

I. XEDAPEN OROKORRAK

ESTATUKO BURUZAGITZA

11233 14/2021 Errege Lege Dekretua, uztailaren 6koa, Enplegu publikoan dagoen behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriena.

I

Espainiako Konstituzioaren 103. artikulua Administrazio Publikoari exijitzen dio objektibotasunez eta inpartzialtasunez jardun dezala eta eraginkortasun-printzipioari men egin diezaioa. Halaber, gure arau gorenak agintzen du pertsona guztiek izango dutela funtzio publikoetara iristeko aukera, berdintasun-baldintzetan eta merezimendu- eta gaitasun-printzipioekin bat, 23.2 eta 103.3 artikuluetan ezartzen den bezala.

Administrazio Publikoa modernizatzea eta hobetzea etengabeko helburuak izan dira zenbait etapatan zehar, beharrezkoak baitira Administrazioa eraginkorra izan dadin interes orokorren alde jarduten duenean, Konstituzioak agintzen duen bezala.

Beste alde batetik, eraldaketa ekonomiko eta soziodemografikoek ekarri dituzten erronka handiei aurre egin behar izan diete administrazio publikoek, zerbitzu publiko onak bermatzeko. Izan ere, aldaketa horiek eragin handia izan dute erakunde publikoetan, eta egun ere badute, erakundeok herritarren eskakizun eta beharrian berriei erantzun behar diete eta. Zerbitzu publikoak modernizatzeko eta hobetzeko helburuak lortuko badira, ezinbestekoa da ongi kudeatzea Administrazioak daukan aktibo nagusia, giza kapitala, alegia.

Administrazio publikoetako enplegua ahalik eta hobekien kudeatzeko, behar-beharrezkoa da, ezbairik gabe, langile iraunkorrak jartzeko politika koherente eta arrazionalak ezartzea, zerbitzuen benetako beharrianak ase daitezzen eta aldi baterako enplegua abaguneko beharriari erantzuteko bakarrik erabil dadin.

Espainiako 1978ko Konstituzioaren indarraldiko lehen bi hamarkadetan, ongizate-estatua sendotu da eta lurralde-deszentralizazio sakona gertatu da. Horren eraginez, enplegu publikoak asko gehitu dira eta langileak Administrazio Zentraletik autonomikoetara aldatu dira. Hain zuzen ere, urte horietan, administrazio publikoek ezinbestekoa izan zuten langile gehiago edukitzea, zuzenbide-estatu sozial eta demokratikoak eman ohi dituen oinarriko edo funtsezko zerbitzu publikoak emateko eta horiek herritar guztiei zabaltzeko.

Prozesu horrekin batera, Espainiako sektore publikoko enpleguaren bilakaeran nabarmen igo da behin-behinekotasun tasa: Espainiako enplegatu publikoen ia ehuneko hogeita hamarrek aldi baterako lotura profesionala eduki dute Administrazio Publikoarekin.

Horrenbestez, nahiz eta arlo honetako zenbait erregulaziotan ezarrita egon bitarteko funtzionarioak edo aldi baterako langile lan-kontratudunak salbuespenezko kasuetan eta behar-beharrezkoa izanez gero soilik izendatu behar direla, lanpostua karrerako funtzionario batek bete arte, behin-behineko enpleguaren tasa gehitu eta gehitu baino ez da egin etengabe. Egoera hau zenbait faktorek sortu dute.

Lehenbizi, aurrekontuen esparruko faktoreak hartu behar dira kontuan. Izan ere, azken hamarkadetan, aurrekontuen urteko legeek irizpide murriztaileak ezarri izan dituzte administrazio publikoetako langileen plaza berriak sortzeko, gastu publikoa txikitzeko aurrekontu-arauek eraginik.

Murrizketak arian-arian malgutu badira ere, irizpide horien ondorioz, gutxitu egin dira langile finkoen, funtzionarioen eta langile lan-kontratudunen plantilletan izan diren bajak betetzeko aukerak, eta, horrez gain, eten egin dira jarduera berriei ekiteko aurrekontu-zuzkidurak.

Horrekin batera, desadostasuna sortu da lurralde-administrazioen beharrezanaren eta egiazko finantzaketa-ahalmenaren artean, batez ere zerbitzu garrantzitsu batzuetan, hala nola hezkuntzan, osasungintzan eta gizarte-zerbitzuetan. Herritar guztiek jasotzen dituzte zerbitzu horiek, eta haietan eragin handia dute azken urteotan erabat bizkortu diren gizarte-aldaketek eta aldaketa demografikoek.

Bigarrenik, faktore batzuk enplegu publikoaren antolamenduaren plangintza estrategiko urriarekin lotuta daude, eta beste batzuk plaza hutsak behin betiko betetzeko deialdiak eta langileak hautatzeko prozesuak erregularrak ez izatearekin.

Hain zuzen ere, egiaztatu da ez direla beti egiten plaza hutsak behin betiko betetzeko behar diren aldizkako deialdi sistematikoak, ahal dela urtean behin egin beharrekoak. Halaber, deialdiak ez dira erregulartasunez egiten, hain zuzen ere, enplegu publikoa eskuratzeko prozedurak sarritan ez direlako burutzen behar diren arintasunaz eta azkartasunaz, eta hori beharrezkoa da batetik langileak zentzuzko epe batean jartzeko eta bestetik Administrazioak zerbitzua ematen duela bermatzeko, betiere errespetatuz prozedura horiei datzekien bermeak eta Konstituzioan eta legeetan ezarritako printzipioen babesa.

Horrenbestez, hautaketa-prozesuak geldoegiak eta luzeegiak dira, eta, horrek maiz lanpostuak aldi baterako betetzea eragiten du, harik eta behin betiko bete arte. Horiek horrela, zerbitzuen antolamenduan bitarteko langileak izendatzera eta aldi baterako langileak kontratatuzera jotzen da, eta, ondorioz, behin-behinekotasuna gehiegi hedatu da.

Horren ildotik, erakunde guztiek berezkoa eta beharrezkoa dute behin-behinekotasun tasa jakin bat, baina behin-behinekotasunak ez du egiturazkoa izan behar, eta hala da Administrazioeko sektore batzuetan, non langileen ehuneko berrogeita hamarrera hurbiltzen baita.

Orain arte azaldu dena osatzeko, aipatu behar da Espainiako ordenamendu juridikoan eta, beraz, jurisprudentziaren bilakaeran eragin handia izan duela, eta baduela oraindik, Kontseiluaren 1999ko ekainaren 28ko 1999/70/EE Zuzentarauak, Iraupen mugatuko lanaren inguruko ESK, UNICE eta CEEP erakundeen esparru-akordioari buruzkoak (hemendik aurrera, Esparru Akordioa).

Esparru Akordioaren hitzaurrean adierazten da kontratazio mugagabeak eduki behar duela lehentasuna, horixe baita «lan-harreman ohikoena». Bi helburu garrantzitsu lortu nahi dira Esparru Akordioaren bidez: batetik, iraupen mugatuko lanaren kalitatea hobetzea, diskriminaziorik ezaren printzipioa bermatuz; bestetik, esparru bat ezartzea abusurik gerta ez dadin iraupen mugatuko kontratuak edo lan-harremanak kateatuz.

Hain zuzen ere, Esparru Akordioaren 4. klausulan ezartzen da aldi baterako langileak eta langile finkoak parekatu behar direla, diskriminaziorik ezaren printzipioa aplikatuz, salbu eta arrazoi objektiboren batengatik justifikatuta badago bi langile mota horien araubide juridikoak desberdinak izatea.

Beste alde batetik, Esparru Akordioaren 5. klausulan ezartzen da neurriak aplikatuko direla aldi baterako izendapenekin abusurik ez gertatzeko. Klausula horrek ez dauka zuzeneko ondoriorik, baina, hala ere, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak (hemendik aurrera, EBJA) behin eta berriro adierazi du abusurik gertatu den ala ez epaile nazionalak erabaki behar dutela eta disuasio-konponbide eraginkorren aplikazioa zuzenbide nazionalaren menpe dagoela; halaber, EBJAk agintaritzaz nazionalari eskatu die har ditzatela neurri eraginkor egokiak behin-behinekotasunaren erabileran abusurik ez gertatzeko eta gertatzen den kasuetan zehapenak ezartzeko.

Nolanahi ere, EBJA bat dator Espainiaren iritziarekin: gure administrazioan ez dago aldi baterako lan-harremanak automatikoki lan-harreman iraunkor bihurtzerik. Aukera hori zorrotz ukatzen du Espainiako zuzenbideak, karrerako funtzionarioa edo langile lan-kontratadun finkoa izateko ezinbestekoa baita Konstituzioak ezartzen dituen berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak bermatzen dituen hautaketa-prozesua gainditzea.

Laburbilduz, EBJAk gai honetaz finkatu duen doktrinaren arabera, Espainiako agintariak neurri eraginkorrak ezarri behar dituzte behin-behinekotasunaren erabileran abusurik ez gertatzeko eta gertatzen den kasuetan zehapen argiak ezartzeko, eta,

gainera, aldi baterako langileen eta langile finkoen araubide juridikoen arteko desberdintasunek arrazoi objektiboetan oinarrituta egon behar dute, hau da, frogatu behar da desberdintasunak ezinbestekoak direla helburuak lortzeko.

Europako Batzordeak parametro horien arabera dihardu, eta hark ere eskatu ditu egoera zuzentzeko neurri sendoak, zuzenbide eratorria zuzen aplikatzen dela zaintzen baitu.

