

EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGE AURREPROIEKTUARI BURUZ EUDELEK LORTUTAKO AKORDIOA

1.- Dokumentu honetan Euskal Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektuaren **balioespen orokorra** jasotzen da (1-11. orrialdeak), bai eta **legearen atalei egindako zenbait alegazio** ere (I. eranskina, 12-22. orrialdeak). Dokumentu hau EUDELeko Batzorde Eragileak onartu zuen 2014ko urriaren 16an eginiko bileran.

2.- Euskal Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektua (aurrerantzean, EEPLA) oso ekimen arautzaile garrantzitsua da euskal udalerrientzat; izan ere, aurreproiektuak **goitik behera erreformatzen du Euskal Funtzio Publikoaren 6/1989 Legea, indarrean sartu eta hogeita bost urtera**. Erreforma hori, gainera, parametro kontzeptual berrietan oinarrituta egin da, arautu nahi duen erakundetik bertatik hasita; ez da “funtzio publikoaz” bakarrik hitz egiten, baizik eta euskal Herri Administrazioetako eta hari lotuta edo haren mende dauden sektore publikoko entitate guztietako “enplegu publiko” osoa hartzen da kontuan.

3.- Funtsean, **garai batean Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuak bultzatu zuen enplegu publikoaren eredu kontzeptualean oinarritzen da EEPLA**. Eredu hark, nagusiki, lau zutabe zituen: **lan-jardunaren ebaluazioa; ibilbide profesional horizontala eta bertikala; zuzendaritza publiko profesionala; eta enplegatu publikoen kode etikoa eta jokabidezkoa**. Oinarri kontzeptual horien bitartez, bestelako enplegu publiko bat eraiki nahi zen, XXI. mende hasieratik aurrera sortu ziren herri administrazioen modernizazioak eskatzen zituen ezaugarrietara egokitzeko.

4.- Hala eta guztiz ere, gogoan izan behar da **EPOE 2007an onartu zela, ekonomia-loraldi baten erdian**, eta, 2008an hasi zen ekonomia- eta finantza-krisiaren ondorioz, **zerga-krisi larri baten erdian eta aurrekontuak mugatu behar izan ziren garai batean garatu eta ezarri** behar izan zela. Testuinguru-aldaketa zakar horren ondorioz, lehenik eta behin, legedia autonomikoa oinarrizko araudiaren postulatu berrietara egokitzeko eskakizunak ia Autonomia Erkidego guztietan atzeratu ziren. EPOE indarrean sartu zenetik zazpi urte igaro badira ere, bi autonomia-erkidegotan (Gaztela-Mantxan eta Valentziako Erkidegoan) baino ez dituzte onartu enplegu publikoko lege integralak, edo funtzio publikoa antolatu eta kudeatzekoak. Eta haren edukiek galdera asko utzi zituzten oinarrizko araudian jasotako printzipio berriak behar bezala ezartzeko moduaren inguruan.

5.- Bigarrenik, oinarrizko legedia berri hark zalantza asko sortu zituen, ez baitzegoen argi aipatutako oinarri zorrotz haietan oinarritutako giza baliabideen kudeaketa-eredu hura tokiko erakundeetan nola ezarri behar zen (edo haietako gehienetan). Izan ere, ezin da ahaztu enplegu publikoko sistema berriaren ardatzetako bat “laneko jardunaren ebaluazioa” izeneko tresnaren eraginkortasunean oinarritzen dela; esaterako, ibilbide profesional horizontala edo zuzendaritza publikoa bera, eta, beharbada, lansari-konpentsazioen sistema osoa ere bai, ebaluazio hori behar bezala ezarri eta garatzean

oinarrituta dago. Ezin dugu ahaztu, beraz, muga jakin batetik beherako biztanleria duten euskal udalerriek (10.000-15.000 biztanletik behera) zer nolako zailtasun errealak izango dituzten behar bezala funtzionatuko duen lan-jardunaren ebaluazio-sistema bat ezartzeko. Itzuliko gara gai horretara.

6.- **Eusko Jaurlaritzak, 2008-2009an, enplegu publikorako lege aurreproiektu bat prestatu zuen** (2009ko martxoan ezagutzera eman zena). Testu garrantzitsua izan zen, eta hortik sortuko ziren gerorako proposamenak neurri handi batean; gainera, 2014ko EEPLAn modu batean zein bestean jaso ziren ildo nagusietako batzuk bertan agertzen ziren. **Gerora, 2012an, Eusko Jaurlaritzak Lege Proiektu bat onartu zuen**, Legebiltzarrean izapidetzen hasi zena, baina ez zen denborarik egon Lege gisa argitaratzeko. 2012ko testu hark eragin handia izan zuen alegazio-fase honetan Aurreproiektu gisa aurkeztu den dokumentuan; antzekotasunak oso nabarmenak dira (esaterako, zioen azalpenean eta Legearen atal askotan), nahiz eta gero aipatuko ditugun moldaketa puntual batzuk erantsi diren. EUDLEk azken Lege Proiektu horren prestaketa-lanetan parte hartu zuen, bere garaian hainbat ohar jasotzen zituen dokumentu bat bidali baitzuen.

7.- **Kontuak kontu, honekin hiru saiakera egin dira, bata bestearen atzetik, hiru legegintzalditan, Euskadirako Enplegu Publikoko Lege bat onartzeko: 2008-2009, 2012 eta 2014an. Nolanahi ere, gogoan izan behar dugu saiakera horiek oso testuinguru desberdinetan garatu direla.** 2008-2009 urteetan, ekonomia- eta finantza-krisia sektore publikoko zerga-krisi bihurtu gabe zegoen artean. 2012an, zerga-krisia oso larria zen, zergei eusteko neurri oso gogorrak hartu ziren eta, are gehiago, erreskatearen beldurra zegoen. 2014an, kontu publikoen egoerak kritikoa izaten jarraitzen du, baina ez da agonikoa. Euskal Herri Administrazioen egoera zertxobait hobetu da; Estatuko gainerako tokiko administrazioekin alderatuta, egoera nahiko ona da, eta euskal tokiko erakunde gutxi dira aurrekontu-egonkortasuneko eta finantza-egonkortasuneko helburuak betetzen ez dituztenak.

8.- **Testuinguru-aldaketa hori, erlatiboa bada ere, kontuan hartu behar da beti, enplegu publikoa arautzeaz ari garenean.** Berez, euskal enplegu publikorako Lege baten xedea (beste edozein legerena bezala) denboran irautea bada ere, ezin da inondik inora ere pentsatu 2015etik aurrera erakunde hori arautuko duen arau-esparru berria hogeit edo hogeita bost urtez indarrean egongo denik (1989ko Legeak indarrean eman dituen urte guztiak). Gaur egun, aldaketak azkar gertatzen dira, eta, mundu globalizatu honetan, Estatuaren eta herri administrazioen eginkizun eta funtzioak etengabe aldatzen dira; horregatik, balizko erreforma horrek indarraldi laburragoa izango du, edo, beharbada, behin-behinekoa izango da. Behin eta berriz egokitu beharko da, testuinguru orokorraren ondorioz herri administrazioetan gertatuko diren aldaketen arabera.

9.- Horregatik, gaur egun ez da arrazoizkoa arautze sakon bat egitea, zehaztasun handikoa, aurreikuspen horietako asko egokitu edo aldatu egin beharko baitira etorkizuneko gertakarien arabera, goizago ala beranduago. Izan ere, **EEPLA oso testu luzea da, eta, eremu askotan, xehetasun eta zehaztasunetan oinarritutako arautze-sistema du** (202 artikulua ditu, eta xedapen gehigarri, iragankor eta azken ugari). Beste batzuetan, arautze-dentsitatea txikiagoa da (zuzendari publiko profesionalak; ibilbide profesionala eta abar). Ez dugu ahaztu behar, bestalde, **euskal herri administrazio guztietako pertsonalaren egituretan ezar daitekeen "Lege**

integral” izateko, arautze zabal bat eskatzen duela. Hala ere, orain konponbide zaila badu ere, **hobe izango litzateke** puntu batzuetan **oinarrizko Lege bat aukeratu izan balitz, arau zehatzen Lege bat baino**, eta, hala, gai jakin batzuen inguruko zehaztasunak autonomien edo foru aldundien arautze-ahalmenaren esku utzi izan balira, edo tokiko erakundeek arautze-ahalmenaren esku.

10.- Ikuspegi orokor batetik, sarrera hau amaitzeko, esan daiteke **euskal enplegu publikorako Legearen Aurreproiektua behar objektibo bat dela, euskal herri administrazioetako pertsonalaren egiturak beren testuingurura egokitu ahal izateko, eta 1989an zeuden funtzionamendu-eskakizunen oso bestelakoak diren gaur egungo eskakizunetara egokitzeko.** Hala eta guztiz ere, ez da erraza **EPOEren oinarriak barne hartuko dituen enplegu publikorako eredu berri bat eratzea, gaur egungo erakundeek eta antolakuntza-ereduen panorama oso anitza delako.** Izan ere, dokumentu honetan zehar ikusiko dugun moduan, **ezarpenerako modulazio batzuk edo, gutxienez, kudeaketarako euskarri espezifiko batzuk beharko lirateke, puntu batzuetan horren aurreratua den enplegu publikorako sistema bat oso-osorik tokiko erakundeetan ere ezarri ahal izateko.** Egia da aurreproiektuaren 8. Xedapen Gehigarriak kudeaketa-gaietan udalerriei laguntza teknikoa eskaintzeko sistema bat aurreikusten duela, baina aurreikuspen generiko gisa baino ez da jasotzen, eta horrek ezinbestean ongi artikulatu beharko du, bestela Aurreproiektuan diseinatutako sistemak ezingo baitu behar bezala funtzionatu euskal udaletxeetan.

