

Bitarteko langile izendatzeko lau proposamenen gainean Udaleko kontu-hartzaileak formulatutako 2021/79 zenbakiko eragozpenari buruzko TXOSTENA.

2021eko azaroaren 5ean (sarreraren erregistro-zk.: G12202100026917E) Bizkaiko Foru Aldundian alkatearen eskaera sartu zen. Horren bidez, bitarteko langileak izendatzeko lau proposamenen gainean Udaleko kontu-hartzaileak formulatutako 2021/79 zenbakiko eragozpenari buruzko desadostasuna ebazteko txostena egitea nahi zen.

Aldi batean ondorengo lanpostu hauek betetze aldera bitarteko langile funtzionarioak izendatzeko lau proposamenei buruzko espedienteak erantsi ziren:

- Al azpitaldea (1).
- Al azpitaldea (2).
- Al azpitaldea (3).
- Cl azpitaldea.

Gainera, hurrengo aplikazio-dokumentazioa bidali zen eztabaida testuinguruan jarri ahal izateko:

- I. kapituluko memoria, giza baliabideen zuzendariak 2021eko apirilaren 9an sinatutakoa, eta 2021eko aurrekontua onesteko espedienteen dagoena.

INFORME relativo al reparo nº 2021/79 formulado por la interventora del Ayuntamiento relativo a cuatro propuestas de nombramiento de personal interino.

Con fecha de 5 de noviembre de 2021, nº de registro de entrada G12202100026917E, tiene entrada en la Diputación Foral de Bizkaia, formulada por el alcalde, la solicitud de emisión de informe para la resolución de la discrepancia relativa al reparo nº 2021/79 formulado por la interventora del Ayuntamiento relativo a cuatro propuestas de nombramiento de personal interino.

Se adjuntan los expedientes relativos a cuatro propuestas de nombramiento de personal funcionario interino para la cobertura temporal y transitoria de los siguientes puestos:

- Subgrupo Al (1).
- Subgrupo Al (2).
- Subgrupo Al (3).
- Subgrupo Cl.

Además, se remite la siguiente documentación de aplicación en aras a poder contextualizar la controversia:

- Memoria de Capítulo I suscrita por la Directora de RRHH el 9 de abril de 2021, que obra en el expediente de aprobación del Presupuesto 2021.

- 2019ko azaroaren 7ko Alkatetzaren Dekretua, langileen ordezkarezekin adostu ostean, lan-poltsak kudeatzeko irizpideak onesten dituena.
- Lanpostuen zerrenda aldatzeko 2021eko uztailaren 29ko Udalbatza Osoaren erabakia, besteak beste, bitarteko izendapena duten lanpostuen zuzkidura sortu eta/edo zabaltzeko. Hain zuzen, hori da eztabaidaren xedea.
- Decreto de Alcaldía de 7 de noviembre de 2019 de aprobación de criterios de gestión de Bolsas de Trabajo, acordado con la representación del personal.
- Aprobación por Acuerdo Plenario de 29 de julio de 2021 de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, entre los que se incluyen la creación y/o ampliación de dotación de los puestos objeto del nombramiento interino y presente controversia.

Idatzi honetan alkateak Bizkaiko Foru Aldundiko sail eskudunari eztabaida ebazteko txostena eskatzen dio. Hurrengo puntu hauek argitu nahi ditu:

En el escrito, el alcalde, solicita informe de resolución de discrepancias al Departamento competente de la Diputación Foral de Bizkaia respecto a los siguientes puntos:

- LEHENA.- Bitarteko izendapenak proposatzen dituzten eskaintzek legezotasuna urratzen duten.
- PRIMERO: Si los ofrecimientos que conllevan las propuestas de nombramiento interino vulneran la legalidad.
- BIGARRENA.- Estaturako Gaikuntzako Kidegoaren funtzio zehatzei buruz:
  1. Idazkari nagusiak txostena eman ondoren, fiskaliza daitekeen, aldiz aurretik adostasunez fiskalizatuta badago.
  1. Si es posible la fiscalización tras la emisión de informe por la Secretaria General habiéndose producido con carácter previo fiscalización de conformidad.
- Oporretatik itzultakoan estaturako gaitutako titularrek (idazkari nagusiak eta Udaleko
  2. Si la participación en los expedientes referidos por parte de las habilidades nacionales

kontu-hartzaileak) aipatutako espedienteetan parte hartzea Zuzenbidearekin bat datorren.

3. Estaturako gaikuntzaren araubideari buruzko araudiaren barruan zer legezko arautan xedatzen den Estaturako gaikuntza duten behin-behineko langileak titularrarekiko funtzio desberdinak, mugatuak edo murriztuak dituela.
4. Zehaztea, batetik, bere zereginen barruan txostenak emateko udal-teknikariak duen iritzi teknikoaren tartea eta, bestetik, legezketasunaz kanpo aukera-irizpideak aplikatuta bestelako udal-zerbitzuen funtzio teknikoekiko estaturako gaikuntza duenaren erabaki teknikoak eta kudeaketari buruzkoak zalantzan jartzeko tartea.
5. Eman daitekeen estaturako gaikuntza duen behin-behineko langileak ohiko gai zehatzaren ezagutza titularrari uzten diola adieraztea.

titulares (secretaria general e interventora municipal) tras el retorno de sus vacaciones es conforme a derecho.

3. Se indique el precepto legal dentro de la normativa reguladora del régimen de habilitación nacional que prevea que las funciones de habilitado nacional accidental son diferentes, reducidas o limitas respecto de las propias de un habilitado nacional titular.
4. Establecer el margen de discrecionalidad técnica posible que resta a un Técnico/a Municipal para emitir informes en el ejercicio de sus funciones y el margen de cuestionamiento a decisiones técnicas y de gestión de un Habilitado Nacional respecto del desempeño de las funciones técnicas de los distintos servicios municipales, aplicando criterios de oportunidad y no de legalidad.
5. Si es posible que un habilitado accidental refiera que deja el conocimiento de un asunto concreto de carácter ordinario a la habilitada titular.

- HIRUGARRENA.- Estaturako gaikuntza duten toki-administrazio funtzionarioen araubide juridikoa arautzen duen martxoaren 16ko 128/2018 Errege Dekretuak 60. artikuluan eta hurrengoetan xedatutakoaren babesean, organo eskudunari eskatzea 2021eko irailaren 13an Udaleko kontuhartzaileak emandako 2021/79 eragozpen-txostenean egindako adierazpenetan oinarrituta, diziplina-erantzukizunak argitzeko.
- TERCERO: Solicitar del órgano competente para ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 60 y siguientes del Real Decreto 128/2018 de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, se depuren las responsabilidades disciplinarias que correspondan por las manifestaciones vertidas en el Informe de Reparación 2021/79 emitido por la Interventora Municipal en fecha de 13 de septiembre de 2021.

#### **Araudi aplikagarria**

- 10/2003 Foru Araua, abenduaren 2koa, Bizkaiko Lurralde Historikoko Toki Erakundeen Aurrekontuei buruzkoa.
- Bizkaiko Foru Aldundiaren 117/2018 Foru Dekretua, abuztuaren 22koa, Bizkaiko tokiko sektore publikoko erakundeen barne-kontrolaren araubide juridikoa arautzen duena.
- 128/2018 Errege Dekretua, martxoaren 16koa, nazio izaerako gaikuntza duten tokiko administrazioaren funtzionarioen araubide juridikoa arautzen duena.
- 5/2015 Legegintzako Errege

#### **Normativa de aplicación**

- Norma Foral 10/2003, de 2 de diciembre, Presupuestaria de las Entidades Locales del Territorio Histórico de Bizkaia.
- Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 117/2018, de 22 agosto, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local de Bizkaia.
- Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de la Administración Local con habilitación de carácter nacional.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de

Dekretua, urriaren 30ekoa, Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onetsi duena.

- 6/1989 Legea, uztailaren 6koa, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoa.
- 2019ko azaroaren 7ko Alkatetzaren Dekretua, langileen ordezkarezekin adostu ostean, lan-poltsak kudeatzeko irizpideak onesten dituen.

30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.
- Decreto de Alcaldía de 7 de noviembre de 2019 de aprobación de criterios de gestión de Bolsas de Trabajo, acordado con la representación del personal.

Alkatearen eskaerari erantzuteko, bidezkoa da honako hau argitzea: eztabaidari buruzko txostenaren edukiak, 10/2003 Foru Arauak 70.4 artikuluan xedatutakoaren arabera, bitarteko izendapenak proposatzen dituzten eskaintzek legezotasuna urratzen duten baino ez duela aztertuko. Eskaeraren bigarren eta hirugarren ataletako aztergaiak modu osagarrian erantzungo dira.

### Eztabaidari buruzko txostena

10/2003 Foru Arauak, abenduaren 2koak, Bizkaiko Lurralde Historikoko Tokiko Erakundeen Aurrekontuari buruzkoak, 70. artikuluan eragozpenak modu honetan arautzen ditu:

1. *Kontu-hartze eginkizuna erabiltzean, organo kontu-hartzailea aztergai diren egintzen, agirien edo*

Al objeto de dar respuesta a la solicitud del alcalde procede aclarar que el contenido del informe sobre la discrepancia al amparo del artículo 70.4 de la Norma Foral 10/2003 analizará únicamente si los ofrecimientos que conllevan las propuestas de nombramiento interino vulneran la legalidad. Las cuestiones referidas en los apartados segundo y tercero de la solicitud se responderán como cuestiones complementarias.

### Informe sobre la discrepancia

El artículo 70 de la Norma Foral 10/2003, de 2 de diciembre, Presupuestaria de las Entidades Locales del Territorio Histórico de Bizkaia, regula los reparos en los siguientes términos:

1. *Si en el ejercicio de la función interventora el órgano interventor se manifestara en desacuerdo con el*

espedienteen edukiarekin edo itxurarekin ados ez badago, bere ingirak idatziz azaldu beharko ditu erabakia edo ebazpena hartu baino lehen.

2. (...)
3. Eragozpena gastuen erabilpenari, betebeharren aintzatespenari edo ordainketa-aginduari badagokio, espedientearen izapidetza etengo da harik eta hura ebazten den arte, beti ere honelakoetan gertatzen denean:
  - a. Oinarria kredituaren askiezintasunean edo proposatutakoaren ezegokitasunean datzanean.
  - b. Ordainketa-aginduak sortu dituzten egintzak fiskalizatu ez direnean.
  - c. Espedientearen funtsezko beharkizun edo izapideak alde batetara utzi direnean.
  - d. Eragozpena obra, hornidura, eskuraketa eta zerbitzuen egiaztapen materialetatik sortzen denean.
4. Udalbatzako buruak ebatzi beharko du desadostasuna, eta haren ebazpena betearazi beharrekoa izango da. Ahalmen hori ezin da

fondo o con la forma de actos, documentos o expedientes examinados, deberá formular sus reparos por escrito antes de la adopción del acuerdo o resolución.