II

Beraz, esperientziak erakusten digun errealitatea ez da behar litzatekeen bezalakoa, eta urrunduta dago, arlo honetan, Konstituzioak eta legeriak eraturako funtzio publikoaren eredutik. Horrek guztiak eragina dauka Administrazioak eta organismo publikoek zerbitzu publikoak ongi emateko egiten duten jardunean, eta zuzenean kalte egiten die lanpostuan luzaroan aritu diren eta, jakina, egonkortasun profesionala nahi duten bitarteko edo aldi baterako langileei.

Arazo honi erantzuna eman nahian, Suspertze, Eraldatze eta Erresilientzia Planak (hemendik aurrera, SEEP), 11. osagaien (administrazio publikoaren modernizazioa), enplegu publikoaren behin-behinekotasuna murrizteko erreforma ezartzen du. Planak dagoeneko jaso du Europako Batzordearen aldeko ebaluazioa Kontseiluaren 2021eko ekainaren 22ko Betearazpen Erabakiaren Proposamenean, plan horren ebaluazioa onesteari buruzkoan. Hori mugarrria izan da administrazio publikoaren jardunean, araubide juridikoan eta giza baliabideen kudeaketaren ezinbesteko plangintzan egin behar diren egiturazko berrikuntza sakonei aurre egiteko, hartara zerbitzu publiko onak bermatu ahal izateko.

Erreforma horretako lehen jarduketa da behar diren neurriak hartzea administrazio publikoetako giza baliabideen eraginkortasuna hobetzeko, behin-behinekotasun handia murriztuta eta giza baliabideen kudeaketa malgututa. Erreformaren helburua da egiturazko behin-behinekotasunaren tasa % 8tik beherakoa izatea Espainiako administrazio publiko guztietan. Horretarako, hiru esparrutan hartuko da esku: egungo behin-behinekotasun tasa handia beheratzeko neurriak ezarriko dira berehala; neurri eraginkorrak ezarriko dira aurrerantzean behin-behinekotasunaren erabileran ez abusurik ez iruzurrik ez gertatzeko eta gertatzen den kasuetan zehapenak jartzeko; eta, azkenik, giza baliabideak hobeto kudeatzeko tresnak eta plangintzaren kultura bultzatuko dira.

Errege lege-dekretuan bildutako erreforma printzipio hauetan oinarritzen da: arlo publikoaren alde egitea, Administrazioak esparru juridikoa eduki dezan zerbitzu publikoak bermekin eta modu eraginkorrean emateko; enplegu publikoaren eredia profesionalizatzea, karrerako funtzionarioak ardatz hartuta eta aldi baterako langileak izanda daitezkeen kasuak mugatuz; eta bitarteko funtzionarioaren figura mantentzea, haren araubide juridikoa ezartzea langile-modalitate hori behar bezala erabiltzen dela bermatzeko, eta Administrazioari erantzukizuna eskatzea bitarteko funtzionarioaren figura gaizki erabiltzen duenean, hartara giza baliabideen plangintza egokia bultzatzeko eta indartzeko.

Argi dago maila anitzeko administrazio batean behin-behinekotasun gehiegizkoaren arazoari ikuspegi poliedrikoarekin heldu behar zaiola. Horregatik, hemen planteatzen den erreforma elkarrizketa luze eta mamitsuaren ondorioa da.

Elkarrizketa izan da, alde batetik, Administrazio Publikoaren Konferentzia Sektorialean, zeinean administrazio publikoaren arloko lankidetzan aritzen baitira Estatuko Administrazio Orokorra, autonomia-erkidegoetako administrazioak, Ceutako eta Melillako hirietako administrazioak eta toki-administrazioa (Espainiako Udalerrien eta Probintzien Federazioaren bidez). Administrazio Publikoaren Konferentzia Sektorialak 2020ko ekainaren 11ko bileran jarri zuen agerian araudia aldatu behar zela, Europar Batasunaren jurisprudentzia kontuan izanda Esparru Akordioaren eskakizunetara egokitze, lurralde nazional osoan gai honen inguruko oinarriak argitzeko, behin-behinekotasunaren erabileran gertatzen diren abusuei eman beharreko baterako erantzun bidezkoa antolatze, disuasio-ondorio eraginkorrak diseinatuz eta zehaztuz,

etorkizunean horrelako abusurik gerta ez dadin. Jarrera bera azaldu zuen urte bereko irailaren 21eko bileran ere.

Halaber, Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordean ere izan da elkarrizketa, Konferentzia Sektorialaren lankidetzarako organo teknikoa baita. Han aztertu da urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zen Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina aldatzeko araugintza-proposamena.

Orobat, elkarrizketa sozialaren esparruan, proposamen hori Administrazio Publikoetako Negoziazio Mahai Orokorrean dauden sindikatuarekin negoziatu da, eta Espainiako Gobernu eta CCOO, UGT eta CSIF sindikatuak akordio batera iritsi dira.

Beraz, errege lege-dekretu honen onespenezekin SEEPean ezarritako mugarrak betetzen da, baita enplegu publikoaren arloko egiturazko erreformak 2021eko lehen seihilekoan onesteko Europako Batzordearekin hartutako konpromisoa ere.

III

Errege lege-dekretu honen bidez helburu hauek lortu nahi dira, aurrekontuei buruzko araudia erabat errespetatuz: bitarteko langilearen figuraren behin-behineko izaera sendotzea, bitarteko langilea izateko prozedurak argitzea, langile horiei lanpostua utzarazteko arrazoiak zehaztea, eta erantzukizun-araubidea ezartzea, hemendik aurrera arau-hausterik ez gertatzeko tresna eraginkor eta proportzionala edukitzeko, eta, gainera, erregulazioaren interpretazioa dela-eta sortu diren zalantzak argitu ahal izateko.

Horretarako, 1.bat artikulua Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 10. artikulua aldatzen du. Testu berriak, Esparru Akordioaren 5. klausularekin bat etorriz, bitarteko funtzionarioaren figuraren behin-behineko izaera indartzen du, argi uzteko nolakoa den haien eta Administrazioaren arteko harremana.

Funtzionario horien behin-behineko izaera 10. artikuluan 1. apartatuan esplizitatzen da, izendapena aipatu eta haren gehieneko iraupena zehazten baita. Hona iraupena: karrerako funtzionario batek bete ezin duen plaza huts bat betetzeko egiten bada izendapena, hiru urte gehienez; ordezko aritzeko egiten denean izendapena, pertsona hori izendatzea eragin duten arrazoiak iraun bitartean bakarrik; aldi baterako programak gauzatzeko egiten denean izendapena, hiru urte gehienez (beste hamabi hilabetez luza daiteke, administrazio bakoitzaren funtzio publikoari buruzko legeek horretarako aukera ematen badute); gehiegizko zereginak edo zeregin-pilaketak eragin badute izendapena, bederatzi hilabete gehienez.

Bigarrenik, hautaketaz denaz bezainbatean, bitarteko funtzionario bihurtzeko prozedurak ezin dira parekatu karrerako funtzionarioa izateko prozedurekin. Izan ere, 10. artikuluan 2. apartatuan berriaz ezartzen da prozedura horiek publikoak eta azkarrak izan behar dutela, helburua lanpostua berehala betetzea baita; horrez gainera, berriaz adierazten da hautaketa-prozedura batean bitarteko langile bihurtzeak ez dakarrela karrerako funtzionario gisa onartzea. Beraz, behin-behineko izaera indartzen da, lanpostuan geratzeko aukera baztertuta.

Hirugarrenik, bitarteko lan-harremana amaitzeko arrazoiak azaltzen dira. Izendapena amaitzeko irizpide objektiboak finkatzeak argitu egingo du zenbat denbora eman dezakeen gehienez ere bitarteko langileak lanpostuan, eta, batez ere, eragotzi egingo du lanpostuak bitarteko langileekin luzaroan betetzea; horrela, enpleguaren egonkortasuna sustatuko da, eta lanpostuak behin betiko betetzea bultzatuko da.

Hain zuzen ere, ezartzen da bitarteko funtzionarioen bitarteko lan-harremana Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 63. artikuluko arrazoiengatik ez ezik (artikulu horretan karrerako funtzionarioa izateari utzi beharra dakarten arrazoiak arautzen dira) 10. artikuluan azaltzen diren arrazoiengatik ere amaituko dela, eta langileak ez duela edukiko konpentsazio ekonomikoa jasotzeko eskubiderik.

Laugarrenik, plaza hutsak betetzen dituzten bitarteko langileen izendapenen gehieneko iraupenaren inguruko lege-xedapenak indartzen dira, figura horren erabilera abusurik gerta ez dadin, hau da, bitarteko langileak ez daitezen aritu eginkizun iraunkor

edo egiturazkoetan. Horrenbestez, bitarteko funtzionarioek betetzen dituzten plaza hutsak kasuan kasuko administrazio publikoaren araudian lanpostuak betetzeko edo lanpostu batetik bestera aldatzeko mekanismoen bidez bete beharko dira, eta lehenetsia eman beharko zaio plaza hutsak karrerako funtzionarioek betetzeari.

Aurrekoa bete ezean, izendapenetik hiru urte igarotakoan, bitarteko funtzionarioak lanpostua utziko du, eta lanpostu hutsa karrerako funtzionario batek baino ezingo du bete, salbu eta hautaketa-prozesua hutsik geratzen bada, kasu horretan bitarteko beste funtzionario bat izendatu ahalko da eta.

Salbuespen gisa, bitarteko funtzionarioak aldi batez betetzen ari den plazan jarraitu ahalko du, baldin eta deialdia bitarteko funtzionarioaren izendapenetik hiru urte pasatu baino lehen egin bada. Halakoetan, bitarteko funtzionarioak lanpostuan jarraitu ahalko du deialdia ebatzi arte. Lanpostua uzten duenean, ez du edukiko konpentsazio ekonomikoa jasotzeko eskubiderik.

