

# Administrazio publikoetan behin- behinekotasuna murrizteko talka-planari buruzko akordioa

CCOOK behin-behinekotasunaren arloan aplikatu beharreko irizpide orokorreari buruz lortutako akordioaren gakoak

Ordezkaritza handiena duten hiru sindikatuak, **CCOO** izanik Administrazio Publikoetako lehen sindikatua, Estatuko administrazio publikoetako langileen lan baldintzak negoziatzeko, akordio batera iritsi gara sektoreko behin-behinekotasunaren arloan.

Bestelako interesak izan ohi dituen alde batekin egindako akordio guztietan bezala, nahi genituzkeen helburu guztiak ez lortzea badakar ere, **CCOO** sindikatuak oso balorazio positiboa egiten du sinatu berri dugun akordio honi buruz; izan ere, oso gai berriak biltzen ditu, eta paradigma aldaketa bat dakar administrazio publikoen prekarietatea desagerrarazteko borrokan. Horrela, gure helburuetan aurrera egiteko aukera ematen digu:

- Gure administrazioen behin-behinekotasun izugarri handiarekin amaitzea, oso modu negatiboan eragiten baitie lan finko baten segurtasunik ez duten aldi baterako langile guztiei.

- Hautaketa prozesuak berme juridiko guztiarekin egitea eta zerbitzu publiko bat ematen urtetan egon diren langileen ekarpena ahalik eta gehien baloratzea.

- Bitarteko eta aldi baterako langileen lan baldintzak hobetzea.

Zioen azalpenak onartzen du administrazioak ez duela bete aldi baterakotasunaz abusatzea eta aldi baterako langileei mugagabearekiko tratu desberdina ematea saihesteko Europako batasunaren 1999/70 Zuzentaraua. Zuzentarau horrek Europako Sindikatuen Konfederazioaren akordio bat bete nahi duenez (**CCOO** haren kide da), oso positibotzat jotzen dugu aitoren hori.

Lurralde Antolakuntza eta Funtzio Publikoko Ministerioaren hasierako proposamenak etorkizunean Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateginaren (EPOETB) 10. artikulua aldatzea baino ez zuen planteatzen, bitarteko funtzionarioei buruzkoa, baina ez zuen ezer jasotzen administrazio publikoetako egungo aldi baterako langileei dagokienez, ez abusuaren konpentsazio ekonomikoa, ez enplegua egonkortzeko prozesuei dagokienez.

**CCOO**rentzat hori ez zen onargarria, eta etengabeko lana egin dugu egoera hori aldatzeko.

Ministerioak egindako lehen proposamenetik adostu den testuraino aldaketa handiak egon dira, **CCOO**k negoziazioan egindako proposamenen, presioaren, irmotasunaren eta lanaren ondorioz. Hona hemen ondorio garrantzitsuenak:

## **A: Aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuak:**

- Aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesua, tasa gehigarriarekin, birjarpen tasarik ezarri gabe. Aurrekontuetan jasotako plaza guztiak eskaini beharko dira, aldi baterako 3 urtez beteta daudenak, administrazio publikoetan dauden lanpostu zerrenden, plantillen edo giza baliabideak antolatzeko beste moduren baten barruan egon zein ez egon. **Egonkortze prozesu guztiak 2024ko abenduaren 31 baino lehenago ebatzi beharko dira, epe luzaezina baita.**
- Lehiaketa-oposizioko prozesuak edo merezimendu lehiaketa (lan kontratudun langileak edo ikertzaileak), oposizio fase sinplifikatuarekin, proba taldekatzearekin eta epe laburrekin, eta lehiaketa fase bat % 40ko pisuarekin eta esperientzia baloratuz batik bat.
- Prozesua gainditzen ez dutenak bitarteko zerrendatan sartzea.
- Sektoreko edo administrazio bakoitzeko araudi espezifikoan hala aurreikusten bada, plazak betetzeko aldez aurreko mugikortasun edo barne sustapeneko mekanismoak bateragarriak izango dira egonkortze prozesuekin.
- Toki administrazioaren esparruan, aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuak gauzatuko direla bermatzeko behar diren xedapen arauemaileak sartuko dira. Horrela, prozesu horien ondorioetarako, ez da aplikatuko toki administrazioko funtzionarioak hautatzeko prozedurak bete behar dituen oinarrizko arauak eta gutxieneko programak ezartzen dituen ekainaren 7ko 896/1991 Errege Dekretuaren 8. eta 9. artikuluetan (hautaketa-prozesuetako ariketen ezaugarriak) xedatutakoa.
- Zerbitzu urte bakoitzeko 20 eguneko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea, gehienez 12 hilekotan, hautaketa prozesuetan plazarik lortzen ez duten aldi baterako langileentzat, eta, gainera, bitarteko funtzionarioen zerrenda espezifikoetan edo lehendik daudenetan sartzea. Gertaera hori bakarra da Europa osoan, eta lagunduko digu administrazio publikoek interesa izan dezaten probak sindikatuetako ordezkariekin negoziatzeko, horrela kalte-ordainak ahalik eta gutxienez izateko. Gainera, beste izendapenak egin daitezke, bitarteko langileen lan-poltsan sartzeagatik.

