

LHKren txostena. Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektua...



LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN TXOSTENA, EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGE AURREPROIEKTUARI BURUZKOA

Aurrekariak

Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak Lan Harremanen Kontseilu honi Euskal Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektua igorri dio, honako txosten hau eman dezagun, erakunde honi dagozkion eskumenak betez otsailaren 23ko 4/2012 Lege erregulatzaillearen 1.1 artikularekin bat etorritz.

2015eko ekainaren 19an Lan Harremanen Kontseilu honek txosten bat eman zuen euskal enplegu publikoaren aurreko lege aurreproiektu baten inguruan. Txostenean jada kontsiderazio orokor batzuk egin ziren Kontseiluaren eginkizun aholku-emailearen inguruan, gizarte eta lan eremuari eragiten dioten arazko ekimenen edukiari dagokionez, eta gure ustez aurreproiektutik gure eskumen espezifikoekin zerikusi handiagoa duten alderdiak identifikatu ziren.

Kontsiderazio horiek guztiak inolako arazorik gabe molda daitezke txosten berri honetara, txostenari ekiterakoan egun indarrean dauden inguruabarrak eta garai hartakoak berdin-berdinak direlako: batetik, euskal enplegu publikoaren etorkizuneko legea zerbitzuen prestazio profesionalaren oinarritzko tresna erregulatzaillea izango da gure langile askorentzat zentzu zabalean, funtzionarioak eta langileak diren heinean Kontseilua osatzen duten erakunde sindikalek ordezkatzen dituztenak haien interesak defendatuz; bestetik, patronalaren eta sindikatuen erakunde esanguratsuenek presentzia dute Lan Harremanen Kontseiluan, enplegu emaileen (publiko eta pribatuak) eta enplegatuen (zerbitzuak emateko administrazio edo lan alorreko harreman baten eraginpean) interes orokorren defentsan diharduten agente instituzionalak direlako, eta, beraz, gizarte eta lan eremuko politika publikoak diseinatzeko prozesuan trebatutako solaskideak direlako; ezbairik gabe, inguruabar hori nabari da kasu honetan.

Horren ondorioz, eta Kontseilua osatzen duten erakundeek kide ere ba diren beste organo edo erakunde aholku-emaileetan egiten dituzten alegazioak edo Aurreproiektua egiteko prozesuan esku hartzearen ondorioz egin dituztenak alde batera utzi gabe, txosten hau alderdi puntual jakin batzuetan baino ez da zentratuko: Lege Aurreproiektuak aukeratu duen sare instituzionalaren azterketa, hortik abiatuta, Euskadiko sektore publikoan ordezkaritza duten sindikatu eta erakundeen jarrera aztertzeke enplegu publikoaren

zerrendaren eduki materialari dagokionez bereziki nabarmentzekoak diren alderdi batzuei lehentasuna emanaz, eta b) langileek Administrazio Publikoan —enplegu emailea den heinean— duten parte-hartzeari eta negoziazio kolektiboari zentzu zabalean eragiten dion erregulazioaren balioespen espezifikokoago bat, sektore publikoaren gatazkak borondatez zein auzibidetik kanpo konpontzea barne.

Lege Aurreproiektuaren edukiaren azterketa teknikoa

Bereziki teknikoa den azterketa honi heltzerakoan, aurrekoaren —aldez aurretik esan dugunez, Lan Harremanen Kontseiluak hari buruzko txostena egin zuen— aldean Aurreproiektu honetan egin diren aldaketa esanguratsuenak aztertuko ditugu bakarrik.

1.- Euskal Enplegu Publikoaren egitura:

1.1 Organoak eta eskumenak

Lege Aurreproiektu honek aurrekoaren oso antzera egituratzen du euskal sektore publikoa. Sektore hau nortasun propioa eta lurralde eta funtzio maila desberdina duten hainbat administrazio eta erakunde publikoz osatua dagoela eta bakoitzerako jardun eta eskumen eremu espezifiko bat indarrean dagoela egiaztatzen abiatzen da (3. artikulua).

Sare horren barruan, Aurreproiektuak bi organo mota bereizten ditu: organo erkideak, legearen aplikazio eremuan bildutako administrazio guztien gaineko eskumenak dauzkatenak, eta espezifikoak, eraginpeko administrazio bakoitzean jarduten, eta, beren eremuan, berezkoak dituzten eskumenak betetzen dituztenak. Eskema horri jarraikiz, Eusko Jaurlaritza da eginkizun bikoitza betetzen duen bakarra: batetik, EAEko Administrazio Publiko guztien organo erkidea den heinean, arauzko ahalmena betetzea dagokio funtsean, Euskal Enplegu Publikoaren Legea garatuz, eta, bestetik, eraginpeko administrazio baten —EAEko Administrazio Orokor eta Instituzionala— goreneko organoa den heinean.

Bi helburu uztartu nahiaren ondorioz sortu da egitura hori. Lehenik eta behin, arauzko erreferente erkide bat edukitzea, eta, beraz, enplegu publikoaren araudi partzialki homogeen bat edukitzea EAE osoan, horrela lehen maila bat konfiguraturaz, Euskadiko administrazio eta erakunde publiko guztiak biltzeko modukoa. Bigarrenik, nukleo erkide horretatik abiatuta, eraginpeko administrazio eta erakundeei aukera eman beharko litzaieke nolabaiteko autonomia maila bat edukitzeko (bigarren maila) beren langileen zerbitzu prestazioa antolatu eta arautzeko.