2. (...)
3. Si el reparo afecta a la disposición de gastos, reconocimiento de obligaciones u ordenación de pagos, se suspenderá la tramitación del expediente hasta que aquél sea solventado en los siguientes casos:
  - a. Cuando se base en la insuficiencia de crédito o el propuesto no sea adecuado.
  - b. Cuando no hubieran sido fiscalizados los actos que dieron origen a las órdenes de pago.
  - c. En los casos de omisión en el expediente de requisitos o trámites esenciales.
  - d. Cuando el reparo derive de comprobaciones materiales de obras, suministros, adquisiciones y servicios.
4. Corresponderá al Presidente de la Corporación resolver la discrepancia, siendo su resolución ejecutiva. Esta facultad no será delegable en ningún

*inola ere eskuordetu. Aurrekoa gorabehera, desadostasunik badago, hari buruzko txostena eskatu ahal izango dio Udalbatzako buruak Bizkaiko Foru Aldundian finantzatutoretzari dagokionez eskudunen sailari.*

Transkribatutako artikulua Bizkaiko Foru Aldundiaren 117/2018 Foru Dekretuak, abuztuaren 22koa, Bizkaiko tokiko sektore publikoko erakundeen barnekontrolaren araubide juridikoa arautzen duenak, 15. artikuluan garatu du hurrengo modu honetan:

*1.- Eragozpenek 10/2003 Foru Arauan jasotakoaren arabera izaera etenarazlea badute ere, organo kontu-hartzaileak arauen betetzeaz dituen iritzia ez zaizkio nagusituko kudeaketa organoen iritziei. Bi organoek prestatutako txostenak kontuan hartuko dira desadostasunik eza gutzian, eta azken horiek toki entitateko lehendakariak edo osoko bilkurak ebaztuko ditu behin betiko, 10/2003 Foru Arauaren 70. artikuluan 3., 4. eta 5. apartatuetan eta artikuluan honen ondorengo apartatuetan jasotakoaren arabera.*

*2. Organo kudeatzaileak organo kontu-*

*caso. Sin perjuicio de lo anterior, cuando existan discrepancias, el Presidente de la Entidad Local podrá solicitar informe sobre la discrepancia al Departamento de competente en materia de tutela financiera de la Diputación Foral de Bizkaia.*

El artículo transcrito ha sido desarrollado por el artículo 15 del Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 117/2018, de 22 agosto, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local de Bizkaia en los siguientes términos:

*1.- Sin perjuicio del carácter suspensivo de los reparos en los términos previstos en la Norma Foral 10/2003, las opiniones del órgano interventor respecto al cumplimiento de las normas no prevalecerán sobre las de los órganos de gestión. Los informes emitidos por ambos se tendrán en cuenta en el conocimiento de las discrepancias que se planteen, las cuales serán resueltas definitivamente por la Presidencia de la entidad local o por el Pleno, de acuerdo con lo previsto en los apartados 3, 4 y 5 del artículo 70 de la Norma Foral 10/2003 y en los apartados siguientes de este artículo.*

*2. Cuando el órgano gestor no acepte el*

hartzaileak kontu-hartze eginkizuna erabiltzean azaldutako zalantza onartzen ez badu, desadostasuna azalduko du toki-erakundearen Udalbatzako buruaren aurrean.

Eragozpena jasotzen denetik aurrera hamabost eguneko epean, desadostasunak toki korporazioko lehendakariari edo osoko bilkurari azalduko zaizkio, dagokionaren arabera, eta, hala gertatzen denean, eginkizun kontu-hartzailea betetzeko aukeratu diren tokiko organismo autonomoetako eta partzuergoetako arduradunen bitartez, betiere derrigorrez eta aparteko puntu batean osoko saioaren gai zerrendan sartze aldera.

Desadostasuna idatziz arrazoitu beharko da, irizpidearen oinarri hartu diren lege-aginduak aipatuta.

Udalbatzako buruak edo udalbatzak ezin izango du desadostasunari buruz ebazteko eskumena eskuordetu; ebazpena hamabost eguneko epean eman beharko da eta betearazlea izango da.

4. Desadostasuna ebazteko eskumena duen organoak hari buruzko txostena eskatu ahal izango dio Bizkaiko Foru Aldundian finantza-tutoretzaren arloan eskumena duen sailari. Eskaera toki entitateko lehendakariaren bitartez egingo

reparo formulado por el órgano interventor en el ejercicio de la función interventora planteará a la Presidencia de la entidad local una discrepancia.

En el plazo de quince días desde la recepción del reparo, las discrepancias se plantearán a la Presidencia o al Pleno de la corporación local, según corresponda, y, en su caso, a través de las personas responsables de los organismos autónomos locales, y consorcios en los que se realice la función interventora, para su inclusión obligatoria, y en un punto independiente, en el orden del día de la correspondiente sesión plenaria.

La discrepancia deberá ser motivada por escrito, con cita de los preceptos legales en los que sustente su criterio.

La resolución de la discrepancia por parte de la Presidencia o el Pleno será indelegable, deberá recaer en el plazo de quince días y tendrá naturaleza ejecutiva.

4. El órgano competente para resolver la discrepancia podrá solicitar informe sobre la misma al departamento competente en materia de tutela financiera de la Diputación Foral de Bizkaia. La solicitud se realizará a través de la Presidencia de la



da, betiere ebazpena eman aurretik.

Horretarako, lehendakariak desadostasunaren ebazpenari buruzko proposamen arrazoitua bidaliko dio, espediente osoarekin batera, Bizkaiko Foru Aldundian finantza-tutoretzaren arloan eskumena duen sailari, non zehaztuko baitu zer alderdi baloratzeko eskatzen duen; gainera, bidalketaren berri emango die organo kontu-hartzaileari eta gainerako alde interesdunei.

Beharrezkoak diren txosten edo irizpenak eskatzeko ahalmena eragotzi gabe, Bizkaiko Foru Aldundian finantza-tutoretzaren arloan eskumena duen sailak hilabeteko epean informatu beharko du, eskaera egiten zaionetik aurrera, berari aurkeztutako gaiei buruz, betiere espediente osoa badu. Epea eten egingo da, desadostasuna ebazteko azalpen gehiago edo txostenak eskatu behar izanez gero.

Alkateak bidalitako dokumentazioa aztertu da, eta txosten hau egin da, bitarteko izendapenen proposamenei dagozkien eskaintzek legezkotasuna urratzen duten zehazteko.

Bitarteko izendapen-proposamen bakoitzaren legezkotasunaren gaineko alderdiak lau espedientetan desberdinak dira, beraz, kasuan-kasuan aztertuko dira, kontuan

entidad local y previamente a la resolución.

A tales efectos, la Presidencia remitirá propuesta motivada de resolución de la discrepancia junto con el expediente completo al departamento competente en materia de tutela financiera de la Diputación Foral de Bizkaia, concretando el extremo o extremos acerca de los que solicita valoración y comunicará la remisión al órgano interventor y demás partes interesadas.

El departamento competente en materia de tutela financiera de la Diputación Foral de Bizkaia, sin perjuicio de su facultad para recabar los informes o dictámenes que sean necesarios, deberá informar sobre las cuestiones planteadas en el plazo de un mes desde la solicitud, siempre que se cuente con el expediente completo. Este plazo se interrumpirá en el caso de que sea necesario solicitar aclaraciones o informes para la resolución de la discrepancia.

Vista la documentación remitida por el alcalde se emite el presente informe, sobre si los ofrecimientos que conllevan las propuestas de nombramiento interino vulneran la legalidad.

Las cuestiones relativas a la legalidad de cada una de las propuestas de nombramiento interino son diferentes en cada uno de los cuatro expedientes por lo que procede

hartuta aplika daitekeen araudia, 2021eko irailaren 13ko Idazkaritzaren txostenak, 2021/79 eragozpena eta 2021eko irailaren 24an giza baliabideen zuzendariak egindako eztabaida-txostena.

**2.- Al azpitaldea (1) lanpostua aldi baterako eta behin-behinekoz betetze aldera bitarteko langile funtzionario izendatzeko proposamena.**

Izendapen-proposamen honi eutsiz, 2021eko irailaren 13ko Idazkaritzaren txostenak eta 2021/79 eragozpenak eragozpenaren arrazoiak azaltzen dituzte:

**1.-** Izendatzeko proposatutako pertsona eskaintzaren unean ez dago Udalaren inolako lan-poltsa. Haien esanetan, indarreko kontratua amaitzen duenetik, eskaintzaren unean teknikariaren poltsan sartuko da.

**2.-** Era berean, azaldutakoaren arabera, A1 edo A1/A2 taldearen poltsa orokorrik ez dago eta, horregatik, ez da bidezkoa beste berariazko poltsa batzuetara jotzea berdintasunaren, merezimenduaren eta gaitasunaren printzipioak argi eta garbi urratu gabe, nahiz eta bitarteko langileak hautatzeko nagusi izan behar duten.

**3.-** Merkataritza-teknikariaren lan-poltsak eta

analizar, caso por caso, teniendo en cuenta la normativa de aplicación, los informes de secretaría de 13 de septiembre de 2021, el reparo 2021/79 así como el informe de discrepancia elaborado por la Directora de Recursos Humanos de 24 de septiembre de 2021.

**2.- Propuesta de nombramiento de personal funcionario interino para la cobertura temporal y transitoria del puesto de Subgrupo A1 (1).**

Sobre esta propuesta de nombramiento, tanto el informe de secretaría de 13 de septiembre de 2021, como el reparo 2021/ 79, exponen los siguientes motivos de reparo:

**1.-** La persona propuesta para el nombramiento, en el momento del ofrecimiento, no forma parte de ninguna bolsa de trabajo del Ayuntamiento. Señalan que a partir de la finalización del contrato en vigor en el momento del ofrecimiento pasará a formar parte de la bolsa de técnico

**2.-** Igualmente se indica que no existe una bolsa general del grupo A1 o A1/A2 y por ello no es factible acudir a otras bolsas específicas salvo flagrante vulneración de los principios de igualdad, mérito y capacidad que ha de regir la selección de personal interino.

