

Gaia: 05/2024

**EBAZPENA, KUDEAKETAN JOKABIDE DESEGOKIAK IZATEAGATIK (...)KO
ZUZENDARIA GAITZESTEKO ETA KARGUTIK KENTZEKO ESKAERARI
BURUZKOA**

I.- KONTSULTA

1.- 2024ko apirilaren 21ean, (...) sindikatuetakoa ordezkariak kexa bat aurkeztu zuten salaketa-kanalaren bidez, zuzendariak egindako kudeaketari buruz, eta bereziki azpimarratu zuten kudeaketa horrek hainbat epairen ondorioz ekarri duen berrerortzea eta galera ekonomikoa.

Idazkian eskatzen da, indarrean dagoen legeriaren eskakizunak betetzeko eta babesteko, EEB honek ahal diren neurriak hartzea gomendatzea, eta, aldi berean, (...) egungo ordezkaria gaitzestea eta kargutik kentzeko proposamena egitea.

II.- APLIKATU BEHARREKO ARAUAK

1.- Diputatuen Kontseiluaren 2016ko martxoaren 1eko Erabakiaren bidez onetsi zen Gipuzkoako Foru Aldundiko eta haren sektore publikoko Erakundearen Zuzentasun Sistema (aurrerantzean, EZS), zeinaren bidez etika publikoa eta eredugarritasuna ezaugarri gisa finkatu nahi baitira.

Sistema horren esparruan, zenbait jokabide kode onartu ziren: Diputatuen Kontseiluaren 2016ko martxoaren 1eko erabakiaren bidez, Gipuzkoako Foru Aldundiko eta haren sektore publikoko kargu publikoen zein langile baliokideen Jokabide eta Jardunbide Egokien kodea (KPJK); Diputatuen Kontseiluaren 2017ko irailaren 5eko erabakiaren bidez, kontratazio publikoari aplikatu beharreko Jokabide kodea eta zuzentasun instituzionaleko esparrua (KJK); Diputatuen Kontseiluaren 2017ko azaroaren 7ko erabakiaren bidez, Gipuzkoako foru Enplegu publikoaren Etikaren eta Kudeaketa Onaren Kodea (EPJK); Diputatuen Kontseiluaren 2018ko urriaren 2ko erabakiaren bidez, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta haren sektore publikoaren laguntzei eta diru laguntzei aplikatu beharreko Jokabide kodea eta zuzentasun instituzionaleko esparrua (DLJK); 13/2022 Foru Dekretuaren bidez, 2022ko irailaren 13koak, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta haren sektore publikoarekin elkarrengaitan duten Interes Taldeei aplikatu beharreko Jokabide Kodea (ITJK); eta Diputatuen Kontseiluaren 2023ko urtarrilaren 10ko erabakiaren bidez Datuak eta Adimen Artifiziala erabiltzeko kode etikoa (DAAK) .

2.- Bai EZSk bai jokabide kodeek hau ezartzen dute: Erakundearen Etika Batzordea (EEB) izango dela berme handieneko organoa eta hura aplikatzeko gaien berri izango duena. Batzorde horren antolaketa, prozedura eta funtzionamendua maiatzaren 3ko 10/2022 Foru Dekretuan arautzen dira, eta Batzordearen arduraren izango da Erakundearen Zuzentasun Sistema garatzeko tresnetan ezarritako balioak, printzipioak eta jokabide arauak ez betetzeari buruz jasotako keak eta salaketak izapidetzea eta ebaztea.

3.- EEBko lehendakaria, Irune Berasaluze Lazkano, aldi berean, (...) denez, itxurazko interes-gatazka bat saihesteko ez du gai honen ebazpenean parte hartuko.

III. ERAKUNDEAREN ETIKA BATZORDEAREN BALORAZIOA

1.- Gai honetan, (...)ren zuzendaritza- eta ordezkari-eginkizunak betetzean izandako jokabide desagokiak salatzen dira.

Kexa hirugarren baten kontrakoa denez, maiatzaren 3ko 10/2022 Foru Dekretuak, gaiak tramitatu, ebatzi eta jakinarazteari buruzkoak, 9. artikuluan ezarritako prozedurari jarraituz, apirilaren 30ean (...) helarazi zitzaion jasotako kexa, informazioa eman eta dagozkion gogoetak adierazteko eta argudiatzeko eskubidea berma zezan. Maiatzaren 2an idatzi bat bidali zuen bere alegazioekin.