## **B: EPOETB eraberritzea:**

- Disuasio eta zehapen neurriak, administrazioek bete ditzaten: erantzukizunak eta kalte-ordainak, 20 egun lan egindako urte bakoitzeko, gehienez 12 hileko.
- Ezartzen da administrazioak izango direla ez-betetzeen erantzule, betetzen ez dituztenei dagozkien zehapenekin.
- Lanpostu hutsak bitarteko langileekin betetzeko denbora mugatzea.
- Aldi baterako langileen eskubideak langile finkoekin parekatzea: Europako 1999/70 Zuzentarauaren transposizioa.
- Berariazko legeria duten sektore eremuetan, hala nola Hezkuntzan, Osasungintzan edo beste batzuetan, urtebeteko epean egokituko da legedia Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratuaren erreformaren aurreikuspenetara. Epe hori amaitutakoan, oinarrizko araudiaren erreformak irakasleentzat eta osasun-zerbitzuetako estatutupeko langileentzat edo langile baliokideentzat izango ditu ondorioak.

## C: Elkarrizketa sozialarekiko konpromisoa:

- Akordioak adierazten du orain negoziazio eta elkarrizketa sozialeko egutegi bat ezarri behar dela, Funtzio Publikoan akordio global berri bat lortzeko.
- Irailean, gainerako Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren testu bategina garatzen jarraituko dugu: karrera profesionala, barne sustapena, hornidura eta mugikortasuna, eta administrazio publikoen zerbitzura dauden langileen lan baldintzak hobetzea.

**CCOO**k lortu du ateratzea akordiotik eta errege-dekretu legetik birjarpen-tasari buruzko erreferentzia oro, bi zentzutan: alde batetik, tasa gehigarri bat baimentzen da plaza guztiak deitu ahal izateko, lanpostuen zerrendetan edo plantilletan egon edo ez egon, eta langile berrien kontratazioa birjarpen tasatik bereizten da, Ministerioaren hasierako asmoan ez bezala.

Jarraipen batzorde bat sortzen da, eta bereziki zainduko du atal guztiak behar bezala garatzen direla, batez ere egonkortze prozesuetan eta EPOETBren aldaketan aurreikusten dena.

**CCOO**k akordio honen garapenaren eta aplikazioaren etengabeko jarraipena egingo du, eta haren helburuak administrazio eta sektore guztietan gauzatzen direla zainduko du, enplegua modu eraginkorrean finkatzen dela eta administrazio publikoetatik prekaritatea guztiz desagertzen dela ziurtatzeko, eta zerbitzu publikoek behar dituzten baliabideak dituztela bermatzeko.

Horrek esan nahi ote du dena konponduta dagoela akordio honekin? Inola ere ez. Orain negoziazio kolektiboko lan itzela egin behar da administrazio publiko guztietan, hori zehazteko. **CCOO** sindikatua elkarrizketa eremu guztietan dago, eta lan egingo dugu administrazio publiko guztietan ezarritako helburuak eta irizpideak betetzen direla bermatzeko, prozesu bakoitzera egokituz. Zehazki, administrazio guztiei eskatuko diegu prozesuak ordezkariak sindikalarekin adostuak izatea, helburuak lortzeko bermea baitira, azken urteetako esperientziak erakusten digunez. Horrela:

1. Oposizio faseko probak sinplifikatzeko eta taldekatzeko lan egingo dugu, proba horiek egin beharreko lanari egokitzen direla bermatzeko.
2. Negoziazio mahai guztietan aldeztuko dugu esperientzia ahalik eta gehien baloratu dadila lehiaketako merezimenduen barruan.
3. Bitarteko langileen lan poltsak sortzea eskatuko dugu gainditzen ez dutenekin, halakorik ez dagoen lekuetan, eta horien erregulazioa ahalik eta mesedegarriena izatea.
4. Dauden lan akordio guztiak aztertuko ditugu, langile mugagabeek baino eskubide gutxiago ez dezaten eduki aldi baterako langileek.
5. Behin-behinekotasunaren gehienezko denbora mugak betetzen direla zainduko dugu etorkizunean, eta arduradun politikoek eta langileen kudeaketako arduradunek diziplina erantzukizunak hartzea eskatuko dugu.
6. Begiratuko dugu administrazio guztietan benetan murrizten dela eta behin-behinekotasuna % 8tik behera mantentzen dela.

**CCOO**k presionatzen eta defendatzen jarraituko du birjarpen tasa behin betikoz kentzeko eta lanean jarraituko du bere aldarrikapen guztiak lortzeko, zerbitzu publikoak eta langileen lan baldintzak hobetzeko helburuarekin.

**CCOO**ren ustez, honako gai hauei heldu behar zaie berehala: plantillak gehitzea, lanaldia, karrera eta kualifikazio profesionala, erosteko ahalmena berreskuratzen jarraitzea, berdintasun eta prestakuntza planak, lan baldintzak eta erretiroa hobetzea, plantillak gaztetzera eta administrazio publikoa modernizatzea, besteak beste.

**CCOO**ko Arlo Publikoak "kendutakoa berreskuratzea" kanpaina egin zuen 2017ko irailean.

Harrezkero, lau akordio sinatu ditu, oso garai zailean, eta Elkarrizketa Soziala eta Negoziazio Kolektiboa berreskuratu ditugu eremu guztietan:

- ✓ 1.Enplegu publikoa eta lan baldintzak hobetzeko akordioa (2018).
- ✓ 2.Eskubide sindikalen akordioa (2018).
- ✓ 3.Telelanaren erabakia, EPOETBren 47. artikulua aldatzen duena (2020).
- ✓ 4.EPOETB egonkortzeari eta aldatzeari buruzko uztailaren 5eko akordio hau (2021).
- ✓ 5.Eta AFEDAP akordioa, Arlo Publikoko prestakuntza lankideek ahalbidetu dutena.

Ez zaitzatela engainatu, **CCOO**k borroka egiten du zure eskubideen alde, zure lan egonkortasunaren alde, segurtasun juridikoarekin eta eraginkortasunarekin, lan baldintza duinen alde eta plantilla handitzearen alde.

