



4. Erreferentziako lege-esparrua



4. Erreferentziako lege-esparrua

Atal honetan, Jiménez Asensio irakaslearen txosteneko gogoetak hartuko ditugu kontuan, eta Euskal Osasun Sistemaren langileen politika garatzeko esparru juridiko gisa balio duten arau-xedapen nagusiak zerrendatu eta aztertuko ditugu. Azterketa hori, Jiménez Asensioren hitzetan, *“benetan garrantzitsua da, ez bakarrik esparru juridiko hori zein den jakiteko, baita esparru horrek proposamen edo gomendio jakin batzuk txertatzeko orduan eskaintzen dituen aukerak ebaluatzeko ere.”*

1. 8/1997 LEGEA, EKAINAREN 26KOA, EUSKADIKO ANTOLAMENDU SANITARIOARENA

Lege honen xedea da, estatutuen bidez esleitutako eskumenekin bat etorriz, antolaketa-oinarriaren erreforma egitea, euskal osasun-sistemaren efizientzia handiagoa areagotzeko. Horretarako, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuaren erakunde autonomoa zuzenbide pribatuko erakunde bihurtzen du, eta arreta berezia jartzen du kudeaketarekin lotutako alderdietan eta antolaketari buruzko gai guztietan. Eta alderdi edo gai horien barruan jorratzen du, zeharka bada ere, erakundeko langileen araubidea, begi-bistakoa baita – EASLren zioen azalpenean adierazten den bezala – *“giza baliabideen kapitalak osasun-arloan duen funtsezko protagonismoa”*. Beraz, aurkezten diren berrikuntzek ez dute ia eraginik estatutupeko enplegu-harremanaren funtsezko muinean, egiturarekin eta antolaketarekin lotutako alderdiei buruzkoak baitira. Hala ere, EASLren analisia funtsezkoa da Osakidetzako giza baliabideen sistemaren arau-esparru nagusi gisa, hargatik eragotzi gabe beste arau batzuekin osatzea.

Osasun-langileei buruzko arauak aipatutako EASLren **26. artikuluan** daude jasota. Artikulu honetan, eta HPEBri dagokionez, atal hauek nabarmendu behar dira:

- Artikulu honen **3. atalak** Osakidetzako Administrazio Kontseiluaren esku uzten du langile-plantillak onartzea, egiturazko langile kopurua adierazita.
- **4. atalean**, Erakundeak definitutako hautaketa-prozedurak modu zentralizatuan gauzatu ahal izatea aurreikusten da (orain arte egin ohi den bezala), baita modu deszentralizatuan ere.
- **5. atalean**, estatutupeko bitarteko lanpostuen zerrenda arautzen da, egiturazko lanpostuekin lotuta, bai eta behin-behineko estatutupeko lanpostuen zerrenda ere, osasun-sistemaren beharrian ez-iraunkorrei edo koiunturalei erantzuteko funtsezkoa baita. Atal honetan *“espezializazio handiko”* premiei erantzutera bideratutako aldi baterako lan-kontratudun langileen figura ere jasotzen da, baina *“horrek plantillan lanpostu funtzional berriak sorrarazi beharrik gabe, eta dauden lanpostuen gainean inolako eskubiderik eskuratu gabe”*.

Bestalde, **28. artikuluko hirugarren apartatuan** berariaz aipatzen dira hautaketa-prozesuak, honela:

Estatutu-lotura eskuratzeko hautaketa-prozedura berdintasun-, publizitate-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioei egokitu zaie, eta sistema horren bidez dagokion taldeko kategoria eskuratuko da. Deialdietan zehaztuko dira bete beharreko destinoak eta lanpostu funtzionalak. Hautaprobek, oro har, lehiaketa- eta oposizio-faseak izango dituzte. Soilik oposiziokoak ere izan daitezke, egin beharreko funtzioek edo aurreikus daitekeen hautagai-kopuruak gomendatutako kategoriai buruzkoak direnean.

Jiménez Asensio irakasleak bere txostenean nabarmentzen duen bezala, ondoriozta daiteke EASLren artikuluko horrek lehiaketa-sistema baztertzen duela erakunde publikoko langileak hautatzeko sistema gisa, baina Estatuko oinarrizko araudiak eta, zehazki, Enplegatutako Publikoaren Oinarrizko Estatutuak sistema hori Erakundearen aplikatzen salbuetsita ez dagoela ondorioztatzen behartzen dute, nahiz eta oinarrizko araudi honetan jasotako salbuespenezko kasuetan soilik aplikatu beharko litzatekeen.

Osakidetzaren zerbitzura dauden langileen egiturazko zehaztapenari dagokionez, 28. artikuluko **bigarren atalak** lau egitura-elementuren bidez egituratzen du, denak ere erabakigarriak hautaketa-prozesu baterako deialdia egiteko unean:

1. Titulazio-taldea.
2. Talde profesionala.
3. Kategoria.
4. Lanpostu funtzionala.

Erakundearen plantilla arautzen duen artikuluko **6. atal**ak langileen egiturari buruzko aurreikuspenak osatzen ditu. Bertan esaten denez, *“plantilla hainbat lanpostu funtzional eta egituratuko da, lanpostu horiek langileen antolatetara, sustapenera eta garapen integralera bideratutako sailkapen-tresnatzat hartuta”*. Eta enuntziatua honela ixten da: *“Erregelamenduz antolatuko dira lanpostu funtzional guztiak kategoriaren arabera”*, kontuan hartuta bertan jasotzen diren zenbait irizpide, garapen profesionalaren dimentsioarekin eta ordainsarien alderdiarekin zerikusia dutenak, nagusiki.

