitatez kanpoko irakasleek, hezkuntza-laguntzako langileek eta garbiketako eta sukaldaritzako langileek.
- b) Ertzaintzaren funtzionarioek eta hura laguntzeko lan-kontratuko langileek.
- c) Justizia-administrazioaren zerbitzuko kidegoetako funtzionarioek eta lan-kontratudun langile laguntzaileek, Euskal Autonomia Erkidegoaren lurralde-eremuaren barruko organo judizialei adskribatutakoak.
- d) Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko langileek.

3. Administrazio Publikoen Konferentzia Sektoriala eta langileen erregistroak (54.6. art.)

Administrazio publikoen arteko hitzarmenak izenpetuko dira haren baitan. Langileen erregistroei buruzko hitzarmenak izango dira, haiei esleitutako xedeak betetzeko:

- a) Langileen espedienteak erregistro batean jasota daudela bermatzea, hori interesatuentzat berme izan dadin eta erregistroaren aplikazio-eremuaren barruko giza baliabideak kudeatzen laguntzeko.
- b) Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko giza baliabideen plangintzaz arduratutako organoek horien bilakaeraren analisia eta jarraipena egiteko eta datuen ziurtagiriak egiteko baliabide horiei buruz behar duten informazioa izatea.
- c) Enplegatu publiko bakoitzak nominan izan ditzakeen ordainsari-banaketak zehaztea; horrela, ezin izango zaie lansaririk ordaindu, langileen erregistroan alde zurretik ez badira inskribatu lansari horiek aitortu dituen ekintza edo ebazpena.

Euskal administrazio publikoek eta sektore publikoa osatzen duten gainerako erakundeek sustatuko dituzte giza baliabideak modu integratuan kudeatzeko sistemak.

4. Kide anitzeko organoak

Kide anitzeko organoen izaera duten aldetik, betetzekoak izango dituzte Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen II. kapituluko 3. eta 4. atalak, horietan arautzen baita kide anitzeko organo horien araubide juridikoa (dagokion administrazio publikoan sartuko dira, baina haren egitura hierarkikoan parte hartu gabe), presidenteari, kideei eta idazkaritzaz arduratuko den pertsonari dagozkion funtzioak, eta bileren deialdiak eta hartutako erabakiak baliozkoak izateko bete behar diren baldintzen zerrenda. Kontseiluko kideei parte ez hartzeko obligazioa edo errefusatua izateko aukera aplikatuko zaie, eta horiek zein kasutan abiatu daitezkeen.

Aurreko araua xehetasun handikoa bada ere, Konstituzio Auzitegiak apirilaren 6an eman zuen 50/1999 epaiak ukatu egin du artikuluko eta puntu horietako askoren oinarritzko izaera *"arauketa xehea egin duelako eta autonomia-erkidegoei arautzeko lekurik uzten ez dielako"*, nahiz eta artikuluko baten oinarritzko izaera berretsi; izan ere, administrazio bat baino gehiagotan parte hartzen duten kide anitzeko organoek aukera ematen die haien funtzionamendu-arau propioak ezartzeko.

Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legea bi azpiataletan banatzen da: batetik administrazio publikoetako kide anitzeko organoek aplikatzekoak diren artikulukoak daude, eta, bestetik, Estatuko administrazio orokorreko kide anitzeko organoek aplikatzekoak.

