



EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGEARI BURUZKO AZKEN MEMORIA LABURRA

1.- AURREKARIEN AZALPENA ETA ARAUGINTZA-EKIMENAREN JUSTIFIKAZIOA

Euskal Enplegu Publikoaren Legearen aurreproiektua XI. legegintzaldian izapidetu zen, Xedapen orokorrak egiten prozedurari buruzko abenduaren 22ko 8/2003 Legearen aurreikuspenei jarraikiz. Ildo horretatik, Gobernantza Publiko eta Autogobernuko sailburuaren 2017ko maiatzaren 17ko Aginduz ekin zitzaion izapidetzeari, eta Gobernu Kontseiluak 2019ko urtarrilaren 29ko bilkuran onartu zuen.

Legearen aurreproiektua 2019ko otsailaren 7an bidali zuten Eusko Legebiltzarrerara. Legebiltzarreko izapideetan, taldeek eskatutako agerraldi guztiak egin ziren. Azken agerraldiak 2020ko otsailaren 5ean egin ziren. Urte bereko otsailaren 11n amaitu zen legegintzaldia, eta, beraz, espedientea itxi zuten.

Zehatz-mehatz izapidetu zuten legearen aurreproiektua, eta hainbatek hartu zuen parte haren prestakuntzan: pertsonak, erakundeak, sindikatuak, organo eta erakunde publiko eta pribatuak.

Denak aipatzeko asmorik gabe, hauei eskatu zitzaizkien txostenak: Herritarrak Hartzeko eta Administrazioa Berritzeko eta Hobetzeko Zuzendaritzari, EMAKUNDERi, Euskadiko Tokiko Gobernuen Batzordeari, Kontrol Ekonomikoko Bulegoari, Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluari eta Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoari. Kontsulta egin zitzaion Eusko Jaurlaritzako sailei, herritarrei, foru-erakundeei, EUDELi, Lan Harremanen Kontseiluari (LHK), Ekonomia eta Gizarte Arazoetako Batzordeari eta Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseiluari.

Era berean, Mahai Orokorrean parte hartzen duten sindikatuekin negoziatzeko edo lege-aurreproiektua aurkezteko bilerak egin ziren 2017ko azaroaren 16an eta 2018ko martxoaren 1ean. Bere garaian ere egin ziren beste bilera batzuk, aurreko lege-aurreproiektua zela eta, 2014ko irailean eta urrian eta 2015eko martxoan eta apirilean.

Izapidetzeko prozesuan, hartutako alegazioen artean, gehiengoa izan ziren eremu subjektiboari buruzko argitasun handiagoa eskatu zutenak. Beraz, jasotako proposamenak aztertuta, aldatu egin da idazkera, eskatutako moduan. Kontuan hartu dira, halaber, erakundeek beren burua antolatzeko duten ahalmena errespetatu beharraz ohartarazten zuten alegazioak, eta idazkera moldatu egin da ohar horien arabera.

Beste alde batetik, onartu egin dira kontzeptuak argitzen eta segurtasun juridikoa areagotzen laguntzen duten ekarpenak. Baieztapen horren erakusgarri, aipa dezakegu langileak hautatzeko prozedurako hainbat fasetan aldaketak egin direla: prozesu horretan jarduna ebaluatzearen ondorioekin zerikusia duten zenbait fase argitu dira, eta enplegu-eskaintzak edo gainerako erakundeen antzeko tresnak dagokion administrazioaren egoitza elektronikoa argitaratu beharra jaso da.

Azkenik, idazketa-taldeak arindu egin du testua, eta erregelamenduzko arauketara eramán ditu zati batzuk, hala nola zuzendaritza publiko profesionalari dagozkionak, enplegu publikoaren antolamendua eta egitura, karrera profesionala, jardunaren ebaluazioa eta ordainsarien sistema; horiek aztertzean zehaztuko dira langileen eta baliabide materialen beharrianak, eta horien ekarpena aplikazio eraginkorraren aurretik egingo da.

Laburbilduz: alegazio ugari jaso ziren prozesu guztian, eta aztertu egin ziren, bai eta onartutako testuan sartu ere, asko. Bereziki, batzuk zehatzago erakustearren, alegazio hauek onartu ziren: argitasun handiagoa eremu subjektiboan; langileen ordekaritzarekin aldeztu aurretik negoziatzea prozesu askotan; irispide- edo sarbide-sistema espezifikoa desgaitasunen bat duten pertsonentzat edo plantillak optimizatzeko planak kentzea.

Aipatzekoa da 2019ko urtarrilaren 23ko azken memoria laburrak, zeina aurreproiektuari batu baitzitzaion Gobernu Kontseiluak azken onarpena eman zezan, izapiddeen zerrenda zehatza dakarrela. bai eta jasotako alegazioena eta onartutako alegazioena ere. Memoria hori legearen aurreproiektuaren espedientean kontsulta daiteke.

Horiek horrela, berriz aztertu behar da ea Euskal Enplegu Publikoaren Legearen aurreproiektua orain dela 2 urte eta 4 hilabete prestatzea ekarri zuten arrazoiek indarrean irauten duten, eta ea iragan denborak eta gertaturiko arau-aldaketek —Eusko Legebiltzarrera bidali zenetik gaur egunera artekoak— ez ote duten lege-testuak zekarren arauketa baliogabetu.

