

9/15

*irizpena*

Euskal Enplegu Publikoaren

Lege Aurreproiektuari buruzkoa

Bilbon, 2015ko ekainaren 26an



CES  
EGAB

Consejo Económico  
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte  
Arazoetarako Batzordea



## I.- AURREKARIAK

---

2015eko maiatzaren 11n Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordean Herri Administrazio eta Justizia Sailaren idazkia sartu zen eta Euskal Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektuari buruzko txostena eskatzen zuen, 8/2012 Legeak, maiatzaren 17koak, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeak, 3.1.a) artikuluan xedatutakoaren arabera.

*“Arauaren helburua euskal enplegu publikoa antolatu, lege-araubidea definitu eta kudeaketa-tresnak garatzea da”. Bertan euskal enplegu publikoa, Lege honen aplikazio-eremuan jaso ostean, edozein herri-administrazio, erakunde eta organotan zerbitzu profesional ordainduak eskaintzen dituzten lanpostuen multzo bezala definitzen da. Bestalde, euskal funtzio publikoaren erregulazioa eta kide diren langileen lege-araubideari dagokion zehaztapena Legeak dituen xedapenetan eta araubidez garatzen dituzten xedapenetan definitzen dira.*

Horren kopia berehala bidali zitzaien Batzordearen Osoko Bilkurako kide guztiei, beren proposamenak egin eta iritzia emateko, baita lan-batzorde egokian lantzeko ere, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeari dagokion Funtzionamendu Araudiak xedatutakoarekin bat.

Horren kopia berehala bidali zitzaien Batzordearen Osoko Bilkurako kide guztiei, beren proposamenak egin eta iritzia emateko, baita lan-batzorde egokian lantzeko ere, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeari dagokion Funtzionamendu Araudiak xedatutakoarekin bat. 2015eko ekainaren 4an, 15ean eta 23an Gizarte Garapeneko Batzordeak lan-bilerak egiten zituen 2015eko ekainaren 26ko Osoko Bilkuran lan zedin irizpen-proiektua formulatu arte. Aipatu saioan aho batez onartu da.

## II.- EDUKIA

---

Euskal Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektuaren testuak zioen azalpena; atariko tituluan, hamalau titulu berezitan, lau xedapen gehigarritan, hogeita bi xedapen iragankorretan, xedapen indargabetzaile batean, lau azken xedapenetan banatuta 205 artikulua eta eranskin bat ditu.

**Zioen Azalpenak** xedatutakoaren arabera, Euskal Autonomia Erkidegoko Estatutuek 10.4. artikuluan EAeri atxikitako aginpidearen babesean, 6/1989 Legea, uztailaren 6koa, Euskal

Funtzio Publikoari buruzkoa, egin zen. Horri jarraiki, euskal herri-administrazio desberdinetan (aurrerantzean, EEHHA) enplegu publikoaren politikak estaltzeko eredu abian jartzea ahalbidetzen zuen arau-esparrua xedatu zen.

Hala, batetik, *“euskal sektore publikoaren”* kontzeptua pixkana EAeko lege batzuetan sartuz joan zen eta, bestetik, 6/1989 Legea bera EEHHA guztietan aplikatzearen alde agertu zen. Are gehiago, aurreikuspen gehienak lan-kontratuko langileei zabaldu zitzaizkien.

Funtzio publikoaren eredu hau mailakatua eraiki zen eta, bereziki, 1993az gero egin zen. Xede horrez, 1989 Legea eta, CORAME izeneko txostena oinarritzat hartuta, enplegu publikoaren arloan jarduera-printzipioak araubidez garatu ziren. Modu horretan, eredu eraiki zen eta EEHHAetarako esparru erkidea finkatzea izan zuen helburu, baina Legearen eremuan zeuden administrazioen autonomia (tokiko eta foruko administrazioarena eta Euskal Herriko Unibertsitatearena) errespetatuta.

Euskal Enplegu Publikoaren Legearen Aurreproiektua zuzenean funtzio publikoaren arrazionalizazio- eta modernizazio-prozesu luzearekin lotzen da. Indarreko ereduaren elementu batzuek arau-esparru berrian zeregin garrantzitsua izaten jarraitzen dute; hala eta guztiz ere, sistemaren elementu nagusi batzuetan zenbait aldaketa aipagarri proposatzen da, azkeneko urteetan enplegu publikoa egituratzen duen arau-testuinguruaren ondorioz. Besteak beste, honako alderdiei dagokie: zuzendaritza publiko profesionala, enplegu publikoaren antolaketa eta egitura, hesi profesionala, zereginaren ebaluazioa eta ordainsarien sistema.

Era berean, aipatutakoarekin bat, Legeak bere eremuan sartuta dagoen herri-administrazio bakoitzak erabakiak hartu ahal izateko tarte zabalak ditu. Hala, enplegu publikoan Legeak definitutako negoziazio kolektiboaren tarte eta elementu erkideak errespetatuta, bakoitzaren arazo bereziak ebatz ditzake, multzoan hartuta, enplegu publikoaren eredu komuna egituratzeari utzi gabe. Horregatik, Legeak asko errespetatzen ditu foruko eta tokiko autonomia, unibertsitateko autonomia eta lurralde-gobernu bakoitzak bereak dituen arau- eta antolaketa-ahalmenak. Gainera, zenbait tresnaz hornitzen du, lankidetzan jardun, laguntza tekniko eskatu edo kudeaketa beste erakunde bati emateko. Kooperazioa eta laguntza eraginkorrak izateko, Euskadiko Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordea eta Herri Administrazioen Euskal Erakundea proposatutako ereduaren oinarritzko elementu bihurtzen dira.