Puntu honetan ezinbestekoa da organo horietan parte hartzeagatik kalte-ordaina jasotzeko eskubidea aipatzea. Ereku subjektiboa mugatzeko, 16/1993 Dekretuaren 1. artikulura jo behar da. Artikuluak esaten du karrerako eta bitarteko funtzionarioek, aldi baterako langileek eta praktikan dauden funtzionarioek osatzen dutela ereku subjektiboa. Abenduaren 19ko 267/2000 Dekretuak, zerbitzuaren ondoriozko kalte-ordainei buruzko dekretua bigarren aldiz aldatzekoak, hamabigarren xedapen gehigarri bat arautzen du, dekretuaren aplikazio-eremutik kanpo uzteko administrazioarekin zerbitzu-harremanik ez duten pertsonen parte-hartzea, baina aitortzen du pertsona horiek laguntza eman dezaketela administrazio-jardueratan, hala nola, irakaskuntza-jardueratan, mintegietan, elkarriketa eta mahai-inguruetan, diru-laguntzen izapideez arduratzen diren kide

anitzeko organoetan eta gizarte-, zientzia-, arte- edo kultura-intereseko epaimahaietan. Amaitzeko, 21. artikulura igortzen du irizpide orokorrak ezartzeko.

Aztertu behar diren gaiei erreparatu ondoren, adituak bertara daitezke, organo horietako kideez gain, organoen bileretara. Hori horrela izateko, berariazko erabakia hartu behar dute organoetako kideek, eta adituek egiaztatutako jakintza, esperientzia eta prestigioa izan behar dute aztertzeakoak diren gaietan. Bertaratzeak ez die emango bertaratuei botoa emateko eskubiderik eta ez dute ordain ekonomiko bat jasotzeko eskubiderik, bilera horietan parte hartzeko egin behar diren joan-etorriei dagozkien kalte-ordainekin bateragarriak izango direnik.

Arau orokor moduan ezarri da organoa atxikitzen den sailak eskuragarri dituen baliabide tekniko eta pertsonalak erabiliko direla organo horietako langile-beharrizanak asetzeko. Haiak bermatuko dute arauak sortzen dituen kontsulta-organoen laguntza pertsonala eta teknikoa.

8.- ERABILITAKO GIZA BALIABIDEEN ETA ERAGINDAKO BITARTEKO MATERIALEN AURREIKUSPENA

Aurrez adierazi dugun moduan administrazio honek eskura dituen bitarteko materialak eta giza baliabideak erabiltzea aurreikusten da. Hala ere, jarduerari ekin ondoren, ikusten baldin bada langile gehiago behar direla, administrazio honek, administrazio orokorraren eta haren erakunde autonomoen langile-beharrizanak asetzeko, baliabide propioak optimizatuko ditu ahal duen neurrian, enplegu publikoa antoaltzeko eta plantillak optimizatzeako planen bidez, eta, horrenbestez, aukeran izango du lanpostu berri bat sortzea eta beste bat amortizatzea, edo zerbitzu-eginkizunen bidez estaltzea premia, edo lanpostuak berraxikitzeo, pertsonala birbanatzeko eta lanpostuen atxikipen-aldaketagatik mugigarritasuneko figura juridikoak erabiltzea, behar bezala betez, betiere, Euskal Enplegu Publikoaren Legeko 48. eta ondorengo artikulua, eta urriaren 13ko 190/2004 Dekretuaren, euskal administrazio publikoetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudia onartzekoa denaren, 37., 39., 44. eta 47. artikulua.

Lanpostuak berraxikitzea arautzean, arauak adierazten du unitate edo zuzendaritza-zentro bati atxikitako lanpostu berezitu gabeak sail edo organismo autonomo bereko edo ezberdineko beste unitate edo zentro organiko batzuei berriz atxikitzeo aukera izango dela, baldin eta baldintza hauek betetzen baldin badira: lanpostuon funtzioak ordura arte zituztenen antzekoak izatea; lanpostu normalizatua izatea; aldaketa horiek egiteko zerbitzu-arrazoiak edo antolamendu-beharrizanak izatea, eta herri berean kokatua izatea.