Euskal tokiko erakundeetan ezartzeko, Aurreproiektuak diseinatu duen ereduan kritikoak izan daitezkeen zenbait alderdi.

11.- **EEPLAren ezarpen-eremua, 6/1989 Legearena bezalaxe, euskal tokiko administrazioak eta haiei lotutako edo haien mendeko erakunde publikoak dira. Tokiko sektore publikoko gainerako entitateei Legeko aurreikuspen jakin batzuk baino ez zaizkie ezartzen.** Nolanahi ere, tokiko enplegu publikoaren iturri-sistema sakon aldatu da lan-erreforma polemikoa onartu zenetik (batez ere, kaleratzeen aldetik), bai eta tokiko erreforma polemikoa onartu zenetik ere (abenduaren 27ko 27/2013 Legea, Toki Administrazioaren Arrazionalizazio eta Iraunkortasunari buruzkoa), funtzionario publikoei eragiten dien alorretan (Toki Araubidearen Oinarriak definitzen dituen legeko 92. artikulua). Gainera, Partzuergoen araubide juridikoa ere duela gutxi aldatu da (Herri Administrazio nagusi bakar bati atxikitako “entitate instrumental” gisa duten eraketa), eta horrek, zuzenean edo zeharka, pertsonalaren alorreko araudiari eragiten dio. Aurreproiektua, pasarte jakin batzuetan izan ezik, araudi-aldaketa gatazkatsu horiek ia kontuan hartu gabe idatzi da.

12.- **Nolanahi ere, goraipatzekoa da Aurreproiektuaren xedea, hots, euskal enplegu publikorako sistema integral bat egituratzea** (zioen azalpenean agertzen den bezala); **hala, araudi bakar batean sartuko dira** (nahiz eta ezarpenean intentsitate aldakorrak izan) **euskal herri administrazioetan eta haiei lotutako edo haien mendeko entitateetan lan egiten duten langile funtzionarioak eta lan-kontratadun langileak.** Txalotzekoa da, bestalde, **enplegu publikorako sistema integral** horren bitartez **gobernuko maila desberdinetan** ezarriko diren oinarri eta arau bateratuak ezarri nahi izatea. Helburu hori betetzeko, Aurreproiektuak garrantzi

handiko bi erakunde-pieza eratzen ditu, sistemari kohesioa eman eta batzeko, eta pertsonaleko politiken jardunean, disgregazio eta atomizaziorik egon ez dadin.

13.- Zalantzarik gabe, Euskal Enplegu Publikoaren Koordinaziorako Batzordea funtsezko organoa da ereduaren integrazioa lortzeko. Funtsean, proposamenak egiteko eskumena baino ez du, baina giza baliabideak kudeatzeko neurriak bultzatzeko papera ere baduenez, euskal enplegu publikoaren ereduari kohesioa emateko elementu gisa har daiteke. Nagusiki, osaera teknikoa eta direktiboa du, landuko dituen gaiengatik ezagutza espezializatua edo pertsonen kudeaketa-ikuspegia beharko baitu. Euskal enplegu publikoaren eredu integral horren arrakasta edo porrota, neurri handi batean, Batzorde horrek egingo dituen proposamenen eta bere funtzionamenduaren mende egongo da.

14.- Herri Ardularitzaren Euskal Erakundea ere funtsezkoa da Aurreproiektu horrek bultzatzen duen enplegu publikoaren eredu berria martxan jartzeko. Hala ere, funtzionalki, Eusko Jaurlaritzako langilego-politiken kudeaketa instrumentalera bideratutako erakunde gisa finkatzen da, eta ahulagoa da edo hutsala (zenbait kasutan) tokiko erakundeetako langilego-politiketarako euskarri izan daitezkeen alderdi guztietan (hautaketa, trebakuntza, ebaluazioa, ibilbidea, zuzendaritza publikoa eta abar). Begi-bistakoa da kudeaketa-defizita dagoela (bestalde, tokiko administrazio horien dimentsioengatik, oso ohikoa da), eta, horren ondorioz, euskal udalerri askotan oso zaila da enplegu publikorako horren eredu zorrotz eta teknifikatua ezartzea. Egia da arestian aipatutako laguntza tekniko aurreikusi dela, baina, **puntu horretan, HAEEn papera bereziki kritikoa bihurtzen da, udalerriei pertsonalaren kudeaketarako hainbat eta hainbat eremu diseinatzen eta garatzen laguntzeko entitate gisa finkatzen baita.** EEPLAN zer bait aurreikusten da (bederatzigarren xedapen gehigarriko klausula orokorra, eta han-hemenkako beste erreferentziaren bat), baina askoz ere gehiago sakondu liteke udalerri edo tokiko erakundeei nola lagundu beharko zaien pertsonaleko politika horiek diseinatu eta egikaritzen, HAAE edo EUDELekin hitzarmenak eginda, zerbitzu horiek emango direla bermatu ahal izateko.

15.- Oinarriei dagokienez, Aurreproiektuak oinarri ugari jasotzen ditu, baina, beharbada, **gaur egun dauden eskakizun aldakorretarako egokia izango den enplegu publikoko sistema bat bultzatzeko behar diren oinarri batzuk falta zaizkio** (litekeena da aurreko aurreproiektuekiko mendekotasunagatik izatea). Izan ere, komenigarria litzateke, besteak beste, funtzio publikoan jardutean gorde beharreko printzipio hauek ere aipatzea: Malgutasuna, Moldagarritasuna, Berrikuntza, Gardentasuna, Balioak eta Etika Publikoa.

16.- Enplegu publikoaren oinarrizko legedia azken urteotan zenbait alditan erreformatu da, doitze-neurriak sartzeko eta beste ezertarako ez, baina badira duela gutxi egindako moldaketa batzuk (esaterako, sektore publikoa arrazionalizatzeko eta administrazio erreformarako neurriei buruzko 15/2014 Legean jasotakoak), aurreproiektuan jasotako enuntziatu batzuei eragiten dietenak (adibidez, bitarteko funtzionarioen kasuan edo borondatezko mugikortasunaren kasuan; azken horretan, beste herri administrazio batzuetan izendapen aske bidez destinoa lortzen duten funtzionario publikoen jatorrizko administrazioetan eragin bereziki negatiboa du).

17.- **Aurreproiektua “enplegu publikorako” dela adierazten da, baina, egiaz, euskal administrazio publikoetan lan egiten duten langileak funtzionarioa delako da. Aukera hori arrazoizkoa da, eta euskal tokiko erakunde gehienek langilegoak duen egiturara egokitzen da.** Gainera, Tokiko Araubidearen Oinarriak arautzen dituen Legearen 92. artikuluko aurreikuspenekin bat egiten du, TAAIlek emandako erredakzioan. Tokiko erakundeetako behin-behineko langileei dagokienez, Aurreproiektuan aipatzen den erregulazioa ez dator bat Tokiko Administrazioaren Arrazionalizazio eta Iraunkortasunerako Lege polemikoaren zenbait aurreikuspenekin.

18.- **Zuzendaritza Publiko Profesionalaren erregulazioan zenbait ildori eutsi zaio, aurreko aurreproiektuen eraginez, baina funtsezkoak diren zenbait elementutan aldendu egin da. Kokapen topografiko jakin bat hartu du:** zuzendaritza politikoaren mende dauden eta goi-mailako eginkizun publikoak betetzen dituzten lanpostuak. Tokiko eremuan, **kokapen kontzeptual horrek zenbait arazo sor ditzake biztanle askoko udalerrietan** (Lurralde Historikoetako hiru hiriburuetan); horietan, ziur asko, erregulazio horren ezarpena salbuetsi egin beharko litzateke, edo zehaztu, oinarritzko tokiko legediak aurreikusten duenaren arabera. Aurreproiektuak modu egokian ezartzen du zuzendaritza-eginkizun horren araubide juridikoa, funtzionarioei (izendapena) zein lan-kontratudun langileei dagokienez; langile horiek, bide batez, goi-mailako zuzendaritzakoak izango dira.

19.- **Zuzendaritza publiko profesionala ezartzea tokiko gobernu bakoitzak bere antolakuntzarako dituen ahalmenen barruan sartzen da. Horrenbestez, ez du inolako betebeharririk ezartzen, tokiko entitate bakoitzak erabaki beharko baitu zuzendaritza hori bere administrazio-egituran sartu ala Tokiko Administrazioako zuzendaritza-lanpostuak betetzeko beste eredu bat ezarri** (esaterako, izendapen askearen sistema, barne hornikuntza edo hornikuntza irekia baliatuta). Tokiko administrazio-egiturek nola eratu erabakitzeke duten askatasuna, kasu honetan, ez da ukitzen.