**Atariko Tituluan xedapen orokorrak** jasotzen dira. Eta horien barruan, Legearen xedea eta horren jarduera eta kudeaketa informatzailearen printzipioak baztertuta, aplikazio-eremua nabarmentzen da. Legea langile funtzionarioei, lan-kontratukoei eta behin-behinekoei aplikatzen zaie, Legean bertan jasotako baldintzetan, betiere langileek Euskal Sektore Publikoa osatzen duten herri-administrazioen, erakundeen edo organoen zerbitzura badihardute.

**I. Tituluaren** xedea euskal enplegu publikoaren organoak eta beren aginpideak erregulatzea da. Hiru Kapitulutan banatzen da.

I. Kapitulua *“enplegu publikoaren organo erkideak”* lantzen ditu eta punturik azpimarragarriena ***Euskadiko Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordea*** eratzearena da. Gobernuko hiru lurralde-mailetarako eta Euskal Herriko Unibertsitaterako koordinazio, informazio-trukaketa, kontsulta eta kooperazioaren organo tekniko bezala egituratzen da. Halaber, beren langileen egiturak integratzeko prozesua bultzatu nahi du. Halaber, ***Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluak*** posizio nabarmena izango du, administrazioaren ordezkariak eta langile publikoen ordezkariak izango baitira, enplegu publikoaren arazo garrantzitsuenen aurrean konponbideak aztertu eta proposatzeko.

II. Kapituluak EAEko enplegu publikoaren arloan organo aginpidedunak zehazten ditu eta erabil ditzaketen aginpideen zerranda luzea ageri da. Goi-mailako organoak langileen politika diseinatu eta gauzaten dutenak dira eta horien artean eredia zuzentzeko orduan Eusko Jaurlaritzari atxikitako zeregina, baina, batez ere, enplegu publikoaren arloan sail aginpidedunari ematen zaion zentralitate-posizioa azpimarra daitezke.

III. Kapituluaren xedea hainbat arau orokor eta ireki aurrez ikustea da. Foruko eta tokiko erakundeetan enplegu publikoaren arloan organo eskudunei dagozkie eta foruko nahiz tokiko autonomiaren printzipioa onartzean oinarritzen dira.

**II. Titulua EEHHAen zerbitzura dauden langileez** arduratzen da eta, xede horrez, bi kapitulutan egituratzen da. I. Kapituluak langileen motak eta karrerako funtzionarioen, bitarteko funtzionarioen eta lan-kontratuko langileen tratamendu berezia aipatzea du helburu. Konfiantza- eta aholkularitza-langile bereziak, nahiz eta langile-motatzat jo, II. Kapitulan bereizita arautzen dira.

**III. Titulua Zuzendaritza Publiko Profesionalari** buruzkoa da eta herri-administrazio bakoitzak norbera antolatzeko ahalmenak erabiliz hala zehazten duen lanpostuen multzo bezala definituta dago. Bere barruan zuzendaritza publiko profesionala sartzten duen herri-administrazio orok bete beharko duen arau-multzoa definitzen du.

**IV. Tituluak Enplegu Publikoaren Antolamendua eta Egitura** bi kapitulu zabaletan arautzen du.

I. Kapituluak enplegu publikoaren **antolamendu- eta plangintza-tresnak** arautzen ditu, hala nola lanpostuen multzoketak, Area Funtzionalen modura ezagututakoak, eta lanpostu desberdinen funtzioen eta ezaugarrien analisiak.

Enplegu publikoaren **plangintza-tresnek** tratamendu berezia jasotzen dute. Horien artean, **euskal enplegu publikoaren antolamendu-planekin** batera, **langile-multzoaren kudeaketa optimizatzeko planen** modalitate berezia aurrez ikusten da. Edukiek lehenengoetan dauden aurreikuspen batzuk zehazten dituzte. Era berean, **enplegu publikoaren eskaintza, aurrekontuetako langileen multzoa** eta **langileen erregistroa** aurrez ikusten dira, EEHHAen enplegu publikoaren plangintza-tresna modura.

Arreta berezia jarri behar zaio **zeregina ebaluatzeko** erregulazioari. Administrazio desberdinek langile publikoen kudeaketa eta garapen profesionala hobetzeko tresna bezala elementu hori egitura dezakete.

II. Kapituluak enplegu publikoaren egituraz arduratzen da. Berrikuntzek, nagusiki, Euskal Administrazio Publikoaren Gorputz eta Eskalen konfigurazio berriari erantzuten diote. Baina, modu berean, herri-administrazio desberdinek aplikatzeko orduan elementu aldakorak (azpieskalak, aukerak eta espezialitateak) sartzten dira. Horregatik, Eusko Jaurlaritzan ordezkariak legegilea egituratzen da, erkidegoko, foruetako eta tokietako funtzionarioen egituren arteko baliokidetasunen sistema onartzeko.

**V. Tituluak langile funtzionarioaren baldintza lortu eta galtzea** arautzen du. Bi kapitulu ditu. I. Kapitulan EEHHAen zerbitzura funtzionarioaren eta, modu tangenzialean, lan-kontratuko langile finkoen baldintza lortu eta galtzeari buruzko zenbait erregela zehazten da. II. Kapituluak enplegua lortzeko printzipioez eta baldintzez arduratzen da.

**VI. Tituluak, Euskal Sektore Publikoan jarduteko langileen hautaketa eta prestakuntzari** buruzkoak, hiru kapitulu ditu. I. Kapituluak langile publikoak hautatzeko

prozesuak eta sistemak lantzen ditu. Euskal enplegu publikoaren hautespen-organoak II. Kapituluak xedatzen dira. Enplegu publikoan prestakuntza III. Kapituluak lantzen da. **Herri Administrazioaren Euskal Erakundeak** langile publikoen eta zuzendaritza-langile publiko profesionalen prestakuntza-programak diseinatu, antolatu eta kudeatzeko duen zeregina oinarritzat jotzen da.