Berraxikitzen diren lanpostuetan dauden langileei dagokienez, jarduera horiek gauzatzen jarraituko dute, ordura arte izan duten egoera berean. Arrazoitutako memoria ezinbestekoa izango da berraxikipen oro gauzatzeko; honako hauek barne hartuko ditu memoria horrek: batetik, neurria egokia dela egiaztatzen duten arrazoiak eta bestetik, funtzio publikoaren arloan eskumena duen organoak aurreko paragrafoan eskatutako baldintzen betearazpenaren alde emandako txostena. Berritasun moduan, pertsona interesdunak entzuna izateko eskubidea izango duela arautzen da. Kasu hori aplikatzen da bai zentro organiko oso baten berraxikipena gertatzen denean, bai eskumen batzuk soilik eskualdatzen direnean zuzendaritza batetik bestera.

Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrak aldi baterako zerbitzuak eman behar baditu aldi baterako lan-kontratuen edo bitarteko funtzionarioen bidezko modalitateak baliatuz, Jaurlaritzaren Kontseiluak 2006ko maiatzaren 30ean

hartu zuen erabakiak berariaz gai horretarako ezarri zituen irizpideen arabera eta garapeneko xedapenek ezarritako moduan hautatuak izan diren pertsonak emango dituzte zerbitzu horiek.

Langilearen zerbitzuko herria aldatzen baldin bada, zerbitzuaren arrazoiagatiko kalte-ordainak arautzen dituen dekretua eta hura aldatzeko eman diren arauak aplikatuko dira.

Lanpostu berriak sortu behar direla pentsatzen baldin bada. Aurreproiektu honen 45. artikulua arautzen du lanpostuen zerrenden bidez arrazionalizatzen eta antolatzen dituztela administrazio publikoek haien barne-egiturak. Horrez gainera, bitarteko hori erabiltzen dute haien langile-beharrizanak zehazteko, lanpostuetan jarduteko eskatuko diren baldintzak zehazteko eta lanpostuak sailkatzeko. Lanpostuen edukia adierazten du 46. artikulua:

- a) Lanpostuaren izena eta lanpostu bakoitzetik dagoen dotazio-kopurua.
- b) Zer sail edo zentro organikori dagoen atxikia.
- c) Funtzionarioek soilik bete beharreko lanpostuei dagokienez: sailkapen profesionaleko talde edo azpitaldeak eta kidego, eskala edo atxikitako beste sistema batzuk. Lanpostuak talde, kidego edo eskala bat baino gehiagotara atxiki daitezke.
- d) Langile lan-kontratudunentzat erreserbatutako lanpostuei dagokienez, bakoitzaren talde profesionala.
- e) Lanpostua hornitzeko zein sistema erabiliko den, lehiaketa edo izendapen askea, eta, beharrezkoa bada, zein administrazio publikotako langileek izango duten aukera lanpostu hori hornitzeko.
- f) Ordainsari osagarriak, lanpostuari lotuak.
- g) Lanpostuaren hizkuntza-eskakizuna eta, hala behar izanez gero, derrigortasun-data.
- h) Dedikazio-erregimena.
- i) Lanpostuaren izaera berezia edo normalizatua.

Lanpostuen zerrendan zehaztuko dira dena delako lanpostuan aritzeko eskatutako berariazko betekizunak, hala badagokio. Horien artean adieraziko da hainbat lanpostutarako eskatzen den garapen profesionaleko gradua edo graduak eta, halakorik eskatzen baldin bada, gradu pertsonal finkatua.

Sail bakoitzak proposatuko du bere lanpostuen zerrenda; hala ere, funtzio publikoaren gai-alorrean eskudun den sailaren egitekoa da Jaurlaritzari proposatzea sail eta erakunde autonomo bakoitzarentzat egokiena den postu-egitura, lanpostuen zerrendak egitea eta haien onarpena proposatzea Jaurlaritzari (lege-aurreproiektuaren 17. eta 18. artikulua).

