



**Arartekoaren 2019R-2418-18 Ebazpena, 2019ko irailaren 19koa. Horren bidez, Bizkaiko Foru Aldundiko Herri Administrazioarako eta Erakunde Harremanetarako Sailari gomendatzen zaio Administrazio azpi-eskalako lan-poltsatik Administrazio-laguntzailearen kategorian Administrazio azpi-eskalako lan-poltsatik hautatutako pertsonen kontratazioa berrikustea, Administrazio azpi-eskalako lanpostuak betetzen eta azpi-eskala horretako ordainsariak jasotzen baitzituzten, eta urriaren 30eko Bizkaiko Diputatu Nagusiaren 172/2018 Foru Dekretuaren bidez deitutako hautapen-prozesuaren merezimendu-baremoak aplikatzeari dagokion balorazioari dagokion epeen mende jartzea.**

### Aurrekariak

1. Pertsona-talde batek erakunde honetara jo zuen, Administrazio Orokorreko eskalan, karrerako funtzionario izateko hautapen probetako parte-hartzaileak diren aldetik (Administrazio azpi-eskala). Proba horiek Bizkaiko Ahaldu Nagusiaren urriaren 30eko 172/2018 Foru Dekretuaren bidez deitu ziren, eta azaroaren 5eko Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratu zen deialdia.

Pertsona horiek beren idazkian adierazitakoaren arabera, deialdi horrek ez zuen aurreikusi Bizkaiko Foru Aldundiak une horretako premien kudeaketak eragindako egoera, eta haien iritziz, administrazio horretan emandako zerbitzuak ez zitzaizkiela behar bezala zenbatuko prozesu horretako merezimendu-lehiaketan.

Zehazki, Administrazio-laguntzailearen azpi-eskalako (C2) izendapena eman zitzaien denboraldiaz mintzo ziren; Administrazio azpi-eskalako lan-poltsakoak (C1) izateagatik hautatuak izan ziren arren, bi azpi-eskaletarako zabalik zeuden lanpostuak betetzeko hautatu zituzten: Administrazioa (C1) eta Administrazio-laguntzailea (C2).

2. Zerbitzu horiek aintzat hartzea ahalbidetuko luketen zenbait neurri hartzeko aukerari buruzko informazioa eskatu ostean, Herri Administrazioarako eta Erakunde Harremanetarako Foru Sailak txosten bat igorri zuen, non adierazi zen aztertutako kasuan kexa hori Bizkaiko Foru Aldundiaren Lanpostuen Zerrendak C1 gisa sailkatzen diren eta halako ordainsaria duten postuak C1 eta C2 azpi-taldeei zabalik egotearen ondorio dela.

Halaber, txosten horrek adierazten zuen C1 gisa ordaintzen eta definitzen direnez postu horiek, hautapenerako erabili zen lan-poltsa C1 azpi-taldekora izan zela, eta, kasu horretan, kexagileak hautatu zirela puntuazioari jarraiki.

Era berean, txostenean azaltzen da kontratazioa egin zen unean ez zela aurreikusten eskaintzari uko egiteko aukerarik, zerbitzu publikoa mantentzeko lehentasuna zuela ulertzen baitzen. Dena dela, mota horretako eskaintzei zigorrik izan gabe uko egiteko aukera gehitu zen zerrenden kudeaketa-araudian handik denbora pixka batera.





Jarraian, kexagileek uko egindako lanpostuen eskaintzekin lotutako zenbait datu eman zituen.

Azkenik, eskaeran aipatutako neurriren bat hartzeak hiru printzipio garrantzitsu haustea eragingo lukeela adierazten du txostenak:

- adostutakoaren onarpena, oinarriak sindikatuen ordezkarezekin negoziatu eta adostu baitziren.
  - Bizkaiko Foru Aldundiak bere burua antolatzeko duen ahala; ahal hori gauzatzean administrazioak erabaki du poltsa horietarako sarbidea eskuratzeko prozesu horietan aintzat hartu beharreko merituak okupatutako kategoriak direla, eta ez, aldiz, betetako funtzioak; horrenbestez, lanpostuak betetzeko hautapen-prozesuetan hartuko dira aintzat meritu horiek.
  - mota horretako deialdi batean izan behar den orokortasuna, bestela, deialdiaren baremoa pertsona bakoitzaren arabera konfiguratzea eragingo bailuke, pertsona jakin batzuei mesede egiteko.
3. Arartekoak jakinarazpen bat igorri zion Herri Administrazioarako eta Erakunde Harremanetarako Foru Sailari, eta jakinarazpen horretan txostena aztertu eta izendapenak postuak sortu ziren helburuen ezaugarrietara moldatzeko aukerari buruzko argudioak eman beharra azpimarratzen zen; halaber, hautapen-prozesu horietan denboraldiak baloratzeko argudioak emateko beharra ere nabarmendu zen.
4. Azkenik, Foru Administrazioaren erantzuna eman zen Erregimen Juridiko eta Funtzio Publikoaren zuzendari nagusiaren txosten baten bidez; txosten horretan hartutako erabakia honako argudio hauen bidez arrazoitu zen:
- Bizkaiko Foru Aldundiaren Lanpostu Zerrendak C1 taldeari eskusiboki gordetako zenbait lanpostu gordetzen ditu, eta beste batzuk, C1 taldeko gisa sailkatuta eta ordainduta daudenak, C1 eta C2 taldeei zabalik daude, kexa eragin dutenen moduan.
  - C1 azpi-taldeari dagokion ordainsari bera dutenez, lanpostuaren eskakizunak ere hala izan behar du, eta, horrenbestez, horniketarako erabiltzen den lan-poltsa lanpostuaren definizioaren kategoriarena da (sailkapenaren arabera C1, Administrazioako azpi-eskalakoa). Hala ere, kasu honetan garai hartan emandako zerbitzuek bat egiten zuten administrazio-laguntzaileek betetzen zituzten funtzioekin. Hori horrela, jarduteko modua egokia izan zen, gauza bat lanpostuaren definizioa eta haren betekizunak baitira, eta bestea, nork eman dezakeen zerbitzu hori edo nork bete dezakeen lanpostu hori.



- Eztabaidagaiak ez dira izendapenak, beren lanpostua gordetzeko pertsonen ordezkapenerako egiten diren ordezkapen-kontratuak baizik, eta, horrenbestez, Foru Administrazioaren interpretazioaren arabera, lanpostu horren baldintzak ordezkatzen dituen pertsonaren berdinak izango dira.
- Pertsona horietako batzuei beste lanpostu batzuk ere eskaini zitzaizkien, baina lanpostu horiek ukatu egin zituzten orain eztabaidagai ditugun lanpostuak betetzen ari zirelako edo beste administrazio publiko batzuetan jardunean zeudelako, eta, beraz, une hartan hartutako ondorioak onartu beharko lituzkete, horren jakitun baitziren momentu horretan.
- Pertsona horiei momentuko lan-poltsen kudeaketa-irizpideak jarraituz deitu zitzaaien, kontuan izanik, alde batetik, aldi baterako lan-kontratuak zirela, eta, bestetik, eskaintza horiek ukatzearen zigorra beranduago ezabatu zela, atzera-indarrezko aplikaziorik gabe.
- Bizkaiko Foru Aldundiak, bere buruaren antolaketa-ahalari dagokionez, ez ditu meritutzat hartzen lan-poltsarako sarbidearen hautapen-prozesuan, aldiz, okupatutako kategoriei erreparatzen die.

### Gogoetak

1. Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak lanpostuen zerrendari dagokionez, zenbait aurreikuspen biltzen ditu, eta honela kalifikatzen ditu: *“Euskal Administrazio Publikoek bere barne-egiturak arrazoibideratu eta eratu, langilego-beharrak finkatu, lanpostuetan jarduteko eskatutako baldintzak zehaztu eta horietako bakoitza sailkatzeko baliabidea dituzte lanpostu-zerrendak.”*