**Karrera profesionala VII.** Tituluan arautzen da, baina, aldi berean, eredia amaieran ulertzeko, zenbait xedapen iragankor, testuaren bukaeran dagoena, kontuan hartu behar da.

EEHAA desberdinek progresio profesionalen oinarrituta langile funtzionarioen karrera profesionalaren ereduak diseinatzeko oinarriak zehazten dira. Datu bereizgarria da karrera profesionalak ez duela bakarrik ikuspuntu subjektiboa, hau da, langile funtzionarioaren eskubidea. Legeak ikuspuntu objektiboa azpimarratzen du, hots, herri-administrazioek eraginkortasun handiagoaz zerbitzuak eskaini eta funtzionatzeko kudeaketa-tresna izatea.

Bestalde, oinarritzko legegileak aurrez ikusi dituen karrera profesionalaren modalitate desberdinak sartzeko legeak, baina, gainera, herri-administrazioek karrera bertikala eta horizontala aurrez ikusteaz gain, bi modalitateak konbinatzen dituen karrera mistoa aurrez ikusteko aukera ematen du.

Hala, I. Kapituluak karrera profesionala eta langile funtzionarioen karrera profesionalari buruzko modalitateak definitzen dira. II. Kapituluak karrera profesional bertikala eta horizontala (garapen profesionala) zer diren arautzen du. III. Kapituluak garapen profesional horizontalaren maila buruzkoa da eta IV. Kapituluak langile funtzionarioen eta lan-kontratuko finkoen barneko sustapena (bertikala eta horizontala) lantzen du.

**VIII. Tituluak lanpostuez hornitzeko prozedurak** ditu xede eta, besteak beste, **mugikortasunaren** ustezko desberdinak arautzen dira. Lehenik eta behin, lanpostuez hornitzeko modalitateak zehazten ditu eta horien artean **lehiaketak eta izendapen libreak azpimarra daitezke**.

**Sistema ordaindua IX. Tituluan** definitzen da. Legeak langile publikoen eskubidea baino gehiago kudeaketa-tresnaren alderdia azpimarratu nahi izan du. Hainbat ordainsari-osagarri zehazten da. Nolanahi ere, azkenean ezartzen den enplegu publikoaren ereduaren arabera aplikatu ahal izango dira eta, batez ere, zentzu osoa lortuko dute herri-administrazio bakoitzak karrera profesionalaren eredu berria abian jartzen duen unetik.

**Langile funtzionarioen administrazio-egoerak X. Tituluan** arautzen dira. Berrikuntza nagusienetarikoa da sektore publikoaren egitura-erakundeetan zuzendaritza-langile publiko profesionalen administrazio-egoera arautzea.

Halaber, enplegu publikoaren antolamendu-planak edo, bereziki, kideak berriz atxikita langile-multzoaren optimizazio-planak aplikatzearen ondorioz administrazio-egoeren araubide guztia erregulatzen du legeak.

Titulua amaitzeko, berriaz aipatzen ditu bitarteko langile funtzionarioek izan ditzaketen administrazio-egoerak eta hitzarmen kolektiboek lan-kontratuko langile publikoei aurrez ikusitako administrazio-egoerak aplikatzeko aukera.

**XI. Tituluak langile publikoen eskubideak eta betebeharrak** arautzea du helburu; dena den, oro har, negoziatio kolektiborako tresna desberdinen bitartez bereziki garatu eta zehazten den eremua denez, legeak gutxienezkoa arautzen du. Langile publikoen **kode etikoaren** tratamendua eta **bateraezintasunen araubidea sartuak** daude.

**XII. Titulua langile publikoen diziiplina-erantzukizunari** (arau-hausteak eta zigorrak) buruzkoa da. Diziplinaren arau-hausteak oso larritzat, larritzat edo arintzat joko dira eta EEHHAek araubidez arau-hauste bezala kalifikatutako gertaerak tipifikatzeko irizpideen aplikazioa garatu ahal izango dute.

**XIII. Titulua** euskal enplegu publikoaren **hizkuntza-normalizazioaz** arduratzen da.

**XIV. Tituluak euskal enplegu publikoan negoziazio kolektiboa arautzen du.** Legeak EEHHAetan negoziazio kolektiboak berezkoak lituzkeen berezitasunak xedatzen ditu, baina, horrez gain, negoziazio kolektiboaren prozesuekin estuki lotutako eremu jakinetan oinarritzko legegileak jasotzen dituen aurreikuspen batzuk garatu eta zehazten ditu.

Azkenik, legeak **xedapen** osagarri eta iragankorren kopuru zabala, xedapen indargabetzaile bat eta lau azkeneko xedapen aurrez ikusten ditu.

**Xedapen gehigarriak** (guztira hogeita hamalau), besteak beste, ondorengo alderdiak arautzen dituzte: gorputzetan eta eskaletan integratzeko irizpideak, talde zehatzek enplegu publikoa lortzeko ekintza positiboaren neurriak, zuzendaritza-langile publiko profesionalekin zerikusia duten zehaztaperen jakinak, berdintasun-planak edo zerbitzu aktiboan luzapena. Xedapen gehigarrien artean dago lege-epaia betez denbora mugagabez, baina ez finkoz aldi baterako lan-kontratuko langileen egoera arautzeari buruzkoa.

**Xedapen iragankorrek** funtzio publikoaren aurreko eredutik berrira iragaiteko arazo asko ebatzi nahi dituzte, besteak beste, sailkapen profesional berria indarrean sartzeari buruzkoa edo talde eta azpitalde berrietara sartzeko prozedura bereziak.

**Azkeneko xedapenen** artean azpimarratzekoa da EEHHA desberdinetan langile funtzionarioen gorputzen eta eskalen baliokidetasunei buruzko sistema zehazteko dekretu legegilea onartzea Gobernuari eskuordetu zaiola.