Aurreproiektua prestatzea ekarri zuten arrazoiei dagokienez, indarrean diraute: euskal enplegu publikoaren kalitate instituzionala hobetzeko prozesua gidatzea; oinarritzko berrikuntza-elementuak txertatzea, enplegu publikoaren instituzioa profesionalizazio-maila handikoa eta inpartziala izan dadin, emaitzen kudeaketaren erantzule, eta teknologia berriak erabiltzea herritarrengana hurbiltzea errazteko eta karga administratiboak sinplifikatu eta ezabatzeko. Arrazoi horiek guztiek erabateko indarra

dute gaur egun bizi dugun testuinguru sozial eta ekonomikoan; izan ere, etengabeak ditugu aldaketa- eta ziurgabetasun-dinamikak, eta nahitaez hartu behar da kontuan publikoaren balioa, eta, beraz, enplegu publikoa eta bere tresna berriak ere, erantzun azkar eta eraginkorrak izan ditzagun, herritarrei zerbitzu publikotik arreta egokia emateko modua ahalbidetuko digutenak.

Azalpen memoriak adierazten duenez, aurreproiektua zuzenean dago lotuta duela hiru hamarkada hasitako prozesu luze horrekin, funtzio publikoa arrazionalizatzeko eta modernizatzekoarekin alegia. Jarraitutasun-ildoetatik bada ere, ereduaren egitura-elementuei dagokienez, aldaketa substantiboak sartu dira sistemaren funtsezko beste elementu batzuetan, ez bakarrik sistemaren barruan sartu delako oinarritzko arau-esparrua taxutzeko lege bat —5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena—, zeinari beharrezko aldaketak egiten ari baitzaizkio, baizik eta informazioaren eta komunikazioaren teknologiei lotutako plan eta proiektu berrien inpaktuarengatik ere, pertsonen ibilbideari eta garapenari eragiten baitiete EAEko Administrazioan. Aurreko guztiarekin batera, kontuan hartu behar da eraldaketa sozialerako palanka berriak agertu direla, generoarekin edo osasunak gure bizitzan duen garrantziarekin lotuak, eta EAEko Administrazioetik erantzuna eman beharko diogun gaurko eta etorkizuneko gizartea taxutzen ari direnak.

Denboraren joanak, hortaz, eragina izan du funtzio publikoaren araubide juridikoan, eta, gainera, aldaketa ugari gertatu da administrazio publikoen inguruan azken hiru hamarkadetan, 2007tik hona, bereziki. Azpimarra dezagun, berriz ere, euskal gizarteak, mendebaldeko gainerako gizarteek bezala, aldaketa-prozesu sakona izan duela hainbat eremutan. Aldaketa hori dimentsio berria hartzen ari da azken aldi honetan: abiadura handiz, azkar baino azkarrago gertatzen ari da. Estatu eta lurraldeen arteko globalizazio eta interdependentzia gero eta handiago eta beteagoa, informazioaren eta komunikazioaren teknologien inpaktu jada aipatua, erronka demografikoa, goraka ari den ezagutzaren gizartea, genero-ikuspegia politika guztietan txertatu beharra, pertsonen osasuna gizarte guztietan hartzen ari den dimentsioa, mugak irekitzea eta immigrazioaren presentzia, eta, azken finean, gobernantza-eredu berriei buruzko artikulazioa eta hausnarketa gobernuko lurralde-maila ezberdinei dagokienez (estatuak, autonomia-erkidegoak, lurralde historikoak eta udalak): horiek guztiek, beste batzuen artean, ahalegin bete-iraunkorra eskatzen eta eskatuko diete euskal administrazio publikoei, pertsonak kudeatzeko sistema egokiak izan ditzaten, unean uneko beharrian objektiboen arabera, eraginkorrak, arduratsuak, berrikuntzaren alde egingo dutenak, euskal herritarren eskakizunei erantzuteko, gero eta gehiago baitira, gero eta zorrotzagoak.

Beraz, ahalegin bat eskatu behar zaio Administrazioari, bai eta euskal administrazio publikoei ere, zehazki, pertsonak kudeatzeko sistema egokiak izan ditzaten, gizartearen eskakizunen arabera, eraginkorrak eta arduratsuak, berrikuntza eta genero-

ikuspegia bultzatuko dutenak gizartearen alor guztietan, horiexek baitira, besteak beste, euskal herritarren egungo eskakizunak. Aurkeztutako aurreproiektuan nabarmentzekoa da teknologia berrien erabilera lehenengo lerroan jartzeko egin den ahalegina, bai administrazioen arteko harremanetarako eta bai herritarrekiko harremanetarako, bi eremuak elkarrengana hurbiltzeko eta zerbitzuak kalitate handiagoz emateko, karga administratiboak sinplifikatu eta ezabatuta.

Lege-aurreproiektua, gainera, euskal enplegu publikoaren esparru bat ordenatzera etorri da, administrazioen arteko lankidetzak bultzatu nahirik, bai eta enplegu publikoaren inguruko politiken eta irizpideen koordinazioa errazteko bideak ere, kalterik egin gabe gainerako euskal administrazio publikoen eskumenei zor zaien errespetuari.