Lanpostuen zerrendak lantzeko prozedura apirilaren 12ko 78/2005 Dekretuan araututa dago (Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta haren erakunde autonomoen Administrazio Orokorreko lanpostuen zerrendak arautzen dituen Dekretua). Bertako 6. artikuluan espezifikatzen da zein diren lanpostuen zerrendak lantzeko eta aldatzeko faseak. Horrekin loturik, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorren eta haren erakunde autonomoen zerbitzuko langile funtzionarioen lanpostuetako monografiak egin, aldatu, eskuratu eta artxibatzeko prozedurei buruzko Ogasun eta Herri Administrazioko sailburuaren 2005eko urriaren 21eko Aginduak, lanpostu bat sortu ondoren monografia bat egiteko modu eta prozeduraz ari dela, arautzen du nori dagokion lanpostuen zerrendak egiteko ekimenak abiaraztea, eta, ildo horretatik, Funtzio Publikoko Zuzendaritzaren eginkizunak zehazten ditu.

Ez da ahaztu behar ezen, lanpostuen zerrendak egiteko prozedurari dagokionez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta haren erakunde autonomoen zerbitzura diharduten funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioa onartzen duen martxoaren 9ko 83/2010 Dekretuak 53. artikuluan xedatzen duenez, langileen ordezkariari aurkeztu behar zaizkiela lanpostuen zerrendak egiteko espedienteetako agiriak.

Lanpostu-zerrendetan beste hainbat ezaugarri ere jaso behar dira: lanpostuaren hizkuntza-eskakizuna eta derrigorrezkotasun-data. Hizkuntza-normalizazioaren alderdiak arautzen ditu XIII. tituluak, eta, haren xedapenen artean, arautzen du euskal administrazio publikoetako lanpostuek dagokien hizkuntza-eskakizuna izan behar dutela esleituta, eta lanpostua lortu eta bete ahal izateko langileak behar duen euskarako hizkuntza-gaitasun maila osoa xedatu behar dela hizkuntza-eskakizun horretan. Arautzen da, era berean, euskal administrazio publikoetako gobernu organoek hizkuntza-eskakizunak eta haien derrigorrezkotasun-datak esleituko dizkietela lanpostu guztiei, eta administrazio publiko bakoitzak euskararen erabileraren normalizazioaren planean finkatuta dituen helburuen arabera esleituko direla. Hori horrela, tratamendu ekitatezkoa eta proportzionala izan behar da administrazioak dituen lanpostuekin, aintzat hartu gabe lanpostu horiek zer kidego, eskala, maila edo sailkapen-talderi dauden atxikita.

Lanpostuak lanpostuen zerrendetan jasotzeko, nahitaezkoa da haiek aurrekontu-hornidura bat esleituta izatea, hori agintzen baitu lege-aurreproiektuaren 45.7. artikulua. Horrez gainera, kontuan hartu behar da Euskal Autonomia Erkidegorako 2017. ekitaldirako aurrekontu orokorrak onartu dituen apirilaren 11ko 2/2017 Legeak 13. artikuluan arautzen duena; izan ere, artikulua horrek zuzkidura berrien mende jartzen du beharrezko zuzkiduren alde aurreko amortizazioa, urteko kostu gordinaren handiagotzerik eragin ez dezan, 4. zenbakian jasotako salbuespenak izan ezik, eta kontuan izanda Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta administrazio erakunde autonomoetako funtzionarioen, langile finkoen eta aldi baterako langileen plaza guztien kopuruari dagokiola aplikazio-eremua.

Horrez gain, Euskal Enplegu Publikoaren Legeko 45.3. artikulua eta Auzitegi Gorenak behin baino gehiagotan ezarri duen jurisprudentziak adierazten dute aldizkari ofizialean (gure kasuan, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian) argitaratu behar direla administrazio publikoek onartutako lanpostu-zerrendak; izan ere, administrazioaren antolamendu-ahalmenaren adierazpen dira zerrenda horiek sortu eta aldatzeko egintzak eta horrek berak ematen die haiei arau-izaera.