Amaitzeko, legeak **eranskin** bat du, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Erakundeetakoaren langile funtzionarioen antolamendu profesionala arautzeko. Bertan sartua dago honako eskala berriak sortzea: lan-arriskuen prebentzioa, ingurumena, enplegua eta lan-orientabidea eta larrialdietarako arreta.

Arau honen artikuluei buruzko atal handiak hurrengoak dira:

*ATARIKO TITULUA - XEDAPEN OROKORRAK (1-7 artikulua).*

*I. TITULUA. - EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN ORGANOAK ETA BEREN AGINPIDEAK (8-25 artikulua)*

I. KAPITULUA.- Euskal enplegu publikoaren organo erkideak.

II. KAPITULUA.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Erakundeetakoaren enplegu publikoaren organoak eta beren aginpideak.

III. KAPITULUA. - Gainerako EEHHAetan enplegu publikoaren arloan organo eskudunak.

*II. TITULUA. - LANGILEAK EEHHAen ZERBITZURA (26-30 artikulua)*

I. KAPITULUA. - Langileak EEHHAen zerbitzura.Langile funtzionarioak eta lan-kontratuko langileak.

II. KAPITULUA. - Konfiantza- eta aholkularitza-langile bereziak.

*III. TITULUA. - ZUZENDARITZA-FUNTZIOA ETA ZUZENDARITZA-LANGILE PROFESIONALEN ESTATUTUA EEHHAETAN (31-39 artikulua)*

I. KAPITULUA. - Zuzendaritza publiko profesionala eta antolaketa.

II. KAPITULUA. - Zuzendaritza-langile publiko profesionalak izendatzeko prozedura eta beren lege-araubidea.

*IV. TITULUA. - ENPLEGU PUBLIKOAREN ANTOLAMENDUA ETA EGITURA (40-63 artikulua)*

I. KAPITULUA.- Euskal sektore publikoan enplegua antolatzea.

II. KAPITULUA. - Euskal enplegu publikoaren egitura.

*V. TITULUA. - LANGILE FUNTZIONARIOAREN BALDINTZA LORTU ETA GALTZEA (64-76 artikulua)*

I. KAPITULUA.- Zerbitzuaren harremana lortu eta galtzea.

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

*VI. TITULUA. - EUSKAL SEKTORE PUBLIKOAN LANGILEAK HAUTATU ETA PRESTATZEA (77-85 artikulua)*

I. KAPITULUA.- Euskal sektore publikoan langileak hautatzeko prozesuak eta sistemak.

II. KAPITULUA.- Enplegu publikoan hautespen-organismoak.

III. KAPITULUA.- Prestakuntza euskal enplegu publikoan.Herri Administrazioaren Euskal Erakundea.

*VII. TITULUA. - KARRERA PROFESIONALA (86-94 artikulua)*

I. KAPITULUA.- EEHHAetan karrera profesionalaren kontzeptua eta modalitateak.

II. KAPITULUA - Karrera profesional bertikala eta horizontala

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

IV. KAPITULUA.- Barneko sustapena.

*VIII. TITULUA. - LANPOSTUAK HORNITZEA ETA MUGIKORTASUNA (95-120 artikulua)*

I. KAPITULUA.- Langile funtzionarioen lanpostuak hornitzeko modalitateak.

II. KAPITULUA.- Lehiaketa

III. KAPITULUA.- Izendapen librea

IV. KAPITULUA.- Lanpostuak hornitzeko organo teknikoak.

V. KAPITULUA.- Lanpostuak hornitzeko beste prozedura batzuk.

VI. KAPITULUA.- Langile publikoen mugikortasuna.

*IX. TITULUA. - EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAN ORDAINSARIAREN SISTEMA (121-138 artikulua)*

*X. TITULUA. - EEHHAETAN LANGILE FUNTZIONARIOEN ADMINISTRAZIO-EGOERAK (139-163 artikulua)*

*XI. TITULUA.- EUSKAL LANGILE PUBLIKOEN ESKUBIDEAK, BETEBEHARRAK, JOKABIDE-KODEA ETA BATERAEZINTASUNAK (164-177 artikulua)*

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

II. KAPITULUA.- Kode etikoa eta euskal langile publikoen betebeharrak.

III. KAPITULUA.- Erantzukizuna eta bateraezintasunen araubidea.

*XII TITULUA.- DIZIPLINA-ARAUBIDEA (178-192 artikulua)*

I. KAPITULUA.- Diziiplina-araubidearen xedapen orokorrak eta printzipioak.

II. KAPITULUA.- Diziplinaren arau-haustekak

IV. KAPITULUA.- Diziiplina-prozedura

*XIII. TITULUA.- HIZKUNTZAREN NORMALIZAZIOARI BURUZKOA (193-196 artikulua)*

*XIV. TITULUA.- EEHHAETAN NEGOZIAZIO KOLEKTIBOARI BURUZKOA (197-205 artikulua)*

*XEDAPEN GEHIGARRIAK (34)*

*XEDAPEN IRAGANKORRAK (22)*

*XEDAPEN INDARGABETZAILE BAKARRA*

*AZKEN XEDAPENAK (4)*

*ERANSKINA.- EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIO OROKORRAREN ETA ERAKUNDETAKOEN LANGILE FUNTZIONARIOEN ANTOLAKETA PROFESIONALA (7 artikulua)*

### III.- GOGOETA OROKORRAK

---

#### Sarrera

Azkeneko urteetan publikoa arautzen duen lege-sarean arau-berrikuntza esangarriak izan dira, bai Estatuan, baita gure Autonomia Erkidegoan ere.

