

Lan Harremanen Kontseiluaren Txostena, laneratzeko enpresen kalifikazioa arautzeko, horietan sartzeko prozedura ezartzeko eta erregistratzeko Dekretu-proiektuari buruzkoa.

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN TXOSTENA, BIGARREN LEHENDAKARIORDE ETA LAN ETA ENPLEGU SAILBURUAREN DEKRETU-PROIEKTUARI BURUZKOA; DEKRETU-PROIEKTUAK ARAUAK EMATEN DITU LANERATZEKO ENPRESEN KALIFIKAZIOA ARAUTZEKO, HORIETAN SARTZEKO PROZEDURA EZARTZEKO ETA ERREGISTRATZEKO.

Aurrekariak

2023ko martxoaren 28an, Lan Harremanen Kontseiluan sartu zen laneratzeko enpresen kalifikazioa arautzen duen, horietan sartzeko prozedura ezartzen duen eta enpresen erregistroa ezartzen duen Dekretu-proiektua.

Proiektu hori bidali da, bere lege arautzaileak ematen dion arlo soziolaboraleko kontsulta-ahalmena erabiliz, Kontseiluak aginduzko txostena egin dezan, loteslea ez dena.

Dekretu-proiektuaren testuari buruzko iritzia

Laneratzeko enpresak ez dira sozietate-mota espezifiko bat, baizik eta enpresa-azpimota bat, eta, beren izaera juridikoari eutsiz, eta baldintza edo eskakizun partikular jakin batzuk betetzen dituzten heinean, legeak gaitasuna ematen die beren plantillan zaurgarritasun-egoeran dauden pertsonen laneratzeari errazteko eta ahalbidetzeko, legez ezarritako baldintzetan.

Laneratzeko enpresen araubide juridiko substantiboa estatu-mailako lege batean ezartzen da gaur egun, 44/2007 Legean, eta, EAERI dagokionez, arau autonomiko batean, azaroaren 11ko 182/2008 Dekretuan. Azken arau hori ordezkatu nahi du orain txostena egin behar zaion proiektuak.

Dekretu-proiektuak eskumenei dagokienez berezitasun batzuk ditu. Lehenik eta behin, laneratzeko enpresentzako araubide juridiko espezifiko bat egituratzea, gizarte-bazterkeriako arriskuan edo jada egoera horretan dauden pertsona jakin batzuek enplegua lortzeko bide gisa, lan-legeriaren berezko alderdiei lotzen zaie, zalantzarik gabe; izan ere, laneratzeko ibilbidea, ahal dela, lan-kontratu baten bidez garatzen da.

Bigarrenik, ereduaren diseinuan Lanbideri ematen zaion eginkizun nagusiak agerian uzten du, halaber, gizarteratze-politikak benetako enplegu-politikatzat hartzen direla, hartzaileak gizartean zaurgarritasun-egoeran dauden pertsonak izanik. EAEREN kasuan, ikuspegi hori guztiz koherentea da, gainera, kolektibo zaurgarrientzako arretaren ikuskera integral batekin, ekintza eta politika bereizi baina osagarrietan oinarrituta, zeinaren kudeaketa



bateratua Lanbideri baitagokio: gizarte-babesa, bermatutako gutxieneko errenten bidez, eta enplegurako aktibatzea, artatutako kolektiboa erabat integratzeko lehentasunezko bitarteko gisa.

Ikuspegi horretatik, era berean, argi dago laneratzeko ibilbideen azken helburua, tresna horren bidez, zera dela, gizarte-bazterkeriako arriskuan edo jada egoera horretan dauden pertsonak epe ertain eta luzera ohiko lan-merkatuan erabat integratzea.

Hirugarrenik, eta dekretu-proiektuak legeak kontratu horiek izenpetzeko aukera ematen dien subjektuak definitzen dituen heinean, araugintza-ekimen hau beste eskumen-esparru batzuekin ere lotuta dago, nolabait.

Erakunde enplegatzaileen aldetik, dekretuak enpresa kontratatzailea laneratzeko enpresa gisa kalifikatzeko (eta ondoren inskribatzeko) eskatzen du. Hori, bada, hertsiki lan-arloa gainditzen duten alderdi eta eskumenei lotzen zaie, eta enplegatuei dagokienez, enplegatuak gizarte-bazterkeriako arriskuan edo jada egoera horretan daudela "egiaztatzen da", eta hori gizarte-zerbitzuen berezko eskumenei zuzen lotuta dago, haiek baitute hori ziurtatzeko ahalmena.