Enplegu publikoa antolatzeko tresna osagarriari dagokienez, haien publizitatea egiteko betebeharra ezartzen du 47.3. artikulua. Garapen-arauek xedatutako prozeduren bidez egin behar da publizitate hori. Arau horrek ez du bitarteko horien berri izateko zailtasunik jartzen; izan ere, gaur egungo bitarteko teknologikoen bidez, erraza eta eroso da haien publizitatea egitea.

Posible da, halaber, adituak kontratatzea, administrazio-kontratazioa informatzen eta antolatzen duten printzipioak baliatuta.

9.- FUNTZIONAMENDUAREN ETA ZERBITZUEN ERRENDIMENDUAREN EDO ERABILGARRITASUNAREN KOSTUARI BURUZKO AZTERKETA EKONOMIKOA

Zerbitzuen errendimendu edo erabilgarritasunari begira, euskal enplegu publikoaren kalitate instituzionala hobetzea da Lege honen egituraketaren ardatzetako bat, eta azken helburua du oinarrizko berrikuntza-elementuak txertatzea, enplegu publikoaren erakundea profesionaltasun-maila handikoa, inpartziala eta arduratsua

izan dadin emaitzen kudeaketari begira, eta, beraz, erakundea herrialdeko ekonomia- eta gizarte-garapena sustatzeko akuilua izan dadin, herritarrak zerbitzatzea lehentasuna izanik. Balioak izango dituen erakundea izan behar du, eta haren kode etikoak adierazi behar du eginkizunak zuzentasunez eta modu eredugarrian betetzea dela haren funtzionamenduaren oinarria.

Ikusten denez, proposatzen diren figura batzuk aplikatzeko erregelamenduzko garapena beharko da, hala nola zuzendaritzako langile publiko profesionala akreditatzeko eta jarduna ebaluatzeko, eta, ondorioz, azterlanean zehar egiten den analisisian mugatuko dira langile-premiak eta baliabide materialenak, eta benetan aplikatu aurretik aurkeztuko dira.

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

Ondorioz, adierazten da une honetan ezin dela iritzi zuzenrik eman proposatzen den antolamendu-ereduaren alderdi ekonomiko eta finantzarioari buruz, horretarako erregelamendu bidez garatu beharko baitira lege-aurreproiektuan jasotako aurreikuspenetako asko.

Edonola ere, ulertu behar da bai plantilla-gehitze posibleak eta bai erabaki-organoen berriak sortzearekin edo martxan jartzeko erabakiarekin, edo testuan aipatzen diren kontsulta eta parte-hartzearekin zerikusia duten gaiak aurrera eramateko, Kontrol Ekonomikoko Bulegoak emandako nahitaezko txostenak hartuko direla kontuan. Arloak edo eremuak garatzean zehaztu behar da kostu ekonomikoa.

10.- BESTE ADMINISTRAZIO BATZUEI ERAGIN DIEZAIKEEN KOSTUAREN EBALUAZIOA

Proiektuak karrerako edo bitarteko funtzionarioengan, behin-behineko langileengan, zuzendaritza-izaerako lanpostuen titular diren langileengan eta lan-kontratudun langileengan du eragina, proposatzen den araubidean jasotako moduan; betiere, administrazio publiko, erakunde edota organo hauetakoren batean zerbitzua ematen ari badira:

- a. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra, haren Administrazio Instituzionala eta *gainerako erakunde instrumentalak*, haren menpe daudenak eta nortasun juridiko propioa dutenak.
- b. Lurralde historikoetako foru-administrazioak, haien administrazio instituzionalak eta *gainerako erakunde instrumentalak*, administrazio publiko horien menpe izan eta nortasun juridiko propioa dutenak.
- c. Toki-administrazioak, haien administrazio instituzionalak eta *gainerako erakunde instrumentalak*, administrazio publiko horien menpe izan eta nortasun juridiko propioa dutenak.
- d. Euskal Herriko Unibertsitatea (administrazio eta zerbitzuetako langileak soilik ukituko ditu).
- 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. Era berean, lege honen aplikazio-eremukoa da beste edozein kontsulta-, aholku- edo kontrol-organo ere, baldin eta arestian adierazitako administrazioen menpe badago, eta sortzeko arauak independentzia ematen badio funtzioak garatzeko.

