



CALL FOR PAPERS – DICIEMBRE 2026

Nº 56: EMPLEO PÚBLICO LABORAL

La incorporación de personal laboral al empleo público ha experimentado un constante crecimiento en todas las Administraciones Públicas. Según lo previsto en los datos publicados en enero de 2025 en el Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas (enero 2025), del total de las personas empleadas en servicios públicos (3.037.432), 20,10%, es decir 610.426 corresponde a la contratación bajo la modalidad de personal laboral. Este número de la Revista Lan Harremanak se propone analizar el marco jurídico aplicable al personal laboral contratado por las Administraciones Públicas.

La concurrencia -no siempre armónica- de dos ordenamientos de distinta naturaleza, el administrativo y el laboral, contruidos sobre la base de principios muy diferentes, dificulta identificar y aplicar las normas que determinan el estatuto jurídico propio de este colectivo de empleados públicos, sin que exista una regulación específica al respecto. Las peculiaridades que presenta la Administración Pública -con múltiples perfiles, según su ámbito territorial y las competencias ejercidas- como parte empleadora, derivadas de su sometimiento al Derecho Administrativo, así como la presencia de diferentes categorías de personas empleadas públicas, aun ocupando idénticos puestos de trabajo, con estatutos jurídicos formalmente separados pero con puntos de intersección, son circunstancias que impiden aplicar sin especialidades el régimen laboral común al personal contratado.

Sin duda, la traslación de las instituciones del Derecho común del trabajo a la Administración Pública genera problemas e inseguridades, cuando no agravios comparativos. De hecho, la inacción del legislador delega en los tribunales la superación de esas dificultades, al interpretar y aplicar las normas. Por ello, el interés de los estudios de este número monográfico será ofrecer una visión panorámica que pueda servir de base para proyectar un nuevo ámbito en el derecho especial, adaptado a los actuales escenarios de la prestación de servicios en las Administraciones Públicas. Así, por un lado, habrá que identificar el conjunto normativo «integrado» de origen legal que determina las reglas jurídicas y, por ende, las condiciones de trabajo del personal laboral de las Administraciones Públicas, tomando en consideración las novedades legislativas de los últimos años. Y, por otro lado, también será necesario analizar el contenido de la negociación colectiva, con la finalidad de dar a conocer las distintas experiencias de negociación, identificar lagunas o vacíos en la regulación convencional y formular propuestas de actuación que puedan ser tomadas en consideración por los sujetos legitimados para negociar en cada Administración Pública.

La finalidad de este número es recoger aquellas contribuciones que estudien e interpreten el marco jurídico aplicable a esta tipología de personal y que propongan cambios normativos en la ordenación de la prestación de servicios del personal laboral en las Administraciones Públicas. Puede hacernos llegar sus propuestas de artículo siguiendo el enlace: https://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/information/authors



El plazo máximo previsto para remitir artículos referidos a la sección monográfica es el 6 de noviembre de 2026. Para la sección abierta, el plazo para enviar propuestas de artículos está abierto permanentemente. En todos los casos LAN HARREMANAK – Revista de Relaciones Laborales utiliza evaluadores externos, peer review, para decidir la publicación de las propuestas de artículos que recibe; como autor o autora podrá seguir el proceso mediante el aplicativo OJS (Open Journal System).

Le rogamos que considere la publicación en LAN HARREMANAK – Revista de Relaciones Laborales o, en su caso, la difusión de este Call for Papers entre las personas que estime adecuadas.

Saludos cordiales.
Enea Ispizua Dorna

CALL FOR PAPERS – 2026ko ABENDUA

56. zk.: LAN ENPLEGU PUBLIKOA

Lan-kontratuko langileak enplegu publikoan sartzeak gora egin du etengabe gure herri-administrazioetan. Enplegatu publiko guztietatik, 3.037.432 Administrazio Publikoen zerbitzuko langileen estatistika-buletinean jasotako datuen arabera (2025eko urtarrila), 610.426 langileak dira, guztizkoaren ehuneko 20,10. Hain zuzen ere, Lan Harremanak aldizkariaren ale honek administrazio publikoek kontratatutako lan-kontratuko langileei aplikatu dakiekeen esparru juridikoa aztertzea du helburu.

Izaera desberdineko bi ordenamendu egoteak administrazioa eta lanekoa, eta ez beti harmonikoak, oso printzipio desberdinetan oinarrituta baitaude, zaildu egiten du enplegatu publikoen kolektibo horren estatutu juridikoa zehazten duten arauak identifikatzea eta aplikatzea, eta ez dago horri buruzko berariazko erregulaziorik. Gainera, badaude kontratatutako langileen lan-araubide erkidea espezialitaterik gabe aplikatzea eragozten duten zenbait inguruabar: Administrazio Zuzenbidearen mende egotearen ondorioz Administrazio Publikoak alderdi enplegatzailerik gisa dituen berezitasunak – profil ugarikoak, lurralde-eremuaren eta egikaritzen dituen eskumenen arabera, eta enplegatu publikoen kategoria desberdinak egotea, nahiz eta lanpostu berberak bete, formalki bereizitako estatutu juridikoekin baina elkarguneekin.

