CONSEJO DE RELACIONES LABORALES
LAN HARREMANEN KONTSEILUA
27/07/2018 11:11
IRTERA 1.320 SALIDA

Jaun hori:

Lan Harremanen Kontseiluko Txosten Batzordeak 2018ko uztailaren 20an egindako bileran, *Euskal Enplegu Publikoko Legearen Aurreproiektua* aztertu zuen, baita eskutitz honekin batera bidaltzen diozuen hari buruzko txostena egiteko irizpideak onartu ere.

Era berean, aipatutako Batzordeak txostena onartu duelako egiaztagiria ere bidaltzen dizut.

Adeitasunez.

Bilbon, 2018ko uztailaren 27an.

Estimado señor:

La Comisión de Informes del Consejo de Relaciones Laborales en su sesión de 20 de julio de 2018, analizó el Anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco, *y aprobó los criterios para la realización del informe que adjunto le remito.*

Asimismo le envío la Certificación de la aprobación de ese informe por dicha Comisión.

Le saluda atentamente.

En Bilbao, a 27 de julio de 2018

Iz.: *Fdo.:* Tomás Arrieta Ileras
Kontseiluko burua / *Presidente*
Lan Harremanen Kontseilua / *Consejo de Relaciones Laborales*

JUAN M. BARASORDA GOIKOETXEA JAUNA. FUNTZIO PUBLIKOKO ZUZENDARIA. EUSKO JAURLARITZAKO GOBERNANTZA PUBLIKO ETA AUTOGOBERNU SAILA.

SEÑOR DON JUAN M. BARASORDA. DIRECTOR DE FUNCIÓN PÚBLICA, DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO DEL GOBIERNO VASCO.

VITORIA GASTEIZ

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES
LAN HARREMANEN KONTSEILUA
27/07/2018 10:59
IRTERA 1.319 SALIDA

Nik, R. Borja de la Sota Galdiz, Lan Harremanen Kontseiluko idazkari nagusiak

R. Borja de la Sota Galdiz, secretario general del Consejo de Relaciones Laborales

Egiaztatzen dut

Certifico

Lan Harremanen Kontseiluko Txosten Batzordeak 2018ko uztailaren 20ko bileran, *Euskal Enplegu Publikoko Lege aurreproiektua* aztertu zuela, baita egiaztagiri honi erantsitako hari buruzko txostena egiteko irizpideak onartu ere.

Que la Comisión de Informes del Consejo de Relaciones Laborales en su sesión de 20 de julio de 2018, analizó el Anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco, *y aprobó los criterios para la realización del informe adjunto.*

Eta hala ager dadin eta behar direnen ondoreak izan ditzen, egiaztagiri hau eman eta sinatzen dut Bilbon, bi mila eta hamazortziko uztailaren hogeita zazpian.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, expido y firmo la presente certificación en Bilbao, a veintisiete de julio de dos mil dieciocho.

LAN HARREMANEN KONTSEILUA
CONSEJO DE RELACIONES LABORALES

JUAN M. BARASORDA GOICOECHEA JAUNA. FUNTZIO PUBLIKOKO ZUZENDARIA. EUSKO JAURLARITZAKO GOBERNANTZA PUBLIKO ETA AUTOGOBERNU SAILA.

SEÑOR DON JUAN M. BARASORDA. DIRECTOR DE FUNCIÓN PÚBLICA. DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO DEL GOBIERNO VASCO.

VITORIA-*GASTEIZ*

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 diu, honako txosten hau eman dezagun, erakunde honi dagozkion eskumenak betez otsailaren 23ko 4/2012 Lege erregulatzailearen 1.1 artikuluarekin bat etorriz.

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 arauzko oklusenen 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 bakoitzak berdin berdinak direlako: batetik, euskal enplegu publikoaren etorkizuneko legea zerbitzuen prestazio profesionalaren ninarrizko tresna erregulatzailea izango da gure langile askorentzat zentzu zabalean, funtzionarioak eta langileak diren heinean Kontseilua osatzen duten erakunde sindikalek ordezkatzen dituztenak baien interesak defendatuz; bestetik, patronalaren eta sindikatuen erakunde esanguratsuenek presentzia dute Lan Harremanen Kontseiluan, enplegu emaileen (publiko eta pribatuak) eta enplegatuen lzerbitzuak 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 adierazi duen sare instituzionalaren azterketa, hortik abiatuta, Euskadiko sektore publikoan ordezkaritza duten sindikatu eta erakundeen jarrera aztertzeko enplegu publikoaren

zerrendaren eduki materialari dagokionez bereziki nabarmentzekoak diren alderdi batzuei lehentasuna emanez, eta b) langileek Administrazio Publikoan enplegu emailea den heinean— duten parte-hartzeari eta negoziazio kolektiboari zentzu zabalean eragiten diren erregulazioaren baliospen espezifikoago 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 pso 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 bakoitzeko jardun eta eskumen eremu espezifiko bat badarrean dagoela egiaztatzetik abiatzen da (3. artikulua).

Sare horren barruan, Aurreproiektuak bi organo mota bereizten ditu: organo arkidcak, 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 Institucionala— 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 homogeneo bat edukitzea EAE osoan, horrela lehen maila bat kontiguratuz, 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

but, Eusko Jaurlaritza, organo erkidea den heinean (hau da, areuak garatzeko here eskumenak batez) langileen parte-hartzerako egitura bakarkide bat ez duena maila horretan solaskidotza eta negoziazio espezifiko bat bideratu ahal izateko, Legean aurreikusitako mahai orokorrak eskuhartzen 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 konfiguratzean esku hartzeko aukorarik 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 erabili 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. Funtsean, aurrekoaren edukia errepikatzen du, eta beraz hemen errepikatu beharra dago lehengo horretan emandako kontuenean 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 urratsak 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 kontsiderazinak berrikustea), nabarmentzekoa da enplegu publikoa planifikatzeko tresnetan gurrantzizko aldaketa bat egin dela, optimizazio planak ezabatu direlako, enplegu publikoaren

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

Hain zuzen ere, eskuliko 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 ordezkariau 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 murriztailuren araglapean jartzen duen, hala nola "aurrekontu estaldura", estatuko oinarrizko araudian espezifikoki jasota ez dagoena (EPORren 32. artikulua). Araudian, eta lan kontratuko langileei eragiten diesen 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 eteteo— betetzeko oinarri juridiko gisa

Gure iritziz, alde semantiko hori harotago 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 lizan ere, ezerk ezin du galarazi urte amitzeko indarraldiko itun edo akordioak sinatzeak gerora etorritako aurrekontu estalduraik eza argudiatuta soilik, salbuespenezko beste inguruabarrik aipatu ere egin gabe, inguruabar horiek gutxienez alegatu, justifikatu eta negoziatu beharko liratekeelako akordio bat sinatzeko legeztatuta 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

eskubideak, baldintza partikularrak dauzkate lan legerian aurreikusitako tratamenduari dagokionez.

a) parte hartzea

Txosten honen xedeetarako eta hautatutako ordezkarien hitartez parte hartzeko eskubideari dagokionez, nabarmentzekoa da enplegu publikoaren legea bera bada ere EAEko Administrazio orokor eta instituzionalaren eta lurr eta kuki Administrazioan hauteskunde unitateak zehaztu dituena, haren inplikazio eremuan bilduta adminisrazio publikoei onartu eta esleitzen zaizkiela haiek aldatzeko edo birdefinitzeko gaitasuna. Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoaren 6. eta 7. artikuluan legeztatutako erakunde sindikalekin aldez aurreko akordioa ezarri ondoren. Atal honi dagokionez, ez dago soberan aipatzea aurreproiektuaren 3. artikuluan bildutako 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 liratekeela unitate espezifiko edo berezi 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 ainarrizko eskubidea baliatzeko aukara mugatzea.