Zehazki, testu horren 15. Artikuluan adierazten da lanpostu bakoitzerako derrigorrez agertu behar duten jarraibideen artean honako hau dagoela: *“Bakoitzean beharrezko izan dadin zein Talde, Kidego edo Eskala edo lan-kategoriatan sartuta dagoen”*. Halaber, kontuan izan behar da, *“Lanpostuak Talde bati baino gehiagori aukeran eman ahal izango zaizkie, beti ere horietako maila-arteetan sartutakoak balira behintzat.”*

Hori horrela, Bizkaiko Foru Aldundiaren Lanpostuen Zerrendan zenbait postu daude zabalik Administrazio (C1) eta Administrazio-laguntzaile (C2) azpi-eskaletarako. Horrenbestez, C1 nahiz C2 azpi-eskaletako langileek bete ditzakete lanpostu horiek, eta, ondorioz, bi azpi-eskala horiei lotutako lan-poltsuetako pertsonak bete ahal izango dituzte.

Ebazpen honetan aztertutako kasuan, kexagileek eskuratu zituzten lanpostuak bi azpi-eskala horientzat zabalik zeuden, baina Administrazioak bere erantzunean adierazten duenez, lanpostuaren ezaugarriak eta ordainsaria



Administrazio azpi-eskalakoak (C1) ziren. Baina, dena dela, lanpostu horien titularrak Administrazio-laguntzaile azpi-eskalakoak ziren (C2).

Foru Administrazioaren txostenak adierazten duenez, eztabaidagai diren jarduketak pertsona horien aldi baterako hutsunea betetzeko egin ziren, eta, lanpostua gordetzeko eskubidea zutenez, ordezkapen-kontratuak egin zitzaizkien; horrenbestez, lanpostu horiek eskuratu zituzten pertsonen baldintzak ordezkaten zituztenen berdinak ziren, hau da, Administrazio-laguntzailearen azpi-eskalako lan-postuak betetzekoak.

Ordezkapenaren instrukzio-juridikoa edozein izanda ere (aurrerago aipatuko da), erakunde honek ulertzen duenez, aztertutako eguneraketak ordezkaturia izan den langilearen baldintza berak ezartzen dizkio ordezkapena egiten duen langileari, azpi-eskala baten edo bestearen barne formalki egoteari dagokionez (zehazki, Administrazio-laguntzailea), lan-baldintza materialak ez baitira lanpostu bakoitzaren pertsona titularraren arabera zehazten, baizik eta postuaren definizioaren arabera, bai ezaugarriei zein konfigurazioari dagokionez, nahiz lanpostu horretan bete behar diren funtzioei edo lanpostuaren ordainsariari dagokionez.

Foru Administrazioak berak azpimarratzen du C1 azpitaldearen baitan konfiguratu diren lanpostuak direla, eta, horregatik bete zirela lanpostu horiek Administrazio-azpi-eskalako lan-poltsa baliatuz, Administrazio-laguntzailearen lan-poltsa baliatu behar; hala egin zitekeen lanpostuaren pertsona titularrari zegokion azpi-eskalari soilik erreparatuko balitzaio, eta kasu horretan, ez litzateke egongo kexa hau eragin duen desadostasunik.

Argudio hori bera ikus dezakegu Negoziazio-mahaiaren 8/2015 Aktan, Foru Aldundiko ordezkarietako batek adierazten baitu espedientean aztertutako antzeko kasuetan ez dela C2 azpi-taldearen poltsa erabiltzen, *"administratiboaren funtzioak betetzen dituen"* administrazio-laguntzaile bat ordezkaten den kasua baita.

Arartekoaren iritziz, lanpostuaren ezaugarriak Administrazio-azpi-eskalarenak badira, eta hori kontuan izanik, Administrazioak azpi-eskala horri dagokion poltsa erabiltzen badu, ordezkariaren izendapena ere azpi-eskala horretatik egin behar da.

Erakunde honen iritziz, ez da onargarria ordezkapena egitean arazoiketa aldatzea, eta administrazio-laguntzailea azpi-eskalan egin behar dela proposatzea hori delako lanpostuaren titularraren azpi-eskala, alde batera utziz Administrazio-azpi-eskalako poltsatik enplegatzea oinarritu duten lanpostuaren ezaugarri definitzaileak.