Zalantzarik gabe, Zuzenbide komuneko erakundeak Administrazio Publikoan eramateak arazoak eta segurtasunik ezak sortzen ditu, konparaziozko bidegabekeriak ez dagoenean. Izan ere, legegilearen gelditasunak auzitegien esku uzten du zailtasun horiek gaunditzea, arauak interpretatu eta aplikatzean. Horregatik, zenbaki monografiko honen azterketen interesa ikuspegi panoramiko bat eskaintzea izango da, eskubide berezi berri bat proiektatzeko oinarri izan daitekeena, herri-administrazioetan zerbitzuak emateko egungo agertokiak egokitua. Horrela, alde batetik, Herri Administrazioetako lan-kontratuko langileen arau juridikoak eta, ondorioz, lan-baldintzak zehazten dituen lege-jatorriko arau-multzo «integratua» identifikatu beharko da, azken urteetako lege-berrikuntzak kontuan hartuta. Eta, bestalde, negoziazio kolektiboaren edukia ere aztertu beharko da, negoziazio-esperientziak ezagutarazteko, araudi konbentzionalen dauden hutsuneak identifikatzeko eta administrazio publiko bakoitzean negoziatzeko legitimatuta dauden subjektuek aintzat har ditzaketen jarduketaren proposamenak egiteko.

Zenbaki honen helburua da langile-tipologia horri aplikatu dakiekeen esparru juridikoa aztertu eta interpretatzen duten ekarpenak jasotzea, baldin eta herri-administrazioetan lan-kontratuko langileek ematen dituzten zerbitzuen antolamenduan arau-aldaketak proposatzen badituzte. Zure artikuluko proposamenak esteka honi jarraituz helaraz ditzakezu: https://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/information/authors



Atal monografikoari buruzko artikulua bidaltzeko gehienezko epea 2026ko azaroaren 6a da. Atal irekian, artikuluen proposamenak bidaltzeko epea irekita dago etengabe. Kasu guztietan, LAN HARREMANAK – Revista de Relaciones Laborales aldizkariak kanpoko ebaluatzaileak erabiltzen ditu, *peer review*, jasotzen dituen artikuluen proposamenak argitaratzea erabakitzeko; egile gisa, OJS (Open Journal System) aplikazioaren bidez jarraitu ahal izango du prozesua.

LAN HARREMANAK – Revista de Relaciones Laborales aldizkarian argitaratzea edo, hala badagokio, Call for Papers hau egokitzen jotzen dituzun pertsonen artean zabaltzea kontuan har dezazun eskatzen dizugu.

Agur bero bat,

Enea Ispizua Dorna

Aldizkariaren Zuzendaria

CALL FOR PAPERS – DECEMBER 2026

Nº56: THE CONTRACT EMPLOYMENT IN PUBLIC SECTOR

The recruitment of contract staff into the civil service employment has seen steady growth within the Staff of Public sector administrations. According to data from the Statistical Bulletin on Staff in the Public Administration in January 2025, of the total number of civil servants – 3,037,432 , the 20,10% of all contracts, so – 610,426, were hired as contract staff under Labour law. This issue of Lan Harremanak aims to analyse the legal framework applicable to contract staff employment by Public Administrations.

The coexistence – not always harmonious – of two distinct legal systems, the administrative and the labour systems, built on very different principles, makes difficult to identify and apply the rules that determine the specific legal status of this group of public civil servants, as the consequence of the absence of specific legislation. The distinctive features of the public administration – which takes on many different forms, depending on its territorial scope and the powers it exercises – as an employer, arising from its dependence on administrative law, with different categories of public civil servants must be pointed out., Even when occupying identical posts, with formally separate legal statuses for hiring but with points of overlap, these circumstances prevent the standard labour regime for contracted staff applied without specific adaptations.

There is no doubt that the transposition of the employment figures under labour law to the public administration gives rise to problems and uncertainties. In fact, the missing specific legislation leaves it to the courts to overcome these difficulties by interpreting and applying the rules. For this reason, the aim of the articles in this issue is to offer an overview that may serve as a basis for designing a new body of laws, adapted to the current scenarios governing the provision of services within the Public Administration. Thus, on the one hand, it will be necessary to identify the ‘integrated and current’ body of legislation that determines the legal rules and, consequently, the working conditions of civil servants under labour law in the public administration., On the other hand, it will also be necessary to analyse the collective bargaining agreements, with the aim of highlighting the various experiences, identifying gaps or omissions in collective agreements, and formulating proposals for action that may be taken into consideration by those authorised to negotiate within each public administration.

The aim of this issue is to bring together contributions that examine and interpret the legal framework applicable to this category of civil servant staff and propose regulatory changes of service provisions by all the staff employed by public administrations. You can submit your article proposals via the following link:
https://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/information/authors

The deadline for submitting articles for the monographic section will be 6th November, 2026. However, in the case of open section, there is no deadline for submitting article proposals as this



section is permanently open. In all cases LAN HARREMANAK - Revista de Relaciones Laborales uses external blind *peer reviewers* to decide on the publication of the article proposals it receives. As an author you can follow the editorial process through the OJS (Open Journal System) application.

We kindly ask you to consider proposal of article in LAN HARREMANAK - Revista de Relaciones Laborales, or, if appropriate, the dissemination of this Call for papers among the persons you consider appropriate.

Kind regards,

Enea Ispizua Dorna

Director