

# 15/18

*irizpena*

Euskal Enplegu Publikoaren

Lege Aurreproiektua

Bilbon, 2018ko uztailaren 26an



CES  
EGAB

Consejo Económico  
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte  
Arazoetarako Batzordea



## I.- AURREKARIAK

---

2018ko ekainaren 13an Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordean Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren idazkia sartu zen eta Euskal Enplegu Publikoaren Legearen Aurreproiektuari buruzko txostena eskatzen zuen 8/2012 Legeak, maiatzaren 17koak, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeak 3.1.a) artikuluan xedatutakoaren arabera.

Legearen aurreproiektua Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak egin du eta oinarritzko legediak aurrez ikusitako konfigurazio tarteetan, Euskal Autonomia Erkidegoko Autonomia Estatutuak onartutako aginpideen arabera, Euskadiko enplegu publikoa antolatzea, lege araubidea definitzea eta kudeaketa tresnak garatzea du xede.

Helburua Euskal Autonomia Erkidegoko herri administrazio guztietarako funtzio publikoaren eredia lortzea da eta, horretarako, 6/1989 Legea, uztailaren 6koa, euskal funtzio publikoari buruzkoa, ordezkatuko da. Aurreproiektua egiteko Autonomia Estatutuak 10.4. artikuluan Euskal Autonomia Erkidegoko funtzionarioen estatutuari buruz emandako aginpidea erabiliz egin da eta 2007ko langile publikoaren funtsezko estatutuak duen oinarritzko legea garatu nahi du.

Ekainaren 13an lege aurreproiektua Batzordearen Osoko Bilkurako kide guztiei jakinarazi zitzairen, proposamenak egin eta iritzia eman zitzairen. Gero, horiek guztiak lan batzordeari, hau da, Gizarte Garapenerako Batzordeari iritsarazi zitzaizkion, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen Funtzionamenduari buruzko Araudian xedatutakoaren arabera. Gizarte Garapenerako Batzordea lan saioan 2018ko uztailaren 12an eta 19an bildu zen irizpen aurreproiektuaren proposamena eztabaidatzeko eta irizpen proiektua egitea erabaki zuen. Hori Euskadiko EGABren Osoko Bilkurak 2018ko uztailaren 26an landu du eta aho batez onartu da.

## II.- EDUKIA

---

Euskal enplegu publikoaren lege aurreproiektuaren testuak zioen azalpena, atariko tituluan eta hamalau titulu berezitan 200 artikulua, hogeita hamabi xedapen gehigarri, hogeita xedapen iragankor, xedapen indargabetzaile bat eta bost azken xedapen ditu, eranskinarekin batera.

**Zioen azalpenak**, lehenik eta behin, 6/1989 Legea, uztailaren 6koa, euskal funtzio publikoari buruzkoa, aipatzen du. Hori, Euskal Autonomia Erkidegoko Autonomia Estatutuak 10.4. artikuluan EAeri esleitutako aginpidea erabili egin zen. Horri esker, araudi esparrua zehazten da, euskal administrazio publiko desberdinetan (aurrerantzean EE.AA.PP) eredia abian jartzeko.

Nolanahi ere, horrekin bakoitzean enplegu publikoaren politikak estali dira.

Ildo horri eutsiz, abiapuntua hori izanik, *“euskal sektore publikoa”* kontzeptua pixkana EAEko lege batzuetan sartuz joan zen eta, bestalde, 6/1989 Legeak berak EE.AA.PP guztiei aplikatzearen aldeko apustua egin zuen. Are gehiago, bere aurreikuspen asko lan-kontratuko langileetara zabaldu zen.

Funtzio publikoaren eredia mailakatuta eraikiz joan zen eta, bereziki, 1993az gero 1989 Legea eta CORAME txostenean eutsita, enplegu publikoaren arloan jarduera printzipioak araubidez garatzearen bitartez. Ildo horri eutsiz, ereduaren helburua euskal administrazio publikoetarako esparru erkidea finkatzea zen, baina legearen eremuan sartutako administrazioen autonomia (besteak beste, tokiko administrazioarena, forukoarena edo Euskal Herriko Unibertsitatearena) errespetatuta.

Euskal enplegu publikoaren lege aurreproiektuak prozesu luze horrekin funtzio publikoaren arrazionalizazioa eta modernizazioa ardazten ditu. Indarreko ereduaren zenbait elementuk oraindik eginkizun garrantzitsua du araudi esparru berrian; dena den, azken urteetan enplegu publikoa egituratzen duen legedi testuinguruaren ondorioz sistemaren elementu nagusietan hainbat aldaketa nabarmen proposatzen da, besteak beste, honako alderdietan: zuzendaritza publiko profesionala, enplegu publikoaren antolaketa eta egitura, karrera profesionala, zereginaren ebaluazioa eta ordainsarien sistema; horren irismena eta funtzioa definitzea erkidegoko legegileari dagokio.

Era berean, aipatutakoaren arabera, legeak administrazio publiko bakoitzak erabakiak hartzeko tarte zabala du. Enplegu publikoan negoziazio kolektiboaren tarte eta legeak definitzen dituen elementu erkideak errespetatuta, arazo bereziak ebatz ditzakete, enplegu publikoaren eredu erkidea egituratzeari utzi gabe. Horregatik, legeak asko errespetatzen ditu foru eta toki autonomia, unibertsitatearen autonomia, baita lurralde gobernu bakoitzaren araudi eta antolaketa ahalmenak ere. Horrez gain, zenbait tresnaz hornitzen du, batetik, lankidetzan jardun eta laguntza tekniko eskatzeko eta, bestetik, beste erakunde baten esku gestioa uzteko. Kooperazioa eta laguntza eraginkor bihurtzeko, Euskadiko Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordea eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea proposatutako ereduaren funtsezko erakundeak dira.

### **Xedapen gorputza**

Lege proiektuaren xedapen gorputzak ondorengo xedapenak ditu:

#### **ATARIKO TITULUA - XEDAPEN OROKORRAK**

1. artikulua.- Xedea.
2. artikulua.- Informazio printzipioak.
3. artikulua.- Aplikazio eremua.
4. artikulua.- Foru eta tokiko administrazioaren langileak.
5. artikulua.- Bestelako langileak araudi bereziarekin.
6. artikulua.- Lan-kontratuko langileentzat araudi aplikagarria.
7. artikulua.- Aplikazio eremu berezia.

***I. TITULUA. - EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN ORGANOAK ETA BEREN AGINPIDEAK.***

I. KAPITULUA.- Euskal enplegu publikoaren organo erkideak.

8. artikulua.- Organo erkideak.
9. artikulua.- Eusko Jaurlaritza euskal administrazio publikoen organo erkide modura.
10. artikulua.- Euskadiko Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordea.
11. artikulua.- Euskadiko Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordearen konposizioa.
12. artikulua.- Euskadiko Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordearen eginkizunak.
13. artikulua.- Enplegu Publikoaren Euskal Kontseilua.
14. artikulua.- Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluaren konposizioa.
15. artikulua.- Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluaren eginkizunak.

II. KAPITULUA.- Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoko enplegu publikoaren organoak eta beren aginpideak.

16. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoko enplegu publikoaren organoak.

*Lehenengo atala. Euskal enplegu publikoaren organo gorenak.*

17. artikulua.- Eusko Jaurlaritza.
18. artikulua.- Enplegu publikoaren arloan sail eskuduna.

*Bigarren atala.- Euskal Autonomia Erkidegoaren administrazio publikoan enplegu publikoaren arloan bestelako organo eskudunak.*

19. artikulua.- Eusko Jaurlaritzaren sailak.
20. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoko sektoreen arteko batzordea.
21. artikulua.- Osasunaren arloan sail eskuduna.
22. artikulua.- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.
23. artikulua.- Langile eta Zerbitzuen Ikuskapen Orokorra.

III. KAPITULUA. - Gainerako euskal erakunde publikoetan enplegu publikoaren arloan organo eskudunak.

24. artikulua.- Euskal Herriko Unibertsitateko, foru eta tokiko administrazioetako enplegu publikoaren arloan organo eskudunak.
25. artikulua.- Gainerako administrazio publikoetan organo eskudunak.

***II. TITULUA. - LANGILEAK EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN ZERBITZURA.***

I. KAPITULUA. - Langileak euskal administrazio publikoen zerbitzura. Langile funtzionarioak eta

lan kontratuko langileak.

- 26. artikulua.- Langile publikoen motak.
- 27. artikulua.- Karrerako langile funtzionarioak.
- 28. artikulua.- Bitarteko langile funtzionarioak.
- 29. artikulua.- Lan kontratuko langileak.

II. KAPITULUA. - Konfiantzazko langileak eta aholkularitza berezirako direnak.

- 30. artikulua.- Behin-behineko langileak.

**III. TITULUA. - EUSKAL HERRI ADMINISTRAZIOETAN ZUZENDARITZA FUNTZIOA ETA ZUZENDARITZA LANGILE PROFESIOALEN ESTATUTUA.**

I. KAPITULUA. - Zuzendaritza publiko profesionala. Antolamendua.

- 31. artikulua.- Zuzendaritza publiko profesionala.
- 32. artikulua.- Zuzendaritza publiko profesionalaren langileak.
- 33. artikulua.- Zuzendaritzako lanpostuen funtzioak.
- 34. artikulua.- Zuzendaritzako lanpostuetarako baldintzak.
- 35. artikulua.- Zuzendaritza postuen monografiak.
- 36. artikulua.- Zuzendaritza lanpostuetako antolamendu tresnak.

II. KAPITULUA. - Zuzendaritza publiko profesionalaren langileak izendatzeko prozedura eta lege araubidea.

- 37. artikulua.- Zuzendaritza publiko profesionalaren langileak izendatzeko prozedura.
- 38. artikulua.- Kudeaketarengatik erantzukizuna: emaitzen ebaluazioa.
- 39. artikulua.- Zuzendaritza publiko profesionalaren langileentzat lege araubide aplikagarria.

**IV. TITULUA. - ENPLEGU PUBLIKOAREN ANTOLAMENDUA ETA EGITURA.**

I. KAPITULUA.- Euskal sektore publikoan enpleguaren antolamendua.

*Lehenengo atala.- Euskal administrazio publikoetan enplegu publikoa antolatzekeo tresnak.*

- 40. artikulua.- Lanpostua.
- 41. artikulua.- Lanpostuan jarduteko eskubidea.
- 42. artikulua.- Lanpostuak multzokatzea. Arlo funtzionalak.
- 43. artikulua.- Lanpostu motak.
- 44. artikulua.- Funtzio publikoen erreserba. Salbuespenak.
- 45. artikulua.- Lanpostuen erlazioak.

46. artikulua.- Lanpostuen erlazioen edukia.

47. artikulua.- Enplegu publikoa antolatzeko tresna osagarriak.

*Bigarren atala.- Enplegu publikoa planifikatzeko tresnak.*

48. artikulua.- Enplegu publikoaren plangintza.

49. artikulua.- Enplegu publikoa antolatzeko planak.

50. artikulua.- Lanpostuen hornidurak berriz atxikitzea.

51. artikulua.- Aurrekontu plantilak.

52. artikulua.- Enplegu publikoaren eskaintza.

53. artikulua.- Langileen erregistroa eta giza baliabideen kudeaketa integratua.

*Hirugarren atala.- Enplegu publikoa antolatu eta planifikatzeko bestelako tresnak.*

54. artikulua.- Zereginaren ebaluazioa.

55. artikulua.- Lanpostuen analisiak.

II. KAPITULUA. - Euskal enplegu publikoaren egitura.

56. artikulua.- Sailkapen taldeak.

57. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoko langile funtzionarioen gorputzak. Foruko eta tokiko administrazio publikoetan nahiz Euskal Herriko Unibertsitatean langile funtzionarioak multzokatzeko bestelako tresnak.

58. artikulua.- Eskalak eta azpieskalak.

59. artikulua.- Aukerak.

60. artikulua.- Espezialitateak.

61. artikulua.- Titulazio baldintzarik gabeko lanbide talde, eskala eta gorputzei lanpostuak atxikitzea.

62. artikulua.- Lan kontratuko langileak.

## **V. TITULUA. - LANGILE FUNTZIONARIOAREN BALDINTZA LORTU ETA GALTZEA.**

I. KAPITULUA.- Zerbitzu harremana lortu eta galtzea.

63. artikulua.- Karrerako langile funtzionarioaren eta lan kontratuko langile finkoaren baldintza lortzea.

64. artikulua.- Karrerako langile funtzionarioaren baldintza eta lan-kontratuko langileen lotura galtzeko arrazoiak.

65. artikulua.- Langile funtzionarioa izateari uko egitea.

66. artikulua.- Nazionalitatea galtzeagatik langile funtzionarioaren baldintza galtzea.

67. artikulua.- Euskal administrazio publikoko langile funtzionarioak erretiratzea.

68. artikulua.- Kargu publikorako desgaikuntza absolutu edo bereziaren zigor nagusi edo osagarria.

69. artikulua.- Euskal administrazio publikoan langile funtzionarioaren baldintza berreskuratzea.

## II. KAPITULUA.- Euskal sektore publikoan enplegua lortzeko printzipioak eta baldintzak.

70. artikulua.- Euskal sektore publikoan enplegua lortzeko hautespen prozesuak jakinarazten dituzten printzipio gidariak.

71. artikulua.- Euskal enplegu publikoa lortzeko baldintzak.

72. artikulua.- Beste estatu batzuetako pertsona nazionalak enplegu publikoa lortzea.

73. artikulua.- Nazioarteko erakundeetako langile funtzionarioek euskal sektore publikoko enplegu publikoa lortzea.

74. artikulua.- Desgaitasuna duten pertsonak euskal sektore publikoan enplegua lortzea.

75. artikulua.- Desgaitasuna duten pertsonak enplegu publikoa lortzeko sistemak eta plazak gordetzea.

## **VI. TITULUA. - EUSKAL SEKTORE PUBLIKOAN LANEAN DIHARDUTEN LANGILEAK HAUTATU ETA PRESTATZEA**

### I. KAPITULUA.- Euskal sektore publikoan lanean diharduten langileen hautespen prozesuak eta sistemak.

76. artikulua.- Karrerako langile funtzionarioen eta lan kontratuko finkoen hautespen sistemai buruzko irizpide orokorrak.

77. artikulua.- Bitarteko langile funtzionarioak eta aldi baterako lan kontratukoak hautatzeko irizpideak.

78. artikulua.- Karrerako langile funtzionarioak eta lan kontratuko langile finkoak hautatzeko sistemak.

79. artikulua.- Deialdiaren oinarriak.

80. artikulua.- Hautespen tresnak.

### II. KAPITULUA.- Hautespen organoak enplegu publikoan.

81. artikulua.- Hautespen organoak. Konfigurazioa eta jarduera jakinarazten duten printzipio orokorrak.

82. artikulua.- Hautespen organo iraunkorrak.

### III. KAPITULUA.- Euskal enplegu publikoan prestakuntza.Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.

83. artikulua.- Euskal enplegu publikoan prestakuntza.

84. artikulua.- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen funtzioak langile publikoen

prestakuntzaren arloan.

## **VII. TITULUA. - KARRERA PROFESIONALA**

I. KAPITULUA.- Euskal administrazio publikoetan karrera profesionalaren kontzeptua eta modalitateak.

85. artikulua.- Karrera profesionala. Kontzeptua.

86. artikulua.- Karrerako langile funtzionarioen karrera profesionalaren modalitateak.

II. KAPITULUA- Karrera profesional bertikal eta horizontala.

87. artikulua.- Karrera profesional bertikala.

88. artikulua.- Karrera profesional horizontala. Garapen profesionala.

III. KAPITULUA- Karrera profesional horizontala.Garapen profesionalaren mailak.

89. artikulua- Garapen profesionalaren maila. Kontzeptua.

90. artikulua- Garapen profesionalaren mailak onartzeko lege araubidea.

IV. KAPITULUA.- Barne sustapena.

91. artikulua.- Karrerako langile funtzionarioen eta lan kontratuko langile finkoen barne sustapena.

92. artikulua.- Barne sustapen bertikala.

93. artikulua.- Barne sustapen horizontala.

## **VIII. TITULUA. - LANPOSTUEN HORNIDURA ETA MUGIKORTASUNA**

I. KAPITULUA.- Langile funtzionarioen lanpostuen hornidura modalitateak.

94. artikulua.- Euskal herri administrazioetan langile funtzionarioen lanpostuen hornidura.

95. artikulua.- Lanpostu bati behin betiko atxikipena galtzea.

96. artikulua.- Lan kontratuko langileen lanpostuen hornidura eta mugikortasuna.

II. KAPITULUA.- Lehiaketa

97. artikulua.- Lehiaketaren bidez lanpostuen hornidura.

98. artikulua.- Lehiaketaren deialdia.

99. artikulua.- Lehiaketaren deialdi unitarioa.

100. artikulua.- Lehiaketaren balioztapena eta arau osagarriak.

101. artikulua.- Lehiaketaz lanpostua lortu duten langile funtzionarioak mugiaraztea.

III. KAPITULUA.- Izendapen askea

102. artikulua- Lanpostuen hornidura sistema bezala izendapen askea.

103. artikulua.- Izendapen askeko lanpostuetan langile funtzionarioak karguetatik kentzea.

IV. KAPITULUA.- Lanpostuen hornidurarako organo teknikoak.

104. artikulua.- Postuen hornidurarako organo teknikoak.

V. KAPITULUA.- Lanpostuen hornidurarako bestelako prozedurak.

105. artikulua.- Behin-behineko atxikipena.

106. artikulua.- Ohiko zerbitzuen eginkizuna.

107. artikulua.- Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuen eginkizuna.

108. artikulua.- Kooperazio programetan zerbitzuen eginkizuna.

109. artikulua.- Nahitaezko zerbitzuen eginkizuna.

110. artikulua.- Proiektuak abian jarri eta lanpostu bati berariaz atxikiak ez dauden funtzio berezietan jarduteko zerbitzuen eginkizuna.

111. artikulua.- Zerbitzuen eginkizuna amaitzeko arrazoiak.

112. artikulua.- Langileak berriz atxikitzea.

113. artikulua.- Langileak berriz banatzea.

VI. KAPITULUA.- Langile publikoen mugikortasuna.

114. artikulua.- Genero indarkeriarengatik mugikortasuna.

115. artikulua.- Indarkeria terroristarengatik mugikortasuna.

116. artikulua.- Osasun arrazoiengatik mugikortasuna.

117. artikulua.- Nahitaez aldatzea eskatzen duen diziplina zigorrarengatik mugikortasuna.

118. artikulua.- Euskal administrazio publikoen arteko mugikortasuna.

**IX. TITULUA. - EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAN ORDAINSARIEN SISTEMA**

119. artikulua.- Ordainsarien sistemari buruzko printzipioak.

120. artikulua.- Langile funtzionarioen ordainsarien sistema.

121. artikulua.- Oinarrizko ordainsariak.

122. artikulua.- Ordainsari osagarriak.

123. artikulua.- Paga estrak.

124. artikulua.- Zerbitzuarengatik kalte-ordainak.

125. artikulua.- Lan kontratuko langileen ordainsariak.

126. artikulua.- Zuzendaritza publiko profesionalaren lanpostuak betetzen dituzten langileen ordainsariak.

- 127. artikulua.- Praktiketari dauden langile funtzionarioen ordainsariak.
- 128. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegotik kanpoko lanpostuetan zerbitzuak ematen dituzten langile funtzionarioen ordainsariak.
- 129. artikulua.- Bitarteko langile funtzionarioen ordainsariak.
- 130. artikulua.- Behin-behineko lan kontratuko langileen ordainsariak.
- 131. artikulua.- Ordainsari geroratuak.
- 132. artikulua.- Behin-behineko osagarri pertsonalak.
- 133. artikulua.- Ordainsarien kenkariak.
- 134. artikulua.- Ordainketa okerrak.
- 135. artikulua.- Ordainsarien sortzapena.

**X. TITULUA. - EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN LANGILE FUNTZIONARIOEN ADMINISTRAZIO EGOERAK**

- 136. artikulua.- Langile funtzionarioen administrazio egoerak. Irizpide orokorrak.
- 137. artikulua.- Zerbitzu aktiboa.
- 138. artikulua.- Zerbitzu bereziak.
- 139. artikulua.- Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzua.
- 140. artikulua.- Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zuzendaritza publiko profesionalaren langile bezala zerbitzuak.
- 141. artikulua.- Norberaren interesagatik borondatezko eszedentzia.
- 142. artikulua.- Lanpostua eta jomuga gordeta borondatezko eszedentzia.
- 143. artikulua.- Familia elkartzeagatik borondatezko eszedentzia.
- 144. artikulua.- Senitartekoak zaintzeagatik borondatezko eszedentzia.
- 145. artikulua.- Genero indarkeriarengatik borondatezko eszedentzia.
- 146. artikulua.- Indarkeria terroristarengatik borondatezko eszedentzia.
- 147. artikulua.- Borondatezko eszedentzia ordaindua.
- 148. artikulua.- Sektore publikoan zerbitzuak eskaintzeko borondatezko eszedentzia.
- 149. artikulua.- Jomuga itzaropena.
- 150. artikulua.- Aldi baterako nahitaezko eszedentzia.
- 151. artikulua.- Nahitaezko eszedentzia.
- 152. artikulua.- Nahitaezko eszedentziaren lege araubidea.

- 153. artikulua.- Funtzioak etetea.
- 154. artikulua.- Behin-behinekoz funtzioak etetea.
- 155. artikulua.- Funtzioak irmoki etetea.
- 156. artikulua.- Zerbitzu aktiboan berriz hastea.
- 157. artikulua.- Lanpostua gordetzea dakarren egoeratik zerbitzu aktiboaren berriz hastea.
- 158. artikulua.- Lanpostua gordetzea dakarren egoeratik zerbitzu aktiboaren berriz hastea.
- 159. artikulua.- Bitarteko langile funtzionarioen administrazio egoerak.
- 160. artikulua.- Lan kontratuko langileen egoerak.

## ***XI. TITULUA.- EUSKAL LANGILE PUBLIKOEN ESKUBIDEAK, EGINKIZUNAK, JOKABIDE KODEA ETA BATERAEZINTASUNAK***

### I. KAPITULUA.- Euskal langile publikoen eskubideak.Baimenak, oporrak eta lanaldiaren araubidea

- 161. artikulua.- Euskal langile publikoen banako eskubideak.
- 162. artikulua.- Taldean erabilitako banako eskubideak.
- 163. artikulua.- Euskal langile publikoen baimenak.
- 164. artikulua.- Norberaren, familiaren eta lanaren bizia bateratzeko baimenak.
- 165. artikulua.- Oporrak.
- 166. artikulua.- Lanaldia. Lanaldia antolatzea.

### II. KAPITULUA.- Euskal langile publikoen kode etikoa eta eginbeharrak.

- 167. artikulua.- Euskal langile publikoen jokabide kodea eta eginkizunak iradokitzekeo printzipioak.