Puntu horretan, ez dago lekuz kanpo gogoratzea, alde batetik, lanpostua ezaugarri propio batzuen arabera osatzen dela, eta ezaugarri horiek aldaezinak direla, baldin eta ez badira dagokion tresnaren bidez (Lanpostuen Zerrenda,





monografiak edo funtzioen manualak...) berariaz aldatzen; bestalde, lanpostuaren horniketa eta lanpostua betetzea bi azpi-eskalari zabalik dago, eta pertsona titularren esleipenak ezin izango du lanpostuaren oinarritzko definizioan aldaketarik eragin.

Erakunde honentzat, lanpostuaren ezaugarri eta funtzioen, zerbitzu ematearen, hori betetzeko deitutako pertsonak datozen lan-poltsaren eta behar hori betetzeko baliatzen den instrumentu juridikoaren arteko loturak azpi-eskala desberdinetako lan-poltsak egoteari buruzko kudeaketa-sistemaren oinarritzko printzipio bat sortzen du.

Hain zuzen ere, kontuan izanik Administrazio nahiz Administrazio-laguntzaileko azpi-eskalaren lan-poltsak ditugula, hornitu behar diren lanpostuen ezaugarri propioen arabera antzematen diren langile-beharrak asetzerantz bideratu beharko litzateke poltsa bakoitza.

Modu horretan, Administrazio azpi-eskalako funtzioak garatzen dituzten postuak azpi-eskala horretatik datozen langileek bete beharko lituzkete, eta, Administrazio-laguntzailearen azpi-eskalako gisa konfiguratzeko diren postuetan, poltsa horretatik deitutako langileek egon beharko lukete.

Edozein kasutan ere, dei horietatik eratorritako izendapenek ezin dute ez jakin zer poltsatik datozen, eta, horrenbestez, poltsa horren ezaugarriak errespetatu beharko lituzkete.

Sistema hori hautsi egiten da poltsa bateko pertsonak beste poltsa batzuei dagozkien eskala batzuetako postuak betetzera bideratzen direnean, edo emandako izendapenek ez dutenean bat egiten deiak egiteko baliatu den poltsaren ezaugarriekin.

Erakunde honentzat, sistemaren hauste hori oso kasu berezietan soilik arrazoitu ahal da, hau da, ezinbestekoa denean berehala erantzutea zerbitzu publikoaren beharrei, eta berez dagokion poltsan langilerik ez dagoenean eskuragarri, eta, gainera, horrek eragindakako pertsonen nahian oinarrituta, kontuan izanik jarduketa horiek berarekin ekarriko dituzten etorkizuneko ondorioak.

Dena dela, egoera justifikatzaile horiek ez dute bat egiten kexa honetan aztertutako kasuarekin, ezerk ez bailuke ekidingo elementu guztien arteko harreman zuzena mantentzea, izendapen guztiak administrazioko azpi-eskalan egingo balirateke, araudiaren irizpideak nahiz deialdia egiteko baliatutako poltsa errespetatuz, eta, horrenbestez, lanpostuaren ezaugarriak ere errespetatuz.

2. Arartekoaren iritziz, kasu horietan baliatutako sistemaren disfuntzioaren ondorioak ezin dira eragindakako pertsonengan erori, lanpostu horiek eskuratzeko borondatez egindakako jarduketa balitz bezala.





Alde batetik, ezin dugu ahaztu pertsona horiei lanpostu horiek betetzeko dei egin zitzaienean, poltsa-kudeaketaren araudiak ez zuela baimentzen eskaintzak ukatzea, eskaintza ez onartzeak edo hari uko egiteak zerrendatik kaleratzea eragiten baitzekarren, nahiz eta izendapenak bat ez egin haien lan-poltsarekin edo bete beharreko lanpostuaren ezaugarriekin.

Arrazoi horregatik, deia Administrazio azpi-eskalako poltsan egin den eta administrazio-ezaugarriak eta -funtzioak dituzten lanpostuak diren arren, pertsona horiek lanpostua Administrazio-laguntzaile kategoriatik hartzeko beharra izan zuten, lan-poltsa horietatik kaleratuak izan ez nahi bazuten.