Bosgarrenik, bitarteko funtzionarioei karrerako funtzionarioen araubide orokorra aplikatu ahalko zaie haien behin-behineko izaerari eta izendapenaren apartekotasunari eta presazkotasunari erreparatuta egokia den guztian, baina ez dituzte edukiko karrerako funtzionarioen berezko eskubideak.

Errege lege-dekretu honen 1.bi artikulua apartatu berri bat —3. apartatua— eransten dio 11. artikuluari, langile lan-kontratudunei buruzkoari. Apartatu horretan, aldi baterako langile lan-kontratudunen hautaketan kontuan izan beharreko printzipioak ezartzen dira (publikotasuna, berdintasuna, merezimendua, gaitasuna eta azkartasuna) eta, orobat, adierazten da zein izan behar duen horien helburuak, betiere premian eta beharrezkoetan oinarritutako eta berariaz justifikatutako arrazoiei erreparatuta.

Azkenik, 1.hiru artikulua Enplegu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginari xedapen gehigarri bat eransten dio, hamazazpigarrena; bertan ezartzen da nolako erantzukizunak edukiko dituzten lege horren 10. artikuluan ezartzen diren neurriak, aurretik aipatu direnak, betetzen ez dituztenek.

Hain zuzen ere, araugintzako erreforma honen edukia indartzen da, eta, hartara, 10. artikulua aplikatzean egiten diren jarduketak irregularrengatik erantzukizunak eskatu ahalko dira kasuan kasuko administrazio publikoaren indarreko araudiarekin bat etorriz. Erantzukizun horiek ezartzea mekanismo eraginkor eta proportzionala da abusurik gerta ez dadin administrazio publikoetako langileen behin-behinekotasunarekin, Esparru Akordioaren 5. klausula betetzeko.

Xedapen honen oinarrizko premisa da erabat deusezak direla behin-behineko lanpostuan gehieneg egin daitezkeen aldiak zuzenean nahiz zeharka betetzen ez dituzten jarduketak guztiak, bai egintza, itun, akordio edo erregelamenduzko xedapenen bidez egiten direnak, bai haiek betetzeko ezartzen diren neurrien bidez egiten direnak.

Behin-behineko lanpostuan gehieneg egin daitezkeen aldia ez betetzeak konpentsazio ekonomikoa jasotzeko eskubidea ekarriko dio behin-behineko langileari: hogeitau eguneko ordainsari finkoa lan egindako urte bakoitzeko; urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira, eta gehieneko ordainsaria hamabi hilekoko izango da. Konpentsazio hori jasotzeko eskubidea lanpostua uzten den egunean sortuko da. Zerbitzu-harremana diziplina-arrazoiengatik edo langileak bere borondatez uko eginda amaitzen bada, eskubidea ez da sortuko.

Aurreko guztia gorabehera, erantzukizunak eskatu ahalko dira kasuan kasuko administrazio publikoaren indarreko legeriarekin bat etorriz, eta irizpideak ezarri beharko dira xedapenean agintzen dena modu koordinatuan betetzeko behar diren jarduketak egiteko.

Errege lege-dekretu honen 2. artikuluan ezartzen da aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuak zabaldu egingo direla, gaur egungo egoera onbideratzen laguntzeko berehalako neurri gisa.

Alde batetik, baimena ematen da enplegu publikoa egonkortzeko hirugarren prozesuari ekiteko. Hain zuzen ere, 2017rako Estatuaren Aurrekontu Orokorren ekainaren 27ko 3/2017 Legearen 19.bat.6 artikuluan eta 2018rako Estatuaren Aurrekontu Orokorren uztailaren 3ko 6/2018 Legearen 19.bat.9 artikuluan arautzen diren enplegua

egonkortzeko prozesuen osagarri gisa, baimena ematen da tasa gehigarri bat ezartzeko, aldi baterako enplegua egonkortzeko. Horren barruan administrazio publikoetako egiturazko lanpostu hauek sartuko dira: lanpostuen zerrendan, plantillan edo giza baliabideak antolatzeko bestelako tresna batean egon zein ez egon, aurrekontuko zuzkidura duten eta 2020ko abenduaren 31ren aurreko hiru urteetan behin-behineko langile batek etengabe beteta egon diren lanpostuak.

Prozesuetan lehia askearen, berdintasunaren, merezimenduaren, gaitasunaren eta publikotasunaren printzipioak bete behar dira, eta neurriak ezar daitezke administrazioek koordinaturik jardun dezaten prozesuok antolatzean.

Administrazio bakoitzaren funtzio publikoari buruzko araudian edo araudi espezifikoan ezartzen dena gorabehera, hautaketa-sistema oposizio-lehiaketa izango da. Lehiaketa-faseko balorazioa puntuazio osoaren ehuneko berrogei izango da, eta bertan batez ere hautagaiak dena delako lanpostuaren kidegoan, eskalan, kategorian edo horien baliokidean daukan esperientzia hartuko da kontuan, Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 37.1.c) artikuluan arautzen den negoziazio kolektiboaren esparruan.

Enplegua egonkortzeko prozesu berri hauetan atzerapenik ez gertatzeko, abian jartzen diren enplegu-eskaintzak 2021eko abenduaren 31rako onetsi eta kasuan kasuko aldizkari ofizialean argitaratu behar dira, eta deialdiak 2022ko abenduaren 31rako eta prozesuak 2024ko abenduaren 31rako amaitu behar dira.

Halaber, konpentsazio ekonomikoa ezartzen da zerbitzu aktiboan dauden baina enplegua egonkortzeko hautaketa-prozesua gainditu ez eta ondorioz administrazioarekiko lan-harremana amaitzen zaien bitarteko funtzionario eta aldi baterako langile lan-kontratudunentzat.

Kompentsazio ekonomikoaren zenbatekoa hauetako bat izango da: hogeitau eguneko ordainsari finkoa lan egindako urte bakoitzeko, gehienez ere hamabi hilekora arte (urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira); edo, aldi baterako langile lan-kontratudunen kasuan, hogeitau eguneko gehieneko zenbatekoaren eta kontratua azkenteagatik jaso beharreko kalte-ordainaren arteko aldea.

Artikuluez gainera, haiek ongi betearazteko eta ulertzeko ezinbestekoak diren xedapen batzuk ematen dira.

Honen garrantzitsua den erreforma batean, arreta berezia eman behar zaio toki-administrazioari; horregatik, hautaketa-prozesuak errazteko neurriak ezartzen dira. Esaterako, lehenengo xedapen gehigarrian ezartzen da udalek, batez ere kudeaketa-ahalmena mugatuta dutenek, aukera edukiko dutela karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko kudeaketa materiala probintziako diputazioen, kabildoen, uharteko kontseiluen, udalaz gaindiko erakundeen edo probintzia bakarreko autonomia-erkidegoetako organo baliokideen esku uzteko.

Halakoetan, sistema honi jarraitzen dioten udaletako plazak (kategorien, kidegoen, eskalen edo azpieskalen arabera bilduta) aldian behingo deialdi publikoetan eskainiko dira. Deialdi bakoitzaren oinarriak hautaketaren ardura ematen zaion administrazioak onetsiko ditu.

Udalek, halaber, bitarteko langileak eta aldi baterako langile lan-kontratudunak hautatzeko kudeaketa materiala beste administrazio baten esku utzi ahalko dute, aurretik zehaztu den modu berean.

Toki-eremuko aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuetan, udalek errege lege-dekretu honen 2. artikuluan xedatzen dena aplikatuko dute. Beraz, prozesu horietan ez da aplikatuko ekainaren 7ko 896/1991 Errege Dekretuak, Toki-administrazioko funtzionarioen hautaketa-prozedurak jarraitu behar dituen oinarriko arauak eta gutxienezko programak ezartzen dituenak, 8. eta 9. artikuluetan xedatzen duena.

Ezartzen diren neurriak eraginkorrak diren ala ez kontrolatzeko prebentzio-neurri gisa, errege lege-dekretu honen bigarren xedapen gehigarrian ezartzen da Lurralde Politikako eta Funtzio Publikoko Ministerioak txosten bat egingo duela urtero enplegu publikoaren behin-behinekotasun tasari buruz.

Hirugarren xedapen gehigarrian, aurrekontu-jarraipenerako neurriak ezartzen dira. Horien arabera, zerbitzu publikoak ongi eman ahal izateko, administrazio publikoek bitarteko langileak izendatu ahalko dituzte aurrekontu-ekitaldian izaten diren erretiroengatik hutsik gelditzen diren lanpostuak betetzeko.

Bitarteko langileekin betetzen diren lanpostu huts horiek nahitaez agertu beharko dira langileak izendatzen dituzten ekitaldiko enplegu publikoaren eskaintzan, eta ezinezkoa bada, hurrengo urteko eskaintzan. Hori guztia egiteko, kontuan eduki beharko da aurrekontuei buruzko araudiak ezartzen duena.

Laugarren xedapen gehigarrian ezartzen denaren arabera, administrazio publikoek bermatu beharko dute ezarritako epealdiaren barruan amaitzen direla enplegua egonkortzeko prozesuak, eta, horretarako, neurri egokiak ezarri beharko dituzte hautaketa-prozesuak arin egiteko: epealdi laburrak ezarri, prozesuak digitalizatu edo ariketa batean zenbait proba pilatu, besteak beste.