2. OSASUN-ZERBITZUETAKO ESTATUTUPEKO LANGILEEN ESPARRU ESTATUTUA (ELEE)

Abenduaren 16ko 55/2003 Legeak, azkenik, Osasunari buruzko Lege Orokorren 84. artikuluko egindako aipamena osatu zuen, eta oinarrizko erregulazioa ezarri zuen osasun-langileen estatutuaren arloan. Horrela, langile horien estatutua osasun-arloko langileen jardunaren ezaugarri espezifikoetara egokitzen da, eta esparru berria – Legearen hitzaurrean azaltzen den bezala – Osasun Sistema Nazionalaren antolamendu-printzipio berezietara egokitzen da. Hain zuzen ere, printzipio horiek osasun publikoaren antolamendu-eredu berezia zehazten dute.

Oinarrizko araua da, 8/1997 Legea baino geroagokoa, eta, haren erregulazioan, aurreikuspen ugari jasotzen dira, osasun-arloko langileen egiturari eta, bereziki, langile mota horien hautaketa-prozesuei eragiten dietenak.

ELEEren edukitik, **4. artikuluan** gelditzea komeni da; izan ere, hor bi printzipio agertzen dira, osasun-langileen hautaketari zuzenean eragiten dietenak. Hauek dira aipatutako bi printzipioak:

- Berdintasuna, merezimendua, gaitasuna eta publizitatea estatutupeko langile izatera iristeko orduan.
- Egonkortasuna enpleguan eta estatutupeko langile izaten jarraitzea.

Alderdi bereziki garrantzitsua da, zalantzarik gabe, ELEEren **12. artikuluan** *“giza baliabideen plangintza”*ri buruz egiten duen erregulazioari buruzkoa, **13. artikuluan** zehazten dena plangintza-tresna espezifiko batean, hau da, Giza Baliabideak Antolatzeko Planean. Bada, bai plangintza estrategiko orokorrak, bai bereziki giza baliabideen arlokoak, hautaketa-deialdien aldizkako programazioa egiteko beharra azpimarratzen dute, bai eta aurreikusitako helburuak betetzeko neurriak ezartzekoa ere, *“bereziki baliabideen kuantifikazioari, sarbidearen programazioari (...) eta hornidurari dagokienez”*.

Hauxe diote ELEEren 12. eta 13. artikuluek:

12. artikulua. *Giza baliabideen plangintza.*

- 1. Osasun-zerbitzuetako giza baliabideen plangintza behar bezala dimentsionatzera, banatzera, egonkortasunera, garapenera, prestakuntzara eta gaikuntzara bideratuko da, zerbitzuen kalitatea, eraginkortasuna eta efizientzia hobetzeko.*
- 2. Osasun-zerbitzu bakoitzaren esparruan, eta dagozkion mahaietan negoziatu ondoren, beharrezko neurriak hartuko dira giza baliabideen berresleipenetik eratorritako langileen eta administrazio-egoeren beharrezko eraginkortasunez planifikatzeko, eta hautaketarako, barne-sustapenerako eta mugikortasunerako deialdiak aldizka programatzeko.*
- 3. Antolaketa funtzional, antolamenduzko edo asistentzialen ondoriozko langile-premien edo banaketaren aldaketak osasun-zerbitzu bakoitzean aplikatzekoak diren arauen arabera antolatuko dira.*

Nolanahi ere, langileak izendapenean beharrezkoa den eremuan kokatutako zentro edo unitateetara atxiki ahal izango dira.

13. artikulua. *Giza baliabideak antolatzeko planak.*

- 1. Giza baliabideak antolatzeko planak dira plangintza orokorra egiteko oinarrizko tresna, osasun-zerbitzuaren barruan edo planetan zehazten den eremuan. Langileen arloan lortu beharreko helburuak zehaztuko dituzte, bai eta helburu horiek betetzeko egokitzat jotzen diren giza baliabideen egitura ere. Era berean, egitura hori lortzeko behar diren neurriak ezarri ahal izango dituzte, bereziki baliabideen kuantifikazioari, sarbidearen programazioari, mugikortasun geografiko eta funtzionalari, eta sustapen eta birsailkapen profesionalari dagokienez.*
- 2. Giza baliabideak antolatzeko planak osasun-zerbitzu bakoitzean zehazten den moduan onartu eta argitaratuko dira, edo, hala badagokio, jakinaraziko dira. Aldez aurretik, dagozkien mahaietan negoziatu beharko dira.*

ELEEren **30. artikulua** hautaketa-deialdien erregulazio garrantzitsua jasotzen du, honela adierazita:

- 1. Estatutupeko langile finkoen hautaketa, aldian-aldian, osasun-zerbitzu bakoitzean zehazten den esparruan egingo da, deialdi publikoaren bidez eta Konstituzioan berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak eta gaitasun-printzipioak bermatzen dituzten prozeduren bidez. Deialdiak kasuan kasuko administrazio publikoaren aldizkari ofizialean edo aldizkari ofizialean iragarriko dira.*