20.- **Hala ere, aurreproiektu hori desberdina da aurrekoekiko, zuzendaritza publikoaren diseinuan kritikoak diren zenbait puntutan.** Argi eta garbi esaten ez badu ere, begi-bistakoa da aurreproiektu horrek bultzatzen duen zuzendaritza publikoko sistema “postuen sistema” baten barruan kokatzen dela; hots, zuzendaritzako langile horien izendapen-prozesuak banan-banan egin behar dira, eta, horretarako, deialdiek horrelakoxeak izan behar dute. Horrek, ziur asko, prozesuak luzatuko ditu, banan-banan gauzatu beharko baitira. Horrek arazo puntual batzuk ekar ditzake agintaldiaren hasieran (zuzendaritza-mailak egituratzen direnean eta zuzendaritzako kideak izendatzen direnean). Horrez gain, beste arazo bat dago: **aurreproiektuan erakunde publiko bakar bati ere ez zaio esleitzen zuzendari publiko horiek edo zuzendari izateko izangaiak akreditatzeko eskumenik.** Ez da “ex ante” gisako akreditazio-sistema bat ezartzeko aukerarik ere aipatzen, hartara zuzendari-akreditazioa izango duten pertsonak egon ahal izan daitezen, eta tokiko gobernu batek lanpostu huts bat betetzeko beharra duenean berehala haiengana jo ahal izan dezan. **Gainera, HAEE akreditazio horien arduradun denik inon ez aipatzea bereziki garrantzitsua da.** Horrek esan nahi du zenbait antinomia edo kontraesan daudela Euskadiko udal legearen hasierako aurreproiektuaren eta aurreproiektu honen artean, eta, itxura guztien arabera, kontraesan horiek kentzeko, Udal legean ez dela inon aipatzen HAEE denik zuzendarien eskumenak akreditatzeko sistema baliatzeaz arduratu behar duen entitatea (eta ez dirudi hori onuragarria denik).

Dena zintzilik gelditzen da, araudia garatzearen zain. Nolanahi ere, horrek abiapuntu txarrean uzten ditu tokiko erakundeak; izan ere, haiek arautu beharko dituzte (tokiko arautze-ahalmena baliatuta) halako prozesuak, eta haiek egin beharko dituzte egin beharreko akreditazioak. Horrek, nola ez, zailtasunak sortzen ditu, eta, gainera, desberdintasun nabarmenak ere gerta litezke.

21.- Aurreproiektuak enplegu publikoa antolatzeko tresnen arautze zehatza ezartzen du. Lanpostua ongi araututa dago, eta lanpostuen multzoak ere bai; baina, beharbada, ahalegin bat egin beharko litzateke eredia malgutuko duten elementuak sartzeko; besteak beste, lanpostuen zerrendetan sartzen diren balio anitzeko lanpostuak eta mendekoen, laguntzaileen eta administrarien “pool”-ak (fragmentazio organikorik gerta ez dadin). Ez dirudi egokia, ezta ere, lanpostuen zerrendetan nahitaez lanpostuen betekizun espezifikoak aipatu beharrak (ez baita oinarritzko gaia), bestela haien edukiak zurrunka izango baitira, tokiko eremuan batez ere (biztanle askoko udalerrietan izan ezik); izan ere, tokiko erakundeetan moldaketa horiek Osoko Bilkuran onartu behar dira. Beraz, askoz ere arrazoizkoagoa da betekizun espezifiko horiek giza baliabideak kudeatzeko tresna osagarrian jasotzea.

22.- Giza baliabideen plangintzarako tresnak behar bezala eginda daude, eta aurrekontuak mugatzeko zikloaren ondorioz etorri diren enplegu publikoa arrazionalizatzeko prozesuetara egokitzen dira (zenbait kasutan, esaterako, pertsonen kudeaketa optimizatzeko planen kasuan). **Gauza jakina da sindikatuak hori erregulatzearen kontra daudela.** Neurri horiek oso garrantzitsuak ziren 2012an, bigarren aurreproiektua egin zenean; dena dela, gaur egun neurriok Legean aipatzea egokia izan daiteke, une jakin batean berriro arazo bera sortuko balitz edo berriro atzeraldi bat egongo balitz, Administrazio baten kontu publikoak doitu beharko bailirateke. Ez dirudi inongo tokiko erakundetan halakorik gertatuko denik, baina udalerri gutxi batzuek arazoak dituzte beren kontu publikoak doitzeko (bereziki, zorpetze-maila altua dutenek). Gainerako plangintza-tresnek ez dute arazorik sortzen. Hala ere, alde batetik, ongi legoke tokiko Administrazio desberdinek enplegu publikoko eskaintza bateratuak egin ahal izateko erraztasunak ematea; eta, bestalde, udal txikiak arazo larriak izan ditzakete Pertsonaleko Erregistro bat edukitzeko. Kasu horretan, Foru Aldundiek laguntza tekniko eskainiko dutela aurreikusten da, baina ongi legoke EUDELekin hitzarmenak egiteko aukera ematea, ezarpen hori errazteko, eta, gerora, Erregistro horiek errazago kudeatzeko.

23.- Aurreproiektuak araudi-esparru on bat ezartzen du lan-jardunaren ebaluazioaren alorrean. Gauza bera esan daiteke analisi funtzionalei buruz ere. Baina udalerri txiki eta ertainentzat, kasu horretan, arazoak biderkatu egiten dira; izan ere, lan-jardunaren ebaluazioa da (eta horren aurretik, lanpostuen analisiak) Administrazio Publikoetan giza baliabideen kudeaketa aldarazten duen tresna. Baina lan-jarduna ebaluatzeko sistema ezarri eta kudeatzea oso konplexua da, eta udaletan giza baliabideen unitateak edukitzea eskatzen du; gainera, langilez ongi hornituta eta kualifikazio profesionalerako tresna onekin hornituta egon behar dute unitate horiek. Helburu hori zaila da, edo ezinezkoa, 15.000 biztanletik behera dituzten udalerrietan. **Eta lan-jardunaren ebaluaziorik ez badago, diseinatutako sistema goitik behera erortzen da, edo ezin da batere zorroztasunez ezarri; izan ere, tresna horixe da ibilbide profesionalaren funtzionamendurako ardatza, lan-sariena (desberdintasunaren kudeaketa), lanpostuen hornikuntzarena eta trebakuntzarena.** Gai hori, beraz, funtsezkoa da, eta erakundeetan irtenbideak bilatu

beharko lirateke tokiko gobernuek laguntza teknikoa eta behar adinako kudeaketa-laguntza izan dezaten, Legeak proposatzen duen bezalako eredu konplexu eta zorrotz bat behar bezalako bermeekin kudeatu ahal izateko (esate baterako, Giza Baliabideen Kudeaketa Garatzeko Euskal Agentzia edo lurraldekako Agentziak sortu beharko lirateke, partzuergo edo mankomunitateen bitartez, EUDELein hitzarmenak sinatuta, eta Foru Aldundiekin; halaber, HAEEn laguntza beharko litzateke prozesu horiek diseinatu eta kudeatzeko, eta abar). Aipatu dugun bederatzigarren xedapen gehigarrian aipatzen dira zehaztu beharko liratekeen irtenbide instituzional batzuk.

24.- **"Enplegu publikoaren egitura"-ri dagokionez** (edo hobeto esanda, kasu honetan "funtzio publikoaren egitura" esan beharko genuke), **Aurreproiektuan ezartzen den sistemak "kidegoak" ardatz hartuta sailkatzen ditu lanpostuak, eta osagarri gisa, eskalak, espezialitateak eta aukerak ezartzen ditu.** Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak berezko duen sistema da, 1/2004 Legean diseinatu zena, eta azken urteotan unibertsitate-mailako hezkuntza-sistemak izan dituen moldaketa sakonen ondoren (Goi Mailako Europako Hezkuntza Espazioa ezarri izanaren ondorioz), arazo larriak izan ditzake berehalako etorkizunean. Gainera, **Tokiko Administrazioaren alorrean**, espezifikotasun hori zeharka onartzen bada ere, **Eskalak** hartzen dira kontuan (eta, neurri batean, Autonomia Erkidegoko funtzio publikoan dauden "Kidegoen" barruan sartuko lirateke), azpieskala, klase eta kategoriekin batera, **funtzionario publikoak ohiko moduan multzokatzeko**. Une honetan gai konplexu hori ahalik eta gutxien aipatzea litzateke onena, baina Aurreproiektuak argiago utzi beharko luke zein egiturazko arau ezartzen zaizkion Autonomia Erkidegoko Administrazioari, eta zein diren eraginkorrak tokiko administrazioetarako. **Nolanahi ere, sobera dago (okerra baita) Tokiko Administrazioan eskaletan mailakatutako sistema hori ezarri nahi izatea eta, bereziki, espezialitateak eta aukerak ezartzea.**

25.- Funtzio publikoko araubide juridikoari dagokionez eta, zehazkiago, euskal Herri Administrazioetako funtzionario publikoen erretiroari dagokionez, begi-bistakoa da **Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren urteroko Legeek erregulazio asimetrikoa ezarri dutela (Administrazio motaren arabera) hirurogeita bost urtetik aurrera zerbitzu aktiboan egon beharraren inguruan. Aurreproiektua** modu nahasian idatzita dago (egoera azaltzeko, nahikoa al da Giza Baliabideak Antolatze Plan bat dagoela esatea?); izan ere, **gai hori Autonomia Erkidegoko Aurrekontuen Legeak edo horren "pareko" Foru Arauek arautu behar dutela aurreikusten du, eta ez beste ezer. Hala, tokiko erakundeak inolako lege-babesik gabe uzten ditu, eta horrek oso ondorio larriak izan ditzake justizia-epaitegien aurrean. Alderdi hori behar bezala zehaztu beharko litzateke.**

26.- Aurreproiektuan aipatzen diren hautaketa-arauak ere egiturazko ereduaren adarrak dira; izan ere, hautagaiak kidego eta eskaletara sartzen dira, batez ere (espezialitateak edo aukerak), eta salbuespen gisa, lanpostuetara. Hala ere, hautaketa-prozesuaren aurreikuspen-funtzioak oinarri hauxe du: "lanpostuetan edo lanpostu multzoan bete behar diren eginkizunak behar bezala gauzatzea eta atazak modu eraginkorrean gauzatzea". **Tokiko administrazioan, udalerri txiki eta ertainetan bereziki, lanpostuak edo alor funtzionalak izan beharko luke irizpide nagusi eta egonkorra hautaketa-prozesu eraginkorrak antolatu ahal izateko.** Nolanahi ere, Legeari ez dagokion xehetasun- eta sakontasun-maila baten adibide dira

hautaketa arautzeko oinarri eta arauak. Aurreikuspen horietako asko erregelamenduen arabera arautu ahal izango lirateke, edo tokian tokiko arautze-ahalmenaren bitartez.