Legea onartzearen garrantzia ahaztu gabe, argi utzi behar da ezen, Enplegu Publikoaren Legearen proiektua onartu zenetik hona, beste arau edo arau-proiektu batzuk izan direla, legearen proiektuaren edukari eragiten diotenak. Zehazki, EAEko Administrazio Kidego eta Eskalei buruzko Legearen proiektuak, 2020ko abenduaren 1ean onetsi baitzuten, egokitzapen bat egin du, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuan ezarritako talde eta azpitaldeak kontuan hartuta, bai eta sortutako titulazio berriak ere, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren kidegoen eta eskalen arautze berri baten barruan.

Era berean, Euskal Enplegu Publikoaren Legearen proiektua onartu eta gero, oinarrizko izaeraz aldatu da familia-bizitzaren kontziliazioaren ondoriozko baimenen arauketa. Horrek esan nahi du Euskal Enplegu Publikoaren Legearen proiektuaren arauketa gaindituta dagoela alor horretan. Horrenbestez, erregelamendu-garapena hobetsi da, lege-proiektuan sartu ordez.

Biak ala biak hartu behar dira kontuan proiektuaren oraingo izapidetzean.

2.- HELBURUA.

Komeni da lege-aurreproiektuaren helburua ere azken memoria honetara ekartzea, espedientean jasotako azalpen-memorian ageri den arren.

Euskal Enplegu Publikoaren Legearen aurreproiektu honen xedea da euskal sektore publikoko enplegu publikoaren sistema antolatzea eta arautzea, euskal funtzio publikoa eta funtzio publiko hori osatzen duten langileen araubide juridikoa egituratzeko oinarrizko muina denez sistema hori, eta hori guztia Euskal Herriko Autonomia Estatutuan eta Espainiako Konstituzioan aitortzen diren eskumenekin bat.

3.- GARAPEN- ETA EZARPEN-AUKERAK

Oso garrantzizkoa da azpimarratzea lege-aurreproiektu honek baduela aurreko ereduarekiko jarraitutasun-elementurik, baina, aldi berean, paradigma-aldaketa bultzatzen duela euskal enplegu publikoa atontzeko moduan. 1989ko Legearen uberan, arau-proiektuaren aurreikuspenak euskal administrazio publiko guztiei aplikatzen zaizkie, baina arau-esparru berri honen funtsezko elementuetako bat izango da, zalantzarik gabe, begirune handia diola foru- eta toki-administrazioari, bai eta lurralde-gobernu bakoitzak berezko dituen araugintza- eta antolamendu-ahalei, hargatik eragotzi gabe enplegu publikoaren alorreko arauketa erkide bat, gobernuko lurralde-maila guztiei aplikatzekoa.

Hartara, aurreproiektuak aukera ematen du legearen xedapenen garapena antolamendu-testuinguru bakoitzera egokitu ahal izateko, eta, bide batez, garapenaren intentsitatea, erritmoa eta sakontasuna neurtu ahal izateko.

Hain zuzen ere, egitura- edo antolaketa-eragina duten gai guztietan, aurreproiektuak berezko autonomia eta araugintza- eta antolamendu-ahalak aitortzen dizkie foru- eta toki-gobernuei, kasu bakoitzean definitu dezaten haren aplikagarritasuna eta martxan jartzeko intentsitatea.

Hala gertatzen da, adibidez, zuzendaritza publiko profesionalaren alorrean, lanpostuen antolamenduan, prestakuntzan eta hautaketan, lanpostu-zerrendetan, arlo funtzionaletan edo analisi funtzionaletan; egin-eginean ere, foru- eta toki-erakundeek jarduteko tarte zabal-zabala baitute haietan. Antzekoa esan daiteke karrera profesionalaren ereduari buruz, administrazio publiko bakoitzak bere borondatez zehaztuko baitu zer eredu ezarri, bertikala edo horizontala edo mistoa, edo, are, aldi batez egungo ereduari eusten dion.

Nolanahi ere den, tresna batzuk ematen ditu arau-proposamenak, lankidetzan eta koordinazioan aritzeko, laguntza teknikoa eskatzeko edo kudeaketa beste erakunderen baten gomendio uzteko alor horietan. Koordinazio, lankidetzan eta laguntza horiek eraginkorrak izan daitezten, funtsezko pieza bilakatu dira, proposatutako ereduari, Enplegu Publiko Koordinatzeko Euskadiko Batzordea eta, batez ere, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.

Aurreproiektuak, beraz, argi du bere aukera: oinarriak finkatzea, euskal enplegu publiko pausoz pauso joan dadin hurbilketa-prozesu baterantz, gobernu-maila bakoitzaren berezitasunak baztertu gabe, eta une oro gogoan hartuta halako operazio baten zailtasuna, administrazio bakoitzak berezitasunak dituelako.

Aurreproiektuak, beste alde batetik, pertsonak kudeatzeko tresnak eta erremintak eskaintzen ditu, administrazio-egitura bakoitzak aplikatu dituzan dagokion intentsitate aldakorrarekin, kasuan kasuko beharrezan araberak. Horrela, bada, kasu bakoitzerako ekar daitezke, malgutasun-irizpideak baliatuta, erakunde bakoitzaren autonomiaren zaintza, bai eta haren araugintza- eta autoantolamendu-ahalaren errespetua ere.

Azken buruan, enplegu publikoak euskal sektore publikoan izango duen arau-esparru berriaren garapenari aurre egiteko erronkaren aurrean, aukera posibleen artean, lege berri bat egitea hobetsi da, integrala, oinarritzko arauak eskatutako egokitzapen sektorial eta partzialez harago; hartara, gure autonomia-erkidegoko lurralde-gobernu mailen eskumen-eremua errespetaturik, sakondu egiten du euskal administrazio publikoak eta haien zerbitzuan diharduten enplegatu publikoak integratzeko ahalegina.