**3.-** Se argumenta también, que ni la bolsa de

giza baliabideen teknikarien lan-poltsak ez dute beren araudian aurrez ikusten sortu zirenetatik at, beste lanpostu batzuk betetzeko erabiltzea, beraz, beste lanpostu batzuetarako erabiliz gero, iruzurrez jardungo litzateke, eta publikotasunaren, berdintasunaren, merezimenduaren eta gaitasunaren printzipioak urratuko lirateke.

4.- Betetzea proposatzen den lanpostua merezimenduen lehiaketaren bidez behin betiko betetzeko prozesuan dago, eta deialdia aurkeztutako proposamena egin baino lehen gauzatu zen.

Era berean, arrazoitutakoarekin bat etorritz, deitutako lanpostuaren funtzioak lehen 2020az gero hutsik dagoen lanpostuarenak ziren, eta ez da betetzea sustatu. Horrenbestez, bitarteko izendapenaren bitartez betetzeko premia ez da justifikatzen.

5.- Amaitzeko, baliatu da giza baliabideen plangintzan eta kudeaketan, bai eta baliabide ekonomiko eskuragarriak kudeatzean ere ez dela jarduketa eraginkorraren printzipioa bete, AI azpitaldea (1) lanpostuan bitarteko izendatzeko proposatzen den pertsonak bi urte baitaramatza Udalean.

Argudio horien aurrean, Giza Baliabideen Zuzendaritzaren 2021eko irailaren 17ko txostenak hurrengo hau dio:

trabajo de técnico/a de comercio, ni la de técnico/a de recursos humanos prevén en su normativa reguladora la posibilidad de ser utilizadas para la cobertura de otros puestos que no sean aquellos que determinaron su respectiva creación por lo que su utilización para puestos distintos implicaría una actuación fraudulenta transgrediendo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

4.- Se expone que el puesto que se propone su cobertura, está inmerso en un proceso de provisión definitiva mediante concurso de méritos convocado con anterioridad a la propuesta presentada.

Igualmente se argumenta que las funciones del puesto convocado, anteriormente estaban atribuidas a un puesto vacante desde 2020 sin que se haya promovido su cobertura. Por lo que no se justifica la urgencia para su cobertura con un nombramiento interino.

5.- Finalmente se esgrime el incumplimiento del principio de actuación eficaz en la planificación y gestión de los recursos humanos y eficiencia en la gestión de los recursos económicos disponibles dado que la persona propuesta para el nombramiento interino en el puesto de Subgrupo AI (1), lleva dos años contratada por el Ayuntamiento.

Frente a estos argumentos el informe de la Dirección de recursos humanos de 17 de septiembre de 2021 esgrime los siguientes:

1.- Al azpitaldea (1) lanpostuan bitartekoa izendatzeko proposatu den pertsona Udaleko inolako lan-poltsan ez egoteari dagokionez, giza baliabideen zuzendariaren txostenari jarraikiz, Udalean lan-poltsak kudeatzeko irizpideei buruzko akordioa onesten duen 2019ko azaroaren 7ko Dekretuak 15. artikuluan aurrez ikusitakoarekin bat etorri, proposatutako pertsona Udaleko giza baliabideen teknikariaren lan-poltsan dago 2021eko uztailaren 4az gero.

2.- A1 edo A1/A2 taldearen poltsa orokorrik ez dago eta, horregatik, ez da bideragarria beste berariazko poltsa batzuetara jotzea. Horrez gain, merkataritza-teknikariaren lan-poltsak eta giza baliabideen teknikariaren lan-poltsak, sortu zirenez kanpo, haien araudian ez dute aurrez ikusten beste lanpostu batzuk betetzeko erabiltzearen aukera. Argudio horri eutsiz, Giza Baliabideen Zuzendaritzaren txostenak azaldutakoaren babesean, ez da lan-poltsarik eratu, antzintasun handienetik txikinerara arteko hurrenkerarekin aldeztu aurretik A1 talderako onetsitako poltsak erabili dira modu osagarrian, Udaleko lan-poltsak kudeatzeko Akordioak 14. artikuluan xedatutakoarekin bat etorri.

1.- Respecto a la cuestión relativa a que la persona propuesta para el nombramiento interino en el puesto de Subgrupo A1 (1), no se encuentra en ninguna bolsa de trabajo del Ayuntamiento en el informe de la Directora de Recursos Humanos se indica que de conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Decreto de 7 de noviembre de 2019 por el que se aprueba el acuerdo sobre criterios de gestión de las bolsas de trabajo del Ayuntamiento, la persona propuesta forma parte de las bolsas de trabajo de técnico de recursos humanos del Ayuntamiento desde el 4 de julio de 2021.

2.- En cuanto al argumento relativo a que no existe una bolsa general del grupo A1 o A1/A2 y por ello no es factible acudir a otras bolsas específicas y que ni la bolsa de trabajo de técnico/a de comercio, ni la de técnico/a de recursos humanos prevén en su normativa reguladora la posibilidad de ser utilizadas para la cobertura de otros puestos que no sean aquellos que determinaron su respectiva creación, el informe de la Dirección de Recursos Humanos expone que no se ha constituido bolsa de trabajo alguna, sino que únicamente se ha acudido a la utilización de las bolsas previamente aprobadas del grupo A1, ordenadas utilizando el criterio de mayor a menor antigüedad, para su utilización supletoria conforme al artículo 14 del Acuerdo de gestión de bolsas de trabajo del

Ayuntamiento.

3.- Merkataritza-teknikariaren eta giza baliabideen teknikariaren poltsak erabiltzea ezinezkoa izateari dagokionez, Giza Baliabideen Zuzendaritzaren txostenak arrazoitutakoaren arabera, 2019ko azaroaren 7ko Dekretuak 14. artikuluan xedatutakoaren babesean erabili da.

4.- Betetzeko lehiaketaren deialdia eginda, bitarteko izendapenaren bidez betetzeari eutsiz, giza baliabideen zuzendariak bere txostenean honako hau dio:

*Lanpostua merezimenduen lehiaketari dagokion deialdian sartu arren, aldi baterako eta behin-behineko bitarteko funtzionarioak izendatuz bete daiteke, eta ez da zuzenbidearen aurkakoa.*

*Batetik, arloko zinegotziak beharrari buruz emandako txostenean AI azpitaldea (1) lanpostua presaz bete behar zen eta, bestetik, A1 azpitaldeko merezimenduen aurreko lehiaketarako 6 hilabete behar izan ziren. Bi horietatik abiatuta, justifikatuta dago betetzea, are gehiago, sail horretan datu pertsonalak babesteko delegatuaren legezko betebeharra bere kargura duen langilerik ez dagoenean eta administrazio elektronikoa abian jarri gabe aurkitzen denean.*

3.- Respecto a la imposibilidad de utilización de las bolsas de técnico/a de comercio y técnico/a de recursos humanos el informe de la Dirección de Recursos Humanos argumenta que se han utilizado al amparo del citado artículo 14 del Decreto de 7 de noviembre de 2019.

4.- Respecto a la cobertura a través de nombramiento interino estando convocado el concurso de provisión la Directora de Recursos Humanos en su informe argumenta lo siguiente:

*El hecho de que el puesto de trabajo se haya incluido en una convocatoria de concurso de méritos no es óbice para su cobertura temporal y transitoria mediante nombramiento de funcionarios interinos ni resulta contraria a derecho.*

*Analizada la urgencia y la necesidad de la cobertura del puesto Subgrupo AI (1) referido en el informe de necesidad emitido por la Concejala del área, y examinado el precedente del anterior concurso de méritos del subgrupo A 1 que conllevó una tramitación de 6 meses de duración, justifican la necesaria cobertura, máxime si tenemos en cuenta que en dicho departamento no existen personal a cargo de las obligaciones legales relativas a delegado de protección de datos de carácter personal ni a la puesta en marcha de la administración electrónica.*

5.- Amaitzeko, eragozpenaren beste arrazoi bat da giza baliabideen plangintzan eta kudeaketan, bai eta baliabide ekonomiko eskuragarriak kudeatzean ere ez dela jarduketa eraginkorraren printzipioa bete, Al azpitaldea (1) lanpostuan bitarteko izendatzeko proposatzen den pertsonak bi urte baitaramatza programa baten bidez Udalean kontratuarekin teknikariaren lanetan eta amaitutakoan lanpostua sortu baita.

Gai honi buruz, Giza Baliabideen Zuzendaritzaren txostenari erreparatuz, Al azpitaldea (1) lanposturako proposatutako pertsona poltsan zegoen, eta bitarteko hiru lanpostu betetzeko aukera eman zitzaion: berariazko lan-poltsak egoteagatik Al azpitaldea (3); beste biak, ordea, modu osagarrian lanbide-azpitalde bereko lan-poltsak erabiltzean lehen tokian egoteagatik eta lanpostuak betetzeko baldintza guztiak betetzeagatik. Izan ere, lanbide-talde bereko lan-poltsak modu osagarrian erabiltzearen ondorioz, aldi berean bi lanpostu eskaini ostean, berariazko poltsa batean egoteagatik lehentasunez Administrazioari eskaintzeko eta poltsako kideari onesteko obligaziorik ezartzen dien manurik ez dago. Hala gertatuz gero, azpitalde zehatzeko lan-poltsako kide izatearen babesean dituen eskubideak gutxituko lirateke.

5.- Finalmente, como otro motivo del reparo se esgrime el incumplimiento del principio de actuación eficaz en la planificación y gestión de los recursos humanos y eficiencia en la gestión de los recursos económicos disponibles dado que la persona propuesta para el nombramiento interino en el puesto de Subgrupo Al (1), lleva dos años contratada por el Ayuntamiento ejerciendo como técnica a través de un programa cuya conclusión ha determinado la creación de un puesto.

Sobre esta cuestión, el informe de la Dirección de Recursos Humanos expone que a la persona propuesta para el puesto Subgrupo Al (1), que formaba parte de la bolsa se le ofrecieron las tres interinidades: la de Subgrupo Al (3) por pertenencia a Bolsa de Trabajo específica; las otras dos por estar en el primer lugar en el orden de prelación por utilización supletoria de las Bolsas de Trabajo del mismo Subgrupo profesional y por cumplir en todos los supuestos con los requisitos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo dado que ningún precepto impone la obligación ni a la Administración de ofertar ni a las personas integrantes de las Bolsas de aceptar un ofrecimiento por pertenencia a Bolsa específica con carácter prioritario sobre otro ofrecimiento coetáneo en el tiempo por utilización supletoria de las Bolsas de Trabajo del mismo grupo profesional, lo cual implicaría una merma en los derechos que ostentan en

virtud de pertenencia a una Bolsa de Trabajo de un determinado subgrupo.

1.- Lan-poltsak erabiltzeari buruz Euskal herri administrazioetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko Araudia onartzen duen urriaren 13ko 190/2004 Dekretuak 58. artikuluan aurrez ikusitakoa aztertu behar da. Bitarteko funtzionarioak izendatzeko langileak hautatzeari dagokionez hurrengo hau xedatzen du:

*1.- Bitartekoen hautaketa egingo da gai horri buruz administrazio bakoitzak ezartzen dituen arauen arabera. Hautatzeko prozedurek, berdintasun, publikotasun, meritu eta gaitasun printzipioak bermatzen dituzten irizpideak izango dituzte oinarri, aldi berean irizpideok prozedura horiek ahalik eta zaluenak izatea bideratzen dutela.*

*2.- Berriazko araurik ez badago, hautaketa oro har egingo da funtzionario izateko edo aldi baterako enpleguaren poltsak eratzeko, izandako hautaketa prozesurik gainditu dutenen artean.*

Udaleko lan-poltsak kudeatzeko irizpideei buruzko akordioa onesten duen 2019ko azaroaren 7ko Dekretuak 15. artikuluan hurrengo hau xedatzen du:

*“Akordio hau indarrean jartzen denean zerbitzua ematen ari diren pertsonak edo etorkizunean*

1.- Sobre la utilización de bolsas de trabajo debemos examinar lo previsto en el artículo 58 del Decreto 190/2004, de 13 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas que al respecto de la selección de personal para su nombramiento como funcionarios interinos establece lo siguiente:

*1.- La selección del personal funcionario interino se hará mediante los procedimientos que establezca cada Administración en su normativa sobre la materia, que estará basada en todo caso en criterios que, posibilitando la máxima agilidad, aseguren los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.*

*2.- A falta de normativa específica la selección se hará, con carácter general, entre el personal aprobado en procesos selectivos para el acceso a la condición de personal funcionario o para la formación de bolsas de empleo temporal.*

El citado artículo 15 del Decreto de 7 de noviembre de 2019 por el que se aprueba el acuerdo sobre criterios de gestión de las bolsas de trabajo del Ayuntamiento establece lo siguiente:

*“Las personas que se encuentren prestando servicios en el momento de entrada en vigor del*

Udalean zerbitzuak ematen dituztenak, betiere beste administrazio publiko baten lan-poltsa batetik badatoz, dagokien lan-poltsan sartuko dira azken tokian, etorkizunean eskaintzak egiteko. Kargua hartu edo lan-kontratua izatearen babesean zerbitzua ematen hasten diren egunetik izango ditu ondoreak”.

Aurrekoaren arabera, deitutako pertsona teknikariaren lan-poltsetan ageri da lanpostuan hasi zenetik.

2.- Lan-poltsak erabiltzeari buruz berriz aipatu behar dugu Euskal herri administrazioetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko Araudia onartzen duen urriaren 13ko 190/2004 Dekretuak 58. artikuluan aurrez ikusitakoa. Bitarteko funtzionarioak izendatzeko langileak hautatzeari dagokionez hurrengo hau xedatzen du:

1.- Bitartekoen hautaketa egingo da gai horri buruz administrazio bakoitzak ezartzen dituen arauen arabera. Hautatzeko prozedurek, berdintasun, publikotasun, meritu eta gaitasun printzipioak bermatzen dituzten irizpideak izango dituzte oinarri, aldi berean irizpideok prozedura horiek ahalik eta zaluenak izatea bideratzen dutela.

2.- Berariazko araurik ez badago, hautaketa oro

presente acuerdo o presten servicios en un futuro en el Ayuntamiento y provengan de Bolsas de Trabajo de otras Administraciones Públicas se integrarán en la Bolsa de Trabajo correspondiente en la última posición a efectos de futuros ofrecimientos. La fecha de efectos de la incorporación será la de comienzo de prestación del servicio en virtud de la toma de posesión o contrato de trabajo.”

De conformidad con lo anterior, la persona llamada forma parte de las bolsas de trabajo de técnico desde que se incorporó al puesto de trabajo.

2.- Sobre la utilización de bolsas de trabajo volvemos a citar el artículo 58 del Decreto 190/2004, de 13 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas que al respecto de la selección de personal para su nombramiento como funcionarios interinos que establece lo siguiente:

1.- La selección del personal funcionario interino se hará mediante los procedimientos que establezca cada Administración en su normativa sobre la materia, que estará basada en todo caso en criterios que, posibilitando la máxima agilidad, aseguren los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.

2.- A falta de normativa específica la selección se



*har egingo da funtzionario izateko edo aldi baterako enpleguaren poltsak eratzeko, izandako hautaketa prozesurik gairitu dutenen artean.*

3.- Haien berezko araudiak aurrez ikusten ez duelako, modu ordezkatzailean merkataritza-teknikariaren eta giza baliabideen teknikariaren lan-poltsak erabiltzea ezinezkoa izateari dagokionez, Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiko Administrazioarekiko Auzien Salako Bigarren Atalaren abenduaren 19ko 879/2005 Epaia ekarri behar da gogora. Horren bidez, urriaren 13ko 190/2007 Dekretuaren 58. artikuluko 3. zenbakia, hau da, beste administrazio batzuetako enplegu-poltsak erabiltzeko aukera deuseztatzen zen.

Deusez aitortutako manuak hitzez hitz honako hau adierazten zuen:

*“Betiere giza baliabideen kudeaketa eraginkorra sailhesten ez bada, euskal administrazio publikoek elkarren artean lankidetzan jardungo dute, eta beren enplegu-poltsetan sartutako langileak eskuratuko dituzte bitarteko langile funtzionario izendatzeko”.*

Epaiak deusez aitortzen du manu hori, besteak beste, honako argudio hauekin:

*“Bestalde, eta garrantzitsuagoa, kontuan hartu behar da publikotasunik ez dela bermatzen, poltsa bakoitzean aurkeztean hautagaiak ez*

*hará, con carácter general, entre el personal aprobado en procesos selectivos para el acceso a la condición de personal funcionario o para la formación de bolsas de empleo temporal.*

3.- Respecto a la imposibilidad de utilización de las bolsas de trabajo de técnico/a de comercio y técnico/a de recursos humanos subsidiaria de estas puesto que no lo prevé su normativa propia procede traer a colación la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Segunda, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 879/2005, de 19 de diciembre, que declaró la nulidad del número 3 del artículo 58 del Decreto 190/2007, de 13 de octubre que establecía la posibilidad de utilización de bolsas de empleo de otras administraciones.

La literalidad del precepto declarado nulo era la siguiente:

*“Siempre que no impida una gestión eficiente de los recursos humanos, las Administraciones Públicas Vascas colaborarán entre sí, proporcionándose personal integrado en sus bolsas de empleo para el nombramiento de personal funcionario interino.”*

La meritada sentencia declara nulo el precepto, entre otros, por el siguiente argumento:

*“Por otro lado, y más trascendente, ha de tenerse presente que no se garantiza la publicidad pues los candidatos desconocen al presentarse a cada*

baitakite zer administraziotan izenda daitezkeen mekanismo hori erabiliz eta ezagutzuz gero, hirugarrenek zer interes izango luketen. Poltsa bakoitzak zer administraziori zerbitza diezaiokeen ez ezagutzeak, adierazi dugun bezala, publikotasunaren printzipioa urratzen du, eta ez da Konstituzioaren 23.2 artikulua betetzen. Publikotasuna bermatzen ez denez, merituen eta gaitasunaren printzipioak ere ez dira bermatzen, interesdun bakoitzak ez baitaiki poltsa bakoitzaren egoera poltsa baten deialdira aurkezten denean. Argi dago maniak administrazioak poltsetarako deialdiak egiten dituenen zer administraziotan erabili ahal izango diren publiko egiten badu, araua baliozkoa dela”.

58. artikuluko 1. idatz-zatia eta epaia koherentziaz interpretatu nahi izanez gero, 2019ko azaroaren 7ko Dekretuak 14. artikuluan xedatutako arauketa lanbide-talde bereko lan-poltsak Udalaren barruan erabiltzeko nahikoa da.

Gai honen gainean, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari (EPOE) buruzko Legearen testu bategina onesteko urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuak 10 artikuluan eta Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/1989 Legeak 90. artikuluan eta hurrengoetan halako izendapenak aurrez ikusten dituzte presan

bolsa en qué Administraciones pudieran ser nombrados por este mecanismo y cuál fuera su interés en ello así conocido por terceros. Este desconocimiento de a qué Administraciones puede servir cada una de las bolsas lo que, como ya hemos indicado, vulnera el principio de publicidad, conlleva una vulneración del art. 23.2 de la Constitución pues, al no garantizarse la publicidad, tampoco se garantiza el cumplimiento de los principios de mérito y capacidad pues cada interesado no tiene conocimiento de la situación de cada bolsa cuando se pretenda presentar para cada convocatoria de cada bolsa. Obvio resulta decir que si el precepto recogiera la exigencia de que las bolsas que convoque una Administración hiciesen público en qué otras Administraciones pudieran utilizarse, resultaría una norma válida.”

Una interpretación coherente del apartado 1 del artículo 58 y la citada sentencia, permite considerar que la regulación establecida en el artículo 14 del Decreto de 7 de noviembre de 2019, es suficiente para la utilización, dentro del propio Ayuntamiento, de las distintas bolsas de trabajo del mismo grupo profesional.

Sobre esta cuestión el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y el artículo 90 y siguientes de la Ley 6/1989 de Función Pública Vasca (LFPV) prevén este tipo de nombramientos por razones de urgencia sin establecer

oinarrituta, mugarik ipini gabe behin betiko betetzeko prozesuaren deialdia egina egoteagatik.

lido horri eutsiz, EPOEk 10.4 artikuluan xedatutakoaren arabera, bitarteko langile funtzionarioek betetzen dituzten plaza hutsak administrazio publiko bakoitzaren araudian aurrez ikusten diren hornidura- edo mugikortasun-mekanismoen bidez beteko dira. EFPren 92. artikulua xedatutakoaren babesean, bitarteko funtzionarioek betetako plazak onesten den lehen enplegu publikoaren eskaintzan sartuko dira. Hala, batera gerta litezke bitartekoen izendapenak eta hautespen-prozesuak eta, gainera, hala egiteko eskatzen da.