2.- Aurkeztutako kexa-idazkian, salatzaileek adierazi dute etorkizunean jokabide desagokiak saihestu nahi dituztela, eta jokabide horiek baieztatzen dituzte kargua hartu zutenetik, erakundearen irudia eta giro etikoa hondatuz, eta horren errua ez zaio zuzendariari bakarrik egozten, baita (...) ere.

Ondoren, azken urteetan emandako epai batzuen alderdi batzuk xehatzen dituzte:

- Donostiako Lan Arloko 5 zenbakiko Epaitegiaren (...) /2018 epaiari dagokionez, zenbait paragrafo nabarmentzen dira non baieztatzen den askatasun sindikala eraginda izan dela; hitzarmena negoziatzen den bitartean enpresa langile bakoitzarengana borondatez eta banaka joatea lan-baldintzak ezartzera praktika irregularra dela; jokabide antisindikala bertan behera uztera kondenatzen da; langileen eskubideak mugatzen dituen praktika etetera kondenatzen da; edo demandatzaileei kalte moralagatiko kalte-ordaina

ordaintzera. Azken horri dagokionez, alderdi demandatzaileak azpimarratzen du (...) ordezkartzarako kontratatutako abokatuaren kalte-ordaina eta minuta funts publikoekin ordaintzen direla.

- Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiaren (...)/2018 epaiak dio enpresak egindako jarduerak (...)ko enpresa-batzordearen askatasun sindikala urratzen dutela, informazio sindikalerako eskubideari dagokionez.
- Donostiako Lan Arloko 1 zenbakiko Epaitegiaren (...)/2023 epaiak enpresak bere kabuz erregistratutako Berdintasun Planaren deuseztasuna deklaritzen du, askatasun sindikalerako eskubidea urratuz eta kalte-galerengatiko kalte-ordaina ezarri. Demandatzaileak gogorarazi duenez, kalte-galera horiek diru publikoarekin ordainduko dira. Adierazten da (...)k helegite-errekurtsoa jarri zuela epai horren aurka, eta errekurtso hori ezetsi egin zela EAEANren (...)/2023 epaiaren bidez.
- Donostiako Lan Arloko 2 zenbakiko Epaitegiaren (...)/2023 epaiak frogatutzat ematen du plantillaren erdia, gutxi gorabehera, batzen duen kolektibo bat ez dagoela behar bezala ordainduta, eta haren ordainsari-mailak ez datozela bat Zuzenbidearekin. Horrek esan nahi du ordainsari-mailak zuzendu beharko direla, eta horrek dagokion aurrekontu-partidaren % 15 inguruko igoera ekarriko du.

Alderdi demandatzailearen arabera, epai horietatik guztietatik ondorioztatzen da ez direla bete, eta, gainera, nahita egindako *praxis* txarra egin dela ordezkarien kudeaketa- eta zuzendaritza-lanetan, eta epaietan langileen eta funts publikoen aurkako 5 falta larri onartu direla.

Gainera, EZSren balio eta printzipio batzuk aipatzen dira, urratzen ari daitezkeenak, eta horregatik eskatzen zaio EEBri legeria eta EZS bera betetzeko beharrezkoak diren neurriak gomendatzeko.

3.- (...)k bidalitako idazkian adierazten denez, salatzaileek adierazitako epaiez gain, badira nahita aipatu ez diren beste epai batzuk ere, hala nola Donostiako Lan Arloko 3 zenbakiko Epaitegiaren (...)/2022 epaia, Enpresa Batzordeak prozeduran egindako demanda bere osotasunean ezesten duena, besteak beste, sindikatu-askatasunaren oinarritzako eskubidearen tutoretzari, batzordeari egindako kontsultei eta informazioari eta enpresa-batzordearen beraren eskumenei dagokienez, eta, gainera, enpresaren negoziazio-fede ona frogatutzat jotzen duena, enpresa-batzordearekin eta Berdintasun Planaren Negoziatio Batzordearekin izandako bileren edukia akten bidez dokumentatu baitu.

