

Euskal Enplegu Publikoari buruzko Lege berria dugu, 33 urte igaro eta gero

CESAR GALLASTEGI ARANZABAL

Administrazio zuzenbideko irakaslea (Deustuko Unibertsitatea)

Izena eta izana

Ezaguna denez, Legebiltzarrak 2022ko abenduaren 1ean Euskal Enplegu Publikoaren Legea onartu zuen, Eusko Jaurlaritza osatzen duten bi alderdi politikoaren babesarekin. Legearen izendapen ofiziala, honakoa: 11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoarena. Testua Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkariaren abenduaren 26ko alean argitaratu zen. Eta legean bertan iragarri bezala (Azken Xedapenetako Bosgarrena), aldizkari ofizialean agertu eta hurrengo egunean jarri zen indarrean; beraz, legea bete-betean martxan dugu, eta interesgarri deritzogu begiratu bat emateari.

Artikulu honen izenburuan nabarmendu dugunez, egungo legeak euskal enplegu publikoari buruz izan dugun (lehen) legea ordezkatu du. Horrenbestez, pasaden mendeko 80ko hamarkadan onartutako legea –Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legea– indargabetuta geratu da. 1989ko legea Autonomia Estatutuaren 10.4 artikulua eskaintako babesarekin eman zen eta, aldaketak aldaketa, urte luzez iraun du, Estatuan lege-erreforma garrantzitsuak izan arren (esaterako, 2007an oinarritzko legeriaren izaera zuen Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutua argitaratu zen, gaur egun, 2015eko testu bategin modura indarrean dagoena).

Legearen helburu nagusia

Esan bezala, 11/2022 Legeak 6/1989 Legea ordezkatu du, euskal administrazioen esparruan. 1989tik hona gauza asko aldatu dira administrazioaren eta bere zerbitzarien alorrean, eta, adibide

gisa, lege-testuaren izenburua aipagai dugu: «funtzio publiko» esamoldeak bide eman dio «enplegu publiko» delako izendapenari.

Baina bi legeen helburua berbera da: funtzio eta enplegu publikorako eredu erkidea egituratzea, euskal administrazio publiko guztiei dagokienez. Hori dela eta, legea euskal sektore publikoaren zerbitzuko funtzionarioei aplikatuko zaie, bai eta haren zerbitzuko lan-kontratudun langileei ere, hala dagokienez. Zein da sektore publiko hori? Legearen 4. artikulutik 7.era bitartekoak kontuan hartu behar ditugu, legearen aplikazioa zuzenean edo modu ordeztailan gertatzen den jakiteko. Nolanahi ere, legeak ez du nahi, inolaz ere, ukitutako administrazioen autoantolaketarako eskumena gutxitzea.

Enplegu publikoaren protagonistak

Batetik, euskal enplegu publikoaren organoak (eta haien eskumenak) aipagai ditugu. Horixe da Legearen I. Titulua izenburua. Bertan, euskal enplegu publikoaren hiru organo erkideak agertzen dira: Eusko Jaurlaritza –berrietasuna, organo erkidea izateari dagokionez–, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea –organo erabat berria, garrantzizko zeregina duena Euskadiko enplegu publikoaren ereduaren garapenean; organo tekniko da, eta gobernuko hiru lurralde-mailen arteko koordinazioa, informazio-trukea, kontsulta eta lankidetzatza landuko ditu– eta Enplegu Publikoaren Euskal Kontseilua –administrazioaren ordezkariak eta enplegatu publikoaren ordezkariak bertan aztertu eta proposatuko dituzte

irtenbideak enplegu publikoaren arazoan aurrean. Baita Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko eta instituzionaleko enplegu publikoaren organoak eta haien eskumenak ere: lehenik, goi-organok: Eusko Jaurlaritza eta enplegu publikoaren eskumena duen saila; bigarrenik, bestelako organoak: Eusko Jaurlaritzaren egiturako sail guztiak, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta instituzionaleko Enplegu Publikoaren Batzorde Intersektoriala, ogasunaren eskumena duen saila, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea eta Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra. Azkenik, gainerrako euskal administrazio publikoetan enplegu publikoari buruzko eskumena duten organoak.

Bestetik, euskal administrazio publikoaren zerbitzuko langile edo enplegatuak ditugu, legearen II. Tituluan eta hurrengoetan arautzen direnak. Lege testuan, besteak beste, langile lan-kontratudunen artean lan-kontratu finkodunak, lan-kontratu mugagabedunak eta aldi baterako lan-kontratudunak desberdintzen dira (II. Tituluko I. Kapituluak), konfiantzako eta aholkularitza bereziko langileak arautzen dira (II. Tituluko I. Kapituluak) eta zuzendaritza publiko profesionalean nabarmen sakontzen da (III. Tituluak).

Azken gonbidatua, espetze-administrazioa

Euskal Autonomia Erkidegoak 2021etik aurrera espetzeetako eskumena bere gain hartu zuen, eta enplegu publikoari buruzko legeak egoera berri horri aurre egiten dio. Hortaz, legearen azken xedapenetatik hirugarrena eta lauga-

rrena ahotan izan behar ditugu ataltxo honetan.

Alde batetik, hirugarren xedapen gehigarriak 7/2021 Legea –hau da, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio-ko Kidegoei eta Eskalei buruzko legea– aldatzen du, Euskadiko Espetxe Administrazio-ko kidego bereziak sortzeko, Espetxe Administrazio-ko kidego berezi horien funtzioak ezartzeko eta Espetxe Administrazio-ko kidego eta eskaletan sartzeko titulazio-baldintzak definitzeko. Bestetik, laugarren xedapen gehigarria Espetxe Administrazio-ko lanpostu-zerrendei buruzkoa da.

