

Jurdana Uriarte Lejarraga Bermeoko Udaleko IDAZKARI NAGUSIAREN**27/2019 TXOSTENA****Gaia:** Mugagabe ez finkoak, bereziki GOUPekoak, eta bitartekotasuna**Txostenaren oinarria:** Toki Erakundeen Izaera Nazionalako Gaikuntzadun Funtzionarioen Araubide Juridikoa onartzen duen martxoaren 16ko 128/2018 Errege Dekretuaren 3.3. artikulua**1. Aurrekariak**

Léhenena.- 2010.urtean epaiez Gizarte Ongizateko Udal Patronatuko arreta zuzeneko 35 langile mugagabe ez finko moduan deklaratu ziren, GOUPek pertsona horiek subrogatzeko betebeharra ezarri zen zeuden baldintza berdinetan. 35 langiletik 20 zeuden %100 eta 15 lanaldi partzialekin.

Bigarrena.- 2010.urtean LKS enpresak arreta zuzeneko laguntzaileen beharrezanez buruzko azterketa egin zuen eta ondorioztatu zuen GOUPeko beharrezana zela 29 arreta zuzeneko laguntzaile lanpostu egotea %100eko lanaldiarekin.

Hirugarrena.- Gaur egun Lanpostuen Zerrendan 29 lanpostu %100ean aurreikusten dira eta plantillan 33 plaza daude, epaiaren aurretik zeuden lanaldi berdinekin oro har.



Laugarrena.- Zalantza dago ea Lanpostuen Zerrendan 29 postuak %100ean agertu behar diren edo 33 plazak eta mugagabe ez finkoen egoera aldatu daitekeen edo ez.

Bosgarrena.- Idazkari honek, bai patronatuetan, bai udalean mugagabe ez finkoen arriskua antzematen du, horiek ekiditeko neurriak hartzeko beharrezana eta bitartekotasuna baxatzeko ezinbestekotasuna.

2. Argudio juridikoak**2.1. Aplikagarria den araudia**

- Urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua onartzen duen Testu Bategina (EBEP)

1

 <p>Agiri hau benetakoa dela udalaren egoitza elektronikoa egiaztatu ahal dozu. Kodea: 07E30002274F00W9V9U6T1D2A6</p>	<p>Sinadurea eta data</p> <p>JURDANA URIARTE LEJARRAGA(P4802100J-Ayuntamiento de Bermeo - Bermeoko Udala)-IDAZKARI NAGUSIA - 06/05/2019 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 06/05/2019 08:37:47</p>	<p>DOCUMENTO: 20190141135 Data: 06/05/2019 Erregistro unida:da: Erregistro nagusia</p> 
---	---	--

- Uztailaren 6ko 6/1989 Euskal Funtzio Publikoaren Legea (LFPV)
- Apirilaren 2ko 7/1985 Toki Araubidearen Oinarriak Arautzen dituen Legea (LRBRL)
- Apirilaren 18ko 781/1986 Legegintzako Errege Dekretua, Toki Araubidearen arloan indarrean dauden legezko xedapenen Testu Bategina onetsi duena (TRRL)
- Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua Langileen Estatutuaren Legea onartzen duen Testu Bategina (ET)

2.2. Azterketa juridikoa

- Plantilla eta Lanpostuen Zerrendaren arteko desberdintasuna

Hasteko ezinbestekoa da plantilla eta Lanpostuen Zerrendaren arteko bereizketa egitea. Alde batetik, Lanpostuen Zerrendaren inguruan oinarrizko araua den EBEPeko 74. artikulua dio: *“Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.”*

Bere aldetik LBRLekeo 90.2. artikulua dio *“Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.*

Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores.”

Euskal Funtzio Publikoaren Legearen 13. artikulua dio: *“Las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento mediante el cual las Administraciones Públicas vascas*



racionalizan y ordenan sus estructuras internas, determinan sus necesidades de personal, definen los requisitos exigidos para su desempeño y clasifican cada uno de ellos.