Bestalde, azpimarratu du (...) /2023 epaia ezin dela aintzat hartu errekurritu delako; eta, Berdintasun Planari dagokionez, ez dela kontuan hartzen Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren Lan Arloko Salaren epai irmoa, Berdintasun Planaren deuseztasuna deklaratzeko duena, eta horrekin batera, haren eduki guztia. Nolanahi ere, nabarmentzekoa da 2021eko ekitaldiari dagokion ordainsari-auditoriaren arabera, Lan eta Gizarte Ekonomia Ministerioaren eta Berdintasun Ministerioaren IR tresnarekin egina, ondorioztatzen dela 2021eko soldata-arrakala – % 3koa dela emakumeen alde, benetako soldatak eta parekatutako soldatak aztertuta, eta gizonen eta emakumeen arteko soldataren aldea % 0koa dela.

Azkenik, (...)ren lan-esparrua Hitzarmen Kolektiboa izan dadin negoziatzen jarraitzeko borondatea nabarmendu du, eta denbora horretan guztian, bere fede onaren erakusgarri, Zuzendaritza Batzordea aholkularitza jasotzen aritu dela (...) bezalako profesionalekin, besteak beste, enpresa eta profesional ospetsuekin eta negoziazioan, lanbide-sailkapenean, giza baliabideetan, partaidetzan edo berdintasunean espezializatutakoekin.

4.- Aztertzen ari garen gaia partzialki ezagutzen du EEB honek; izan ere, urteak dira Enpresa Batzordeak (edo horren zati batek) (...) aurka hainbat gairi buruz aurkeztutako kexa-demanda eta -idazkiak izan direla.

Langileen lan-interesak defendatzeko (lanbide-garapena, bidezko soldatak, lan-baldintza seguruak, gaitzeko eta mailaz igotzeko aukerak, eta abar) eta sindikatu-atalek eta enpresa-batzordeak bitartekaritza-lana egiten dutela aitortuta, argi dago azken urteotan (...)ren barruan bizi den giroa erabat suminduta dagoela, eta horren erakusgarri dira EEB honetan aurkeztutako kexak eta, batez ere, jurisdikzio arruntean aurkeztutakoak. Hainbat dira jurisdikzioan irekitako fronteak, bi alderdiek azaldutakoagatik eta aurkeztutako ebidentziengatik, eta ikus dezakegu epaileek eta auzitegiek emandako epaiek batzuetan alderdi demandatzailearen jarreraren alde egiten dutela, eta beste batzuetan alderdi demandatuaren alde.

Baina hemen kontua ez da ebazpen horien balorazioa egitea, ezta lege-eztabaida eragin zuten gaien balorazioa egitea ere, izan ere, gogora dezagun hori ez dela EEB honen eskumena, eta haren helburu bakarra EZS betetzen dela zaintzea dela.

Aipatu den bezala, EEB hau 2020tik ari da bere iritzia ematen bi alderdien artean izandako hainbat eztabaidari buruz. Eztabaida horietan zalantzan jarri da, kasu honetan bezala, zuzendariak edo Zuzendaritza Batzordeak egindako kudeaketa, eta zalantzan jarri da EZSn kudeaketaren, gardentasunaren edo erantzukizun

profesionalaren hobekuntzari buruz adierazitako manu batzuen betetze-maila, eta, beste behin ere, gai honetan zalantzan jarri dira.

Oraingo honetan, gainera, alderdi demandatzaileak behin baino gehiagotan azpimarratzen du epaiek dakarten kalte ekonomikoa, (...)ren defentsaren ordainsariak eta kostuak funts publikoekin ordaindu direla aipatuz. Horri dagokionez, adierazi behar dugu enpresari ere aitortzen zaiola bere interesak defendatzeko eskubidea, eta, beraz, justifikaziorik gabeko demanda bat jaso duelakoan, defentsarako eskubidea egikaritzeko betebeharra du. Ezin dugu ahaztu eskaera horiek guztiak Enpresa Batzordeak berak (edo haren atal sindikal batzuek) sustatzen dituela eta (...)k bere jarrera defendatzeko eskubidea duela. Kostu horiek, gainera, (...)ren urteko aurrekontuan sartzen direla ulertzen da; izan ere, Gipuzkoako Lurralde Historikoko Kontuen Auzitegiak, Herri Kontuen Euskal Epaitegiak eta 4/2007 Foru Arauan¹ xedatutakoaren arabera urtero egiten diren kanpo-ikuskaritzek aldeko iritzia eman dute beti, kontrako oharrik egin gabe. Beraz, ez gaude ados Enpresa Batzordearen eta (...) arteko eztabaidak ekar dezakeen kalte ekonomikoaren garrantziarekin.