Lehen mailari dagokionez, honako organo hauek osatzen dute euskal enplegu publikoaren egitura erkidea: a) organo betearazle

bat, Eusko Jaurlaritza, organo erkidea den heinean (hau da, arauak garatzeko bere eskumenak betez) langileen parte-hartzerako egitura baliokide bat ez duena maila horretan solaskidetza eta negoziazio espezifiko bat bideratu ahal izateko, Legean aurreikusitako mahai orokorrak esku hartzen duelako, soil-soilik, eraginpeko administrazioetako baten —Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra eta Instituzionala— goreneko organoa den heinean duen jardunari dagokionez; b) organo soilik aholku-emaile bat (eta ez negoziatzailea), non sindikatuek presentzia eta parte-hartze txikiagoa duten eraginpeko administrazioetako beste ordezkari instituzionalek baino, eta c) hirugarrenik, organo tekniko bat (aurreko aurreproiektuan aurreikusita zegoen), Euskadiko enplegu publikoaren koordinazio batzordea deitutakoa, erakunde sindikalen inolako presentziarik ez duena, eta, beraz, erakunde sindikalei enplegatu publiko guztien homogeneotasun maila areagotzeko asmoa duten ekimenak bultzatu, garatu edo konfiguratzeko esku hartzeko aukerarik ematen ez diena.

1.2 Euskal administrazio publikoen zerbitzuan dauden langileak.

Atal horretan, eta aurreko lege aurreproiektuan bezalaxe, zuzendaritzako langile profesionalen figura berria sartu izana da bereziki nabarmentzekoa, oinarrizko araudian jada aurreikusita zegoena (Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 13. artikulua), eta enplegu publikoa banatzeko betidanik erabil diren kategoriei —funtzionarioak, karrerako edo bitarteko funtzionarioak, lan kontratuko langileak eta behin-behineko langileak— eranstekoa dena.

Legeak eraginpean hartutako administrazio bakoitzaren esku geratzen da enplegatu publikoaren kategoria berri hori inplementatu eta garatzea. Puntu horretan, egungo lege aurreproiektuak, funtsean, aurrekoaren edukia errepikatzen du, eta beraz hemen errepikatu beharra dago lehengo horretan emandako txostenean jasotakoa, alegia, zuzendaritzako langileei dagokien ia guztiak, oraindik ere, gai bereziki diskrezionaltzat jotzen dela, eta, gainera, elementu arauturik ez dagoela, figura horren ezarpenari dagokionez administrazio publiko bakoitzean hartzen diren erabakiak kontrolatu —edo bidezko bada, haietan parte hartu— ahal izateko.

2.- Enplegu publikoaren antolamendua eta zerbitzu prestazioaren oinarrizko edukia.

Lege Aurreproiektu honetarako enplegu publikoa antolatzeko oinarrizko kategoria eta tresnak, funtsean, aldatu ez badira ere aurreko Aurreproiektuaren aldean, eta, beraz, haien azterketa espezifikoan geratzeak merezi ez duenez (nahikoa da gure aurreko kontsiderazioak berrikustea), nabarmentzekoa da enplegu publikoa planifikatzeko tresnetan garrantzizko aldaketa bat egin dela, optimizazio planak ezabatu direlako, enplegu publikoaren

oinarrizko araudiak haiei buruzko aipamen esplizitu edo inplizitu bat ere egiten ez duelarik.

Hain zuzen ere, ezohiko plangintza tresna hori kentzea zen Lan Harremanen Kontseilu honek aurreko aurreproiektuaren harira eman zuen txostenean jasotako eskaeretako bat, eta beraz orain ongi ikusten dugu azkenean kendu izana.

3.- Negoziazio kolektiboa eta enplegatu publikoak ordezkatzeko sistemak.

Jakina denez, langileek sektore publikoan parte hartu eta negoziatzeko dituzten eskubideetan alde handiak daude enplegu zerrendaren izaeraren arabera.

3.1.- Lan kontratuko langileen parte hartzeko eskubideei, haien ordezkarien hautaketari eta haien lan baldintzen negoziazioari dagokienez, lan kontratuko langileak lan araudi erkideari jarraikiz arautzen dira, nahiz eta Aurreproiektuaren 192. artikuluko 2. atalak eremu publikoaren lan negoziazio kolektiborako eskubidea baliatzeko aukera zenbait printzipio murriztaileren eraginpean jartzen duen, hala nola "aurrekontu estaldura", estatuko oinarrizko araudian espezifikoki jasota ez dagoena (EPOEren 32. artikulua). Araudian, eta lan kontratuko langileei eragiten dieten hitzarmen kolektiboak eta akordioak betetzea espresuki bermatu ondoren, kontzeptu orokorrago bat aipatzen da —interes publikoen arrazoi larria—, administrazioak salbuespenezko eskumen bat —indarreko itun edo akordioak aldatu edo etetea— betetzeko oinarri juridiko gisa

Gure iritziz, alde semantiko hori haratago doa. Argi dago aurrekontu estaldura funtsezko oinarri bat dela administrazio publikoek edozein gastu konpromiso hartzerakoan, eta horrek justifikatzen duela aurrekontu estalduraren betekizuna negoziazio kolektiboak —kasu honetan, sektore publikoaren lan arlokoak— bete beharreko printzipiotzat jotzea. Hain argi ez dagoena da bidezkoa ote den alde bakar batek aukera izatea bere garaian legez hartu eta une honetan guztiz indarrean dauden konpromisoak aldatzeko (izan ere, ezerk ezin du galarazi urte anitzeko indarraldiko itun edo akordioak sinatzea) gerora etorritako aurrekontu estaldurarik eza argudiatuta soilik, salbuespenezko beste inguruabarririk aipatu ere egin gabe, inguruabar horiek gutxienez alegatu, justifikatu eta negoziatu beharko lirakeelako akordio bat sinatzeko legezkatuta dauden subjektu kolektiboekin, sinatzaileetako batek gerora bere kabuz akordio hori bertan behera utzi, eten edo aldatzea inposatu beharrean.