### III. KAPITULUA.- Erantzukizuna eta bateraezintasunen araubidea

- 168. artikulua.- Euskal langile publikoen erantzukizuna.
- 169. artikulua.- Ondare erantzukizuna.
- 170. artikulua.- Zigor erantzukizuna.
- 171. artikulua.- Diziplina erantzukizuna.
- 172. artikulua.- Bateraezintasunen araubidea.

## ***XII. TITULUA.- DIZIPLINA ARAUBIDEA***

### I. KAPITULUA.- Xedapen orokorrak eta diziplina araubidearen printzipioak.

- 173.-artikulua.- Aplikazio eremua.

174. artikulua.- Diziplina ahalmena erabiltzea. Diziplina erantzukizuna.

175. artikulua.- Diziplina araubidearen printzipioak.

176. artikulua.- Diziplina erantzukizuna iraungitzea eta arau-haustek nahiz zigorrak preskribatzea.

177. artikulua.- Diziplina zigorrak idaztea eta indargabetzea.

#### II. KAPITULUA.- Diziplina arau-haustek.

178. artikulua.- Arau-hausteen tipifikazioa.

179. artikulua.- Oso arau-hauste larriak.

180. artikulua.- Arau-hauste larriak.

181. artikulua.- Arau-hauste arinak.

182. artikulua.- Arau-haustek kalifikatzeko irizpideak.

#### III. KAPITULUA.- Diziplina zigorrak.

183. artikulua.- Zigor motak.

184. artikulua.- Arau-hauste motaren arabera jar daitezkeen zigorrak.

185. artikulua.- Zigorrak mailakatzeko irizpideak.

#### IV. KAPITULUA.- Diziplina prozedura.

186. artikulua.- Diziplina prozeduraren arau orokorrak.

187. artikulua.- Behin-behineko neurriak.

### **XIII. TITULUA.- HIZKUNTZA NORMALIZARIOARI BURUZKOA**

188. artikulua.- Hizkuntza eskakizunak eta euskararen erabilerari buruzko normalizazio planak.

189. artikulua.- Euskara hautespen eta hornidura prozesuetan.

190. artikulua.- Hizkuntza prestakuntzan eta hizkuntza eskakizunak egiaztatzean Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen funtzioak.

191. artikulua.- Euskararen ezagutza baliozkotzea eta bestelako egiaztapen sistemak.

### **XIV. TITULUA.- EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN NEGOZIAZIO KOLEKTIBOARI BURUZ.**

192. artikulua.- Negoziazioa antolatzeke printzipio orokorrak.

193. artikulua.- Negoziazio jardueraren orientazio printzipioak.

194. artikulua.- Negoziazio kolektiborako organo teknikoak.

195. artikulua.- Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioan lan baldintzen akordioak eta hitzarmen kolektiboak onartzea.

196. artikulua.- Negoziatio mahaiak.

197. artikulua.- Euskal administrazio publikoen negoziatio mahai esparrua.

198. artikulua.- Udalaz gaindiko erakundeen eta udal elkarteen negoziatio kolektiboa.

199. artikulua.- Hauteskunde unitateak.

200. artikulua.- Eztabaida kolektiboen judizioz kanpoko konponbidea.

### **XEDAPEN GEHIGARRIAK**

Lehenengo xedapen gehigarria.- Lanbide sailkapeneko talde eta azpitalde berriei behin betiko atxikipena.

Bigarren xedapen gehigarria.- Euskal administrazio publikoetan titulazioaren baldintzarik gabeko lanbide talde, eskala eta gorputzetan lanpostuak sailkatzea.

Hirugarren xedapen gehigarria.- Euskal administrazio publikoetan titulazioaren baldintzarik gabeko lanbide talde, eskala eta gorputzetan langileak sartzeari ezinezkoa den egoerak arautzea.

Laugarren xedapen gehigarria.- Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorraren edo instituzionalaren eremuan B eta C1 sailkapen talde eta azpitalde berrietan sartzeko prozedura bereziak.

Bosgarren xedapen gehigarria.- Euskal administrazio publikoen gorputz eta eskaletan baliokidetasuna.

Seigarren xedapen gehigarria.- Transferitutako langile funtzionarioak titulazio baldintzarik gabeko lanbide talde, eskala eta gorputzetan barneratzea.

Zazpigarren xedapen gehigarria.- Eskalen artean mugikortasun ustezko bereziak.

Zortzigarren xedapen gehigarria.- Titulazioaren baldintza bete gabe gorputzean sartzeari.

Bederatzigarren xedapen gehigarria.- Beste administrazio publiko batzuetako langile funtzionarioen taldeak.

Hamargarren xedapen gehigarria.- Euskal administrazio publikoetan zuzendaritza publiko profesionalaren langileak.

Hamaikagarren xedapen gehigarria.- Legeak aurrez ikusten dituen prozeduretan administrazio isilunearen ondorioak.

Hamabigarren xedapen gehigarria.- Lege honek aurrez ikusitako kudeaketa tresnak abian jartzeko euskal tokiko erakundeei laguntza teknikoa.

Hamahirugarren xedapen gehigarria.- Kode etikoa, bateraezintasunaren araubidea eta betekizunak behin-behineko langileentzat eta zuzendaritza publiko profesionalaren langileentzat, Euskal Autonomia Erkidegoko zerbitzu publikoan badihardute.

Hamalagarren xedapen gehigarria.- Euskal Autonomia Erkidegoko langile funtzionarioak Osakidetza, euskal osasun zerbitzuan.

Hamabosgarren xedapen gehigarria.- Terrorismoko biktimen eta talde gutxietsien alde enplegu publikoa lortzean ekintza positiborako neurriak.

Hamaseigarren xedapen gehigarria.- Langile funtzionarioak aseguratzeko araubidea.

Hamazazpigarren xedapen gehigarria.- Segurtasun administrazioaren zerbitzu osagarriak.

Hemezortzigarren xedapen gehigarria.- Titulazioak eguneratzea.

Hemeretzigarren xedapen gehigarria.- Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioko lanpostuak estatutu langileek eta unibertsitatekoak ez diren langile funtzionario irakasleek betetzea.

Hogeigarren xedapen gehigarria.- Homologatu gabeko langileak.

Hogeita batgarren xedapen gehigarria.- Lan kontratuko langile subrogatuen lan baldintzak.

Hogeita bigarren xedapen gehigarria.- Behin-behineko langileen lanpostuen zerrenda.

Hogeita hirugarren xedapen gehigarria.- Zerbitzuen eginkizunak atzerrian.

Hogeita laugarren xedapen gehigarria.- Euskal Autonomia Erkidegoaren administrazioari dagokion sektore publikoaren eremuan negoziazio mahai orokorra.

Hogeita bosgarren xedapen gehigarria.- Osakidetza, Euskal Osasun Zerbitzuan, eta Euskal Herriko Unibertsitatean hauteskunde unitateak.

Hogeita seigarren xedapen gehigarria.- Enplegu zentro bereziak.

Hogeita zazpigarren xedapen gehigarria.- Lege epaia betetzeko denbora mugagabe ez-finkoz aldi baterako lan kontratuko langileak.

Hogeita zortzigarren xedapen gehigarria.- Gaikuntza nazionala duten tokiko administrazio langile funtzionarioak.

Hogeita bederatzigarren xedapen osagarria.- Euskal administrazio publikoetan langile funtzionarioen erretiro partzial eta aurreratua.

Hogeita hamargarren xedapen gehigarria.- Jarduera pribatuetan aritzeko bateragarritasuna baimen dadin berariazko osagarria murriztea.

Hogeita hamaikagarren xedapen gehigarria.- 53/1984 Legeak, abenduaren 26koak, administrazio publikoen zerbitzura dauden langileen bateraezintasunari buruzkoak, 7.1. artikuluan aurrez ikusitako muga gainditzea.

Hogeita hamabigarren xedapen gehigarria.- Legeak aurrez ikusitako alderdiak euskal administrazio publikoek arautzea.

### **XEDAPEN IRAGANKORRAK**

Lehenengo xedapen iragankorra.- Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioaren zuzendaritza publiko profesionalaren lanpostu modura kalifikatutako postuak.

Bigarren xedapen iragankorra.- Zuzendaritza publiko profesionala eta foru nahiz tokiko administrazioak nahiz Euskal Herriko Unibertsitatea.

Hirugarren xedapen iragankorra.- Gradu pertsonal eta lanbide garapenari buruzko graduen arteko baliokidetasun sistema.

Laugarren xedapen iragankorra.- Behin-behineko garapen profesional eta pertsonalizatuaren gradua.

Bosgarren xedapen iragankorra.- Gradu pertsonala finkatzeko behin-behineko araubidea.

Seigarren xedapen iragankorra.- Enplegu publikoari buruzko legea indarrean sartu aurretik onartutako administrazio egoerak.

Zazpigarren xedapen iragankorra.- Lanpostu mailako osagarriaren zenbatekoa urtean behin-behinekoz zehaztea.

Zortzigarren xedapen iragankorra.- Karrerako ordainsariak kontura debekatzea.

Bederatzigarren xedapen iragankorra.- Unibertsitate titulazioen sistema berria indarrean sartzeara.

Hamargarren xedapen gehigarria.- Lan kontratuko langile finkoak, langile funtzionarioek berezkoak dituzten funtzio edo postuak beteko dituztenak.

Hamaikagarren xedapen iragankorra.- Erakunde instrumentalari atxikitako langile funtzionarioak.

Hamabigarren xedapen iragankorra.- Sailkapenaren A taldearen barruan salbuespenetzko barne sustapen horizontala.

Hamahirugarren xedapen iragankorra.- Gaur egun zuzendaritza profesionalaren langileentzako berriazko lanpostuak betetzen dituzten langile publikoak.

Hamalaugarren xedapen iragankorra.- Ordainsarien eskubideen bermea.

Hamabosgarren xedapen iragankorra.- Lege honetan sortzen diren gorputzetan sartu aurretik sortutako hirurtekoak.

Hamaseigarren xedapen iragankorra.- Legea indarrean sartu aurretik hasitako prozedurak.

Hamazazpigarren xedapen iragankorra.- Titulazio baldintzarik gabeko lanbide talde, eskala eta gorputzetan barneratzeko ebazpenak argitaratu arte behin-behineko denboraldia.

Hemezortzigarren xedapen iragankorra.- Langile publikoak funtzionario edo lan-kontratuko langile bihurtzeko prozesu bereziak.

Hemeretzigarren xedapen iragankorra.- Euskal administrazio publikoetan enplegua finkatzeko prozesu berezia.

Hogeigarren xedapen iragankorra.- Behin-behinekotasun ehuneko altuak dituzten sailkapen taldeetan enplegua finkatzea.

### **XEDAPEN INDARGABETZAILEA**

Xedapen indargabetzaile bakarra.

### **AZKEN XEDAPENAK**

Lehenengo azken xedapena.- Euskal administrazio publikoetan langile funtzionarioen gorputzei eta eskalari buruzko dekretua onartzeko Eusko Jaurlaritzari eskuordetzea.

Bigarren azken xedapena.- Titulazio baldintzarik gabeko lanbide talde, eskala eta gorputzetan barneratzeko ebazpenak.

Hirugarren azken xedapena.- "Gobernuaren Legeari" buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legearen 29. artikulua aldatzea.

Laugarren azken xedapena.- Araudia gaitzea.

Bosgarren azken xedapena.- Indarrean sartzeta.