Eta egoera hori denboran luzatu egin zen, harik eta lan-poltsak kudeatzeko irizpideak aldatu ziren arte (2015eko urriaren 16an jarri ziren indarrean). Ordutik aurrera, halako kasuetan posible izan da eskaintza horiei uko egitea.

Bestalde, erakunde honek irizten du orain aztertutako postuetan jarduteagatik edo beste administrazio publiko batzuetan egoteagatik kexagileek ukatutako lanpostuen eskaintzei dagozkien gogoetak ez direla erabakigarriak gaia aztertzerakoan, ez baitute aldatzen lanpostu horiek eskuratzeko eta postu horiek betetzeko izandako egoerak, eta ez baitituzte jarduketa horietatik eratorritako ondorioak zehazten uzten.

Izan ere, behartutako jarduketa horren ondorioak larriak direla ikusi da momentu honetan, horren eraginak jasan dituzten pertsonen hautapen-prozesu batean beren kategoriarekin zuzenean lotutako funtzioak betetzen egon badira ere, alderdi guztiz formal bategatik, beste kategoriatan batean zerbitzu emandako aldi gisa kontzeptualizatu baita, eta, horrenbestez, ezin baitute esperientzia hori baliatu.

Dena dela, ondorio negatibo hori aspalditik aurreikusi zitekeen, eta, gainera, halaxe ikusarazten da Negoziazio-mahaiaren 8/2015 Aktaren transkribapenean, non Foru Administrazioaren ordezkariak, halako kasuetan lan egindako denbora ez baloratzeagatik oposaketatan errekurtsioak planteatu diren galderari erantzun baitzion merezimenduak funtzioei lotutako esperientzia gisa biltzen zirela oinarrietan, eta horregatik gertatu zela hori, baina egungo EPEren kasuan, aipatzen dela esperientziak ez duela kategoriarekin lotuta egon behar.

Horrenbestez, aurrez ezagutzen zen egoera zail baten aurrean gaude, baina, hala ere, oraindik ez zaio eman irtenbide gogobetegarrik ikuspuntu materialetik.

3. Bizkaiko Foru Aldundiak, bere burua antolatzeko ahala baliatuz, bere egiturarako eta erakundearen ezaugarrientzat egoki irizten dituen baremazio-elementuak ezarri ditzake.





Gauzak horrela, Administrazio horrek eskumena duen erabaki-esparruan hartzen dituen erabakiak behar bezala arrazoituta eta motibatuta egon beharko dute, eta, halaber, lortu nahi diren helburuetara bideratuta egon.

Hori horrela, giza baliabideen kudeaketa ikuspuntu egoki batetik eta enplegu publikorako sarbidearen printzipioak kontuan izanik, hautapen-prozesuan baloratu beharreko merezimenduak bertan parte hartzen duten pertsonen kategorian horren zeregin propioak betetzeko kualifikazio berezia dutela erakustera egon behar dute bideratuta. Horregatik, aurrez zerbitzu berak eman izana merezimendu moduan hartzen da oro har, horrek zeregin berdinak garatzeko trebezia handiagoa eskuratzea baitakar.

Modu horretan, ez da inolako arazorik sortzen, betiko eskema bera jarraituz, pertsona horiek zeregin horiek zuzentzeko erabilitako funtzioak eta instrumentu juridikoekin bat egiten dutenean; Administrazio azpi-eskalako funtzioak garatzen dituztenek eta postu horiek betetzen dituztenek Administrazio azpi-eskalako izendapena dute, eta lan egindako denborak Administrazioko azpi-eskalarako sarbidea baloratzeko merezimendu gisa balioko dio.

Aitzitik, jarduketa jarraibide horretatik banatzen dugunean dator inkoherentzia, aztertutako kasuan bezala, Administrazio azpi-eskalako funtzioak eta postuak garatu dituenari, jarduketa batean merezimendu gisa hartu beharko litzaioteko kontuan, Administrazio azpi-eskalan baloratzeko; aitzitik ordea, beste azpi-eskala bateko kategorian esleitu zitzaionez, hau da, Administrazio-laguntzailearena, legez zegoen nahia zapuztu zitzaion.

Aurreko atalean aipatzen zen moduan, egungo hautapen-prozesuko merezimenduen baremoak kategoriatako esperientziari erreferentzia egiteak, eta ez funtzio bakoitzeko esperientziari, orain kexa hau eragin duten egoeren moduko egoerengatik erreklamaziorik egin ahal ez izateko argumentu gisa erabili zen. Hain zuzen ere, kontuan hartzen baldin badugu lan egindako aldien izendapen-kategoria Administrazio-laguntzailearena zela, hura ezingo litzateke Administrazio azpi-eskalako postu bat eskuratzeko hautapen-prozesuan baloratu.

Baremoaren terminoen aldaketa horrek, hala ere, ez du antzemandako arazoari irtenbiderik ematea lortzen, ikuspuntu formal batetik izan ezik, kasu horretan, modu literalean aplikatzen badugu, eta egoera bere osotasunean aztertu gabe, merezimenduen lehiaketaren helburua alde batera utziko bailuke: Administrazioko azpi-eskalari dagozkion funtzioak betetzeko trebetasun handiagoak saritzean aurrez modu eraginkorrean bete dituenaren ustea behar da (nahiz eta beste kategorian izan).

4. Hautaprobaren deialdiaren oinarriak aintzat hartzeari dagokionez, erakunde honek zeharo errespetatzen ditu administrazio horrek duen bere burua antolatze ahala, bai eta langileen ordezkariekin egindako akordioetan eta itunetan jasotakoa ere.



Zentzu horretan, ez da eztabaidatzen okupatutako kategoriak hartzea merezimendu gisa, eta ez betetako funtzioak, eta ezta proposatzen exekuzioko hautapen-proben deialdia berrikustea, edo pertsona jakin batzuen alde egiteko, horien oinarriak aldatzea ere.

Aitzitik, gomendio hau gidatzen duen planteamendua bere garaian pertsona horiek emandako zerbitzuetara egokitutako tratamendu bat ahalbidetzea da, merezimenduen baremo bat ezartzeak erantzun behar dion helburuarekin bat, Arartekoaren iritziz aurreko jarduketak behar bezala arrazoituta ez daudenez, jarduketa horien berrikuspen bat egiten den bitartean.

5. Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginak, urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zenak, administrazio publikoetako langileei buruzko zenbait xedapen jasotzen ditu. Horrela, honako hau adierazten du:

*“8. artikulua. Enplegatu publikoak: kontzeptua eta motak.*

*1. Enplegatu publiko dira interes orokorrak zaintzeko zereginetan Herri Administrazioetan ordaindutako eginkizunak betetzen dituztenak.*

*2. Hona hemen enplegatu publikoen sailkapena:*

*a) Karrerako funtzionarioak.*

*b) Bitarteko funtzionarioak.*

*c) Lan-kontratuko langileak (finkoak, mugagabeak nahiz aldi batekoak izan).*

*d) Behin-behineko langileak.*

*9. artikulua. Karrerako funtzionarioak.*

*1. Karrerako funtzionario dira, legezko izendapen bati esker, ordainsari baten truke eta behin betiko izaeraz zerbitzu profesionalak betetzeko, Administrazio Zuzenbideaz araututako estatutupeko harreman baten bitartez Herri Administrazio bati lotuta daudenak.*

*2. Nolanahi den ere, ahal publikoak baliatzeko jardunetan edo Estatuaren eta Herri Administrazioen interes orokorrak zaintzeko zereginetan zuzenean nahiz zeharka parte hartzea eskatzen duten eginkizunak betetzea funtzionario publikoei dagokie, modu eskusiboan, betiere, Herri Administrazio bakoitzean arlo hori garatzeko legean ezarritakoari jarraituz.*

*10. artikulua. Bitarteko funtzionarioak.*

*Bitarteko funtzionario dira, urgentziak eta beharrak hala aginduta, berariaz justifikatutako arrazoiak direla-eta, berez karrerako funtzionarioei dagozkien eginkizunak betetzeko bitarteko funtzionario izendatzen dituztenak, egoera hauetakoren bat gertatzen denean:*