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) Lege honen aplikazio-eremuan diren erakundeak

Zuzenbide publikoko erakunde guztiak eta zuzenbide pribatuko erakunde publiko guztiak sartu dira legearen aplikazio-eremuaren barruan. Jakintzat eman behar dugu multzo horren barruan daudela, baita ere, lurralde-izaerako euskal administrazio publikoak eta Administrazio Instituzionaleko erakundeak. Administrazio Instituzionaleko erakundetzat hartuko dira, 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, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 6. artikuluko 5. zenbakian, 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 erabakitze ahalmenari lotuta daudela, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoan txertatutako erakunde batek edo batzuek, gehiengo partaidetza izanik, dirua, ondasunak edo industria eman badiete partzuergo horiei, edo, eratzeko unean, partzuergoa gehiengoz finantzatzeko konpromisoa hartu badute.

Erakunde horiek ez ezik, arau-proiektuaren 7. artikulua berariaz sartzan ditu haren aplikazio-eremuan lege-aurreproiektuaren 3. artikuluan sartzan ez diren sektore publiko autonomikoko eta foru- eta toki-eremuko gainerako erakundeak ere, baldin eta euskal administrazio publikoek, guztien artean eta zuzenean edo zeharka, haien kapitalaren ehuneko berrogeita hamar baino gehiago baldin badute. Lege honetako xedapen hauek aplikatuko zaizkie azken horiei:

- Arauaren 71. artikuluko sarbide-printzipioak.
- Betebeharrak eta jokabide-kodea.
- Goi-zuzendaritzako langileei buruzko araubide juridikoa.
- Arauaren 45., 46., 47., 53. eta 55. artikuluetan aurreikusitako langileak planifikatzeko tresnak.
- Hamabosgarren xedapen gehigarrian aipatzen diren eta desabantaila-egoeran dauden kolektiboek dagozkien xedapenak.
- Arauaren XIII. titulua, hizkuntza-normalizazioari buruzkoa.

c) Aplikazio-motak

Aplikazio eremu subjektiboa dakarren 3. artikuluan, bi aplikazio mota bereizi dira:

1. Zuzeneko aplikazioa

3.1. artikuluan xedatu denez, Lege hau zuzenean aplikatu daiteke.

2. Ordezko aplikazioa

Berezko arauak arautu ez dituzten auzietan Lege hau aplikatuko da. Multzo horren barruan sartuko dira:

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

3. Zuzeneko aplikazioa, baina berezitasunak galdu gabe.

- Foru- eta toki-administrazioetako langileak, foru- eta toki-autonomiak eta autonomia horri datzekion autoantolaketarako ahalak errespetatuz.
- Suteak prebenitzeko eta itzaltzeko zerbitzuetako langileak, eta salbamenduko eta larrialdiei aurre egiteko zerbitzuetako langileak.
- Udaltzaingoetako langileak, autonomia-erkidegoaren polizia-arloko legediak horrela xedatzen duenean.

4. Legedi berezia duten langileen kasuan, berezko arauetan hala agintzen baldin bada aplikatuko da.

- Eusko Legebiltzarreko eta Arartekoaren erakundeko funtzionarioak.
- Lurralde Historikoetako Batzar Nagusietan diharduten funtzionarioak.
- Ertzaintzako funtzionarioak.
- Euskal Herriko Unibertsitateko funtzionarioak diren unibertsitate-irakasleak.
- Euskal Herriko Unibertsitatean lan-kontratupean lan egiten duten unibertsitate-irakasleak.
- Ikertzaileak.
- Autonomia Erkidegoak kudeatutako Justizia Administrazioako kidegoetako funtzionarioak.