b) negoziazioa

Funtzio publikoaren eremuko negoziazio kolektiboari dagokionez, egungo Lege Aurreproiektuak garrantzizko nobedade bat dakar aurrekoaren aldean, haren norainokoa formalagoa bada ere funtsezkoa baina. Zehazkiago, nabitaezkotasun 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— arkideak dira eraginpeko Administrazio eta erakunde guztientzat. Hala ere, Enplegu Publikoaren Legoa, ainarrizko erregulazioa den heinean, Euskо Jaurlaritzak garatu behar du aurrinokо erakorrarekin, 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 publikoa koordinatzeko batzorde teknikoa) oinarrizko helburu horrexekin, baina erakunde sindikalen edo eragilupeko pertsonen interes erkideak ordezkatzen dituzten erakundeen parte-hartzerik aurreikusi 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 horretaraku jarraitu beharko liratekeen printzipioa eta irizpideak ezarri gabe), eta horrek negoziaziotik kanpo utzi litzake Administrazio Publiko bakoitzaren eremua galdutzen duten alderdi guztiak, eta, horren ondorioz, eskubide horren eduki praktikoa bertan behera utz. lezake. Hain zuzen ere, ereñu berrian 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.

Ilutsune hori argi eta garbi nabari da, halaber, mahai urrekor eta sektorialetako bakoitza administrazio publiko bakar bati lotzen zaiola ikusten dugunean, ezarri diren administrazioaren eskumen propio eta esklusibonen 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 artikulu 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, ordezkaritza handiena duten erakunde sindikalekin akordioa lortu ondoren.

Aurreproiektuak ezartzen du, halaber,azoliko xedapen irekankorraren antzera —izan ere, aldi baterako indarraldia duen arau izanik, haren artikuluetan jaso da, eta ez da xedapen espezifiko bat . organo propioa sortu arte bitartekosza esa

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. Lehena 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 espezifiko baten bitartez sortu behar bada ere (EPOEn jasotako oinarrizko erregulazioari jarraikiz), ezer ere ez litzateke oztopo izango —aitzitik, koherentoa emango luke, baliabide publikoen erabileraren eraginkortasun eta arrazionaltasun irizpideei jarraikiz— akordio horren haritik, organo berri bat sortu beharrean, Lan Harremanen Kontseiluaren gaikuntza sulla eta argia etortzeko, euskal funtzio publikoaren eremuan sortutako gatazkak 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, aldez aurretik aurreratu dugunez. Lan Harremanen Kontseiluak Administrazio Publikoen 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 espezifikoan espresuki aldatuta edo baztertuta ez dagoen oretan 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 osleitzen dio espresuki, modu irekiankorrean— 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:

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

Horregatik, gizarte eta lan eremuko organo ahaliku-emailea den erakunde baten barruan —Lan Harremanen Kontseiluaren barruan— gizarte agente nagusia den heinean duen posiziotik, txosten bat egiteko —eta, hidezko 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 jardueraren 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 puntualetan izan ezik, agian berraztertu beharko liratekeenak, ikuspegi tekniko batetik lesaterako, negoziazio kolektiboaren tratamendua lan kontratuko langileei dagokienez, hatez ere EPOLren oinarrizko izaera aintzat hartuta, zein ikuspegi politiko batetik —edo arauari eman nahiko litzaiokeen edukiaren ikuspegitik— (euskal enplegu publikoaren espazioan negoziaziorako nahai 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 horrondatez edo auzibidetik kanpo konpontzeari buruz egiten duen tratamenduaren inguruan.

Muga horien barruan, enpresa erakundea prest egongo litzateke irizpen bat lantzeko eta martzeko 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 lizentiatutako 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, EAEren sektore publikoaren eremuan euskararen erabilera normalizatzeko tratamenduari dagokionez. Puntu horri dagokionez txosten tekniko honetan inoiz baino kontsiderazio edo azterketarik egin ez izana nabarmendu dute.

Bigarrenik, eta aurreproiektuari —eta, hidezko bada, Kontseilutik haren edukiari buruz emandako irizpenari— buruzko funtsezko

kontsiderazioetan sartuz, eta enpresa ordezkariek egindako adierazpenak ikusirik, argi utzi nahi izan du bere erakundearentzat onargarria dela irizpena Confebaskek aipatutako alderdietara murriztu edo mugatzea. Haren iritzia, Lan Harremanen Kontseilua aurreproiektuko beste hainbat alderditan sartu beharko litzateke, eta, ildo horretan, oraintsu bertan iragarri nahi izan du bere erakundeak, nolanahi ere, eman litekeen irizpenari bere partikularra emango diola, non euskal enplegu publikoaren lege akimen berri honen gainean duten jarrera garatuko duten, ezer bat, alferrik galdutako beste aukera baten aurrean gaudela uste dutelako, iraganean EAEko enplegu publikoaren erregulazio eta tratamenduari dagokionez egindako akatsetako asko konponbiderik gabe jarraituko dutela sintzat 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, credu batzuk emateaz gain; zuzendaritzako langile profesionalen tratamendua, aldibaterakotasunaren gehiegizko erabilera, izendapen librea, karrera profesionala eta arlo funtzionalen sarrera, azpikontratazioa eta enplegu publikoan haren bitartez merkantilizazioa, etab.).

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

Azkenik, LAPek izendatutako kideak aditzera eman nahi du, halaber, bat datorrela Lan Harremanen Kontseiluaren txostenaren sektore publikoaren gatazkak autzibidetik 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 behar(ko) lukete lege aurreproiektuan jasotako hainbat alderdiren inguruan, eta, bereziki, ordezkaritza handiena duten erakunde sindikalek, euskal zerbitzu publikoan era batera edo bestera konfiguratuta beren zerbitzu profesionalak emanten dituzten pertsonen ordezkaritza eta

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 are, alegazio eta balioespen horiekin guztiekin bat dator, eta aintzat hartzen ditu eman litekeen irizpenean adierazlko duen jarrerearen beharrezko osagarria den heinean.

Aurrekus gorabehera, adierazi nahi du, nolanahi are, 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 egokienak proposatzen homogeneizatzaileen edukia benetan negoziatzeko bide emango luketenak, eta c) lan gatazkak auzibidetik kanpo konpontzeko mekanismo eta prozedurak tratatzea, xentzu zabalean.

Ildo horretan, lehentasunezko helburutzat jotzen du Lan Harremanen Kontseiluaren eskutik irizpen bat lortzen ahalegintzea, sindikatu eta enpresa jatorriko gehiengo nahikoek haren barne funtzionamenduko araudi 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 biru gaietara murriztea, CCOOk aipatutako terminoetan eta norainokoarekin.