***ERANSKINA.- EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIO OROKORREKO ETA INSTITUZIONALEKO LANGILE FUNTZIONARIOEI BURUZKO LANBIDE ANTOLAMENDUA.***

### III.- GOGOETA OROKORRAK

---

Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak Batzordeak iritzia eman dezan, euskal enplegu publikoaren legeari buruzko aurreproiektua bidali dio. Lege aurreproiektua zabala eta konplexua da eta euskal enplegu publikoa antolatzea, lege araubidearen definitzea eta kudeaketa-tresnak arautzea du xede. Nolanahi ere, euskal enplegu publikoa edozein euskal administrazio publikotan zerbitzu profesional ordainduak eskaintzeko lanpostuen multzoa da. Xedea 6/1989 Legea, uztailaren 6koa, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoa, ordezkatzeko da, gaur egun berak arautzen baitu arloa.

Lege hau ezarri zenetik, zenbait faktorek, besteak beste, gizartearen bilakaerak, globalizazioak, IKTek, eta abarrek administrazio publikoarekiko eta arreta arlo nahiz lan egiteko moduekiko gizartearen behar eta itxaropenetan eragin dute. Hala, euskal enplegu publikoaren kudeaketa tresnak egokitu behar dira. Euskal administrazioak berak administrazioaren arrazionalizazio eta modernizaziorako kudeaketa publikoaren ikuspegitik gauzatu ditu ekimenak.

Legearen ikuspegitik, oinarrizko estatuko legeria aldatu zen 7/2007 Legea, apirilaren 12koa, Enplegu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzkoa, onartu zenean eta, ondorioz, lege garapen esparru irekiagoa egituratu da. Ildo horri eutsiz, autonomia erkidegoko legegileak arautzeko konfigurazio tarte zabalak ditu eta, batetik, bere erdua definitu eta, bestetik, elementu berrienak zehatz ditzake, hala nola, zuzendaritza publiko profesionala, enplegu publikoaren antolamendua eta egitura, karrera profesionala, zereginaren ebaluazioa edo ordainsarien sistema.

Euskal administrazio publikoak errealitate berriei aurre egin behar die eta euskal enpleguaren sistema publikoan elementu berriztatzaileak sartzeko legearen ikuspegitik aukera berriak sortu dira. Horietatik abiatuta, erronka berrietarako hobe moldatzen den legedia egitura daiteke, beraz, enplegu publikoaren lege proiektu berria egitea oso beharrezkotzat jotzen dugu. Horrez gain, oso egokia da oraindik indarrean dagoen 1989ko funtzio publikoaren legea ordezkatzeko.

Orain aztertzen ari garen euskal enplegu publikoaren legeari buruzko aurreproiektua ez da lehena EGABrentzat eta Batzordeak edukiak ez ditu ezezagunak. 2015eko ekainaren 26an Euskadiko EGABk arloari buruzko legearen aurreproiektuaren testua aztertu zuen, Gobernu Kontseiluak 2015eko abenduaren 1ean lege proiektu modura onartu ostean. Legebiltzarrean aurkeztu zenean, zapuztu egin zen Eusko Legebiltzarra 2016ko abuztuaren 1ean desegin baitzen. Orain berriz dugu testu honi buruz gure iritzia azaltzeko aukera, 2016ko hauteskunde

ondoren, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak izapidetzeari eutsi zionean. Horretarako, alde aurretik berraztertu du.

Nahiz eta testuak 2015. urtean aztertutakoarekiko aldaketa asko izan, ehuneko handia idazkera hobetzeko da, edukia aldatu gabe. Gainera, xehetasun ugari deuseztatu da, gero, araudiaren bitartez garatzeko. Modu horretan testu argiagoa lortu da, hobe egituratua dago eta arindu dute. Nolanahi ere, hori oso garrantzitsua da aztertzen ari garen hain aurreproiektu potoloan. Halaber, hainbat lege aipamen eguneratu da.

Funtsezko alderdiei dagokienez, aldaketa oso tekniko eta puntualak daude, baina 2015eko aurreproiektuaren oinarria ez dute aldatzen. Aurrekoaren harira, arkitektura, elementu nuklearrak eta edukia mantentzen ditu, alde batera utzi gabe alderdi garrantzitsuetan zenbait aldaketa antzematea, Batzordeak 9/2015 Irizpidean aipatutakoari jarraiki. Horregatik, euskal enplegu publikoaren legeari buruzko aurreproiektuaren inguruan Batzorde honek egin zuen 9/2015 Irizpeneko gogoetak beharrezko abiapuntuak dira Irizpen berri hau egiteko.

### Negoiazio kolektiboaren eremua babestea

Gure 9/15 Irizpenean 192 c) eta d) artikulua<sup>1</sup> aipatu genituen eta lege aurreproiektuan sartu dira: nahitaezko izatearen printzipioa eta negoziatzean fede ona. Lehenengoarekin bat, administrazio publikoek, nolanahi ere, langile publikoaren oinarritzko araudian dauden arloak negoziatuko dituzte eta bigarrenari jarraiki, bi aldeek fede onaren printzipiopean negoziatuko dute eta negoziaketari buruz elkarri beharrezkoa den informazio guztia eskuratuko diote.

Atsegin handiz ikusten dugu aurreproiektuak 9/2015 Irizpenean planteatutako proposamen bat jasotzen duela eta nahitaezko izatearen printzipioa sartu ondoren, LPOEren 37. artikulua garatzen du, negoziatuko diren arloan zehaztearekin batera. Ildo horri eutsiz, enplegu publikoari eragiten dizkioten gaietan sindikatuen partaidetza bermeak argiagoak dira. Artikulu guztietan zehar, aurreko aurreproiektuak aurrez ikusten ez zituen prozedura eta erabakietan sindikatu erakundeekin alde aurretik negoziatzea sartuta dago.

Hala eta guztiz ere, 192 c) artikulua funtsean LPOEren 37. artikuluko arloak errepikatzen ditu. Aukera hau aprobeitza zitekeen negoziatuko diren eremuak argiago eta zehatzago definitzeko, baita jurisprudentziak onartu dituen arloak gehitzeko ere. Printzipio horien interpretazioa partekatzen dugu, negoziazio kolektiboa honakoa moduan ulertzeko: alegazioak batzeko prozesuaren orde, ikuspegi erkidea bilatzea ahalbidetzen duen prozedura.

Ondorioz, euskal enplegu publikoaren legea aplikatzen denean, euskal administrazio publikoetan negoziazio kolektibo eraginkorra bermatu behar da eta, xede horrez, bi noranzkoetan iritziak truka daitezten tresnak eta bideak zehaztu behar dira, bi aldeak aseko dituen akordiora iristeko.

Bestetik, Batzorde honek euskal administrazio publikoaren eredu integral, arrazional eta eraginkorrean aurrerapausoak ematearen aldeko apustua egiten du. Hala, gure Erkidegoaren lege esparruan, Euskadiko erakunde maila desberdinetako langileak (orokorrekoak, forukoak eta tokikoak) kontuan hartuko ditu eta gaur egun administrazioetako langileak alderatu ostean dauden desberdintasunak gaindituko ditu. Horretarako, hainbat zeharkako mekanismo garatu behar dira hurrengo gaiekin zerikusia dutenak: sarrera, sustapena, mugikortasuna, karrera, antolamendua eta egitura. Horrez gain, euskal administrazio publikoetan langile publikoen lan baldintzak berdintzeko neurriak hartu beharko dira.

1. 2015ean kontsultatu zen lege aurreproiektuaren 197c) eta d) artikulua.

Lan baldintzak berdintzeak, sartzeak eta karrerak negoziazio organo kolektiboak eratzea eskatzen dute eta urritasuna antzeman da lege aurreproiektu honetan. Bakarrik eta eskusiboki ausaz ageri da *“euskal herri administrazioen erabakiz euskal administrazio publikoen negoziatorako mahai esparrua osa daitekeela.*

Batzorde honen iritziz ezinbestekoa da negoziazio mahai esparrua, lege aurreproiektuak 197.1. artikuluan aurrez ikusten duena; ezin daiteke aukera hutsa izan. Eraginkortasunez gauzatu eta eratu behar da.

Azkenik, lege aurreproiektuan zenbait manutan langileen ordezkari eta sindikatu erakundeei buruzko terminoak nahasten dira. Hau da, askotan aipatzen da “langileen ordezkariarekin aldez aurretik negoziatzea” “ordezkariaren eta irradiazioaren irizpideari jarraiki ordezkari handiena izanik, legeak onartzen dituen sindikatu erakundeekin aldez aurretik negoziatzea” azaldu ordez.

Aurrekoari eutsiz, langile publikoaren oinarriko estatutuak 33.1. artikuluan negoziazio kolektiborako eskubidea legeak (sindikatu askatasunari buruzko 11/1985 Lege Organikoa) onartu ostean ordezkari handiena duten sindikatu erakundeei ematen die. Hain zuzen ere, lege organiko horri dagozkion artikuluek erkidegoan sindikatuei negoziazio gaitasuna onartzeko bi baldintza aurrez ikusten dituzte: batetik, ordezkari eta, bestetik, irradiazioa. Nolanahi ere, gaitasun hori langileen ordezkari, hau da, langileen batzar eta ordezkari ez zaie onartzen.

### Zuzendaritza profesionalaren funtzioa eta zuzendaritza langileen estatutua

Zuzendari profesional publikoa eta bere estatutua dira elementurik berriztatzaileenak Eusko Jaurlaritzaren enplegu publikoari buruzko sistemaren berrikuntzan. Jada 2015eko euskal enplegu publikoaren lege proiektuak aurrez ikusten zuen.

Batzordeak 2015. urtean egindako irizpenean bere iritzia azaldu zuen. Irudia ezartzen zenean potentzialtasun handia eskaintzen zuen, baina, aldi berean, kezka horrengatik eta egituratutako lege araubidearengatik, ez baitzen egokiena.

Are gehiago, irizpenak azaldutakoaren arabera, irudia langile publiko profesional bihurtzerantz bideratu behar zuen eta zuzendaritza lanpostuak administrazio bereko langileentzat (funtzionarioak edo lan-kontratukoak) gorde behar zirela zioen. Salbuespen modura eta betiere arazoituta, egin beharreko funtzioen ezaugarri bereziak kontuan hartuta, kanpoko langileak kontrata daitezke, bakarrik gaitasun nahikoarekin langile funtzionarioak edo lan kontratuko langile finkoak ez badaude.

Gogoeta hori berriz errepikatu nahi dugu. Nolanahi ere, zuzendaritza profesional publikoaren postua betetzera bideratutako pertsona aldez aurretik administrazio publikoari lotua egotea edo kanpoko izatea lege aukera bat da eta euskal legegileak berak hartu beharko du erabakia. Beraz, gure ustez karrerako funtzionarioaren baldintzan mugiezintasuna neutraltasun handiagoaren bermea da eta, gainera, oro har, administrazio kultura eta administrazioa arautzen duten kudeaketa arau bereziak ezagutzea ziurtatzen du.