Estatuaren testuinguruan berrikuntza nagusia ondorengo arloan oinarritzko arau-esparru berria onartzearekin batera etorri zen: 7/2007 Legea, apirilaren 12koa, Langile Publikoaren Oinarritzko Estatutuari buruzkoa (LPOE). Honekin erakundea berriz definitu zen eta lehen erabilitakoaren ordean (“... funtzio publikoa”), “langile publikoa” erabiltzen hasi zen. Baina, esparru berri honek, “arautzen zuen erakundea” berriz definitzeaz gain, arloan Estatuko oinarrien kontzeptzio irekia zehazten du eta, ondorioz, arautzeko konfigurazio-tarteak autonomia erkidegoen alde nahiko zabalak dira.

Konfigurazio-tarteen zabalera enplegu publikoaren harremanetan dimentsio objektiboa duten alderdietan (hala nola zuzendaritza-publiko profesionalen, enplegu publikoaren antolaketa eta

egituran, karrera profesionalean, zereginaren ebaluazioan eta ordainsarien sisteman) bereziki garrantzitsua da.

Gure Erkidegoaren testuinguruan berrikuntzarik esangarrienek Euskal Herri Administrazioaren Lege Proiektuarekin, erretiratu berria denarekin, Udal Legearen Proiektuarekin eta Euskal Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektuarekin, irizpen honen xede denarekin, zerikusia dute.

Euskal Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektuaren xedea, 1. artikuluan zehaztutako moduan, honakoa da: *“Euskal enplegu publikoa antolatu, lege-araubidea definitu eta kudeaketa-tresnak garatzea”*. Ildo horri eutsiz, *“euskal enplegu publikoa edozein herri-administrazio, erakunde eta organotan zerbitzu profesional ordainduak eskaintzen dituzten lanpostuen multzoa da, horiek legearen aplikazio-eremuan jasoak badaude”*. Era berean, *“euskal funtzio publikoaren erregulazioa eta kide diren langileen lege-araubidearen zehaztapena Legearen xedapenetan eta garatzen diren araubidezko xedapenetan definituko dira”*.

Justifikazioari eta edukiari dagokionez, honako gogoeta orokorrak eta bereziak egin nahi ditugu:

## 1. Arauaren justifikazio eta balioztapen orokorra

Kontsultatzen zaigun araua funtzio publikoa arrazionalizatu eta modernizatzeko prozesu luzearekin lotzen da zuzenean. Hori mailakatua izan da, bereziki, 1993az gero<sup>1</sup>, euskal administrazio publikoetarako esparru erkidea finkatzeko xedez, baina,aldi berean, tokiko eta foruko administrazioen nahiz Euskal Herriko Unibertsitatearen autonomia errespetatu nahi izan da.

Gure iritziz, ordea, Euskal Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektuak ez dio Euskal Funtzio Publikoaren eredu integrala eratzeko helburuari erantzuten eta ez dio arrazionaltasun eta eraginkortasunik eskaintzen, eredu hori konfiguratzeko gaitasunik ez duen araua baita.

Gure ustez, Eusko Jaurlaritzak EAEko erakunde erkidego bezala duen zereginari eta, horrekin, publikoa denaren kudeaketa arrazionalizatu eta bateratzen duen Euskal Funtzio Publikoaren eredu integrala egituratzeari uko egiten dio. Gure ikuspegitik, Gobernua tokiko eta foruko administrazioen autonomia-printzipioaren interpretazio zabalegia eta adeitsuegia egiten ari da eta gure Erkidegoaren legezko esparruaren barruan eredu integralerantz aurrera egiteko aukera guztiak arakatzea desiragarria litzateke.

Ildo horri jarraiki, adibidez, ordainsariei dagokienez, 124.2. artikulua xedatutakoaren arabera, *“EEHAAek, onartzen duten enplegu publikoaren eredu zehatzarekin bat, ordainsari osagarrien egitura zehaztu ahal izango dute...”*. Gure ustez, egokiagoa litzateke ordainsari osagarrien egitura erkidea izatea, Administrazio bakoitzean bere aplikazioa alde batera utzi gabe, ez bere “enplegu publikoaren ereduaren” babesean, bere errealitatean (tamaina, bereziki aplikatzen den berezko araudia edota ordezkatzaila, arauak egiteko ahalmenak eta norberaren antolaketa) oinarrituta baizik.

Gauza bera gertatzen da negoziazio kolektiboaren eremuarekin. Herri-administrazio guztiekiko negoziatio-eremu erkideak estaltzeko mahaia beharrezkoa delakoan gaude. Horrek euskal administrazioaren eredu integral, arrazional eta eraginkorrerantz aurrera egiten ahalbidetuko du, zeharkako mekanismoak eskatzen baititu hainbat alderditan: sarrera, sustapena, mugikortasuna, karrera, enplegu publikoaren antolamendua eta egitura, plangintza, etab.

1. 1989ko Legearen araubidezko garapenaren eta enplegu publikoaren arloan CORAME txosten bezala ezagutzen denean dauden jarduera-printzipioen bitartez.

Gainera, lan-baldintzen gehieneko homogeneousitate-maila (ordainsariak eta funtzioak) lortuko da, foruko eta tokiko autonomia errespetatuta, zerbitzu publiko unibertsal, berdin eta eraginkorrean oinarritako elementuak baitira.

Laburbilduz, arau hau modu partzial eta urrian bere zerbitzura duen langileen lege-estatutua arautzera mugatzen da, beraz, desiragarria den bezala, langile publiko guztien lan-baldintzak homogeneousitateko orduan, zailtasun nabarmenak izango dira eta, horrekin, administrazio desberdinen artean ez dira gaindituko ordainsarien eta funtzioen desberdintasunak eta bidegabekeriak. Eta hala gertatuko da, besteak beste, hain beharrezkoak diren hurrengo mekanismoak unibertsalki arautzeari uko egiten baitio: administrazioen arteko mugikortasuna, sartu/sustatu/mugitzeko prozesuak homogeneousitate, berdintasun-planak, euskalduntzea, prestakuntza, etab.

