



Arartekoaren Ebazpena, 2008ko abenduaren 11koa. Ebazpen horren bidez Arabako Gizarte Ongizaterako Erakundeari gomendatu zaio sektore publikoan zerbitzuak emateagatiko borondatezko eszedentzia eskatzen duten karrerako langile funtzionarioei egoera hori onartzea, destino berrirako atxikipenak izaera iraunkorra ez badauka ere.

Aurrekariak

1. Arabako Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeko karrerako funtzionario batek kexa bat aurkeztu zuen erakunde honetan eskubideen kontraktzat jo zuelako Erakundearen Kudeaketako Zuzendaritzak sektore publikoan zerbitzuak emateagatik borondatezko eszedentziako egoerara igarotzeko eskaerari emandako erantzun ezeslea.

Interesduna jardunean zebilen eta aipatu foru-administrazioari atxikitako postu bat zeukan tokiko administrazio batetik lan-eskaintza bat jaso zuenean. Eskaintza aldi baterako lan-poltsaren kudeaketan egin zen eta baimen-aldian langile bat ordezkatzeari zuzentzen zen helburu. Eskaintza onartzekotan, ezarriko litzatekeen zerbitzu-zerrenda lan-izaerakoa izango litzateke eta iraupena, berriz, deialdia justifikatzen duen baimenaren arabera.

Postu horretan lanean hasteko asmotan, Foru Erakundearen Kudeaketako Zuzendaritzari eskatu zion karrerako funtzionario gisa zeukan zerbitzu-harremanari dagokionez, sektore publikoan zerbitzuak emateagatiko borondatezko eszedentzia onar ziezaiola. Horretarako, haren eskaera Euskal administrazio publikoetako langile funtzionarioen egoera administratiboaren Erregelamendua onetsi zuen 2001eko azaroaren 11ko 339/2001 Dekretuan xedatutakoan babestu zuen.

Zuzendari kudeatzaileak eskaera ezesteko ebazpena eman zuen. Administrazioak bere erabakia 1989ko uztailaren 6ko Euskal Funtzio Publikoaren 6/1989 Legearen (EFPL) 61.1.a artikuluan oinarritu zuen. Izan ere, haren arabera, aipatu egoera onartzea funtzionarioak edozein administrazio publikoren mendeko beste kidegoren edo mailaren baten zerbitzura daudenean





da egokia. Administrazioak idazki horretatik ondorioztatu zuen bitarteko funtzionario bat izendatzeak aldi baterako izaera zeukala eta horri zor zaizkion presazko arazoak ez datozela bat kidego eta maila bateko partaide izatearekin, Legeak aitortzen duen moduan. Ebazpenak interesdunak argudiatu duen 2001eko azaroaren 11ko 339/2001 Dekretuari buruzko aipamen bat dauka, haren 7.1 artikulua Legeak aurreikusitako antzeko baldintzak baliatzen dituela adierazte aldera.

Gainera, ebazpenak adierazten duenez, onarpena gauzatu ahal izateko behar diren iraupena eta egonkortasuna ez daudela prestazio berria aldi baterako lan-kontratu batetik sortzen denean.

Argudioak ugaritu egiten dira Estatuko Administrazio Orokorreko funtzionario zibilen egoera administratiboen Araudiaren 15. artikulua aipatzean, 2006ko martxoaren 3ko 255/2006 Errege Dekretuaren 2. artikulua xedatutakoaren arabera. Ondorengoa agintzen du artikulua horrek: *“El desempeño de puestos con carácter de funcionario interino o de personal laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación administrativa”*.

2. Kexa jaso eta, interesdunak emandako datuetan oinarrituta, balorazio bat egin ostean, eskaera oinarritzeko funtsen aldiberekotasuna ikusi dugu eta, horregatik, horien trataerari ekin diogu Foru Erakundearen lankidetzara eskatuta.

Analisi juridikoari ekin aurretik, gure azalpenean kontuan hartu beharreko errealitate bat hau da: interesdunaren eskaerak egoera zehatz batzuei erantzuten diela. Egoera horiek lan-eskaintza zehatz bat jasotzean sortu ziren eta, estalduraren izaera kontuan hartuta, iraunaldia agortuta zeukaten.

Muga hori gorabehera, gertakariari emandako lege-trataerarekiko daukagun desadostasunak esku-hartzea justifikatzen duela uste dugu, Erakundeari aurrerantzean planteaturiko antzeko eskaerak azter daitezkeen bultzatzeko eta ahalik eta berme handienarekin eta tartean diren langileen eskubideekiko errespetuz ebazteko, Administrazioari zuzendutako idatzian adierazi dugun moduan.

Zehaztapen hori eginda, hurrengo urratsa kexa ekarri zuen gaiak sostengu gisa duen legegintzako eremua zehaztean zetzan, ustezko gertakariari dagokion ordenamendu juridikoa aplikatzeko.





Horri dagokionez, gure lehen baieztapenaren helburua gertakariak Euskal Autonomia Erkidegoko eskumenen eremuan erabiltzean zetzan. Hori kontuan hartuta, langile funtzionarioen egoera administratiboaren araudi erregulatzailerak aipatu dugu. Zehazki, EFPL –III. Titulua. V. kapitulua, 59. artikulutik 68.era- eta Euskal administrazio publikoetako langile funtzionarioen egoera administratiboaren Erregelamendua onetsi zuen 2001eko azaroaren 11ko 339/2001 Dekretua –III. kapitulua, 4., 5. eta 7. artikulua- adierazi ditugu arlo horretan.