Ildo hori jarraiki, arauak bideratu dira, besteak beste, Estatuko 40/2015 Legea, urriaren 1ekoa, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoari buruzkoa. Horren arabera, zuzendari orokorren izendapenak estatuko, autonomia erkidegoetako edo tokiko erakundeetako karrerako funtzionarioen artean egin beharko dira, *egiturazko errege dekretuak honakoa baimentzen duenean izan ezik: zuzendaritza nagusiaren funtzioen ezaugarri berezietan erreparatuz, titularra funtzionarioa ez izatea. Dena den, txosten arazoituaren bidez justifikatu beharko dira*

*salbuespeneko egoera arrazoitzen duten ezaugarri bereziak.*

Horrez gain, irizpenak planteatutakoarekin bat, zuzendaritza profesional publikoaren langileek denbora mugatuz izan beharko lukete eta ez legealdien iraupenez. Puntu honi buruz oso aldekoa ikusten dugu oraingoan aurreproiektuak Batzordeak proposatutakoari eustea. Hala, 36.2.g) artikulua xedatutakoari jarraiki, *ezingo da postuan 5 urtetik behera jardun eta, ondorioz, zuzendari profesionalen izendapenak ez du zerikusia izango legealdi bakoitzeko izendapen politikoekin.*

### Behin-behineko enplegua finkatzea

9/2015 Irizpenak gogoeta orokorretan atal bat eman zion behin-behineko enplegua finkatzearen gaiari. Horretan, Batzordeak bere kezka azaldu zuen enplegu publikoan behin-behinekotasunaren mailak altuak baitziren eta urte askoz hala diraute. Bere iritziz, *nekez justifika daitekeen anomalia da.* Horregatik, hemeretzigarren eta hogeigarren xedapen iragankorrek aurrez ikusitakoaren babesean, salbuespenez enplegu publikoa finkatzeko prozesua egitearen aukera ikusita, Batzordea enplegu planaren esparruan langileen ordezkartzaren behin-behineko enplegua finkatzeko deialdiak negoziatzearen alde ageri da, egiturazko zeregin eta programetan badihardute.

Gaiari eutsiz, lege aurreproiektuko xedapen iragankorrak kontuan hartuta, 2015eko lege aurreproiektu aitzindariarekiko aldaketak ditu. Dena den, zaila egiten zaigu aldaketa horien esanahi zehatza bereiztea.

Aurrekoaren harira, hemeretzigarren xedapen iragankorrak hala dio:

*1. Euskal administrazio publikoek legea indarrean sartu ostean, behingoz eta salbuespenez, enplegu publikoaren eskaintzak onartzen direnean, hautespen prozesuetarako deialdiak egin ditzakete. Aurrekontu hornidura duten gorputz, eskala, espezialitate edo kategoriako enplegu publikoaren postuak edo plazak lortuko dituzte, beharrezkoa baita egiturazko plazetan behin-behineko enplegua finkatzea.*

*2. Hautespen prozesuak ondoz ondoko hainbat eskaintza publikoren esparruan garatuko dira eta honako ezaugarriei erantzungo diete:*

Gure iritziz idazkerak argiagoa izan beharko luke: aldaketekin hautespen prozesu kopuru gehiago egongo al da? Pluralean eta ondoz ondo hitz egiten da “hainbat enplegu publikoaren eskaintzari” buruz, baina, aldi berean, 1. atalean “*behingoz eta salbuespenez*” aipatzen da.

Halaber, hogeigarren xedapen iragankorrari erantsi zaion 3. atala argitu behar dela iruditzen zaigu. Laburki lan kontratuko enplegua finkatzeko aurreko atalak aplikatzea aurrez ikusten du, baina zer lanpostutan gauzatuko litzatekeen ez da adierazten.

*“3. Xedapen honen aurreikuspenak lan-kontratuko langileen enplegua finkatzeko aplikatuko dira”.*

### Hizkuntza normalizazioa

“Hizkuntza normalizazioari” buruzko tituluak 2015eko aurreproiektuan zeuden bi artikulua oso-osorik kopiatzen ditu. Hala ere, atal berria sartu da 188. artikulua amaieran hizkuntza eskakizunen eta euskararen erabilerari buruzko normalizazio planen inguruan:

188.11. artikulua: *Lanpostuen zereginaren araubidean postuari atxikitako hizkuntza eskakizuna ziurtatu behar da, plangintza denboraldi berriaren ondorioz lanpostuen zerrendan sartu ostean eta aldaketak bakarrik ondoreak izango ditu hautespen eta hornidura prozesuei dagokienez deialdia aldaketa onartu ondoren egin bada.*

Horri buruz, hautespen eta hornidura prozesuetan hizkuntza eskakizunen eta euskara erabiltzeko normalizazio planen inguruan 2015eko irizpenean adierazitako zuhurtzia azaldu behar dugu. Ondorioak izan ditzake langile publikoen karrera profesionalean, beren borondatearekin zerikusia ez duten arrazoiengatik, lanposturako zehaztutako hizkuntza eskakizuna egiaztatzen ez badute. Adina kontuan hartu beharko litzateke, salbuesteko arrazoi objektibo modura esleitutako hizkuntza eskakizuna nahitaez betetzeko orduan, baita hautespen eta sustapen prozesuetan ere. Helburua tokiz aldatzeko lehiaketetan partaidetza eta mugikortasunaren bidez barne sustapenaren aukerak ez blokeatzea da.

Aparteko salbuespen arrazoa ez da aurreproiektuan sartu, "EAEko administrazio publikoetan euskararen erabilerari buruzko normalizazio prozesua" arautzeko 86/1997 Dekretuak xedatutakoaren arabera, lanpostuetan titularrak izanik, besteak beste, plangintza denboraldi bakoitzaren hasieran 45 urte gainditzen dituztenak hizkuntza eskakizuna nahitaez betetzeko araubide orokorra betetzetik salbuetsiak geldituko direla aipatzen denean.

11. atala eranstea positibotzat jotzen dugu, hautespen edota hornidura prozesuetan sartutako lanpostuekiko zereginaren baldintzari buruzko atzeraeragina saihesten baitu eta hautagaiak postua betetzeko bete behar diren baldintzak aldatuak ez izatearen eskubidea zaintzen baitu. Izan ere, hautespen edo hornidura prozesuaren deialdian zeudenak izango dira.

### Berdintasun planak

Halaber, hamaseigarren xedapen gehigarria, berdintasun planei buruzkoa, desagertu da. Horren arabera, administrazio publikoek lanaren eremuan tratu eta aukera berdintasuna errespetatu behar zuten eta gizonen nahiz emakumeen artean edozein lan diskriminazio saihestera bideratutako neurriak hartu behar zituzten. Horrez gain, nahitaez berdintasun plana egin, onartu eta aplikatu behar zuten, sindikatu ordezkariarekin negoziatu ostean. Are gehiago, legea onartu zenetik bi urteko epea finkatzen zen plana onartzeko.

Gure iritziz ezinbestekoa da aurreproiektuaren testuan xedapen gehigarri hori berreskuratzea eta, bide batez, esku-hartze ildo eta gidalerro zehatzekin konpromisoa formalizatzea, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan administrazio publikoen jardura orientatzeko.

Harrigarria da ezabatu izana, are gehiago, funtzio publikoaren txostenak, irizpenaren xede den lege aurreproiektuaren testuarekin batera doanak, atal zabala ematen dionean honakoa lantzeari: "emakumeen eta gizonen berdintasunerako oharra". Ildo horri eutsiz, hainbat neurri sartzea iradoki du, genero diskriminaziorik ez egoteko eta berdintasun planei dagokienez, horren arabera, berariazko aipamena sartu beharko litzateke bere aginpideen artean Eusko Jaurlaritzak onartzeari, euskal enplegu publikoaren organo gorena den neurrian, "sailaren konpromisoa berdintasun plana egitearekin ikusgai gelditzeko". Hori ere legearen aurreproiektuan ez da ageri.

### Datuak babesteko ordezkariaren irudia

Azkenik, egokia dirudi datuak babesteko ordezkariaren irudia gogoraraztea, datuak babesteko europar araudiak sortu ostean. Aipatu arautegia 2018ko maiatzaren 25etik dago indarrean eta

biziki datu pertsonalak edo eskala handian datu sentiberak tratatzen dituzten erakundeetarako nahitaezkoa da. Gauza bera gertatzen da erakunde publikoekin. Beraz, euskal enplegu publikoari buruzko legearen aurreproiektua egitean kontuan hartu behar da eta ez dira berezitasunak baztertuko. Adibidez, europar araudiak ez du uzten ordezkariak bere kargua lagatzea.

### Eremu publikoan gatazkak ebazteko CRL-LHKren PRECOren zerbitzuari dagozkion egiturak aprobetxatzea

Legearen aurreproiektuak 200. artikuluan aurreikusitakoarekin bat, euskal administrazio publikoek eta sindikatu erakundeek gatazka kolektiboetarako judizioz kanpoko konponbide sistemak sortu, egituratu eta garatzea erabaki dezakete. Zehazki, Eusko Jaurlaritzak, sindikatu erakunde garrantzitsuenekin adostu ondoren, bitartekaritza eta arbitraje organoa sor dezake eta EAEko administrazioan izan daitezkeen gatazka kolektiboen judizioz kanpoko konponbidea aurkitzea izango du helburu. Nolanahi ere, araubidez zehaztuko dira sistema hori erabiltzeko prozedurak.

Era berean, erantsitakoaren arabera, behin-behinekoz, organoa sortu arte, Lan Harremanetarako Kontseiluari (CRL-LHK) esleituko zaizkio bitartekaritza eta arbitrajearen zereginak, gatazka kolektiboak judizioz kanpo konpontzeko, horiek EAEko administrazioari lan-kontratuko langileei eragiten badizkiete.

Honen inguruan bi gogoeta egin nahi ditugu:

Lehenik eta behin, EAEko administrazioan gatazka kolektiboetarako bitartekaritza eta arbitraje organoa sortzeari buruz, gatazkak judizioz kanpo ebazteko jada existitzen diren egiturak eta bideak aprobetxatzea egokia iruditzen zaigu, organo osagarriak sortu gabe eta dauden baliabideak modu eraginkorragoan erabiliz. Ildo horri jarraiki, Lan Harremanetarako Kontseiluak (CRL-LHK) PRECOren bidez Euskadin lan gatazketan adiskidetze, bitartekaritza eta arbitrajeaz baliaturik judizioz kanpoko konponbiderako zerbitzu publikoa eskaintzen du. Hortaz, euskal administrazio publikoaren eremuan gatazkak judizioz kanpo ebazteko aipatu organoa gaitzea legearen aurreproiektuak aurrez ikusten duen organoa sortzeko aukera arrazional eta egokia iruditzen zaigu.

Bigarrenaz, bigarren ataleko bigarren paragrafoaren behin-behineko atxikipenari dagokionez, ez da beharrezkoa, lan kontratuko langileak aipatzen baititu eta lan legedi erkidearen araberaokak dira. Hala, naturalki ondorioztatzen da Lan Harremanetarako Kontseiluaren aginpidea enplegu-emailearekin (kasu honetan euskal administrazio publikoa) lan kontratuko langileen gatazketan esku hartzeko.

## IV.- GOGOETA BEREZIAK

---

### **3. artikulua.- Aplikazio-eremua.**

Gure iritziz, aurreko aurreproiektuarekiko juridikoki modu hobean ebazten da xedapen honen formulazioa. Nahiz eta aurreko testuak hainbat gairen inguruan unibertsitatekoak ez diren irakasleentzat eta Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko estatutu langileentzat lehentasunez araudi berezia aplikatzea zehaztu, hasierako paragrafoetan lege honek xedatutakoa aplikatzea aurrez ikusten zen eta bertan xedatzen ez zenerako, araudi berezira jo behar zen. Formulazio berriak hainbat gairen inguruan lehentasunez araudi berezia aplikatzeko zalantzak argitzen ditu, baina honako moduan argiago idatz daitekeelakoan gaude:

3.4. artikulua - Unibertsitatekoak ez diren irakaskuntzako langileak eta Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko estatutu langileak **lehentasunez beren araudi berezia aplikatuta arautuko dira hurrengo alderdiei dagokienez:** karrera profesionala, barne sustapena, langileen hautespena eta lanpostuen hornidura, ordainsari osagarrien zenbatekoa eta egitura, administrazio publikoen arteko borondatezko mugikortasuna eta zuzendaritza publiko profesionalerako langileak. **Legeak berak xedatzen ez duenerako lege honi erreparatuko zaio.**

Unibertsitatekoak ez diren irakasleei eta Osakidetzako estatutu langileei aplika dakizkiekeen lege araubidearen alderdi garrantzitsu asko araudi bereziaren arabera legeztatzen dira, beraz, paragrafo honen idazkera aldatzea proposatzen dugu, lehenik eta behin, adierazten diren alderdietan (karrera profesionala, barne sustapena...) araudi bereziaren lehentasuna aipatzeko eta, bigarrenez, gainerako alderdi guztien inguruan lege hau aplikatzea xedatzeko.