4.- EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGEAREN AURREPROIEKTUAREN DESKRIPZIOA.

Aurreproiektuak zioen azalpen bat du, atariko titulu bat, hamalau titulu, hogeita hamahiru xedapen gehigarri, hemeretzi xedapen iragankor, xedapen indargabetzaile bat, eta bost azken xedapen. Informazio hori guztia dago jasota, luze eta sakon, espedientean dagoen azalpen-memorian

Nolanahi ere, alderdi batzuk azpimarratuko ditugu memorian, aspaldi honetan maila guztietan sortzen ari den testuinguru berriaren kariatara.

Atariko tituluan printzipio informatzaileak eta aplikazio-eremua jasotzen dira, eta alde horretatik azpimarratzekoa da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta foru- eta toki-administrazioen sektore publikoaren zerbitzura diharduten langileak sartzen direla aplikazio-eremuan. Horrela bada, euskal enplegu publikoaren arauketa euskal sektore publiko osora proiektatu nahi da, euskal administrazio publikoak ez ezik, hura osatzen duten ente guztiak ere hartuta. Legea "Euskal Enplegu Publikoarena" izateak zabaldu egiten du aurreproiektua, eta Euskal Sektore Publikoa osatzen duten esfera guztietarako zehazten dizkio eremua eta aplikatzeko modua. Ildo horretatik, aurreproiektuak garrantziko ondorioak ditu aplikagarritasunaren alderditik; izan ere, funtzionario publikoei ez ezik, euskal administrazio publikoen zerbitzuko langile lan-kontratudunei ere aplikatzen zaie, aplikatu dakiekeen guztian. Araubide juridikoaren alorrean kasu bakoitzean dauden diferentziak diferentzia, aurreproiektuak bere aurreikuspenetako asko —batez ere, antolamenduaren eta kudeaketa-tresna batzuen kasuan— zabaltzen dizkie, funtzionario publikoei ez ezik, langile lan-kontratudunei ere.

Legearen I. tituluaren xedea euskal enplegu publikoko organoak eta haien eskumenak arautzea da. Titulu horretan sortzen da Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokor eta instituzionaleko, foru- eta toki-administrazioen enplegu publikoaren eta Euskal Herriko Unibertsitatearen

administrazioko eta zerbitzuetako langileen arloko kontsulta- edo koordinazio-organo gisa; eta Funtzio Publikoaren Euskal Kontseilua mantentzen da, Enplegu Publikoaren Euskal Kontseilua izen berria jarrita, sindikatuen parte-hartzearekin, enplegu publikoarekin lotutako politika eta jarduketan inguruan eztabaidatzeko foro izateko helburu nagusia duen kide anitzeko organo gisa. Titulu honen II. kapituluan, azpimarratzekoa da Eusko Jaurlaritzari ereduaren zuzendaritzan eman zaion zeregina, eta, batez ere, enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailari eman zaion zentraltasuna. Gure ustez, enplegu publikoaren politikak egoki garatzeko, funtsezkoa izango da, Administrazio Orokorraren kasuan, sail eskudunaren zeregina, Ogasunaren eskumena duen sailaren lankidetzarekin batera, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea ahaztu gabe, funtsezkoa izango baita eredu berrian.

Legearen II. tituluak euskal administrazio publikoen zerbitzuko langileak ditu araugai, eta bi kapitulu ditu. I. kapituluak langile-moten zerrenda egiten du, eta berariazko tratamendua ematen die karrerako funtzionarioei, bitarteko funtzionarioei eta langile lan-kontratudunei. Konfiantzazko eta aholkularitza bereziko langileak, langile-motatzat hartzen badira ere, II. kapituluan arautzen dira, aparte, berezitasun aipagarriak dituztelako gainerako langileekiko.

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

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

Sistema honen, eta, funtsean, proiektu guztiaren muinean dugu, hasieran adierazitakoaren ildotik, ebaluazio-sistemen presentzia, tresna lagungarri baititugu enplegu publikoaren mailetako bakoitzeko jardueraren inpaktuak aztertzeke. Oraingo honetan, zuzendaritzako langile profesionalen ebaluazioa kudeaketan izandako emaitzen arabera egingo da, eta, hala badagokio, emaitzen arabera ordainsari aldakorren sistema bat gehituko zaio.

Erregulazio horretan, beraz, lehenetsua du, alde batetik, antolaketa-dimentsioak, eta, bestetik, gobernu-maila bakoitzak zer borondate duen, bere zuzendaritza publiko profesionalaren egituren norainokoa, perimetroa eta sakonera zehazteko.

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

- Enplegu publikoa antolatzeko baliabideak edo tresnak:
 - a) Lanpostua.
 - b) Arlo funtzionalak.
 - c) Lanpostu-zerrendak.
 - d) Enplegu publikoa antolatzeko tresna edo baliabide osagarriak.

- Enplegu publikoa planifikatzeko tresnak:
 - a) Enplegu publikoa antolatzeko planak.
 - b) Lanpostuen berradskripzioak.
 - c) Lanpostuak edo dotazioak kentzea.
 - d) Aurrekontu-plantillak.
 - e) Lan-eskaintza publikoa.
 - f) Pertsonalaren erregistroa eta giza baliabideen kudeaketa integrala.