Bi atal horiei dagokienez, estatu-mailako arauak beren-beregi esleitzen die autonomia-erkidegoei marjina propio bat, egikaritzeko eta garatzeko marjina dena funtsean, bai enpresak kalifikatzeko eta erregistratzeko egintzarako, bai kontratatutako pertsonen egoera soziala egiaztatzeko eta ziurtatzeko.

Eskumen-esparru horren barruan, eta harekin koherente izanik, txostena egiteko aurkeztu den dekretu-proiektua, alde batetik, eta ezin zitekeen bestela izan, estatu-mailako lan-arloko legeria bere gain hartzera mugatzen da, lan-kontratazioaren araubide juridikoari dagokionez (edo, hala badagokio, erabiltzen den sozietate-loturari dagokionez), baina, bestetik, zenbait berrikuntza edo ñabardura sartzan ditu estatu-mailako legeria horrekiko, kontratatutako gai diren pertsonen kolektiboa identifikatzean (dekretu-proiektuaren 6. artikulua), eta laneratzeko enpresaren kalifikazioa lortzeko betekizun orokorreari estatu-mailako legerian berariaz jasota ez dauden beste betebeharrak espezifikoki batzuk (11. art.) gehitzean.

DEKRETU-PROIEKTUAREN EGITURA

Formalki, dekretu-proiektua lau kapitulutan egituratzen da: lehenengoa "xedapen orokorreari" buruzkoa da, eta hurrengo hiru kapituluetan kalifikazio-prozedura, laneratzeko enpresa gisa nahitaez inskribatzeko izapidea eta kontratatutako pertsonen hura eskuratzeko modua arautzeko dira, hurrenez hurren.



Egitura formal hori alde batera utzita, eta ikuspegi tekniko batetik aztertze aldera, badirudi hobe dela arauaren edukiari beste era batera begiratzea, alderdi materialak bereiziz, hau da, eredia diseinatzeko oinarri diren oinarrizko elementuak, hain zuzen ere, erakunde enplegatzaileak, enpleguak, kontratatze modua eta eredu hori kudeatzeko eta haren funtzionamendua bermatzeko Euskal Enplegu Zerbitzuari esleitutako zeregin nagusiari dagozkion alderdi formalenak.

GIZARTE-BAZTERKERIAKO EGOERAN EDO ARRISKUAN DAUDEN PERTSONAK LANERATZEKO LEGE-EREDUAREN OINARRIZKO ELEMENTUAK.

1.- Laneratzeko enpresak

1.1.- baldintza nagusiak

Laneratzeko enpresaren kalifikazioa lortzeko betekizunak autonomia-erkidegoko dekretu-proiektuaren 4. artikuluan definitzen dira, eta, funtsean, estatu-mailako 44/2007 legean ezarritakoaren kopia dira. Arau autonomikoak, estatu-mailako legeriaren ildotik, enpresa-ekimen gisa hartzen ditu mota horretako enpresak, nagusiki beren kapitalean parte hartzen duten irabazi-asmorik gabeko erakundeek sustatutakoak (% 51, gutxienez), eta horien helburu nagusia gizarte-bazterkeriako arriskuan edo jada egoera horretan dauden dauden pertsonak gizarteratzea eta laneratzea da. Zenbait alderditan, autonomia-erkidegoko legeria zorrotzagoa da, hala ere, eskakizun gehigarri gisa gehitu baitu kaleratze bidegabeagatik lanposturik amortizatu ez izana kalifikazioaren aurreko urtean, edo laneratzeko enpresetako mozkinen banaketa erabat baztertu izana, eta adierazi du horiek, egotekotan, enpresaren funts propioak handitzeko erabili behar direla oso-osorik (4/2007 Legeak ez bezala, horrek % 80ra mugatzen baitu).