Ildo horri eutsiz, araudi berezia betetzeko manu honetan adierazitako alderdiez gain (karrera profesionala, barne sustapena, langileen hautespena...), legeak berak araudi berezira berariaz bidaltzen du, lege honetan aurrez ikusitako bestelako alderdiei erreparatzeko, adibidez ikuskapen funtzioari (23.1. artikulua).

#### **10., 11. eta 12. artikulua. Euskadiko Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordearen eginkizunak.**

Batzorde honen eginkizunak asko murriztu dira eta enplegu publikoaren arloan kontsulta organoaren izaera galtzen du, organo teknikora mugatzeko. Nolanahi ere, bertan eraginkor bihurtuko da euskal administrazio publikoen arteko giza baliabideen politikei buruzko koordinazioa.

Testu berrian, besteak beste, euskal sektore publikoan sindikatu erakunde garrantzitsuenei enplegu publikoaren eremuan gai aipagarrienen berri ematearen eginkizuna desagertzen da, 9/2015 irizpenean proposatu arren. Gobernu Kontseiluak onartutako lege proiektuan jaso zen eta aurreproiektuari buruz 2018ko urtarrileko funtzio publikoaren inguruko txostenean aipatzen zen.

Horregatik, bitxiak iruditzen zaizkigu lege aurreproiektuaren testuan antzemandako aldaketak eta, bai organoaren izaera aldatzeari, bai eginkizunak galtzeari dagokionez, justifikazio azalpena ematea arrazoizkoa deritzogu.

#### **14. artikulua.- Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren konposizioa**

Aurreproiektuaren 14. artikulua Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren konposizioa zehazten du eta f) hizkian honako partaidetza xedatzen du: *“langileen ordezkarien sei pertsona, Euskal Autonomia Erkidegoan sindikatu erakunde ordezkatuenez izendatutakoak”*. Aurreikuspen honek partaidetzaren barruan ordezkari handiena duten sindikatu erakundeetatik bakoitzak gutxienez ordezkari bat izan behar duela zehaztea proposatzen dugu.

14.1.f) artikulua Langileen ordezkarien sei pertsona, Euskal Autonomia Erkidegoan ordezkari handiena duten sindikatu erakundeek izendatutakoak. **Sindikatu erakunde ordezkari gutxienez ordezkari bana egongo da.**

#### **15. artikulua.- Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren eginkizunak.**

Artikulu honetako b), d) eta f) ataletan hurrengo aldaketak sartzea proposatzen dugu, Euskal

Autonomia Erkidegoko administrazio guztien enplegu publikoaren esparru erkidea eraikitzean aurrerapausoak ematen laguntzeko. Erakunde maila (administrazio orokorra, forukoa edo tokikoa) alde batera utzita, Enplegu Publikoaren Euskal Kontseiluaren moduko koordinazio eta kontsulta organoak eta euskal administrazioen langileen politika neurriak proposatzen dituenak euskal administrazio publiko guztietako enplegu publikoari buruzko arauen informazioa emanaz gero, euskal enplegu publikoaren eredu integrala eraikitzerantz eta lan baldintzak homogeneizatzerantz aurrerapausoak eman daitezke.

15. artikulua: Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren aginpideak dira hurrengoak:

- b) Lege hau garatzeko Gobernu Kontseiluak onartu behar dituen xedapen orokorren proiektuak hilabeteko epean jakinaraztea. Era berean, foru, toki eta unibertsitateko administrazioen berezko xedapen orokorrak eta **araubidezkoak** jakinaraziko ditu, **enplegu publikoan eragiten badute**.
- d) Euskal administrazio publikoetan langileen politika eta funtzio publikoa koordinatzeko neurriak eztabaidatu eta proposatzea; bereziki, honakoei erreparatuko die: langileak erregistratzeari, sartzeko sistemari, lanpostuen zerrendari, administrazio sustapen eta karrerari, funtzio eta ordainsarien homologazioari, enpleguaren eskaintza publikoari **eta administrazioen arteko mugikortasunari**.
- f) Organo eskudunak eskatzen duenean, Langileen arloan euskal administrazio publikoen xedapen eta erabakien berri ematea eta bere aginpidekoak diren eremuei buruz edozein kidek iritzia eskatuz gero, gaia ezagutu eta horren berri ematea.

## **22. artikulua.- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.**

6. atala. Manu honen arabera, *Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak, era berean, EUDEL-Euskal Udalerrien Elkartearekin hitzarmen bereziak sustatuko ditu, tokiko erakundeetako langileen prestakuntza bermatzeko.*

Gainerako artikuluekin bat etortzeko, bidezkoa dirudi EUDEL edo, hala badagokio, *euskal udalerrien artean ordezkartzarrik handiena duen* elkartea aipatzea. Ikusi ildo beretik 11.4., 14.1.e), 197. eta 198. artikuluen idazkera.

## **47. artikulua.- Enplegu publikoa antolatzekeo tresna osagarriak.**

47. artikulua enplegu publikoa antolatzekeo zenbait tresna osagarri arautzen ditu eta lanpostuen zerrendatan jasotzen den informazioa osatzen dute. Egokia da gogoraraztea, 192. artikuluan aurrez ikusitako arloetan sartuta, negoziazio kolektiboaren araberrako arloak direla eta xedapenean idatziz jasoa uztea komenigarria litzatekeela, tresnak euskal administrazio publiko bakoitzean enplegu publikoaren arloan organo eskudunak onartuko dituela adieraztean.

## **53. artikulua.- Langileak erregistratzea eta giza baliabideen kudeaketa integratua.**

Datuak babesteko europar araudia estatuko legearen bitartez ez denez garatu, Europar Kontseiluko Ministroen Kontseiluko CV/Rec(2015) Gomendiora, enpleguaren esparruan datu pertsonalak prozesatzeari buruzkora, jotzea egokia litzateke. Hori 2015eko apirilaren 1ean onartu zen 1224. bileran. Gomendio horiek sektore publikorako eta sektore pribaturako baliozkoak dira.

Aurrekoaren harira, 53. artikuluko 14. atalean, langileen erregistro desberdinetako informazioa oso-osorik tratatzean datu pertsonalak babestearen arloan indarreko legeria errespetatu behar dela aipatzen da. 2015eko apirilaren 1ean onartu ostean, enpleguaren esparruan datu

pertsonalak prozesatzeari buruzko Europar Kontseiluaren gomendioa aipatzea iradoki dugu. Datuak babesteko europar araudiak 88. artikuluan “lan eremuan tratamendua” lantzen du eta idazkerari modu adierazgarrian ekiten dio: “Estatu kideek, legezko xedapenen bidez, honakoa egin dezakete:...” Araudi hori garatzeko oraindik estatuko lege organikoa ez dagoenez eta aipatu gomendioa izanik, aipatzea bidezkoztat jotzen da.

53.14. artikulua - Nolanahi ere, langileen erregistroetako informazioa oso-osorik trata dadin, datu pertsonalak babesteko indarreko legedia errespetatuko da eta bakarrik beharrezkoak diren datuak, zeregina betetzeko zorrozki behar direnak, erabiliko dira. **Era berean, enpleguaren esparruan datu pertsonalak prozesatzeari buruz Europar Kontseiluko Ministroen Kontseiluko CV/Rec(2015) Gomendiora, 2015eko apirilaren 1eko 1224. bileran onartutakora, joko da.**

#### **54. artikulua.- Zeregina ebaluatzea.**

Aurreko aurreproiektuarekiko, zereginaren ebaluazioak atal berri bat du ebaluazio batzorde teknikoaren bitartez ebaluatzearen inguruan, zereginaren ebaluazio prozesuaren objektibotasuna bermatzeko. Egungo aurreproiektuaren berrikuntza hori oso positiboki balioztatzen dugu. Izan ere, zeregina ebaluatzeko prozesuari buruz 2015eko irizpenean gogoeta berezi bat egin genuen. Aurreikuspena hobe daitekeelakoan gaude eta, horretarako, honako zehaztapena sartu beharko litzateke: batzordeek gardentasun irizpidepean jardungo dutela eta beren jardueri buruzko informazioa eskuratuko dietela sindikatu erakundeetako ordezkariari edota langileen batzar eta ordezkariari.

Karrera profesionala garatzeko zereginaren ebaluazioa oso elementu garrantzitsua da aurreproiektuak diseinatzen duen enplegu publikoaren eremuan. Beraz, xede horretarako gaitutako tresnen ezaugarriak eta aplikazio irizpideak lanpostuak bete edo horietara iristen diren pertsonen esku jartzen direla bermatu beharko da eta, horri eutsiz, honakoa gehitzea proposatzen da:

54.1. artikulua 3. paragrafoa. Zeregina ebaluatzeko gaitzen diren tresnen ezaugarriek eta aplikazio irizpideek publikitate nahikoa izango dute langile publikoaren artean **eta lanpostuak betetzen dituzten edo horietara iristen diren pertsonen esku jarriko dira.**

#### **64. artikulua.- Karrerako langile funtzionario edo lan kontratuko langile finko izateari uzteko arrazoiak.**

Aurreproiektuan karrerako langile funtzionario edo lan kontratuko langile finko izateari uzteko arrazoi bat “nazionalitatea galtzea” da.

Ez da ahaztu behar, aurreproiektuak berak 72. artikuluan xedatutakoaren babesean, Europar Batasuneko beste estatu kide batzuetako nazionalak euskal administrazio publikoetan funtzionarioak izan daitezkeela, zuzenean edo zeharka agintaritza publikoan parte hartu edo administrazio horien interesak babesteko funtzioetan jarduten dutenean izan ezik. Aukera bera dute nazioarteko itunen aplikazio eremuan daudenak, horiek Europar Batasunak adostu eta Espainiak berretsitaokoak badira.

Horrez gain, Eusko Legebiltzarreko legearen bitartez interes orokorra dela-eta, euskal administrazio publikoaren jarduera eremu eta sektore zehaztetan langile funtzionarioa izatera iristeko nazionalitatearen baldintzaz salbuets daitezkeela aurrez ikusten da.

Ustezko horietan guztietan, sartzean nazionalitatea galdu arren, ez zaio automatikoki

funtzionarioa izateari uzten.

Agian, honakoa aipatu beharko litzateke: “*eskatutako nazionalitatea izendatzeko baldintza modura*”.

### **67. artikulua.- Euskal administrazio publikoko langile funtzionarioen erretiroa.**

Hogeita bederatzigarren xedapen gehigarriak erretiro partziala onartzen du eta horretan xedatutakoarekin bat, 67. artikuluko 1. atalean erretiro partzialaren aukera sartu beharko litzateke.