Aurreko oharra alde batera utzita, bi alderdien arteko eztabaida inguratzen duten inguruabarrek (nolabait ere naturala), bai demandaren idazkian, bai (...)ren alegazio-idazkian jatorri eta epai desberdinak dituzten hainbat epai aipatzeak, baita aipatzen diren epai batzuk oraindik irmoak ez izateak ere, zaildu egiten dute EEB honek iritzi sendoa ematea, Zuzendaritza Batzordeak edo zuzendariak berak egindako kudeaketa orokorrak EZSk ezarritakoa bete duela edo ez duela bete adierazteko. Baieztapen orokor bat, zentzu batean zein bestean, bidegabea eta, ziurrenik, okerra izango litzateke kontuan hartu ezin izan ditugun zirkunstantzia espezifikoen arabera; izan ere, gogora dezagun, daukagun informazioa sententzia desberdinetatik datorrela (batzuk errekurtsioan) eta, jakina, bi aldeen baieztapenetatik.

Horregatik, gure ustez, eraginkorragoa izan daiteke, deskribatutako ekintza bakoitza EZSn ezarritakoarekin bat datorren ala ez aztertzen hasi gabe, ustez eragina jasan duten eskubideak EZSren balioen eta printzipioen espirituarekin lotzea eta horiek babesteko indartze-ekintzak gomendatzea.

Idatzietan aipatutako epaiek 3 gai nagusi joratu dituzte: askatasun sindikala, berdintasuna (Plana) eta ordainsari ekonomikoak. Horiek guztiak langile izatearekin lotutako eskubideak dira, eta, beraz, EPKEek zentzu horretan zerbait adierazten duen ikusi behar dugu.

¹ 4/2007 Foru Araua, martxoaren 27koa, Gipuzkoako Lurralde Historikoko Finantza eta Aurrekontu Araubideari buruzkoa, foru merkataritzako sozietateei aplikatzekoa.



Egia da EPKEen ezartzen diren jokabide-arau gehienek neurri batzuk ezartzeko joera dutela, neurri batean, herritarrek izan ditzaketen eskubideak bermatzeko, hala nola, balorazio justua, izapidetze erraza, arreta egokia edo prozedura objektiboa, foru-enplegu publikoaren erakundea legitimatzeko eta herritarren konfiantza indartzeko. Baina, era berean, zerbitzu publikorako bokazioa eta orientazioa finkatzeko helburua ezartzen da, eta zalantzarik gabe, hori gertatzeko, langileek sinetsi eta sentitu egin behar dute, eta, horretarako, beharrezkoa da beren lana aitortuta ikustea, beren eskubideak bermatuta izatea eta profesionalki giro eta baldintza egokietan garatzeko aukera izatea.

Idea orokor horrek barne hartzen duen balio bat badago, Bikaintasun Profesionalarena da (2.5. art). Horren arabera, zerbitzu publikorako bokazio irmoa hedatzeko eta herritarrei zerbitzurik onenak emateko, langileek etengabe garatu eta hobetu behar dituzte beren gaitasun profesionalak, beren profil profesionala optimizatzeko eta beren eginkizunak behar bezala betetzeko. Ildo horretan, lankidetzak, antolakuntza-konpromisoa eta testuinguru-jarduna garatzea eskatzen da, errendimendu hobea lortzen eta emaitzak lortzen laguntzeko, betiere zerbitzu publikoen erabiltzaileen mesedetan.

Eta zalantzarik gabe, motibazio hori egon dadin, ezinbestekoa da lan-giro eta giro etiko egokia izatea, bizikidetzaren oinarri gisa eta antolaketa-giro on batean oinarrituta, bai eta langile gisa eskubideak berdintasun-baldintzetan egikaritu daitezkeela bermatzea ere, bai genero-ikuspegitik, bai ordainsari-ikuspegitik. Horregatik, elkarbizitza eta elkarrekiko errespetua erabat gailentzeko beharrezko baldintzak bete behar dira, bai eta langileen eta kargu publikoen arteko harremanak begiruneagatik, zuzentasunagatik, enpatiagatik eta lasaitasunagatik markatuta egotea ere, aintzat hartzen ez diren edo edozein motatako diskriminazio-praktikak dakartzaten egoerak eta tratuak saihestuz (2.7 Errespetua).