2. *Hautaketa-prozedurak, horien edukiak eta probak dagozkien lanpostuetan bete beharreko funtzioetara egokituko dira, eta, hala badagokio, autonomia-erkidegoko hizkuntza ofizialaren ezagutzaren egiaztapena ere jasoko da, aplikatu beharreko arau autonomikoetan ezarritako moduan.*

31. artikulua hautaketa-sistemak arautzen ditu. Ohiko sistema oposizio-lehiaketa izango da. Hala, oposizioa salbuespenezko hautaketa-sistema bihurtzen da, eta egoera jakin batzuetan bakarrik aplika daiteke. Eta, aplikagarritasunari dagokionez, lehiaketa bi motatako kasuetara mugatzen da (egin beharreko zereginen berezitasunak edo eskatzen den kualifikazio-maila), betiere hautazko izaeraz baloratzen bada (hau da: beste prozeduretara jo daiteke, egoera horretan dauden mota horretako lanpostuak betetzeko ere). 31. artikulua honelaxe dago idatzita:

1. *Oro har, oposizio-lehiaketaren sistemaren bidez hautatuko dira estatutupeko langile finkoak. Hautaketa oposizio-sistemaren bidez egin ahal izango da, probak egin ditzakeen kolektiboaren ezaugarri sozioprofesionalen edo bete beharreko funtzioen arabera egokiagoa denean.*

Garatu beharreko zeregin espezifikoek berezitasunek edo eskatzen den kualifikazio-mailak hala eskatzen dutenean, hautaketa lehiaketa-sistemaren bidez egin ahal izango da.

2. *Oposizioa proba bat edo gehiago egitean datza, eta, modu horretan, hautagaiek eginkizunak betetzeko duten gaitasuna, trebetasuna eta egokitasuna ebaluatu ahal izango da, bai eta lehentasun-ordena ezarri ere.*

Deialdiak oposizioa edo oposizioko ariketa bakoitza gainditzeko irizpide edo puntuazioak ezarri ahalko ditu.

3. *Lehiaketa honetan, ebaluatu egingo da hautagaiek eginkizunak betetzeko duten gaitasuna, trebetasuna eta egokitasuna, dagozkien curriculumetako alderdirik esanguratsuenak baremoaren arabera baloratuz eta lehentasun-ordena ezarriz.*

Deialdiak lehiaketa edo haren faseren bat gainditzeko irizpide edo puntuazioak ezarri ahalko ditu.

4. *Estatutupeko langileak izendatzeko hautaprobetako merezimendu-baremoen helburua izango da hautagaien lanbide-gaitasunak ebaluatzea. Horretarako, haztatu egingo dira, besteak beste, haien lanbide- eta prestakuntza-curriculumak, egiaztatutako prestakuntza aurregraduatu, espezializatu eta jarraituaren alderdi esanguratsuenak, osasun-zentroetako esperientzia profesionala eta zientzia-, irakaskuntza- eta ikerketa-jarduerak, eta garapenerako lankidetzako edo laguntza humanitarioko jarduerak. Erregelamendu bidez, eta oinarrizko izaerarekin, arautu egingo dira estatutupeko langile finko zein aldi baterakoak izateko*

deitzen diren hautaketa-prozesuetan eta lanpostuak betetzeko prozesuetan aplikatzekoak diren merezimendu-baremoen ezaugarri komunak zehazten dituzten printzipioak eta irizpideak, bai eta mugikortasun-prozeduretan ere, 37. artikuluan aurreikusitakoaren arabera.

5. *Oposizio-lehiaketan, aipatutako bi sistemak sistemak egingo dira, bata bestearen atzetik, deialdiak zehazten duen ordenari jarraikiz.*
6. *Osasun-zerbitzuek zehaztuko dute zein kasutan izango den posible langileak hautatzea, modu ezohikoan eta salbuespenez, lehiaketa edo oposizio-lehiaketa baten bidez. Lehiaketa edo oposizio-lehiaketa horretan, hautagaien lanbide-gaitasuna barematu gabe ebaluatuko da, eta ebaluazio hori epaimahai batek egingo du, interesdunek beren lanbide-, irakaskuntza- eta ikerketa-curriculumak jendaurrean azaldu eta defendatu ondoren, aurreko 4. apartatuan adierazitako irizpideekin bat etorritik.*
7. *Deialdian hala ezartzen bada, eta hautaketa-prozesuaren parte gisa, oposizioan, lehiaketan edo oposizio-lehiaketan hautatutako hautagaiak prestakuntza- edo praktika-aldi bat gainditu beharko dute estatutupeko langile finko izendatu aurretik. Epe hori ezin izango zaie aplikatu titulu akademiko edo profesional espezifikoak behar duten lanbide-kategoria edo -taldeei, eta interesdunak praktiketako hautagaiak izango dira.*
8. *Osasun-zerbitzu bakoitzaren esparruan, hautaketa-organoen osaera eta funtzionamendua arautuko dira. Organo horiek kide anitzekoak izango dira, eta objektibotasun-, inpartzialtasun-, arintasun- eta eraginkortasun-irizpideen arabera jardungo dute. Kide horiek administrazio publikoetako edo osasun-zerbitzuetako karrerako funtzionarioak edo estatutupeko langile finkoak izan beharko dute, edo Osasun Sistema Nazionalari lotutako zentroetako lan-kontratuko langileak, sartzeko eskatzen den maila akademiko bereko edo handiagoko titulazioa behar duen plazan edo kategorian.*

Kide anitzeko organoak eta kideen abstentzioa eta errekusazioa arautzen dituen araudian xedatutakoa aplikatuko zaie.