Hala eta guztiz ere, espresuki chartarazten 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. Baiez ere, ez du beraz ere ukatzen gabe utzi nahi, lege aurreproiektu hau, bere ustez, galdutako beste aukera bat dela, euskal sektore publikoak dituen erazorik larrienetako bat, hau da, behin-behinekotasun tasa altuak, konpondu edo gutxienez behi kandian 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 baloiesten du negoziazio kolektiboaren alorrean nahitaezkotasun printzipioa zehaztea, eta, beraz, 192. 1 c) artikuluan, herabehar horren eraginpeko gaien zerrenda zehaztuko erabakia; bai, aurreproiektu honetan aldatu ez aurrekoan erabilitako teknika, Lan Harremanen Kontseiluak bere garaian adierazitakoaren ildotik, testuaren segurtasun juridikoaren mesedetan.

b) Sektore publikoaren negoziazio kolektiboarekin zeharkako harremana bakarrik badu ere, Txostenen Batzordeak uste du 192 c) artikuluaren 3. ataleren 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 1. kapituluko II. ataleko optimizazio planak kendu ondoren.

c) Lan negoziazio kolektibari dagokionez, eta, estatutu hitzarmen kolektiboen norainoko orokorrari eta izaera lotesleari —gure antolamendu juridikoak aitortzen eta bermatzen du, eta enplegu publikoari buruzko araudiak ezin izan hartu behar du nahitaez— buruzko bestelako balioespenak gorabehera, lan konturatuko langileen negoziazio kolektiboari buruzko aurreproiektuko 192.2 artikuluaren idazkuntza bakar-bakarrik interpretatu eta beraz ezar daiteke oinarrizko araudian aurrelkusitako erabat

errespetatuz (EPOEren azken xedapenetan lehenean ezarritakoari jarraikizi, eta, horren ondorioz, Ohiarrizko Estatutu horren 32. artikuluan jasotako kausazko hetekizun eta eskakizunak eta salbuespen esparruak 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 eglturen 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 hiderain behar da, eta haien edukiari buruzko aldez aurreko negoziazioa abian jarri.

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

Mahai 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 nahitaezkotasun 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 ohiarrizko 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 bitartez, eta hori hala da, besterik gabe, langile horiek lan legeria arkidearen guztiz eraginpean daudelako. Horregatik, enplegu publikoaren lege aurreproiektuaren 200. artikuluko 2. ataleko bigarren paragrafoan jasotako lege aurrikuspena eskumen hori Lan Harremanen Kontseiluari esleitzen dio, espresuki eta modu iragankorrean— ez da beharrezkoa. Lan Harremanen Kontseiluko kideen iritziz, euskal enplegu publikoaren legea Prerogen izaera lotesles 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 hideragarria da zuzuikoki, eta, gainera, eraduaren 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 teknikoa duen "Lan Harremanen Kontseiluak Euskal Enplegu Publikoaz egin duen Legearen Aurreproiektuaren" edukiarekin.

Dena den, aipatu Kontseiluari eskatu zaio, Irizpenari dagokionez, hartan legezko ordezkaritza dutenek egin adierazpenen berri izan onduren, lerik bat "CONFEBASIC empresarien Elkarteak egin adierazpenak. LABek ez du funtsa izan dezakeen elementurik aurkitu irizpen hateratua lortzeko; horrengatik, ekitaldi honetan boto partikularra emango du, non hartan adierazten den gure Erakundearen jarrera sindikalak, aurreproiektu berri dagokionez.

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, lehenbat 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 alpagarria izan daitekeen inolako berritasun onuragarririk.

Dena den, aldez aurretik, azpimarratu behar dugu LABek adierazi arguditsetan eta gainerako Sindikatuek eta 'CONFEBASK' enpresarien elkarteak egiten duten gogoetetan elementu bateragarria dagoela, "Gatazkak judizioz kanpoko" arloan. Hain 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 bedatu ahal izan zitezen, oraki, lantan. Alegia, LABen irudikoz, Lan Harremanen Kontseiluan jadanik dagoen baliabideak kudeatu beharko luke alpato 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 suortatu diren lege aurreproiektuekin alderatuta. Eta horiaz, beharbada gaude irreganean 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 guhienak kerratzen dira aldebakartasunarekin. Gaur gaurkoz, LAB ez daiteke fida Administrazio lunekin, "negoziazio" eta "akordio" kontzeptuak guztiz debaluatuak direlako. Hain zuzen, lege honek ekarriko luke langileentzat eta sindikatuetako ordezkarientzat onartezina den aldebakartasunean sakontzen deJa.

Lege honek, bestak beste, ahalbidetu beharko lituzke neurriak, langileen eskubideak herna daitezen, egindako murrizketan helbogabetzeko eta eros-ahalmena 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 ere har, parametro horietara mugatzen delako, ez bada, besteak beste, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 32. artikuluak, "Negoziazio kolektiboa, langile lan kontratudunen ordezkaritza eta partaidetza" izenekoa, non esleitzen diren botoreen aurreikuspenean, muga gainditzen du ere. Hau da, saibuespen-gaitasunak areagotzen dira, langileen legezko ordezkaritzarekin 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, Euskal Jaurlaritzaren eta Administrazio bakoitzeko berezko Organo komuna).**

Negoziazio Kolektiboaren eskubidea aipamen huts hutera 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 zorionen mende dago; horrela, ez dakigu zer den okerrago, aldez aurretik negoziatzeko borondaterik ez izatea ala aldez aurretik lotua, betetzeko borondaterik ez izatea. Aurrena gatazka eragilea bada, bigarrenak, gatazkaz gain, segurtasun eza juridikoa sortzen du, eta aldordien artean behar den konfiantza urratzen du.

Aurreko puntuan adierazi dugunez, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari dagokionez, atzerakada antzeman da, agoriko ilegaltasuna nabari daitekeela. Hortaz, honek adieraziko luke, negoziazio kolektiborako eskubideen borondate murriztaileagoa dagoela Autonomia 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 bezala dadin alde. Adibidez, urtero deialdi publiko iraunkorrak eginez, gutxienez, betegabeko lanposruen %90a Lan Eskaintza Publikora atereaz.

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

Egiten duten aurreikuspen batzuekin zerbitzu publikoak kanpora eraman eta prihatizatzeko aukera handitzen da. Hain zuzen, mugatu beharko lirateke lanpostuak amortizatzeko balizko kasuak,

izaera ekonomikoari erlota antolakuntzari lotutako zioek eragindakoak aldez aurretik baztertuz.

Lanbide-karreraren sistema subjektibos eta arbitrarioa da; ezkutuko zaharkina dirudi; amarrua dirudi, dirua soldatelara arbitrarioki esleitzeari, eta era berean, baldintza ekonomikoak kolektiboki hobetzeari jartzen zaien galga. Benetan negoziatu eta adostu gabe langileen legezko ordezkaritzarekin 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 bakek lotu dituzten gobernu akordioei, baina jendea lanean jartzen iraun dezaten, gorabehera gabe, interes publikoekin inolako zerikusirik ez dutela.

Enplegua egonkortzeko prozesuan eskasia aipagarria nabaritzen da, zeinak oinarritu beharko luke politika objektiboetan eta Lan Eskaintza Publikoak egin arte, egonkortasunez homituko lituzkeenak; besteak beste, eskatzen den bitartekotasun portzentajea urrituz eta geroztik bitartekotasuna maila apaletan iraun zadin 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 balta lantokien onuran, Lanpostuaren espezifikotasun Printzipioa xehatu izana. Egoera bikaina arbitrarioki erabakitzeko.

Horiaz, LABek irizten dio Aurreproiektu honekin aukera bikaina galdu dela ahalmen legegilea garatzeko eta zerbitzu publikoak babestuko, estatutik datorkigun ubin merkantilistetik. Guro ustez, Kusko Jaularitza, behin aurreproiektu hau aurkeztuta, ez da ahalegintzen EAEk merezi dituen zerbitzu publikoen eta haien garapenaren defentsan.

Bilbo, 2018ko uztailaren 20a.