3.2.- Bestetik, funtzio publikoaren eremu hertsian, nola parte hartzeko eskubideak —ordezkariak hautatzeko aukeran zehazten da— hala lan baldintzak zehazteko negoziazio kolektiborako

LHKren txostena. Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektua...



eskubideak, baldintza partikularrak dauzkate lan legerian aurreikusitako tratamenduari dagokionez.

a) parte hartzea

Txosten honen xedeetarako eta hautatutako ordezkarien bitartez parte hartzeko eskubideari dagokionez, nabarmentzekoa da enplegu publikoaren legea bera bada ere EAEko Administrazio orokor eta instituzionalaren eta foru eta toki Administrazioan hauteskunde unitateak zehazten dituen, haren inplikazio eremuan bildutako administrazio publikoei onartu eta esleitzen zaiela haiek aldatzeko edo birdefinitzeko gaitasuna, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoaren 6. eta 7. artikuluan legeztatutako erakunde sindikalekin alde aurreko akordioa ezarri ondoren. Atal horri dagokionez, ez dago soberan aipatzea aurreproiektuaren 3. artikuluan bilduta daudenez euskal sektore publikoa osatzen duten erakunde publiko batzuk —haien langileak funtzionario publikoak dira—, Lan Harremanen Kontseilua adibidez, egungo hauteskunde unitateetan integratu gabe daudela eta Administrazio Publikoak ere ez direla, eta beraz, legearen interpretazio zorrotz edo literalari jarraikiz behintzat, ezin izango lirakeela unitate espezifiko edo bereizi bat bezala konfiguratu. Hortaz, non eta 199.3 artikuluan aurreikusitako eskumena analogiaz hedatzen ez den benetako administrazioak ez diren beste erakunde publiko batzuetara, praktikan litekeena da beren langile propioei parte hartzeko oinarrizko eskubidea baliatzeko aukera mugatzea.

b) negoziazioa

Funtzio publikoaren eremuko negoziazio kolektiboari dagokionez, egungo Lege Aurreproiektuak garrantzizko nobedade bat dakar aurrekoaren aldean, haren norainokoa formalagoa bada ere funtsezkoa baino. Zehazkiago, nahitaezotasun printzipioa garatu eta esplizitatzea, orain negoziazio hori legez nahitaezkoa den gaiak espresuki zerrendatuta. Hala, lege aurreproiektu honek zuzendu egiten du Lan Harremanen Kontseilu honek bere aurreko txostenean atzemandako hutsuneetako bat.

Nolanahi ere, lege aurreproiektuan ezarritako negoziazio ereduaren diseinuari dagokionez, alderdi gatazkatsuenetako bat, oraindik ere, erregulazio mailen eta eskubide hori baliatzeko erabiltzen diren egituren (negoziazio mahaiak) arteko korrespondentziarik eza da.

Aldez aurretik ohartarazi dugunez, enplegu publikoaren eduki materialaren egungo alderdi jakin batzuk —Lege Aurreproiektu honetan zehaztutakoak— erkideak dira eraginpeko Administrazio eta erakunde guztientzat. Halaber, Enplegu Publikoaren Legea, oinarrizko erregulazioa den heinean, Eusko Jaurlaritzak garatu behar du norainoko orokorrarekin, organo erkidea den heinean.

Horregatik hain zuzen, eta EAeko enplegatu publiko guztien homogeneotasun mailan aurrera egiteko bidean, Aurrekontuak berak egitura espezifiko bat jarri du abian (Euskadiko enplegu publiko koordintatzeko batzorde tekniko) oinarritzko helburu horrexekin, baina erakunde sindikalen edo eraginpeko pertsonen interes erkideak ordezkatzeko dituzten erakundeen parte-hartzerik aurreikusitako gabe.

Hori gutxi balitz, lehen erregulazio maila erkide edo homogeneo horrekin bat datorren negoziazio mahai espezifikorik ez dago (Aurreproiektuak esparru mahai bat sortzeko aukera aitortu besterik ez du egiten, haren eraketa edo eraketa horretarako jarraitu beharko liratekeen printzipioa eta irizpideak ezarri gabe), eta horrek negoziatzen kanpo utzi litzake Administrazio Publiko bakoitzaren eremua gaituzten duten alderdi guztiak, eta, horren ondorioz, eskubide horren eduki praktikoa bertan behera utz litzake, hain zuzen ere, eredu berria funtsezkoak izaki, printzipio erkideak ezartzea bereziki beharrezkoa edo komenigarria litzatekeen gai batzuetan.

Besteak beste, zuzendaritzako langileen figura garatzea edo hornidura, sustapen edo mugikortasun alorretan bateratutako irizpideak.

Hutsune hori argi eta garbi nabari da, halaber, mahai orokor eta sektorialetako bakoitza administrazio publiko bakar bati lotzen zaiola ikusten dugunean, eratu diren administrazioaren eskumen propio eta eskusiboen eremuko negoziazio organo gisa soilik jardunez.

3.3.- Gatazkak auzibidetik kanpo konpontzea

Euskal Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektuak biltzen du, administrazio publikoen negoziazio kolektiboari buruzko XVI. tituluaren barruan, gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo konpontzeari buruzko artikulua bat.

Artikuluan aurreikusten da organo espezifiko bat sortzeko aukera, eginkizun horiek haren esku uzteko, eta bitartekotza eta arbitraje prozedurak erregelamendu bidez onar litezkeela, eta prozedura horien bitartez izapidetu negoziazio kolektiboaren harira sinatutako itun eta akordioen negoziazio, aplikazio eta interpretazioan sortzen diren gatazka guztiak. Kasu batean zein bestean, ordezkariak handiena duten erakunde sindikalekin akordioa lortu ondoren.

Aurreproiektuak ezartzen du, halaber, ezohiko xedapen iragankorraren antzera —izan ere, aldi baterako indarraldia duen araua izanik, haren artikuluetan jaso da, eta ez da xedapen espezifiko bat—, organo propioa sortu arte bitartekotza eta

arbitraje lan horiek, lan kontratuko langileei dagokienez soilik, Lan Harremanen Kontseiluaren kontura izango direla.