27.- Trebakuntzaren arautzea eta, batez ere, HAEEK prozesu horietan duen papera oso baldintzatuta dago; izan ere, erakunde autonomo horri eginkizun “instrumentala” baino ez zaio ematen, Eusko Jaurlaritzarekiko. **Enplegu Publikorako Legearen aurreproiektua, zalantzarik gabe, oso bitarteko egokia da HAEEK euskal funtzio publikoaren eredu integralaren arkitektura organikoan bete beharreko paper instituzionala behar bezala definitzeko.** Hala ere, haren funtzioak Euskal Administrazioari zerbitzuak eskaintzearekin oso lotuta daude, eta modu subsidiarioan baino ez da aurreikusten HAEEK tokiko erakundeei hautaketa eta trebakuntza zerbitzuak eskaintzerakoan laguntzea. Egia da zenbait puntutan laguntza hori betebehar bihurtzen dela (zuzendarien hautaketan edo trebakuntzan), **baina enplegu publikorako eredu integratu eta integral bat martxan jarri nahi badugu, ezinbestekoa iruditzen zaigu, hasieran esan bezala, sistemaren behin betiko diseinua egiteko lanean HAEEK paper nagusia jokatzeari, eta aurreproiektuak hitzez hitz esaten duenaren arabera, hori ez da behar bezain argi antzematen.**

28.- Izan ere, **Euskal Enplegu Publikorako Legearen Aurreproiektua prestatzerakoan, aztertu beharko litzateke ez ote litzatekeen HAEEK tokiko erakundeen aurrean duen paper instituzionala beste modu batera planteatu behar; hots, ez ote lukeen nabarmendu behar giza baliabideen kudeaketarako zerbitzuak ematen dituen erakundea dela, eta udal batek hala eskatzen badu, bestelako alor edo kudeaketa-eremuetako zerbitzuak ere bai, ereduaren funtzionamendu integralerako oso garrantzitsuak izan daitezkeenak** (lanpostuen diseinua, analisi funtzionalak, lan-jardunaren ebaluazioa, ibilbide profesionala, lanpostuen hornikuntza, funtzio publikoko jardunean gorde beharreko etika, eta abar). Aurreproiektuan egiten den proposamenerako horrelako alternatiba instituzionalak bilatuta, bultzada handia emango litzaioke aurreproiektuaren atzean dagoen ideia edo xedeari; hots, Euskadin enplegu publikoko sistema integral bat sortzeari.

29.- **Ibilbide profesionalaren arautzea, kontzeptualki, ongi planteatuta dago, ibilbide-modalitateen tipologia bereziki.** Hala ere, komenigarria litzateke “ibilbide profesional mistoa” gehitzea (bertikala eta horizontala konbinatuko dituen), bereziki erabilgarria baita erakunde handietan (baita tokiko erakundetan ere). **Ibilbide horizontalak, behar bezala baliatzen bada, tokiko administrazio txiki eta ertainetan lan egiten duten enplegatu publikoek dituzten itxaropen profesionalak bidera ditzake (orain arte zapuztu egiten zirenak).** Ibilbide horizontal hori behar bezala ezarriko dela, eta ez desbideratuta, nola bermatu da arazoa; izan ere, azken kasu horretan enplegatu publikoei gauza berberak egiteagatik lansari hobeak ematea da asmoa (hots, batere hobekuntza profesionalik gabe). Hala ere, ibilbide-modalitate hori ezartzea tokiko administrazio bakoitzak erabaki dezake, nahiz eta kanpoko presioek (konparazioek) orokortze-faktore gisa jokatu duten; gainera, begibistakoa da indarrean sartzen denetik aurrera, sinatzen diren lan-baldintzen akordio guztietan modalitate hori sartuko dela (Udalhitz).

30.- **Euskal tokiko administrazioan ibilbide profesionalarekin dauden arazoak bi planotan kokatzen dira. Lehen aurreduaren diseinua da, eta bigarrena, ereduaren kudeaketa. Bi planoetan, udal txiki eta ertainek (eta zenbait handik ere bai) betetze-defizita edukiko dute, sistema ezarri eta mantentzeko ezagutza eta**

baliabideak falta zaizkielako. Ereduaren diseinuari dagokionez, euskal herri administrazioen eraketa askearen esku uzten da (eta horrek zailtasunak ekartzen ditu tokiko administrazioan); salbuespen gisa, Eusko Jaurlaritzaren arautze-ahalmena erreserbatzen da, baldintza bateratu eta homogeneo batzuk ezarriko dituen Dekretua onartzeko. Nola ez, tokiko arautze-ahalmenaren adierazpenek bat etorri beharko dute Dekretu horrekin. Eta, ibilbide-sistemen kudeaketari dagokionez, begi-bistakoa da lan-jardunaren ebaluaziorik gabe, ibilbide profesional horizontalaren eredia osagarri bat gehiago izan daitekeela, besterik ez, hura jasotzeko inolako eskakizun gehigarriarik egiten ez duena. Gainera, ereduaren kudeaketa bera (garapen profesional mailen akreditazioak) teknikoki oso konplexua da, eta kanpoko laguntza tinko eta sistematikorik ez badago, baliteke legeak diseinatutako ereduak ibilbide formala baino ez izatea.

31.- Ibilbidearen garapen profesionaleko maila kopurua eta ibilbide hori lortzeko eskatzen diren gainerako eskakizun eta elementuak zehaztearen inguruan sor daitezke zenbait arazo, printzipioz herri administrazio bakoitzaren esku uzten baita. Eusko Jaurlaritzak onartu beharreko ibilbide profesionalaren Erregelamendua ez bada azkar onartzen, eta Euskal Enplegu Publikoaren Batzordeak ez badu proposamen homogeneo eta bateratzailerik egiten, paradoxa bat gerta liteke: ibilbide profesional horizontalerako sistema edo eredu desberdinak egon litezke, eta ibilbide hori lortzeko denbora-tarte eta eskakizun desberdinak egon litezke. Desadostasunerako joera hori leuntzeko, negoziazio kolektiborako tresnak erabil litezke, eta, bereziki, EUDEL-en bidez negoziatuko diren akordio eta hitzarmenak, alor horietan, inolako zalantzarik gabe, negoziazioak egongo baitira. **Kasu horretan, aurreproiektuaren arautze-maila oso arina da, eta ezartzen du tokiko administrazioen arautze-ahalmenak edo haietako erregelamenduek bete beharko dituztela hutsune horiek.** Operazio horrek, nolanahi ere, baditu bere arriskuak.

32.- Lanpostuen hornikuntzari dagokionez, une honetan hiru gai baino ez dira aipatu behar: izendapen askeko sistema; langileen berresleipena; eta administrazioen arteko borondatezko mugikortasuna. Tokiko administrazioan ondorio larriak izan ditzakete hirurek. Izendapen askeko sistemaren erregulazioak, gaur egun eratuta dagoen moduan, erantzukizun bereziko lanpostuen gainean (zuzendaritza publiko profesionalerako gordeta ez dauden lanpostuak izan behar dira) eta konfiantza pertsonaleko lanpostuen gainean baino ez du eragina. Azalpeneko zerrendan ez dira Zerbitzu Buruzagitzak aipatzen, nahiz eta tokiko erakunde batzuetan lanpostu horiek hornikuntza-sistema horretarako gordeta dauden. Halaber, izendapen aske bidez lanpostu bat eskuratzen duten funtzionarioek lehiaketa bidez lortutako lanpostua ere gordeko dutela ezartzen da. Arau hori EPOEren 84.3 artikulua erregulazio berriari aplikatzen bazaio (15/2014 Legearen arabera), horrek esan nahiko luke funtzionarioaren jatorrizko tokiko administrazioak gorde egin beharko lukeela lanpostu hori, borondatezko mugikortasun prozeduretan, harik eta destinoko administrazioak funtzionarioa kargutik kendu arte, beste lanpostu bat esleitu gabe (hori, bide batez, lau, zortzi edo hogeitaz urteren ondoren gerta daiteke).

33.- Langileak berresleitzeko prozeduraren bitartez, lanpostuak hornitzeko sistema baliatzeko, aldeztatik Giza Baliabideak Antolatze Plan bat edo Optimizazio Plan bat onartu behar da. Halaber, nahitaezko eszedentziaren salbuespenezko modalitate batekin konektatuta dago sekuentzialki. Erregulazio

horretan, nabarmena da zerga-krisiaren testuinguruak izan duen eragina, eta gizarte-eragileek ez dute begi onez hartuko. Baina hura Aurreproiektuan sartzeak helburu bakar bat du: gerta litezkeen –edo ez– salbuespenezko egoeren aurrean antolakuntza aldetik erantzunak aurreikusi ahal izatea. Erregulazio horrek malgutu egiten du 6/1989 Legean dagoena, 22/1993 Legea onartu ondoren txertatu zena (hark funtzio publikoaren erreformarako neurrien Legea moldatu zuen); horixe da, izan ere, proposatu nahi diren modulazioak gorabehera, ezarri beharreko oinarritzko araudia. Halaber, aurreko erregulazioan zeuden bermeez gain, bestelako berme gehigarri batzuk jasotzen ditu (nagusiki, lansarien alorrean).