Informe del Consejo de Relaciones Laborales sobre el Anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco

Antecedentes

Por el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno se ha remitido a este Consejo de Relaciones Laborales el Anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco a efectos de la emisión del correspondiente informe, en ejercicio de las facultades que corresponden a este organismos de acuerdo con el artículo 1.1 de su Ley reguladora 4/2012 de 23 de febrero.

Con fecha 19 de junio de 2015 este Consejo de Relaciones Laborales emitió un informe sobre un anteproyecto anterior de ley de empleo público vasco. En él se realizaban ya algunas consideraciones genéricas sobre la función consultiva del Consejo con respecto al contenido de iniciativas normativas que afecten al ámbito socio-laboral y se identificaban los aspectos del anteproyecto que entendíamos más directamente vinculados con nuestras competencias específicas.

Estas consideraciones son perfectamente trasladables a este nuevo informe porque las circunstancias en las que se aborda son similares a aquellas: por una parte la futura ley de empleo público vasco será el instrumento regulador básico de la prestación profesional de servicios de una buena parte de nuestra población trabajadora, en sentido amplio, a la que, tanto en su dimensión funcionarial como laboral, las organizaciones sindicales integrantes del Consejo representan y cuyos intereses defienden; y, por otra, la presencia de sindicatos y organizaciones patronales más representativas en el Consejo de Relaciones Laborales no es sino la expresión de su carácter de agentes institucionales que actúan en defensa de los intereses genéricos de empleadores (públicos y privados) y empleados (sujetos a una relación de prestación de servicios de naturaleza administrativa o laboral) y, por tanto, interlocutores cualificados en los procesos de diseño de las políticas públicas en el ámbito socio-laboral; circunstancia que, sin duda, concurre en este caso.

En consecuencia, y sin perjuicio de las diferentes alegaciones que las organizaciones integrantes del Consejo realicen en otros órganos o instituciones consultivas de las que también forman parte o de las que se hayan hecho como consecuencia de su intervención en el proceso de elaboración del Anteproyecto, el

presente informe se centrará únicamente en algunos aspectos puntuales: a) un análisis del entramado institucional por el que opte el Anteproyecto de Ley para analizar a partir de él la posición de los sindicatos y organizaciones representativas en el sector público de Euskadi, con especial referencia algunos aspectos especialmente destacables en cuanto al contenido material de la relación de empleo público, y b) una valoración más específica de la regulación que afecta a la participación de las personas trabajadoras en la Administración Pública en su condición de empleadora y a la negociación colectiva en sentido amplio, lo que incluye la resolución voluntaria o extrajudicial de conflictos en el sector público..

Análisis técnico del contenido del Anteproyecto de Ley

Al abordar este análisis de carácter preferentemente técnico nos limitaremos a constatar los cambios más significativos que se han introducido en el presente Anteproyecto con respecto al anterior que, como se ha señalado, ya fue objeto de informe del CRL.

1.- La estructura del Empleo Público Vasco:

1.1 Órganos y competencias

El presente Anteproyecto de Ley estructura el sector público vasco en términos muy similares a los del anterior. Parte de la constatación de que este sector está integrado por un conjunto de administraciones y entes públicos de diferente nivel territorial y funcional con personalidad propia y un ámbito de actuación y competencias específico para cada una de ellas (art. 3).

Dentro de este entramado, el Anteproyecto diferencia entre dos tipos de órganos: los llamados órganos comunes, cuyas competencias se extienden al conjunto de administraciones incluidas en el ámbito de aplicación de la ley, y los específicos que operan en cada una de las administraciones afectadas y ejercen en su ámbito las competencias que les son propias. En este esquema, el Gobierno Vasco es el único que asume una doble función: de un lado como órgano común al conjunto de las AAPP de la CAPV, al que corresponde básicamente el ejercicio de la potestad reglamentaria en desarrollo de la Ley de Empleo Público Vasco, y de otro, como órgano superior de una de las administraciones afectadas: la Administración General e Institucional de la CAPV.

Esta estructura responde, a su vez, al propósito de conciliar dos objetivos. El primero es disponer de un referente normativo común y, por tanto, de una regulación del empleo público parcialmente homogénea en el conjunto de la CAPV, configurando de esta forma

un primer escalón que agrupa a todas las administraciones y antes públicas de Euskadi. El segundo os permitir que, a partir de este núcleo común, las diferentes administraciones y entes afectados ejerzan en lo que se refiere a la ordenación y regulación de la prestación de servicios de su propio personal un cierto grado de autonomía (segundo escalón).

En el primer escalón conforman la estructura común del empleo público vasco los siguientes órganos: a) un órgano ejecutivo, el Gobierno Vasco, que en cuanto órgano común (es decir, en el ejercicio de sus competencias de desarrollo reglamentario) no dispone de una estructura de participación de los trabajadores equivalente que permita una interlocución y negociación específica en este nivel, -ya que la mesa general prevista en la Ley solo interviene en lo que se refiere a su actuación como órgano superior de una de las administraciones afectadas: la Administración General e Institucional de la CAPV; b) un órgano meramente consultivo, (y no negociall en el que la presencia y participación de los sindicatos es minoritaria con respecto a la de otros representantes institucionales de las administraciones afectadas, y, c) en tercer lugar, un órgano técnico (ya previsto en el anterior anteproyecto) llamado Comisión de coordinación del empleo público de Euskadi, sin presencia alguna de organizaciones sindicales y sin intervención de estas, por tanto, en el impulso, desarrollo o configuración de aquellas iniciativas cuyo propósito sea incrementar el grado de homogeneidad del conjunto de los empleados públicos.

I.2 Personal al servicio de las administraciones públicas vascas.

En este apartado y, al igual que en el anterior anteproyecto de ley, destaca de manera especial la introducción de una nueva figura, el personal directivo profesional, ya prevista en la normativa básica (art. 13 del EBEP) y que se añade a las categorías tradicionales entre las que se distribuye el empleo público: personal funcionario, de carrera o interino, laboral, y personal eventual.

La implementación y desarrollo de esta nueva categoría de empleado público queda en manos de cada una de las administraciones afectadas por la Ley. En este punto, el actual anteproyecto de ley reproduce básicamente el contenido del anterior por lo que es pertinente reiterar aquí lo que ya se señalaba en el informe emitido entonces: que prácticamente todo lo relativo al personal directivo sigue estando prefigurado como una materia básicamente discrecional y sin la presencia apenas de elementos reglados que permitan controlar o, en su caso, participar en las decisiones que se adopten en cada administración pública en relación con la implantación de esta figura.

2.- La ordenación del empleo público y el contenido básico de la prestación de servicios.

Aunque en el presente Anteproyecto de Ley las herramientas y categorías básicas de ordenación del empleo público se mantienen sustancialmente inalteradas con respecto al Anteproyecto anterior, por lo que no procede detenerse en un análisis específico de ellas (siendo suficiente una remisión a nuestra consideraciones anteriores), resulta pertinente destacar que en lo que se refiere a los llamados instrumentos de planificación del empleo público se ha introducido una modificación relevante consistente en la eliminación de los llamados planes de optimización, a los que no se hace ninguna referencia explícita o implícita en la normativa básica de empleo público.

Precisamente, la retirada de este atípico instrumento de planificación constituía una de las peticiones del informe que este Consejo de Relaciones Laborales emitió en relación con el anteproyecto precedente, por lo que su supresión se valora de forma positiva

3.- La negociación colectiva y los sistemas de representación de los empleados públicos.

Como es sabido, los derechos de participación y negociación de las personas trabajadoras en el sector público presentan notables diferencias en función de la naturaleza de la relación de empleo.