5. paragrafoan garbi-garbi jartzen du lege hau osagarria izango dela aplikazio-eremuan zehaztu ez diren euskal administrazio publikoetako, erakunde publikoetako eta organismo publikoetako langileentzat.

d) Lege honen aplikazio-eremuaren barruan dauden langileak

Orain arte, Lege hau zer administrazio edo erakunde publikori aplikatuko zaion adierazi da. Jarraian, Legea zer langile motari aplikatuko zaion adieraziko dugu.

Arauaren 3. artikuluan, aplikazio-eremua aipatzen denean, funtzionarioei buruz ari da, hau da, karrerako funtzionarioei buruz baino ez. Karrerako funtzionario guztiei aplikatuko zaie lege hau. Bitarteko funtzionarioei, berriz, haien ezaugarriekin bat datozen artikulua aplikatuko zaizkie.

Lan-kontratudun langileei, beraz, honako hauek guztiak aplikatuko zaizkie: lan-arloko legedia; lege honetako artikuluetatik berariaz adierazitakoak izan eta haien lan-araubidearekin bat datozenak; eta aplikatzekoak dituzten gainerako hitzarmenezko arau guztiak. Aldi baterako lan-kontratudun langileei, berriz, berariaz zehaztutako artikulua baino ez zaizkie aplikatuko.

Arauk beste administrazio publikoetan aplikatzeak ekar ditzakeen kostuak zehazteko, banakatu egiten dira haiei dagozkien eginkizunak.

1.- Hautatze-prozesuak kudeatzeko eginkizuna IVAP erakundeak

Langile publikoak hautatzeko prozesuetan parte hartzeko betebeharra du IVAP erakundeak, langile horiek funtzionarioak izan zein lan-kontratupeko langileak. IVAP erakundeak hitzarmenak edo kudeatzeko gomendioak hitzar ditzake gainerako euskal administrazio publikoekin eta euskal sektore publikoko erakundeekin. Egoera horietan, zerbitzua eskatzen duen administrazio publikoak edo erakundeak ordaindu behar du hautaketa-prozesuaren kostua. (22.5. artikulua)

2.- Prestakuntza-fasea, langile enplegatutako publikoak hautatzeko prozesuaren barruan

Hitzarmen bat izenpetu dezakete IVAP erakundearekin (84.5. art.)

3.- Bere gain hartzea langile enplegatuen prestakuntza, kanpo-prestakuntzaren homologazioa eta gaitasunen egiaztapena.

Foru- eta toki-administrazioekin nahiz arlo publikoko gainerako erakundeekin izenpetutako hitzarmenen edo kudeaketarako gomendioen bidez, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak aukera izango du bere gain hartzeko administrazio edo erakunde horietako langileen prestakuntza, kanpo-prestakuntzaren egiaztapena eta dituzten gaitasunen homologazioa. Era berean, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak hitzarmen espezifikoak sustatuko ditu EUDEL – Euskadiko Udalen Elkartearekin, tokiko entitateen langileen prestakuntza bermatzeko asmoz. (22.6. artikulua)

4. Langile eta zerbitzuen ikuskaritza orokor bat sor dezakete foru- eta toki-administrazioek (23. art.)

Horrez gainera, foru-administrazioen berariazko betebeharra da toki-erakundeei laguntzea, behar bezala bete ditzaten Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorreko eginkizunak, baldin eta toki-erakundeek ez baldin badute egiteko hori betetzeko behar den gaitasun tekniko edo finantzarioa.

5. Jardunaren ebaluazioa

Proposamenaren helburua da figura hori enplegu publikoa antolatzeko eta planifikatzeko tresna bihurtzea, jokabide profesionala, errendimendua eta emaitzen lorpena ebaluatu eta baloratu ahal izateko; euskal administrazio publiko bakoitzak du eskumena, bere esparruan, jardunaren ebaluazioaren ondorioak zehazteko.