Azkenik, bosgarren xedapen gehigarrian, ikerlarien behin-behineko lanpostuak egonkortzeko prozesuak nola egin behar diren arautzen da, bai 2017rako eta 2018rako Estatuaren Aurrekontu Orokorren legeen ondoriozko prozesuak, baldin eta deialdirik izan ez badute edo, deialdia egin eta ebatzi arren, lanpostuak bete gabe geratu eta berriz ere deialdia egin behar direnak, bai errege lege-dekretu honen 2. artikuluan aurreikusitakoak (horietan, Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren ekainaren 1eko 14/2011 Legeak 26.4 artikuluan ezartzen duena aplikatu ahalko da).

Abian diren enplegua egonkortzeko prozesuak azkartu nahian, lehenengo xedapen iragankorren lege hauetan arautzen diren aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuen araubide juridikoa ezartzen da: 3/2017 Legea, ekainaren 27koa, 2017rako Estatuaren Aurrekontu Orokorrena, 19.bat.6 artikulua; 6/2018 Legea, uztailaren 3koa, 2018rako Estatuaren Aurrekontu Orokorrena, 19.bat.9 artikulua.

Hain zuzen ere, hautaketa-prozesu baten deialdia bidezko aldizkari ofizialean argitaratu bada errege lege-dekretu hau indarrean jarri baino lehen, aurrera egingo du deialdian ezarritakoarekin bat etorritz. Hautaketa-prozesuak 2024ko abenduaren 31rako amaitu beharko dira.

Bigarren xedapen iragankorren, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginean egindako aldaketa zein kasutan aplikatuko den zehazten da: testu bateginaren aldaketa indarrean jarri ondoren izendatutako edo kontratatutako aldi baterako langileei baino ez zaie aplikatuko.

Arau honek hiru azken xedapen ditu. Lehenengoan, eskumen-titulua zehazten da. Bigarrenean ezartzen da urtebete dagoela irakasleen eta osasun-zerbitzuetako estatutupeko langileen legeria espezifikoa egokitzeko, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 10. eta 11. artikuluen idazkera berrian eta hamazazpigarren xedapen gehigarrian xedatzen denarekin bat etor dadin. Izan ere, hezkuntza- eta osasun-sektoreetako behin-behinekotasuna oso gai konplexua denez, bidezkotzat jotzen da denbora-esparrua luzatzea, horrela neurriak zuzen antolatu ahal izateko.

Azken xedapenetako bigarrenean, estatutupeko langileen maila bereko langileak aipatzen dira, 2021erako Estatuaren Aurrekontu Orokorren abenduaren 30eko 11/2020 Legearen 19.bat.3 artikuluan bezala, eta honetara ulertu behar da: Nafarroako Osasun Zerbitzuan eta Osasun Departamentuan edo hari atxikitako organismoetan —hau da, osasun-sistema nazionalean— diharduten Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioaren langileak; Nafarroako Foru Komunitatean, langile horietako gehienak funtzionarioak dira.

Azken xedapenetako hirugarrenak ezartzen du zer egunetan jarriko den indarrean araua.

IV

Konstituzioaren 86. artikulua arabera, Gobernuak lege-dekretuak eman ditzake, «aparteko eta presazko beharrezana dagoenetan», baldin eta xedapenok ez badute

eraginik ez Estatuaren oinarrizko erakundeen antolamenduan, ez Konstituzioaren I. tituluak arautzen dituen herritarren eskubide, eginbehar eta askatasunetan, ez autonomia-erkidegoen araubidean, ez hauteskunde-zuzenbide orokorrean.

Errege lege-dekretua, Konstituzioaren arabera, tresna zilegia da, baina, horretarako, Konstituzio Auzitegiak behin eta berriro eskatu bezala (6/1983 epaia, otsailaren 4koa, 5. oinarria; 11/2002 epaia, urtarrilaren 17koa, 4. oinarria; 137/2003 epaia, uztailaren 3koa, 3. oinarria, eta 189/2005 epaia, uztailaren 7koa, 3. oinarria; 68/2007 epaia, 10. oinarria, eta 137/2011 epaia, 7. oinarria), presazko legegintza justifikatzen duen xedea egoera jakin batean laguntzea izan behar da, Gobernuaren helburuen barruan laguntzea betiere, aurreikusten zailak diren arrazoiengatik araudia berehala ematea eskatzen duen egoera batean —esan nahi baita ohiko bidea erabilita edo legeen izapidetze parlamentarioarako presazko prozedura erabilita beharko litzatekeena baino epe laburragoan—, eta errege lege-dekretua are tresna zilegiagoa da prozedura hori zehaztea Gobernuaren esku ez dagoenean.

Halaber, errege lege-dekretu honetan jasotako neurriak onartzeko aparteko eta presazko beharrezkoak judizio politikoaren edo egokitasun-judizioaren mendean dago, eta horiek Gobernuari dagozkio (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 61/2018, ekainaren 7koa, 4. oinarri juridikoa; 142/2014, irailaren 11koa, 3. oinarri juridikoa); erabaki horrek, zalantzarik gabe, jarduteko lehentasun politikoak antolatu beharra dakar. Kasu honetan, neurriek administrazio publikoen eraginkortasuna hobetzea dute helburu, eta beren ardatza da erantzun egokia ematea azaldutakoa gertatuz gero zaurgarri geldituko liratekeen langileen segurtasun juridikoa eta babesa bermatzeko. Horregatik, bada, apartekoak eta presazkoak dira.

Azaldutako arrazoi guztiek justifikatzen dute, zabal eta arrazoituta, arau hau onartzea (Konstituzio Auzitegiaren 29/1982 epaia, maiatzaren 31koa, 3. oinarri juridikoa; 111/1983 epaia, abenduaren 2koa, 5. oinarri juridikoa; 182/1997 epaia, urriaren 20koa, 3. oinarri juridikoa). Bestalde, beharrezkoa den lotura dago azaldutako urgentziatzko egoeraren eta horri aurre egiteko hartutako neurri zehatzaren artean; beraz, ez da egon adierazitako konstituzio-tresnaren abusuzko erabilerarik edo erabilera arbitrarioak.

Errege lege-dekretuaren erabilera behar bezala fiskalizatzeko, bi alderdi aztertu behar dira Konstituzioaren ikuspegitik: batetik, Gobernuak dekretua onartzeko kontuan izan duen motibazioa esplizituki eta modu arrazoituan azaldu den ala ez (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 29/1982, maiatzaren 31koa, 3. oinarri juridikoa; 111/1983, abenduaren 2koa, 5. oinarri juridikoa; 182/1997, urriaren 20koa, 3. oinarri juridikoa; 137/2003, uztailaren 3koa, 4. oinarri juridikoa); bestetik, beharrezkoaren eta horri aurre egiteko hartzen den neurriaren artean ezinbestekoa den lotura dagoen ala ez (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 29/1982, maiatzaren 31koa, 3. oinarri juridikoa; 182/1997, urriaren 20koa, 3. oinarri juridikoa; 137/2003, uztailaren 3koa, 4. oinarri juridikoa).

Beharrezkoaren definizioari dagokionez, ez da nahitaezkoa aparteko eta presazko beharrezkoaren definizio hori beti eta berariaz errege lege-dekretuan bertan agertzea, eta nahikoa da hainbat elementutan oinarrituta ondorioztatzea. «Aparteko eta presazko beharrezkoaren» baldintza betetzen den aztertzeko, beti baloratu behar dira Gobernuak salbuespenezko lege-xedapena ematera bultzatu zuten faktore guztiak batera. Faktoreok, funtsean, arauaren hitzaurrean, araua berresteko eztabaida parlamentarioan eta araua egiteko espedientean bertan ageri diren horiek dira (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 29/1982 epaia, maiatzaren 31koa, 4. oinarri juridikoa; 182/1997 epaia, urriaren 28koa, 4. oinarri juridikoa; 11/2002 epaia, urtarrilaren 17koa, 4. oinarri juridikoa, eta 137/2003 epaia, uztailaren 3koa, 3. oinarri juridikoa).

Nolanahi ere, Konstituzioaren inguruko doktrinak adierazten duenez, Espainiako Konstituzioak 86.1 artikuluan aipatzen duen aparteko eta presazko beharrezkoaren egotea ezinbestekoa da Gobernuak lege-mailako arauak eman ahal izateko; horixe da Gobernuak lege-dekretuen bitartez jarduteko daukan muga juridikoa. (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 100/2012, maiatzaren 8koa, 8. oinarri juridikoa; 26/2016, otsailaren 18koa, 2. oinarri juridikoa; 125/2016, uztailaren 7koa, 2. oinarri juridikoa). Araua

justifikatzen duen aparteko eta presazko beharrezana modu esplizitu, arrazoitu eta zehatzean definitu behar da, eta definizioan ezin da erabili denetariko egoeretakako balio duen esamolde erritual edo generikorik (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 95/2015 epaia, maiatzaren 14koa, 4. oinarri juridikoa; 215/2015 epaia, 4. oinarri juridikoa).

Enplegu publikoaren behin-behinekotasun tasa sektore publikokoa baino handiagoa da dagoeneko. Egoera hau urrun dago, argi eta garbi, Espainiako Konstituzioan taxututako funtzio publikoaren eredutik, eta gainera arriskuan jartzen ditu zerbitzu publikoak, behin-behinekotasunak eragotzi egiten baitu giza baliabideen arloan zerbitzu publiko onak bermatzeko politikak aplikatu ahal izatea.

Gaur egun, botere publikoek esku hartzea ezinbestekoa da osasun-krisiak gizartean eta ekonomian izan duen eragina zuzentzeko, eta susperraldirako oinarriak finkatzeko; horregatik, gehiegizko behin-behinekotasuna kontrolatzeko eta murrizteko neurriak ezartzea guztiz beharrezkoa da, administrazio publikoen jardunean eraginkortasun- eta efizientzia-printzipioak bermatzeko badira.