Bi artikuluek aurrez ikusten dute lanpostu hutsak bitarteko funtzionarioekin betetzea eta, aldi berean, behin betiko betetzeko prozedura gauzatzea.

Horrenbestez, gai hori buruz, betiere lanpostua betetzeko presa behar bezala justifikatzen bada, legezko arau-hausterik ez dago.

5.- Eragozpena eta Giza Baliabideen Arloko txostena argudiatzeko giza baliabideen kudeaketa jakinarazi behar duten zenbait printzipio juridikotan oinarritu dira.

Eragozpenaren kasuan, giza baliabideak

limitaciones a los mismos por el hecho de que este convocado el proceso para su cobertura definitiva.

Así el artículo 10.4 del EBEP establece que las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública y el artículo 92 de la LFPV establece que las plazas ocupadas por funcionarios interinos deberán ser incluidas en la primera oferta pública de empleo que se apruebe con lo que no solo permite sino que exige la coexistencia de nombramientos interinos y procesos selectivos.

Ambos artículos prevén la cobertura de puestos vacantes con funcionarios interinos y simultáneamente que se ejecute el procedimiento preciso para su cobertura definitiva.

Por lo tanto, sobre esta cuestión siempre que la urgencia para la cobertura de la plaza esté debidamente justificada cabe concluir que no hay infracción legal.

5.- Las argumentaciones tanto del reparo como del informe del área de recursos humanos se basan en la aplicación de diversos principios jurídicos que deben de informar la gestión de recursos humanos.

En el caso del reparo se argumenta la

planifikatzean eta kudeatzean eraginkortasunaren printzipioa (EPOEren 1.3.f) artikulua) urratzen dela argudiatzen da; Giza Baliabideen Arloko txostenari erreparatuz gero, ordea, lanpostura iritsi eta sustatzeko berdintasunaren printzipioa (EPOEren 1.3.b)) ez da betetzen.

Berdintasunaren printzipioa betetzeari buruzko justifikazio egokia eginez gero, eragozpenaren aldean, Giza Baliabideen Arloko txostenean ageri diren argudioak onar daitezke.

Giza Baliabideen Arloko txostenari hitzez hitz erreparatzen badiogu, ordea, AI azpitaldea (1) lanposturako proposatutako pertsona lan-poltsan zegoen, eta hiru bitarteko lanpostu eskaini zitzaizkion: AI azpitaldea (3)arena, berariazko lan-poltsa horretan baitzegoen; eta beste biak lanbide-azpitalde bereko lan-poltsak modu osagarrian erabiltzearen ondorioz, lehen tokian ageri baitzen.

Hitzez hitzeko horren arabera, proposatutako pertsonari aldi berean hiru lanpostuak eskaini zitzaizkion. AI azpitaldea (1) lanpostua onetsiz gero, beste bi lanpostuei uko egiten die.

2019ko azaroaren 7ko Dekretuaren 11. artikulua zorrozki aplikatzen bada, AI azpitaldea (3) lanpostuari uko eginda poltsatik kenduko zaio.

vulneración del principio de eficacia en la planificación y en la gestión de recursos humanos (artículo 1. 3. f) del EBEP) y el caso del informe del área de recursos humanos se arguye el principio de igualdad en el acceso y en la promoción profesional (artículo 1.3. b) del EBEP).

La debida justificación del cumplimiento del principio de igualdad permitiría asumir los argumentos del informe del área de recursos humanos frente a los del reparo.

Sin embargo, si atendemos a la literalidad del informe del área de recursos humanos a la persona propuesta para el puesto Subgrupo A1 (1), que formaba parte de la bolsa se le ofrecieron las tres interinidades: la Subgrupo A1 (3) por pertenencia a Bolsa de Trabajo específica; las otras dos por estar en el primer lugar en el orden de prelación por utilización supletoria de las Bolsas de Trabajo del mismo Subgrupo profesional

De dicha literalidad se desprende que a la persona propuesta se le hizo un ofrecimiento simultaneo de los tres puestos. La aceptación del puesto Subgrupo A1 (1), supone la renuncia a los otros dos puestos.

Esta renuncia al puesto Subgrupo A1 (3) aplicando estrictamente el artículo 11 del Decreto de 7 de noviembre de 2019 supone la exclusión de la bolsa de trabajo.

11. artikuluan honako hau ezartzen da:

El citado artículo 11 establece lo siguiente:

11. artikulua.- Lan-poltsako kideek betetako lanpostuari borondatez uko egiteagatik baztertzearikiko salbuespena.

Artículo 11.- Excepción a la exclusión por renuncia voluntaria a puesto de trabajo ocupado por integrante en Bolsa de Trabajo.

Lan-poltsan sartuta dagoelako lan-kontratu edo izendapen bati borondatez uko egiten dion pertsona hartatik baztertuko da, uko egitea honako batean funtsatzen denean izan ezik:

La persona que renunciare voluntariamente a un nombramiento o contrato de trabajo obtenido en virtud de su integración en una Bolsa de Trabajo, será excluido de la misma, salvo que la renuncia tenga como causa alguna de las siguientes:

1. Ordainsari-maila altuagorekin edo goragoko lanbide-taldean lanpostua betetzeko beste administrazio publiko baten eskaintza onestea.

1. Aceptación de un ofrecimiento en otra Administración Pública para ocupar un Puesto de Trabajo con mayor nivel retributivo o grupo profesional superior.

2. Beste administrazio publiko batean izendapen edo kontratu luze bat onestea, akordio honetan xedatutakoaren arabera.

2. Aceptación de un nombramiento o contrato de larga duración, de acuerdo con lo establecido en el presente Acuerdo, en otra Administración Pública.

Interpretazio zorrotza egiten bada, Al azpitaldea (3) lanpostuari uko egitean, lan-poltsatik baztertu behar da, salbuespen bakarra baita beste administrazio publiko batean eskaintza bat onestea. Ez dago aurrez ikusita Udalean bertan lanpostua onestearen salbuespena.

Una interpretación estricta del mismo supone que al renunciar al puesto Subgrupo A1 (3) supone su exclusión de la bolsa ya que la excepción a la misma únicamente se produce por la aceptación de un ofrecimiento en otra Administración Pública no estando prevista la excepción por aceptar un puesto en el propio Ayuntamiento.

Era berean, lan-poltsatik baztertuz gero, pertsona ez legoke Udalean A1 taldeko inolako lan-poltsan sartuta, hortaz, Al azpitaldea (1) lanposturako izendapen-proposamena indarreko xedapenen aurkakoa

A su vez la exclusión de la bolsa supone que esta persona no formaría parte de ninguna de las bolsas del Grupo A1 del Ayuntamiento por lo que la propuesta de nombramiento para el puesto Subgrupo A1 (1) contravendría las

litzateke.

2- Al azpitaldea (3) lanpostua aldi baterako betetze aldera bitarteko langile funtzionario izendatzeko proposamena.

Izendapen-proposamen honi eutsiz, 2021eko irailaren 13ko Idazkaritzaren txostenak eta 2021/79 eragozpenak eragozpenaren arrazoiak azaltzen dituzte:

1.- Nahiz eta Udalean inolako "A 1 lan-poltsarik" ez egon, Giza Baliabideen Arloko lantalde teknikoak ad hoc sortutako lan-poltsako hautagai bat aukeratu du. Haiak "A 1 lan-poltsa" deritzote, eta A 1 eta A 1 /A2 taldeetako lan-poltsen nahaste bat baino ez da. Bere egunean lanpostu zehatz eta espezifikoetarako sortu ziren, baina ez daude talde horri dagozkion poltsa guztiak, ez eta hautatutako poltsetako kide guztiak ere.

2.- 2019-11-7 Alkatezaren Dekretuak orokorrean 14. artikuluan xedatutakoari jarraikiz, lanbide-talde bereko lan-poltsak modu ordezkatzailean erabiltzea teknikarien berariazko lan-poltsetarako ez da aplikagarria.

Poltsa orokorrik ez dago eta, horregatik, ez da bidezkoa beste berariazko poltsa batzuetara jotzea publikotasunaren, berdintasunaren, merezimenduaren eta gaitasunaren printzipioak argi eta garbi urratu gabe, nahiz eta bitarteko

disposiciones vigentes.

2- Propuesta de nombramiento de personal funcionario interino para la cobertura temporal del puesto Subgrupo AI (3).

Sobre esta propuesta de nombramiento, tanto el informe de secretaría de 13 de septiembre de 2021, como el reparo 2021/ 79, exponen los siguientes motivos de reparo:

1.- A pesar de no haber constancia en el Ayuntamiento de ninguna "Bolsa de Trabajo A 1 ", el equipo técnico del Área de Recursos Humanos selecciona a la aspirante de una Bolsa de Trabajo creada ad hoc para esta ocasión a la que denominan "Bolsa de Trabajo A 1 "y que no es sino un popurrí de algunas de las Bolsas de Trabajo pertenecientes a los grupos A 1 y A 1 /A2 creadas y aprobadas para puestos concretos y específicos, popurrí en el que ni están todas las Bolsas existentes pertenecientes a esos grupos ni aparecen todas las personas integrantes de las Bolsas que han seleccionado.

2.- El carácter subsidiario de las Bolsas de Trabajo del mismo grupo profesional al que hace mención con carácter general el artículo 14 del Decreto de Alcaldía 7-11-2019 no es de aplicación a las Bolsas de Trabajo específicas de Técnicos/as.

No existe una bolsa general y no es factible acudir a otras bolsas específicas, salvo flagrante vulneración de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad que han de regir la

funtzionarioak hautatzeko nagusi izan behar duten. *selección de los funcionarios/as interinos/as.*

Argudio horien aurrean, giza baliabideen zuzendariak bere txostenean ondorengo hau dio:

Ante estos argumentos la Directora de Recursos Humanos en su informe expone lo siguiente:

2019ko azaroaren 7ko Alkatezaren Dekretuaren bidez onetsi zen Udalean lan-poltsak kudeatzeko irizpideei buruzko akordioa. Lanbide-talde bereko lan-poltsak ordezkatzailak izateari dagokionez, 14. artikulua hurrengo hau xedatzen du: "Especialitate bateko lan-poltsa agortzen denean, lanbide-talde bereko beste lan-poltsa batera joko da, betiere hautatutako pertsonak lanpostua betetzeko eskakizunak baditu".