3.1.- El personal laboral se rige en cuanto a los derechos de participación de los empleados públicos laborales, la elección de sus representantes y la negociación de sus condiciones de trabajo, por la normativa laboral común, si bien el apartado 2 del artículo 192 del Anteproyecto sujeta el ejercicio del derecho a la negociación colectiva laboral en el ámbito público a una serie de principios limitativos, entre los que destaca el de "cobertura presupuestaria" no contemplado de modo específico en la normativa básica estatal (art. 32 EBEP). En esta y después de garantizar de forma expresa el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, se hace referencia a un concepto más genérico, la causa grave de interés público, como fundamento jurídico para el ejercicio de una facultad excepcional por parte de la administración: la alteración y/o suspensión de los convenios o acuerdos vigentes.

En nuestra opinión, la diferencia no es simplemente semántica. Parece claro que la cobertura presupuestaria constituye un fundamento básico para la asunción por parte de las administraciones públicas de cualquier compromiso de gasto, lo que justifica la explicitación de este requisito - la cobertura presupuestaria- como uno de los principios a los que debe ajustarse

la negociación colectiva, en este caso de carácter laboral, en el sector público. Lo que sin embargo no resulta tan evidente es la posibilidad de alterar de modo unilateral compromisos válidamente adquiridos en su día y plenamente en vigor (pues nada impide la suscripción de convenios o acuerdos de vigencia plurianual) bajo el simple y único amparo de una ausencia sobrevenida de cobertura presupuestaria, sin referencia alguna a otras circunstancias de carácter excepcional que deberían ser al menos alegadas, justificadas y objeto de negociación con los sujetos colectivos legitimados para la suscripción de un acuerdo cuya supresión, suspensión o alteración se impone después unilateralmente por uno de sus firmantes.

3.2.- De otra parte, en el ámbito estricto de la función pública, tanto el derecho de participación, que se concreta en la posibilidad de elegir representantes, como el de negociación colectiva para la determinación de condiciones de trabajo, presentan características particulares respecto del tratamiento previsto en la legislación laboral.

a) participación

A efectos del presente informe y en lo que se refiere al derecho de participación a través de representantes elegidos, es pertinente destacar que aunque es la propia ley de empleo público la que define las unidades electorales en la Administración general e institucional de la CAPV y en la Administración foral y local, se reconoce y atribuye al conjunto de las administraciones públicas incluidas en su ámbito de aplicación capacidad para alterar o redefinir las mismas, previo acuerdo con las organizaciones sindicales legitimadas en los artículos 6 y 7 de la LOLS. En relación con este apartado, no es ocioso reiterar también que algunos entes públicos incluidos en el artículo 3 del anteproyecto y que conforman, por tanto, el sector público vasco y cuyo personal tiene el carácter de funcionario público, como el propio CRL, no están integrados en las unidades electorales actuales ni tienen la condición de Administración Pública por lo que, al menos en una interpretación estricta o literal de la ley, no podrían configurarse a sí mismas como una unidad específica o diferenciada. Por tanto y salvo que se extienda por analogía la facultad prevista en actual artículo 199. 3 a otros entes públicos que no son verdaderas administraciones, se podría estar limitando en la práctica el ejercicio de un derecho básico -el de participación- para su propio personal.

b) negociación

En lo que hace referencia a la negociación colectiva en el ámbito de la función pública, el Anteproyecto de Ley actual contiene una novedad relevante, aunque de alcance más formal que sustantivo, con respecto al anterior. En concreto, el desarrollo y explicitación

del llamado principio de obligatoriedad con la relación expresa ahora de aquellas materias en las que dicha negociación resulta legalmente preceptiva. De esta forma el presente anteproyecto de ley corrige una de las insuficiencias apreciadas por este Consejo de Relaciones Laborales en su anterior informe.

En todo caso, uno de los aspectos especialmente problemáticos en lo que se refiere al diseño del modelo de negociación establecido en el anteproyecto de ley, sigue radicando en la falta de correspondencia entre los niveles de regulación y las estructuras (mesas negociales) a través de las cuales se hace efectivo este derecho.

Como ya se ha advertido, ciertos aspectos actuales del contenido material del empleo público, los definidos así en el presente Anteproyecto de Ley, son comunes al conjunto de las Administraciones y entes afectados. Igualmente, la propia Ley de Empleo Público en cuanto regulación básica debe ser objeto de desarrollo con alcance general por el Gobierno Vasco en su condición de órgano común.

Precisamente por ello y para progresar en el grado de homogeneidad entre el conjunto de los empleados públicos de la CAPV, el propio Anteproyecto pone en marcha una estructura específica (la comisión técnica de coordinación del empleo público de Euskadi) cuyo objetivo básico es este, aunque sin prever la participación en ella de ninguna organización sindical o representativa de los intereses comunes de las personas afectadas.

Esta circunstancia, unida a la inexistencia de una mesa de negociación específica que se corresponda con este primer nivel de regulación, común y homogéneo, del Anteproyecto se limita únicamente a reconocer la posibilidad de que se cree una mesa marco, sin acordar su constitución ni establecer los principios y criterios que habría de seguirse para ello) puede dejar fuera de la negociación todos aquellos aspectos que trasciendan al ámbito de cada Administración Pública y vaciar por tanto de contenido práctico este derecho, precisamente en algunas materias en las que, por su centralidad en el nuevo modelo, sería especialmente necesario o conveniente el establecimiento de principios comunes.

Entre ellos, por ejemplo, el desarrollo de la figura del personal directivo o los criterios unificados en materia de provisión, promoción, movilidad.

Esta insuficiencia se constata también claramente cuando se repara en que tanto las mesas generales, como con mayor razón las sectoriales, se corresponden cada una de ellas con una única administración pública y desarrollan su función como órganos de negociación en el ámbito de las competencias propias y exclusivas de la administración en cuyo seno se constituyen.

3.3.- Solución extrajudicial de conflictos.

El Anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco incluye, dentro del título XVI relativo a la negociación colectiva en las administraciones públicas, un artículo dedicado a la solución extrajudicial de conflictos colectivos.

En él se prevé la creación potestativa de un órgano específico a quien encomendar estas funciones, así como la aprobación por vía reglamentaria de los procedimientos de mediación y arbitraje a través de los cuales tramitar los conflictos que se susciten en la negociación, aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos producto de la negociación colectiva. En ambos casos, previo acuerdo con las organizaciones sindicales más representativas.

El anteproyecto establece también, a modo de disposición transitoria atípica –en la medida en que siendo una norma de vigencia temporal se incluye en su articulado y no es una disposición específica- que hasta tanto se cree el órgano propio, estas labores de mediación y arbitraje corresponderán, únicamente por lo que se refiere al personal laboral, al Consejo de Relaciones Laborales.

En relación con esta regulación procede hacer dos consideraciones, ambas apuntadas ya en nuestro anterior informe. La primera de simple oportunidad, o si prefiere de contenido más político, y la segunda de carácter técnico. En primer lugar -y en el plano de las propuestas de oportunidad- la Comisión de Informes del CRL entiende que aunque formalmente el órgano de resolución de estos conflictos se haya de crear efectivamente a través de un acuerdo específico ítal y como resulta de la regulación básica contenida en el EBEP, nada impediría, antes al contrario parecería coherente con criterios de eficiencia y racionalidad en el uso de los recursos públicos, que dicho acuerdo se tradujera no en la creación de un nuevo órgano, sino en una simple habilitación expresa al Consejo de Relaciones Laborales para acoger los conflictos suscitados en el ámbito de la función pública vasca. Especialmente teniendo en cuenta que el CRL tiene atribuida entre sus competencias legales la de mediar para la solución voluntaria de los conflictos laborales en sentido amplio.