- Enplegu publikoa antolatzeko eta planifikatzeko beste tresna batzuk:
 - a) Jardunaren ebaluazioa.
 - b) Lanpostuen azterketak.

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

Memoria honen hasieran adierazi bezala, eta funtsezko garrantzia duenez, Legeak arau orokortzat hartu du euskal administrazio publikoen zerbitzuko langileen funtzionarizazioa; hala ere, 1989ko legeari jarraikiz, zerrenda bat aurreikusi du, lan-harremana ezartzeko aukera dagoen eremu jakin batzuekin Aukera horren osagarri, beren-beregi zehazten dira funtzio publiko batzuk, funtzionarioei erreserbatzen zaizkienak.

Titulu honetan nabarmendu behar da, baita ere, lanpostu-zerrendaz gain, enplegu publikoa planifikatzeko tresnak jasotzen direla, eta tratamendu berezia ematen zaiela. Haien artean, euskal administrazio publikoen enplegu publikorako plangintza-tresna

gisa sartu ditu enplegu publikoa antolatzeko planak, enplegu publikoaren eskaintza, aurrekontu-plantillak eta pertsonalaren erregistroa.

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

Titulu honen II. kapituluak enplegu publikoaren antolamenduari eta egituratzeari dagokion guztia jasotzen du, eta erreferentetzat hartzen du Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikotik eta haren erakunde autonomoetatik planteatutako kidego eta eskalen ordenazioa, kontuan hartuta, betiere, lege-aurreproiektuak oinarri duen integrazio- eta koordinazio-espiritua, baina, foru- eta toki-administrazioaren egiturari dagokionez, egungo konfigurazioari eutsita, oraingoz, hargatik eragotzi gabe zubigintza-lana, foru- eta toki-administrazioaren egiturak Autonomia Erkidegokoan antza hartzen joan daitezen.

Funtzionarioaren izaera eskuratzea eta galtzea arautu ditu V. tituluak. Bi kapitulu ditu.

Lehenengoak arau batzuk ezarri ditu funtzionarioaren izaera eskuratzeari eta galtzeari buruz, eta gauza bera, zeharkago bada ere, euskal administrazio publikoen zerbitzuko langile lan-kontratadun finkoei dagokienez. II. kapituluak enplegura iristeko printzipioak eta betekizunak jorratzen ditu, eta printzipio konstituzionalez eta oinarrizko legerian jasotakoez gain, beste batzuk ere aurreikusi ditu, euskal sektore publikoan enplegua duten langile publiko guztiei aplikatzeko.

VI. titulua euskal sektore publikoko enplegatuen hautaketari eta prestakuntzari buruzkoa da, eta hiru kapitulu ditu. I. kapitulua enplegatu publikoak hautatzeko prozesu eta sistemez ari da, eta hauek arautzen ditu: enplegu publikora iristeko prozedurak, deialdien oinarriak eta hautaketa-baliabideak edo -tresnak.

II. kapitulan, euskal enplegu publikoaren hautaketa-organoak jasotzen dira. Organo horien profesionalizazioaren aldeko apustua egin da, lege-aurreproiektu hau garatzeko oinarrizko ardatzetako bat jota. Hautaketa organo iraunkorrak eratzeko aukera ere aurreikusi da, eta organo horien helburua da prozesuen irizpide orokorrak modu koordinatuan aplikatzea, eta prozesuak modu arin eta efizientean antolatzea eta kudeatzea. Organo iraunkorrek garatuko dituzten irizpide orokorrak eta eginkizunak, orobat organoetako kideen dedikazio-araubidea, dagokion arau-garapenaren bitartez zehaztuko dira.

Enplegu publikoaren alorreko prestakuntza eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen zeregina euskal administrazio publikoen giza baliabideen kudeaketa-politiken garapenean: horra VI. tituluko III. kapituluaren gaia. Zalantza barik, gobernu-maila bakoitzak alor honetan dituen eskumenen babesa ezertan galarazi gabe, funts-funtsezko zeregina du Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak enplegatu publiko eta zuzendaritzako langile publiko profesionalentzako prestakuntza-programak diseinatu, antolatu eta kudeatzen. Egin-eginean ere, etengabeko aldaketa bizi dugu gizartean, eta horrek profil profesional berriak garatu beharra dakar, ibilbide desberdinetatik, enplegatu publikoen etengabeko ikaskuntzaren aldeko apustu garbia eginez.

Hori guztia, adierazi dugun bezala, etengabeko aldaketa une batean, zeinean etengabeko ikaskuntza, prestakuntzaren eta gaikuntzaren modalitate guztien bitartez, funtsezko tresna izango baitzaie pertsona, zerbitzu eta, azkenik, administrazioei, sortuz joango diren eskakizun berrietara egokitzeko gaitasuna iraunkorra hobetzeko: horra, beraz, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen funtsezko garrantzia euskal enplegu publikoaren eredu berrirantz doan trantsizioan.

Aurreproiektuaren VII. tituluak karrera profesionalari dagokion guztia jasotzen du: garrantzizko gai hori lege-aurreproiektu honen VII. tituluan arautu arren, eredua bere osoan ulertuko bada, testuaren amaierako xedapen iragankor batzuk ere hartu behar dira kontuan. Karrera profesionala funtsezko elementua da euskal enplegu publikoari instituzio gisa eman nahi zaion optika berria ikusteko.