Araudi horren arabera, gai nagusitzat daukagun eszedentzia-modalitatea ez du baldintzatzen destino-postua gauzatzeko finkotasunak. Murrizketa hori, ordea, Estatuko Administrazio orokorreko funtzionario zibilen egoera administratiboaren Erregelamendua barneratu zuen 2006. urtean.

Gainera, Erakundeak aplikatutako murrizketak oinarritzko arau gisa izan dezakeen izaeraren inguruan zalantzarik sor bazitekeen ere, funtzionario publikoen Estatutu-erregimenaren oinarriak ezarri zituen Administrazio Publikoko Langilearen Oinarriko Estatutuaren (LPOE) gaineko 2007ko apirilaren 12ko 7/2007 Legea mahaigaineratu dugu. Lege horrek egoera administratiboetarako dituen aginduek ez dute aurreikusten sektore publikoan zerbitzuak emateagatiko eszedentzia. Horrek, beraz, aipatu susmo oro baztertzen du eta berretsi egiten du derrigor aplikatu beharreko araudia Euskal Autonomia Erkidegoan arlo horretan indarrean dena dela.

3. Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen erantzuna txosten baten bitartez ezagutarazi zitzaigun, jarraian laburtuta azalduko ditugun oinarriak ardatz gisa hartuta:

a) Funtzio publikoaren erreformarako neurriei buruzko (Funtzio Publikoaren Erreformarako Neurrien Legea) 1984ko abuztuaren 2ko 30/194 Legearen 1.3 artikulua funtzionario publikoen estatutu-erregimenaren oinarrien barnean sartzen du 29. artikulua –*Funtzionarioen egoerak*-. 2006ko martxoaren 3ko 255/2006 Errege Dekretuaren 2. artikulua 1995ko martxoaren 10eko 265/1995 Errege Dekretuaren bitartez onartutako Estatuko Administrazio orokorreko funtzionario zibilen egoera administratiboaren Erregelamendua aldatu zuen, sektore publikoan zerbitzuak emateagatiko borondatezko eszedentzia-egoera honela adierazteko:





“Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación regulada en este artículo a los funcionarios de carrera que se encuentren en servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios como personal laboral fijo en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales. El desempeño de puestos con carácter de funcionario interino o de personal laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación administrativa.”

LPOE onetsi zuen 2007ko apirilaren 2ko 7/2007 Legeak Funtzio Publikoaren Erreformarako Neurrien Legearen (FPENL) 29. artikulua indargabetu zuen eta indargabetze horrek laugarren azken xedapenean zehazturiko irismenaren arabera dihardu. Ondorengo zehazten du xedapen horrek: *“no obstante lo establecido en los Capítulos II y III del Título III, excepto el artículo 25.2, y en el Capítulo III del Título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de la Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto”*.

b) Administrazioak erabilitako hitz zehatzen arabera, *“La naturaleza temporal de las tareas desempeñadas por un funcionario interino y las razones de urgencia que pueden justificar su nombramiento, chocan frontalmente con la pertenencia a un Cuerpo o Escala: sólo la estabilidad y permanencia propias de un funcionario de carrera permiten su incorporación a un Cuerpo o Escala”*.

Administrazioaren oinarri den irizpide horren ondorioz, bitarteko izaerako izendapenek ez dute betetzen ez EFPLEk (61.1.a artikulua), ez Euskal administrazio publikoetako langile funtzionarioen egoera administratiboan Erregelamendua onetsi zuen 2001eko azaroaren 11ko 339/1002 Dekretuak (7.1. artikulua), sektore publikoan zerbitzuak emateagatik eszedentziarako eskubidea izateko aurreikusten duten suposamendua.

Txostenak, bestalde, hauxe ere gaineratzen du: *“la Ley sólo se refiere a los Cuerpos y Escalas cuando regula la relación jurídica de los funcionarios de carrera, pero en modo alguno los menciona cuando regula la figura de los funcionarios interinos”*¹.

Aurrekarietan oinarrituta, beharrezkotzat jotzen dugu Administrazioaren aurrean interesdunaren asmoen gaineko erantzun baieslea ematea, ordenamendu

¹ Letra lodiz agertzen den testua jatorrizko agiriaren transkripzioa da.



juridikoan babesa daukalako, ondorengo kontsiderazioetan ikus daitekeen moduan:

Gogoetak

1. Kexa jartzen duenak sektore publikoan zerbitzuak emateagatik borondatezko eszedentzia izateko eskubidea daukan aztertu aurretik, azterketa hori zein araudiren pean gauzatu behar dugun zehaztu behar dugu.

Helburu hori betetzeko, LPOE onesteak administrazio publikoetan lanean diharduten pertsonen egoera administratiboan mailako erregulazioaren oinarritzko aurreikuspenak aldatu ditu.

Testuinguru erregulatzailerik Konstituzioaren 149.1.18. artikulua eta Euskal Autonomia Erkidegoaren barruan aplikatzearen babespean emandako oinarritzko araudiaz osatuta dago.