Jarduna ebaluatzeko sistemak aplikatzeko, beharrezkoa izango da aldez aurretik lanpostuak deskribatzea eta aldez aurretik jarduna baloratzeko aukera ematen duten sistema objektiboak arautzea eta onartzea (55. art.).

6. Hautaketa-organo iraunkorra

EAEko administrazio orokor eta instituzionaleko hautatze-organo iraunkorra IVAP erakundera atxikiko da, eta, hitzarmenen bidez, Euskadiko foru- eta toki-administrazioetako hautatze-organo gisa jarduteko aukera izango du (83.4. art.).

7. Lanbide-karrera, Eusko Jaurlaritzaren arauzko garapenaren mende

Atal honetan, gaineratu behar da prestakuntza-ikastaroak edo bestelako proba objektiboak ezar daitezkeela lanpostuak behin betiko atxikita izan eta lanpostu horri dagokion mailarik ez duten funtzionarioentzat, prozedura horren bidez ordeztatu dezaten gradu pertsonala finkatzeko falta zaien denbora. (Hirugarren xedapen iragankorra)

8. Zuzendari publiko profesionalen prestakuntza

IVAP erakundeak antolatu eta egiaztatu dezake, aurretiazko hitzarmen bidez. (84. artikulua)

9. Langileen erregistroa

Langileen erregistro bat izango dute foru-aldundiek eta toki-administrazioek, baita Euskal Herriko Unibertsitateak eta Batzar Nagusiek, eta erregistro horretan jasoko dira administrazio horietan lan egiten duten langile guztien datuak. (54.5. artikulua)

Toki-administrazioen batek ez baldin badu langileen erregistro bat landu edo haren mantentze-lanak egiteko gaitasun tekniko edo ekonomikorik, foru-administrazioek laguntza teknikoa emango diete foru-administrazioei, dagokion hitzarmena izenpetu ondoren. (54.13. artikulua)

10. Euskadiko toki-erakundeei laguntza teknikoa ematea, lege honetan aurreikusitako kudeaketa-baliabideak abiaraz ditzaten (hamabigarren xedapen gehigarria).

Foru-aldundiek eta Eusko Jaurlaritzak Euskadiko toki-administrazioei lagunduko diete lege honetan ezarritako kudeaketa-baliabide guztiak zuzen abiaraz ditzaten.

Gai horretan, foru-aldundiek eta Eusko Jaurlaritzak lankidetzak-akordioak edo -hitzarmenak izenpetu ditzakete ordezkartza handia duten udal-elkarteekin, azken horiek eman dezaten eskatutako laguntza teknikoa. Akordio edo hitzarmen horietan aurreikusiko dira, halaber, horretarako beharrezkoak diren finantza-baliabideak.

11.- PARTIKULARREI ERAGIN DIEZAIKEEN KOSTUAREN EBALUAZIOA

Lege-aurreproiektu honen xedapenek ez dute eragin zuzenik partikularrengan; beraz, ez du eraginik haren aplikazioak izan dezakeen kostua ebaluatzeko.

12.- EKONOMIA OROKORRARI ERAGIN DIEZAIKEEN KOSTUAREN EBALUAZIOA

Legearen aplikazioak, hasiera batean, handitu egin dezake ekonomia orokorrari dagokion kostua, baina egingo diren inbertsio guztiak administrazio publiko efikaz eta efizienteago bat lortzeko egiten direnez, arauaren aplikazioak ehuneko-kostu apalagoa izango du epe motzean eta ertainean ekonomia orokorrarentzat.

Vitoria-Gasteiz, 2017ko urriaren 10a.

Juan M^a Barasorda Goicoechea
Funtzio Publikoko zuzendaria.