Arlo horiei guztiei dagokienez, Gobernuari arauak berak ikusten duen araubidezko garapena lehenbailehen hasi dezaten eskatzen diogu. Izan ere, garapenak aplikazio orokorreak izan beharko luke, administrazioaren maila desberdinek dituzten aginpideak alde batera utzi gabe.

## 2. Aplikazio-eremua

Aurreproiektuaren 3. artikuluan xedatutakoaren arabera, "*lege hau euskal sektore publikoaren zerbitzura dauden langileentzat aplikagarria da*" eta lege honetarako euskal sektore publikoa "*Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak, Erakunde Administrazioak eta berezko lege-nortasuna izanik, bere mendeko gainerako erakunde instrumentalek*" osatzen dute. Gainerako administrazio-mailetan formula bera errepikatzen da.

"Erakunde instrumentalen" barruan, fundazioak eta merkataritza-sozietateak sartzen al diren planteak daitezke, kapital gehiena publikoa bada eta lurralde-administrazio publikoek sortu badituzte. Bestela, beste irizpide-mota batean (hala nola akzio-gehiengoa izatea) pentsatzen ari al den zehaztu beharko litzateke. Lege-baldintzetan "mendekoaren" kontzeptua argitu behar da.

Hasieran, 7. artikulutik ondoriozta daitezke, *kontrako zentzuan*, euskal sektore publikoan fundazioak eta merkataritza-sozietateak ez direla sartzen, nahiz eta kapital gehiena publikoa izan eta lurralde-administrazio publikoek sortu<sup>2</sup>.

Ildo horri jarraiki, lege-segurtasunerako euskal sektore publikoak adiera bakarreko kontzeptua eta ez, ohiz gertatzen ari den bezala, lege bakoitzaren arabera aldakorra izan behar duela azaldu nahi dugu<sup>3</sup>.

## 3. Negoziazio kolektiboaren eremua babestea

Kontsultatzen zaigun Lege Aurreproiektuak 197. artikuluko c) eta d) ataletan, batetik, *derrigortze-printzipioa*<sup>4</sup> eta, bestetik, *negoziatzeko fede onaren printzipioa* sartzen ditu.

2. Agindu honek adierazitakoari jarraiki, "*erkidegoko, foruko, tokiko sektore publikoaren edo Euskal Herriko Unibertsitatearen erakundeetan zerbitzuak eskaintzen dituzten langileak lege honen 3. artikuluko aplikazio-eremuan ez badaude eta EEHHAek guztira, zuzenean edo zeharka, kapitalaren ehuneko berrogeita hamarretik gorako ekarpena badute, sartzeko 71. artikuluan xedatzen diren printzipioak aplikatuko zaizkie. Gainera, 45., 46., 47., 53. eta 55. artikuluek bete beharko dituzte betebeharrak eta jokabide-kodeari, goi-zuzendaritzako lan-kontratuko langileen lege-araubideari eta euskal enplegu publikoaren antolaketa-tresnei dagokienez. Halaber, hamabosgarren xedapen gehigarrian talde atzeratuen langileei buruzko aurreikuspenak eta hizkuntza-normalizazioari buruzko XIII. Titulua ere berentzat dira*"

3. Ikusi, ildo horri jarraiki, 1/1997 Dekretu Legegileak, azaroaren 11koak, Euskal Autonomia Erkidearen Ogasun Orokorra Antolatzeko Printzipioei buruzko Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, 7. artikuluan; 30/1992 Legeak 2. artikuluan; eta 29/1998 Legeak, uztailaren 13koak, Administrazioarekiko Auzi Jurisdikzioa arautzen duenak, 1. artikuluan xedatutakoa.

Lehenengoaren arabera, herri-administrazioek langile publikoaren oinarritzko araudian sartuak dauden arloak negoziatuko dituzte. Bigarrenari jarraiki, bi aldeek fede onaren printzipiopean negoziatuko dute eta negoziaketari buruz beharrezkoa duten informazio guztia emango diote elkarri.

Dena den, Aurreproiektuan zenbait agindu daude printzipio horiei kontrajartzeaz gain, giza baliabideak kudeatzeko orduan aldebakarreko ezaugarriak adierazten dituztenak. Parlamentuaren eta sindikatuen kontrolak saihesten dituzte eta arduradun politikoek adierazpenen kontrakoak dira. Horiei erreparatuz, herri-administrazioen "giza faktorea" herri-administrazioaren edozein eredutan oinarritzko elementua da, arrazionala, eraginkorra eta demokratikoa izan nahi badu.

Ilido horri eutsiz, "derrigortzearen" printzipioa bete eta garatzeko, legeak bete behar duen lehenengo funtzioa negoziaketaren xede diren arloak zehaztea da eta ez bakarrik LPOEaren 37. artikulua garatzeko beharrezkoa eta teknika legegile hutsetik komenigarria baita, enplegu publikoari eragiten dizkioten gaietan sindikatuen partaidetza bermatzeko modua baita ere bai.

#### 4. Zuzendaritza-funtzioa eta zuzendaritza-langile profesionalen estatutua EEHHAetan

LPOEak 13. artikuluan zuzendaritza-langile profesionalak arautzen ditu eta autonomia erkidegoetako gobernu-organoei lege-araubide berezia eta beren baldintza zehazteko irizpideak garatzea baimentzen die.

Irudi honi dagokionez, Aurreproiektu honen III. Tituluan (31-39 artikulua) modu zabalean garatzen da eta potentzialtasun handia hauteman arren, kezka eragiten digu. Horrez gain, Aurreproiektuak definitutako lege-araubidea egokiena ez delakoan gaude.