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

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

Proiektuaren atal honen garapeneko funtsezko elementu berritzailea da ez garela lanpostuan zentratzen, enplegu publikoaren ardatz gisa; aitzitik, pertsona eta bere garapena hartzen dira nagusitzat. Horrenbestez, enplegatu publikoa eta bere garapen profesionalaren gradua bihurtzen dira karrera profesionalaren ereduaren ardatz nagusi.

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

Lege-aurreproiektuak dioenez, karrera profesional horizontaleko modalitateak eraginkortasunez ezarri eta garatzeko, euskal administrazio publiko bakoitzak bere arauak garatu beharko ditu; nolana ere, Eusko Jaurlaritzak, aintzat hartuta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak horretarako ezarri irizpideak, garapen profesionalari eta jardunaren ebaluazioari buruzko erregelamendu bat prestatuko du, euskal administrazio publiko guztietan gai horren inguruan aplikatu behar diren irizpide erkide eta homogeenak jasoko dituen.

Lanpostuak hornitzeko prozedura da VIII. tituluaren xedea, eta mugikortasun-kasuak ere arautzen dira bertan. Titulu horrek, lehenengo eta behin, lanpostuak hornitzeko modalitateak ezartzen ditu: lehiaketa eta izendapen askea nabarmentzen dira, eta, haiekin batera, hornikuntzarako beste prozedura batzuk, administrazio publikoak edo, zehatzago, funtzionario jakinen batek aurrean izan ditzaketen arazoei erantzun puntualagoak eman ahal izateko.

Lehiaketa hornitze-sistema den aldetik arautzeko, oinarrizko legeriak ezarritakoak hartzen dira abiapuntutzat, eta hornitzeko eredu berri bat eratu nahi da, eta oinarriztat hartzen da funtzionarioak alde aurretik egiaztatzea gaitasun profesionalak, dagokion lanpostua betetze aldera. Hartara, lehiaketarako eredu bat diseinatu da, funtsezko elementu hauek dituen: profesionaltasuna, kontuan hartuta bizi dugun gizarte berria eratzen duten faktore guztiak (osasuna, generoa, euskara, gaitasunak...); merezimenduen eta gaitasunen balioespen objektiboa eta eginkizunak zuzen betetzeko behar diren eskakizunak betetzea.

Era berean, beste taxu bat eman zaio izendapen askeko prozedurari: ohiko elementuei eutsita ere, hala nola izendapenaren eta kentzearen diskrezionalitatea, aukera ematen da organo tekniko batera jotzeko, organo horrek balioets ditzan, hala badagokio, lanpostu baterako izangaien egokitasuna eta gaitasun profesionalak, orobat zenbateraino egokitzen zaizkien Administrazioak arian-arian ezarriko dituen kudeaketa-kultura berriari eta lidergo-estiloari. Esan daiteke, beraz, enplegu publikoaren ereduaren profesionalizazioa zabaltzearen ildotik, diskrezionalitate motelduko sistema bat ezarri nahi dela, gaitasun profesionalerako irizpideak aintzat hartuta.

VIII. titulu honek V. kapituluan arautzen ditu lanpostuak hornitzeko beste prozedura batzuk, eta behin-behineko adskripzioa bidezkotzen duten inguruabarrak zehazten; ildo beretik, zerbitzu-eginkizunen motak aurreikusten ditu (ohikoa, beste administrazio publiko batzuetan, funtzio edo eginkizun bereziengatikoa...), eta mugak ezartzen dizkie, hala denboraren aldetik nola araubide juridikoarenetik, salbuespenezko figura denez.

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

Hona legeak jasotzen dituen ordainsari-osagarriak:

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

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

- a) Zerbitzu aktiboa.
- b) Zerbitzu bereziak.
- c) Beste administrazio publiko batzuen zerbitzuan.
- d) Sektore publikoan zuzendaritzako langile publiko profesionalen zerbitzua ematea.
- e) Norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia.
- f) Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna.
- g) Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia.
- h) Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia.
- i) Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia.
- j) Indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzia.
- k) Borondatezko eszedentzia pizgarriduna.
- l) Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia.

- m) Destinoaren zain.
- n) Aldi baterako nahitaezko eszedentzia.
- ñ) Nahitaezko eszedentzia.

- o) Funtziogabetzea.

Oinarrizko legeriaren arabera, egoera administratibo eratorri batzuen arloan du legegile autonomikoak xedatzeko tarterik handiena; hain zuzen ere, EPOEren 85.2 artikulua ildotik, antolamenduaren, barne-berregituraketaren edo gehiegizko langile kopuruaren ondoriozkoetan. Zalantzarik gabe, lege-aurreproiektuaren arauketa zuzenean lotu behar zaie plangintza-tresna jakin batzuei (enplegu publikoa antolatzeko planak), bai eta lanpostuak hornitzeko sistema jakin batzuei ere, giza baliabideen berresleipena, bereziki.

Gai horretan, guztiz berritzailea da lege-aurreproiektua, eta eraginkor erantzun nahi die euskal sektore publikoak une jakin batean igaro ditzakeen egoerei, giza baliabideak kudeatzen dituztenen esku utzita tresna eraginkorrak, ziurgabetasuna edo aldaketa kudeatzeko esparru batean, badirudielako ohikoago izango dela etorkizunean.