LPOE indarrean jarri arte, oinarritzko araudia ondorengoek osatzen zuten: Estatuko funtzionario zibilen Legea (EFZL) onetsi zuen 1964ko otsailaren 7ko 315/1964 Dekretuaren 41. eta 47-50 artikuluek, Funtzio Publikoaren Erreformatarako Neurrien Legearen 29. eta 29 bis artikuluek, Tokiko erregimenaren mailan indarrean diren lege-xedapenen Testu Bategina onetsi zuen 1986ko apirilaren 18ko 781/1986 Errege Dekretu Legegilearen 140. artikulua eta Estatuko Administrazio orokorreko funtzionario zibilen egoera administratiboan Erregelamendua onetsi zuen 1995eko martxoaren 10eko 365/1995 Errege Dekretuak.

Gure erkidego autonomoaren esparruan, bai LPOE onetsi aurretik, baita ondoren ere, EFPLren III. Tituluko V. Kapitulua (59. artikulutik 68.era) araudi aplikagarria da arlo horretan, 1997ko azaroaren 7ko 16/1997 Legearen eta Euskal administrazio publikoetako langile funtzionarioen egoera administratiboan Erregelamendua onetsi zuen 2001eko azaroaren 11ko 339/1002 Dekretuaren arabera.

1997an EFPL aldatu zen eta horri esker, 1995. urteko egoera administratiboan Estatu mailako Erregelamenduaren aurreikuspenak barneratu ahal izan ziren. Bestalde, 1999. urtean Euskal Erregelamendua sortu zen ondorengo





helburuarekin: *“euskal herri administrazioetako funtzionarioetatik araudi honen eraginpean daudenek izan ditzaketen administrazio-egoerei apikatu behar zaizkien irizpideak batu eta finkatzea”*. Asmo hori adierazita dago hura onetsi zuten Dekretuaren arrazoietan.

LPOEren araudi-esparrua agertu zenean, egoera administratiboetara zuzendutako oinarrizko erregulazioa VI. Tituluak (85. artikulutik 92.era) eta Estatutua onetsi zuten 2007ko apirilaren 12ko 7/2007 Legearen hamaikagarren xedapen gehigarriak (berezko legedi espezifikoak daukaten langileak) osatzen dute.

Arlo horretako oinarrizko araudi berriak orain arte indarrean izan den araudiarengan daukan eragina Legearen xedapen indargabetzaile bakarrak deskribatzen duena da. Gai honetan eraginik ez dutelako aipatuko ez ditugun beste arau batzuek gain, indargabetzeak barne hartzen ditu EFZLren eta FPENLren zenbait artikulua. Bi lege horiek oinarrizko izaerako arauak biltzen dituzte. Zehazki, hauxe xedatzen du indargabetzeak:

“Quedan derogadas con el alcance establecido en la disposición final cuarta las siguientes disposiciones:

- a) De la Ley de Funcionarios Civiles del Estado aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, los artículos (...), 41, (...) 47, 48, 49, 50 (...).*
- b) De la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, los artículos (...) 29, a excepción del último párrafo de sus apartados 5, 6 y 7 (...).”*

Alabaina, indargabetzearen irismena ezagutzeko laugarren azken xedapenean zehazturikoa kontuan hartzea beharrezko denez, testu osoa irakurriko dugu:

“Disposición Final Cuarta. Entrada en vigor.

- 1. El presente Estatuto entrará en vigor en el plazo de un mes a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».*
- 2. No obstante lo establecido en los Capítulos II y III del Título III, excepto el artículo 25.2, y en el Capítulo III del Título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.*





La disposición final tercera 2 del presente Estatuto producirá efectos en cada Administración Pública a partir de la entrada en vigor del Capítulo III del Título III con la aprobación de las Leyes de Función Pública de las Administraciones Públicas que se dicten en desarrollo de este Estatuto. Hasta que se hagan efectivos esos supuestos la autorización o denegación de compatibilidades continuará rigiéndose por la actual normativa.

3. *Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto.”*

Xedapen hori oro har kontuan hartuta, Legea Estatuko Aldizkari Ofizialaren 2007ko apirilaren 13ko argitalpenean argitaratu eta epe bateko epean hasi zen eragina izaten. Salbuespena III. Tituluko II. eta III. Kapituluetan eta V. Tituluko III. Kapituluari lotuta ezarri zen, kasu horietan, indarraldia atzeratu egin baitzen erkidego autonomo bakoitzak funtzio publikoa bere lege erregulatzaileraren onetsi arte.

Egoera administratiboak Estatutuaren IV. Tituluan arautzen direla kontuan hartuta, haren xedapenak 2007ko maiatzaren 13tik daude indarrean eta, xedapen indargabetzaile bakarrari jarraiki, indargabetzea data horretan bertan jarri zen indarrean.

Beraz, LPOEk egoera administratiboen alorrean aurreko oinarrizko araudiari dagokionez azaldu duen eragingarritasuna ondorengo xedapenak indargabe gelditu direla esanez laburbil daiteke:

- ✓ EFZLren 41. artikulua eta 47. artikulutik 50.era artekoak.
- ✓ FPENLren 29. artikulua *-Funtzionarioen egoerak-*, Estatuko Administrazio orokorrari buruzko 5., 6. eta 7. atalen azken paragrafoak salbu.

Ondorengo arauak, berriz, indarrean jarraitzen dute:

- ✓ FPENLren 29 bis artikulua, zerbitzu aktiboan berriz hastea aurreikusten duena.





- ✓ Tokiko erregimenaren mailan indarrean diren lege-xedapenen Testu Bateginaren 140. artikulua.
- ✓ Egoera administratiboen Erregelamendua, Estatutuan xedatutakoaren kontrakoa edo horrekiko kontraesankorra ez den heinean.