Gure iritziz, irudiak langile publikoak profesionalizatzeraz bideratu behar du. Aurrekoaren harira, zuzendaritza-lanpostuak, orokorrean, euskal herri-administrazioetako langile funtzionarioentzat edo lan-kontratuko finkoentzat gorde beharko lirateke eta bete beharreko funtzioen ezaugarri bereziak kontuan hartuta eta horietarako gaitasun egokiarekin langile funtzionarioak edo lan-kontratuko finkoak ez daudela ikusirik, bakarrik salbuespenez eta arrazoituta, kanpoko langileak kontratatzeak aukera zehaztu beharko litzateke. Bestetik, gure ustez egokia da izendapena denbora mugatuz egitea eta legealdiekin bat ez etortzea.

#### 5. Behin-behineko enplegua finkatzea

Justifikatzea zaila den anomalia bezala balioztatzen ditugu enplegu publikoan behin-behinekotasunaren maila altuak. Izan ere, urte askotan zehar luzatzen dira.

Ondorioz, salbuespenez enplegu publikoa finkatzeko prozesu bereziaren deialdia egiteaz gain (ikusirik dagozkion xedapen iragankorrak), arau honek enplegu-planaren esparruan langileen ordezkariarekin behin-behineko enplegua finkatzeko deialdien negozioa konprometitu beharko luke, egiturazko plazarik betetzeko badira. Bertan sartuko lirateke denboraldi jakina gainditu ahala, egitura-behar bihurtzen direnak ere bai.

## 6. Arauaren inpaktu ekonomikoa

Lege Aurreproiektuarekin batera aurkeztu den txosten ekonomikoak euskal baliabide publikoetan izan ditzakeen inpaktuari buruzko estimaziorik ez du egiten.

Horregatik, zioen azalpenean erantsi diren baieztapenak (erregulazio berriak inpaktu positiboa izango du kudeaketa eraginkor eta efizientean) oso justifikatuak ez daudelakoan gaude.

## IV.- GOGOETA BEREZIAK

---

### **12. artikulua. Euskadiko Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordearen eginkizunak**

Gure iritziz, batzorde honen eginkizunen artean euskal sektore publikoan sindikatu garrantzitsuenei enplegu publikoarekin zerikusia duten gai guztien berri ematea sartu beharko litzateke.

### **15. artikulua. Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren konposizioa**

Positiboki balioztatzen dugu Legearen Aurreproiektuak Funtzio Publikoaren Euskal Kontseilua EEHHAEn organo erkide bezala sartzea eta berari buruz langileen ordezkariak partaidetza paritarioa izatea beharrezkotzat jotzen dugu.

### **55. artikulua. Zeregina ebaluatzea**

Langileen ordezkarien inplikazio handiagoa sustatzeko, EEHHAek ebaluaziorako organo kolegiatuak eratu beharko dituzte. Beren helburua zereginaren ebaluazioei buruzko emaitzak aztertzea izango da eta ebaluatzen ari den langileen eremuari dagokion negoziazio-mahaia eratzen duten sindikatuek parte hartuko dute.

### **86. artikulua. Karrera profesionala. Kontzeptua**

5. puntuan zerbait gehitzea eta 7. puntuan aldaketa bat egitea proposatzen da:

*“5. Negoziazio kolektiboaren helburua izango dira karrera profesionalaren arloan irizpide orokorrak finkatzen dituzten arauak.*

...

*7. EEHHAEn zerbitzura diharduten lan-kontratuko langileen karrera profesionala eta barneko sustapena Langileen Estatutuan **lan-legerian** aurrez ikusitako prozeduren bitartez egingo dira eta hitzarmen kolektiboetan xedatutakoarekin bat egituratuko da. Aurrekoari eutsiz, harremanaren izaera, Lege honetan xedatutako printzipio orokorrak... kontuan hartuta moldatuko da”.*

7. puntuko aldaketa azaltzeko, “lan-legeria” terminoa zuzenagoa da, adibidez, langileen estatutuaz gain, nazioarteko lan-araudian eta, bereziki, Espainiak berretsitako LNEaren hitzarmenek xedatutakoari erreparatu behar baitzaio. Europar zuzentarauen edukia espainiar antolamendura iraultzen da, baina Nazioko legea osa dezaketen nazioarteko hitzarmenekin ez da gauza bera gertatzen eta lehenengoaren hizkiek ez dituzte bigarrenen edukiak jasotzen.

### **121. artikulua. Ordainsarien sistemaren printzipioak**

Kezkati gaude “*baliabide publiko eskuragarrien esparruan ordainsarien iraunkortasuna*” langileen erosteko ahalmena murrizten duen gaitze-klausula orokor bihur daitekeelako. Gainera,

krisiaren esparruan proiektatzen bada, horren efektua zabaltzen du. Horrek negoziazio kolektiborako eskubidea urratzen du, bereziki, egungo krisialdian gertatu den bezala, hartutako neurriekin akordioak eta hitzarmenak eten direnean.

Horregatik, legeari xedapen gehigarri bat eranstea proposatzen da eta horretan EEHHAek langile publikoen ordezkariekin negoziaketan homogeneouski jarduteko konpromisoa hartuko dute, negoziazio kolektiboen printzipioetan izandako kaltea saihesteko.

### **165. artikulua. Taldean erabilitako banan-banako eskubideak**

Ondorengo aldaketa proposatzen da:

*“Euskal langile publikoek taldean **banaka edo taldean** erabilitako honako banan-banako eskubideak izango dituzte:*

*a) ...”*

Eta hala da apirilaren 12ko 7/2007 Legearen (LPOE) 15. artikulua *“taldean erabilitako banan-banako eskubideak”* izenburua duelako eta hala baitio: *“Langile publikoek taldean erabiltzen diren banan-banako hurrengo eskubideak dituzte: a) Sindikatu-askatasuna”*.

Aurreproiektu honen 165. artikuluan (aipatu LPOEak bezala), berriz, taldean erabiltzen diren eskubideak (negociazio kolektiboa, taldeko gatazken planteamendua...) jasotzen dira, baina, baita banaka ala taldean erabiltzen diren eskubideak ere. Ildo horri eutsiz, adibidez, sindikatu-askatasunak ikuspuntu kolektiboa du (sindikatuak sortzeko eskubidea), baina banakoa ere bai (sindikatuan afiliatu edo ez afiliatzeko eskubidea).