Egoera honetaz jabetuta daude Europar Batasuneko erakundeak. Bai Europako Batzordeak, Seihileko Europarraren esparruan egindako txostenetan, bai Kontseiluak berak, gure herrialdeari berariaz egindako gomendioetan, behin eta berriz azpimarratu dute enplegu publikoaren behin-behinekotasun tasa handia txikitu behar dela.

Horregatik, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2021eko otsailaren 12ko (EB) 2021/241 Erregelamenduak, Susperraldirako eta Erresilientziarako Mekanismoa ezartzen duenak, 17.3 artikuluan xedatzen duenarekin bat etorritik («suspertze- eta erresilientzia-planak Seihileko Europarraren esparruan herrialde bakoitzak zehaztutako erronken eta lehentasunen arabera izan behar dira»), joan den apirilaren 30ean aurkeztutako Suspertze, Eraldatze eta Erresilientzia Planaren 11. osagaian (administrazio publikoen modernizazioa) Espainiak konpromisoa hartzen du araudiaren erreforma onesteko 2021eko lehen seihilekoan, neurri eraginkor eta proportzionalak ezartzeko enplegu publikoaren gehiegizko behin-behinekotasuna murrizteko. Europako Batzordeak erreforma honen aldeko iritzia adierazi du 2021eko ekainaren 22ko Kontseiluaren betearazpen-erabakiaren proposamenarekin batera aurkeztutako txostenean (plan horren ebaluazioa onesteari buruzko proposamena), hau baita: «Espainiaren planeko neurri batzuek asko lagundu lezakete sektore publikoan ere antzematen den aldi baterako kontratuen gehiegizko ehunekoa modu nabarmenean murrizten».

2021eko otsailaren 12ko (EB) 2021/241 Erregelamenduak ezartzen duenaren arabera, Mekanismoaren esparruan funtsak eskura jartzeko, Batasuneko estatuek nahitaez bete behar dituzte suspertze- eta erresilientzia-planetan ezarritako mugarrak eta helburuak. Planean ezarritako konpromisoaren arabera erreforma 2021eko lehen seihilekoan onetsi behar denez gero, ezinezkoa da lege-proiektua presaz izapidetzea, eta konpromisoa betetzeko aukera bakarria errege lege-dekretuaz baliatzea da.

Gainera, badago beste inguruabar bat ere errege lege-dekretua erabiltzeko gaitzen duena, EBJAk Kontseiluaren 1999ko ekainaren 28ko 1999/70 (EE) Zuzentarauaren interpretazioaren inguruan eman duen jurisprudentzia luzearen azken garapenetako baten eskutik heldu dena. Hain zuzen ere, EBJAk 2021eko ekainaren 3an C726/19 (IMIDRA) auzian emandako epaiaren eraginez, hausnarketa berria egin da organo juridikzional nazionalen jurisprudentziaren alderdi jakin batzuek, eta horren ondorioz Auzitegi Gorenaren Lan-arloko Salak doktrina bateratu du ekainaren 28ko 649/2021 epaiaren bidez. Bilakaera hori ikusita, ezinbestekoa da legegileak ahalik azkarren esku hartzea aplikatu beharreko araubide juridikoa ezartzeko, hartara modu egokian bateratu ahal izateko zuzentarau horren ondorio onuragarria eta enplegu publikoak eskuratu ahal izateko Konstituzioak ezartzen dituen berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioen bermea.

Presazko legegintzari bide ematen dion baldintzaren bigarren alderdiari dagokionez, hau da, premia-egoeraren eta errege lege-dekretuan hartzen diren neurrien artean dagoen zentzuzko loturari dagokionez, erreforma bat egiturazkotzat hartzeak ez du eragotzen, berez, lege-dekretuaren figura erabiltzea; izan ere —eta hau ezin egokiago dator aztertzen ari garen kasuan—, konpondu nahi den arazoa egiturazkoa izan arren,

hura konpontzeko behar aparteko eta presazkoa egon daiteke halako batean, azken ebazpen judizialen ondoren aztergai dugun kasuan gertatu den bezala. Konstituzioaren arabera, lege-dekretuaren figura tresna zilegia da arazo hori tratatzeko, beharrezkoa eta egokia baita presazko legegintza justifikatzen duen xedea lortzeko, hau da, «Gobernuaren helburuen barruan laguntzeko, aurreikusten zailak diren arazoengatik araudia berehala ematea eskatzen duen egoera batean —esan nahi baita ohiko bidea erabilia edo legeen izapidetze parlamentarioarako presazko prozedura erabilia beharko litzatekeena baino epe laburragoan—» (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 31/2011 epaia, martxoaren 17koa, 4. oinarri juridikoa; 137/2011 epaia, irailaren 14koa, 6. oinarri juridikoa; 100/2012 epaia, maiatzaren 8koa, 8. oinarri juridikoa).

Errege lege-dekretu honetan bildutako neurrien xedea da bermatzea administrazio publikoek enplegu publikoa orekatzeko bideari ekitea, sinesgarria izan dadin egiturazko lanpostuen ehuneko zortzitan baino gutxiagoan behin-behineko langileak aritzeko helburua. Horregatik, neurri guztiez esan daiteke betetzen dutela jurisprudentzia konstituzionalean eskatzen den zentzuzko loturaren baldintza.

Atzera begira, erreforma honen 2. artikulua egiturazko plazak egonkortzeko beste prozesu bat aktibatzen du, 2017an eta 2018an abiatu zirenen ondoren, eta epealdi tasatuak ezartzen ditu eskaintza guztiak 2024ko abenduaren 31rako burutu ahal izateko; horri esker, luzamenduak eragotziko dira, eta, beraz, ez da arriskuan jarriko egiturazko plazak egonkortzeko prozesua. Nolanahi ere, prozesu hauetan lehia askearen, berdintasunaren, merezimenduaren eta gaitasunaren printzipioak bete behar dira, eta konpentsazioak emango zaizkie zerbitzu aktiboan dauden baina enplegua egonkortzeko hautaketa-prozesua gainditu ez eta ondorioz administrazioarekiko lan-harremana amaitzen zaien bitarteko funtzionario eta aldi baterako langile lan-kontratudunei.

Aurrera begira, oinarrizko legeriaren erreformaren bidez gehiegizko behin-behinekotasuna murrizteko neurriak ezarri nahi dira. Prebentzio-neurriek bitarteko funtzionarioaren figura zehazten eta mugatzen dute helburu hauek lortzeko: figura hori oker erabil dadin eragozte; publikotasuna, berdintasuna, merezimendua, gaitasuna eta azkartasuna nagusi diren prozeduretan halako lanpostuetarako hautatzen diren langileek lanpostuan geratzeko aukerarik ez izatea; eta bitarteko lan-harremana amaitzeko arazo objektiboak zehaztea, argi gera dadin gehienez ere zenbat denbora eman dezaketen bitarteko funtzionarioek lanpostuan. Aldi berean, bitarteko funtzionarioei karrerako funtzionarioen araubide orokorra aplikatu ahalko zaie haien behin-behineko izaerari eta izendapenaren apartekotasunari eta presazkotasanari erreparatuta egokia den guztian, baina ez dituzte edukiko karrerako funtzionarioen berezko eskubideak.

Halaber, EBJAren jurisprudentziaren ildotik, ezartzen da neurriek eraginkorrak, proportzionalak eta eragozleak izan behar dutela. Lehenik eta behin, ezartzen da administrazio publikoek era guztietako irregulartasunak eragotzi behar dituztela aldi baterako lan-kontratudunak kontratatzean eta bitarteko funtzionarioak izendatzean, eta horretarako sustatu behar dutela langileen kudeaketaren arloko ardurak dituzten organoek jardun-irizpide bateratuak ezartzea eta koordinatuta jardutea. Jarraian, xedatzen da ezen, arlo honetako jarduketa irregularrik badago, erantzukizunak exijitu ahalko direla administrazio publiko bakoitzean indarrean dagoen araudiari jarraikiz. Hirugarrenik, ezartzen da erabat deusezak direla behin-behineko lanpostuan gehienez egin daitezkeen aldiak zuzenean nahiz zeharka betetzen ez dituzten egintza, itun, akordio edo arau-xedapen guztiak, bai eta haiek betetzeko edo garatzeko ezartzen diren neurriak ere. Laugarrenik, hutsik gelditzen den lanpostua beteko duen bitarteko funtzionarioa izendatuz gero, izendapenetik hiru urte igarotakoan amaitu egingo da bitarteko harremana, eta lanpostu hutsa karrerako funtzionario batek baino ezingo du bete, salbu eta hautaketa-prozesuaren ondoren lanpostua hutsik gelditzen bada. Azkenik, lanpostuetako gehieneko aldiak bete ezean bitarteko funtzionarioei eta aldi baterako langile lan-kontratudunei emango zaizkien konpentsazioak arautzen dira.

Laburbilduz, Espainiako Konstituzioaren 86. artikuluan aurreikusitako aparteko eta presazko beharrezko dago errege lege-dekretu honetako neurriak hartzeko, kontuan hartuta beronekin lortu nahi diren helburuak ezin direla lortu presazko prozeduraren bidez

lege bat izapidetuz eta beronen bidez ez dela tresna konstituzional horren gehiegizko erabilerarik edo erabilera arbitrarioz egiten (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 61/2018, ekainaren 7koa, 4. oinarri juridikoa; 100/2012, maiatzaren 8koa, 8. oinarri juridikoa; 237/2012, abenduaren 13koa, 4. oinarri juridikoa; 39/2013, otsailaren 14koa, 5. oinarri juridikoa).

Era berean, errege lege-dekretu honek ez du eraginik edukiko Estatuaren oinarriko erakundearen antolamenduan, ez Espainiako Konstituzioaren I. tituluak arautzen dituen herritarren eskubideetan, eginbeharretan eta askatasunetan, ez eta autonomia-erkidegoen araubidean eta hauteskunderi buruzko zuzenbide orokorrean ere.