Horrek guztiak, gainera, Kudeaketa eta Berrikuntzaren Kultura berri bat sustatuko du (3.3 art.) izan ere, beren garapen profesionalarekin pozik dauden langileek proiektuetan, sormenean eta ekimenean inplikazio handiagoa izatea ahalbidetzen dute, eta horrek esparru publikoan berrikuntza-praktikak bultzatzea ekarriko du, hobekuntzak ekarriko dituzten eta ikaskuntza kolektiboa ekarriko duten kudeaketa publikoko modu berriak esperimentatuz.

Azkenik, ez dugu ahaztu behar garrantzitsua den zerbait: EPKEk berak ezartzen du *“foru langile publikoek euren funtzioetan eta bereziki kargu publikoekin, beste langile publikoekin edo herritarrekin dituzten harremanetan, balore horiek [EPKE kodean ezarritakoak] euren jarduera profesionalaren oinarri gisa aldarrikatu ditzakete, horien araberrako tratua jaso beharko dutelarik”*.

5.- Aurreko atalean azaldutakoagatik, uste dugu ez dela bidezkoa (...)ren egungo ordezkaria kargutik kentzeko proposamena egitea.

Hori guztia dela eta, Erakundearen Etika Batzordeak erabaki hau hartu du, aho batez, 2024ko ekainaren 19an

EBAZPENA

Bakarra. – Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta haren sektore publikoaren Erakundearen Zuzentasun Sistemari ezarritakoa kontuan hartuta, eta langileek etika- eta lan-giro egokia izateko eta garapen profesionala berdintasunez eta diskriminaziorik gabe izateko duten eskubidea bermatzen duten balioak eta printzipioak indartzeko, honako gomendio hauek egiten dizkiegu Gipuzkoako Foru Aldundiari eta haren sektore publikoko erakundeei:

- 1) Erakundearen Zuzentasun Sistema eta haren etika- eta jokabide-kodeak zabaltea. Kode horiek argi eta garbi definitzen dituzte foru-sektore publikoaren balioak eta printzipioak, bai eta enplegatu guztien portaerari buruzko itzaropenak ere, besteak beste.
- 2) Lan-etikari, aukera-berdintasunari, aniztasunari eta inklusioari buruzko prestakuntza erregularra eskaintzea.
- 3) Tailerrak eta mintegiak antolatzea, enplegatuak sentsibilizatzeko lan-ingurune errespetuzko eta ekitatiboaren garrantziaz.
- 4) Aldizkako inkestak ezartzea, langileek erakundeko lan-giroari eta etikari buruz duten pertzepzioa neurtzeko.
- 5) Barne-auditoretza erregularrak egitea, bikaintasun-, berrikuntza- eta errespetu-politikak betetzen diren ebaluatzeko.
- 6) Langile guztientzako etengabeko prestakuntzako eta garapen profesionaleko programak eskaintzea, trebetasun teknikoetan, kudeaketan eta berrikuntzan oinarrituak, eta jardunaren ebaluazio erregularrak inplementatzea.

7) Erantzukizuneko karguetarako kudeaketa-trebetasunei buruzko prestakuntza ematea, talentuaren kudeaketan, berrikuntzan eta errespetuzko eta lankidetzazko lan-giroa sortzean oinarrituta.

8) Kudeaketa-jokabide berritzaile eta eraginkorrak sustatzeko pizgarriak ezartzea.

Eta, bereziki:

9) Aintzatespen- eta sari-sistemak garatzea, lanbide-bikaintasuna, berrikuntza eta errespetuzko jokabideak balioesteko eta lan-ingurune inklusiboan laguntzeko.

10) *Feedback* kultura jarraitua eta noranzko bikoia sustatzea, enplegatuek zein erantzukizuneko kargudunek berrelikadura partekatu eta jaso ahal izan dezaten.

11) Komunikazio irekia eta gardena izatea antolamendu-aldaketei eta aldaketa horiek langileengan dituzten eraginei buruz.

12) Langileen eta arduradunen arteko elkarriketa soziala sustatzea, lan-gaiei heltzeko, lankidetzazko eta elkar ulertzeazko sustatzeko, lan-baldintzak hobetzeko eta gatazkak modu baketsuan eta ekitatiboan konpontzeko.

13) Erakundeko lan-praktikak gainbegiratzea eta monitorizatzea.

14) Etengabeko hobekuntzaren kultura sustatzea, non antolaketa-prozesuak eta -praktikak etengabe aztertu eta optimizatuko diren.

Mikel Pagola Tolosa
Erakundearen Etika Batzordeko kidea