*Mediante Decreto de Alcaldía de 7 de noviembre de 2019 se aprobó el Acuerdo sobre criterios de gestión de las bolsas de trabajo del Ayuntamiento. En el artículo 14 del mismo se dispone, en relación al carácter subsidiario de Bolsas de Trabajo del mismo grupo profesional, que: "Agotada la bolsa de trabajo de una especialidad se acudirá a otra Bolsa de Trabajo de idéntico grupo profesional siempre y cuando la persona seleccionada cumpla los requisitos para el desempeño del puesto de trabajo."*

Aurrekotik ondorioztatzen du, 14. artikuluaekin bat etorriz, lanbide-talde bereko beste poltsa batera jo behar dela.

De lo anterior concluye que conforme al artículo 14 se ha de acudir a otra bolsa del mismo grupo profesional.

Eztabaida honen gainean berriz eutsiko diogu arestian azaldutakoari, kontuan hartuta bitarteko funtzionarioekin lanpostuak betetzeko arauketan berariazko lan-poltsak erabiltzea saihesten duen debekurik ez dagoela.

Sobre esta discrepancia volvemos a remitirnos a los señalado anteriormente teniendo en cuenta que en la regulación existente en materia de provisión de puestos con funcionarios interino no existe prohibición alguna que impida utilizar bolsas de trabajo específicas.

Euskal herri administrazioetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudia onartzen duen urriaren 13ko 190/2004 Dekretuak 58. artikuluan xedatutakoaren arabera, bitarteko langile funtzionarioak

De conformidad con lo establecido en el artículo 58 del del Decreto 190/2004, de 13 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las

administrazio bakoitzak arloko bere araudian ezarritako prozeduren bitartez hautatuko dira.

Horrenbestez, 2019ko azaroaren 7ko Alkatetzaren Dekretuak 14. artikuluan xedatutakoa aplikatzeagatik ez dago legezko arau-hausterik, lanbide-talde bereko lan-poltsak erabil baitaitezke, baldin eta hautatutako pertsonak lanpostua betetzeko eskakizunak baditu eta espezialitateko berezko poltsa agortuta badago.

### 3.- Al azpitaldea (2) aldi baterako betetze aldera bitarteko langile funtzionario izendatzeko proposamena.

Al azpitaldea (2) aldi baterako betetzeko izendapen-proposamenari buruz, kontu-hartzaileak bere eragozpen-txostenean aurreko bi kasuetan azaldutako arrazoi berberak baliatzen ditu, beraz, guk ere aurretik azaldutakoa erabiliko dugu.

### 4.- CI azpitaldea aldi baterako betetze aldera bitarteko langile funtzionario izendatzeko proposamena.

Izendapen-proposamen honi dagokionez, 2021/79 eragozpenak hurrengo argudio hauek ematen ditu:

Administraciones Públicas Vascas la selección del personal funcionario interino se hará mediante los procedimientos que establezca cada Administración en su normativa sobre la materia.

No existe por tanto infracción legal por la aplicación del artículo 14 del Decreto de Alcaldía de 7 de noviembre de 2019 que permite utilizar Bolsas de Trabajo de idéntico grupo profesional siempre y cuando la persona seleccionada cumpla los requisitos para el desempeño del puesto de trabajo, siempre que la bolsa propia de la especialidad estuviera agotada.

### 3.- Propuesta de nombramiento de personal funcionario interino para la cobertura temporal del puesto de Subgrupo AI (2).

Sobre la propuesta de nombramiento para la cobertura temporal del puesto de Subgrupo AI (2) la interventora en su informe de reparo se remite a los razonamientos expuestos en los dos casos anteriores por lo que también nos remitimos a lo expuesto con anterioridad.

### 4.- Propuesta de nombramiento de personal funcionario interino para la cobertura temporal del puesto de Subgrupo CI.

Sobre esta propuesta de nombramiento en el reparo 2021/ 79se exponen los siguientes argumentos:



1.- CI azpitaldea lanpostua betetzeko eskaintza egiteko langilea lan-poltsa baten kidea da, hain zuzen ere, administrazio-laguntzarako lan-poltsa, Tokiko Gobernu Batzarrak 1998ko ekainaren 18an onetsitako poltsaren deialdiari eta oinarriari erreparatuz. Dena den, langile hori ez da ageri 2010eko otsailaren 5eko Alkatetzaren Dekretuan, ez eta 2020ko martxoaren 3ko Alkatetza Dekretuaren bidez onetsitako indarreko zerrenda ofizialean ere.

2.- Proposatutako pertsona gaur egun, 2021eko urriaren 16ra arte, beste lanpostuan zerbitzu-eginkizunean dago.

Horrenbestez, aztergai den proposamen honek proposatutako pertsonaren alde aldi berean bi udal-izendapen egiten ditu. Hala, bi jarduera publiko egiteko langile beraren aldeko bi izendapen aldi berean gauzatzea ez da legez bideragarria.

Arrazoi horietatik abiatuta, giza baliabideen zuzendariak bere eztabaida-txostenean ondorengo hau dio:

1.- Kontuan hartu behar da argitaratutako zerrendak argitaratzen den egun zehatzeko lan-poltsaren egoera adierazten duela.

1.- El ofrecimiento para la cobertura del puesto Subgrupo CI se realiza bajo la consideración de que la trabajadora integra una bolsa de trabajo de personal de apoyo administrativo procedente de una convocatoria de Bolsa y Bases aprobadas por la Junta de Gobierno Local el 18 de junio de 1998. Sin embargo, esta trabajadora no figura ni en el Decreto de Alcaldía de 5 de febrero de 2010 por el que se aprueba el documento titulado "Bolsa de trabajo administrativo general" ni en el listado oficial aprobado por Decreto de Alcaldía de 3 de marzo de 2020, actualmente en vigor.

2.- La persona propuesta se encuentra en la actualidad en comisión de servicios en otro puesto hasta el día 16 de octubre de 2021.

En consecuencia, la propuesta que se analiza implica la existencia simultánea de dos nombramientos municipales a favor de la persona propuesta dándose de la falta de viabilidad legal de la existencia simultánea de dos nombramientos a favor de la misma trabajadora para la realización de dos actividades públicas.

Ante las anteriores razones la Directora de Recursos Humanos en su informe de discrepancia argumenta lo siguiente:

1.- Se debe tener en cuenta que el listado publicado refleja la situación de la Bolsa de Trabajo en la fecha concreta en la que se

Gerora, azaldutakoaren arabera, akats bat zegoen. Ez zen zerrendan agertzen, eta zuzentzeari ekin zitzaion, Akordioak 15. artikuluan xedatutakoari jarraikiz, beste pertsona batzuk sartu diren bezala. 2019ko azaroaren 7ko Alkatetzaren Dekretuaren bidez lan-poltsak kudeatzeko Akordioa onetsi ondoren, poltsan dauden pertsonen eskaintzak egin zaizkie, eta idazkariak nahiz kontu-hartzaileak ez dute aurkako txostenik egin hasierako zerrendan ez agertzearen gainean. Lan-poltsak giza baliabideak kudeatzeko tresna aldakorak dira, zerrendatan dauden hainbat alderdi eta, nagusiki, kideen egoera alda baitaitezke.

2.- Kontu-hartzaileak emandako argudioa okerra da. Proposatutako pertsona Udalean lan-kontratuko langile finkoa da, C2 taldean lanpostuaren jabea delako. Behin betiko gizarte-ongizateko administrariari atxikita dago, eta aldi berean zerbitzu-eginkizunaren bidez osasun administrariaren lanpostuan dihardu. Udaleko administrariaren lan-poltsak dago, C1 azpitaldean, eta C1 azpitaldea lanpostuan (kasu honetan behin-behinekoz) aritzeko eskakizunak betetzen ditu. Ildo

publica. Con posterioridad, se manifestó que existía un error consistente en su omisión en el listado y se procedió a su corrección, del mismo modo que se han incluido personas en el mismo por aplicación del artículo 15 del Acuerdo. Se ha poner de manifiesto que con posterioridad a la aprobación del Acuerdo de gestión de Bolsas de Trabajo mediante Decreto de Alcaldía de 7 de noviembre de 2019 se han realizado ofrecimientos a personas integradas en la bolsa por aplicación del mismo sin que exista informe desfavorable ni de la Secretaria ni de la Interventora con relación a no figurar en el listado inicial. Las Bolsas de Trabajo constituyen herramientas para la gestión de los recursos humanos que tienen naturaleza cambiante, por ser susceptible de modificación múltiples aspectos contenidos en los listados, principalmente, la situación de las personas integrantes en las mismas.

2.- Lo argumentado por la Interventora es erróneo ya que si bien la persona propuesta es personal laboral fijo de este Ayuntamiento, con plaza en propiedad del Grupo C2, con adscripción definitiva al puesto de Administración de Bienestar Social, y adscripción temporal mediante Comisión de Servicios al Puesto de Administración de Sanidad, pertenece a la bolsa de trabajo de Administrativos de este Ayuntamiento, sub grupo C1 y cumple los requisitos exigidos para

horretatik, Administrazio Publikoen Zerbitzura Diharduten Langileen Bateriaezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legeak 2. eta 10. artikuluan xedatutakoa aplikagarria da.