Sektore publikoak batzuetan jasan ditzakeen inguruabar zailak gorabehera, arautze horren azken helburua da tresna malguak bermatzen ahalegintzea, funtzionario publikoek euskal administrazio publikoen zerbitzura jarrai dezaten, beste lanpostu batzuetan, beste arlo funtzional batzuetan edo, are, beste administrazio publiko batzuetan aritu arren. Horretarako, noski, prestakuntza egokia jaso beharko dute, edota, hala badagokio, berrorientazio profesionalerako prozesuetan sartu, baina alde batera utzita beti beste testuinguru batzuetan garatzen hasi diren irtenbide traumatikoagoak, hala nola funtzionario publikoak bereiztearekin edo deslotzearekin zerikusia dutenak.

Lege-aurreproiektuaren XI. tituluaren xedea da enplegatu publikoen eskubide eta betebeharrak arautzea; hau da, langileen araubide juridikoaren ohiko ataletako batez dihardu. Hala ere, ikusirik oinarrizko legegileak zer dentsitate eman dion gai honen arauketari, bai eta, eskubideei dagokienez behintzat, alor hau negoziazio kolektiboko tresnen bitartez garatu eta zehaztu ohi dela ere, lege-aurreproiektuak gutxienezko kontuak arautzea hobetsi du.

Titulu honen barruan, II. kapitulua azpimarratu behar da, zeinean lege-aurreproiektuak enplegatu publikoen jarduerarako printzipioak arrazionalizatzeko prozesua egiten baitu, eta printzipio etikoak eta betebeharrak berrantolatzen baititu, helburutzat hartuta euskal enplegu publikoan argi gera dadila zer garrantzizkoa den langileentzat euskal administrazio publikoen zerbitzura aritzea, eta, horrenbestez, herritarrei ere zerbitzua ematea. Zalantzarik gabe, publikotasunaren balioek garrantzi handia dute enplegatu publikoen jardueran, eta funtsezkoak dira enplegu publikoaren instituzioaren eta administrazio publikoen jardueraren zilegitasuna herritarren artean sendotzeko.

Enplegatu publikoen diziplina-erantzukizuna lege-aurreproiektuaren XII. tituluaren arautzen da. Titulu horren egitura guztiz arrunta da; izan ere, I. kapituluak diziplina-araubidearen xedapen orokorrei eta printzipioei buruzkoa da, II. kapituluak, arau-hausteei buruzkoa, hau da, antijuridikotzat jo daitezkeen portaerak tipifikatzen ditu; III kapituluak zehapenez dihardu, eta, azkenik, IV. kapituluak diziplina-prozedura arautzen du.

Lege-aurreproiektuaren XIII. tituluak gai inportantea jorratzen du: hizkuntza-normalizazioa euskal enplegu publikoan. Gai honetan, aurreko legegileak bere garaian ezarri zituen printzipio eta adierazpenei jarraitu zaie lege-aurreproiektua, baina bere aurreikuspenak arau-testuinguru berrira egokituta, orobat indarrean dagoen oinarrizko legeriaren ondoriozko eskakizunetara.

Euskal administrazio publikoen apustua honen aldekoa da: zerbitzuak euskaraz eman eta eginkizunak euskaraz garatuko dituen administrazioa eratzea, gaztelaniaz egiten duen bezala. Helburu hori eskurago dago gaur, 1989an planteatu zenean baino; izan ere, aurrerapenak eta zehaztapenak izan dira alor honetan, zalantzarik gabe, gobernu-maila guztietan. Hala ere, bide luzea egin behar da oraindik, kasu batzuetan, eta lege-aurreproiektu honen asmoa da bere garaian hasitako ahaleginari ekitea: euskal herritarrei Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialetan zerbitzatzeko, berdin-berdin, eta, era berean, euskara eguneroko lan-hizkuntza gisa normalizatzea.

Lege-aurreproiektuaren azkena da XIV. tituluak, eta euskal enplegu publikoaren alorreko negoziazio kolektiboak arautzeko ekin dio. Gai horri buruzko oinarrizko arautegiaren dentsitatea ez errepikatzeko asmoz, lege-aurreproiektuak hau hobetsi du: negoziazio kolektiboak euskal administrazio publikoetan izango lituzkeen berezitasunak baino ez ezartzea. Nolanahi ere, negoziazio kolektiboaren ordenazioak goiburu izan behar dituen printzipio orokor batzuk gogoratzen dira, nahiz eta errepikakor samarra gertatu, garrantzizkotzat jotzen baita hori prozesu inportante horren garapen egokirako.

XIV. titulu horrek, gainera, oinarrizko legegileak egindako aurreikuspen batzuk garatu eta zehazten ditu negoziazio kolektiboko prozesuekin lotura estua duten hainbat alorretan. Ildo horretatik, aukera hau arautu du: administrazio publikoek organo tekniko espezializatuak sortzea, negoziazioan jardun dezaten administrazio bakoitzaren ordezkari gisa. Era berean, beren-beregi aitortzen zaie negoziatzeko gaitasuna udalerrria baino lurralde-eremu handiagoko elkarte eta erakundeei, haietakoren bat aipatzeraino, haren ordezkagarritasuna kontuan hartuta.