Lehenengo eta behin, autonomia-erkidegoen araubideari eragiteaz denaz bezainbatean, Konstituzio Auzitegiaren doktrinaren arabera muga hori malgua da eta xede jakin baterako, urtarrilaren 21eko 23/1993 epaian azaltzen den bezala (2. oinarri juridikoa): «(...) kontuan eduki behar da Espainiako Konstituzioaren 86.1 artikuluan erabiltzen den "autonomia-erkidegoen araubidea" esamoldea "autonomia estatutuak" esamoldea baino zabalagoa eta eduki handiagokoa dela, eta horregatik, 29/1986 epaiak adierazten duen bezala, honela interpretatu behar da: "lege-dekretuak ezin du eraginik eduki autonomia-erkidegoen konstituzio-araubidean, ez eta Konstituzioak ematen dien erakunde-posizioan ere". Aipatutako "konstituzio-araubide" horren barruan estatutuak daude (ezin dira aldatu lege-dekretu baten bidez), baina baita eskumenak esleitzen dituzten beste estatu-lege batzuk ere, konstituzionaltasunaren blokekoak direnak, eta, halaber, Konstituzioaren 150.1 artikuluan aipatzen diren eskumenak esleitzeko legeak, Konstituzioaren 150.3 artikuluko harmonizazio-legeak eta Konstituzioaren 150.2 artikuluan aipatzen diren lege organikoak. Beraz, lege-dekretuaren bidez, ezin dira arautu KALOaren 28.1 artikulua arabera, Konstituzioaren esparruaren barruan, Estatuaren eta autonomia-erkidegoen eskumenak mugatzeko edo haien eskumenen erabilera arautzeko edo harmonizatzeko onetsitako legeen berezko xedeak. "Konstituzio-araubide" horretaz harago, lege-dekretuen araugintza-esparrua bat dator Estatuaren legegintzako eskumenarekin. Konstituzioaren arabera, ez dago inolako eragozpenik Estatuak, berea duen legegintzako eskumenari helduta, autonomia-erkidego batek eskumenak dauzkan gaiak arau ditzan, Estatuaren legegintzako eskumen baten esparrukoa izan arren, baldin eta arautze horren helburua ez bada ez eskumenak esleitzea, ez autonomia-erkidegoen eskumen-esparruari muga positiboa jartzea. Egia da erakunde batek bere eskumenak erabiltzean beste erakunde baten eskumenei eragin diezaiekeela nolabait. Baina Konstituzioak, lege-dekretuen bidez autonomia-erkidegoen araubidean "eragina" edukitzea debekatzen duenean, esan nahi du ezin direla haien eskumenak zuzenean eta modu positiboan mugatu araugintzako tresna horren bidez; ez du esan nahi ezin daitekeenik ezarri autonomia-erkidegoen eskumenetan "eragina" zeharka daukan erregulaziorik. Izan ere, hala balitz, ia inolako edukirik gabe utziko liriateke lege-dekretuen eraginpeko erregulazio-eremuak, oso zaila baita araugintzako tresna batek era batera edo beste batera eskumen autonomikoren batean eraginik ez edukitzea».

Ikuspegi horretatik, proiektatutako errege lege-dekretuak ez dauka eraginik autonomia-erkidegoen araubidean, ez baitu aldatzen autonomia-erkidegoen erakunde-posizioa, ez baititu mugatzen zuzenean eta modu positiboan haiek esleituta dauzkaten eskumenak, eta, gainera, Espainiako Konstituzioaren 149.1 artikulua 7., 18. eta 13. erregelen arabera (hurrenez hurren) Estatuak arlo hauetan dauzkan eskumen eskusiboei helduta ematen baita, autonomia-erkidegoek dauzkaten eskumenak eragotzi gabe: lan-arloko legegintza; administrazio publikoaren araubide juridikoaren eta haien funtzionarioen estatutu-araubidearen oinarriak; eta jarduera ekonomikoaren plangintza orokorraren oinarriak eta koordinazioa.

Bigarrenik, Espainiako Konstituzioaren I. tituluak arautzen dituen herritarren eskubide, eginbehar eta askatasunetan eragiteko debekuari dagokionez, oso finkatuta dagoen Konstituzio Auzitegiaren doktrina batek honela interpretatzen du debeku hori, uztailaren 31ko 139/2016 epaian laburbilduta (6. oinarri juridikoa): «1. Espainiako Konstituzioaren 86.1 artikulua arabera, errege lege-dekretuak ezin du eraginik sortu Espainiako Konstituzioaren I. tituluaren araututako eskubide, eginbehar eta askatasunetan,

baina Konstituzio Auzitegiak baldintza horren interpretazio zabala egitea baztertzen du; izan ere, horrela eginez gero, errege lege-dekretuaren figura hutsalduko litzateke, eta "ez luke balioko Konstituzioaren I. tituluan sartzen diren arloei buruzko ezein alderdi arautzeko". 2. Baldintza hori errege lege-dekretuaren figura ezerezean ez gelditzeko moduan ulertu behar da; izan ere, Konstituzioaren arabera debekatzen dena da eskubide, eginbehar eta askatasun horien araubide orokor bat ezartzea edo eskubide horietako batzuen edukiaren edo oinarritzko elementuen aurka egitea (Konstituzio Auzitegiaren 111/1983 epaia, abenduaren 2koa, 8. oinarri juridikoa, geroagoko batzuen bidez berretsia). 3. Auzitegiak ez du lege-erreserbaren printzipioa gai jakin batean nola ageri den bakarrik kontuan hartu behar; aitzitik, aztertu behar du ea lege-dekretuak "erasan" ote dien Espainiako Konstituzioaren I. tituluan araututako eskubide, eginbehar edo askatasunei, eta horretarako kontuan hartu beharko du kasu bakoitzean ukitutako eskubide, eginbehar edo askatasunak Konstituzioan duen konfigurazioa eta are Konstituzioan duen kokapen sistematikoa eta kasuan kasuko arauketaren norainokoa ere (...). Kasu honetan, proposatzen den erregulazioaren zenbait alderdik eragina dute enplegu publikorako sarbidean, eta hori lotuta dago Konstituzioaren 23.2 artikuluan ezartzen den oinarritzko eskubidearekin; izan ere, artikulua horren arabera, herritarrek eskubidea dute «berdintasun-baldintzetan eta legeek ezartzen dituzten betekizunekin, funtzio eta kargu publikoetara iristeko». Nolanahi ere, azaldutako konstituzio-doktrina aplikatuz, arauaren xedeak, egungo definizioaren arabera, irismen mugatua dauka: ez du ezartzen funtzio publikoan sartzeko araubide orokorra, eta ez du mugatzen modu zehatzean funtzio eta kargu publikoetara berdintasunean iristeko oinarritzko eskubidearen muina. Beraz, ez da sartzen errege lege-dekretua erabili ezin den eremu materialean. Hala ere, arauaren konfigurazio zehatzean, manuek oinarritzko eskubide hori bete behar dute, hau da, enplegu publikoa eskuratzeko prozesuan berdintasuna aplikatu behar da.

Errege lege-dekretu honek Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 129. artikulua xedatutako erregulazio onaren printzipioei jarraitzen die: premia, eraginkortasuna, proportzionaltasuna, segurtasun juridikoa, gardentasuna eta efizientzia.

Alde horretatik, premia- eta efikazia-printzipioak betetzen ditu; izan ere, ezartzen diren neurrien oinarrian interes orokorra dago, eta errege lege-dekretua da hori lortzeko tresnarik azkarrena. Errege lege-dekretua bat dator proportzionaltasun-printzipioarekin, aurrez aipatutako helburuak lortzeko behar-beharrezkoak diren arauak baino ez baititu ezartzen. Halaber, segurtasun juridikoaren printzipioa betetzen du, eta koherentea da gainerako ordenamendu juridikoarekin. Gardentasun-printzipioari dagokionez, araua salbuetsita dago kontsulta publikoaren, entzunaldiaren eta informazio publikoaren izapideak betetzetik, lege-dekretuak izapidetzeko eta onartzeko ez baitira aplikatu behar. Azkenik, efizientzia-printzipioari dagokionez, errege lege-dekretu honek ez die administrazio-kargarik ezartzen herritarrei.

Errege lege-dekretu hau Espainiako Konstituzioaren 149.1 artikuluen 7. eta 18. puntuetan xedatutakoaren babesean ematen da; horiek eskumen eskusiboa ematen diote Estatuari, hurrenez hurren, lan-legeriaren arloan —horrek ez du kentzen autonomia-erkidegoetako organoak izatea hura betearazten dutenak— eta administrazio publikoaren araubide juridikoaren eta haien funtzionarioen estatutu-araubidearen oinarrien arloan.

Halaber, Konstituzioaren 149.1.13 artikuluen babesean ematen da; artikulua horrek Estatuari ematen dio jardura ekonomikoaren plangintza orokorraren oinarrien eta koordinazioaren gaineko eskumen eskusiboa.