3.- Proposatutako pertsonak azaldutakoaren babesean, Giza Baliabideen Sailak 2021eko abuztuaren 24an egindako eskaintza onetsi ostean, lanpostu berrian jardun nahi du. Lanpostu publiko bateraezinen arteko aukera- eskubide hori administrazio publikoen zerbitzura aritzen diren langile guztientzat da, bai funtzionarioentzat, bai lan- kontratukoentzat, eta aukera erabilitakoan borondatezko eszedentzian gelditzeko eskubidea lege aginduz automatikoki sortzen da. Beraz, nahiz eta hitzarmen kolektibo aplikagarriak bateraezintasuna dela eta eszedentzia berariaz ez jaso, eskubidea -eta betebeharra- du egoera horretan aitortzeko, bateraezintasunaren ondorio juridikoa baita. Administrazio Publikoen Zerbitzura Diharduten Langileen Bateriaezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legearen 10. artikulua oinarritzko araua da, eta ez da hitzarmen kolektiboan jaso behar. Aukeratzen ez den lanpostuan borondatezko eszedentziaren egoerara pasatzean, Administrazio Publikoen Zerbitzura Diharduten Langileen Bateriaezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legeak

el desempeño (en interinidad, en este caso) del puesto de Subgrupo CI, siéndole de aplicación lo contenido en los artículos 2 y 10 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

3.- La persona propuesta ha manifestado optar por el nuevo puesto mediante la aceptación del ofrecimiento realizado por el Departamento de Recursos Humanos fecha 24 de agosto de 2021. Este derecho de opción entre puestos públicos incompatibles se refiere a todo el personal al servicio de las Administraciones Públicas, tanto funcionario como laboral, y el derecho a quedar en excedencia voluntaria, una vez que se ejercite la opción, surge de manera automática por imperativo de la ley. Por tanto, aunque la excedencia por incompatibilidad no venga recogida expresamente en el Convenio Colectivo de aplicación se tiene el derecho -y la obligación- a ser declarado en dicha situación, ya que es la consecuencia jurídica de la incompatibilidad. El art. 10 de Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas es una norma básica y no necesita ser recogida en Convenio Colectivo. Al establecer el pase a la situación de excedencia voluntaria en el puesto por el que no se opte, lo que hace la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de

bateraezintasunarengatik borondatezko eszedentzia onesten du, administrazio publikoen zerbitzuan aritzen diren langile guztientzat, funtzionarioentzat eta lan-kontratukoentzat, aplikagarri izateko. Bitarteko izendapena onetsi ondoren, Bateriaezintasunari buruzko 53/1984 Legeak xedatutako lege-aginduz, berehalako administrazio-egintza gauzatu behar zen.

Planteatutako gaiei dagokienez, honako hau jakinarazten da:

1.- Proposatutako pertsona Udaleko inolako lan-poltsan ez azaltzeari dagokionez, ezin daiteke jakin. Giza baliabideen zuzendariak aipatutako informazioa, hau da, poltsa zuzendu eta proposatutako pertsona hasieran argitaratutakoari ondoren sartzearen gainekoa, ez da espedientean azaltzen.

Proposatutako pertsona egiaz administrarien lan-poltsan agertzen den Giza Baliabideen Arloak frogatu beharko du. Ez da bidezkoa txosten honetan ezagutzen ez den datu bati buruz iritzia ematea.

Proposamenaren legezotasuna pertsona

las Administraciones Públicas es asumir la excedencia voluntaria por incompatibilidad con criterio de que sea de aplicación a todo el personal al servicio de las Administraciones Públicas tanto funcionario como contratado laboral. Extremo este que se debía materializar en el correspondiente acto administrativo con carácter inmediato a la aprobación de su nombramiento en interinidad y por imperativo legal en aplicación de la referida Ley 53/1984 de Incompatibilidades.

Sobre las cuestiones planteadas se informa lo siguiente:

1.- Respecto a la cuestión de que la persona propuesta no figura en ninguna bolsa de trabajo del Ayuntamiento se desconoce, puesto que la información a la que alude la Directora de Recursos Humanos relativa a la corrección de dicha bolsa e inclusión de la persona propuesta con posterioridad a su publicación inicial únicamente cabe señalar que dicha información no figura en el expediente.

Si realmente la persona propuesta figura en la bolsa de trabajo de administrativos es algo que deberá probarse por parte del Área de recursos Humanos sin que quepa pronunciarse en el presente informe sobre datos que no se conocen.

La legalidad o no de la propuesta dependerá

horri eskaintza egin zitzaionean Udaleko administrarien lan-poltsan azaltzearen araberakoa da.

2.- Bi lanpostu betetzeko proposatutako pertsonak izan dezakeen bateraezintasunari eta, ondorioz, izendapen-proposamena legez kanpokoa izateari eutsiz, aintzat hartu behar da Administrazio Publikoen Zerbitzura Dihar duten Langileen Bateraezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legeak xedatutakoa, aplikagarria baita toki entitateen eta haien mendeko erakundeen zerbitzura aritzen diren langileentzat, funtzionarioak edo lan-kontratukoak diren bereizi gabe.

Administrazio Publikoen Zerbitzura Dihar duten Langileen Bateraezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legearen 10. artikulua hala dio:

*“Edozein titulu dela bide, sektore publikoko lanpostu berri bat eskuratzen dutenek, lege honekin bat ordura arte betetzen ari zirenarekin bateraezina izanez gero, lanpostua hartzeko epearen barruan bat aukeratu beharko dute.*

*Aipatutako epean aukeratu ezean, lanpostu berria hautatu dutela ulertuko da, eta aurrekoan borondatezko eszedentziaren egoeran geldituko dira”.*

### Gai osagarriak

Ondoren, Udalak bere eskarian planteatutako

de que dicha persona figure en el momento en que se hizo el ofrecimiento en la bolsa de trabajo de administrativos del Ayuntamiento.

2.- En cuanto a la posible incompatibilidad de la persona propuesta para ocupar dos puestos de trabajo de lo cual se podría derivar la ilegalidad de la propuesta de nombramiento es preciso tener en cuenta lo establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas que es de aplicación al personal al servicio de las Corporaciones Locales y de los Organismos de ellas dependientes sin diferenciar si se trata de funcionarios o de personal laboral.

El artículo 10 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas que establece lo siguiente:

*“Quienes accedan por cualquier título a un nuevo puesto del sector público que con arreglo a esta Ley resulte incompatible con el que vinieran desempeñando habrán de optar por uno de ellos dentro del plazo de toma de posesión.*

*A falta de opción en el plazo señalado se entenderá que optan por el nuevo puesto, pasando a la situación de excedencia voluntaria en los que vinieran desempeñando.”*

### Cuestiones complementarias

A continuación, analizaremos las cuestiones

gaiak aztertuko ditugu, baina eztabaidaren txostenean ez dira sartuko.

plantreadas por el Alcalde en su solicitud no formando las mismas parte del informe de discrepancia.

Estaturako Gaikuntzako Kidegoaren funtzio zehatzei buruz:

Sobre las concretas funciones del Cuerpo de Habilitación Nacional:

1. Idazkari nagusiak txostena eman ondoren, fiskaliza daitekeen, aldiz aurretik adostasunez fiskalizatuta badago.
2. Oporretatik itzultitakoan estaturako gaitutako titularrek (idazkari nagusiak eta Udaleko kontu-hartzaileak) aipaturako espedienteetan parte hartzea Zuzenbidearekin bat datorren.
3. Estaturako gaikuntzaren araubideari buruzko araudiaren barruan zer legezko arautan xedatzen den estaturako gaikuntza duten behin-behineko langileak titularrarekiko funtzio desberdinak, mugatuak edo murriztuak dituela.
4. Zehaztea, batetik, bere zereginen barruan txostenak emateko udal-teknikariak duen iritzi teknikoaren tartea eta, bestetik, legezkotasunaz kanpo aukera-irizpideak aplikatuta bestelako

1. Si es posible la fiscalización tras la emisión de informe por la Secretaria General habiéndose producido con carácter previo fiscalización de conformidad
2. Si la participación en los expedientes referidos por parte de las habilitadas nacionales titulares (secretaria general e interventora municipal) tras el retorno de sus vacaciones es conforme a derecho.
3. Se indique el precepto legal dentro de la normativa reguladora del régimen de habilitación nacional que prevea que las funciones de habilitado nacional accidental son diferentes, reducidas o limitas respecto de las propias de un habilitado nacional titular
4. Establecer el margen de discrecionalidad técnica posible que resta a un Técnico/a Municipal para emitir informes en el ejercicio de sus funciones y el margen de cuestionamiento a decisiones

udal-zerbitzuen funtzio teknikoekiko estaturako gaikuntza duenaren erabaki teknikoak eta kudeaketari buruzkoak zalantzan jartzeko tartea.

5. Eman daitekeen estaturako gaikuntza duen behin-behineko langileak ohiko gai zehatzaren ezagutza titularrari uzten diola adieraztea.

técnicas y de gestión de un Habilitado Nacional respecto del desempeño de las funciones técnicas de los distintos servicios municipales, aplicando criterios de oportunidad y no de legalidad

5. Si es posible que un habilitado accidental refiera que deja el conocimiento de un asunto concreto de carácter ordinario a la habilitada titular.

Planteatutako gaiei erantzuteko, honako hau jakinarazten da:

Kontu-hartzaitzaren 2021/171 txostenean Udaleko kontu-hartzaileak 2021eko irailaren 13an egindako 2021/79 eragozpena ageri da. Horri eutsiz, Bizkaiko Foru Aldundiaren abuztuaren 22ko 117/2018 Foru Dekretuak (Bizkaiko tokiko sektore publikoko erakundeen barne-kontrolaren araubide juridikoa arautzen du) xedatutakoaren arabera, zeregin kontu-hartzailea bi modalitatetan egingo da: formala eta materiala. Modalitate formalaren bidez erabakia hartzeko legezko eskakizunak bete diren ziurtatuko da, eta, horretarako, espedienteari halabeharrez erantsi behar zaizkion agiri guztiak aztertuko dira. Modalitate materialean funts publikoen aplikazio erreala eta eraginkorra egiaztatuko da.

En contestación a las cuestiones planteadas se informa lo siguiente:

Al respecto del informe de intervención nº 2021/171 en el que se emite el reparo 2021/79 emitido por la interventora del Ayuntamiento el 13 de septiembre de 2021 debemos indicar que el Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 117/2018, de 22 agosto, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local de Bizkaia establece que la función interventora se ejercerá en sus modalidades formal y material. La modalidad formal consistirá en la verificación del cumplimiento de los requisitos legales necesarios para la adopción del acuerdo mediante el examen de todos los documentos que preceptivamente deban estar incorporados al expediente. En la modalidad material se comprobará la real y efectiva

aplicación de los fondos públicos.

117/2018 Foru Dekretuak 8.2 artikuluan xedatutakoaren arabera, fiskalizazio-txostena ebazpena eman baino lehen egin behar da. 10. artikulua ezarritakoari jarraikiz, txostena jatorrizko espediente osoa dagoenean emango da, hau da, ziurtagiri guztiak bildu direnean eta nahitaezko txostenak egin direnean eta, gainera, organo eskuduna erabaki hartzeko prest dagoenean.

El informe de fiscalización, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8. 2 del Decreto Foral 117/2018, debe realizarse antes de que se dicte la correspondiente resolución concretándose en el artículo 10 que el momento para la emisión de dicho informe es cuando el expediente original esté completo, es decir, una vez reunidos todos los justificantes y emitidos los informes preceptivos, y cuando esté en disposición de que se dicte acuerdo por el órgano competente.