Enplegu publikoaren antolamendua eta egitura

Legearen IV. Tituluan lantzen da kontu hori. Bertan, funtzionario publikoentzat erreserbatutako lanpostuak zerrendatzen dira (44. artikulua). Arreta berezia eman zaio jardunaren ebaluazioaren arauketari, aukera eman dezan elementu hori tresnatzat har dezaten administrazioek kudeaketa hobetzeko eta enplegatu publikoen garapen profesionalerako (54. artikulua). Funtzionarioak sailkatzeko tresnak direla eta (kidegoak, eskalak, espezialitateak eta laguntzako langileen talde profesionalak), legea malgua da.

Lege berriak dakarren bitxikeria bat

Legeak aurrera egiten du –V. Titulua. Enplegatu publikoaren izaera eskuratzea eta galtzea– eta bertan erabateko berritasun bat dator: interes orokorreko arrazoiak direla eta, legeak ezartzen du ez dagoela zertan bete nazionalitatearen betekizuna euskal administrazio publikoen jardura-esparru edo -sektore jakin batzuetako funtzionario izateko. Dakigunez, dena delako nazionalitatea izatea (Estatukoa, europar batasuneko herrialde batekoa... kasuz kasu) gutxieneko baldintza da enplegu publikora iristeko, Estatuko oinarriko araudiak ezarritakoaren arabera; baina Estatuko legeriak ere aukera ematen du legez salbuesteko zenbait kasutan eta

baldintza jakin batzuetan, eta euskal legeak aukera hori aprobetxatu du.

Zehatz esanda, Legearen 72.5 artikulua dioenez, premia objektiboak aintzat hartuta, hautaketa-probetarako deialdietan ezar daiteke ez dagoela zertan bete nazionalitatearen betekizuna honako eremu hauetan: informazioaren eta komunikazioaren sistemak eta teknologiak; Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko mediku espezialistak eta erizainak; eta Ertzaintzako eta udaltzaingoko plaza batzuk (hornitze-ko beharrezko dutenak gure lurraldean bereziki errotuta dauden immigrazio-sektoreen hizkuntzak eta kultura eza-gutzea). Bitxikeria ala (halabeharrezko) bitxitasuna?

Ondoren, enplegu publikoaren ohiko gaiak jorratzen dituzten titulu batzuk datoz legean: enplegatuen hautaketa eta prestakuntza (VI. Titulua), karrera profesionala (VII. Titulua), lanpostuak hornitzea eta mugigarritasuna (VIII. Titulua), ordainsari-sistema (IX. Titulua), enplegatuen administrazio-egoerak (X. Titulua), eskubideak, eginbeharrak, jokabide-kodea, bateraezintasunak eta erantzukizunak (XI. Titulua), diziplina (XII. Titulua) eta negoziazio kolektiboa (XIV. Titulua).

Xedapen gehigarri eta iragankorrak

Xedapen gehigarrien artean, besteak beste, honako neurri hauek aurkituko ditugu: kolektibo jakin batzuk enplegu publikora iristeko neurri positiboak, administrazio-isiltasunaren ondorioak legean aurreikusitako prozeduretan, berdintasun-planak, funtzionarioen aseguramendua edota aldi baterako lan-kontratudun batzuen egoerari buruzkoak (azken kasu horretan –Hogeita Zortzigarren Xedapen Gehigarria. Epai judizial bat betez, langile lan-kontratudun mugagabe bilakatzea–, euskal administrazio publikoei aukera ematen zaie neurri batzuk har ditzaten, enplegatuen kontratua mugagabea dela adierazten duen sententzia bat dago eta).

Xedapen iragankorreki dagokienez, hainbat arazo konpondu nahi dituzte, enplegu publikoaren aurreko eredutik eredu berrira pasatzearen ondoriozkoak.

Berdintasunaren arloko aipua

Urteak ez dira alferrik pasatu. Legearen jatorrizko testua irakurriz gero, erabat zaharkituta dagoela begitantzen zaigu; baina, egia esan, haren erreformek, hala nola emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2005eko euskal legeak, aldaketa sakonak erakarri eta testua modernizatu zuten. Oraingo legeak, jakina, berdintasunari buruzko kultura berri hori jasotzen du.

Gizonen eta emakumeen tratua berdintasuna, eta diskriminaziorik eza, alderdi guztietan legearen printzipio eratzailetariko bat da, baita emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala ezabatzeko konpromisoa ere; halaber, legearen printzipio eratzaila da aukera-berdintasuna, diskriminaziorik eza eta irisgarritasun unibertsala enplegu publikoan, desgaitasunen bat duten pertsonen dagokienez (2. artikulua).

Eta zer ezartzen du legeak euskararen inguruan?

Aldizkari honen izaera (eta irakurleena) dela eta, ezinbestekoa da legeak euskararen gaia nola jorratzen duen aipatzea. Are gehiago, hizkuntza politika susmo-pean eta epaileen begiradapean dagoen egun hauetan.

Legeak zioen adierazpenetan aitortzen duenez, hizkuntzen inguruan aurrerapenak izan dira administrazio publikoetan, baina bide luzea egin behar da oraindik, kasu batzuetan, behintzat. Legegilearen asmoa da zerbitzuak euskaraz eman eta eginkizunak euskaraz garatuko dituen administrazioa eratzea, bai eta euskal herritarrei erkidegoko bi hizkuntza ofizialetan zerbitzatzea ere. Horrenbestez, legeak titulu oso bat eskaintzen dio euskararen gaiari (XIII. Titulua. Hizkuntza-normalizazioa); gainera, han eta hemen ageri diren artikululu batzuk kontuan hartzekoak dira, hala nola 71. eta 79. artikulua. ■