Horrez guztiaz gain, orain arte kontuan hartu ez dugun laugarren azken xedapenean aurreikusitako eragin bat 3. puntuan jasota dagoena da, lehen transkribatu duguna. Atal horren arabera, EFZLren aurretik egoera administratiboen erregulazioa, bai haren oinarrizko izaerari, bai haren garapenean emandako araudiari dagokionez, indarrean mantenduko dira funtzio publikoari buruzko lege autonomikoak eta horien garapeneko erregelamenduzko araudiak eman arte, betiere, Estatutuaren VI. Tituluak ezarritako oinarrizko araudi berriaren kontrakoa edo harekiko kontraesankorra ez bada; eta hori horrela dela uste dugu, aipatu 3. atalean zehazturiko giza baliabideen kudeaketaren berezko gai baten aurrean baikaude.

Horren guztiaren ondorioz, euskal administrazio publikoek euren langileen egoera administratiboei buruzko erabakiak EFZLren IV. Tituluan eta Euskal administrazio publikoetako langile funtzionarioen egoera administratiboen Erregelamendua onetsi zuen 2001eko azaroaren 11ko 339/2001 Dekretuan ezarritakoaren arabera hartuko ditu, betiere, azken bi arau horiek aurrekoan aurreikusitakoaren kontrakoa edo harekiko kontraesankorrak ez badira.

2. EFZLren 85. artikulua karrerako langile funtzionarioek izan ditzaketen egoerak biltzen ditu. Ondorengo hauek dira:

- a) Zerbitzu aktiboak.
- b) Zerbitzu bereziak.
- c) Zerbitzua beste administrazio publiko batzuetan
- d) Eszedentzia.
- e) Funtzio-etendura.

89. artikuluari jarraiki, eszedentzia ondorengo modalitate hauetan hartu ahal izango da:

- a) Borondatezko eszedentzia interes partikularragatik.
- b) Borondatezko eszedentzia familia-elkartzeagatik.
- c) Eszedentzia senideen zainketagatik.
- d) Eszedentzia genero indarkeriako arrazoiengatik.





Beraz, karrerako funtzionario batek lau eszedentzia-modalitate ditu. Horrek esan nahi du oinarrizko araudi izaera galtzen duela edozein administrazio publikoko Organoren edo Mailaren batean zerbitzu aktiboan egoteagatik edo sektore publikoko Organismoetan edo Erakundeetan zerbitzuak ematen hasteagatik borondatezko eszedentziak; azken modalitate hori, indargabetuta gelditu zen arte, FPENLren 29.3.a) artikuluan zegoen espresuki aurreikusita.

Kexa horren azterketan ardatz gisa daukagun modalitatea oinarrizko testuinguru erregulatzaitetik kanpo gelditu bada ere, sektore publikoan zerbitzuak emateagatik eszedentzia ez da Legearen babesik gabe gelditu. Zehazki horregatik, egokia da mahaigaineratzea EFZLren 85.2 artikuluan legegileak zehazturikoa. Izan ere, atal horretan aurreikusita dago Estatutuaren garapenean emandako funtzio publikoko legeek bertako karrerako funtzionarioen beste egoera administratibo batzuk erregulatu ditzaketela, *“en los supuestos, en las condiciones y con los efectos que en las mismas se determinen”*. Horretarako, beharrezkoa da, beste egoera posible batzuen artean, Legeak atal bakoitzean zehazturiko egoeretako bat biltzea. Aipatzen diren egoerak, alde batetik, antolakuntza-mailakoak, barne-berregituraketakoak edo langile gehiegi izateari lotutakoak dira eta, bestetik, funtzionarioak beste kidego eta maila batzuetan aritzeko aukerari edo sektore publikoko organismo edo erakunde batera karrerako funtzionario gisa ez den beste erregimen batean pasatzeari buruzkoak.

Gure iritziz, aurreikuspen horrek, EFZLk sartu dituen aldaketak barneratzeko erkidego autonomoek onetsiriko funtzio publikoari buruzko legeei zuzenduta badago ere, babesa ematean die egungo lege autonomikoek aurreikusten dituzten eta, araudi berriaren arabera, oinarrizko erregulazio-testuinguru horren erreferentzia galdu duten egoera administratiboak.

Maila berean eta, batik bat, 85.2 artikulua autonomia-legediaren aukerak zabaltzen ditu, bai erkidego bakoitzak egoera administratibo berriak eratu ahal izan ditzan, bere antolakuntzaren ezaugarrietara eta beharretara egokituta, baita oinarrizko izaera izango duten egoerak garatu ditzan ere.

Horri dagokionez, EFZLren azterketarako eta prestaketarako Batzordearen Txostenean haxe zegoen zehaztuta antolakuntza-mailako eta langileen kudeaketako aukeretatik eratorritako egoera administratiboak dagokienez: *“la legislación básica debía ser mínima (...) y reconocer márgenes de regulación a*





las Comunidades Autónomas, que hasta ahora no existen". Egoera horien artean daude destinoaren zain egotea, derrigorrezko eszedentzia, sustatutako borondatezko eszedentzia eta sektore publikoan zerbitzuak emateagatiko eszedentzia.

Kontsiderazio honetan azaldutakoaren arabera sorturiko testuinguruan, nabarmentzekoa da sektore publikoan zerbitzuak emateagatiko eszedentzia oinarrizko arau izateari utzi dion egoera administratiboa dela, administrazio publikoen erregimen juridikoaren eta funtzionarioen estatutu-erregimenaren oinarriak ezartzeko Estatuaren eskumen eskusiboaren babespean dauden horietakoa, baina, horren onarpena eta aplikazioa, laugarren azken xedapenaren 3. puntuaren babesean egoteaz gain, EFZLk legealdi autonomikoei oinarrizko egoera administratiboen katalogoa, haren artikulatuan aurreikusitakoa, handitzeko bidea ematen dien klausularen babesean ere badaude bakoitzak bere lurralde-eremuan zehazturiko baldintzetan eta eraginekin.

Beraz, erakunde honetan ondorioztatu ahal izan dugu euskal administrazio publikoetako karrerako funtzionarioek sektore publikoan zerbitzuak emateagatiko eszedentzia EFPLk eta Erregelamendua onetsi zuen 2001eko azaroaren 11ko 339/2001 Dekretuak egoera administratiboari zuzenduta dituzten xedapenen arabera onartuko eta arautuko dela.

Izan ere, bi arauak Euskadiko Autonomia Estatutuak EAERI 10.4 artikularen mailan ematen dion eskumen eskusiboaren egikaritzan eman ziren. Huaxe dio aipatu artikulua: *"Erregimen lokala eta Euskadiko eta bertako Administrazio Lokaleko funtzionarioen Estatutua, Konstituzioaren 149.1.18. artikuluan jartzen denari kalterik egiteke"* .

Azkenik, foru administrazio bateko funtzionario baten egoera administratiboaren aitortzari buruz ari garenez, ezin dugu kontsiderazio hau amaitutzat jo Tokiko erregimenaren mailan indarrean diren lege-xedapenen Testu Bateginaren 140. artikulua aipatu gabe utzita. Arau horrek, ikusi dugunez, oinarrizko arau izaera mantentzen du.

Foru administrazio bateko langile funtzionarioek izan ditzaketen egoera administratiboaren zerrendaren ostean, aipatu arauaren 1. atalean jasotakoa eta borondatezko eszedentzia aipatzen duena, 2. atalak haxe zehazten du hitzez hitz:





“Dichas situaciones se regularán por la normativa básica estatal, y por la legislación de función pública de la respectiva Comunidad Autónoma y, supletoriamente, por la legislación de los funcionarios de la Administración del Estado, teniéndose en cuenta las peculiaridades del régimen local.”

3. Euskal Funtzio Publikoaren Legea Foru Administrazioaren eta Tokiko Administrazioaren zerbitzura dauden langileei eta horiei atxikitako erakunde autonomoei aplikagarri zaie. Hori xedatzen du legearen 2.1.d) artikulua.

Testuinguru horretan kokatzen da Arabako Gizarte Ongizaterako Foru Erakundea. Administrazio horretan karrerako funtzionario gisa dihardu kexa aurkeztu duenak.

EFPLk arautzen ditu funtzionarioen egoera administratiboak eta III. Tituluko - *Euskal Administrazio Publikoetako funtzionarioak*- V. Kapituluaren - *Egoera administratiboak*- (59. artikulutik 68.era artekoetan) aurreikusita dago horien aplikazio-eremua.

Borondatezko eszedentzia 59. artikulua b) atalean jasota dago, arauan adierazitako egoera administratiboaren artean.

61.1.a) artikulua definitzen du sektore publikoan zerbitzuak emateagatik borondatezko eszedentziaren modalitatea, ondorengo baldintzetan:

“a) Edozein Administrazio Publikotako beste kidego batean edo eskalan jarduneko zerbitzuan egon dadinean, honako kasu hauetan izan ezik, hau da, bidezkoa den egokigarritasuna lor dezanean edo sektore publikoko entitatearen batean zerbitzuak egitera igaro dadinean eta, lege honetan xedatzen denaren arabera, beste egoera bat hartzea ez dagokionean.”

Euskal administrazio publikoetako langile funtzionarioen egoera administratiboaren Erregelamendua onetsi zuen 2001eko azaroaren 11ko 339/2001 Dekretua EFPLren V. Kapituluaren jasotako aurreikuspenak garatzeko sortu zen, langile funtzionarioek izan ditzaketen egoerei aplikagarriak zaizkien irizpideak batzeko eta finkatzeko helburuarekin, horien interpretazioa eta eraginak argituta.

7.1. artikulua EFPLk emandako antzeko definizioa barneratzen du baina, gure iritziz, berrikuntza bat dakar, espresuki aipatzen baitu lan-erregimena emakida izatea merezi duen suposamendua. Honela dago idatzita:





“1.- Edozein administrazio publikotan lan kontratadun gisa edo beste kidego edo eskala bateko funtzionario gisa jarduneko zerbitzuan dagoenari borondatezko eszedentzia emango zaio, salbu eta bateragarritasuna aitortu bazaio edo arlo publikoko erakundeetan zerbitzuak ematen hasi eta beste egoera batean egotea ez badagokio.”

Gainera, arauak beste zehaztapen batzuk ere baditu eta horien arabera gauzatuko da emakida edo onartuko da egoera administratiboa, haren eraginak eta berriz bertara itzultzeko baldintzak, besteak beste. Gainerakoak ez ditugu aipatuko espediente honetan eztabaidagaiak ez direlako.

Edonola ere, kexa honen tratamenduan ardatz gisa ditugun eraginetarako, funtsezkoa da funtzionarioa destino-postuarekin lotzen duen zerbitzuen mailako egonkortasuna, bai funtzionario- edo estatutu-mailakoa, bai lan-arlokoa ere, ez dela onarpena egokia izateko moduko eskakizun bat.

Horri dagokionez, araudia ondorengo suposamendu gisa eratzera mugatzen da: administrazio publiko bateko, jatorrizkoa, karrerako funtzionarioa den pertsona bat sektore publikoaren barneko beste administrazio edo erakunde bati atxikitzen zaionean, bai beste erakunde edo maila bateko langile funtzionario gisa, bai lan-kontratadun langile gisa.

Eskakizun hori Estatuko Administrazio orokorreko funtzionario zibilen egoera administratiboen Erregelamenduak sektore publikoan zerbitzuak emateagatiko eszedentzia arautzean agertu zen eta araudi hori ez dugu aplikagarritzat jotzen euskal administrazio publikoetako langile funtzionarioentzat, aurreko kontsiderazioetan adierazitako arrazoiak direla eta.

Zehazki, aurreikuspena Erregelamenduaren 15. artikuluan (1995ko martxoaren 10eko 365/1995 Errege Dekretua), bai araudia, bai Estatuko Administrazio orokorreko funtzionarioak bertan sartzea eta horiei lan-postuak ematea aldatu zuen 2006ko martxoaren 3ko 255/2006 Errege Dekretuaren bitartez barneratu zen. Honetan datza une horretara arte indarrean zeuden baldintzekiko sortu zuen aldea: *“El desempeño de puestos con carácter de funcionario interino o de personal laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación administrativa”*.

Gure balioespenaren arabera baldintza horrek euskal administrazio publiko bateko funtzionario batek planteatutako eskaeraren ebazpenean lekurik ez duela





kontuan hartuta, aldaketaren benetako irismenari buruzko eztabaidek interesik ez dutela uste dugu.

Alabaina, Erakunde honetan daukagun posizionamendu juridikoari jarraiki, ezin dugu xedapen horrek interpretazio-mailan izan dezakeen baliozkotasunarekin ados egon, Foru Erakundeak proposatu duen moduan, lehenik eta behin, kasu honetan aplikagarria den araudian (EFPL eta 339/2001 Dekretua) adierazitako baldintzak ez baitira argitu behar eta, bigarrenik, ez baitugu oinarrituzat jotzen balizko zalantza bat Legearen hitzen zentzu murriztailean konpon daitekeenik, langileen eskubideen kalterako.

Gainera, Erakundeak araudi-aldaketari ematen dion *“previsión aclaratoria”* kalifikazioa eztabaidatu beharreko gaitzat jotzen dugu. Guk, geure aldetik, argudio gisa emango genuke egoera administratibo bat onartzeko bitartekotasuna balizko gertakaria izan duten gaiei buruz pronuntziamendu judizialak badaudela (Aragoiko Justizia Epaitegi Gorenaren 1999ko irailaren 27ko 821/1999 epaia - AS 1999\2907 -, besteak beste). Baina garrantzi handiagoa dauka guretzat Herri Administrazioen Ministerioaren Langileen Batzorde Nagusiaren irizpideak. Politika pertsonalaren arloko koordinazio-, dokumentazio- eta aholkularitza-organo horrek hainbat hitzarmenetan irizpena eman du, aldaketaren aurretik, eta FPENLren 29.3.a) artikulua aplikagarria izan behar du sektore publikoak lanpostu berrietara, bai funtzionario-mailakoetara, bai bestelako lan-postuetara, iristeko suposamendu guztietan eta ez da nahitaezkoa izango horietan egiten den lana finkoa izatea (1988ko abenduaren 27ko eta 1990eko maiatzaren 23ko Hitzarmenak).

4. Ebazpen honen aurrekarietan islatuta dagoen moduan, destino-postuaren egonkortasunak lehentasunezko lekua bete du eztabaidan. Aurreko kontsiderazioaren zati bat erabili dugu estatu-legegileak emandako baldintzaren jatorrian dagoen arauaren aplikagarritasunaren aurka egiteko (2006ko martxoaren 3ko 255/2006 Errege Dekretua), eta hori da Administrazioaren jarreraren oinarrian dagoen argudioetako bat. Ondorio berera heltzeko garatu duen beste argudioa kidego eta maila terminoak karrerako langile funtzionarioei dagokienez soilik aldarrikatu ahal izatean datza.

Irizpidearen garapenak hauxe argudiatzen du: *“la Ley sólo se refiere a los Cuerpos y Escalas cuando regula la relación jurídica de los funcionarios de carrera”*.





Guk irizpide hori balioesteko egin dugun lanaren ondorioz, Erakundeko arduradunek adierazitakoaren kontrako iritzia daukagu eta jarraian adieraziko dugu.

Karrerako langile funtzionarioak kidegotan, mailatan, espezialitateak edo dagokion administrazioak egindako beste edozein sailkapen-sistematian biltzen dira.

Alabaina, arlo honetako lege-kidegoetatik egindako ibilbideak eragotzi egingo liguke horien aplikazioan eskusibitateari eustea; hau da, bitarteko langile funtzionarioak ez direla kontzeptu berei jarraiki bildu.