Erregulazio horri dagokionez bi kontsiderazio egin behar dira, biak ere gure aurreko txostenean jasota badaude ere. Lehen aukerakoa da soilik —edo, nahiago bada, eduki politikoagoa dauka—, eta bigarrena, berriz teknikoa da. Lehenik eta behin —eta aukerako proposamenen planoan—, Lan Harremanen Kontseiluko Txostenen Batzordeak uste du, formalki gatazka horiek konpontzeko organoa akordio espezifikoko baten bitartez sortu behar bada ere (EPOEn jasotako oinarritzko erregulazioari jarraikiz), ezer ere ez litzateke oztopo izango —aitzitik, koherentea emango luke, baliabide publikoen erabileraren eraginkortasun eta arrazionaltasun irizpideei jarraikiz— akordio horren haritik, organo berri bat sortu beharrean, Lan Harremanen Kontseiluaren gaikuntza soila eta argia etortzeko, euskal funtzio publikoaren eremuan sortutako gatazken ardura har dezan. Bereziki kontuan hartzen badugu Lan Harremanen Kontseiluari esleitu zaiola, besteak beste eta zentzu zabalean, lan gatazken borondatezko konponketarako bitartekari izateko legezko eskumena.

Bigarren kontsiderazioa teknikoagoa da, aldeztatik aurreratu dugunez. Lan Harremanen Kontseiluak Administrazio Publikoaren lan kontratuko langileei eragiten dieten gatazketan esku hartzeko duen eskumena —eta eskumen hori negozio kolektiborako lanbidearteko akordio batean ezarritako prozeduren bitartez betetzeko aukera— langile horiek lan legeria erkidearen guztiz eraginpean egotearen ondorio bat da, enplegu publikoaren araudi espezifikokoan espresuki aldatuta edo baztertuta ez dagoen orotan behintzat. Ildo horretan, Lan Harremanen Kontseiluak administrazio publikoetako lan kontratuko langileen gatazketan esku hartzeko eskumena, gure ustez, ezin daiteke zalantzan jarri, inondik inora, eta beraz, Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektuaren 200. artikuluko 2. ataleko bigarren paragrafoko lege aurreikuspena —Lan Harremanen Kontseiluari eskumen hori esleitzen dio espresuki, modu iragankorrean— ez da beharrezkoa, eta teknikoki okerra da gainera.

Txostenen batzordeko kideen jarrera eta txosten honi dagokionez egin dituzten kontsiderazio partikularrak.

Uztailaren 20an Lan Harremanen Kontseiluko txostenen batzordea bildu zen, eta haren kideei igorritako testua aztertu zuen. Laburbilduta, honako kontsiderazio hauek egin zituzten:

Confebask enpresa erakundeko kideek lehenik eta behin nabarmendu zuten, lege aurreproiektuaren izaera ikusirik —EAEko enplegu publikoaren erregulazioari buruzkoa da—, sektore pribatuaren lan harremanen eremuan beren erakundeak betetzen duen tokiaz aparteko espazio batean gaude, zentzu hertsian.

LHKren txostena. Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektua...



Horregatik, gizarte eta lan eremuko organo aholku-emailea den erakunde baten barruan —Lan Harremanen Kontseiluaren barruan— gizarte agente nagusia den heinean duen posiziotik, txosten bat egiteko —eta, bidezko bada, irizpen bat emateko— eskumena dutela eta formalki legeztatuta daudela onartzen duten arren, irizpen hori aurreproiektuaren funtsezko alderdi jakin batzuetara mugatu beharko litzatekeela uste dute, hain zuzen ere Lan Harremanen Kontseiluaren jarduerarekin zerikusi zuzena duten alderdi jakin batzuetara.

Bereziki, negoziazio kolektiboaren erregulaziora, eta, ildo beretik, funtzionarioen eta lan eremuan erregulazio hori aurrera eramateko aurreproiektuan aurreikusitako egituretara. Lehen puntu horri dagokionez, aurrekoaren aldean egungo aurreproiektuan hobekuntza batzuk egin direla uste dute, zalantzarako bide ematen duten zenbait alderdi puntaletan izan ezik, agian berraztertu beharko liratekeenak, ikuspegi tekniko batetik (esaterako, negoziazio kolektiboaren tratamendua lan kontratuko langileei dagokienez, batez ere EPOEren oinarrizko izaera aintzat hartuta), zein ikuspegi politiko batetik —edo arauari eman nahiko litzaiokeen edukiaren ikuspegitik— (euskal enplegu publikoaren espazioan negoziazorako mahai esparrurik ez dagoelako, izan litekeela baino ez da aipatzen, eta, hala eta guztiz ere, ezinbesteko tresna ematen du, euskal Administrazio Publikoetako langile guztien homogeneizazio mailan aurrera egiteko alderdiak negoziatu ahal izateko.

Ildo beretik, beharrezkotzat jotzen dute Kontseiluak adierazpen argi bat egitea lege aurreproiektuak gatazkak borondatez edo auzibidetik kanpo konpontzeari buruz egiten duen tratamenduaren inguruan.

Muga horien barruan, enpresa erakundea prest egongo litzateke irizpen bat lantzeko eta onartzeko lanetan aritzeko, non txostenen batzordeko kideek lege aurreproiektu honi buruz partekatzen duten iritziaren berri emango duten.

Jarraian laburbilduta jaso ditugu erakunde sindikaletako kideen alegazio eta adierazpenak:

LABek izendatutako ordezkariak adierazi nahi izan du, lehenik eta behin, Lan Harremanen Kontseilutik helarazi zaion txosten teknikoaren kontra funtsezko arrazoirik ez badu ere, garrantzizko omisioren bat edo beste nabarmendu nahi dutela: bereziki, EA Eren sektore publikoaren eremuan euskararen erabilera normalizatzeko tratamenduari dagokionez. Puntu horri dagokionez txosten tekniko honetan inolako kontsiderazio edo azterketarik egin ez izana nabarmendu dute.