Jiménez Asensioren hitzetan, oinarrizko araudi horrek salbuespen gisa onartzen du ezarritako egoera horietan lehiaketa-prozedurara jotzea; beraz, prozedura hori, oinarrizko araudian sartzean, EASLn ezarritakoetara gehituko litzateke (EASLk oposizio-lehiaketa edo oposizioa baino ez ditu aipatzen).

Gainera, ELEEK berak ez ditu oposizioaren eta lehiaketaren edukiak baldintzatzen. Azken kasu horretan, lehiaketa barematua eskatzen duen erregulazio arrunta ezartzen da, baina, era berean, lehiaketa edo oposizio-lehiaketa bidez hautaketa

egiteko salbuespena onartzen da: hautagaien lanbide-gaitasuna barematu gabe ebaluatzea, alegia. Ebaluazio hori epaimahai batek egingo du, interesdunek beren lanbide-, irakaskuntza-, ikasle- eta ikerketa-curriculumak jendaurrean azaldu eta defendatu ondoren, ELEEren 31. artikularen aurreko 4. apartatuan adierazitako irizpideekin bat etorritik.

Epaimahaien funtzionamenduan (artikulu honen 8. apartatuan arautzen da), kontuan hartu behar da, kide anitzekoa denez, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen (SPAJL) 15.etik 18.era bitarteko artikuluetan oinarritako izaeraz ezarritakoa aplikatu dakiokela. Estatutupeko langileen hautaketa-prozesuei Herri Administrazioen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen (APEL) ezarritako printzipioak eta arauak ere aplikatu dakizkieke, bereziki administrazio elektronikoari dagokion guztian, baina kontuan izan behar da gai jakin batzuen aplikagarritasuna 2020ra arte atzeratu dela.

Azkenik, ELEEren **80. artikulua** Itunak eta Akordioak jorratzen ditu, negoziatio kolektiboa gauzatzeko tresna diren aldetik. Eta, 2. apartatuan, zer gai negoziatu behar diren ezartzen du, besteak beste: *“Estatutupeko langileak hautatzeari eta lanpostuak hornitzeari buruzko gaiak, osasun-zerbitzuaren enplegu-eskaintza globala barne”*. Ondorioz, Jiménez Asensio irakaslearen arabera, negoziatio kolektiboaren arloan kontuan hartu behar da EPOELTBren 37. artikuluan jasotzen den erregulazioa aplikatu behar dela. Artikulu horren 2. apartatuko e) letrak honako gai hau ezartzen du, negoziatzeko betebeharretik kanpo: *“Enplegu publikora sartzeko eta lanbide-sustapena egiteko sistemak, irizpideak, organoak eta prozedurak finkatzeko erregulazioa eta mugapen zehatza, kasuan-kasuan”*. Beraz, arau horren arabera, gai horiek ez lirateke negoziatuko, baina bai – EPOELTBren 37.1 artikuluan jasotako beste batzuen artean – sarbideari, karrerari, hornidurari eta plangintza-plan eta -tresnei buruzko irizpide orokorrak finkatzen dituzten arauak (c letra), bai eta enplegu publikoaren eskaintzei buruzko irizpide orokorrak ere.

3. 186/2005 DEKRETUA, UZTAILAREN 19KOA, OSAKIDETZA-EUSKAL OSASUN ZERBITZUKO ZUZENBIDE PRIBATUKO ENTITATE PUBLIKOAREN LANPOSTU FUNTZIONALAK ARAUTZEN DITUENA

EASLk langileak sailkatzeko tresnei buruzko erregulazio espezifikoak du. Aipatutako tresnak lau ziren: titulazio-taldea, lanbide-taldea, kategoria eta lanpostu funtzionala. Horretarako, **28. artikuluan** honako hau adierazten da: *“plantilla hainbat lanpostu funtzionaletan egituratuko da, lanpostu horiek langileen antolaketara, sustapenera*

eta garapen integralera bideratutako sailkapen-tresnatzat hartuta". Eta, era berean, honako hau gehitzen da: "Erregelamenduz antolatuko dira lanpostu funtzional guztiak kategoriaren arabera (...)". Bada, uztailaren 19ko 186/2005 Dekretuak erregelamendu bidezko garapenerako gaikuntza hori betetzen du.

Dekretuaren **3. artikulua** honela definitzen du lanpostu funtzionala:

"Dekretu honen ondorioetarako, hau jotzen da lanpostu funtzionaltzat: eremu funtzional bat edo gehiagori dagokionez, elementu komun bat duten postuen taldea; entitate publikoaren egituran dagoen beste edozein taldetatik bereizita dago, lanpostuan aritzeko lanbide-eskakizunei dagokienez edo hartzen dituzten erantzukizun hierarkiko edota kudeaketa-erantzukizunei dagokienez.