34.- Azken batean, Aurreproiektuan ezartzen den administrazioen arteko mugikortasunaren erregulazioa ez da egokitzen oinarritzko araudi-esparru berrira, hots, sektore publikoa arrazionalizatzeko eta administrazio erreformarako neurriei buruzko 15/2014 Legean ezarritakora; Lege horren bitartez moldatzen da, bide batez, EPOEren 84.3 artikulua. Aipatutako moldaketa hori oso garrantzitsua da, batez ere, izendapen aske bidez lanpostuak hornitzen diren kasuetan, tokiko Administrazioarako izan ditzakeen ondorioengatik. Hemendik aurrera, haxe izango da arau orokorra: lanpostu bat izendapen aske bidez lortzen bada, borondatezko mugikortasun-sistema bat baliatuta, funtzionarioa kargutik kentzen bada eta destinoko administrazioak ez badio beste lanpostu bat esleitzen, eskubidea izango du jatorrizko administrazioa itzultzeko, eta hark lanpostu bat esleitu beharko dio. Arauak funtzionarioari mesede egiten dio ("sare" bat ematen dio), baina jatorrizko administrazioari kalte egiten dio (gainera, Aurreproiektuaren arabera, lehiaketa bidez lortutako lanpostua "sine die" gorde beharko lioke funtzionarioari; hala ere, ondorio kezkarri horretara iristen gara EEPLAren bitartez ere, funtzionarioak lehiaketa bidez lortutako lanpostua "erreserbatu" egiten baitu, hark beste lanpostu bat izendapen aske bidez lortzen duenean). Arau iragankorrak, aldiz, ezartzen du Legea indarrean sartu aurretik egindako izendapenen kasuan, eragina aurkakoa izango dela: destinoko Administrazioak beste lanpostu bat esleitu beharko dio funtzionario horri, eta jatorrizko Administrazioak ez du inolako betebeharririk izango.

35.- Funtzionario bat zuzendari izendatzen dutenean, edo lanpostu bat izendapen aske bidez lortzen duenean, eta autonomia erkidegoko, tokiko edo foru erakundeetako sektore publikoan zuzendari publiko profesional gisa izendatzen dutenean, "lanpostuen erreserbak" zabaltzeko joera nabari da Aurreproiektuan. Zenbait kasutan, erreserba horiek lan-kontratudun langileentzat ere badira. Ohartzen gara erreserba horiek enplegatu publikoaren administrazio-egoera babestu nahi dutela (lanpostuen hornikuntzarako prozesuetan parte hartzeko beldurrik izan ez dezan), baina horrek, jatorrizko Administrazioarako, oso eragin kaltegarriak ditu (are gehiago, tokiko administrazio bat bada), egiturako lanpostu horiek izoztu egiten baitira. Zalantzan jartzeko modukoa da, nola ez, Kode Etikoa eta Jokabidezkoa pertsonal zuzendari profesionali ere hedatzea; izan ere, nahastu egiten dira, batetik, Eusko Legebiltzarraren 1/2014 Legean jasotako tresna bat, goi-mailako kargudunei eta asimilatuei zuzendua, eta, bestetik, zuzendari profesionalen estratua, berezko jokabide-kode bat eduki beharko lukeena, edo haren ordezkari enplegu publikoaren kodea bete beharko lukeena.

36.- Halaber, testuaren bi gai kritikoren inguruan azken ohar batzuk egitea komeni da. Lehenengoa lan-kontratu mugagabeko langileekin dago lotuta (edo "finkoak ez diren mugagabeekin"), aurreproiektuan horrela arautu baita, eta

bereziki, seigarren xedapen gehigarrian. Figura hori, izan ere, patologia bat da, eta ez langile mota espezifiko bat. Egia da oro har baldintza horren aitortpena epai irmo baten bidez ematen dela. Baina Administrazioaren beraren aurrean jarritako erreklamazio baten ondorio ere izan daiteke (eta hori ez da Aurreproiektuan jasotzen). Hala ere, garrantzitsuena da seigarren xedapen gehigarriak figura hori arautzeko duen modua ez datorrela bat, lanpostuen amortizazioari dagokionez bereziki, 2014ko ekainaren 24ko eta uztailaren 2ko epaietan jasotzen den Auzitegi Gorenaren (lan-arloko sala) doktrina berrienarekin. Doktrina horren arabera, finkoa ez den pertsonal mugagabearen lan-kontratua ez da iraungitzen plazak amortizatzeko prozesuen eraginez, baizik eta kaleratze objektiboko kausetara jo behar da (kausa ekonomikoak, teknikoak eta antolakuntzakoak); hain zuzen ere, Langileen Estatutuko 51. eta 52. artikuluetan jasotzen diren kausetara. Eta, horrenbestez, halako kausarik badago, kaleratzeen kalte-ordainak ordaindu behar dira.

37.- Bigarrena negoziazio kolektiboan printzipioak bete diren ala ez balioetsiko duen txosten bat eskatzearekin lotuta dago. Izan ere, alegazio teknikoaren agiriak ikus daitezkeen moduan, **eskakizun horrek** zentzua izan lezake Herri Administrazio bateko negoziazio-prozesuetan, baina **negociazio kolektiboko prozesu horiek gauzatzeko** eta behar diren akordioetara heltzeko **zilegitasuna duen organoa EUDEL denean, ez du inolako zentzurik.** Erregulazio horren egokitzapen bat aurreikusi beharko litzateke, EUDEL-en (tokiko administrazioen ordezkari gisa) eta gizarte-eragileen arteko negoziazio kolektiboak daudenerako.

I. ERANSKINA

EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGE AURREPROIEKTUKO ATALEI EGIN BEHARREKO ALEGAZIOAK/OHARRAK

-Lehenengoa.- 20.1 artikuluari dagokionez (ikuskaritza-organoak)

Haren kokapena ikusita, argi gelditzen da ez diola tokiko administrazioari eragiten, baina ongi legoke zehaztea langilego eta zerbitzuen ikuskaritza orokorrari buruzko artikulua horren irismena norainokoa den; Eusko Jaurlaritzako Administrazioarako baino ez litzateke izan behar, eta ez tokiko administrazioarako, bestela udal autonomia urratuko bailitzateke, hark badituelako bere ikuskaritza-mekanismo propioak.

-Bigarrena.- 25. artikuluari dagokionez (bitarteko langileen kontratazioa)

Hiru ohar:

-25.1 e) artikulua

Bitarteko langileen eta aldi baterako programen exekuzioari dagokionez, 25.1 e) i atala honelaxe idatzita gelditu beharko litzatekeela uste dugu:

“Euskal Herri Administrazioetako gobernu-organoek aldi baterako programen exekuzioa onartu ahal izango dute, betiere, programa horiekin lotutako atazak ezin badira bete lehendik dagoen pertsonalarekin” (eta gainerakoa ezabatu)

Hori idaztea nahikoa da, ez baita beharrezkoa barne berregituraketako prozesu konplexurik eskatzea, kontratazio hori egin ahal izateko. Izan ere, 25. artikuluko 1. paragrafoak ezartzen ditu halako kontratazioetarako baldintzak; beharra eta premia.

-25.2 artikulua

hitz hauek ordezkatu beharko lirateke: “zehazkiago, honako kasuetan (...)” eta honela jarri: “eta nolanahi ere, honako kasuetan (...)”. Halaber, aztertu egin beharko litzateke egokia ote den, bitarteko pertsonala kargutik kentzeko kausa gisa, zerbitzurako gaitasun-eza sartzea, kasu bakoitzari dagokion prebentzio-zerbitzuak hala dekretatuko balu, edo lanpostuaren oinarritzko eginkizunetarako gaitasun-eza (esaterako, alta medikoan dagoen bitarteko langilea, bere lanposturako gai ez dena; kasu horretan, kargutik kentzeak automatikoa izan beharko luke, pertsona bat kargutik mugiarazteko prozesua martxan jarri beharrik gabe). Aztertu egin beharko litzateke, halaber, ordezkaturako pertsona bat berriro lanera itzultzea norbait kargutik kentzeko kausa gisa hartzea komeniko litzatekeen, eta funtzionario baten aldi baterako atxikipena ere bai (hartara, karrerako funtzionarioek beti izango dute lehentasuna bitartekoen aurretik, nahiz eta behin-behineko lanpostu bat bete).

-25.2 a) artikulua

25.1 e) III. atalean definitzen diren iraupen mugagabeko programetan, kargutik kentzea ez dela 36 hileren buruan gertatuko argitu beharko litzateke, salbuespena baita.

-Hirugarrena.- 26.6 artikuluari dagokionez (zuzendaritzako pertsonala)

Entitate instrumentaletako tarteko mailako zuzendarientzako ezartzen den aurreikuspenari dagokionez, gai bat berriro aztertzeke eskatzen dugu; izan ere, sarbiderako baldintzen (izendapen askerako) eta ondorengo araubidearen artean nolabaiteko desoreka gerta litekeela ulertzen da, laneko araubide orokorrekin ezartzen den loturagatik, eta, bestalde, mugagabeko lan-kontratudun langile gisa finkatu ahal izango liratekeelako, neurri batean aukerakoak diren sarbide-eskakizun batzuei esker.