Horiek guztiek, karrerako funtzionarioek eta bitartekoek, lagundu egiten dute administrazio publiko batek haren helburu soziala bete dezan behar dituen giza baliabideak osatzen, hau da, zerbitzu publiko bat emateko, dituen pertsona-baliabideak osatzen. Auto-antolaketarako duen ahalaren oinarritzko ardatz gisa, Administrazioak zehazten du helburu hori lortzeko gauzatu beharreko funtzioak eta prozedurak zein diren eta, horiek identifikatu ostean, egitura bat ezartzen du eta haren baliabideak, pertsonalak eta materialak, ordenatzen ditu, helburu horretarako egokien den moduan. Horrek langileen eginbeharren banaketa hartu behar du barnean. Banaketa hori bertan lanean hasteko eskatu zaien trebakuntza eta titulazioa kontuan hartuta egingo da. Funtzio publikoan egonkortasun- eta iraunkortasun-baldintzatan edo aldi baterako sartzeak ez dakar alderik talde horietako bakoitzari ezarritako eginbeharren artean.

Diseinatutako egituran, langile publiko orok, haren baldintzak gorabehera, lan-postu bat gauzatzeko eskubidea dauka eta lan-postu horrek lotuta ekarriko du dagokion eduki funtzionala.

Testuinguru horretan, nahitaezkoa da mahaigaineratzea lan-postuen zerrendaren papera. Ordenamendu juridikoak administrazio baten barneko egiturak antolatzeko eta arrazionalizatzeko beharrezko tresna gisa izendatzen du, langileen beharrak zehazten dituen eta lan-postu bakoitza gauzatzeko beharrezkoak diren baldintzak eta dagozkien funtzioak definitzen dituen tresna gisa, eta, guztia, sailkapen objektibo baten arabera. Objektibotasun hori lan-postuak biltzeko balio duten tresnak erabiltzeak dakar eta, horien artean, aipatzekoak dira sailkapen-taldea, kidegoa eta maila.





Lege-aipu ugari izango lirateke lagungarriak aipatu kontzeptuen funtzionaltasun hori ilustratzeko.

Oinarrizko arau batekin hasteko, LPOEren 73.3 artikulua haxe dioela aipatuko dugu: *“Los puestos de trabajo podrán agruparse en función de sus características para ordenar la selección, la formación y la movilidad”*, Aurrerago, berriz, 74. artikuluan, haxe zehazten du: *“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”*.

Autonomia-legedian EFPLk zehazten du lan-postuen zerrenda bateko gutxieneko datuek lan-postu bakoitzerako ezagutarazi behar dutena. Gutxieneko eduki horien barnean dago haxe: *“bakoitzean beharrezko izan dadin zein Talde, Kidego edo Eskala edo lan-kategoriatan sartuta dagoen”* (15.1.e artikulua).

39.2 artikulua arabera, *“Guztientzako sarrerako eta barne-mailatan gora egiteko frogak arrazoibideratu ahal izateko, lanpostu-zerrendak antolatze helburuak Kidegoek osatzen dituzte”*. 43. artikulua haxe gaineratzen dio horri: *“Funtzionarioen Kidegoak, sartzeko eskatutako titulazio-mailaren arabera, honako Talde hauetan bilduko dira: (...)”*

Ordainsari-mailan ere ikus dezakegu zenbait sailkapen-kontzepturen eta, bere baitan, lan-postuaren artean dagoen lotura (taldea, kidegoa, maila,...). Hortaz, soldata eta hirurtekoak, oinarrizko ordainsariak, azpi-talde edo sailkapen profesionaleko talde bakoitzari izendaturiko kopuruak dira (LPOEren 23. artikulua).

Arlo horretan, gainera, LPOEren bitarteko funtzionarioen ordainsariei dagokien 25. artikulua balio handiko irizpen-elementua ematen digu, langile hori talde edo azpi-talde batera atxikitzea modu irekian onartzen den eta kidego edo eskala batean izendatzen den bakoitzean. Haxe dio:

“1. Los funcionarios interinos percibirán las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al Subgrupo o Grupo de adscripción, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo. Percibirán asimismo las retribuciones complementarias a que se refieren los apartados b), c) y d) del





artículo 24 y las correspondientes a la categoría de entrada en el cuerpo o escala en el que se le nombre.”

lido bereko xedapenak ditu Estatuko Administrazioaren bitarteko langile funtzionarioen hautaketarako eta izendapenerako arauak ezartzen dituen 2002ko ekainaren 6ko APU/1461/2002 Aginduak. Bertako artikuluek kidego eta maila terminoetara jotzen dute, bai zerbitzuak emateari dagozkenez, (*“(...) personal funcionario interino que vaya a prestar servicios en Cuerpos y Escalas...”*, 1.1 eta 2) art., bai horietarako sarbideari dagozkionez, (*“(...) las funciones propias del Cuerpo o Escala al que se pretende acceder...”*, 3. b) artikulua.

Halaber, ordenamenduan maiz topa ditzakegu *funtzionario* termino generikoa erabiltzen duten aginduak administrazio baten zerbitzura dagoen pertsona aipatzekorakoan. Gure iritziz, kasu horietan ez genuke eskumenik izango karrerako funtzionarioen eta bitarteko funtzionarioen arteko bereizketa egiteko, izan ere, bi modalitateek estatus bera daukate –funtzionario-mailakoa- eta legegileak ez du irakurketa murriztailea egitea ahalbidetuko duen xehetasunik sartu. Horrela, bereziki ulertuko dugu, bitarteko funtzionarioei karrerako funtzionarioen erregimen orokorra aplikatzen baitzaie haien mailaren arabera egokiak diren gauza guztietan. Printzipio orokor hori ohikoa da funtzio publikoaren testu erregulatzaileretan eta, horren arabera, ahalik eta zorroztasun handienarekin jardun behar dugu lege-aginduen interpretazioak egiterako orduan.