1.2.- alderdi formalak: kalifikazioa

Aurrez esan den bezala, autonomia-erkidegoei dagokie gizarteratze-enpresa gisa kalifikatzeko eskumena. Gaur egungo dekretuan (182/2008), gizarteratze-arloan eskumena duen sailari esleitzen zaio, oro har, beste zehaztapenik gabe, eta egungo proiektuan, berriz, Lanbideri esleitzen zaio zuzenean (8. art.). Horrek, alde batetik, erakunde titularrari buruzko edozein zalantza uxatzen du, eta, bestetik, gizarteratze-ekimen horien dimentsioa eta benetako enplegu-politika gisa duten izaera nabarmentzen ditu.

Kalifikazio-egintza, bestalde, berrikuspen judiziala egin dakioken administrazio-egintza bat da, nahiz eta arauak esanbidez ez esan, eta ezeztagarria dekretu-proiektuaren 12. artikuluan zerrendatutako inguruabarren batengatik. Horretarako, prozedura espezifiko bat (9. art.) ezartzen da, eta



horri, ezin baitzitekeen bestela izan, Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legea aplikatzen zaio modu osagarrian –eta, nolana ere, oinarritzko arau gisa–.

Kalifikazio-egintza horrek eragin juridiko bikoitza du. Alde batetik, gaitasuna ematen die enpresei laneratzera bideratutako kontratazioak egiteko, eta, alde horretatik, nolabaiteko izaera eratzailea du, eta, bestetik, 11. artikuluan zehazten diren betebeharrak espezifiko batzuk sortzen zaizkie enpresei. Kasuren batean, betebeharrak aurretik aztertutako baldintza jakin batzuk errepikatzea baino ez da (hala nola etekinak banatzeko debekua eta soberakinak enpresa-egiturak indartzera bideratzeko betebeharrak), eta beste batzuetan betebeharrak gehigarriren bat gehitzen dute, hala nola urteko auditoria egitea, batez besteko plantilla guztira 50 pertsonatik gorakoa denean edo fakturazioa milioi bat eurotik gorakoa denean.

Ikuspegi funtsezkoago batetik, laneratzeko enpresen elementu bereizgarriak esanguratsuena, ziurrenik, gutxieneko lanpostu kopuru bati eusteko betebeharrak da, laneratzeko-prozesuetan aintzat hartzekoa. Puntu horretan, dekretu-proiektu autonomikoa ere estatu-mailako araudia baino zorrotzagoa da; izan ere, xedatzen du hasierako hiru urteetan plantillako lanpostu guztien % 40 bete behar direla gutxienez modalitate horretan (portzentaje hori laugarrenetik aukera % 50era igotzen da), eta 44/2007 Legearen 5. artikulua, berriz, % 30eko ehunekoa ezartzen du lehen hiru urteetarako, eta antzeko eskakizuna dakar hurrengo urteetarako (% 50).

1.3.- erregistroa

Gai horri dagokionez, eta aurrez esan den bezala, estatu-mailako legeak berariaz aipatzen ditu autonomia-erkidegoak erakunde eskudun gisa. Zehazki, dekretu-proiektuak laneratzeko enpresen erregistroari eskaintzen dizkio 5 artikulua, III. kapituluko guztiak. Ziurrenik, Lanbideri berariaz atxiki izana da puntu honetako berritasun garrantzitsuena. Gainerako alderdiak funtsean aldatu gabe daude, hala nola erregistroaren egitura bi atal bereizitan: merkataritzakoa eta gizarte-ekonomiako sozietateena; inskripzioak izaera eratzailea barik izaera formala duela dioen adierazpena (izan ere, termino juridikoetan gaitzen duen elementua aurreko paragrafoan aipatutako kalifikazioa da); edo inskripzioa ezerezteko aukera, legez aurreikusitako kasuetan.

2.- Laneratzeko enpresek kontratatu ditzaketan langileak

Ereduaren bigarren elementu nagusia, zalantzarik gabe, gizarteaz zaurgarritasun-egoeran egoteagatik laneratzeko



enpresa batek kontrata ditzakeen pertsonen definizioari dagokiona da.

Pertsona horien zerrenda dekretu-proiektuaren 6. artikuluan dago jasota. Horien guztien ezaugarri komuna zera da, gizarte-bazterketako egoera objektiboa edo egoera horretan egoteko arriskua, eta, baldintza gehigarri gisa, konpromiso bat hartzea, enplegurako akordio pertsonal bat edo gizarteratzeko akordio pertsonal bat sinatzean gauzatzen dena (kasu batzuetan, berme-errenten hartzaileei dagokienean bezala, ziurrenik aurretik formalizatuko zen).