Xedapen gehigarrien artean, bereziki aipatzekoa da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren eremuan B eta C1 sailkapen-talde eta -azpitalde berrietan sartzeko berariazko prozedurak arautzen dituenak. Prozedura horiek aukera ematen dute talde eta azpitalde horietan zuzeneko integrazioaren bidez edo barne-sustapeneko prozesu bat gaituz sartzeko. Beste alde batetik, aipamen berezia zor zaio aldi baterako langile lan-kontratudun batzuen egoera erregularizatzeko jarri denari:

epai baten ondorioz, muga-eperik gabeko langile ez-finko bihurtu direnez ari gara. Xedapen gehigarri horren bitartez, euskal administrazio publikoei aukera ematen zaie neurri batzuk har ditzaten egoera hori konpontzeko.

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

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

Garrantzi berezia dute, baita ere, beste arazo bati erantzun nahi dioten xedapen iragankorrek, eta arazo hori da nola irauli karrera profesionalaren sistema berria egun dagoen postu-egiturara (hobe esanda, gradu pertsonalen egiturara). Kasu honetan, funtzionario direnek karrera profesionalerako eskubide osoa izan dezaten sustatzeko, lege-aurreproiektuak gaikuntza ematen dio erregelamenduari halako fikzio batez pareka ditzan garapen profesionaleko graduak gradu pertsonal finkatuekin (eta, hala badagokio, destino-osagarriaren mailekin), funtzionario horiek aukera izan dezaten karrera profesionala benetan garatzeko: horretarako, aldi baterako osagarri pertsonalizatu batzuk ere sartu dira, kasu batzuetan. Karrera profesionalaren eredu eraginkor eta iraunkorra da, azken finean.

Hemeretzigarren xedapen iragankorrak enplegua finkatzeko prozesu berezi bat abiarazteko aukera aurreikusi du, eta prozesu horrek izan beharko lituzkeen ezaugarriak ezarri.

Lege-aurreproiektuak xedapen indargabetzaile bakarra du, eta Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legea indargabetzea aurreikusi du.

Azpitarratzekoa da azken xedapenetako batek Jaurlaritzari agintzen diola legegintzako dekretu bat onar dezala, euskal administrazio publikoetako funtzionarioen kidego eta eskalen baliokidetasun-sistema zehazteko.

Azkenik, eranskin bat du lege-aurreproiektuak, Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokor eta Instituzionaleko funtzionarioen antolaketa profesionala arautzen duena: sortzen diren funtzionario-kidegoak jasotzen ditu.

5.- EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGEAREN AURREPROIEKTUA ONARTZEKO PROPOSAMENA

Kontuan hartuta izapideen eta epeen ekonomia, bai eta aurreproiektua egitea ekarri zuten arrazoiak indarrean dirautela ere, honekin batera doan lege-aurreproiektua onartzea proposatzen da. Gobernu Kontseiluak 2019ko urtarrilaren 29an onartuz zuenaren berdina da lege-testua, xedapen hauek salbu:

A. Kidego eta Eskalei buruzko Legearen proiektuarekin bat ez etortzeagatik:

1. 56.4.c) artikulua. Kidego eta eskalen funtzioen definizioa legez arautzea aurreikusi du. Kidego eta Eskalei buruzko Legearen proiektuak, aldiz, eskalen funtzioak dekretuz arautzea aurreikusi du. Beraz, zuzendu egin behar da bat ez etortze hori.

2. Eranskina. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen lanbide-antolamendua.

Aurreproiektuak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako kidegoen antolamenduari eusten dion bitartean, kendu egin behar dira eranskinaren 2. eta 3. artikulua, Legearen bitartez sortzen diren kidegoetan integrazeko prozesuak arautzen dituzten neurrian; izan ere, integrazio-prozesu horiek Kidego eta Eskalei buruzko Legearen proiektuaren artikuluetan arautzen dira.

B. Konstituzio Auzitegiaren epai batek zuzenbidearen kontrakotzat jo izateagatik.

1. 20. xedapen iragankorra. Hogeigarren xedapen iragankorrek hau arautzen du: enplegua finkatzea bitarteko funtzionarioen ehuneko handia duten sailkapen-taldeetan. Konstituzioaren aurkakotzat jo dute horren antzeko xedapen bat, ekainaren 27ko 7/2019 Legean zegoena (Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen bosgarren aldaketarena).

2. 28.6 xedapen gehigarria. 19. eta 20. xedapen iragankorretan aurreikusitako kontsolidazio-prozesuaz ari da. 20. xedapen iragankorra aurreproiektutik kendu denez, kendu egin behar da hari buruzko erreferentzia.

C. Oinarrizko arauk aldatutako gai bat arautzeagatik:

164. artikulua. Bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko baimenak. Oinarrizko arauketa aldatu dute, eta beste era batera arautzen du gai hau. Artikulu hori kendu, eta baimen horren aplikaziorako oinarrizko araura jotzea hobetsi da.

Lege Garapen eta Arau Kontrolerako Zuzendaritzari txostena eskatu zitzaion Gobernu Batzordeak euskal enplegu publikoaren lege-aurreproiektua onartzearen bideragarritasun juridikoari buruz. Aurreproiektua 2019ko urtarrilaren 29an onartu zen, aipatutako aldatetekin eta aurreproiektua berriz izapidetu beharrik gabe. Txosten horretan ondorioztatzen denez, lege-testua ez da funtsean aldatu, eta Gobernu Batzordeak aurreproiektua onar dezake, eta baliozkotzat jo aurretik egindako izapideak.

Vitoria-Gasteizen, 2021eko ekainaren 23an.

Sin: Juan M^a Barasorda Goicoechea

Funtzio Publikoko zuzendaria