Horrenbestez, Espainiako Konstituzioaren 86. artikuluan jasotako baimenaz baliatuz, Lurralde Politikako eta Funtzio Publikoko ministroak eta Ogasuneko ministroak egindako proposamenari jarraikiz, eta Ministro Kontseiluak 2021eko uztailaren 6ko bileran gaia eztabaidatu ondoren, honako hau

XEDATZEN DUT:

1. artikulua. *Urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testuategina aldatzea.*

Urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testuategina aldatzen da, eta honela geratzen da idatzita:

Bat. 10. artikulua aldatzen da, eta honela geratzen da idatzita:

«10. artikulua. *Bitarteko funtzionarioak.*

1. Bitarteko funtzionarioak dira, urgentziak eta beharrak hala aginduta, berriaz justifikatutako arrazoiak direla-eta bitarteko funtzionario izendatutakoak aldi batez karrerako funtzionarioei dagozkien zereginak egiteko, hauetako bat gertatzen denean:

a) Karrerako funtzionarioekin bete ezin diren plaza hutsak daudenean, hiru urtez gehienez, 4. apartatuan ezartzen den bezala.

b) Plazen titularrak aldi batez ordeztu behar direnean, behar-beharrezkoa den denboraz bakarrik.

c) Aldi baterako programak betetzeko denean; programa horiek ezin izango dute hiru urtetik gorako iraupena izan, eta beste hamabi hilabetez luzatu ahal izango dira, estatutu hau garatzeko ematen diren Funtzio Publikoko legeen bidez.

d) Zeregin kopuru handiegia edo zeregin-pilaketa dagoenean; gehienez ere bederatzita hileko epe baterako izango da, hemezortzi hileko tarte batean.

2. Bitarteko funtzionarioak hautatzeko prozedurak publikoak izango dira. Prozedura horietan nahitaez bete beharko dira berdintasun-, merezimendu-, gaitasun- eta azkartasun-printzipioak. Prozeduren helburua lanpostuak berehala betetzea izango da. Prozedura horien ondoriozko izendapenek inolaz ere ez dute berekin ekarriko hautatutako pertsona karrerako funtzionario izatzea.

3. Nolanahi ere, Administrazioak bitarteko harremana azkenduko du ofizioz jarraian azalduko diren arrazoiak tartean direnean, baita 63. artikuluan arautzen diren arrazoiak tartean direnean ere, eta horrelakoetan langileak ez du edukiko konpentsaziorik jasotzeko eskubiderik:

a) Lanpostua arauz ezartzen den bezala betetzen duenean karrerako funtzionario batek, legez ezarritako prozeduretako baten bidez.

b) Antolamendu-arrazoiengatik lanpostua ezabatzen edo amortizatzen denean.

c) Izendapenean bitartekotasunerako berriaz ezarritako aldia amaitzen denean.

d) Izendapena eragiten duen arrazoia desagertzen denean.

4. Aurreko 1.a) apartatuko kasuan, bitarteko funtzionarioek betetzen dituzten lanpostu hutsak kasuan kasuko administrazio publikoaren araudian lanpostuak betetzeko edo lanpostu batetik bestera aldatzeko ezarritako mekanismoen bidez bete beharko dira.

Hala ere, bitarteko funtzionarioaren izendapenetik hiru urte igarotakoan amaitu egingo da bitarteko harremana, eta lanpostu hutsa karrerako funtzionario batek baino ezingo du bete, salbu eta hautaketa-prozesuaren ondoren lanpostu hutsik gelditzen bada, kasu horretan bitarteko beste funtzionario bat izendatu ahal da eta.

Aparteko kasuetan, bitarteko funtzionarioak aldi batez ari den plazan jarraitu ahal izango du, baldin eta deialdia bitarteko funtzionarioaren izendapenetik hiru

urte igaro baino lehen egin bada. Halakoetan, bitarteko funtzionarioak lanpostuan jarraitu ahalko du deialdia ebatzi arte. Lanpostua uzten duenean, ez du edukiko konpentsazio ekonomikorik jasotzeko eskubiderik.

5. Bitarteko funtzionarioei karrerako funtzionarioen araubide orokorra aplikatu ahalko zaie haien behin-behineko izaerari eta izendapenaren apartekotasunari eta presazkotasanari erreparatuta egokia den guztian, baina ez dituzte edukiko karrerako funtzionarioen berezko eskubideak».

Bi. Apartatu bat gehitzen zaio 11. artikuluari, 3. apartatua, eta honela geratzen da idatzita:

«3. Langile lan-kontratudunak hautatzeko prozedurak publikoak izango dira, eta prozedura horietan nahitaez bete beharko dira berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak. Aldi baterako langile lan-kontratudunak hautatzeko prozeduretan aurrekoak ez ezik azkartasun-printzipioa ere aplikatuko da, eta helburua ongi frogatutako beharrianari eta presazkotasanari erantzutea izango da».

Hiru. Hamazazpigarren xedapen gehigarria eransten da, eta honela geratzen da idatzita:

«Hamazazpigarren xedapen gehigarria. *Enplegu publikoaren behin-behinekotasuna kontrolatzeko neurriak.*

1. Administrazio publikoek arau honetan ezartzen den guztia bete beharko dute, eta, gainera, era guztietako irregulartasunak eragotzi beharko dituzte aldi baterako lan-kontratudunak kontratatzean eta bitarteko funtzionarioak izendatzean.

Halaber, administrazio publikoek, zeinek bere esparruan, sustatuko dute halako jarduketa-irizpide batzuk egon daitezela, bermatzeko xedapen hau bete dadila eta langileen arloan eskumena duten organo batzuek eta besteek koordinatuta jardun dezatela.

2. Arlo honetan jarduketa irregularrik egiten bada, erantzukizunak eskatu ahalko dira administrazio publiko bakoitzean indarrean dagoen araudiari jarraikiz.

3. Erabat deusezak dira behin-behineko lanpostuan gehienez egin daitezkeen aldiak zuzenean nahiz zeharka betetzen ez dituzten egintza, itun, akordio eta arau-xedapen guztiak, bai eta haiek betetzeko edo garatzeko ezartzen diren neurriak ere.

4. Behin-behineko lanpostuan gehienez egin daitekeen aldia ez betetzeak konpentsazio ekonomikoa jasotzeko eskubidea ekarriko dio bitarteko funtzionarioari: hogeit eguneko ordainsari finkoa lan egindako urte bakoitzeko, gehienez ere hamabi hilekora arte; urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira. Konpentsazioa jasotzeko eskubidea lanpostua uzten den egunean sortuko da, eta, zenbatekoa ezartzeko, arau-haustea dakarren izendapena baino ez da kontuan hartuko. Zerbitzu-harremana diziplina-arrazoiengatik edo langileak bere borondatez uko eginda amaitzen bada, ez da sortuko konpentsazioa jasotzeko eskubiderik.

5. Aldi baterako langile lan-kontratudunak lanpostuan gehienez egin daitekeen aldia ez betetzeak apartatu honetan ezartzen den konpentsazio ekonomikoa jasotzeko eskubidea sortuko du. Horrez gainera, kalte-ordaina ere jaso ahalko da lan-arloko araudi espezifiko hausteagatik.

Kompentsazio ekonomikoaren zenbatekoa kalkulatzeko, eragiketa hau egin behar da: hogeit eguneko ordainsari finkoa lan egindako urte bakoitzeko (gehienez ere, hamabi hileko) ken kontratua azkentzeagatik jaso beharreko kalte-ordaina. Urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira. Konpentsazioa jasotzeko eskubidea lanpostua uzten den egunean sortuko da, eta, zenbatekoa ezartzeko,

arau-haustea dakarren kontratua baino ez da kontuan hartuko. Kalte-ordaina bide judizialean onartzen bada, kopuruak konpentsatuko dira.

Bidezkotzat jotako kaleratzeagatik edo langileak bere borondatez uko eginda amaitzen bada zerbitzu-harremana, ez da sortuko konpentsazioa jasotzeko eskubiderik».

2. artikulua. *Aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuak.*

1. 2017rako Estatuaren Aurrekontu Orokorren ekainaren 27ko 3/2017 Legearen 19.bat.6 artikuluan eta 2018rako Estatuaren Aurrekontu Orokorren uztailaren 3ko 6/2018 Legearen 19.bat.9 artikuluan arautzen denaren osagarri gisa, baimena ematen da tasa gehigarri bat ezartzeko aldi baterako enplegua egonkortzeko. Horren barruan administrazio publikoetako egiturazko lanpostu hauek sartuko dira: lanpostuen zerrendan, plantillan edo giza baliabideak antolatzeke bestelako tresna batean egon zein ez egon, aurrekontuko zuzkidura duten eta 2020ko abenduaren 31ren aurreko hiru urteetan behin-behineko langile batek etengabe beteta egon diren lanpostuak.

2. Aurreko 1. apartatuan arautzen diren egonkortze-prozesuetako enplegu-eskaintzak, bai eta egonkortze-prozesu berrikoak ere, 2021eko abenduaren 31rako onetsi eta behar diren aldizkari ofizialetan argitaratu beharko dira, eta administrazio publiko eskudunek koordinatuko dituzte.

Enplegu publikoaren eskaintzetako plazak betetzeko hautaketa-prozesuen deialdiak 2022ko abenduaren 31rako egin behar dira.

Hautaketa-prozesuak 2024ko abenduaren 31rako ebatzi behar dira.

3. Behin-behineko langileen kopuruak egiturazko lanpostuen ehuneko zortitik beherakoa izan behar du.

4. Hautaketa-prozesu horiek antolatzean, lehia askearen, berdintasunaren, merezimenduaren, gaitasunaren eta publikotasunaren printzipioak betetzen direla bermatuko da. Estatuaren Administrazio Orokorren, autonomia-erkidegoen eta toki-erakundeen lurralde-esparru bakoitzean negoziatu ahalko da prozesuen artikulazioa, eta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeak neurriak hartu ahalko ditu administrazio publikoak koordinatuta garatu daitezkeen prozesuak.