Bigarrenik, eta aurreproiektuari —eta, bidezko bada, Kontseiluak haren edukiari buruz emandako irizpenari— buruzko funtsezko

kontsiderazioetan sartuz, eta enpresa ordezkariak egindako adierazpenak ikusirik, argi utzi nahi izan du bere erakundearentzat onartezina dela irizpena Confebaskek aipatutako alderdietara murriztu edo mugatzea. Haren iritziz, Lan Harremanen Kontseilua aurreproiektuko beste hainbat alderditan sartu beharko litzateke, eta, ildo horretan, oraintxe bertan iragarri nahi izan du bere erakundeak, nolana ere, eman litekeen irizpenari boto partikularra emango diola, non euskal enplegu publikoaren lege ekimen berri honen gainean duten jarrera garatuko duten, oro har, alferrik galdutako beste aukera baten aurrean gaudela uste dutelako, iraganean EAEko enplegu publikoaren erregulazio eta tratamenduari dagokionez egindako akatsetako asko konponbiderik gabe jarraituko dutela aintzat hartuta.

Haren ikuspuntutik, aurreproiektu honek oso aldaketa garrantzitsu gutxi dakartza aurrekoaren aldean, eta, iragarri berri duen boto partikularrean bere jarrera zehaztu lezakeela alde batera utzi gabe, legearen hainbat alderditan ez dela aurrerapen handirik egin uste du (honako hauek nabarmendu ditu, eredu batzuk ematearren; zuzendaritzako langile profesionalen tratamendua, aldibaterakotasunaren gehiegizko erabilera, izendapen librea, karrera profesionala eta arlo funtzionalen sarrera, azpikontratazioa eta enplegu publikoa haren bitartez merkantilizatzea, etab.).

Zehazkiago, negoziazio kolektiboaren erregulazioan ere Administrazio Publikoen aldetik benetan negoziatzeko borondaterik ez dela atzeman uste du, ezta edozein arauzko testuri eskatzen zaion segurtasun juridiko nahikorik ere, eta ohartarazi duenez, nolana ere, eta alderdi batzuetan aurreproiektuaren edukia hobetu bada ere, horrek ez du esan nahi erregulazio berria onargarria denik edo bere erakundearen ustez balioespen positiboa merezi duenik.

Azkenik, LABek izendatutako kideak aditzera eman nahi du, halaber, bat datorrela Lan Harreman Kontseiluaren txostenaren sektore publikoaren gatazkak auzibidetik konpontzeko tratamenduari buruzko atal teknikoan jasotako kontsiderazioekin, eta, alderdi jakin horretan, Lan Harremanen Kontseiluko gainerako kideekin bat datozela, baldin eta azkenean onartuko den irizpenak, azkenean, txosten teknikoaren funtsezko terminoak jasotzen baditu.

CCOOk izendatutako pertsonak, lehenik eta behin, Lan Harremanen Kontseiluko zerbitzu teknikoek egindako txostenaren funtsezko terminoekin bat datorrela adierazi du.

Jarraian adierazi duenez, bere erakundearen ustez, gizarte agenteek adierazpen argi bat eman beharko lukete lege aurreproiektuan jasotako hainbat alderdiren inguruan, eta, bereziki, ordezkaritza handiena duten erakunde sindikalek, euskal zerbitzu publikoan era batera edo bestera konfiguraturuta beren zerbitzu profesionalak ematen dituzten pertsonen ordezkaritza eta

LHKren txostena. Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektua...



defentsa beren gain hartzen dutela aintzat hartuta. Ildo horretan, CCOOk euskal enplegu publikoaren balioespen eta azterketa integrala egin du, aurreproiektua egiteko faseko alegazioen izapidean zein beste erakunde edo instituzio aholku-emaileen baitan (EGK, adibidez). Eta beraz, Lan Harremanen Kontseiluaren barruan ere, alegazio eta balioespen horiekin guztiekin bat dator, eta aintzat hartzen ditu eman litekeen irizpenean adieraziko duen jarreraren beharrezko osagarria den heinean.

Aurrekoa gorabehera, adierazi nahi du, nolnahi ere, Confebasken nahiarekin bat egiteko prest legokeela, eta, beraz, begi onez ikusten du Lan Harremanen Kontseiluak eman lezakeen irizpena hiru alderdi zehatzetara mugatzea: a) negoziazio kolektiboa, b) lege aurreproiektuan honako helburu hauetan aurrera egiteko helburua nola tratatzen den aztertzea: batetik, sektore publikoaren baldintzen homogeneizazio maila, eta, bestetik parte hartzeko egiturarik eza, etorkizunean proposamen homogeneizatzaileen edukia benetan negoziatzeko bide emango luketenak, eta c) lan gatazkak auzibidetik kanpo konpontzeko mekanismo eta prozedurak tratatzea, zentzu zabalean.

Ildo horretan, lehentasunezko helburutzat jotzen du Lan Harremanen Kontseiluaren eskutik irizpen bat lortzen ahalegintzea, sindikatu eta enpresa jatorriko gehiengo nahikoek haren barne funtzionamenduko araei jarraikiz onartu beharko luketena.

UGTk izendatutako kideak adierazi duenez, bere erakundearen jarrera bat dator, funtsean, CCOOk izendatutako pertsonak adierazitakoarekin. Ildo horretan, eta ulertzen badu ere aurreproiektuaren beste hainbat alderdi balioetsi eta aztertu beharko liratekeela, UGTrentzat ere kasu honetan lehentasunezko helburua Lan Harremanen Kontseiluaren irizpen bat onartzeko adostasun maila nahikoa bilatzea da, adostasun puntuak bilatzeko eta, bereziki, jarrera erkideak eta gizarte agenteen artean partekatutako balioespenak lortzeko jardunbide bat sendotzera datorren neurrian.

Hortaz, haiek ere begi onez ikusiko lukete Lan Harremanen Kontseiluaren irizpena Confebaskek adierazitako hiru gaietara murriztea, CCOOk aipatutako terminoetan eta norainokoarekin.

Hala eta guztiz ere, espresuki ohartarazten du bere erakundea bat datorrela foro honetan, bere garaian eta aurreproiektua egiteko fasean, arauzko ekimen hau bultzatu duen Eusko Jaurlaritzaren Sailari helarazi zizkion alegazio guztiekin, baita Ekonomia eta Gizarte Kontseiluari aurkeztu edo aurkeztuko dizkionekin ere. Batez ere, ez du berriz ere nabarmendu gabe utzi nahi, lege aurreproiektu hau, bere ustez, galdutako beste aukera bat dela, euskal sektore publikoak dituen arazorik larrienetako bat, hau da, behin-behinekotasun tasa altuak, konpondu edo gutxienez hein handian biguntzerakoan.

Kontsiderazio horietatik abiatuta, eta Confebask enpresa konfederazioak izendatutako kideen eta Euskadiko CCOO eta Euskadiko UGT erakunde sindikalek izendatutako kideen aldeko botoekin eta LAB erakunde sindikalak izendatutako kidearen kontrako botoarekin —txosten honi erantsiko zaion boto partikularra emango duela ere iragarri du—, Lan Harremanen Kontseiluko txostenen batzordeak honako Irizpen hau eman du:

Irizpena

LEHENA.- Euskal enplegu publikoaren lege aurreproiektuan negoziazio kolektiboari emandako tratamenduari dagokionez.

Sektore publikoaren negoziazio kolektiboaren konfigurazioan ageri diren aldeak ikusirik, eta kontuan hartuta hark tratamendu eta funtzio desberdinak dauzkala funtzionarioen eta estatutuen harremanen eremuan batetik, eta lan zuzenbidearen eraginpean daudenetan bestetik, Lan Harremanen Kontseiluaren txostenen batzordeak:

- a) Positiboki balioesten du negoziazio kolektiboaren alorrean nahitaezkotasun printzipioa zehaztea, eta, beraz, 192. 1 c) artikuluan, betebeharraren eraginpeko gaien zerrenda zehazteko erabakia; hala, aurreproiektu honetan aldatu da aurrekoan erabilitako teknika, Lan Harremanen Kontseilu honek bere garaian adierazitakoaren ildotik, testuaren segurtasun juridikoaren mesedetan.
- b) Sektore publikoaren negoziazio kolektiboarekin zeharkako harremana bakarrik badu ere, Txostenen Batzordeak uste du 192 c) artikulua 3. atalaren idazkuntza berria —“giza baliabideak planifikatzeko plan eta tresnak” nahitaez negoziatu behar direla ezartzen du— agindua argitzera datorrela, bereziki, enplegu publikoaren antolamendu eta egiturari buruzko IV. tituluko I. kapituluko II. ataleko optimizazio planak kendu ondoren.
- c) Lan negoziazio kolektiboari dagokionez, eta, estatutu hitzarmen kolektiboen norainoko orokorrari eta izaera lotesleari —gure antolamendu juridikoak aitortzen eta bermatzen du, eta enplegu publikoari buruzko araudiak aintzat hartu behar du nahitaez— buruzko bestelako balioespenak gorabehera, lan kontratuko langileen negoziazio kolektiboari buruzko aurreproiektuko 192.2 artikulua idazkuntza bakar-bakarrik interpretatu eta beraz ezar daiteke oinarritzko araudian aurreikusitako erabat

LHKren txostena. Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektua...



errespetatuz (EPOEren azken xedapenetan lehenean ezarritakoari jarraikiz), eta, horren ondorioz, Oinarrizko Estatutu horren 32. artikuluan jasotako kausazko betekizun eta eskakizunak eta salbuespen esparrua aintzat hartuta.

BIGARRENA.- Euskal sektore publikoaren langile guztien baldintzetan lortu nahi litzatekeen homogeneizazioari dagokionez, eta helburu horren lorpena bermatzeko beharrezkotzat jotzen diren parte hartzeko eta negoziatzeko egituren diseinuari dagokionez.

Bigarren puntu honi dagokionez, Lan Harremanen Kontseiluko txostenen batzorde honek honako hau uste du: Positiboki baloratzen du, aldez aurreko txostenean adierazi duenez, euskal sektore publikoan zerbitzuak ematen dituzten langile guztien homogeneotasun mailan aurrera egiteko asmoa eta helburua, langile horien administrazio enplegu-emailea edozein izanik ere. Nolanahi ere, helburu hori lortzeko, eraginpeko gaiak identifikatzeko prozesua bideratu behar da, eta haien edukiari buruzko alde aurreko negoziazioa abian jarri.

Alabaina, lege aurreproiektuak ez du negoziazio mahairik sortu, haren eremu materiala erregulazio maila horrekin bat egiteko moduan.

Mahi orokorrek —eta, are arrazoi handiagoarekin, sektorialek— dagokien administrazioaren baitan baino ez dihardute solaskidetza organo gisa, eta, beraz, enplegatu publikoen kolektibo espezifikoentzat, eta ez guztientzat.

Homogeneizatzeko asmoa duen edozein ekimeni dagokionez negoziazio kolektiboaren nahitaezotasun printzipioari erabateko zentzua emateko, ez da ez nahikoa ez koherentea aurreproiektuak, soil-soilik, eraginpeko administrazioek adostutako esparru mahai bat sortzeko aukera onartzea; egokiagoa litzateke legeak berak esparru mahai hori sortzeko eta abian jartzeko erabakia hartzea.

HIRUGARRENA.- Lege aurreproiektuak gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo konpontzeko hautatu duen ereduari dagokionez.