Definizio hori aintzat hartuta, lanpostu funtzionalak bi modutan ezarriko dira: kontuan hartuta lan bereizgarriak egitea (lanbideari dagozkionak; hain zuzen ere, kategoria bakoitzera sartzeko eskatutako titulazioak ematen du lanbide horretan aritzeko gaitasuna); edo kontuan hartuta erantzukizun funtzional espezifikoa bat edukitzea, kategoriaren berezko egitekoen barruan eta entitateko egituraren batean duen destinoaren barruan."

4. artikulua lanpostuak bereizteko irizpideak ezartzen ditu, eta honako hau xedatzen du:

"Lanpostu funtzionalak bereizteko irizpideak hauek izango dira:

- 1. Bereizitako zereginak, lanbideari dagozkion lanen arabera; hain zuzen ere, dagozkion titulazioak ematen du lanbide horretan aritzeko gaitasuna.*
- 2. Bereizitako zereginak, kategoriaren eta destinoaren arabera dagozkion berezko egitekoen barruan, erantzukizun funtzionalaren maila espezifikoa kontuan hartuta.*

Erantzukizun funtzional horrek eskakizun bereizgarriak jasotzen ditu honako hauei dagokienez:

- a. Jakintza espezializatuak: jakintza espezializatu teknikoak edota praktikoak eskatzen dira, dagozkion lanbide-taldeak eta kategoriak eskatzen duten prestakuntza osatzen edota mugatzen dutenak.*
- b. Erantzukizun hierarkikoa: giza-taldeak antolatu, gainbegiratu edota koordinatzeko egitekoak bere gain hartzea.*
- c. Kudeaketa arloko erantzukizuna: helburuak eta horiek garatzeko baliabideak —giza-baliabideak nahiz materialak— planifikatu, programatu, segitu eta kontrolatzeko egitekoak bere gain hartzea.*

Azkenik, **12. artikulua**ren 2. apartatuak plantilla funtzionalak honela aldatzeko jarraibideak ezartzen ditu:

2.1 Plantilla funtzionalean aldaketak egiten badira eta horien ondorioz zerbitzu-erakundeko egiturazko plantillan ezer aldatzen ez bada, erakundeko zuzendari-gerenteak ebazpen bidez onartu beharko du.

2.2 Plantilla funtzionalean aldaketak egiten badira eta horien ondorioz zerbitzu-erakundeko egiturazko plantilla aldatzen bada, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Administrazio Kontseiluak aztertu eta onartu beharko du. Eta entitate publikorako lanbide-taldeen arabera ezarritako gehienezko postu-kopurua aldatzen bada, Jaurlaritzaren Kontseiluak onartu beharrekoa izango da.

Laburbilduz, dekretuaren arauketa horretatik, Jiménez Asensio irakasleak ondorioztatzen du, bide horren bitartez, ezin hobeto eguneratu litekeela lanpostu funtzionalen zerrenda, izaera bereziko lanpostu funtzionalak txertatuz. Lanpostu funtzional horiek indibidualizatu egin beharko lirateke, lanpostu horiek betetzeko eskatzen den espezializazio handiaren ondorioz (CSUR eta antzeko zentroak), bai eta, iraultza teknologikoaren ondorioz eta horrek osasunaren esparruan duen aplikazioaren ondorioz, lanpostu funtzionalen profil berriek dituzten premia berezitu edo indibidualizatuei erantzuteko ere. Era berean, aurrez ikusi den bezala, benetako aukerak egongo lirateke proba-mota nabarmen aldatuko duten eta sarbide-eredu bereizi bat txertatuko duten hautaketa-prozedurak egiteko, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioen indarrari kalterik ez eginez, baina bete beharreko lanpostuaren zereginak behar bezala betetzeko eskatzen den gaitasun-profilera hobeto egokituta.

Aurreko atalean aipatu den bezala, dekretu honen aldaketa izapidetze-prozesuan dago gaur egun. Aldaketa horren helburua da bizitasun handiagoa ematea erakunde publikoaren lanpostu funtzionalen zerrendaren eguneraketari, eta Administrazio Kontseiluari gaitasuna ematea eranskinean jasotako lanpostu funtzionalen zerrenda egokitzeko eta eguneratzeko, bai egungo beharrezane, bai etorkizunean osasun-sistemak izan ditzakeenei.

4. 5/2015 LEGEGINTZAKO ERREGE DEKRETUA, URRIAREN 30EKOA, ENPLEGATUAREN OINARRIZKO ESTATUTUAREN LEGEAREN TESTU BATEGINA ONARTZEN DUENA

Arau horrek arestian aipatutako Esparru Estatutuaren aurreikuspenak osatzen ditu, honako aurreikuspen hauekin:

55. artikulua. *Printzipio gidariak*

1. *Herritar guztiek dute enplegu publikora iristeko eskubidea, betiere, berdintasun-, merezimendu-, eta gaitasun-printzipio konstituzionalak errespetatuta, eta Estatutu honetan eta gainerako antolamendu juridikoan jasotakoaren arabera.*
2. *Estatutu honetako 2. artikuluan jasotako Herri Administrazioek, erakundeek eta organismoek funtzionarioak eta lan-kontratuko langileak hautatzeko erabiltzen dituzten prozeduretan, ongi bermatu behar dituzte bai arestian adierazitako printzipio konstituzionalak baita ondoren ezarritakoak ere:*
 - a. *Deialdiari eta oinarriei buruzko publizitatea.*
 - b. *Gardentasuna.*
 - c. *Hautaketa-organoetako kideen inpartzialtasuna eta profesionaltasuna.*
 - d. *Independentzia eta diskrezionalitate teknikoa hautaketa-organoen jardunean.*
 - e. *Hautaketa-prozesuetako edukiak bete beharreko eginkizunei eta atazei egokitutakoak izatea.*
 - f. *Hautaketa-prozesuetan bizkortasunez jokatzea, objektibotasunari kalterik egin gabe.*

61. artikulua. *Hautaketa-sistemak*

1. *Hautaketa-prozesuek, irekiak izateaz batera, lehia askea bermatu behar dute, betiere, barne-sustapenerako ezarritakoari eta diskriminazio positiborako Estatutu honetan jasotako neurriei kalterik egin gabe.*

Hautaketa-organoek sexuen arteko aukera-berdintasunaren printzipioa betetzen dela zainduko dute.
2. *Hautaketa-prozeduretan bereziki zainduko da gainditu beharreko probak eta deialdiko lanpostuetan bete beharreko zereginak elkarri ondo egokitzen zaizkiola eta, hala dagokionean, egin beharreko proba praktikoa guztiak ere egingo dira.*

Deialdira aurkeztutako lehiakideek, aurrez erabakita dagoenaren arabera, beren jakintza eta gaitasun analitikoa egiaztatu beharko dituzte ahoz edo idatziz, dituzten gaitasunak eta trebetasunak erakusteko ariketak egin beharko dituzte, atzerriko hizkuntzak badakizkitela erakutsi, eta, hala dagokionean, ariketa fisikoak gainditu beharko dituzte.
3. *Hautaketa-prozesuetan, nahitaezko gaitasun-probak egiteaz gainera, merezimenduak ere balioetsi behar direnean, balioespen horrek proportzioan*

eman zaion puntuazioa baino ez du hartuko, eta ez du inoiz ere berak bakarrik erabakiko, egoera edozein dela ere, hautaketa-prozesuaren azken emaitza.

- 4. Herri Administrazioek organo espezializatuak eta iraunkorrak eratu ahal izango dituzte hautaketa-prozesuak antolatzeko, edo Herri Administrazioen Institutu edo Eskolen esku utzi ahal izango dituzte zeregin horiek.*
- 5. Hautaketa-prozesuen objektibotasuna eta arrazionaltasuna bermatuta egon daitezen, probak osatu egin ahal izango dira, ikastaroak edo praktikaldiak gaindituta, curriculum-azalpena eskatuta eta lehiakideei proba psikoteknikoak edo elkarrizketak eginda. Era berean, osasun-azterketak egitea ere eskatu ahal izango zaie.*
- 6. Karrerako funtzionarioak hautatzeko, oposizioa eta oposizio-lehiaketa erabiliko dira, eta, egoera edozein dela ere, proba bat edo batzuk egin beharko dira beti, lehiakideen gaitasuna erabakitzeko eta lehentasun-ordena ezartzeko.*

Salbuespen modura, legearen indarrez bakarrik erabili ahal izango da lehiaketa-sistema hutsa; merezimenduen balioespena besterik ez da egingo orduan.

- 7. Lan-kontratuko langile finkoak hautatzeko sistemak izango dira oposizioa, edo, aurreko paragrafoan ezarritako ezaugarriekin, oposizio-lehiaketa, edo, bestela, merezimenduak balioesteko lehiaketa.*

Herri Administrazioek lankidetzeta-moduak negoziatu ahal izango dituzte hitzarmen kolektiboen eremu barruan, erakunde sindikalek hautaketa-prozesuen garapenean izan beharreko jarduna ezartzeko.

- 8. Hautaketa-organoez izangaiak karrerako funtzionario izatera irits daitezen proposatutako onartuen kopurua ezin izango da deialdiko plaza-kopurua baino handiagoa izan, deialdian bertan aurkakorik jasotzen ez bada behintzat.*

Nolanahi den ere, hautaketa-organoez izendapenerako proposatutako izangai-kopurua eta deitutako plaza-kopurua berbera izanda ere, hutsik dauden plaza guztiak beteko direla bermatuta gera dadin, hautatutako artean inork bere plazari uko egingo balio ere, langileak izendatu edo lanpostuaz jabetu aurretik, proposatutako horien ondoren datozen hurrengo izangaien zerrenda osagarria ere eskatu ahal izango dio deialdia egin duen organoak hautaketa-organuari, hala badagokio, karrerako funtzionario izendatzeko.

60. artikulua. Hautaketa-organoez.