Administrazio bakoitzaren funtzio publikoari buruzko araudian edo araudi espezifikoan ezartzen dena gorabehera, hautaketa-sistema oposizio-lehiaketa izango da. Lehiaketa-faseko balorazioa puntuazio osoaren ehuneko berrogei izango da, eta bertan hautagaiak dena delako lanpostuaren kidegoan, eskalan, kategorian edo horien balioak daukan esperientzia hartuko da kontuan batez ere, Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatuaren Legearen testu bateginaren 37.1.c) artikuluan arautzen den negoziatio kolektiboaren esparruan.

Sektoreko edo kasuan kasuko administrazio araudi espezifikoan ezarrita badago, lanpostuak hornitzeko aurretik egiten diren mugikortasunerako edo barne-sustapenerako mekanismoak bateragarriak izango dira lanpostuak egonkortzeko prozesuekin.

5. Prozesu horien ebaztetik ezin izango da eratorri, inolaz ere, ez gastuaren ez langileen handiterik, eta prozesu hauetan guztietan, nahitaez, egiturazkoak diren lanpostuak eskaini beharko dira, aldi baterako lotura duten langileek betetzen dituztenak.

6. Konpentsazio ekonomikoa emango zaie zerbitzu aktiboan dauden baina enplegua egonkortzeko hautaketa-prozesua gainditu ez eta ondorioz administrazioarekiko lan-harremana amaitzen zaien bitarteko funtzionario eta aldi baterako langile lan-kontratudunei: hogeie eguneko ordainsari finkoa lan egindako urte bakoitzeko, gehienez ere hamabi hilekora arte; urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira.

Aldi baterako langile lan-kontratudunen konpentsazioaren zenbatekoa kalkulatzeko, eragiketa hau egin behar da: hogeie eguneko ordainsari finkoa lan egindako urte bakoitzeko (gehienez ere, hamabi hileko) ken kontratua azkentzeagatik jaso beharreko kalte-ordaina. Urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira. Kalte-ordaina bide judizialean onartzen bada, kopuruak konpentsatuko dira.

Lanpostuak egonkortzeko hautaketa-prozesuan parte ez hartzeak ez du inolaz ere sortuko konpentsazio ekonomikoa jasotzeko eskubiderik.

7. Eskaintzaren jarraipena egin ahal izateko, administrazio publikoek Ogasun Ministerioari adierazi beharko diote, Aurrekontuen eta Gastuen Estatu Idazkaritzaren bitartez, ukitutako esparru bakoitzean zenbat lanpostu dauden beteta aldi baterako kontratuekin.

Lehenengo xedapen gehigarria. *Toki-eremuan aplikatzeko neurriak.*

1. Udalek aukera edukiko dute karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko kudeaketa materiala probintziako diputazioen, kabildeen, uharteko kontseiluen, udalaz gaindiko erakundeen edo probintzia bakarreko autonomia-erkidegoetako organo baliokideen esku uzteko. Salbuespena izango dira biztanleria handikoak, Toki Araubidearen Oinarriak Arazten dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legeak X. tituluan aipatzen dituenak, ezingo baitute hori egin.

Udalek, halaber, bitarteko langileak eta aldi baterako langile lan-kontratudunak hautatzeko kudeaketa materiala beste administrazio baten esku utzi ahalko dute, aurretik zehaztu den modu berean.

2. Hautaketa-prozesua amaitutakoan, kasuan kasuko toki-erakundearen agintaritza eskudunak prozesua gainditu duten pertsonak izendatu edo kontratatuko ditu.

3. Toki-erakundeetako aldi baterako lanpostuak egonkortzeko prozesuetan, 2. artikuluan xedatzen dena aplikatuko da. Prozesu horietan ez da aplikatuko 896/1991 Errege Dekretuaren 8. eta 9. artikuluetan xedatzen dena (896/1991 Errege Dekretua, ekainaren 7koa, Toki-administrazio funtzionarioen hautaketa-prozedurak jarraitu behar dituen oinarrizko arauak eta gutxieneko programak ezartzeko dena).

Bigarren xedapen gehigarria. *Behin-behinekotasunaren jarraipenerako neurriak.*

Administrazio publikoaren arloko lankidetzaren esparruan, Lurralde Politikako eta Funtzio Publikoko Ministerioak txosten bat egingo du urtero enplegu publikoaren behin-behinekotasun tasari buruz.

Hirugarren xedapen gehigarria. *Aurrekontu-jarraipenerako neurriak.*

Zerbitzu publikoak ongi eman ahal izateko, administrazio publikoek bitarteko langileak izendatu ahalko dituzte aurrekontu-ekitaldian izaten diren erretiroengatik hutsik gelditzen diren lanpostuak betetzeko.

Bitarteko langileekin betetzen diren lanpostu huts horiek nahitaez agertu beharko dira langileak izendatzen dituzten ekitaldiko enplegu publikoaren eskaintzan, eta ezinezkoa bada, hurrengo urteko eskaintzan. Hori guztia egiteko, kontuan eduki beharko da aurrekontuei buruzko araudiak ezartzen duena.

Laugarren xedapen gehigarria. *Hautaketa-prozesuak arintzeko neurriak.*

Administrazio publikoek bermatu beharko dute ezarritako epealdiaren barruan amaitzen direla enplegua egonkortzeko prozesuak, eta, horretarako, neurri egokiak ezarri beharko dituzte hautaketa-prozesuak arin egiteko: epealdi laburrak ezarri, prozesuak digitalizatu edo ariketa batean zenbait proba pilatu, besteak beste.

Lanpostuak egonkortzeko deialdietan ezarri ahalko da hautaketa-prozesua gainditzen ez duten pertsonak bitarteko langileen poltsa berezian edo lehendik dagoen poltsa batean sartuko direla. Poltsa horietan hautagai hauek sartuko dira: hautaketa-prozesuan parte hartu duten eta hura gainditu ez arren deialdiak nahikotzat jotzen duen puntuazioa lortu dutenak.

Bosgarren xedapen gehigarria. *Ikertzaileen aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuak.*

1. Lehenengo xedapen iragankorren ezartzen dena eragotzi gabe, Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren ekainaren 1eko 14/2011 Legeak 26.4 artikuluan arautzen duen lehiaketa-sistema aplikatuko da 2. artikuluan arautzen diren aldi baterako lanpostuak egonkortzeko prozesuetan.

2. Aurreko apartatuan aipatzen diren plazak egonkortzeko 2018rako Estatuaren Aurrekontu Orokorren uztailaren 3ko 6/2018 Legeak 19.bat.9 artikuluan arautzen dituen prozesuak erabiltzen direnean ere aplikatu ahalko da lehiaketa-sistema hori, baldin eta enplegu publikoa egonkortzeko eskaintzetan sartzen badira eta deialdirik egin ez bada edo, deialdia egin eta ebatzi arren, bete ez badira eta berriz ere deialdia egin behar bada.

Lehenengo xedapen iragankorra. *Deialdia eginda dagoen aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuen araubide juridikoa.*

3/2017 Legeak (3/2017 Legea, ekainaren 27koa, 2017rako Estatuaren Aurrekontu Orokorrena) 19.bat.6 artikuluan eta 6/2018 Legeak (6/2018 Legea, uztailaren 3koa, 2018rako Estatuaren Aurrekontu Orokorrena) 19.bat.9 artikuluan arautzen dituzten aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuen esparruan onartzen diren enplegu publikoaren eskaintzetako plazak betetzeko hautaketa-prozesuak, baldin eta deialdia behar den aldizkari ofiziala argitaratuta badago errege lege-dekretu hau indarrean jartzen denarako, kasuan kasuko deialdian ezartzen denarekin bat etorri egingo dira.

Hautaketa-prozesuak 2024ko abenduaren 31rako ebatzi behar dira.

Bigarren xedapen iragankorra. *Ondorioak.*

Errege lege-dekretu honen 1. artikuluan ezartzen dena errege lege-dekretua indarrean jarri ondoren izendatzen edo kontratatzen diren aldi baterako langileei baino ez zaie aplikatuko.

Azken xedapenetako lehenengoa. *Eskumen-tituluak.*

Errege lege-dekretu hau Espainiako Konstituzioaren 149.1 artikuluen 7. eta 18. puntuetan xedatutakoaren babesean ematen da; horiek eskumen eskusiboa ematen diote Estatuari, hurrenez hurren, lan-legeriaren arloan —horrek ez du kentzen autonomia-erkidegoetako organoak izatea hura egikaritzen dutenak— eta administrazio publikoen araubide juridikoaren eta haien funtzionarioen estatutu-araubidearen oinarrien arloan. Halaber, Konstituzioaren 149.1.13 artikuluen babesean ematen da; horrek Estuatuari ematen dio jarduera ekonomikoaren plangintza orokorraren oinarrien eta koordinazioaren gaineko eskumena.

Azken xedapenetako bigarrena. *Hezkuntza-arloko langileen eta osasun-zerbitzuetako estatutupeko langileen eta horien maila bereko langileen araudia egokitzea.*

Errege lege-dekretu hau indarrean jartzen denetik urtebete igaro baino lehen, hezkuntza-arloko langileen eta osasun-zerbitzuetako estatutupeko langileen eta horien maila bereko langileen araudia egokitu behar da Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatuaren Legearen testu bateginak 10. eta 11. artikuluetan eta hamazazpigarren xedapen gehigarrian xedatzen duenera, haien araubide juridikoaren berezitasunak kontuan hartuta.

Aldi horretan legeria espezifikoak egokitzen ez bada, langile horiei Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatuaren Legearen testu bateginaren manu horietan ezartzen dena aplikatuko zaie.

Azken xedapenetako hirugarrena. *Indarrean jartzea.*

Errege lege-dekretu hau *Estatuko Aldizkari Ofizialean* argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

Madrilen, 2021eko uztailaren 6an.

FELIPE e.

Gobernuko presidentea,
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN