

## ENPLEGU PUBLIKOAN BEHIN-BEHINEKOTASUNA MURRIZTEKO PREMIAZKO NEURRIAK EZARTZEN DITUEN ABENDUAREN 28KO 20/2021 LEGEAREN ETA HAREN KUDEAKETAREN ESPARRUAN OINARRIEN EREDUA EGITEKO IRIZPIDEEI BURUZKO TXOSTENA

### TXOSTENAREN XEDEA

Enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriak ezartzen dituen abenduaren 28ko 20/2021 Legeak sarreran egiaztatzen du enplegu publikoan behin-behinekotasunaren tasa hori altua dela, zenbait faktore direla eta, besteak beste, aurrekontu-faktoreak, giza baliabideen plangintza estrategikorik eza eta hautaketa-prozesu motelak.

Era berean, kontuan hartzen du iraupen zehatzeko kontratuak Espainiako ordenamendu juridikoan eta, ondorioz, jurisprudentziarik berrienaren bilakaeran SEK, EIKE eta EPEZaren Esparru Akordioari buruzko 1999ko ekainaren 28ko Kontseiluaren 1999/70 EE Zuzentarauaren eragina.

Esparru Akordio horrek bi helburu nagusi ditu:

- 1.- Iraupen zehatzeko lanaren kalitatea hobetzea eta diskriminaziorik ezaren printzipioa errespetatzen dela bermatzea.
- 2.- Iraupen zehatzeko ondoz ondoko kontratuak edo lan-harremanak erabiltzearen ondoriozko abusuak saihesteko esparrua definitzea.

Ilido horri eutsiz, diskriminaziorik ezaren printzipioan oinarrituta, behin-behineko langileak eta finkoak berdintzen ditu, bi langile-moten araubide juridikoan aldea justifikatzen duten arrazoi objektiboak azaltzen direnean izan ezik. Hala, behin-behineko izendapenak gehiegiz ez erabiltzeko neurriak hartzea aurrez ikusten du.

Gai hauei buruz, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak onartzen du Espainiako Estatuko Administrazioan ezin daitekeela behin-behineko zerbitzuaren harremana automatikoki eraldatu zerbitzu iraunkorreko harreman bihurtu dadin, karrerako funtzionario edo lan-kontratudun langile finko izateko berdintasunaren, merezimenduaren eta gaitasunaren Konstituzioko printzipioak bermatze aldera, hautaketa-prozesua gainditu behar baita.

Arazo horri erantzun nahian, Enplegu Publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriak ezartzen dituen abenduaren 28ko 20/2021 Legeak aldi baterako enplegua egonkortzeko





zenbait prozesu definitzen ditu, zehazki, 2. artikuluan eta seigarren xedapen gehigarrian. Gainera, azkenekoa zortzigarren xedapen gehigarrian aurrez ikusitakoarekin osatu behar da.

Halaber, 20/2021 Legearen lehenengo xedapen gehigarriari erreparatuz gero, udalek, biztanle asko dituztenek izan ezik, karrerako funtzionarioak edo lan-kontratadun langileak hautatzean kudeaketa udalaz gaindiko administrazioei (gure kasuan, Bizkaiko Foru Aldundia) eskatu ahalko diete.

Testuinguru honetan, Bizkaiko Foru Aldundia eta EUDEL lankidetzan aritu dira lurralde historikoko udalek, lehenengo xedapen gehigarria aplikatuta, foru-administrazioari seigarren xedapen gehigarriaren ondoriozko hautaketa-prozesuen arloan kudeaketaren agindua emateko.

Aurrekoaren harira, EUDELe kudeaketa-prozesuak arautzeko oinarrien eredia egin du, eta Bizkaiko Foru Aldundiak lurralde historikoko toki erakundeen esku jarriko duen aplikazio informatikoa horretan oinarrituko da prozesuak garatzeko. Helburua da hautaketa-prozesuak errazago kudeatzea.

Toki erakundeek 20/2021 Legeak xedatzen dituen hautaketa-prozesuak arautuko dituzten oinarriak halabeharrez onetsi beharko dituzte, eta Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1.g) artikulua aplikatuta, alkatea izango da onesteko organo eskuduna.

Horrenbestez, EUDELe egindako oinarrien dokumentuak aukera desberdinak planteatzen dituzenez, bere toki autonomiaren eremuan, udal bakoitzak egokitu eta onetsi beharko du.

Lankidetzaren esparru honetan, txostenaren xedea da EUDELe Bizkaiko lurralde historikoko toki erakundeek Bizkaiko Foru Aldundiari aginduko dizkieten hautaketa-prozesuetarako oinarrien eredia egitean erabili dituen irizpideak legezkoak diren aztertzea.

## LEGE-ESPARRUA

Lehen aipatutakoaren ildotik, Enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premia neurriak ezartzen dituen abenduaren 28ko 20/2021 Legea da salbuespenezko hautaketa-prozesuak arautu eta estaltzen dituen, eta, xede horrez, txosten honek aztertzen dituen oinarrien eredia egin dira. Zehazki, 2. artikulua eta lehenengo, seigarren eta zortzigarren xedapen gehigarriak dira aztergai.

2. artikulua honako hau xedatzen du:

*Aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuak*





1. 2017rako estatuko aurrekontu orokorrei buruzko ekainaren 27ko 3/2017 Legearen 19.bat.6 artikuluan eta 2018rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko uztailaren 3ko 6/2018 Legearen 19.bat.9 artikuluan ezarritakoaz gain, aldi baterako enplegua egonkortzeko tasa gehigarri bat baimentzen da, gutxienez 2020ko abenduaren 31 baino lehenagoko hiru urteetan aurrekontu-zuzkidura izan duten eta etenik gabe beteta egon diren aldi baterako egiturazko plazak barne, administrazio publikoetan jasota dauden lanpostuen zerrendetan, plantilletan edo giza baliabideak antolatzeko beste moduren batean egon edo ez;

Lehenengo xedapen iragankorrak ezartzen duena gorabehera, 2017rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko ekainaren 27ko 3/2017 Legearen 19.bat.6 artikuluan eta 2018rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko uztailaren 3ko 6/2018 Legearen 19.bat.9 artikuluan aurreikusitako egonkortze-prozesuen eraginpeko plazak aurreko paragrafoan deskribatutako egonkortze-prozesuaren barruan sartuko dira, baldin eta egonkortzeko enplegu publikoaren eskaintzetan sartu badira, eta lege hau indarrean jartzeko eguna iritsita, deialdia egin ez bada, edo deialdia egin eta ebatzi bada ere bete gabe geratu badira.

2. 1. paragrafoan aurreikusitako egonkortze-prozesuak eta egonkortze-prozesu berria artikulatzen dituzten enplegu-eskaintzak 2022ko ekainaren 1a baino lehen onartu eta argitaratu beharko dira aldizkari ofizialetan, eta administrazio publiko eskudunek koordinatuko dituzte.

Enplegu publikoko eskaintzetan sartutako lanpostuak betetzeko hautaketa-prozesuen deialdiak 2022ko abenduaren 31 baino lehen argitaratu beharko dira.

Hautaketa-prozesu horien ebazpena 2024ko abenduaren 31 baino lehen amaitu beharko da.

3. Aldi baterako estaldura-tasa egiturazko plazen ehuneko zortzitik beherakoa izango da.

4. Hautapen-prozesu horietan, betiere, lehia librearen, berdintasunaren, merezimenduaren, gaitasunaren eta publizitatearen printzipioak betetzea bermatuko da. Prozesuak nola antolatu negoziatu ahal izango da Estatuko Administrazio Orokorren, autonomia erkidegoen eta toki erakundeen lurralde-eremuetan, eta prozesuak garatzean Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordearen barruan administrazio publikoen arteko koordinazioa ahalbidetuko duten neurriak antolatu ahal izango dira.

Administrazio bakoitzaren funtzio publikoaren araudian edo berariazko araudian ezarritakoa gorabehera, hautaketa-sistema lehiaketa-oposizioa izango da, eta lehiaketa-fasean puntuazio osoaren ehuneko berrogeiko pisua izango du. Puntuazio horretan, kidego, eskala, kategoria edo maila baliokidean izandako esperientzia hartuko da kontuan gehienbat, eta oposizio-fasean egindako ariketak ez dira





kanporatzeko arrazoi izango, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 37.1.c) artikuluan ezarritako negoziazio kolektiboaren esparruan.

Sektoreko edo administrazio bakoitzeko berariazko araudian hala aurreikusita badago, plazak betetzeko aldez aurreko mugikortasuneko edo barne-sustapeneko mekanismoak bateragarriak izango dira egonkortze-prozesuekin.

5. Prozesu horien ebazpenak inoiz ere ez du ekarriko gastua edo baliabideak handitzerik; prozesu horietan, ezinbestez, aldi baterako lotura duten langileek betetzen dituzten baina egiturazkoak diren lanpostuak eskaini beharko dira.

6. Konpentsazio ekonomikoa emango zaie bitarteko funtzionarioei edo aldi baterako lan-kontratuko langileei (zerbitzu-urte bakoitzeko hogeitun eguneko ordainsari finkoen baliokidea), eta urtebetetik beherakoaldiak hilabeteka hainbanatuko dira, gehienez ere hamabi hilerokora arte, baldin eta, jardunean ari dela, egonkortzeko hautaketa-prozesua ez gainditzeagatik Administrazioarekiko harremana amaituta badute.

Aldi baterako lan-kontratuko langileen kasuan, konpentsazio hori honako honen arteko aldea izango da: zerbitzuan emandako urte bakoitzeko soldata finkoaren hogeitun egunen (gehienez ere hamabi hileko soldata) eta kontratua amaitzeagatik jaso beharreko kalte-ordainaren artekoa, urtebetetik beherakoaldiak hilabeteka hainbanatuta. Kalte-ordain hori bide judizialean aitortzen bada, zenbatekoak konpentsatuko dira.

Hautagaiak ez badu parte hartzen egonkortzeko hautaketa-prozesuan, ez du inola ere konpentsazio ekonomikorako eskubiderik emango.

7. Eskaintzaren jarraipena egin ahal izateko, administrazio publikoek Ogasun eta Funtzio Publikoko Ministerioari ziurtatu beharko diote, Aurrekontu eta Gastuetarako Estatu Idazkaritzaren bidez, ukitutako eremu bakoitzean aldi baterako okupatutako egiturazko plazen kopurua.

Artikulu honek 2017rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko ekainaren 27ko 3/2017 Legearen 19.bat.6 artikuluan eta 2018rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko uztailaren 3ko 6/2018 Legearen 19.bat.9 artikuluan ezarritako egonkortze-prozesuez gain, aldi baterako enplegua egonkortzeko tasa gehigarri bat baimentzen da, gutxienez 2020ko abenduaren 31 baino lehenagoko hiru urteetan aurrekontu-zuzkidura izan duten eta etenik gabe beteta egon diren aldi baterako egiturazko plazak barne, administrazio publikoetan jasota dauden lanpostuen zerrendetan, plantilletan edo giza baliabideak antolatzeke beste moduren batean egon edo ez;

Ezin zitekeen bestelako moduan izan. Prozesuetan lehia librearen, berdintasunaren, merezimenduaren, gaitasunaren eta publikotasunaren printzipioak betetzeko eskatuko da.





20/2021 Legearen 2. artikulua egonkortze-prozesuen esparru arauemaile “orokorra” ezartzen du, eta iraupen luzeko aldi baterako enplegua egonkortzeko salbuespenezko deialdia erantsi behar zaio, seigarren xedapen gehigarriak ezartzen duenaren arabera, betiere zortzigarren xedapen gehigarriak ezartzen duenarekin osatuta.

## AZTERGAIK

### LEHENENGOA: HAUTAKETA-PROZESUA

Lehenik eta behin, seigarren xedapen osagarria bera aztertu behar dugu. Horren arabera, iraupen luzeko aldi baterako enplegua egonkortzeko salbuespenezko deialdia egin behar da.

*Seigarren xedapen gehigarria. Iraupen luzeko aldi baterako enplegua egonkortzeko salbuespenezko deialdia.*

Administrazio publikoek, salbuespen gisa eta EPOELTBren 61.6 eta 7. artikuluetan aurreikusitakoarekin bat etorritik, lehiaketa-sistemaren bidez deituko dituzte, 2.1 artikuluan ezarritako baldintzak beteta, 2016ko urtarrilaren 1a baino lehen aldi baterako etengabe beteta egon diren plazak.

Prozesu horiek behin bakarrik egingo dira, eta Estatuko Administrazioaren, autonomia-erkidegoen eta toki-erakundeen lurralde-eremu bakoitzean negoziatu ahal izango dira, betiere arau honetan ezarritako epeak errespetatuz.

Konstituzio Auzitegiko doktrinak (Konstituzio Auzitegiko 12/1999 Epaia, 1999ko otsailaren 11koa), kargu eta enplegu publikoak eskuratzeko berdintasunaren printzipioari buruzkoak (EKaren 23.2 artikulua), honako baldintza hauek eskatzen ditu:

- 1.- Salbuespenezko egoera izatea.
- 2.- Halako prozedurara behin bakarrik jotzea, bestela ez bailitzateke salbuespenezko egoera izango.
- 3.- Aukera hori lege-maila duen arauan aurrez ikusia egotea.

20/2021 Legearen seigarren xedapen gehigarrian aurrez ikusitako salbuespenezko deialdiak jurisprudentziaren baldintza horiek betetzen ditu. Arrazoizkoa eta proportzioskoa da, ez, ordea, arbitrarioa. 2012tik 2015era bitartean zero berritze-tasen ondorioz 2016ko urtarrilaren 1a baino lehen aldi baterako edo etengabe beteta dauden egiturazko lanpostu guztiei eragiten die, denboraldi hartan ezinezkoa baitzen enplegu publikoaren eskaintzetan behin-behinekotasunaren araubidean betetzen ari ziren lanpostuak eranstea.





## **BIGARRENA: 20/2021 LEGEAREN SEIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIAREN ETA ZORTZIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIAREN ONDORIOZKO HAUTAKETA-PROZESUEN OINARRIEI BURUZKO EREDUA EGITEKO EUDELEK ERABILI DITUEN IRIZPIDE OROKORRAK**

EUDELEk egin duen oinarrien eredian lehiaketak bi zati izatea proposatzen da:

- Lehenengo zatia: azterketa eta merezimenduak baloratzea
- Bigarren zatia: euskara baloratzea

Ondoren, bakoitza aztertuko dugu.

### **1.- Azterketa eta merezimenduak baloratzea**

Merezimenduak baloratzeko honako irizpide hauek erabili dira:

- Lanbide-**esperientzia baloratzea**, gehienez, 80 puntura arte; esperientzia orokorrari, gehienez, 60 puntu eta berariazko esperientziari, gehienez, 20 puntu ematea proposatzen da.

Honako alde hau ezartzen da:

- Esperientzia orokorra, edozein administrazio publikotan emandako zerbitzuak, administrazio deitzailean barne, baldin eta lanpostuak hautaketa-prozesukoarekin pareka daitezkeen kidego, eskala, azpieskala, aukera, espezialitate edo lanbide-taldeetan badaude, funtzionarioa edo lan-kontratadun langilea izatearen kalterik gabe.
- Berariazko esperientzia, hautaketa-prozesuko lanpostuaren zereginetan administrazio deitzailean emandako zerbitzuak.
- Karrerako funtzionario edo lan-kontratadun langile finko izateko prozeduretan **tituluak eta probak gainditzea**, gehienez, 20 puntura arte.

Ondoren, erabilitako irizpideen legezkotasuna aztertuko dugu.

### **1.1- Iraupen luzeko enplegua egonkortzeko salbuespenezko prozesuetan lanbide-esperientzia merezimendu gisa**

Konstituzio Auzitegiko ekainaren 2ko 107/2003 Epaiak xedatutakoarekin bat etorriz, lanbide-esperientzia langileen hautaketa-prozesuetan merezimendu egokitzat jo daiteke.

*“Aldi baterako enplegu publikoa finkatzea a priori ezin daiteke Konstituzioaz kanpokotzat jo, denbora luzez agindutako zereginak behar bezala egiten daramaten langileen enplegua egonkortu nahi baitu. Ondorioz, modu berean, ez da legez kanpokoa izango nahasitako langileei dagokienez, lehiaketaren fasean emandako zerbitzuak aurretiazko esperientzia gisa baloratzea”.*





*“Hala, antzinasuna edo aurretiazko esperientzia merezimendu gisa baloratzea ezin daiteke proportzioz kanpoko neurri arbitrario edo arrazoi gabekotzat jo, bere helburua kontuan hartuta, hain zuzen ere, aldi baterako enplegua finkatzea, eta, egia esan, desberdintasuna ezartzen bada ere, interes publiko legitimoaren arabera ezartzen da, eta ez dio erantzuten inor funtzio publikora iristeko benetako aukeratik kanpo uzteko asmoari”.*

Aurrekoa gorabehera, lanbide-esperientzia ezin da merezimendu gisa jaso oinarrietan, izatezko lehia askea mugatzeko moduan, ez eta berdintasun-printzipioa urratzeko moduan ere, pertsona edo pertsona-talde baten alde egiteko bada.

Goi-mailako auzitegiak azaldutakoaren ildotik, *“batetik, berdintasun-baldintzetan sartzearen eta, bestetik, merezimenduaren eta gaitasunaren printzipioekin bat iristearen arteko konexioak merezimenduren baten balorazioa kontrolatzera eramán gaitu lehiakideen tratu-desberdintasun irrazionala edo arbitrarioa saihesteko* (Konstituzio Auzitegiko 60/1994 Epaia, otsailaren 28koa, FJ 4). Izan ere, *lanbide-esperientziaren kasu zehatzean, ezin daiteke eskakizun bihurtu hirugarrenek lehiatzeko aukera baztertze aldera, eta ezin dezake onargarria den muga gainditzeko dimentsio kuantitatibo izan* [Konstituzio Auzitegiko epaiak: 67/1989, apirilaren 18koa, FJ 4; 185/1994, ekainaren 20koa, FJ 6 c); eta 73/1998, martxoaren 31koa, FJ 3 b)]”.

Enplegu publikoa eskuratzeko Konstituzioko printzipioak bermatze aldera, esperientziak proportziozko puntuak izan behar ditu.

20/2021 Legearen 2. artikulua xedatutakoaren arabera, lehiaketa-oposizioko prozesuetan, lehiaketaren fasea guztizko puntuen % 40 izan daiteke, eta gehien bat kidegoan, eskalan, kategorian edo haren baliokidean izandako esperientzia kontuan hartuko da. Seigarren xedapen gehigarriko salbuespenezko hautaketa-sisteman egingo den lehiaketarako, ordea, ez da irizpiderik ezartzen.

## **1.2.- Lanbide-esperientzia kategoria zehatzean edo administrazio deitzailean gehiago baloratzea**

Aurretiazko lanbide-esperientzia merezimendu gisa baloratzea ontzat ematen da, baldin eta merezimendu bakarra ez bada, prozesu mugatu bihurtuko bailitzateke. Dena den, aztertu behar dugu lanbide-esperientzia kategoria zehatzean edo udal deitzailean desberdin baloratzea.

Gaiari buruz, Konstituzio Auzitegiko irailaren 27ko 281/1993 Epaia honako hau aldarrikatu zuen:

*“Hain zuzen ere, justifikatu gabeko aldea da orain epaitzen ari garen baremokoa, ez baita arrazoizko irizpidea, Konstituzioko berdintasunaren printzipioarekin bateragarria, lehiakideak zer udaletan eskuratu*





duten esperientzia kontuan hartuta bereiztea, esperientziari berari erreparatu gabe, zer udalekoa den baztertuta. Halako ebaluazio-irizpidearekin, nabarmen gelditzen da pertsona zehatzen alde eta, esperientzia berdina izanda, esperientzia hori beste udal batzuetan eskuratu duten pertsonen kaltean lehiaketaren emaitza aurretik zehazteko asmo argia (Konstituzioaren ikuspegitik onartezina)”.

“Konstituzioko berdintasun-printzipioaren aurka doa erabat autoen antzeko merezimenduen lehiaketa batean (administrazioko lanpostu desberdinetan lortutako esperientziaren inguruan ardazten da) udal jakineko (deitzailea) kategoria zehatzean (deitutako lanpostuari dagokionean) esperientzia neurrigabe eta proportzioz kanpo zenbatzea eta, gainera, lehiaketako azken emaitzan erabakigarria izatea”.

Xede horrez, Auzitegi Gorenak (Auzitegi Gorenaren 2011ko maiatzaren 18ko 3013/2008 Epaia) gai horri eutsi dio, eta azpimarratu nahi izan du **garrantzia dutela egindako funtzioek**, ez, ordea, zer administraziotan ematen diren zerbitzu horiek.

“Gai hori ebazteko, bi premisa hauek hartu behar dira kontuan: batetik, esperientzia edo zerbitzuak baloratzeko orduan administrazio hartzaileari ez erreparatzea lanpostuko zeregin funtzionalean konpara daitezkeen aldeak daudela egiaztatzen ez den bitartean eta, bestetik, oinarriak egingo dituen administrazioari dagokiola tratu desberdina emateko kontuan hartu behar diren elementu bereizgarriak zehaztu eta justifikatzea”.

Horrez gain, azken aldi onartu izan ohi da administrazio deitzailean eta beste administrazio batzuetan emandako zerbitzuengatik puntuak bereiztearen bideragarritasuna, batez ere, bereizketa hori enplegua finkatzeko prozesuei badagokie (Murtziako Justizia Auzitegi Nagusiko 2020ko urriaren 5eko 243/2019 Epaia eta Auzitegi Gorenaren 2019ko ekainaren 24ko 878/2019 Epaia, Administrazioarekiko Auzien Salako 4. Sekzioak emandakoa).

Adibide modutzat erabil daiteke Auzitegi Gorenaren 2019ko uztailaren 5eko 173/2018 Epaia, zeinetan adierazten den “*jurisprudenzian behin eta berriz azaltzen dela justifikatuta puntu gehiago ematea, zerbitzuak edo esperientzia administrazio eta kidego bereko lanpostuetakoa badira, beste administrazio batzuetakoaren eta, bereziki, administrazio publikoez kanpoko tokietakoaren aldean*” [1492/2016 Epaia, ekainaren 21ekoa (1986/2015 kasazioa); 1168/2016 Epaia, maiatzaren 24koa (1463/2015 kasazioa); 2015eko azaroaren 10ekoa (3268/2014 kasazioa); 2014ko azaroaren 18koa (2718/2013 kasazioa); 2014ko martxoaren 19koa eta 26koa (193 eta 194/2013 kasazioa), besteak beste].







Beraz, lanbide-esperientzia baloratzean ezin daiteke lehenetsi administrazio deitzailean esperientzia. Salbuespen bakarra da lana funtsean desberdina izatea eta hori justifikatzen duten inguruabar objektiboak egotea.

Ilido horri eutsiz, Auzitegi Gorenak uste du justifikazio objektiboa dagoela (Auzitegi Goreneko Auzi Salaren 2019ko ekainaren 24ko 1776/2016 Epaia)

*“Hain zuzen ere, ez dirudi arbitrarioa aurretiaz administrazioan izandako esperientziari puntu desberdinak ematea, esperientzia deitutako lanpostuan edo beste batean lortzearen arabera. Baten eta besteen artean elementu komunak izan arren, ez dago zalantzarik **antolaketaren eta funtzioen testuingurua desberdina dela eta, hasiera batean, gaitasunak eta zereginak, bai eta aplikazioko araudia ere desberdinak direla. Horrenbestez, alde horiek tartean egonda, ez da arrazoiz kanpo gelditzen puntuak ere desberdinak izatea.***

*Aztergai den oinarriko a) atalean 0,224 puntu ematen zaizkio Autonomia Erkidegoko Administrazioan eskuratutako esperientziari; b) atalean, ordea, 0,056 puntu ematen zaizkio beste administrazio batzuetan lortutako esperientziari, hau da, aurrekoaren % 25”.*

Aldi berean, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako Kidegoei eta Eskalei buruzko azaroaren 11ko 7/2021 Legeak enplegua finkatzeko prozesu berezietarako berariazko arauketa aurrez ikusten du, baldin eta prozesu horiek lehiaketa-oposizioaren sistema erabiliz garatzen badira. Lehiaketan kasuan, berriz, ez da hala gertatzen, 2. xedapen gehigarriak enplegu publikoari buruzko Estatuko oinarriko legedira bidaltzen baitu.

Estatuan eta Erkidegoan araugintzako huts hau dagoenez, Kode Zibilaren 4.1 artikuluan aipatzen denari erreparatuta, arauak xedatutakoa aplikatu diogu lehiaketaren faseari, enplegua finkatzeko prozesu berezietarako baliozkoa bada, salbuespenezkoetarako ere baliozkoa izan daitekeelakoan. 7/2021 Legearen lehen xedapenak honako hau dio:

*“Lehiaketa-fasean esperientzia baloratze aldera, zerbitzu hauek hartuko dira kontuan: edozein administrazio publikotan eman direnak -deialdia egin duen administrazioak barne- dagokion hautaketa-prozesuaren xedeko kidego, eskala, azpieskala, aukera, espezialitate edo aurrekoen pareko kategoriei adskribatutako lanpostuetan, zeinahi delarik ere zerbitzaldiaren jatorrian dagoen harremana (funtzionario-harremana edo lan-harremana).*

*Enplegua finkatzeko prozesu bereziaren ondorioetarako, egiaztatutako esperientziaren modalitate hori esperientzia orokortzat joko da.*





*Halaber, dagokion merezimendu-baremoan, esperientzia orokorraren baloraziotik bereiz baloratuko dira, modu espezifikoa eta osagarrian, deialdia egin duen administrazioan emandako zerbitzuak, dagokion hautaketa-prozesuan deitutako postuetan jardun izanaren ondoriozkoak.*

*Balorazio espezifikoa horren ondoriozko puntuazioa, esperientzia orokorrarekiko berezia eta osagarria, sekula ez da handiagoa izango hautaketa-prozesu osoan lor daitekeen guztizko puntuazioaren ehuneko hogeitau baina; betiere, kanpoan utzita merezimendu gisa euskararen ezagutzari ematen zaion balorazioa.*

*Nolanahi ere, esperientziagatik guztira lortuko den puntuazioa honako hauen batura izango da: esperientzia orokorraren ataletan lortutako puntuazioak eta, hala badagokio, deialdia egiten duen administrazioan emandako zerbitzuengatik berariazko esperientziaren puntuazioa”.*

EUDELEk egindako oinarrien ereduari 7/2021 Legearen terminologia bera erabiltzen da hitzez hitz.

Aurreko guztia ikusita, ondoriozta daiteke deialdiaren xede den kidegoan, eskalan, kategorian edo lanbide-taldean lanbide-esperientziari puntu desberdinak eman dakizkiokeela zerbitzuak administrazio deitzailean edo gainerako administrazio publikoetan ematearen arabera, baina betiere proportzioa errespetatuta eta inola ere hautaketa-prozesuaren emaitza zehaztu ahal izan gabe.

### **1.3.- Lanbide-esperientzia gisa balora daitezkeen urteen gehieneko muga. Zerbitzuak data zehatzetan ematea (2005, 2016, 2017)**

EUDELEk egindako oinarrien ereduari 6 eta 15 urte bitarteko tartea proposatzen da, udal bakoitzak bere oinarrietan lanbide-esperientziari buruzko merezimenduan puntuaren muga lortzeko urte-kopurua defini dezan.

Mugaren legezkotasuna bermatzeko, Auzitegi Goreneko Auzien Sailak 2021eko urtarrilaren 25ean emandako 2261/2019 Epaiari erreparatu behar diogu. Bosgarren zuzenbideko oinarriak honako hau azaltzen du:

*BOSGARRENA. - Aldi baterako enplegua finkatzea eta merezimenduak baloratzea*

*Lehenik eta behin, komeni da kontuan hartzea “aldi baterako enplegua finkatzea” deritzanaren helburua dela denbora luzeagoa edo laburragoa enplegu publikoaren berezko zereginak gauzatzen lanean daramaten enplegu publikoa arrazoiz egonkortzea.*





Egonkortasunera iristeko hautaketa-probak egin behar dira, eta proba horietan aintzat hartuko da, neurri handiagoan edo txikiagoan, baina betiere proportzioz, funtzio publikoa gauzatzen emandako denbora.

Konstituzio Auzitegiaren ekainaren 2ko 107/2003 Epaiak aipatutakoaren ildotik, aldi baterako enplegu publikoa finkatzea a priori ezin daiteke Konstituzioaz kanpokotzat jo, denbora luzez agindutako zereginak behar bezala egiten daramaten langileen enplegua egonkortu nahi baitu. Ondorioz, modu berean, ez da legez kanpokoa izango nahasitako langileei dagokienez, lehiaketaren fasean emandako zerbitzuak aurretiazko esperientzia gisa baloratzea.

Antzintasuna edo aurretiazko esperientzia merezimendu gisa baloratzea ezin daiteke proportzioz kanpoko neurri arbitrario edo arrazoi gabekotzat jo, bere helburua kontuan hartuta, hain zuzen ere, aldi baterako enplegua finkatzea, eta, egia esan, desberdintasuna ezartzen badu ere, interes publiko legitimoaren arabera ezartzen da, eta ez dio erantzuten inor funtzio publikora iristeko benetako aukeratik kanpo uzteko asmoari. Izaera horrekin bat etorritz, oinarritzkoa da xede horretarako deitzen diren hautaketa-probetan deialdiaren lanpostuan lanbide-esperientzia kontuan hartzea.

Aintzat hartu behar dira, batetik, aldi baterako enplegua finkatzeko prozesua dela eta, bestetik, deialdiak 2016ko abenduaren 20ko Aginduaren bitartez probak diseinatzen dituela eta oposizioaren fasea (baztertzaila) eta, ondoren, lehiaketaren fasea dituela. Bigarren horretan, noski, zerbitzuak baloratzen dira, eta, aztergai dugun honetan, 7.3.b) atal gatazkatsua ageri da. Horren arabera, administrazioaren eta zerbitzuen eremuan deialdi honen xede den kidegoari atxikitako lanpostuan aritzeagatik, gehienez, 2,5 puntu lortu daitezke eta zerbitzuan, gehienez, 10 urteko denboraldia zenbatu daiteke. Azaldutako esparruan, ez dugu uste oinarrien 7.3.b) atalak EPOETBaren laugarren xedapen iragankorra urratzen duenik, 1. eta 3. atalen eta EPEOTBaren laugarren xedapen iragankorraren artean errekurtsogileak adierazten duen funtsezko korrelazio eta lotura ez baita antzematen.

Beste hitz batzuetan esanda, hautaketa-proben bidez enplegua eraginkortasunez finkatze aldera, lehiaketa-fasean baloratzeko zerbitzuen denboraldi bat ez da ezartzen, xedapen iragankorraren 3. atalak ezartzen duenerako, baloratu behar den esperientzia-markatzailea xedapen beraren 1. atalean aipatzen den 2005eko urtarrilaren 1a baita. Arau iragankorrak 1. atalean lanpostuen edo plazen deialdia egiteko eskakizunak ezarri nahi ditu. Helburua ez da xedapen horren 3. atalean aipatzen diren lanpostuetan esperientzia baloratzeko denboraldia definitzea. Administrazioaren eremuan deialdi honetan kidegoari atxikitako lanpostuan aritzeagatik merezimendu gisa 7.3.b) atalak ezartzen duen balorazioa (gehienez, 10 urte) aurreikuspen bat da. Bi faseko hautaketa-proben diseinu globalaren eta, bereziki, lehiaketaren faseko puntuen mende dago. Hala ere, 23.2, 14. eta 9.3 artikuluek xedatzen dutenerako





*arrazionaltasunaren eta proportzionaltasunaren atalasea ez du urratzen, merezimendua eta gaitasuna errespetatzen ditu eta ezin daiteke oinarri arbitrariotzat edo apetatsutzat jo.*

*Kontuan hartuta, azken batean, ezin dela esan, oro har, epe bat ezartzea edo mugatzea, haren izaerari eta hedaturari erreparatuta, diskriminatzailea izan daitekeenik, baldin eta ez bada lotzen, gutxienez, EPOETBaren laugarren xedapen iragankorraren 1. atalean aipatutako plazen antzintasunarekin, lehen adierazitako moduan. Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua ekarri behar da gogora. Lehenengo hitz-tartean berdintasunari buruzko klausula orokorra du. Izan ere, berdintasunaren printzipio orokor hori Konstituzioko doktrina ezagun batek konfiguratu du, hau da, herritarrek tratu berdina lortzeko duten eskubide subjektiboa. Horren arabera, botere publikoek ezinbestez errespetatu beharko dute eta, ondorioz, mugatuta daude. Hala, izatezko ustezko berdinak berdina tratatu beharko dira ondore juridikoei dagokienez (puntu berdinak kasu berdinetarako). Hortaz, haien artean aldeak egoteko, aldea nahikoa justifikatu beharko da. Kasu honetan, epe orokor eta luze baten bidez finkatzen da, laugarren.3 xedapen iragankorrek uzten duenaren ildotik. Nolanahi ere, 3 atal hori aplikatzeak, lehen aipatu eta orain errepikatzen dugun bezala, ez dakar arazoiz edo proportzioz kanpoko ondorerik.*

EUDELEk eskuratutako oinarrien ereduko tartekak (6 eta 15 urte bitartean) erantzuten dio, batetik, azpiko mugan 20/2021 Legeak berak 6. eta 8. xedapen gehigarrietan zehazten duen datari (hots, 2016ko urtarrilaren 1a) eta, bestetik, goian arazoizko eta proportziozko epeari, hau da, gutxi gorabehera EAEko udaletan behin-behinekotasunaren batez besteko datuari. Horrenbestez, udal bakoitzak onesten dituen oinarrietan tarte horren barruan muga zehazteak legezketasuna betetzen duelakoan gaude.

#### **1.4.- Lehiaketa-prozesuetan esperientzia eta gainerako merezimenduak haztatzea**

Lehen aipatutakoaren bidetik, lanbide-esperientzia merezimendu gisa haztatzea legez onetsita dago, baldin eta hautaketa-prozesua mugatu bihurtzen duen proportzioz kanpoko, diskriminatzailea eta erabat erabakigarria ez bada.

EUDELEk egindako oinarrien ereduari eutsiz, esperientziaren eta gainerako merezimenduen arteko haztapena honako hau da: % 80 esperientzia eta % 20 gainerako merezimenduak, hala nola tituluak eta karrerako funtzionario edo lan-kontratadun langile finko izateko prozeduretan probak gainditzea.

Aldi berean, esperientziaren atalaren barruan, lehen aipatu den moduan, 7/2021 Legeak xedatutakoaren arabera, bereizi egin dira esperientzia orokorra (gehienez, 60 puntu) eta esperientzia espezifiko (gehienez, 20 puntu). Xede horrez, 7/2021 Legearen lehenengo xedapen





gehigarriak xedatutakoari erreparatu zaio: “balorazio espezifikoko horren ondoriozko puntuazioa, esperientzia orokorrarekiko berezia eta osagarria, sekula ez da handiagoa izango hautaketa-prozesu osoan lor daitekeen guztizko puntuazioaren ehuneko hogeitau baina”.

Oinarrien eredu honekin pertsona batek deitutako plazekin lotutako lanpostu bat bete arren, beste pertsona batek ere lortzeko aukera du. Hori frogatze aldera, ondoren zenbait hipotesi azalduko ditugu:

### 1. hipotesia

Proposatzen den tartearen gehieneko denboraldia (gehienez, 15 urte) hautatuz gero, administrazio deitzailean 11 urteko esperientzia duen bitarteko langileak, bestelako administrazioan 15 urte edo gehiago eman dituen beste pertsona baten aldean, honako puntu hauek lortuko lituzke:

Bestelako administraziotik datorren langilearen puntuak: 60 puntu (esperientzia orokorra) + beste merezimendu batzuetatik (tituluak eta probak gainditzea) 20 puntu lortzeko aukera = 80 puntu.

Administrazio deitzaileko langilearen puntuak: 44,0044 puntu (esperientzia orokorra) eta 14,6949 (esperientzia espezifikoa) + 20 puntu lortzeko aukera (beste merezimendu batzuk) = 78,6993 puntu.

### 2. hipotesia

Proposatzen den tartearen gehieneko denboraldia (gehienez, 15 urte) hautatuz gero, administrazio deitzailean 8 urteko esperientzia duen bitarteko langileak, bestelako administrazioan 15 urte edo gehiago eman dituen beste pertsona baten aldean, honako puntu hauek lortuko lituzke:

Bestelako administraziotik datorren langilearen puntuak: 60 puntu (esperientzia orokorra) + beste merezimendu batzuetatik (tituluak eta probak gainditzea) 20 puntu lortzeko aukera = 80 puntu.

Administrazio deitzaileko langilearen puntuak: 32,0032 puntu (esperientzia orokorra) eta 10,6872 (esperientzia espezifikoa) + 20 puntu lortzeko aukera (beste merezimendu batzuk) = 62,6904 puntu.

### 3. hipotesia





Proposatzen den tartearen gutxieneko denboraldia (6 urte) hautatuz gero, administrazio deitzailean 4 urteko esperientzia duen bitarteko langileak, bestelako administrazioan 6 urte edo gehiago eman dituen beste pertsona baten aldean, honako puntu hauek lortuko lituzke:

Bestelako administraziotik datorren langilearen puntuak: 60 puntu (esperientzia orokorra) + beste merezimendu batzuetatik (tituluak eta probak gainditzea) 20 puntu lortzeko aukera =80 puntu.

Administrazio deitzaileko langilearen puntuak: 40,004 puntu (esperientzia orokorra) eta 13,3444 (esperientzia espezifikoa) + 20 puntu lortzeko aukera (beste merezimendu batzuk) = 73,3484 puntu.

Halaber, gerta liteke lehendik administrazio deitzailean zerbitzuak eman dituzten pertsonak, gaur egun deitutako plazekin zerikusia duten aldi baterako lanpostuak ez bete arren, prozesura aurkeztea eta esperientzia espezifikoaren ataleko puntuak lortzea edo une honetan deitutako plazekin lotutako lanpostuak betetzen dituzten pertsonak beste merezimendu batzuen atalean azaltzen diren merezimenduak (tituluak eta probak gainditzea) ezin ziurtatu ahal izatea eta, ondorioz, azken puntuak kontuan hartuta, plaza beste pertsona bati ematea eta deitutako plazekin lotutako lanpostua betetzen duena kanpoan gelditzea.

Horrenbestez, ondoriozta daiteke EUDELeK oinarrien ereduak egitean erabili dituen irizpideek Konstituzioko berdintasunaren, merezimenduaren eta gaitasunaren printzipioak errespetatzen dituztela.

## **2.- Euskara baloratzea**

Lehiaketaren bigarren zati honetan, oinarrien ereduak hizkuntza-eskakizuna derrigor parekatuta duten plazak derrigortasun hori ez dutenetatik bereziten ditu.

### **2.1.- Derrigorrezko hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuak**

Lehenengo kasu honetan, euskararen hizkuntza-eskakizuna lanpostua eskuratzeko ziurtatu beharreko baldintzatzat joko da. Horretarako, proba gainditu beharko da edo baliokidetutako ziurtagiriak aurkeztu beharko dira Euskararen jakite-maila egiaztatzen duten tituluak eta ziurtagiriak baliokidetu, eta Hizkuntzen Europako Erreferentzi Marko Bateratuko mailekin parekatzeko den azaroaren 9ko 297/2010 Dekretuaren arabera.





Eskakizun honek bere legezko estaldura Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 98. artikuluan du:

*“1. Euskal administrazio publikoen zerbitzuan aritzeko hautaketa-proben deialdiak langile berriek bete behar dituzten lanpostuei atxikitako hizkuntza-eskakizunetara egokituko dira.*

*2. Aipatutako ondorioetarako, plaza baten deialdia derrigorrezko hizkuntza-eskakizuna duen lanpostu baterako egiten bada, lanpostu hori eskuratzeko nahitaez bete beharko da eskakizun hori. Eskakizuna nola bete deialdiaren oinarrietan zehaztuko da, eta honako aukera hauek daude: hautaketa-probetan egiaztatzea edo funtzionario izendatu baino lehen trebakuntza-ikastaroan eta praktika-aldian ziurtatzea. (...)”*

## **2.1.- Derrigorrezko hizkuntza-eskakizunik ez duten lanpostuak**

EUDELEk helarazitako oinarrien ereduak udal bakoitzaren aukeran uzten du merezimendu gisa baloratuko diren profila edo profilak zehaztea, hizkuntza-eskakizuna betetzea derrigorrezkoa ez denean. Kasu bakoitzean lanpostuaren kidegoko edo eskalako lanpostuei atxikitakoen artean nagusi den hizkuntza-eskakizunari erreparatuko zaio.

Era berean, proposatzen da euskara merezimendu gisa baloratzea, hautaketa-prozesuaren gainerako zatietan eskura daitezkeen gehieneko puntuak oinarritzat hartuta. Hala, hona hemen baremoa:

- 1. hizkuntza-eskakizuna: 4 puntu
- 2. hizkuntza-eskakizuna: 8 puntu
- 3. hizkuntza-eskakizuna: 12 puntu
- 4. hizkuntza-eskakizuna: 16 puntu

Irizpide hori EFPLaren 98.4 artikulua aintzat hartuta aplikatzen da, honako hau xedatzen baitu:

*“4. Hautaketa-probatan hizkuntza-eskakizuna betetzea derrigorrezkoa ez denean, euskararen ezagutza merezimendutzat joko da. Balorazioa lanpostuaren kidegoko edo eskalako lanpostuei atxikitakoen artean nagusi den hizkuntza eskakizunaren arabera zehaztuko da. Ehunekoa ez da inola ere hautaketa-prozesuaren gainerako zatietan lor daitezkeen gehieneko puntuen ehuneko bost baino gutxiago eta ehuneko hogeitau baino gehiago izango.*





*Lanpostua betetzeko euskararen ezagutza merezimendutzat jo behar den kasuetan, aurreko paragrafoan zehazten den irizpidea aintzat hartuko da”.*

Gainera, Euskal Administrazio Erkidegoko administrazio publikoetan euskararen erabilera normalizatzeko prozesua arautzen duen apirilaren 15eko 896/1997 Dekretuaren 31. artikulua honako hau xedatzen du:

*”1.- Bai langileak aukeratzeko, bai lanpostuak betetzeko, euskara ezagutzea merezimendu modura hartzerakoan egin beharreko balorazioa, Euskal Funtzio Publikoaren Legearen 98.4 atalean ezarritakoaren arabera izango da. Hautaketa-prozesu osoan guztira eta gehienez jota lor daitekeen puntuazioa aintzakotzat hartuta, euskararen ezagutzari emango zaizkion ehunekoak ondorengo hauexek izango dira, ez txikiagoak, ez handiagoak:*

*1. eta 2. eskakizunak - % 5etik % 10era.*

*3. eta 4. eskakizunak - % 11tik % 20ra.*

*Dena den, administrazio bakoitzeko kidego edo eskala berean hutsik dauden lanpostuetarako baremazio-ehunekoa beti bera izango da eta eskala horretan nagusitzen den hizkuntza-eskakizunaren arabera ezarriko da.*

Euskara hautaketa-prozesuaren gainerako zatietan lor daitezkeen gehieneko puntuak oinarritzat hartuta merezimendu gisa haztatzea Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiko (auzien arloa, 2. sek.) 2002-04-25eko 445/2002 Epaian (rec. 2092/2000) du lege-babesa. Bigarren zuzenbideko oinarrian hala dio:

*“(...) Egiaz honako galdera honi erantzun behar diogu: EFPLaren sisteman (EDL 1989/15372) euskararen balorazioa halabeharrez merezimenduen baremoan gelditu behar den, errekurtsioa jarri duen sindikatuak adierazten duen bezala, edo bereizita joan daitekeen, kontra egindako aginduak aurrez ikusi eta EAEko Administrazioak defendatzen duenaren antzera.*