La segunda consideración tiene, como ya adelantábamos, un carácter más técnico. La competencia del CRL para intervenir en los conflictos que afectan al personal laboral de las Administraciones Públicas -y de hacerlo a través de los procedimientos establecidos en un acuerdo interprofesional de negociación colectiva- es una consecuencia natural del sometimiento pleno de estos trabajadores y trabajadoras a la legislación laboral común, al menos en todo aquello que no esté

expresamente excluido o modificado en la normativa específica de empleo público. En este sentido, la competencia del Consejo de Relaciones Laborales para intervenir en conflictos de personal laboral de las administraciones públicas no es, en nuestra opinión, en absoluto dudosa, por lo que la previsión legal del Anteproyecto de Ley de Empleo Público en su artículo 200, 2º párrafo segundo atribuyendo expresamente –y de forma transitoria esta competencia al CRL es, a nuestro juicio, innecesaria y técnicamente errónea.

El posicionamiento de los miembros de la comisión de informes y sus consideraciones particulares en relación con el presente informe.

Reunida la comisión de informes del CRL el 20 de julio y analizado el texto que les fue remitido a sus miembros, estos realizaron, en síntesis, las siguientes consideraciones:

Por parte de los miembros de la organización empresarial Confebask se destaca en primer lugar que por la naturaleza del anteproyecto de ley, relativo a la regulación del empleo público en la CAPV, estamos en un espacio ajeno en sentido estricto al que ocupa su organización en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado. Por tal razón, y aunque desde su posición como agente social más representativo en el seno de una institución que tiene el carácter de órgano consultivo en materia socio laboral, como el CRL, asumen su competencia y legitimación formal para elaborar un informe y, en su caso, emitir un dictamen, consideran que este dictamen debería constreñirse a ciertos aspectos capitales del anteproyecto directamente vinculados con la actividad del CRL.

En particular, a la regulación de la negociación colectiva y en conexión con ella a las estructuras previstas en el anteproyecto para llevarla a cabo en el ámbito funcionarial y laboral. En relación con este primer punto, entienden que se han introducido mejoras en el anteproyecto actual en relación con el anterior, a pesar de ciertos aspectos puntuales que generan algunas incertidumbres que quizá convendría revisar. Tanto desde una perspectiva técnica (como el tratamiento de la negociación colectiva en relación con el personal laboral, sobre todo teniendo en cuenta el carácter básico del EBEP), como política o de contenido deseable de la norma (por la inexistencia en el espacio del empleo público vasco de una mesa marco de negociación, a la que se alude como simple posibilidad y que parece, sin embargo, un instrumento imprescindible para negociar aspectos que progresen en el grado de homogeneización del conjunto del personal de las AAPP vascas).

En la misma línea, consideran también que resulta pertinente un pronunciamiento expreso del Consejo en relación con el tratamiento que hace el anteproyecto de ley sobre la solución voluntaria o extrajudicial de los conflictos.

Dentro de los límites señalados, la organización empresarial se muestra dispuesta a trabajar en la elaboración y aprobación de un dictamen que exprese una opinión común de los miembros de la comisión de informes sobre el presente anteproyecto de ley.

A continuación se recogen, igualmente de modo resumido, las alegaciones y manifestaciones de los miembros de las organizaciones sindicales:

Por parte del miembro designado por LAB se quiere hacer constar en primer lugar que, aunque en términos generales, no se plantean objeciones de fondo al informe técnico que ha sido remitido desde el CRL, sí constatan, sin embargo, alguna omisión relevante en él: en particular en lo que se refiere al tratamiento de la normalización del uso del euskera en el ámbito del sector público de la CAPV. En relación con este punto echan de menos la ausencia de cualquier tipo de consideración o análisis en este informe técnico.

En segundo lugar, y entrando en consideraciones de fondo sobre el anteproyecto y el alcance, en su caso, del dictamen del Consejo sobre su contenido y a la vista de las manifestaciones de la representación empresarial, quiere dejar constancia de que para su organización no es aceptable en ningún caso un dictamen constreñido o limitado a los aspectos señalados por Confebask. En su opinión, el Consejo de Relaciones Laborales debería entrar en otros muchos aspectos del anteproyecto, por lo que anuncia desde ahora que, en todo caso, su organización formulará un voto particular a un eventual dictamen en el que desarrollará su posición sobre esta nueva iniciativa de ley de empleo público vasco que, en términos generales, consideran otra oportunidad perdida para corregir muchos de los errores cometido en el pasado en relación con la regulación y el tratamiento del empleo público en la CAPV.

Desde su punto de vista, el presente anteproyecto presenta muy pocas modificaciones de cierto calado en relación con el anterior y sin perjuicio de fijar su posición de manera más precisa a través del voto particular que ha anunciado, considera que hay muchos aspectos de la ley en los que no se observa ningún avance significativo (a título meramente ejemplificativo, destaca el tratamiento del directivo/a profesional, el abuso de la temporalidad, la libre designación, la carrera profesional y la introducción de las áreas funcionales, la subcontratación y mercantilización del empleo público a través de ella...).

En particular considera que tampoco en la regulación de la negociación colectiva se percibe una voluntad verdaderamente negociadora de las AAPP, ni siquiera la deseable seguridad jurídica que se demanda de cualquier texto normativo, advirtiendo que, en todo caso, y aunque en algunos aspectos se hubiera mejorado el contenido del anteproyecto, ello no significa en modo alguno que la nueva regulación resulte aceptable o se valore de forma positiva por su organización.

Por último, el miembro designado por LAB quiere dejar constancia también de que comparte de forma expresa las consideraciones que se contienen en el apartado técnico del informe del CRL sobre el tratamiento de la solución extrajudicial de conflictos en el sector público y que en este aspecto concreto expresan su coincidencia con el resto de miembros del CRL si el eventual dictamen que finalmente se apruebe recoge finalmente, y en lo sustancial, los términos del informe técnico.

Por parte de la persona designada por CCOO se pone de manifiesto en primer lugar su conformidad con el informe elaborado por los servicios técnicos del CRL en sus aspectos sustanciales.

A continuación indica que para su organización existen muchos aspectos del anteproyecto de ley sobre los que procedería hacer un pronunciamiento expreso por parte de los agentes sociales y, en particular, por las organizaciones sindicales más representativas, ya que estas asumen la representación y defensa de las personas que prestan sus servicios profesionales, bajo una configuración jurídica u otra, en el sector público vasco. En este sentido CCOO ha entrado en la valoración y análisis integral del anteproyecto de ley de empleo público vasco, tanto en el trámite de alegaciones en la fase de elaboración del anteproyecto como en el seno de otros organismos o instituciones consultivas, como el CES. Y, por tanto, hace suyas también en el ámbito del Consejo de Relaciones Laborales este conjunto de alegaciones y valoraciones y se remite a ellas como complemento necesario de la posición que exprese en un eventual dictamen.

Hecha la precisión anterior, quiere dejar constancia de que está dispuesta, sin embargo, a asumir la pretensión de Confebask y limitar, por tanto, un posible dictamen del CRL a tres aspectos concretos: a) la negociación colectiva, b) el análisis del tratamiento en el anteproyecto de ley del objetivo de avanzar, por una parte, en el grado de homogeneización de condiciones en el conjunto del sector público, y la inexistencia, por otra, de estructuras de participación que permitan una negociación real del contenido de las propuestas homogeneizadoras en el futuro, y c) el tratamiento de los mecanismos y procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales en sentido amplio.