### **193. artikulua. Hizkuntza-eskakizunak eta euskararen erabilera normalizatzeako planak**

Artikulu honen 7. atalak xedatutakoaren arabera, Eusko Jaurlaritzak, hizkuntzaren normalizazioaren arloan sail eskudunak proposatu ostean, araubidez zehaztuko ditu, salbuespenez eta objektiboki nabarmen daitezkeen arrazoiengatik, ustezko batzuk lanpostuaren titularrari atxikitako eskakizuna betetzez salbuetsiko dizkietenak.

Gure ustez lanpostuko titularraren adina berariaz aipatu beharko litzateke ustezko horien artean kontuan hartu beharreko elementu bezala.

### **194. artikulua. Euskara hautespen- eta hornidura-prozesuetan**

Bere borondatearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik, bere lanpostuari atxiki zaion hizkuntza-eskakizuna egiaztatzea lortzen ez duten langile publikoen karrera profesionala garatzeko orduan, Batzorde honi gaur faktuz gertatzen ari den eta etorkizunean gerta daitezkeen blokeak kezkatzen dio.

Horregatik, 193. artikuluan Gobernuari, salbuespenez eta nabarmen daitezkeen arrazoiengatik, lanpostuaren hizkuntza-eskakizuna egiazta dezaten lanpostuen titular zehatzei salbuesteko aukera ematen zaion bezala, salbuespenezko arrazoi berdinak lehiaketaren bitartez postuak hornitu eta sustatzeko prozesuetan kontuan hartu behar dira. Bestela, izatezko bidetik, EAeko herri-administrazioetan mugikortasuna eta sustapena lortzeko aukerak urratzen ari dira.

### **Hemeretzigarren xedapen gehigarria. Segurtasun Administrazioaren Zerbitzu Osagarriak**

Adierazten den moduan xedapen hau aldatzea eskatzen dugu:

“Segurtasun Administrazioaren Zerbitzu Osagarrietako lanpostuak lan-kontratuko langileei gordetako bezala sailka daitezke, **betiere ahalmen publikoetan edo interes orokorrak babesten jarduten ez badute**”.

Arrazoiak:

- LPOEaren 11. artikulua, “lan-kontratuko langileak” definitu ondoren, 2. atalean herri-administrazio guztietarako agindua sartzen du eta, horren arabera, Funtzio Publikoaren Legeetan, horiek garatuz, lan-kontratuko langileei gordetako lanpostuak zehazteko irizpideak hurrengoari jarraiki xedatu beharko dira: “...nolanahi ere, 9.2. artikuluan xedatutakoa errespetatuz”.  
Eta LPOEaren 9.2. artikuluan ahalmen publikoetan edo Estatuko nahiz herri-administrazioetako interes orokorrak babesten jarduteko orduan zuzeneko edo zeharkako partaidetza eskatzen duten funtzioak eskusiboki “...funtzionario publikoenak” izango dira.
- Aurreproiektuaren 44.1. artikuluan xedatutakoaren arabera, EEHHAetako lanpostuak, orokorrean, langile funtzionario publikoek beteko dituzte. Eta, ondoren, 2. atalak hala dio: “orokorrean, EEHHAetan langile funtzionarioei gordeko zaizkie herri-administrazio bakoitzaren interes orokorrak babestu eta ahalmen publikoak garatzeko zuzeneko edo zeharkako partaidetza eskatzen duten funtzioak, zuzendaritzakoak barne”. Gero, langile funtzionarioentzat gordetzen diren hainbat funtzio zerrendatzen dira.  
Artikulu bereko 3. atalak 2. atalean xedatutakoa salbuesten du: “betiere modu frogagarrian postu horietan ahalmen publikoak erabiltzen ez direla justifikatzen bada” eta 4. artikulua lan-kontratuko langileek jardun ditzaketen postuen eremuak aipatzen dira.

Aurrekoarekin bat, arau orokorrekiko xedapen gehigarri honek sartzen duen salbuespenak ez du inolako justifikaziorik eta Segurtasun Zerbitzuko langileei lan-araubidea atxiki behar zaie, salbuespenik gabe, postuei emandako funtzioen arabera, modu saihestezinean ahalmen publikoak garatzen zuzenean edo zeharka parte hartu behar duten horiei barne.

Gure iritziz, salbuespenezko neurria justifikatzeko egoerarik ez da ematen, Zerbitzuaren ustezko “izaera berezia” barne, sistema demokratikoan ez baita egokia.

Eta lehen aipatu den 44.3. artikuluari dagokionez, ondoren adierazten den bezala testua osatzea proposatzen dugu, bai 44. artikuluko bigarren atalari eta LPOEaren 9.2. artikuluari moldatzeko:

*“Nolanahi ere, Euskal Administrazio Publikoek lan-kontratuko langileak izenda ditzakete aurreko atalean aipatutako funtzioekin zerikusia duten lanpostuak betetzeko, betiere modu frogagarrian postu horietan ahalmen publikoak garatzen ez direla **edo herri-administrazio bakoitzaren interes orokorrak babesten ez direla** justifikatzen bada”.*

## V.- ONDORIOAK

---

Planteatutakoei jarraiki, Euskadiko EGABk Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektuarekin ikuspuntu kritikoa azaltzen du. Hala eta guztiz ere, izapidetzea egokitzat jotzen du, betiere kontsulta-organo honek egin dituen gogoetak kontuan hartzen badira.

Bilbon, 2015eko ekainaren 26an

O.E. Presidentea

Francisco José Huidobro Burgos

Idazkari Nagusia

Emilia Málaga Pérez