Ezaugarri orokor hori oinarri hartuta, dekretu-proiektuan zerrenda bat dator, zeina oro har bat datorren, egin beharreko egokitzapen substantibo eta semantikoekin (diru-sarrerak bermatzeko euskal sistemaren berezitasunak direla-eta), 44/2007 Legearen 2. artikuluan jasotakoarekin.

Hala ere, 6. artikulua bi berrikuntza esanguratsu sartu ditu: lehena, laneratzeko enpresa batek kontrata ditzakeen pertsonen zerrenda zerrenda irekia dela, izan ere, j) atalean beste zaurgarritasun-faktore batzuen eraginpean dauden pertsonak sartu ditu –gainerako ataletan jaso ez direnak, baina zehaztu gabe–; eta bigarrena, paragrafo berri bat gehitu duela (6. artikuluko 2. zenbakia), aldi baterako bizileku-baimena duten eta gizarte-sustraitzeagatik edo formakuntzarako sustraitzeagatik enplegu-eskaririk ez duten atzerritarrak sartzeko. Horrela zabaldu izana, bestalde, bat dator atzerritarrei buruzko araudian sartu diren azken aldaketekin.

Dekretuak (eta oinarrizko legeriak) enpresa kontratatzaileak laneratzeko enpresa gisa formalki kalifikatzea (eta erregistratzea) eskatzen duen bezala, kontratatutako pertsonen gizarte-bazterketako egoera formalki ziurtatzea ere eskatzen da.

Arrisku edo gizarte-bazterketako egoera hori, beraz, ez da gizarteratze-ibilbide batera sartzeko gaitzen duen aurrekontu orokor soil bat, onuradunak zuzenbidean onartutako edozein bitartekoren bidez egiazta dezakeena, baizik eta berariaz egiaztatutako egoera bat, dekretu-proiektuak kasu bakoitzean eskuduntzat jotzen duen erakundeak abian jarritako lan-kontratazioko prozesuari dagozkion ondorioetarako.

Horren arabera, ziurtagiria Lanbideri berari dagokio, hain zuzen ere, kontratazioa nori eta bere kudeaketa-eremu zuzenean sartuta dauden pertsoneri, diru-sarrerak bermatzeko errenten jasotzaileei, edo tasatutako arrazoiren batengatik (bizileku- edo erroldatze-aldi nahikorik ez izatea, adina edo bizikidetzaren unitatea eratu ez izana) hura eskuratu ezin dutenei dagokienean, eta beste batzuetan, berriz,



kontratatuak diren pertsonaren kolektiboaren ezaugarrien arabera eskudunak diren zerbitzuek berariaz eskatzen dutenean (7. artikulua).

Dekretu-proiektuaren 7.1.e) artikulua, itxiera-klausula gisa, eskumen generiko moduko bat esleitzen die lehen eta bigarren mailako arretako gizarte-zerbitzuei, eremu espezializatuetan erraz sar ezin daitezkeen kasu batzuetarako, eta, bereziki, "beste zaugarritasun-faktore batzuetarako". Ziur asko, artatutako kolektiboaren konfigurazio ireki horrek eta gizarte-zerbitzuen izendapenak, modu generikoan identifikatuta, dagozkion egiaztapenetarako instantzia eskudun gisa, malgutasun-dosi jakin batzuk sartzen ditu eremuan, eta etorkizunean ahalbidetuko du aurreikuspenak une honetan berariaz identifikatu ez diren pertsona eta kolektiboetara zabaltzea.

3.- Kontratazio eraginkorra eta gizarteratze-prozesua abian jartzea

Ereduaren hirugarren elementua pertsonak enpresetara sartzeari buruzkoa da, laneratzeko ibilbidea benetan abian jartzeko.

Atal honetan bereizi egin behar dira, alde batetik, prozedurazko alderdiak, eta, bestetik, enpresen eta kontratatutako pertsonen arteko lotura sortzen duten formula juridikoak.

3.1.- kontratazio-prozedura (13. artikuluan garatzen eta arautzen da)

Prozedura hau arauan berariaz ezarritako fase, izapide eta eredueta egokitu behar da, eta, funtsean, Lanbide du oinarri, enplegu-politikak kudeatzen dituen erakundea den aldetik.