-Laugarrena.- 29.1 artikuluari dagokionez (zuzendaritzako pertsonala)

29.1 artikuluari dagokionez, “zuzendaritza-izaera” terminoa kentzeko eskatzen dugu, eta honela idatzeko: “Zuzendaritzako Pertsonal Publiko Profesionaltzat hartuko dira goi-mailako kudeaketa- edo exekuzio-eginkizunak betetzen dituzten lanpostuetako titularrak, aurreko 28. artikuluan aipatutakoak, lege honetan ezarritakoarekin bat etorritz”.

-Bosgarrena.- 30.1 artikuluari dagokionez (zuzendaritzako pertsonala)

Zuzendaritzako lanpostuen eginkizunei buruzko 30.1 artikuluari dagokionez, gaia hobeto mugatzea komeniko litzateke. Bestela, gaur egun idatzita dagoen moduan, oso irekita gelditzen da, are gehiago 30.2 artikuluaaren hasiera ikusita, “Halaber” esaten baitu; izan ere, horrela esanda, badirudi epigrafe horretan jasotako eginkizunak aurreko epigrafean aipatutakoei batu egin behar zaizkiela.

Bestalde, **30.1 e) atalean**, haxe gehitu beharko litzateke: “gobernuko organoek finkatutako jarraibide orokorrekin bat etorritz”. Hartara, honelaxe idatzita geratuko litzateke: 30.1 e) “Helburuak betetzeko, autonomia eta erantzukizun maila altua beren gain hartzea, *gobernuko organoek finkatutako jarraibide orokorrekin bat etorritz*”

-Seigarrena.- 34.1 artikuluari dagokionez (zuzendaritzako pertsonala)

Oro har, kontraesana nabari da Udal Legearen Aurreproiektuko 38. artikuluan ezarritakoarekin.

Halaber, **34. artikuluari epigrafe berri bat erantsi beharko litzaioke, 34.5 bis**, haxe esanez: “*Tokiko administrazioak, haren administrazio instituzionalak eta berezko izaera juridikoa duten gainerako ente instrumentalek, aipatutako administrazioen mendekoek, HAEek akreditatutako hautagaien zerrenda bat eskatu ahal izango dute, zuzendaritzako pertsonal profesionala izendatzeko*”.

-Zazpigarrena.- 35 artikuluari dagokionez (zuzendaritzako pertsonala)

Bi moldaketa proposatzen dira.

-**35.2a** honelaxe idaztea proposatzen da: “Emaizten ebaluazioa hierarkikoki maila gorenean dagoen pertsonak egin ahal izango du (“eta” kendu); gauzak behatu eta egiaztatzeko aukera dutelako, ebaluazio fidagarriak, objektiboak, inpartzialak eta ebidenteak egin ditzaketen pertsonak (gehitu) eta *kasu bakoitzari dagokion gobernu organoak*. Emaizten ebaluazioan irizpide hauek hartuko dira kontuan bereziki (...)

-**35.4a** honelaxe idaztea proposatzen da: *Gobernu Kontseiluak (ezabatu: onartuko du)*, dekretu bidez, (gehitu: eta eskumena duten foru eta tokiko gobernu organoek) zuzendaritzako pertsonalaren pizgarriak ezarri eta onartzeko araubide orokorra onartuko dute, bai eta pizgarri horiek ordaintzea ahalbidetuko duen ebaluazio-sistema ere.

-Zortzigarrena.- 36 artikuluari dagokionez (zuzendaritzako pertsonala)

Artikulu horri dagokionez, bi moldaketa proposatzen dira.

-**36.5a** honelaxe idaztea proposatzen da: “Zuzendaritzako pertsonal publiko profesionala Eusko Jaurlaritzako kargu publikoen bateraezintasun-araubidearen eta jokabide-kodearen mende egongo da” (eta, horrenbestez, haxe ezabatu beharko da: “... tokiko Administrazioan lan egiten duen zuzendaritza pertsonal publiko profesionalaren inguruan, bateraezintasunen eta interes-gatazkei buruzko tokiko araubidearen oinarritzko legedian aurreikusten diren espezifikotasunak izan ezik”).

-Alor horretan tokiko autonomiaren printzipioa babesteko, **36.5 bis epigrafe berri bat eranstea** proposatzen dugu, tokiko administrazioako espezifikoa, haxe esanez: “Tokiko administrazioan lan egiten duen zuzendaritzako pertsonal publiko profesionala oinarritzko legedian eta kasu bakoitzari dagokion araudi erregulatzailan ezartzen den bateraezintasun-araubidearen mende egongo da, eta, kasu bakoitzaren arabera, tokiko hautetsiei ezarri ahal izango zaien jokabide-kodearekin bat egin ahal izango du. Halaber, kargutik kentzen dituztenean, legedia horretan tokiko ordezkariarentzat aurreikusten diren jarduera-mugak ezarriko zaizkie”.

-Bederatzigarrena.- (zuzendaritzako pertsonala)

Alegazio hau hemen aurkeztu dugu, arautzen den gaiarekiko koherentzia gordetzeagatik, baina **Laugarren Xedapen Gehigarriaren** ingurukoa da. Xedapen horrek zuzendaritzako pertsonal publiko profesionala arautzen du, eta bi alegazio jarri ditugu:

-**Laugarren Xedapen Gehigarria C)** araubide erkidea duten udalerrietako pertsonalari buruzkoa. **2. puntua** honelaxe moldatzea proposatzen da, bukaeran haxe gehituta: “... edo Tokiko Gobernu Batzordeak”.

Laugarren Xedapen Gehigarria D) biztanleria handiko udalerriei buruzkoa. Honelaxe idaztea proposatzen da: Laugarren Xedapen Gehigarria D) "Lege honetako III. tituluan xedatutakoa biztanleria handiko udalerriei ezarriko zaie, baina horrek ez du eragotziko horiei ezar dakiekeen legedia orokorrean jasotako aurreikuspenak ezartzea zuzendaritza-organoen alorrean, titularrak izendatu eta kargutik kentzeko betekizun formalei dagokienez, eta gai horren inguruan organo gorenak dituzten eskumenei dagokienez".

-Hamargarrena- 41.5 artikuluari dagokionez (funtzio publikoen erreserba)

Honelaxe idaztea proposatzen da: "Kasu bakoitzari dagokion (**ezabatu: sorrerako**) legeak aurkakoa xedatzen duenean izan ezik, zuzenbide pribatuaren mende dauden enteetarako, enpresa-entitate publikoetarako, sozietate publikoetarako, tokiko merkataritza-sozietateetarako, (**gehitu: mankomunitateetarako**), partzuergo eta fundazio publikoetarako lan egiten duen pertsonala lan-kontratudun langileak izango dira; alabaina, agintea edo ahalmen publikoak baliatzea eskatzen duten lanpostuak funtzionarioentzako erreserbatuko dira.

-Hamaikagarrena.- 43. artikuluari dagokionez (lanpostuen zerrenda)

43.2 artikulua, Lanpostuen Zerrendak jaso beharreko edukien artean, lanpostu jakin bat betetzeko eskatuko diren "eskakizun espezifikoak" aipatzen ditu. Hobe litzateke aipamen orokor hori arau horretatik desagertuko balitz, eta "tresna osagarriak" arautzen dituen 44. artikulura igaroko balitz. Bestela, tokiko administrazioan, Osoko Bilkurara garrantzi txikiko gaiak eraman beharko lirateke; esate baterako, gidatzeko baimenaren eskakizuna sartzea, edo garrantzi txikiko beste gai batzuk.

-Hamabigarrena.- 44. artikuluari dagokionez (tresna osagarriak)

Komenigarria litzateke aipatzea beste tresna horiek onartu edo moldatzeko eskumena, Tokiko Administrazioetan, funtzio publikoko eskumena duen organoarena izango dela (Alkatea araubide erkidean, eta Tokiko Gobernu Batzordea, biztanleria handiko udalerrietan)

-Hamahirugarrena.- 46. artikuluari dagokionez (antolakuntza-planak)

46.3 h) artikuluan enplegu publikoaren eskaintza eteteari buruz hitz egiten da, baina administrazioen arteko mugikortasunarekin lotuta agertzen da aukera hori. Gure iradokizuna da aukera hori, adibidez, e) idatz-zatian aipatzen diren langileen berresleipenen kasuetarako ere gehitzea.

-Hamalauugarrena.- 50. artikuluar dagokionez (aurrekontu-plantillak)

50.2 artikuluan “kreditu-dotazioak” esamoldearen ordezt, “kreditu-kontsignazioak” jartzea eskatzen dugu, “dotazio” terminoarekin nahasmenik egon ez dadin; izan ere, Lanpostuen Zerrendetarako erabili ohi da.

-Hamabosgarrena.- 53. artikuluar dagokionez (lan-jardunaren ebaluazioa)

Aztertut egin beharko litzateke komenigarria ote den lan-jardunaren Ebaluazioaren erregelamendua nola garatu nahi den adieraztea, patroiz bateratuak ezartzeko, Eusko Jaurlaritzaren aldetik, Enplegua Koordinatzeko Batzordeak txostena eman ondoren. Hala, nahi duten udalek hura baliatu ahal izango dute. Tokiko autonomiarekiko errespetua eragotzi gabe, komenigarria da gutxieneko homogeneo batzuk jasotzen dituen erregulazio bat edukitzea, erregulazio desberdin eta antagonikorik egon ez dadin.

-Hamaseigarrena.- 56. eta 58. artikuluei dagokienez (aukerak)

Oro har, tokiko administrazioaren barruan “aukera” horien kontzeptua eta egiazko irismena zein izan daitekeen pentsatzeak zalantzak sortzen dizkigu.