67.1. artikulua.- Euskal administrazio publikoko langile funtzionarioen erretiroa hurrengo moduan izan daiteke:

- a) Borondatez
- b) Ohikoa, legez ezarritako adina betetzean
- c) **Partziala**
- d) Ezintasun iraunkorra aitortu ostean, mailaren arabera ezinezkoa bada gorputzak edo eskalak dituen berezko funtzioak betetzea

### **69. artikulua.- Euskal administrazio publikoko langile funtzionarioen baldintza berreskuratzea.**

69. artikuluko 2. atalak administrazio publikoetako gobernu organoek, salbuespenez, delituaren gorabeherak eta garrantzia kontuan hartuta, gaitasuna kentzeko zigor nagusia edo osagarria jasotzeagatik funtzionarioaren baldintza galdu ostean, berreskuratzeke aukera aurrez ikusten du.

Gure iritziz, atal hau ezabatu beharko litzateke, aukerako ahalmena sartzen baitu, presio politiko eta sozial handia dituen arloan eta funtzionarioaren baldintza galtzen bada, lege zigorraren ondoriozkoa da eta bere horretan bete behar da. Horrez gain, xedapenak aurrez ikusten duen aukera hau oinarritzko legediaren aurka doa.

### **74. artikulua.- Desgaitasuna duten pertsonak sektore publikoan enplegu publikoa lortzea.**

Legeak enplegu publikoaren eskaintzetan deitutako hutsen % 7 gordetzen du desgaitasuna duten pertsonentzat. Horrez gain, gutxienez eskainitako plazen % 2 desgaitasun intelektuala egiaztatzen dutenentzat gordeko dira eta gainerako plazak edozein desgaitasun mota ziurtatzen duten pertsonentzat izango dira.

Desgaitasunaren bi kategoriatarako hautagai nahikoak ez baleude, plazak bestelako desgaitasuna egiazta dezaketen pertsonentzat gordetzea proposatzen da. Helburua desgaitasuna duten hautagai gehienak hartzea da, lanpostuak garatzeko gaituak badaude eta zehaztutako erreserba orokorraren % 7an sartzen badira.

### **86. artikulua.- Karrerako langile funtzionarioen karrera profesionalaren modalitateak.**

1. atalean e) hizkia eranstea proposatzen da karrera profesionalaren modalitateetan.

**86.1.e) artikulua.- Behin behineko barne sustapena behin-behinekoz eta borondatez**

**funtzioetan aritzea izango da, horiek titulazio maila bereko edo goi mailagoko kategoriako lanpostu edo plazei badagozkie eta dagokion titulazioa badute.**

### **90. artikulua.- Garapen profesionalaren mailak onartzeko lege araubidea.**

6. atalean, salbuespenez, maila finkatua galtzeko eta ondorioak izateko aukera aurrez ikusten da. Beharrezkotzat jotzen dugu, salbuespenez, maila finkatua, xedapen honetan aurrez ikusten dena, galtzeko gorabeherak arautzea.

### **92. artikulua.- Barne sustapen bertikala.**

Barne sustapen bertikalerako hautespen probei buruzko zehaztapenak deuseztatzea proposatzen dugu. Gure ustez erredundantea da eta, gainera, ez zaigu beharrezkoa iruditzen.

~~92.2. artikulua - Barne sustapen bertikala hautespen proben bidez egingo da eta, bidezkoa bada, merezimenduak balioetsiz. Langile funtzionarioen gorputz, eskala edo bestelako elkarte sistemetara iristeko probek sistema irekian eta norgehiagoka librean erabilitako proben eduki bera izango dute.~~

### **100. artikulua.- Lehiaketak balioztatzea eta arau osagarriak.**

Xedapen honek lanpostuak hornitzeko lehiaketetan balioztatpenaren xede izango diren alderdiak zehazten ditu eta, besteak beste, euskararen ezagutza maila ziurtatua sartzen da, baldintza ez denean.

Gai honi buruz 2015eko irizpenean azaldutako beldurrak errepikatu behar ditugu. Nolanahi ere, horiek langile publikoen karrera profesionalen gaineko ondorioei buruz gogoeta orokorren atalean adierazitakoak dira, beren borondatek kanpo, posturako hizkuntza eskakizuna ezin badute egiaztatu. Halaber, adina esleitutako hizkuntza eskakizuna betetzean eta hautespen nahiz sustapen prozesuetan objektibotasunez salbuesteko arrazoia da, mugikortasunaren bidez eta tokiz aldatzeko lehiaketetan parte hartuz barne sustapena ez blokeatzeko.

### **109. artikulua.- Nahitaezko zerbitzuen eginkizuna.**

Atal berri bat eranstea proposatzen da nahitaezko zerbitzuen eginkizunak eragindako langile publikoek bere saileko edo jatorrizko erakundeko talde profesionalean hornitu behar diren hutsak hartzeko lehentasuna izan dezaten.

**109.6. artikulua: “Nahitaezko zerbitzuen eginkizunean nahasitako langile publikoek beren sail edo jatorrizko erakundeko talde profesionalean hutsak hornitzeko lehentasuna izango dute”.**

### **112. artikulua.- Efektiboak berriz esleitzea eta 113.- Efektiboak berriz banatzea.**

Efektiboak berriz esleitu eta berriz banatzeko prozedurek salbuespenezkoak izan beharko dute eta gauzatu baino lehen sindikatu ordezkartzarekin akordioa lortu edo negoziazioa irekiko da, langileentzat legearen segurtasunik ezak saihesteko. Izan ere, hori bi artikulua hauetan berariaz jaso beharko litzateke.

113. artikuluari dagokionez, 1. atalaren amaieran honakoa eranstea proposatzen da:

113.1. artikulua.- Xede horrez, antzeko lanpostutzat joko dira lanpostuen monografiatan funtzio baliokideak esleituak dituztenak, horniduran parekotasuna dutenak eta ordainsariei begiratuta, hasieran betetako lanpostuarekiko ehuneko hamarretik gorakoak edo beherakoak ez dituztenak. **Nolanahi ere, langile funtzionarioei ezingo zaizkie ordainsariak gutxitu.**

#### **114. artikulua.- Genero indarkeriarengatik edo lan ala sexu jazarpenerengatik mugikortasuna.**

Oso positibotzat jotzen da atal berri bat sartzea eta, horren arabera, euskal administrazioek genero indarkeriaren biktimak diren emakumeentzat hartzen dituzten neurri baliokideak hartu ahal izatea sexu edo lan jazarpenera duten emakumeen kasurako.

#### **118. artikulua.- Euskal administrazio publikoen arteko mugikortasuna.**

Gure iritziz, administrazioen arteko mugikortasun sistemak, administrazio bakoitzaren postuen hornidurarako barne prozesuak amaitutakoan, hutsak estaltzeko tresna osagarriak dira, betiere alde zuzenetik sindikatuekin negoziatuak badaude.

#### **119. artikulua.- Ordainsarien sistemaren printzipio eta baldintza orokorrak.**

- 1.e) atalean ondorengoa gehitzea proposatzen da:

119.1.e) artikulua.- Euskal langile publiko orean ordainsari guztien gardentasuna eta publikitatea, ordainsari aldakorrek eta produktibitatearen nahiz helburuen arabera finkatutakoak barne, **zuzendaritza langile publikoak eta goi mailako karguetako langileak, baita konfiantzazko langileak eta aholkularitza bereziko direnak ere sartuta**, herritarrek une oro ordainsari horien zenbatekoa eta banaketa ezagut ditzaten.

Konstituzio Auzitegiak apirilaren 22an 142/1993 epaia eman zuen 2/1991 Legea, 1991-1-7koa, kontratazioaren arloan langileen ordezkariak informatuak izateko eskubideen ingurukoa, Konstituzioaren kontrakoa izateari buruz. Konstituzio Auzitegiaren esanetan, proportziozko lege neurria da, hirugarren pribatuek beste pertsona batzuen datuak lor baititzakete, garrantzi publikoa duten kargak eta betebeharrak betetzea jokoan dagoenean. Epaia ematen dituen argudioen artean ordainsariei buruzko informazioa lortzeak ez du uzten bere intimitatearen barruan gelditzen diren langilearen datuak berreraikitzea.

Lantzen ari garen lege aurreproiektuaren testuinguruan, ordainsari tartea arintzea, bereziki goi mailako karguekin, nabarmentzeko bidezko interesa da eta, bide batez, lege aurreproiektuaren 119.1. artikuluan bertan aipatutako printzipioa, hain zuzen ere, "c. Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari berdintasuna" atalean.

- 1.f) atalean idazkera hurrengo moduan hobetzea iradoki da:  
Aurreproiektuaren testuan 119.1.f) artikulua idazkerak hala dio: "Negoziazio kolektiborako arloa dela onartzea, lege honek aurrez ikusten dituen baldintzetan".

119.1.f) artikulua.- Negoziazio kolektiborako **xede diren arloen artean ordainsariena** onartzea, legeak aurrez ikusten dituen baldintzetan.

### **122. artikulua.- Ordainsari osagarriak.**

Euskal enplegu publikoaren eredu osorako elementu modura ordainsari osagarrien kasuan euskal administrazio publiko guztietarako egitura erkidea komenigarria litzateke eta Batzordea alde ageri da. Ondorioz, Batzorde honek 122.2. artikuluan lehenengo paragrafoa ezabatzea proposatzen du eta horren ordez edukia hurrengoa izatea:

~~122.2 Euskal administrazio publikoek, onartutako enplegu publikoaren ereduaren arabera eta lege honen aurreikuspenekin bat, beren ordainsari osagarrien egitura zehatz dezakete. **Euskal administrazio publikoen ordainsari osagarrien egitura hurrengo ordainsari osagarriek eratuko dute:**~~

### **129. artikulua.- Bitarteko langile funtzionarioen ordainsariak.**

Funtzionarioen karrera profesionala ordaintzeko doktrina bateratzeari begira, Auzitegi Gorenaren epaiarekin (STS 921/2017 - ECLI: ES: TS: 2017: 921) bat, hurrengo aldaketak proposatzen ditugu:

1. Bitarteko langile funtzionarioek oinarritzko ordainsariak eta paga estrak, atxikitako titulazioaren baldintzarik gabe lanbide elkarte, azpitalde edo taldeari dagozkienak, jasoko dituzte. Era berean, izendapen modalitateari erreparatuz, ordainsari osagarriak eta geroratuak jasoko dituzte, **langile finkoek jasotzen dituztenekiko diskriminaziorik izan gabe, karrerako osagarria barne.**

### **145. artikulua.- Genero indarkeriarengatik borondatezko eszedentzia.**

Genero indarkeriarengatik borondatezko eszedentziaren ustezkoetan, postua eta lan-maila gordetzeko eskubidea egoerak (genero indarkeriarengatik eszedentzia) dirauen denbora guztian zehar luzatu behar delakoan gaude, denbora-toperik ezarri gabe. Horrez gain, antzinatasunerako, karrera profesionalerako eta Gizarte Segurantzaren araubide aplikagarriaren eskubideetarako zenbatuko da. Horregatik, xedapenean honako aldaketak egitea proposatzen dugu:

~~145.2 artikulua. Eszedentziak **dirauen bitartean lehenengo sei hilabeteetan** funtzionario emakumeek postua eta lanpostu maila gordetzeko eskubidea izango dute eta, horren harira, denboraldi horretan antzinatasuna, karrera profesionala eta Gizarte Segurantzaren araubide aplikagarriari dagozkion eskubideak zenbatuko dira. **Lege jarduerak hala eskatzen dutenean eta biktimak babesteko eskubidea eraginkorra dela bermatzeko, denboraldi hori hiru hilabetez luza daiteke, gehienez hemezortzi hilabeteko mugara iritsita, arestian aipatu ondore berdinekin.**~~

### **146. artikulua.- Indarkeria terroristarengatik borondatezko eszedentzia.**

Genero indarkeriarengatik borondatezko eszedentziaren ustezkoetan egin den gogoetaren antzera, indarkeria terroristarengatik borondatezko eszedentziaren ustezkoetan, postua eta lan-maila gordetzeko eskubidea egoerak (indarkeria terroristarengatik eszedentzia) dirauen denbora guztian zehar luzatu behar delakoan gaude, denbora-toperik ezarri gabe. Horrez gain, antzinatasunerako, karrera profesionalerako eta Gizarte Segurantzaren araubide aplikagarriaren eskubideetarako zenbatuko da. Horregatik, xedapenean honako aldaketak egitea proposatzen dugu:

146.2 artikulua. Eszedentziak dirauen bitartean **eszedentzia honen lehenengo sei hilabeteetan** postua eta lanpostu maila gordetzeko eskubidea izango da eta, horren harira, denboraldi horretan antzintasuna, karrera profesionala eta Gizarte Segurantzaren araubide aplikagarriari dagozkion eskubideak zenbatuko dira. **Denboraldi hori hiru hilabeteko beste denboraldi batzuez luza daiteke, gehienez hemezortzi hilabetera arte, eta arestian aipatu ondore berdinekin.**

161. artikulua.- Euskal langile publikoen banakako eskubideak.