Gai honi dagokionez, Lan Harremanen Kontseiluko txostenen batzorde honek honako hau uste du:

- a) Formalki egia bada ere gatazka horiek konpontzeko organoa akordio espezifiko baten bitartez jarri beharko litzatekeela martxan (EPOEn jasotako oinarrizko erregulazioari jarraikiz), ez litzateke inolako oztopo juridikorik izango —eta gainera koherentea litzateke baliabide publikoak erabiltzeko efizientzia eta arrazionaltasun irizpideekin jarraikiz— akordio horren haritik, organo berri bat sortu beharrean,

Lan Harremanen Kontseiluaren gaikuntza soila eta argia etortzeko, euskal funtzio publikoaren eremuan sortutako gatazken ardura har dezan.

- b) Bestetik, Lan Harremanen Kontseilua eskumenekoa da EAEko administrazio publiko guztietako lan kontratuko langileen gatazka kolektiboetan esku hartzeko, eraginkortasun orokorreko Lanbidearteko Akordio baten baitan —Preco, adibidez— adostutako prozedura baten bitartez, eta hori hala da, besterik gabe, langile horiek lan legeria erkidearen guztiz eraginpean daudelako. Horregatik, enplegu publikoaren lege aurreproiektuaren 200. artikuluko 2. ataleko bigarren paragrafoan jasotako lege aurreikuspena —eskumen hori Lan Harremanen Kontseiluari esleitzen dio, espresuki eta modu iragankorrean— ez da beharrezkoa. Lan Harremanen Kontseiluko kideen iritziz, euskal enplegu publikoaren legea Precoren izaera loteslea esplizituki onartzera mugatu beharko litzateke estatutuko lanbidearteko akordioa den heinean, sektore publikoaren lan kontratuko langileei dagokienez.
- c) Lan Harremanen Kontseiluari euskal sektore publikoaren gatazka kolektibo guztiak tratatzeko eskumenak esleitzea bideragarria da teknikoki, eta, gainera, ereduaren argitasunaren, koherentziaren eta segurtasun juridikoaren mesedetan joango litzateke.

LAB erakundeak izendatutako kideak emandako boto partikularra

1.- Sarrera:

2018ko uztailak 20 zituela, Txosten Batzordeak egin bileran adierazi genuenez, LAB bat dator erabateko izaera tekniko duen "Lan Harremanen Kontseiluak Euskal Enplegu Publikoaz egin duen Legearen Aurreproiektuaren" edukiarekin.

Dena den, aipatu Kontseiluari eskatu zaio, Irizpenari dagokionez, hartan legezko ordezkariak dutenek egin adierazpenen berri izan ondoren, batik bat "CONFEBASIC enpresarien Elkarteak egin adierazpenak, LABek ez du funtsa izan dezakeen elementurik aurkitu irizpen bateratua lotzeko; horregatik, ekitaldi honetan boto partikularra emango du, non hartan adierazten den gure Erakundearen jarrera sindikalak, aurreproiektu horri dagokionez.

LHKren txostena. Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektua...



Boto partikular hau emateko, Lan Harremanen Kontseiluaren Lehendakaritzak adierazi irizpidea bete dugu, arloka, testuaren analisi sintetikoa eginez.

Analisia egiteko proposatu diren gaien multzoari dagokionez, esan, hainbat gabezia antzeman ditugula, batik bat Euskarari, Berdintasunari eta Lan Osasunari dagokienez.

Euskarari dagokionez, nabaritu dugu euskalduntzeko borondaterik ez dagoela, euskara ohiko baliabide bihur dadin zerbitzu publikoetako atentzioan eta kudeaketan. Hortaz, ez dago aipagarria izan daitekeen inolako berritasun onuragarririk.

Dena den, aldez aurretik, azpimarratu behar dugu LABek adierazi argudioetan eta gainerako Sindikatuek eta "CONFEBASK:" enpresarien elkarteak egiten duten gogoetetan elementu bateragarria dagoela, "Gatazkak judizioz kanpoko" arloan. Rain zuzen ere, ulergaitza da, ikuspuntu tekniko eta politikotik, aurreikustea Administrazio Publikoen barruan sortzen diren lan gatazkak judizioz kanpo konpontzeko erakunde berria sortu ahal izatea, LHKren gaitasun osoaren alde egin beharrean, horrela, haren eginbeharrak hedatu ahal izan zitezten, osoki, hartan. Alegia, LABen irudikoz, Lan Harremanen Kontseiluan jadanik dagoen baliabideak kudeatu beharko luke aipatu zeregina, gatazken judizioz kanpoko konponketa bikoiztu beharrean, enplegua gauzatzen duen enpresak izaera publikoa nahiz pribatua kontuan hartu gabe.

2.- Aldez aurretiko iritziak

Aurreproiektu honek ez ditu alde handirik ekartzen aurreko legegintzaldietan suertatu diren lege aurreproiektuekin alderatuta. Eta hortaz, behartuak gaude iraganean egin kritika berei eustera. Egun, Administrazio Publikoetako langileek jasan ohi dituzten arazoak ez konpontzeaz gain, berriak sortzen ditu. Gainera, nabaritzen ari gara bultzada merkantilista sustatzen ari deJa, zerbitzu publikoen kaltean.

Elementu onuragarriak antzeman nahi diren proposamen gehienak lerratzen dira aldebakartasunarekin. Gaur gaurkoz, LAB ez daiteke fida Administrazio honekin, "negoziazio" eta "akordio" kontzeptuak guztiz devaluatuak dituelako. Hain zuzen, lege honek ekarriko luke langileentzat eta sindikatueta ordezkarientzat onartezina den aldebakartasunean sakontzen deJa.

Lege honek, besteak beste, ahalbidetu beharko lituzke neurriak, langileen eskubideak herma daitezten, egindako murrizketan balio gabetzeko eta eros-ahahna berreskuratu ahal izateko.