-Hamazazpigarrena.- 63. artikuluar dagokionez (karrerako funtzionario eta lan-kontratudun langile finko bihurtzea)

63.3 artikuluar dagokionez, transferentziaz gain, trukerako aukera gehitu ala ez aztertut beharko litzateke; izan ere, tokiko administrazioan, alor horren nolabaiteko erregulazioa gelditzen da, eta ez da gutxitan erabiltzen.

-Hemezortzigarrena.- 67.4 artikuluar dagokionez (zerbitzu aktiboa luzatzea)

Beharrezkotzat jotzen dugu testu horri, “Aurrekontuen Legeak” edo “pareko Foru Arauak” aipamenekin batera, udal errealitateari dagokiona gehitzea; hots, “aurrekontu exekuziorako udal araua” gehitu beharko litzateke.

-Hemeretzigarrena.- 75. artikuluar dagokionez (sarbide-sistemak)

75.5 a) artikuluan, “plazak” terminoa erabili ordezt, “lanpostuak” erabiltzea eskatzen dugu.

-Hogeigarrena.- 76. artikuluar dagokionez (karrerako funtzionarioak eta lan-kontratudun langile finkoak hautatzeko sistemen irizpide orokorrak)

Bi ohar:

-76.5 artikuluan, A sailkapena duen taldeari buruzko azken esaldian, gutxienez 6 hilabete iraungo duen proba-aldia aipatzen da, eta gainerako taldeetarako, 3 hilabetekoa. Ez dakigu legegilea, berez, gehienezko iraupenaz ari ote den. Hala ez balitz ere, gehienezko iraupen bat finkatu beharko litzateke.

-76.6 artikulua, HAEEd trebakuntza eta egiaztagirien alorrean dituen eskumen eta atribuzioei inola ere eragin gabe, udalek ere eskumen horiek izan behar dituzte beren alorretan, udal autonomiaren mesedetan. Horregatik, asmo hori jaso dadila eskatzen dugu, bestela, gaur egungo testuaren arabera badirudi udalek ez dutela alor horretan inolako eskumenik.

-Hogeita batgarrena.- 77. artikuluari dagokionez (bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako lan-kontratadunak hautatzeko irizpideak)

77.4 artikulua arabera, lan-poltsen inguruan administrazioek kolaboratu egin dezakete, eta onuragarria litzateke hainbat Administrazioen artean lan-poltsa bateratuak sortzeko aukera ere berriaz aipatzea. Tokiko administrazioetan halako esperientziak izan dira dagoeneko, udaltzaingoko agenteen lan-poltsa bateratuak egon baitira. Horretarako, Eusko Jaurlaritzak, Udalek eta Euskal Herriko Poliziaren Ikastegiak lankidetzak-hitzarmenak eta -akordioak egin dituzte. Horrelakoetan, interesa zuten udalek beren borondatez hartu dute parte beti. Gure iritziz, aukera hori lege ezarri beharko litzateke, tokiko administrazioan izan daitezkeen bestelako lanpostuak aldi baterako errazago bete ahal izan daitezen.

-Hogeita bigarrena.- 88.5 artikuluari dagokionez (ibilbide profesional horizontalaren modalitateak ezarri eta garatzearen eraginkortasuna)

Gaur egungo testutik, "dagokion araudi-garapena" eskatzearen baldintza kentzea komeniko litzateke, eta, zehazkiago, "araudi" hitza kentzea, hartara udal plenoak onartzea beharrezkoa izan ez dadin.

-Hogeita hirugarrena.- 91.2 artikuluari dagokionez (barne sustapena)

Alegazio erabat formala da, arauaren kokapenari buruzkoa. Zalantzan jartzen dugu ez araututako objektuaren edukia, zeinetan salbuespen modura funtzionarizazio edo laborarizazio prozesu bat gerta litekeela ondorioztatzen baita, baizik eta arauaren kokapen zehatza, barne sustapenari buruzko kapitulu eta artikulua baten barruan agertzen baita.

-Hogeita laugarrena.- 91.7 artikuluari dagokionez (barne sustapena eta deialdietako oinarriak)

Barne sustapenari buruzko 91.7 atalean deialdietako oinarriak arautzen dira, eta izangaiek destino gisa "ordura arte betetzen zuten plaza" eskatzeko aukera. "Plaza" hitza kentzea eskatzen dugu, eta haren ordez "lanpostu" hitza jartzea, errealitateko egokiagoa izan baitaiteke.

-Hogeita bosgarrena.- 98. artikuluari dagokionez (lehiaketaren deialdia)

Gaur egun lanpostuaren titular direnek datozen 6 hilabeteetan nahitaezko erretiroa hartuko dutelako, hutsik geldituko diren lanpostuak betetzeko lehiaketarako deialdiak egiteko aukera ematea proposatzen dugu; nolanahi ere, lehiaketa horien emaitzak titular horiek egiaz erretiroa hartzearen mende geldituko dira. Horrela baino ezin da behar bezalako erreleboa bermatu, prozesu horiek asko luzatu ohi baitira.

-Hogeita seigarrena.- 102.2 artikuluari dagokionez (izendapen askea, lanpostuak hornitzeko sistema gisa)

Arau horri dagokionez, sistema horren bidez bete ahal izango diren lanpostuen barruan, 102.2 d) epigrafea berariaz gehitzea eskatzen dugu; hots, “agintariak babestea eginkizun duten lanpostuak”. Hala, gaur egun 102.2 d) epigrafea dena, salbuespen gisa, lanpostuen zerrendan hala jasotzen denean, beste lanpostu batzuetan ere horrela jokatzeko ahalbidetzen duena, 102.2 e) epigrafea izatera igaroko da.

-Hogeita zazpigarrena.- 108.1 artikuluari dagokionez (programetarako zerbitzu-eginkizunak)

Udalerrien Elkarteekin lotutako programetan parte hartzeko zerbitzu-eginkizunei buruzko 108.1 artikuluari dagokionez, EUDEL-en ikuspegitik, eta artikulua hori ezartzearekin oso lotuta dagoen entitatea izanik, komenigarria litzateke berariaz adieraztea zerbitzu-eginkizun horiek lanaldi partzialean ere izan daitezkeela.

-Hogeita zortzigarrena.- 119. artikuluari dagokionez (mugikortasuna)

119.6 artikuluari dagokionez, zalantzak sortu dira arau hori egokia den ala ez, duela gutxi Sektore Publikoa Arrazionalizatzeko 15/2014 Legeak (BOE 2014/09/17) EPOEren 84. artikulua moldatu baitu, mugikortasunari buruzkoa, eta Legearen Bederatzigarren Xedapen Iragankorra ere bai, gai hori arautzen duena.

-Hogeita bederatzigarrena.- 122. artikuluari dagokionez (oinarrizko lansariak)

Oro har, 122.2 artikuluan zehaztu egin beharko litzateke lanaldi partzialean emandako zerbitzuetan hirurteko bakoitza osatzeko denbora-epe berbera eskatuko dela, nahiz eta, zenbatekoa kalkulatzeko, une bakoitzean ematen den lanaldiarekiko proportzioa aterako den.

Halaber, argitu beharko litzateke EUDEL Udalen Elkartean emandako zerbitzuak konputagarriak direla hirurtekoak osatzeko; izan ere, 3. artikulua aipatze hutsak zalantzak sor ditzake gai horren inguruan, administrazioen arteko mugikortasuna gertatzen den kasuetan.

-Hogeita hamargarrena. 123. artikulua (lansari osagarriak)

Bi ohar:

-123.2 a) ii artikuluan, hirugarren paragrafoan, haxe gehitu liteke: “*zein baldintzatan balioetsi zen, baldintza haietan*”. Zehaztaper horri esker, tokiko administrazioetan ohikoak diren eskaera batzuei erantzuna emango litzateke; osagarri espezifikoak oso-oso jasotzeko erreklamazioak izan ohi dira, hots, bereizita jasotzen ez den osagarriaren zati bat, osagarri horretan sartuta dagoena, dagoeneko ematen ez diren baldintza neketsu jakin batzuegatik (gauez lan egitea, korretornoak...) gehitu zena, jasotzeko. Hori argigarria izango litzateke Osagarri Espezifikoak oso-oso finkatzeko modukoa den ala ez erabakitzeko, lanpostu berbera betetzen jarraitzen denean, baina lanpostuaren baldintzak asko aldatu direnean, eta lehengo baldintza neketsuak gehiago ez daudenean.

-Lanalditik kanpo emandako ohiz kanpoko zerbitzuengatik eman beharreko sari bereziak arautzen dituen **123.2 d) artikuluan** beste ohiko kasu bat gehitu beharko litzateke; hots, gaur egungo baldintzetan, noizean behingo egoeren ondorioz eman beharreko zerbitzu bereziengatik ordaindu beharreko aparteko sarien kasua. Egoera horietan, hainbat modalitate arautzen dira: nekagarritasuna, toxikotasuna edota arriskua, gauekotasuna eta jaiegunetan lan egin beharra. Kasu horiek guztiak Udalako lan-baldintzen akordioetan araututa daude (UDALHITZ).

-Hogeita hamaikagarrena. 140. artikuluar dagokionez (beste herri administrazio batzuetan zerbitzua ematea)

140.4 artikulua idazkera ez da ongi ulertzen, 140.6 artikuluar buruz hitz egiten duenean, eta euskal funtzionario publikoen eta hala ez direnen arteko desberdintasuna.