Euskal langile publikoen banakako eskubideen artean hurrengoak eranstea proposatzen da: batetik, sindikatuaren kide izateagatik diskriminaziorik eza eta, bestetik, sindikatuan sartzeko askatasuna izatea.

j) Hurrengoengatik diskriminaziorik ez izatea: jaiotza, arraza edo etnia jatorria, generoa, sexu ala sexu orientabidea, erlijio edo sinesmenak, **sindikatuaren kide izatea**, iritzia, desgaitasuna, adina edo bestelako baldintza ala egoera pertsonal edo soziala.

*Atal berria gehitzea: n) **Sindikatuan sartzeko askatasuna***

#### **164. artikulua.- Bizi pertsonala, familiarra eta lanekoa bateratzeko baimenak.**

a) 4 atalean aurreproiektuak xedatutakoaren arabera, guraso baimenak *baztertzen ditu hurrengoengatik baimenak: erditzea, amatasuna, aitatasuna, adopzioa, harrera, seme-alabaren jaiotza edo antzeko helburua duen bestelakoa, bere izena edozein delarik, lan baldintzei buruzko arau eta akordioetan edo hitzarmen kolektiboetan arautuak badaude. Guraso baimen honetan sartutako baimenen iraupena luzatzeko edozein araudi aldaketak iraupena modu baliokidean gutxituko du.*

Gure ustez agindu honen idazkera berriz formulatu behar da, guraso baimenaren izaera zehatza ulertzeko ondorengo argudioetan oinarrituta:

Guraso lizentzia edo baimena ala haurrak zaintzearen ingurukoa amatasunaren baimenaren ondoren gozatu ohi da eta modalitate desberdinak erabil daitezke herrialdearen arabera:

- Europar Kontseiluaren Europar Gizarte Gutun berraztertutak (1996) "aukera eta tratu berdintasunerako familia erantzukizunak dituzten langileen eskubideak" 27. artikuluan honakoa aurrez ikusten du: estatu kideek hainbat neurri onartzeko konpromisoa hartzen dute, bestea beste, edozein gurasok guraso-baimena izatea, amatasunaren baimenaren ondoren, seme-alaba zaintzeko. Iraupena eta baldintzak nazioko legediak, hitzarmen kolektiboek edo jardunak finkatuko dituzte...
- Kontseiluaren 2010/18/UE Zuzentarauak, BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP eta CEESren artean egin ostean, guraso baimenari buruzko hitzarmen esparru berraztertua aplikatzen duenak, 2. eta 3. klausuletan xedatutakoaren arabera, guraso baimenaren barruan sartzen dira erditze baimena, etab., adin zehatzera arte (8 urte izan daitezke) zabaltzeaz gain.
- Aurrekoaren antzeko ildotik doa Europar Parlamentu eta Kontseiluaren zuzentarau proposamena, gurasoen familia bizia eta lanbide bizia bateratzeari buruzkoa eta Kontseiluaren 2010/18/UE Zuzentaruak indargabetzen duena; 5. artikulua: Estatu kideek seme-alaba adin zehatzera (gutxienez hamabi urte) iritsi baino lehen gutxienez lau hilabetez guraso baimenaz gozatzeko langileen banako eskubidea bermatzeko neurriak hartuko dituzte.

d) hizkian xedatutakoaren arabera, kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara laguntzeko langileen baimenari dagokionez, aurreproiektuari erreparatuz, gutxienez 8 orduko kreditua izango da eta gaindituz gero, erabiltzen den denbora hilabeteko epean berreskuratuko da.

Lege segurtasuna dela-eta, zehaztu beharko litzateke 8 ordu horiek asteko, hileko edo urteko al diren.

### **165. artikulua.- Oporrak**

Aldi baterako ezintasunarengatik eta 50.2 artikuluan xedatutako gainerako arrazoiengatik langile publikoen opor araubidea eteteko arrazoiak azal daitezzen atal berria sartzeari proposatzen da, hasten denean dagozkion egunez gozatzeko.

**165.4. artikulua - Oporren araubidea honakoen ondorioz etengo da: aldi baterako ezintasuna, amatasun baimena, edoskitzaroan arriskua edo haurdunaldian arriskua. Hasi eta berehala dagozkion egunez gozatu ahal izango du.**

### **167. artikulua. Langile publikoen kode etikoa eta jokabide kodea.**

Egungo aurreproiektuak 2015eko aurreproiektuarekiko oso modu desberdinean arautzen du gaia. Batzordeak jada 2015. urtean bere iritzia eman zuen. Hala, 2015eko aurreproiektuan 170., 171. eta 172. artikuluetan zabal eta zehazki arautzen bazen, oraingoan xedapen bakarra dago. Jokabidearen kodea inspiratzen duten printzipioak eta euskal langileen eskakizunak, jokabide kodea osatzen duten printzipioak eta jokabide kodearen nahiz horren printzipioen ondoriozko eskakizunak zehaztearen orde, oraingoan, langile publikoaren oinarritzko estatutuan xedatutakoaz gain, euskal langile publikoek euskal sektore publikoan kargu publikoen jokabide kodea arautzen duten printzipio orokor berdinak errespetatuko dituzte, 1/2014 Legeak, ekainaren 26koak, jokabide kodea eta kargu publikoen interes gatazkak arautzen dituenak, xedatutakoari jarraiki. Era berean, aipatu printzipioak euskal administrazioko langileentzat kode etiko eta jokabidearen ingurukoan garatuko dira. Horrez gain, Eusko Jaurlaritzak EAeko administrazioko langile publikoentzako jokabideari buruzko kodea onartuko du.

Ikuspegi berriaren azpian dagoen filosofia egokitzen jotzen dugu. Hala, zerbitzari publikoek, bai euskal langile publikoek, bai kargu publikoek, beren jardueran balore eta printzipio etiko berdinak partekatuko dituzte eta, aldi berean, erakundea identifikatuko da, jarduteko erabiltzen den eragilea alde batera utzita.

Hala eta guztiz ere, zioen azalpenean gaia arautzeko aipamena egokitzea iradoki dugu, 2015eko aurreproiektuaren planteamenduan ainguratua baitago. Hortaz, ikuspuntu berriari moldatu beharko litzaioke.

### **Hamabosgarren xedapen gehigarria**

“Terrorismoko biktimen eta talde gutxietsien alde enplegu publikoan sartzeko ekintza positiboaren neurriak” hamabosgarren xedapen gehigarriak terrorismoko biktimen aldeko ekintza positiboaren neurriak azaldu ondoren, “talde gutxietsientzat ekintza positiboaren bestelako neurriak” atala azaltzen du. Horretan sartuko lirateke askatasunik ezaren zigorra izan ondoren, gizarteratze programetan dauden helduak eta adingabeak, baita administrazio publikoek sustatutako gizarteratze programetako baztertuak ere.

Gure iritziz gutxietsien taldean arauak azaldutako hiru ustezkoen gain, beste talde batzuk batu daitezke: 45 urtetik gorakoak, luzaroan langabezian dirautenak, etab.

### **Hamazazpigarren xedapen gehigarria.- Segurtasun administrazioaren zerbitzu osagarriak.**

Ez dugu zuzentzat jotzen xedapen gehigarri hau, segurtasun administrazioaren zerbitzu osagarrien lanpostuak lan-kontratuko langileentzat gordetako modura sailka baitaitezke.

Langile publikoaren oinarriko estatutuak 11. artikuluan aurrez ikusitakoarekin bat, hori garatzeko funtzio publikoari buruzko legeetan lan-kontratuko langileentzat gordetako lanpostuak zehaztu behar direnean, irizpideak hurrengoaren arabera ezarriko dira: “**...nolanahi ere, 9.2. artikuluan xedatutakoa errespetatuta**”.

Xedapen honek eskusiboki gordetzen dizkie funtzionario publikoei *gaitasun publikoak betetzeko edo estatuko nahiz administrazio publikoetako interes orokorra babesteko zuzeneko edo zeharkako partaidetza* eskatzen duten funtzioak.

Aurreko horri eutsiz, legearen aurreproiektuak 44.1. artikuluan xedatutakoaren babesean, euskal administrazio publikoetako lanpostuak, oro har, langile funtzionario publikoek beteko dituzte. 2. atalak, berriz, ondorengo dio: orokorrean, langile funtzionarioei gordeko zaizkiela gaitasun publikoak betetzeko edo administrazio publikoko interes orokorra babesteko zuzeneko edo zeharkako partaidetza eskatzen duten funtzioak Hirugarrenean lan kontratuko langileen postuetan jarduteko eremuak aipatzen dira.

Testuinguru honetan ez du justifikaziorik xedatutako arauarekiko salbuespena eta segurtasun zerbitzuko langileak salbuespenik gabe lan-kontratuko araubideari atxikitzea, esleitutako funtzioen arabera gaitasun publikoak erabiltzeko zuzenean edo zeharka parte hartu behar dutenak sartzeko baitira.

Ondorioz, xedapen hau ezabatu behar delakoan gaude edo, ausaz, aldatu behar da, zerbitzu osagarri horietako lanpostuek, lan-kontratuko langileei gordetakoek, gaitasun publikoak erabiltzeko edo interes orokorrak babesteko orduan ez dutela parte hartze bermatzeko.

### **Eranskina.Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta bere erakunde autonomoetako langile funtzionarioen lanbide antolamendua.**

Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta bere erakunde autonomoetako langile funtzionarioen antolamenduari buruzko eranskina, 2015eko euskal enplegu publikoari buruzko lege aurreproiektuan agertzen zena, Gobernu Kontseiluak onartutako legearen proiektuan ezabatu zen, baina Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila izapidetzen ari den lege aurreproiektuan berriz azaltzen da. Eranskin hau “berriz sartzeak” argitzea eskatzen du, bultzatzen duten arrazoiak eta bi aldaketak (eskalak ezabatzea eta 6. artikulua, gobernuari zeuden eskaletan titulazio ofizial berriak sartzeko ahalmena ematen ziona) ulertzeko.

## **V. ONDORIOAK**

---

Euskadiko EGABk egokitzen du euskal enplegu publikoari buruzko legearen aurreproiektua izapidetzea, honako Irizpenean egindako gogoetekin.

Bilbon, 2018ko uztailaren 26an

Batzordeburuaren O.E.

Idazkari Nagusi

Francisco José Huidobro Burgos

Emilia Málaga Pérez