*Eztabaida abiarazteko EFPLaren (EDL 1989/15372) 26.3 artikulua kontuan hartu behar da. Horren arabera, lehiaketa-oposizioa hautaketa-prozeduraren barruan ondoz ondo aurreko bi sistemak egitean datza. Dena den, lehiaketaren fasean balorazioak ezingo du inola ere oposizioan lortu daitezkeen gehieneko puntuen ehuneko berrogeita bost gainditu.*

*Bestalde, EFPLaren (EDL 1989/15372) 98.4 artikulua xedatutakoaren arabera, “Hautaketa-probatan hizkuntza-eskakizuna betetzea derrigorrezkoa ez denean, euskararen ezagutza merezimendutzat joko da. Balorazioa lanpostuaren kidegoko edo eskalako lanpostuei atxikitakoen artean nagusi den hizkuntza*







eskakizunaren arabera zehaztuko da. Ehunekoa ez da inola ere hautaketa-prozesuaren gainerako zatietan lor daitezkeen gehieneko puntuen ehuneko bost baino gutxiago eta ehuneko hogeitau baino gehiago izango”.

Egia da interpretaziorako elementu gramatikalak ez duela argi eta garbi tesi baten alde egiten, edo hobe esanda, biak baimentzen ditu. Nahiz eta 98.4 artikulua (EDL 1989/15372) euskara baloratzeko gutxienerako eta gehieneko mugak hautaketa-prozesuaren gainerako zatien mende ipini, hau da, prozesuko puntuazio guztiaren (oposizioaren fasea eta lehiaketaren fasea) mende utzi, ez da errekurtsioa jarri duen sindikatuak aldarrikatzen duenean (euskara merezimenduen barruan baloratzea) subsumitzaerekin bateraezina. Tesi horretan gainerako merezimenduen garrantzia murriztuko litzateke, oposizioaren onuran.

Hizkuntza-eskakizuna betetzea derrigorrezkoa ez denean, kasu bakoitzean lanpostuaren kidegoko edo eskalako lanpostuei atxikitakoen artean nagusi den hizkuntza-eskakizunaren arabera merezimendu gisa baloratzeko profila edo profilak zehazteari dagokionez, gogora ekarri behar da epai horren hirugarren oinarri juridikoaren ondorioa. Honako hau ondorioztatzen du:

Hemen, hasteko onetsi behar dugu titulazio zehatzekin lotutako deialdietan aurreikuspena zuzenbidearekin bat datorrela. Gainera, eztabaida honi buruz salak berariaz 5. aurkaratze-arrazoia ezesteko emandako argudioei etsiko zaie edo aurreratuko dira. Hortaz, beharrezkoa denean, salak erantzuteko lehen aipatu dugun gure seigarren oinarria sartutzat emango dugu.

EFPLak (EDL 1989/15372) eta, bereziki, 1. xedapen gehigarriak araututakoa kontuan hartuta, hemen aztergai ditugun erkidegoak bereziki arautzen dira tituluei ala funtzioei jarraikiz. 5. aurkaratze-arrazoia ezestean arrazoitzen denaren ildotik, koherentetzat jo behar da lanpostuaren erkidegoko edo eskalako lanpostuei atxikitako profilen artean hizkuntza-eskakizun nagusi bat zehaztea, zehazki, erkidegoko lanpostu zehatzei atxikitako hizkuntza-eskakizunak.

Hain zuzen ere, 86/1997 Dekretuaren 31.2 artikulua, lehen transkribatu dugunak, ezartzen du baremazio-ehunekoa berdina izango dela administrazio bakoitzeko kidego edo eskala bereko lanpostu huts guztietarako, erkidego edo eskala horretan hizkuntza-eskakizun nagusiaren arabera. Hala, esan dugun guztiarekin bat etorritik, eta 5. aurkaratze-arrazoien gainean salaren ondorioari dagokionez, titulu horrekin (kasu honetan, medikuntzan lizentzia) lanpostuak betetzeko irekita dauden lanpostuetako hizkuntza-eskakizun nagusiari buruzkoa dela ulertu behar da.

Aurrekoari eutsiz, administrazioak egiaztatu du industria-ingeniari teknikoak bete behar duen lanpostuetan hizkuntza-eskakizuna honako moduan banatuta dagoela: 2. HE, 28; 3. HE, 65 eta 4. HE,





43. Hortaz, nagusi da 3. HE. EFPLaren (EDL 1989/15372) 98.4 artikulua garatzeko 86/1997 Dekretuaren 31.1 artikuluan dauden aurreikuspenekin bat etorriz, euskararen ezagutza merezimendu modura baloratzeko orduan, ehunekoa % 11 eta % 20 bitartean kokatu daiteke eta 4.2 oinarri espezifikoaren 2. paragrafoa bagoaz, zehazten da 3. hizkuntza-eskakizuna eskatzen ez den lanpostua bete nahi izanez gero, 3. hizkuntza-eskakizunari 3,75 puntu emango zaizkiola, hau da, administrazioak jakinarazitakoaren arabera, hautaketa-prozesuaren gainerako zatiekiko % 17,24, hain zuzen ere, % 11ren eta % 20ren tartean.

Esan behar dugu EFPLaren (EDL 1989/15372) 98.4 artikulua eta 86/1997 Dekretuaren 31.1 artikulua euskara merezimendu modura baloratzeko gehienekoa ezartzen dutela, hori eskakizun bat ez denean, hain zuzen, gehieneko bat hizkuntza-eskakizun nagusia kontuan hartuta. Dena den, horrek ez du esan nahi merezimendu gisa ezingo denik baloratu iristen ez denean. Hala egiten da gure kasuen 1. eta 2. hizkuntza-eskakizunei dagokienez. Bestela, euskararen ezagutza merezimendu modura baloratzearen legezko eskakizuna ez litzateke doi-doi eta osorik aplikatuko.

Illo horri jarraikiz, aipatu behar dugu, alderdi errekurtsogileak defendatzen duen bezala, deialdiak berdin baloratzen dituela deialdian dauden lanpostu huts guztiak, nahiz eta esaten duen ez zaiela balorazio bera egiten lehendik dagoen goi-mailako teknikarien kidego bakarreko lanpostu guztiei, 5. aurkaratze-arrazoian errepikatzen den eztabaidari eutsiz. Hala eta guztiz ere, lehen aipatu dugunagatik eta ondoren azalduko dugunean oinarrituta, ez da ondore hauetarako erabakigarria, bai, berriz, hemen kontra egin diren oinarri espezifikoetan aipatzen diren tituluen bidez bete behar diren kidegoko lanpostuei dagokienez.

Halaber, ondorioztatu behar da hemen kontra egindako oinarrietan lanpostua betetzeko eskatzen den titulu zehatzetik abiatuta, merezimendu gisa euskararen ezagutza lehendik dauden lanpostuetan hezkuntza-eskakizun nagusiarekiko baloratzen dela.

Aurreko guztian funtsatuta, kontra egiteko arrazoi hau ezetsi behar da. Azken finean, berriz azpimarratu eta zehaztu nahi da demandak berak dagoeneko erantsi duen bezala, funtzionarioen kidegoak konfiguratzeari eta legezotasunik ezaren demandan ala lege-maila duten arauen aurreikuspenez kanpo kidego bereziak sortzeko egiten den gogoetari buruz 5. aurkaratze-arrazoiak azaltzen duen eztabaidaren deribazioa edo ondorea besterik ez dela. Horregatik, Espainiako Konstituziotik (EDL 1978/3879) eratorritako legezotasunaren printzipioa urratzen da”.