Adierazi berri duguna erakusten duen adibide bat LPOEren 75.1 artikuluan topatu dugu:

“1. Los funcionarios se agrupan en cuerpos, escalas, especialidades u otros sistemas que incorporen competencias, capacidad y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo.

Horretarako, ezin ditugu karrerako langile funtzionarioentzat eskusibo gisa hartu kidego eta maila kontzeptuak.

Aldiz, ez dugu arrazoirik topatzen bitartekotasun-harreman batek antolakuntza-eskema batetik kanpo egotea justifikatzeko. Gainera, karrerako funtzionarioentzat termino eskusiboak emateko planteamendua bitarteko funtzionarioaren berezko definizioaren kontrakoa izan liteke, administrazio baten zerbitzura diharduen, erakundearen lan-postu bat betetzen duen eta haren





langile-egiturako partaidea den pertsona bat den heinean. Kontuan hartu beharra daukagu, programa bat garatzeko bitartekotasunen suposamenduan salbu, bitartekotasunean jarduteko beharrezkoa dela lan-postu bat egotea, bai aurrekontuan sartutako hutsune bat, behin betiko estaldura dagokion enplegu publikoko eskaintzan sartzearen bidez daukana, bai erreserbarako eskubidea sortzen duen egoeran dagoen titular bat daukana.

Egia esan, kidego edo maila batean sartzea datu garrantzitsua da administrazio-karreraren garapenean eta eskubide hori, haren izendapenak adierazten digun moduan, karrerako langile funtzionarioek soilik daukate; baina horrek ez du esan nahi ez denik aplikagarria bitarteko langile funtzionarioentzat ere; kasu horretan, agerikoa den moduan, horien izendapenaren aldi baterako izaerak baldintzatzen du.

5. Foru Erakundeak kexa horren tratamenduan emandako argudioen ardatza zerbitzuen zerrenda berriaren funtzionario-estatusen datza. Horri esker, gaia modu osoagoan aztertu ahal izan dugu. Alabaina, lan hori egin ostean, egokitzat jo dugu ateratako ondorioak gure esku-hartzea eskatu duen pertsonaren eskaerako ekintza zehatzera eramatea, behar diren zehaztapenak eginez.

Horri dagokionez, suposamendu horrek adierazten digu Erakundeari atxikitako karrerako funtzionarioak beste administrazio publiko batean lan-postu bat gauzatzeko aukera zeukala lan-erregimenaren barruan, dagokion lan-kontratua sinatu ostean.

Egia esan, ebazpen horren zati batek Administrazioak zehazturiko argudio-ildoari jarraitzen badio ere, haren kontsiderazio gehienak aplikagarriak dira Administrazioarekiko edo destino-erakundearekiko dagoen lotura nolakoa den gorabehera.

Bistakoa denez, lan-harremanak, lan-arloko legediaren arabera arautzen den neurrian, estatu- edo funtzionario-mailakotik bereizten dituen berezko ezaugarriak ditu.

Alde horietako bat hauxe da: langile-mota horren sailkapenak ez ditu ardatz gisa hartzen kidegoa eta maila kontzeptuak, funtzionario-harremanarenak eskusiboki izateagatik, kategoria baizik, kasu bakoitzeko jardura profesionala gauzatzeko gaitasuna ematen duen titulazio akademikoaren arabera.





Bestalde, harremanaren oinarrian dagoen kontratuaren modalitatearen arabera, lan-postuen zerrendan izaera hori duen postu erreserbatua daukaten langileei buruz (lan-kontratu finkoa, bitartekotasun-kontratua, ...) edo haien jarduera postu baten kargurik gabe gauzatzen duten pertsonen gainean (obra edo zerbitzu jakin baterako kontratu, ekoizpen-baldintzengatik egindako aldi baterako kontratua...) aritu gaitezke hizketan.

Edonola ere, ardatz gisa daukagun gaiari dagokionez, aipatzekoa da bi langile-mailen artean dauden aldeak jardunaren egonkortasunaren mailaren arabera berbideratzen direla, eta hori erabatekoa izango dela karrerako langile funtzionarioen eta lan-kontratudun langile finkoen kasuan eta aldi baterakoa, berriz, bitarteko langile funtzionarioen eta lan-kontratu finkorik gabeko langileen kasuan.

Aplikatu beharreko araudiak eszedentzia hartzeko suposamenduan bai funtzionario-harremana, bai lan-harremana, barneratzen dituzenez, egonkortasunean oinarrituriko inolako bereizketarik egin gabe, sektore publikoan bitarteko funtzionario gisa beste lan bat gauzatzera igaroko den langile funtzionarioaren egoeraren onarpena bultzatzera garamatzaten arrazoiak baliagarriak dira destino berrirako atxikimendua aldi baterako kontratu batetik sortzen denean.

Horregatik guztiagatik, Erakunde hau sortu zuen eta arautzen duen 1985eko otsailaren 27ko 3/1985 Legeak xedatutakoaren arabera, ondorengo gomendioa egingo dugu.

Arabako Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeari egindako 29/2008 GOMENDIOA, abenduaren 11koa.

Sektore publikoan zerbitzuak emateagatiko borondatezko eszedentzia eskatzen duen karrerako funtzionarioari egoera hori onartzea, destino berrirako atxikipenak izaera iraunkorra ez badu ere.