-Hogeita hamabigarrena.- 141. artikulua (Ente instrumentaletan zuzendari publiko profesional gisa zerbitzu ematea)

Aurreko alegazioan esandako berbera. 141.4 artikulua idazkera ez da ongi ulertzen, 141.6 artikuluar buruz hitz egiten duenean, eta euskal funtzionario publikoen eta hala ez direnen arteko desberdintasuna.

-Hogeita hamahirugarrena.- 149. artikuluar dagokionez (Sektore publikoan zerbitzu emateko borondatezko eszedentzia)

149.5 artikuluan, bigarren paragrafoan, halako eszedentziak hartu ahal izateko aurrez abisatu beharra gehitzea eskatzen dugu; izan ere, bitarteko funtzionarioek edo aldi baterako lan-kontratadunek aukera hori izan dezaketela aipatzeak, tokiko administrazioaren esparruan, gehiegizko erabilera ekar dezake, eta kalte larriak eragin diezazkioke erakundeari, langileen kudeaketaren ikuspegitik; bereziki, aurrez abisatzen

ez bada, horrelakoetan administrazioa egoera horri erantzuteko gaitasunik gabe gelditzen baita.

Ondorioz, 149.5 artikuluari hirugarren paragrafo bat gehitzeko eskatzen dugu, haxe esanez: "Era horretako borondatezko eszedentziak hartu ahal izateko, ezinbestekoa izango da gutxienez 15 eguneko aurrerapenez jakinaraztea".

-Hogeita hamalaugarrena.- 151. eta 152. artikuluei dagokienez (Aldi baterako Derrigorrezko Eszedentzia eta Nahitazko Eszedentzia)

151.1 artikuluan itxuraz kontraesan bat dago, Aurreproiektuaren 150.5 eta 152.1 c) artikuluek adierazten dutenarekin. Aldi baterako Derrigorrezko Eszedentzia zein kasutarako erreserbatzen den argitu beharko litzateke.

Halaber, 151.2 artikulua Derrigorrezko Eszedentzia egoerara igarotzeari buruz hitz egiten du, eta, beraz, nahasmena areagotzen du. Itxura guztien arabera, nahitazko eszedentziari buruz ari da.

-Hogeita hamabosgarrena.- 164. artikuluari dagokionez (enplegatu publikoen baimenak)

164.4 artikuluari dagokionez, honelaxe idaztea proposatzen da: "4.- Baimenak hartzeko baldintzek eta baimen horiek hartzeko denbora-tarteek egokiak izan beharko dute, zerbitzu publikoa ematerakoan dauden beharrak bermatu ahal izateko". Horrenbestez, artikulua gainerakoa ezabatu egingo litzateke edo, hala badagokio, honelaxe idatzi: "zerbitzu publikoa emateko dauden beharrak behar bezala bermatu beharko dituzte".

-Hogeita hamaseigarrena.- 188. artikuluari dagokionez (diziplina-prozeduraren arau orokorrak)

188.4 artikuluari dagokionez, adierazpide hau aldatzeko eskatzen dugu: "Foru eta tokiko Administrazioek jasotako aurreikuspenak egokituko dituzte (...). Horren ordez, haxe idatzi beharko litzateke: "Foru eta tokiko Administrazioek egokitu egin ahal izango dituzte jasotako aurreikuspenak (...)", adierazpide hori egokiagoa baita udal autonomiaren printzipioak errespetatzeko.

Bestalde, enplegatu publikoen diziplina-prozedurarako arau orokorrak erregulatzen dituen artikulua horren barruan, interesgarria izan liteke aukera bat gehitzea; hots, diziplina-espedienteak ireki aurretik, informazio erreserbatuko eginbideak gauzatzea (espediente informatiboa). Nahiko izapide ohikoa da Tokiko Administrazioetan, eta, orain arte, lege-estaldura urtarilaren 10eko 33/1986 Errege Dekretuaren 28. artikuluan dago (Estatuko Administrazio Orokorreko Diziplina Araubidearen Erregelamendua). Interesgarria izan liteke Euskadiko botere legegileak ere aukera hori aipatzea.

-Hogeita hamazazpigarrena.- 194. artikuluari dagokionez (Negoziaziorako oinarri orokorrak)

Publizitateari eta gardentasunari buruzko **194 1e)** artikuluan, Aldizkari Ofizialean argitaratu beharrari buruz hitz egiten duenean, komenigarria iruditzen zaigu aipatzea Akordioak edo Hitzarmenak EHAA-n edo probintzia bakoitzeko aldizkarian argitaratzeko tasak ordaintzetik salbuetsita egongo direla.

-Hogeita hemezortzigarrena.- 197. artikuluari dagokionez (Akordio eta Hitzarmen kolektiboak onartzea)

197.6 artikuluari dagokionez, eta foru eta tokiko administrazioak, onarpenaren aurretik eta edozein kasutan, negozioak kolektiboko oinarriak betetzen diren balioesteko txosten bat egitera behartuta egotearen inguruan, ohar batzuk egin ditugu:

- a) Ez gaude ados txosten hori nahitaez egin beharra ezartzearekin.
- b) Legegileak berak 200. artikuluan jasotzen ditu EUDELek edo udalerriz gaindiko tokiko entitateek egindako negozioak eta, kasu horietan, ez du zentzurik tokiko entitateek balioespen-txosten hori nahitaez egin beharra ezartzeak.

-Hogeita hemeretzigarrena.- Seigarren Xedapen Gehigarriari dagokionez (finkoa ez den mugagabeko lan-kontratudun aldi baterako langileak)

Seigarren Xedapen Gehigarria 7ri dagokionez, ez gaude ados legegileak idatzi duen moduarekin; izan ere, berronartzeko irizpidea gailendu egiten da kalte-ordainak ematearen gainetik; izan ere, gainetik aipatu baino ez dira egiten kalte-ordaina eman ahal izango litzatekeen kasuak. Arrazoizkoagoa izango litzateke irizpide hori alderantziz jartzea; are gehiago, Administrazioak lan-lotura zalantzan jarri duen egoitza judizialeetatik datozen egoerak direla kontuan hartuta, eta, nola ez, epaia bere baldintza guztietan bete beharra eragotzi gabe.

Halaber, aztertu egin beharko litzateke Xedapen Gehigarri horrek kontuan hartu behar ote lukeen Auzitegi Gorenko Lan-arloko Salak alor horren inguruan 2014/06/24an eta 2014/07/02an emandako jurisprudentzia-doktrina.

-Berrogeigarrena.- Hamahirugarren Xedapen Gehigarriari dagokionez.

3 c) atalak Tokiko Ogasunak Arautzeko Legearen 111. eta 135. artikuluetara igortzen gaitu, eta aipatzekoa da ez dela zuzena.

-Berrogeita batgarrena.- Hamaseigarren Xedapen Gehigarriari dagokionez (Luzapena zerbitzu aktiboan).

Bi ohar jaso ditugu horri dagokionez.

- Lehen paragrafoan, Xedapen horrek haxe aipatzen du: "aurrekontu-legeek edo pareko foru arauak" kasu jakin batzuk ezarri ahal izango dituzte enplegatu publikoen zerbitzu aktiboa luzatu ahal izateko. Komenigarria iruditzen zaigu aurreikuspen hori bera tokiko administrazioarako ere jasotzea, haxe adierazita: "(...) parekoak diren foru edo toki arauak".

- Halaber, lehen paragrafo horretan, ez da ulertzen "haren murrizketarik gabe" aipatzea, erretiro-pentsioaren prestazioari buruz ari baita, kontribuzio-modalitateari buruz zehazki. Aipamen hori kendu egin beharko litzateke, edo kontribuzio-pentsioa sortzeko gutxieneko denbora-tartera bakarrik mugatu.

-Berrogeita bigarrena.- Hamahirugarren Xedapen Iragankorrari buruz (A Taldeko barne sustapen horizontala)

Beharrezkotzat jotzen dugu Xedapen Iragankor honen irismena beste Administrazioetara ere hedatzea, tokikoa barne, kasu berberetan baleude.

-Berrogeita hirugarrena.- Hamalauugarren Xedapen Iragankorrari dagokionez (zuzendaritza-lanpostu gisa sailkatuta dauden lanpostuak betetzen dituzten enplegatu publikoak)

C) Tokiko entitateetako Behin-behineko Langileak atalari dagokionez, kontraesanen bat egon liteke Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren erregulazioaren eta aipatutako 176.3 artikuluaaren artean, konfiantza eta aholkularitzakoak baino ez diren funtzioei dagokienez.

-Berrogeita laugarrena.- Hogeigarren Xedapen Iragankorrari dagokionez

Lehenengo paragrafoan arautzen dira B talde profesional berrira sartu ahal izateko titulazioaren eta deialdiaren betekizunak; horren harira, beharrezkoa iruditzen zaigu "esklusiboki" hitza gehitzea lanbide trebakuntzako goi-mailako teknikarien kasuan, eta xedapen horren irismena mugatzea titulazio hori dutenei bakarrik; izan ere, baliteke Batxilergoarekin sartzeko aukera ere eman izana, eta, hala, titulazio horrekin C1 azpitaldean behar bezala sailkatuta egotea.

Halako egoerak saihesteko, honelaxe idaztea proposatzen dugu: "Bigarren Xedapen Gehigarrian ezarritakoarekin bat etorritik, C1 Azpitalde Profesionalean sartzen diren funtzionarioak, baldin eta herri administrazioan sartzeko hautaketa-probetan berariaz eta espezifikoki deialdian parte hartzeko betekizun gisa eskatu bazitzaion **esklusiboki** lanbide-trebakuntzako goi-mailako teknikari titulua edukitzea, sarbidea izango du (...)",