**HIRUGARRENA: TOKIKO ADMINISTRAZIOAN ADMINISTRAZIOEN ARTEKO KUDEAKETAREN MANDATUA ADOSTEKO ORGANO ESKUDUNA**





Lehen aipatu den bezala, 20/2021 Legearen lehenengo xedapen gehigarriak Bizkaiko lurralde historikoko udalerriei, Bilbori izan ezik, gaitasuna ematen die Bizkaiko Foru Aldundiari mandatu bat emateko. Horren bidez, Bizkaiko Foru Aldundiak karrerako funtzionarioen eta lan-kontratudun langile finkoen hautaketa kudeatu ahal izango du, bitarteko funtzionarioen nahiz aldi baterako lan-kontratudun langileen hautaketarekin batera.

Prozesua gainditu duten hautagaiak izendatzeari edo kontratatzeari dagokionez, bigarren atalak zehazten du tokiko erakundeko agintaritza eskudunaren eskumenekoa dela.

Azaldu den moduan, EUDELen eta Bizkaiko Foru Aldundiaren arteko lankidetzaren esparruan, azkeneko erakundeak hitzarmen bat onetsi du kudeaketaren mandatura egiteko, eta Bizkaiko tokiko erakundeek atxikitzeko aukera izango dute, beraz, bidezkoa da aztertzea nor den mandatura onesteko organo eskuduna.

Kudeaketa-mandatuak Estatuko Administrazioaren Araubide Juridikoari buruzko 40/2015 Legearen 11. artikuluan araututa daude. 1. apartatuak honako hau xedatzen du:

*“Administrazio organoen edo zuzenbide publikoko entitateen eskumeneko jardura materialak edo teknikoak administrazio bereko edo beste bateko organoen edo entitateen gomendio utz daitezke, jardura horiek haien eskumenen barruan badaude, eraginkortasunari begira komeni bada, edo jardura horiek gauzatzeko baliabide tekniko egokirik ez badago”.*

Administrazioen artean mandatuak ardazteko moduari dagokionez, 3.b) apartatuak hala dio:

*“Kudeaketa-gomendia zenbait administrazio organo eta entitateen artean egiten bada, hitzarmena izenpetuz formalizatu behar dute; ez da hitzarmenik behar, ordea, probintzietako diputazioek edo uharteetako kabildo edo kontseiluek autonomia-erkidegoetako zerbitzuen ohiko kudeaketaz arduratu behar dutenean; izan ere, kasu horretan, tokiko araubidearen legeriak arautuko du kudeatzeko gomendia. Hitzarmen hori Estatuko Aldizkari Ofizialean, autonomia erkidegoko edo probintziako aldizkari ofizialean argitaratuko da, gomendia egiten duen organoa zein administrazioari dagokion kontuan hartuta”.*

Kudeaketa-mandatuak eta administrazioen arteko hitzarmenei dagokienez, transkribatu den arauetatik abiatuta, tokiko araubideari buruzko araugintzari erreparatu behar zaio beste administrazio bati kudeaketa-mandatura ematea nori dagokion zehazteko, hau da, udaletan administrazioen arteko hitzarmena nork onetsi behar duen definitzeko.

Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 22.2.b artikulua Osoko Bilkurari eskumena ematen dio hitzarmenak onesteko, hitzarmen horien helburua





plangintzako tresnak aldatzea bada, baina kasu honetan ez dugu hori aztergai. Alkatearen eskumenei buruz, 21.1 artikulua ez du berriazko aurreikuspenik hitzarmenak onestearen gainean, s) letrako hondarreko eskumena kontuan hartzea gorabehera.

Hala ere, 22.2.p artikulua Osoko Bilkurari Osoko Bilkurari berari dagozkion beste eskumen batzuk ematen dizkio, baldin eta onesteko gehiengo berezia behar bada. Eskakizunak 47.2 artikulura bidaltzen gaitu. Horren arabera, gehiengo osoz onetsi behar dira:

*"h.- Beren eginkizunak edo jarduerak beste herri-administrazio batzuei eskualdatzeko, baita beste administrazio batzuek emandako eskuordetzak zein kudeaketarako mandatuak onartzeko, legeak nahitaez ezarritakoak ez badira".*

**Hain zuzen, hitzez hitzeko edukiak Osoko Bilkuraren gehiengo kalifikatua bakarrrik agintzen du administrazioen arteko kudeaketa-mandatuak onesteko, halako kudeaketa-mandatuak egitea erabakitzeko kualifikazio bera eskatzen den aipatu gabe.**

Zalantza lehenengo hitz tartearen gainean sortzen da, hau da, beste administrazio publiko batzuen funtzioen edo jardueren eskualdaketa onestearen inguruan. Berriaz zalantza argitzeko zehaztu behar dugu mandatuarekin funtzioak edo jarduerak eskualdatzen diren.

Kudeaketa-mandatuaren muga objektiboak ez dakar ez eskumenaren titulartasuna ez eskumen horretaz baliatzeko funtsezko elementuak lagatzea; horrelakoetan, kudeaketa-mandatu eman duen organoaren edo erakundearen ardura izango da mandatuan emandako jardura material zehatzari oinarria emango dioten edo hura barne hartuko duten egintza edo erabaki juridiko guztiak hartzea. Kudeaketa-mandatuaren ondorioz, beraz, jarduketa materialak edo teknikoak egingo dira, baina administrazio agintzailea izango da mandatuaren jardura gauzatzen denean ikuskatzearen arduraduna.

Beraz, bi ikuspuntu izango ditugu:

1.- Kudeaketa-mandatuarekin funtzioak edo jarduerak eskualdatzen direla ulertzea, nahiz eta eskumenaren titulartasunik ez laga. Halakoetan, erabakia Osoko Bilkurak hartu beharko du gehiengo kalifikatuaren bidez.

Osoko Bilkurari ez zaio eskumena erabakiaren izaeran edo ezaugarrian oinarrituta ematen, baizik eta h) letrako ustezkoan 47.2 artikuluko gehiengo kalifikatua behar delako.





2.- Beste ikuspuntuari erreparatuz gero, kudeaketa-mandatuan ez zaizkie funtzioak edo jarduerak beste erakunde publiko batzuei eskualdatzen, hala balitz, legegileak 47.2.h artikuluan mandatuak aipatuko bailituzke, bai erabakitzeko, bai eta onesteko ere. .<sup>(1)</sup>

Kasu honetan, artikuluko horren eremuan ez dagoenez, Alkatetzaren eskumena litzateke, 21.1.s artikuluko hondar-eskumenarekin bat etorritz, administrazioen arteko hitzarmenak onestea ez baitzaio Osoko Bilkurari atxiki.

Ilido horri jarraikiz, bigarren ikuspuntu honen zenbait adibide aurkitu ditzakegu gure lurralde historikoko udaletan, hautaketa-prozesuak egiteko Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiari emandako kudeaketa-mandatuak onesteari dagokionez. Mandatu horiek Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 artikuluko g) eta h) apartatuetan oinarritzen dira.

Udalaz gaindiko erakundeei, mankomunitateei eta partzuergoei, bai eta zuzenbide publikoko beste entitate batzuei (erakunde autonomoak, sozietate publikoak, etab.) ere dagokienez, estatutuek zehazten dutenari erreparatu beharko zaio.