Zehazki, Lanbideri dagokio:

- eskainitako lanpostu zehatzen zerrenda jasotzea laneratzeko enpresen aldetik

- enpresa eskatzaileari bidaltzea eskatutako baldintza profesionalak betetzen dituzten eta, dekretuaren baldintza orokorrak betetzeagatik, laneratzeko enpresa batean sar daitezkeen pertsonen zerrenda (aurrez aipatutako baldintzetan)

- txostena egitea, egiaztatzeko bete egiten direla legez eska daitezkeen baldintzak:

- pertsonak 6. artikuluko 1. eta 2. paragrafoetan aipatutako kolektiboetako batekoak izatea.



-enplegu-akordio pertsonal bat edo gizarteratzeko akordio pertsonal bat sinatzea, edo akordio horiek sinatu beharrik ez izatea (aurrez halakorik badago).

-ziurtatzea pertsona ez dela egon aurreko bi urteetan enpresa berean edo laneratzeko beste enpresa batean kontratatuta.

-pertsona lanpostuaren ezaugarrietara egokitzea.

-atzeritarren kasuan, sustraitze-arrazoiengatik egoitza aldi baterako baimentzen duen ebazpen bat egotea.

-eta, azkenik, laneratzeko enpresaren aldetik kontratatutako pertsonaren edo pertsonen komunikazioa jasotzea.

3.2.- Kontratazioaren araubide juridikoa

Laneratzeko enpresak agertzeak eta gizarte-bazterketako egoeran edo arriskuan dauden pertsonak horiei lotzeko araudia ezartzeak ez zuen ekarri garai hartan figura juridiko berriak sortzea (2007aj zeudenak bezalakoak) lan-kontratuak egiteko.

Alde horretatik, estatu-mailako arauak lan-arloko legeria erkidea aipatzen du, baina espezifikotasun handiarekin. Zehazki, desgaitasuna duten pertsonentzako enplegua sustatzeko aldi baterako kontratua erabiltzea baimentzen da, 44/2007 Legean (15. artikulua) ezarritako berezitasunak aplikatuko zaizkiolarik. Eta, eta ezin zitekeen bestela izan, dekretu-proiektua (23. artikulua) berariaz eta inolako aldaketarik gabe egokitzen da aurreikuspen horietara, EAEk ez baitu eskumenik lan-legeriaren arloan.

Bestalde, indarraldi jakin bateko "kontratu-bide" horren gaikuntzak ahalbidetzen du laneratzeko ibilbidea denboran mugatuta geratzea, eta hori, bestela, ez litzateke posible izango, aldi baterako kontratazioaren gure ereduaren kausazko izaeragatik, eta, legean berariaz jasotako aldi baterako modalitateetatik kanpo, lan-kontratua denbora-mugarik gabe ituntzeko presuntzioagatik.

Txostenen Batzordeko kideen iritzia Dekretu-proiektuaren testuari buruz

Lan Harremanen Kontseiluko Txostenen Batzordea 2023ko apirilaren 26an bildu da, txostena egiteko aurkeztu den dekretu-proiektuaren edukia baloratzeko, eta CONFEBASK, LAB, CCOO eta UGT erakundeek izendatutako kideek gogoeta espezifikoa hauek egin dituzte:

1.- Lehenik eta behin, LABek izendatutako Txosten Batzordeko kideak iragarri du baietz, txosten teknikoaren



funtsezko ildoak partekatzen dituela, baina bere erakundea abstenitu egingo da txostena jaso behar duen dekretu-proiektuaren eduki zehatzari buruz batzordeak batera eman dezakeen irizpenean.

2.- Bestalde, Confebaskek, CCOOk eta UGTk izendatutako Txosten Batzordeko kideek ez dute zalantzan jartzen laneratze-eredua, eta horren funtsezko alderdietako bat da, jakina, legeak kontratazioak egiteko gaitzen dituen enpresak arautzea, prozesu (ibilbide) bat abian jartzeko bitarteko gisa, azken helburua delarik zaugarritasun-egoeran dauden pertsonak (dekretuaren hitzetan, gizarte-bazterkeriako egoeran edo arriskuan daudenak) merkatu arruntean erabat sar daitezen ahalbidetzea.