Proiektuak ez du anbiziorik. Bere burua mugatzen duen lege-proiektu batez ari gara, ez duelako inolako berrikuntzarik,

Espainiako "Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuarekin" alderatzen badugu, eta oro har, parametro horietara mugatzen delako, ez bada, besteak beste, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 32. artikulua, "Negoziazio kolektiboa, langile lan-kontratudunen ordezkartza eta partaidetza" izeneko, non esleitzen dituen botereen aurreikuspenean, muga gainditzen du ere. Hau da, salbuespen-gaitasunak areagotzen dira, langileen legezko ordezkartzarekin eta sindikatuekin izenpetu itun eta hitzarmen kolektiboak betetzeari dagokionez.

3.- Gure aurkaritzaren eduki sintetikoa.

*** Administrazioaren organo komunei dagokien gaia (Enplegu Publikoaren Euskal Kontseilua, Koordinazio Batzordea, Eusko Jaurilaritzaren eta Administrazio bakoitzeko berezko Organo komuna).**

Negoziazio Kolektiboaren eskubidea aipamen huts batera mugatzen da. Honen harira, plantillen parte hartzea, hala dagokionean, bermerik ez daukaten "Mahai" batzuetara mugatu ohi da. Administrazioak badauka, bere kabuz, Jan esparruan lotu diren erabakiak eta akordioak aldatzeko gaitasuna. Aurrekontu irizpideen zoriaren mende dago; horrela, ez dakigu zer den okerrago, alde aurretik negoziatzeko borondaterik ez izatea ala alde aurretik lotua, betetzeko borondaterik ez izatea. Aurrena gatazka eragilea bada, bigarrenak, gatazkaz gain, segurtasun eza juridikoa sortzen du, eta alderdien artean behar den konfiantza urratzen du.

Aurreko puntuan adierazi dugunez, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari dagokionez, atzerakada antzeman da, ageriko ilegaltasuna nabari daitekeela. Hortaz, honek adieraziko luke, negoziatzeko kolektiborako eskubidean borondate murritzaleagoa dagoela Autonomía mailako Aurreproiektu honetan, estatu mailako testuan baino.

*** Langileei dagozkien gaiak. Lanpostu-zerrendak. "Zuzendari Profesionala". Aldi baterako enpleguaren finkatzea.**

Proiektuan enplegu publikoa behin-behinekotasunean oinarritzen da; ez du egiten plantillak gaztetzearen alde (errelebu kontratua sustatu), behin-behinekotasuna benetan mugatzearen alde eta enplegua egonkorra herma dadin alde. Adibidez, urtero deialdi publiko iraunkorrak eginez, gutxienez, betegabeko lanpostuen %90a Lan Eskaintza Publikora atereaz.

Ez gatoz bat hainbat enplegatu publikoen irudiak izatearekin, hainbat lan-baldintza eta harreman juridikoak izatearekin.

Egiten duten aurreiknspen batzuekin zerbitzu publikoak kanpora eramane eta pribatizatzeke aukera handitzen da. Hain zuzen, mugatu beharko lirateke lanpostuak amortizatzeke balizko kasuak,

LHKren txostena. Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektua...



izaera ekonomikoari edota antolakuntzari lotutako zioek eragindakoak aldez aurretik baztertuz.

Lanbide-karreraren sistema subjektiboa eta arbitrarioa da; ezkontuko zaharkina dirudi; amarrua dirudi, dirua soldatetara arbitrarioki esleitzeari, eta era berean, baldintza ekonomikoak kolektiboki hobetzeari jartzen zaien galga. Benetan negoziatu eta adostu gabe langileen legezko ordezkartzearekin eta sindikatuekin, Berdintasun Printzipioa baino, interes partikularren zerbitzura dagoen indibidualizazioa lehenesten da.

"Zuzendari Profesionalen" irudia aukeran erabiliko litzateke "lagunaR" eta "leialaR" lanean jartzeko, Administrazio Publikoan bertan ez dihardutenak ere, irizpide objektiboak eta profesionalak eskatu barik ere (gaitasuna-merezimendua-berdintasuna-euskara...). Ez da inoiz proposatu zerbitzu publikoetako langileak hautapen eta baloratzeko prozesuan integratu behar direnik. Honekin opari ederra egiten zaie alderdi politikoei eta hauek lotu dituzten gobemu akordioei, haien jendea lanean jartzen iraun dezaten, gorritu gabe, interes publikoekin inolako zerikusirik ez dutela.

Enplegua egonkortzeko prozesuan eskasia aipagarria nabaritzen da, zeinak oinarritu beharko luke poltsa objektiboetan eta Lan Eskaintza Publikoak egin arte, egonkortasunez homituko lituzkeenak; besteak beste, eskatzen den bitartekotasun portzentajea urrituz eta geroztik bitartekotasuna maila apaletan iraun zedin neurriak erabakiz.

Nabaritzen da ez zaiola mugarik jartzen izendapen askeari, ez direla zigortzen ohiz kanpoko kontratazioa erabiltzea eta hartaz abusatzea eta aldi bateko eta merkataritza kontratazioan egin iruzurrak eragin "kontratu mugagabe ezjinkoak" ugaritu direlako.

*** Funtzionario-harremanari dagokion gaia: mugikortasun horizontala eta bertikala.**

Ez gatoz bat "Funtzio Arloak" izenekoek egin dituzten aurreikuspenekin; kezkatzen gaitu, mugikortasun argi eta garbiaren onuran, betekizunen eta baita lantokien onuran, Lanpostuaren espezifikotasun Printzipioa xehatu izana. Egoera bikaina arbitrarioki erabakitzeko.

Hortaz, LABek irizten dio Aurreproiektu honekin aukera bikaina galdu deJa ahalmen legegilea garatzeko eta zerbitzu publikoak babesteko, estatutik datorkigun uhin merkantilistetik. Gure ustez, Eusko Jamlaritza, behin auneproiektu hau aurkeztuta, ez da ahalegintzen EAEk merezi dituen zerbitzu publikoen eta haien garapenaren defentsan.

Bilbo, 2018ko uztailaren 20a.