En este sentido asume como un objetivo prioritario intentar conseguir un dictamen del Consejo de Relaciones Laborales, aprobado conforme a sus normas de funcionamiento interno por mayorías suficientes de procedencia sindical y empresarial.

Por el miembro designado por UGT se manifiesta que el posicionamiento de su organización es sustancialmente similar al expresado por la persona designada por CCOO. En este sentido y aunque entiende que, efectivamente, hay muchos otros aspectos del anteproyecto que deberían ser objeto de valoración y análisis, el objetivo prioritario de UGT en este caso pasaría también por buscar un grado de consenso suficiente para aprobar un dictamen del Consejo de Relaciones Laborales, lo que consolida una práctica orientada a trabajar en la búsqueda de los puntos de coincidencia, y a incidir de manera especial en los posicionamientos comunes y las valoraciones compartidas entre los agentes sociales.

Por tanto también aceptarían que el dictamen del CRL quedara constreñido a los tres temas indicados por Confebask, en los términos y con el alcance que ha señalado por CCOO.

Todo ello, en cualquier caso, sin perjuicio de advertir también de modo expreso que su organización hace igualmente suyas en este foro todas las alegaciones que en su momento y en la fase de elaboración del anteproyecto trasladó al Departamento del Gobierno Vasco que ha impulsado la presente iniciativa normativa, así como las que ha hecho o hará constar en el Consejo Económico y Social. Especialmente, no quiere dejar de destacar una vez más que, en su opinión, el presente anteproyecto de ley representa una nueva oportunidad perdida para solucionar o paliar de forma significativa al menos uno de los problemas más acuciantes del sector público vasco: sus elevadas tasas de temporalidad.

A partir de estas consideraciones y con el voto favorable de los miembros designados por la confederación empresarial Confebask y los designados por las organizaciones sindicales CCOO de Euskadi y UGT de Euskadi y el voto en contra del miembro designado por la organización sindical LAB (quien anuncia también la emisión de un voto particular que se adjuntará al presente informe, la comisión de informes del Consejo de Relaciones Laborales ha aprobado el siguiente

Dictamen

PRIMERO.- Sobre el tratamiento de la negociación colectiva en el anteproyecto de ley de empleo público vasco

A partir de las diferencias de configuración de la negociación colectiva en el sector público y teniendo en cuenta el distinto tratamiento y función de esta en el ámbito de las relaciones de carácter funcionarial y estatutario, por un parte, y las sujetas al derecho laboral, por otra, la Comisión de Informes del Consejo de Relaciones Laborales:

a) Valora de forma positiva la concreción del principio de obligatoriedad en materia de negociación colectiva y, por tanto, la decisión de relacionar en el artículo 192. 1 c) de forma explícita las materias a las que se extiende dicha obligación, modificándose de este modo en el actual anteproyecto la técnica seguida por el anterior en la dirección apuntada en su día por este Consejo de Relaciones Laborales, lo que aporta mayor seguridad jurídica al texto.

b) Aunque se trata de un aspecto solo indirectamente relacionado con la negociación colectiva en el sector público, la Comisión de Informes considera que la nueva redacción del apartado 3 del art. 192 c) que sujeta a negociación obligatoria los "planes e instrumentos de planificación de los recursos humanos" introduce claridad en el precepto, especialmente tras la supresión de los planes de optimización en la sección II del capítulo I del título IV relativo a la ordenación y estructura del empleo público.

c) Por lo que hace referencia a la negociación colectiva laboral y más allá de otras valoraciones sobre el alcance general y el carácter vinculante de los convenios colectivos estatutarios que se declara y garantiza en nuestro ordenamiento jurídico y que la normativa de empleo público no puede desconocer, la redacción del artículo 192.2 del anteproyecto respecto de la negociación colectiva del personal laboral solo puede interpretarse, y por tanto aplicarse, con pleno respeto a lo previsto en la normativa básica (en los términos establecidos en la disposición final primera del EBEP) y, en consecuencia, en el marco de excepcionalidad y con los requisitos y exigencias causales que se recogen en el artículo 32 de dicho Estatuto Básico.

SEGUNDO.- Sobre la deseable homogenización de las condiciones del conjunto del personal del sector público vasco y el diseño de las estructuras de participación y negociación que se entienden necesarias para garantizar la consecución de tal objetivo.

En relación con este segundo punto la Comisión de Informes del Consejo de Relaciones Laborales valora de forma positiva, tal y como ya hacía constar en su dictamen previo, el propósito y el objetivo de progresar en el grado de homogeneidad del conjunto del personal que presta servicio en el sector público vasco con independencia de cuál sea su administración empleadora. La

consecución de este objetivo requiere, sin embargo, de un proceso de identificación de las materias afectadas y de una negociación previa sobre su contenido.

Ahora bien, el anteproyecto de ley no crea una mesa de negociación cuyo ámbito material se corresponda con este nivel regulatorio.

Tanto las mesas generales como con mayor motivo las sectoriales actúan como órganos de interlocución únicamente en el seno de su administración respectiva y, por tanto, para colectivos específicos de empleados y empleadas públicas y no para el conjunto de ellos.

Para dotar de pleno sentido al principio de obligatoriedad de la negociación colectiva en relación con cualquier iniciativa de carácter homogeneizador no resulta ni suficiente ni coherente que el anteproyecto se limite a reconocer la posibilidad de crear una mesa marco por acuerdo de las administraciones afectadas, por lo que sería más adecuado que la propia ley optara por la creación y puesta en marcha de esta mesa marco.

TERCERO.- En relación al modelo por el que opta el anteproyecto de ley para la solución extrajudicial de conflictos colectivo.

En relación con este tema, la comisión de informes del Consejo de Relaciones Laborales considera:

a) Que aunque formalmente es cierto que el órgano de resolución de estos conflictos se habría de poner en marcha a través de un acuerdo específico (tal y como resulta de la regulación básica contenida en el EBEP), no existe ningún obstáculo jurídico, y resultaría además coherente con criterios de eficiencia y racionalidad en el uso de los recursos públicos, para que dicho acuerdo se tradujera en una simple habilitación expresa al Consejo de Relaciones Laborales para acoger los conflictos suscitados en el ámbito de la función pública vasca, sin necesidad de crear un nuevo órgano.

b) Por otra parte, la competencia del CRL para intervenir en los conflictos colectivos del personal laboral de las distintas administraciones públicas de la CAPV, y de hacerlo a través de los procedimientos pactados en el seno de un Acuerdo Interprofesional de eficacia general, como el Preco, es simplemente una consecuencia natural del sometimiento pleno de estos trabajadores y trabajadoras a la legislación laboral común. Por ello la previsión legal del anteproyecto de ley de empleo público en su artículo 200, 2º párrafo segundo atribuyendo expresamente –y de forma transitoria- esta competencia al CRL es innecesaria. En opinión de los miembros del Consejo de Relaciones Laborales, una ley de empleo público vasco debería limitarse a reconocer explícitamente el carácter

vinculante del Preco, en su condición de acuerdo interprofesional estatutario, respecto del personal laboral del sector público.

c) La atribución de competencias al Consejo de Relaciones Laborales para el tratamiento de todos los conflictos colectivos del sector público vasco, siendo técnicamente posible, aportaría además claridad, coherencia y seguridad jurídica al modelo.

Voto particular que emite el miembro designado por la organización sindical LAB

I.Introducción

Tal y como expusimos en la reunión celebrada por la Comisión de Informes el pasado día 20 de julio de 2018, LAB se encuentra conforme con el contenido del Informe del Consejo de Relaciones Laborales sobre el Anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco", de naturaleza estrictamente técnica.