*a) Plaza hutsak daudenean, baldin eta ezin badira karrerako funtzionarioekin bete.*

*b) Titularrak aldi baterako ordeztzeko denean.*

*c) Aldi baterako programak betetzeko denean.*







*d) Zeregin-kopuru handiegia edo zeregin-pilaketa dagoenean; gehienez ere sei hileko epe baterako izango da, hamabi hileko tarte batean.  
(...)*

*11. artikulua. Lan-kontratuko langileak.*

*1. Lan-kontratuko langile dira, lan-arloko legeriaren arabera langileak kontratatzeko edozein modalitate erabilita, idatziz formalizatutako lan-kontratu bati esker, Herri Administrazioek ordaindutako zerbitzuak ematen dituztenak.*

*Kontratuak, iraupena aintzat hartuta, finkoak, mugagabeak edo aldi batekoak izan daitezke.*

*2. Estatutu hau garatzeko emango diren Funtzio Publikoko Legeetan ezarriko dira lan-kontratuko langileek zein lanpostutan jardun dezaketen finkatzeko irizpideak, betiere, 9.2 artikuluan ezarritakoa aintzakotzat hartuta."*

Bere aldetik, Euskal Autonomia Erkidegoaren esparruan, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak adierazi dugun araudiaren oso antzeko araudi bat aurkezten du, nahiz eta, 95.2 artikuluan langileei buruz honako hau gehitzen duen: *"Lan-itunepeko langileek ez dute funtzionarietzat gordetako lanposturik betetzerik izango."*

Erakunde honek ez daki kexa horrek xede zituen postuak izaera laboraleko gisa kontzeptualizatuta zeuden, eta ea hori izan zen ordezkapen-kontratu bat egitearen arrazoia.

Edozein kasutan ere, egoera hori ez da kexa jartzeko funtsezko arrazoi bat, aitzitik, horren izapidetzeren berri eman da, eta ez du eztabaidagaiaren sakoneko analisia baldintzatzen.

Hain zuzen ere, lan-kontratua edo administrazio-izendapena izan, aurrez egin diren gogoetak berdin aplikatu daitezke, postuaren ezaugarri propioak eta bete beharreko funtzioak baitira lan-poltsako pertsonak modu eraginkorrean zerbitzu ematera igarotzeko lotura instrumentatzeko, dagoen beharra asetu ahal izan dadin.

Azkenik, gehitu beharra dugu, Arartekoak Bizkaiko Foru Aldundiaren txostenean egindako baieztapen batekin ez duela bat egiten, baieztapen horretatik ondorioztatu baitaiteke lan-zuzenbidearen izaerak jarduketa eztabaidagarria justifikatu dezakeela, kontuan izanik behar bezala egituratutako eta araututako jarduketa-esparru baten aurrean gaudela (enplegu publikorako sarbidea).

Argudio horiei erantzuteko, Arartekoak erabaki du goian aipatutako sakoneko alderdietan zentratzea eztabaidagaiaren analisia, horrela, alderdi horiek guztien sakoneko azterketa alde batera utziz.





Horregatik guztiagatik, gomendio hau egiten dugu, otsailaren 27ko 3/1985 Legeak –erakunde hau sortu eta arautzekoak– 11 b) artikuluan ezarritakoaren arabera:

### GOMENDIOA

Administrazioko azpi-eskalako lan-poltsatik Administrazio-laguntzailearen kategorian Administrazio azpi-eskalako lan-poltsatik hautatutako pertsonen kontratazioa berrikustea, Administrazio azpi-eskalako lanpostuak betetzen baitzituzten eta azpi-eskala horretako ordainsariak jasotzen baitituzte, eta urriaren 30eko Bizkaiko Diputatu Nagusiaren 172/2018 Foru Dekretuaren bidez deitutako hautapen-prozesuaren merezimendu-baremoak aplikatzeari dagokion balorazioari dagokion epeen mende jartzea.