- 1. Hautaketa-organoez kide anitzekoak izango dira; profesionaltasun- eta inpartzialtasun-printzipioen arabera osatuko dira, eta emakumezkoen eta gizonezkoen arteko parekotasuna lortzen ahaleginduko dira.*

2. *Hautespen edo izendapen politikoko langileek, bitarteko funtzionarioek eta behin-behineko langileek ezin izango dute parte hartu hautaketa-organoetan.*
3. *Hautaketa-organoetako kide izatea norberaren izenean izango da beti, eta ezin izango da inoren izenean edo inoren ordezkari modura jardun.*

Arau-erreferentzia horiek kontuan hartu behar dira, Esparru Estatutuan jasotako aurreikuspenen osagarri gisa; izan ere, oinarri arauemailea osatzen dute, eta hainbat tresna eskaintzen dituzte, hautaketa-prozesuen eredu berri bat eratzeko beharraren inguruko gaiei konponbide puntualak emateko.

5. EUSKADIKO ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGE-PROIEKTUA

Aurretik aipatutako indarreko araudiarekin batera, kontuan hartu behar dira gaur egun Eusko Legebiltzarrean izapidetzen ari den Euskadiko Enplegu Publikoaren Legearen proiektuan jasotako aurreikuspenak; izan ere, datozen hilabeteetan onartuz gero, nahitaezko arau-erreferentzia izango da erakunde publikoan etorkizunean egingo diren hautaketa-prozesuen deialdietarako.

Etorkizunean euskal enplegu publikoari buruzko legea onartzeak aplikatu beharreko araudia aldatuko luke. Nolanahi ere, Esparru Estatutuaren eta Enplegu Publikoaren Oinarrizko Legearen aplikazioari eutsiko zaio, baina autonomia-erkidegoan etorkizuneko euskal enplegu publikoaren Legea aplikatuko litzateke, honako hau adierazten da:

3. artikulua. Aplikazio-eremua.

1. *Lege honen xedapenak funtzionarioei aplikatuko zaizkie, eta, hala dagokionean, euskal sektore publikoaren zerbitzuko lan-kontratuko langileei.*
4. *Unibertsitatez kanpoko irakasleak eta Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko estatutupeko langileak lege honetan xedatutakoaren arabera arautuko dira, eta lehentasunez aplikatuko zaie langile horiei beren araudi espezifiko honako gai hauei dagokienez: karrera profesionala, barne-sustapena, langileen hautaketa eta lanpostuen hornikuntza, ordainsari osagarrien zenbatekoa eta egitura, administrazio publikoen arteko borondatezko mugikortasuna eta zuzendaritzako langile publiko profesionalen erregulazioa.*

Lege honek karrerako funtzionarioak aipatzen dituen bakoitzean, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko estatutupeko langileak ere aipatzen direla ulertuko da.

Hala, lehentasunez aplikatuko da araudi espezifiko, baina berariaz arautu gabeko guztiari etorkizuneko euskal enplegu publikoaren legea aplikatuko zaio.

Autonomia-erkidegoen arloan, Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren Legearen arauketa oso murrizta da; beraz, euskal enplegu publikoaren lege-proiektu honen arauketa xehea garrantzitsua izango litzateke.

Lege-proiektu bat dela kontuan hartuta, artikuluen edukien gaia baino ez dugu aipatuko; izan ere, horien azken idazketa, aplikagarria izango litzatekeena, Legebiltzarrean izapidetuko litzatekeena izango litzateke. Alde horretatik, hauek lirerateke Osakidetzako hautaketa-prozesuetan eragina izango luketen eduki esanguratsuenak:

Proiektu horren **52. artikulua Lan Eskaintza Publikoa** arautzen du, eta, modu nabarmenean, arautzen du urtero onartuko dela eta hiru urteko epean amaituko dela, deialdia onartzen den egunetik hasita, eta ezartzen du, hori bete ezean, berariazko luzapena beharko dela.

Proiektuak euskal **sektore publikoan enplegua lortzeko bete behar diren printzipioak arautzen ditu (70. art.)**, indarrean dagoen gainerako arauditik ondorioztatzen ziren printzipioak araupetuz.

Euskal enplegu publikoan sartzeko baldintzei dagokienez (71. art.), proiektuak testu batean biltzen du sartzeko betekizun orokorrei buruz indarrean dagoen araudia. Jasotzen den gauzarik garrantzitsuena da deialditik bertatik jakinarazi beharko dela zenbat lanpostuk duten hizkuntza-eskakizuna betekizun gisa, eta ez merezimendu gisa. Datu hori deialdiaren oinarrietan jaso behar dela aurreikusten da. 71.2 artikulua betekizun horiek dagokion lanpostuen zerrendan jasota egotea eskatzen du.

Nazionalitateari dagokionez (72. art.), garrantzitsuena zera da: erkidegoaz kanpoko atzerritarrak hainbat eremutara (hala nola, informazio-sistemetera, Osakidetzara eta Ertzaintzara) sartzeko aukera lege bidez arautzea aurreikusten duela. Osakidetzaren kasu zehatzean, espezialitate medikoko eta erizaintzako titulazioa duten pertsonak sartzeko aukera aurreikusten da.