Sin embargo, en lo concerniente al Dictamen requerido al citado Consejo, tras las manifestaciones realizadas por las representaciones legales con presencia en el mismo, particularmente de la Asociación empresarial "CONFEBASK", LAB no encuentra elementos de entidad para acordar un Dictamen común y, por ese motivo, procede en este acto a emitir un voto particular que viene a reflejar la posición sindical de esta Organización sobre el mencionado Anteproyecto.

Para la emisión de este voto particular hemos seguido el criterio propuesto por la Presidencia del CRL de análisis sintético del texto por materias.

En cuanto a los bloques de materias propuestos para la realización del análisis, expresar que detectamos carencias, particularmente en los puntos de Euskara, Igualdad y Salud Laboral.

En lo concerniente a Euskara, observamos una ausencia de voluntad euskaldunizadora que convierta al euskara en un instrumento cotidiano de atención y trabajo en la gestión de los servicios públicos. Por tanto, no existe novedad positiva alguna digna de mención.

No obstante, con carácter previo hemos de resaltar que existe un elemento común en el argumentario de LAB y en las consideraciones de las restantes Organizaciones Sindicales y la Asociación empresarial "CONFEBASK" en la materia de "Solución extrajudicial de conflictos". Efectivamente, resulta incomprensible,

desde los puntos de vista técnico y político, que se prevea la posible creación de un nuevo órgano de solución extrajudicial de conflictos laborales suscitados en el seno de las Administraciones Públicas, en vez de apostar por la plena capacitación del CRL para que sus cometidos se pudieran extender también de forma plena a ésta. En suma, LAB entiende que dicha labor debiera gestionarse por el instrumento ya existente en el seno del Consejo de Relaciones Laborales en vez de duplicar la solución extrajudicial de conflictos, en atención a la naturaleza pública o privada de la empresa empleadora.

2. Consideraciones previas

Se trata de un anteproyecto que no plantea grandes diferencias con los anteproyectos de ley que le han precedido en anteriores legislaturas y, por tanto, nos vemos compelidos a seguir haciendo las mismas críticas que hicimos en su momento. No sólo no soluciona los problemas que sufren actualmente las plantillas de las Administraciones Públicas sino que genera otros nuevos. Se percibe, además, un impulso mercantilista en detrimento de los servicios públicos.

La mayoría de las propuestas de las que se pretende vislumbrar elementos positivos vienen sesgadas por la unilateralidad: Hoy por hoy, LAB no puede conceder confianza alguna a una Administración en la que los conceptos de "negociación" y "acuerdo" están tan sumamente devaluados. Precisamente, esta ley conllevaría la profundización en esa unilateralidad inaceptable para trabajadores, trabajadoras y representaciones sindicales.

Esta ley debería posibilitar, entre otras, medidas para garantizar los derechos de las plantillas, invalidar recortes efectuados y permitir la recuperación de poder adquisitivo.

El proyecto carece de ambición. Es un proyecto de ley que se autolimita ya que no plantea ninguna novedad si se compara con el "Estatuto Básico del Empleado Público" español y se queda en general dentro de esos parámetros, salvo cuando, entre otros, incluso incurre en extralimitación en la previsión de los poderes atribuidos por el artículo 32 EBEP, titulado "Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral". Es decir, se amplían las capacidades de excepción en relación con el cumplimiento de los acuerdos y convenios colectivos suscritos con la representación legal y sindical de las plantillas.

3. Contenido sintético de nuestra oposición

*Materia relativa a los órganos comunes de la Administración (Consejo Vasco de Empleo Público, Comisión de Coordinación, Órgano común Gobierno Vasco y Órganos propios de cada Administración)

El Derecho a la Negociación Colectiva queda reducida a una mera mención. En sentido, la participación de las plantillas se limita, en su caso, a unas "Mesas" sin garantías. La Administración se reserva para sí la capacidad de cambiar unilateralmente las decisiones y acuerdos suscritos en el ámbito laboral. Queda al albur de los criterios presupuestarios, de forma que no se sabe qué es peor, si la previa falta de voluntad negociadora o la falta de voluntad de cumplir lo previamente acordado. Si la primera genera conflicto, la segunda, además de conflicto, genera inseguridad jurídica y quiebra de la confianza necesaria entre las partes.

Como hemos indicado en el apartado anterior, se detecta incluso un retroceso respecto al "EBEP", con visos manifiestos de ilegalidad. Esto denotaría, por tanto, una voluntad más restrictiva del derecho a la negociación colectiva en este Anteproyecto autonómico que en el texto estatal.

*Materia relativa al personal. RPTs. Figura del "Directivo Profesional". Consolidación del empleo temporal.

El proyecto basa el empleo público en la eventualidad; no apuesta por el rejuvenecimiento de las plantillas (fomento del contrato de relevo), la limitación en serio de la eventualidad y la garantía de la estabilidad por ejemplo mediante, convocatorias públicas permanentes anuales, sacando a como mínimo a OPE el 90% de las vacantes.

No compartimos la coexistencia de distintas figuras de empleados públicos, con distintas condiciones laborales y regulaciones jurídicas.

Con alguna de sus previsiones, aumenta la posibilidad de externalizar y privatizar servicios públicos. Precisamente, se deberían limitar los casos de posibles amortizaciones de puestos de trabajo, previo descarte de las motivadas en causas de índole económico u organizativa.

El sistema de carrera profesional resulta subjetivo y arbitrario: es una especie de antigüedad encubierta, un truco para destinar de manera arbitraria dinero a los salarios y, a la vez, un freno para la mejora colectiva de las condiciones económicas. Sin negociación real y acuerdo con la representación legal y sindical de las plantillas, se prima la individualización al servicio de intereses particulares, en detrimento del Principio de Igualdad.

La figura del "Directivo Profesional" sería utilizada de forma discrecional para la colocación de los "amigos" y "fieles", incluso ajenos a la propia Administración Pública, sin exigencia de criterios objetivos y profesionales (aptitud-mérito-igualdad-euskara...). En ningún momento se plantea integrar a la plantilla de los servicios públicos en el proceso de selección y valoración. Todo un "favor" a los partidos políticos y sus acuerdos de gobierno para que sigan colocando a su gente sin ningún rubor, de forma absolutamente ajena a los intereses públicos.

Insuficiencia relevante en el proceso de consolidación de empleo, que debería estar basado en bolsas objetivas y que dotara de estabilidad hasta las OPEs, bajando, entre otros, el porcentaje de interinidad exigido y adoptando medidas para el mantenimiento posterior en cotas bajas de la interinidad.

Se percibe la ausencia de límites a la libre designación, de sanción por el uso y abuso de la contratación irregular y la proliferación de "indefinidos no fijos" derivados del fraude en la contratación temporal y mercantil.

*Materia relativa a la relación funcionarial: movilidad horizontal y vertical.

No compartimos la previsión de las denominadas "Áreas Funcionales", preocupándonos la laminación del Principio de Especificidad del Puesto de trabajo en beneficio de la movilidad pura y dura, de funciones o, incluso, de centros. Terreno abonado para decisiones arbitrarias.

En conclusión, LAB considera que con este Anteproyecto se ha perdido una buena oportunidad para desarrollar la capacidad legislativa y blindar los servicios públicos de la mareo mercantilista que nos amenaza desde el estado. Pensamos que el Gobierno Vasco, presentando este anteproyecto, no hace el esfuerzo en materia legislativa que la defensa y desarrollo de los servicios públicos en la CAPV merecen

Bilbao a 20 de julio de 2018