Lege bereko 14. artikulua dio: *"1. Las relaciones de puestos de trabajo **deberán incluir la totalidad de los existentes** que se hallen dotados presupuestariamente, distinguiendo los reservados a funcionarios, a personal laboral fijo y personal eventual."*

18. artikulua en arabera: *"1. La aprobación de modificaciones en la estructura orgánica exigirá, simultáneamente, la de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo. En todo caso, la **creación, modificación o supresión** de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos."*

Beste alde batetik, plantillen inguruan, LRBRLren 90.1. artikulua dio: *"Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender **todos los puestos de trabajo** reservados a funcionarios, personal laboral y eventual."*

*Las plantillas deberán responder a los principios de **racionalidad, economía y eficiencia** y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los **gastos de personal** puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general."*

TRRLren 126.3 artikulua gaineratzen du *"Cuando se **modifique** la platilla vigente el presupuesto debe cumplirse el procedimiento para la modificación del mismo."*

Euskal Funtzio Publikoaren Legearen 20.artikulua zera dio: *"Los **presupuestos** de las Administraciones Públicas vascas determinarán las plantillas presupuestarias o relación de plazas dotadas que correspondan a cada uno de los Grupos y Cuerpos de funcionarios y a cada una de las categorías en que, en su caso, se clasifique el personal laboral."*

21.3. artikuluan gaineratzen du *"En los presupuestos se consignarán también las **dotaciones globales** para abonar las gratificaciones e indemnizaciones a que tuviera derecho el personal. Asimismo, deberán figurar las previsiones para ejecutar las sentencias firmes de los tribunales que reconozcan derechos de contenido económico,*



y las destinadas a la atención de trabajos urgentes u ocasionales que no correspondan a puestos de trabajo en razón de su falta de permanencia o previsibilidad."

Beraz, lanpostuak **sortu eta amortizatzeko** tresna egokia Langileen Zerrenda da, bertan udalaren **egitura, beharrianak eta funtzionatzeko era** diseinatzen baita.

Baina lanpostu batek **zuzkidura ekonomikoa** izan behar du eta beraz plantillan egon behar da. Eta plantillan lanpostu bat agertzeko lehenik eta behin Lanpostuen Zerrendan agertu behar da, salbu eta **estrukturazkoak ez** diren lanpostuen kasuan.

Izan ere, **Lanpostuen Zerrendak** erlazio zuzena dute udalaren helburuak lortzeko antolaketa **egokiarekin** eta etorkizuneko aurreikuspenekin. **Plantillek**, ostera, **aurrekontuarekin** lotura zuzena dute eta urte zehatzean izango diren beharrian konkretuekin. Horregatik, plantillan Lanpostuen Zerrendan ageri ez den lanposturen bat ager daiteke.

Honekin bat dator Gaztela Leongo Auzitegi Nagusiaren 2010eko azaroaren 8ko 466/2010 epaia (406/2009 errekurtoa) eta Galiziako Auzitegi Nagusiaren 2005eko azaroaren 23ko 948/2005 epaia (39/2005 errekurtoa).

Are gehiago Auzitegi Gorenaren 2008ko urriaren 20ko epaiak dio:

- *"...la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos, que podrá prever un número de funcionarios menor que el establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (al existir por ejemplo vacantes que por motivos presupuestarios se decida no cubrir) pero que **no puede contradecir en el contenido, naturaleza y número máximo de plazas, a las provisiones previstas en la Relación de Puestos de Trabajo.**"*

- **Lanpostuen Zerrendan agertu behar diren lanpostuei buruz**

Aurretik azaldu den plantilla eta Lanpostuen Zerrendaren araudia eta izaera kontuan izanik, GOUPen *Eulen* enpresatik subrogatutako eta mugagabe ez finko izendatutako plaza guztiak plantillan daude eta ez daukate isladarik Lanpostuen Zerrendan, nahiz eta egoera ez aldatu epaiez mugagabe ez finko izendatu eta geroztik (2010etik).



Ikusi dugunez ezin dira plantillan egon eta ez Lanpostuen Zerrendan, salbu eta aldi baterako plazak badira, estrukturalak ez direnak. Lanpostuen Zerrendan ez dauden 4 postu horiek ez dute erantzuten urte zehatz baten daukagun beharrian bati; izan ere, **2010. urtea baino arinago dugun beharrian** batez ari gara, urte hori baino aurreragoko egoera beran daude langile eta lanaldi berarekin. Beraz, oso zaila da justifikatzea ez gabiltzala estrukturazko lanpostuetaz.

Hau da, beharrian arruntez edo zerbitzu arruntez ari gara eta ez aldi baterako langileez, Auzitegi Gorenak 2012ko ekainaren 25eko epaiarekin bat.

Horregatik, eta aitzat izanik plantillak orokorrean ezin duela kontraesan Lanpostuen Zerrenda (gehiago islatzeko behintzat), komenigarriena gaur egungo **33 lanpostuak Lanpostuen Zerrendan isla izatea da**. Eta dagokion azterketa egin ostean, amortizatzeko diren lanpostuak Lanpostuen Zerrendan eta plantillan amortizatzeko lanpostu moduan identifikatzea.