Desgaitasuna duten pertsonen arloan (74. eta 75. artikulua), arautzen duen garrantzitsuena da lanpostuen zerrendan edo antzeko tresnan (gure kasuan, plantilla funtzionalean) desgaitasun orokorra edo intelektuala duten langileek bete ditzaketen lanpostuak ezartzeko aukera. Aurreikuspen horren ondorioa bikoitza izango litzateke hautaketa-prozesuetan:

- Esleipen-fasean, desgaitasuna duen pertsonak, **lehentasunez, hautaketa-prozesuan eskainitako destinoen esleipena eskatu beharko du**, baldin eta euskal administrazio publikoek eta haien mendeko erakundeek, lanpostuen zerrendan edo antzeko tresnan, aipatutako destinoak erreserbatu badituzte langile horiek bete ditzaten.

- Desgaitasun intelektuala duten pertsonen kasuan, desgaitasun intelektuala duten pertsonak betetzekoak diren lanpostuen zerrendan edo antzeko tresnan jasotzen diren plazak **prozedura espezifiko**en bidez bete ahal izatea aurreikusten da.

76. artikulua euskal sektore publikoan enplegatutako langileen hautaketa eta prestakuntza arautzen dituen tituluan kokatzen da, eta garrantzitsua da **probaldiari** buruz egiten duen erregulazioa.

78. artikuluan hautaketa-sistemak arautzen dira, eta ezartzen da enplegu publikora sartzeko hautaketa-sistemak oposizioa, lehiaketa eta oposizio-lehiaketa direla. Hautaketa-sistema arruntak oposizioa eta oposizio-lehiaketa dira, eta salbuespenez lehiaketa-sistema aplikatu ahal izango da, soilik legez zehazten diren lanpostuetarako eta ikertzaileenetarako. Garrantzitsuagozat jotzen da lehiaketa-fasearen balorazioa ez dela % 45etik gorakoa izango, eta oposizio-fasean, hautagaien egokitasuna bermatze aldera, hautaketa-proba bakoitzerako ezarritako gutxieneko puntuazioa gainditu beharko dela.

79. artikuluan deialdiaren oinarriak arautzen dira, eta garrantzitsua da hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuen kopurua jaso behar dela dioen aurreikuspena, prozesuaren egutegiaren berri izateko eskubidea, eta langileen ordezkariarekin negoziatzeko betebeharra, nahiz eta geroago zehazten duen irizpide orokorrak soilik hartu behar direla kontuan.

Proiektuan, **80. artikuluan, hautaketa-prozesuan erabil daitezkeen tresna** asko arautzen dira (ezagutza-probak, proba psikoteknikoak, informazioaren teknologiekiko lotutakoak, curriculum-azalpenak, etab.).

Hautaketa-organoei dagokienez, **81. artikulua** adierazten du ezin direla epaimahaikide hautatu izendapen politikoko langileak, behin-behineko langileak, bitarteko funtzionarioak, ezta sindikatu, funtzionarioen elkarte edo elkargo profesionalen ordezkari gisa edo haien kontura diharduten langileak ere. Era berean, nabarmentzen du Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen ordezkari batek parte hartu beharko duela hautaketa-organoetan. Berariaz arautzen da Epaimahaiaren ebazpenen izaera loteslea deialdia egin duen organoarentzat, hargatik eragotzi gabe organo horrek ebazpenak berrikusteko aukera, administrazio-prozeduraren arloan indarrean dagoen legerian aurreikusitakoaren arabera. **82. artikulua hautaketa-organo iraunkorrak** eratzeko aukera aurreikusten du.

Negoiazio kolektiboari dagokionez, **192. artikulua** arautzen du nahitaezkoa dela lan-eskaintza publikoaren sarbideari eta eskaintzei buruzko irizpide orokorrak negoziatzea.

Azkenik, xedapen iragankorren atalean, euskal administrazio publikoetan **enplegua finkatzeko prozesu berezi** bat aurreikusten da.

Zehazki, **Hemeretzigarren Xedapen Iragankorrak** hainbat hautaketa-prozesu egitea aurreikusten du, egiturazko lanpostuetan aldi baterako enplegua finkatzeko beharrezko neurri gisa. Prozesu horiek ondoz ondoko hainbat lan-eskaintza publikoren esparruan garatu beharko dira, lehiaketa-oposizio moduan. Lehiaketa-fasean, emandako zerbitzuengatikoa esperientzia baloratuko da, eta modu espezifiko, berezi eta osagarrian baloratuko dira deialdia egin duen administrazioan emandako zerbitzuak.

Era berean, **Hogeigarren Xedapen Iragankorrak** enplegua finkatzea aurreikusten du bitarteko funtzionarioen ehuneko handia duten sailkapen-taldeetan; zehazki, % 40tik gorakoak direnean. Kasu horietan, enplegua finkatzeko prozesu berezi horretara sartzeko txanda berezi bat gehitu ahal izango da, eta bertan parte hartzen dutenek gutxienez 8 urteko antzintasuna egiaztatu beharko dute.

Azken batean, lege-proiektuak erregulazio zabal eta zehatza du, eta, indarrean jartzen denetik aurrera, Osakidetzaren hautaketa-prozesuen eredu berria eratzen duen corpusean sartu beharko da, eta eredu horren alderdiak zehaztu beharko ditu, egungo lege-proiektuak azkenean onesten duen edukiaren arabera. Hala ere, ezin dugu ahaztu, Euskadiko Enplegu Publikoaren Legea behin betiko onartu arte, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legea dela erabat indarrean dagoena, EPOEn oinarrizko araudi gisa araututakoaren aurka ez doan guztian.