3.- Laneratze-eredu hori EAEn eta arau berri honen bidez artikulatu nahi den modu zehatza alde batera utzita (txosten honen aurreko atalean aztertu da hori), baterako iritzi hau ematen duten Txostenen Batzordeko kideek uste dute arlo honetan abiatzen den edozein legegintza-ekimenek (egungo dekretu-proiektua, jakina, baina baita geroko edozein arau ere), baliabideen garrantzia ahaztu gabe, onartu beharko lukeela ereduak bere funtzioa betetzen duela, funtzionala eta egokia den heinean bere helbururako: merkatu arruntera igarotzea erraztea.

4.- Egia da laneratzeko ekimenen hartzaileak kontratatze gaitutako enpresak egotea ezinbesteko baldintza edo betekizuna dena prozesua formula espezifiko horren bidez hasteko, baina Lan Harremanen Kontseiluko Txostenen Batzordean aho batez uste da, nolana ere, helburu nagusiaren mendeko alderdia dela, edo, modu errazagoan esanda, helburu bat lortzeko bitarteko bat. Horrenbestez, ezinbestekoa da epe ertain eta luzerako helburuetara begira jartzea, tresnak berak (laneratzea errazteko ibilbideak abian jartzeak) ez dezan saihestu edo minimizatu benetan garrantzitsua dena: gaur egun zaugarritasun-egoeran dauden pertsonen laneratze osoa.

Baterako gogoeta hau sinatzen duten kideen iritziak, helburu horiek betetzeko, komeniko litzateke funtsezko bi elementutan arreta jartzea: lehenik eta behin, enpresa-proiektua bera indartzea (hori lortzeko, bideragarritasun-plan bat eskatu ahalko litzaieke enpresei), eta, bigarrenik, laneratzeko ibilbidea amaitu ondoren, pertsonak lanean duten bilakaeraren jarraipena egitea.

5.- Ikuspegi horretatik, Confebaskek, CCOOk eta UGTk izendatutako Txosten Batzordeko kideek uste dute, dekretu-proiektuaren artikuluetan bertan (2. artikulua) adierazitako helburuarekin bat etorriz, erregulazio substantiboa berriz pentsa daitekeela, aurreko puntuko bi elementuetan

Lan Harremanen Kontseiluaren Txostena, laneratzeko enpresen kalifikazioa arautzeko, horietan sartzeko prozedura ezartzeko eta erregistratzeko Dekretu-proiektuari buruzkoa.

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



erreparatuta. Zehatzago esanda, kideok bereziki egokitzen jotzen dute gogoeta bat egitea metodologiak eta mekanismoak abian jartzeari buruz, hain zuzen ere kontratatutako pertsonen lan-bilakaeraren jarraipena egiteko; jarraipen eraginkorra, eta laneratzeko-kontratua amaitzen den unetik hurbil egingo dena. Azterketa hori laneratzeko enpresen beraien esku utz liteke, eta helburua litzateke, azken batean, diagnostiko zehatzagoa izatea laneratzeko-araudiaren azken helburua zenbateraino bete den jakiteko, gero horren arabera hartzeko egokitzen jotzen diren ekimenak, erabakiak edo zuzenketak eremuan, ahalik eta ondoen doitzen zaizkionak azken helburuari: lan-merkatu arruntera sartzeari.

Irizpena

Bada, Confebasketik, CCOO eta UGTk izendatutako Lan Harremanen Kontseiluko Txostenen Batzordeko kideek aldeko botoa eman dute, txosten honen aurreko ataletan azaldu diren gogoeta eta ñabardurekin, laneratzeko enpresen kalifikazioa arautzen duen, horietan sartzeko prozedura ezartzen duen eta EAEn erregistratzen dituen Dekretu-proiektuari buruz egindako IRIZPENAREN gainean.

Bestalde, LABek izendatutako Txostenen Batzordeko kidea abstenitu egin da.

Ondorioz, eta bere lege arautzaileak ematen dion arlo soziolaboraleko kontsulta-ahalmena erabiliz, Lan Harremanen Kontseiluaren Txostenen Batzordeak, erakunde horren osoko bilkurak eskuordetuta, kideen gehiengoz onartzen du IRIZPEN hau, txosten honetan jaso den moduan.

Bilbon, 2023ko apirilaren 26an.