Horrela, **Ordenazio Plana** ahal denik eta arinenen onartu behar da, lanpostuak bete, amortizatu edo baldintzak aldatzeko beharrianak aztertuz. Eta hori egin ostean Lan eskaintza publikoa onartu beharko litzateke dagozkion lanpostuak betetzeko, amortizatzeko dauden lanpostuetan kaleratzeak burutu beharko liriateke edo dagozkion kasuetan kontratuaren oinarritzko aldaketak egin beharko liriateke %100era heltzeko.

Hori guztia Langileen estatutuarekin bat etorritik eta berdintasun, diskriminazio eza, publizitatea, merituak eta gaitasuna kontuan izanda.

- **Epaitzez adierazitako mugagabe ez finkoen baldintzak aldatzeari buruz**

Nahiz eta epaian adierazi langileak subrogatu behar direla dauden baldintza berdinetan, horrek ez du kentzen langile horien **baldintzak hobetu** ahal izana; are gehiago, langilearen aldeko irizpena dagoenean.

Langileen estatutuaren 12.4 artikulua dio: *“La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión...”*



- Mugagabe ez finkoak izateari buruz

Bai patronatuan, bai udalean neurriak hartu behar dira mugagabe ez finkoen egoerak ekiditeko.

Mugagabe ez finkoen adierazpenak normalean lege-iruzurrengatik izaten dira. Eta lege-iruzur hori zenbait arrazoiengatik eman daiteke: kontratutik at beste funtzio batzuk egikaritzeagatik, Langileen Estatutuak ezarritako kontratuen epeak luzatzen direlako (obra edo zerbitzuen kontratuak 3 urte baino gehiagoz egiteagatik; 30 hilabeteetan 24 hilabetez edo gehiagoz kateatzen joateagatik, urte askotako bitartekoak izateagatik), etab.

Obra edo zerbitzu konkretua egiteko lan kontratuan adibidez, Langileen Estatutuaren 15.1.a artikulua dio era honetako kontratuak erabiltzeko hurrengo baldintzak bete behar direla:

- *1º. Que la obra o servicio que constituya su objeto sea de duración incierta.*
- *2º. Que presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad normal de la empresa (Administraciones Públicas).*
- *3º. Que en el desarrollo de la relación laboral el trabajador sea ocupado en la ejecución de aquélla o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas.*
- *4º. Que, al ser concertado, sea suficientemente identificada la obra o el servicio (lo que lo dota de sustantividad).*

Langileen Estatutuaren 15.5 artikulua dio: "*Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o*



diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos."

*Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de **sucesión o subrogación empresarial** conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.*

*Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la **utilización abusiva de contratos de duración determinada** con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.*

Beraz, aldi baterako langileen kontratuak ez badira behar bezala erabiltzen, edo autonomo faltuekin lan egiten badugu, edo zerbitzu kontratuetak langileekin udal langileak balira moduan tratatuko bagenitu mugagabe ez finkoak izateko **arriskua** daukagu.

Mugagabe ez finkoak 90eko hamarkadan **Auzitegi Gorenak** sortutako figura bat da, gaur egun guztiz kontsolidatuta dagoena. Azken finean suposatzen duena da modu irregularrean egindako aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzea, lanpostua behar bezala bete arte.

Estatuko 2017. Aurrekontu Orokorraren Legeak 34. Xedapen Gehigarrian jasotzen zuen mugagabe ez finkoak **epaiz** bakarrik adierazi ahal direla eta **erantzukizunak** finkatzen zituen modu honetan eta zentzu berean jaso da Estatuko 2017. Aurrekontu Orokorraren Legeak 43. Xedapen Gehigarrian.

*"Uno. Los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las **prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores** y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como*



de acuerdo con las previsiones de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siéndoles de aplicación los **principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad** en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.

Dos. Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial. Tres. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en el apartado segundo, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

*Cuatro. Las Administraciones Públicas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de **criterios de actuación** que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.*

*Cinco. La presente disposición, que tiene **vigencia indefinida** y surtirá efectos a las actuaciones que se lleven a cabo tras su entrada en vigor, se dicta al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución, en lo relativo al régimen jurídico de las Administraciones Públicas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones."*





Epaiez adierazitako mugagabe ez finkoak **Lanpostuen Zerrendan** sortu beharko dira eta legez **hornitu edo iraungi**. Lanpostuetan dauden pertsonen dagozkien hautaketa prozedurak gaindituko balute **langile finko edo karrerako funtzionario** bihurtuko lirateke. Hautaketa prozesu horietan ez balirateke izango hautatuak **kalte-ordaina** jasotzeko eskubidea lukete. Kalte ordainen inguruan **jurisprudentzia aldakorra** da plaza legez hornitu bada ez dagoela kalte-ordainik adierazi izan da (2002ko maiatzaren 27ko auzitegi nagusiaren epaia); ostera, kaleratze objektibo moduan ezarri izan da 20 eguneko kalte ordaina zerbitzuan eman den urte bakoitzeko, 12 urteko mugarekin (2018ko martxoaren 28ko Auzitegi Nagusiaren epaia).

Mugagabe ez finkoak ez izateko har daitezkeen **neurrien** artean hurrengoak proposatzen dira, besteak beste:

- **Ordenazio Planari** lehentasuna ematea.
- Lan kontratu edo funtzionarioen izendapenetan kontratuaren **helburua zehatz-mehatz** jartzea.
- Estructuralak ez diren lanpostuetan **txandakatzeak** egitea, horretarako lan poltsen araudian eta hautaketarako oinarrietan aurreikusiz. Kontratu bakoitzaren iraunaldia askoz jota **3 urtetakoa** zehaztea; eta hurrengo kontratuak egin ahal izateko urte bateko tartea egotea.
- Kontratu **bertan behera uzteko kasuak** konkretuki zehaztea, arrazoen artean txandakatzeak jarritz.
- **Lan poltsak** 2 urtero berriztatzea.
- **Zerbitzu kontratuak** debekatzea argia denean dependentsia administrazioaren eta zerbitzu kontratuaren langileen artean.

Kontratuaren baldintzetan jartzea: langile desberdinek parte hartuko dutela, ez dutela inolako dependentsiarik izango eta hori ekiditeko neurriak, beste administrazioetako esperientzia kontuan izango dela, ez dutela izango ordutegi konkreturik eta ez dutela administrazioaren lokal eta materialen erabilerarako aukerarik...

	Agiri hau benetakoa dala udalaren egoitza elektronikoa egiaztatzen ahal duzu. Kodea: 07E30002274F00W9V9U6T1D2A6	Sinadurea eta data JURDANA URIARTE LEJARRAGA(P4802100J-Ayuntamiento de Bermeo - Bermeoko Udala)-IDAZKARI NAGUSIA - 06/05/2019 CN=Isa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 06/05/2019 08:37:47	DOCUMENTO: 20190141135 Fecha: 06/05/2019 Erregistro unidatea: Erregistro nagusia
			

Diruz lagundutako programak mugatzea

Amaitzeko, ezin dugu ahaztu bitartekotasuna %8ra jaisteko daukagun betebeharra eta legeak ematen dizkigun baliabideak helburu hori lortzeko (estabilizazio prozedurak, kontsolidazioa...). Horretarako egokiena ahal denik eta arinen Ordenazio Planean jasotzea, onartzea eta exekutatzea litzateke.

Ondorioak

- 1^a. Gaur egun mugagabe ez finko diren GOUPeko **33 lanpostuak Lanpostuen Zerrendan** eta plantillan agertu behar dira, kontuan izanik zenbat denbora igaro den epaitik gaur egun arte.
2. Azken ikerketatik (2010) igarotako denbora kontuan izanik, **beste azterketa** bat egin beharko litzateke eta Ordenazio Plana bat onartu bete, amortizatu eta aldatu beharreko lanpostuei buruz.
3. Dagokion azterketa egin ondoren, Lanpostuen Zerrendan ageri ez diren 4 postuak **iraungitzeko** moduan agertu daitezke.
4. **Mugagabe ez finkoen baldintzak hobetu daitezke** eta beti berdintasun, diskriminazio eza, meritu, gaitasun eta publikitate printzipioetan oinarrituta jardun behar da.
5. **Neurriak** hartu behar dira ekiditeko **mugagabe ez finkoen** egoerak eta orokorrean Bermeoko Udal eta Patronatueta **bitartekotasuna** jaisteko.

Hori da nire ustea, zuzenbidean oinarritutako bestelako irizpideen kalterik gabe. Hori horrela, Gizarte Ongizateko Udal Patronatuak zein Udalak egoki deritzona erabakiko du.

Oh. Orri oinean sinatzailea eta data