Aurreko guztiari erreparatuta, aztertuko dugu 2021eko irailaren 13ko idazkariaren txostenaren ondoren eragozpen-txostena ekarri zuen fiskalizazioa bidezkoa zen, aintzat hartuta aurretiaz adostasunez fiskalizatuta zegoela.

A la vista de lo anterior analizaremos si procedía la fiscalización que da lugar al informe de reparo tras el informe de la secretaría de 13 de septiembre de 2021, teniendo en cuenta que se había producido con carácter previo fiscalización de conformidad.

Funtsezkoa da jakitea aurretiaz fiskalizatu zirenean espediente guztiak osoak zeuden: 2021eko abuztuaren 26an, AI azpitaldea (2) eta AI azpitaldea (3) aldi baterako betetze aldera bitarteko langile funtzionarioa izendatzeko proposamena; 2021eko abuztuaren 27an, lanpostua azpitaldea A1(1) aldi baterako behin-behinekoz betetze aldera bitarteko langile funtzionarioa izendatzeko proposamena; eta 2021eko irailaren 4an, CI azpitaldea aldi baterako betetze aldera bitarteko langile funtzionarioak izendatzeko

La cuestión clave estriba en si cuando se realiza la fiscalización previa el 26 de agosto de 2021 en el caso de la propuesta de nombramiento de personal funcionario interino para la cobertura temporal del puesto de Subgrupo AI (2) y de personal funcionario interino para la cobertura temporal del puesto de Subgrupo AI (3) el 27 de agosto de 2021 respecto a la propuesta de nombramiento de personal funcionario interino para la cobertura temporal y transitoria del puesto de Subgrupo AI (1) y el 4 de septiembre de 2021



proposamena.

en el caso del expediente de Propuesta de nombramiento de personal funcionario interino para la cobertura temporal del puesto de Subgrupo CI todos ellos estaban completos.

Toki Erakundeen Antolaketa, Funtzionamendu eta Lege Araubideari buruzko Erregelamendua onesten duen azaroaren 28ko 2568/1986 Errege Dekretuak 172. artikuluan xedatutakoarekin bat etorriz, espedienteetan txostena egin beharko du izapidetzearen ardura duen sailburuak, aurrekariak, eta bere irizpidea oinarritzeko baliatu dituen legezko xedapenak edo arauak azaltzeko.

De conformidad con lo establecido en el artículo 172 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales en los expedientes deber informar el Jefe de la Dependencia a la que corresponda tramitarlos, exponiendo los antecedentes y disposiciones legales o reglamentarias en que funde su criterio.

Espedienteak aztertu dira, eta egiaztatu da espedienteen txostenak egin dituela Giza Baliabideen Arloko arduradunak.

Analizados los expedientes se comprueba que los expedientes han sido informados por las personas responsables del área de recursos humanos.

Espediente bat osoa dagoela esateko nahitaezko txosten guztiak egongo dira. Hori abiapuntutzat hartuta, aztertu behar da idazkari nagusiaren txostena, ondoren egindakoa, nahitaezko txostena den, fiskalizazio berri bat egiteko. Herri Administrazioen Administrazio Prozedura Erkideari buruzko urriaren 1eko 39/2015 Legeak 80. artikuluan xedatutakoaren babesean, berariaz adierazi ezean, txostenak aukerakoak eta ez-lotesleak dira.

Teniendo en cuenta que lo que determina si el expediente está completo es que en el mismo figuren todos los informes preceptivos debemos analizar si el informe de la secretaria general, emitido con posterioridad es un informe preceptivo que exigiera una nueva fiscalización. De conformidad con lo previsto en el artículo 80 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, salvo disposición expresa en contrario, los informes son facultativos y no vinculantes.

Gaiari buruz, Estaturako gaikuntza duten toki-

Sobre esta cuestión el artículo 3.3 del Real

administrazioko funtzionarioen araubide juridikoa arautzen duen martxoaren 16ko 128/2018 Errege Dekretuaren 3.3 artikulua xedatutakoari jarraikiz, nahitaezko legezko aholkularitzaren zereginean honako hauek sartzen dira:

a) Aurretiazko txostenak egitea Udaltzako buruak hala agintzen duenean edo aztergaia landu behar den bilkura egin baino lehen nahikoa aurrerapenez horren herenak eskatzen duenean. Txostenek azalduko dute kasuan-kasuan aplikatu behar den legedia eta proiektuan dauden akordioak horietara egokitzen diren.

b) Aurretiazko txostenak egitea, lege- edo arau-agindu batek hala xedatzen duenean.

c) Aurretiazko txostena egitea, gaia onesteko Udaltzako kideen legezko kopuruaren gehiengo osoa edo bestelako gehiengo kualifikatua behar denean.

d) Nolanahi ere, aurretiaz txostena egingo da honako ustezko hauetan:

1.- Toki erakundeari atxikitako erakunde autonomoen, merkataritza-sozietateen, fundazioen, mankomunitateen, partzuergoen edo beste erakunde publiko batzuen ordenantzak, araudiak eta estatutu gidariak

Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional establece que la función de asesoramiento legal preceptivo comprende:

a) La emisión de informes previos en aquellos supuestos en que así lo ordene el Presidente de la Corporación o cuando lo solicite un tercio de miembros de la misma, con antelación suficiente a la celebración de la sesión en que hubiere de tratarse el asunto correspondiente. Tales informes deberán señalar la legislación en cada caso aplicable y la adecuación a la misma de los acuerdos en proyecto.

b) La emisión de informes previos siempre que un precepto legal o reglamentario así lo establezca.

c) La emisión de informe previo siempre que se trate de asuntos para cuya aprobación se exija la mayoría absoluta del número legal de miembros de la Corporación o cualquier otra mayoría cualificada.

d) En todo caso se emitirá informe previo en los siguientes supuestos:

1.º Aprobación o modificación de Ordenanzas, Reglamentos y Estatutos rectores de Organismos Autónomos, Sociedades Mercantiles, Fundaciones, Mancomunidades, Consorcios u otros Organismos Públicos

onetsi edo aldatzean.

2.- Toki erakundeen ondasunak eta eskubideak defendatzeko ekintzetan jardutea ahalbidetzen duten erabakiak hartzean eta haren jabetzako ondasunen eta eskubideen egoerari buruzko ikerketa-espeditzea ebatzean, idatziz jaso ez dagoelako titulartasuna zehazteko.

3.- Toki erakundearen egintzak ofizioz ikuskatzeko prozeduratan, zerga-egintzei dagozkienetan izan ezik.

4.- Administrazio-errekurtsoak ebatzean, gaiaren izaera kontuan hartuta behar denean. Salbuespena da tokiko ordenantzen edo trafikoa eta bide-segurtasuna arautzeko araudiaren barruan arau-hausteak izapidetzeko espeditteen esparruan jarritakoak edo zerga-egintzen aurkako errekurtsoak.

5.- Toki erakundearen egintzen aurka Tokiko Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legeak 65. artikulutik 67. artikulura aurrez ikusitako errekerimenduren edo aurkaratzeren bat formulatzean.

6.- Lanpostuen zerrendak eta langileen katalogoak onetsi eta aldatzean.

7.- Hirigintzako plangintza eta kudeaketako tresnak eta hitzarmenak onestean, aldatzean

adscritos a la Entidad Local.

2.º Adopción de acuerdos para el ejercicio de acciones necesarias para la defensa de los bienes y derechos de las Entidades Locales, así como la resolución del expediente de investigación de la situación de los bienes y derechos que se presuman de su propiedad, siempre que ésta no conste, a fin de determinar la titularidad de los mismos.

3.º Procedimientos de revisión de oficio de actos de la Entidad Local, a excepción de los actos de naturaleza tributaria.

4.º Resolución de recursos administrativos cuando por la naturaleza de los asuntos así se requiera, salvo cuando se interpongan en el seno de expedientes instruidos por infracción de ordenanzas Locales o de la normativa reguladora de tráfico y seguridad vial, o se trate de recursos contra actos de naturaleza tributaria.

5.º Cuando se formularen contra actos de la Entidad Local alguno de los requerimientos o impugnaciones previstos en los artículos 65 a 67 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

6.º Aprobación y modificación de relaciones de puestos de trabajo y catálogos de personal.

7.º Aprobación, modificación o derogación de convenios e instrumentos de planeamiento y

edo indargabetzean.

Aurreko analisitik ondoriozta daiteke bitarteko langile funtzionarioak izendatzeko proposamenari buruzko espedientean Udaleko idazkari nagusiak emandako txostena ez dela nahitaezko txostena.

Hori abiapuntutzat hartuta, 117/2018 Foru Dekretuak 10. artikuluan xedatutakoarekin bat, baieztatu daiteke txosten honetan aztergai den espediente bakoitzean adostasunez lehendik egindako fiskalizazioa espediente osoan gainean egin zela, beraz, idazkari nagusiak txostena eman ondoren ez zen fiskalizazio berririk behar.

2.- Behin-behineko izendapenaren babesean, toki administrazioan estaturako gaikuntza duten funtzionarioentzat gordetako lanpostuetan dihardutenen eginkizunei dagokienez, aipatu behar da Tokiko Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legeak 92.bis artikuluan eta Estaturako gaikuntza duten toki-administrazioko funtzionarioen araubide juridikoa arautzen duen martxoaren 16ko 128/2018 Errege Dekretuak ez dute bereizketarik egiten lanpostua betetzeko moduaren arabera.

gestión urbanística.

Del análisis anterior cabe concluir que el informe emitido por la secretaría general del Ayuntamiento en expedientes de propuesta de nombramiento de personal funcionario interino no tiene carácter de informe preceptivo.

A la vista de lo anterior y de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del Decreto Foral 117/2018 cabe afirmar que la fiscalización de conformidad realizada con anterioridad a los informes de secretaría en cada uno de los expedientes analizados en el presente informe se realizó estando el expediente completo por lo que no será preciso realizar una nueva fiscalización con posterioridad a la emisión de informes por parte de la secretaria general.

2.- Respecto a las funciones de quienes ocupan puestos reservados a funcionarios administración local con habilitación de carácter en virtud de un nombramiento accidental debemos señalar que ni el artículo 92 bis de la 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local ni el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional establece diferenciación alguna en función de la forma de provisión de los puestos.

Beraz, lanpostu horiek betetzen dituztenek toki administrazioan estaturako gaikuntza duten funtzionarioentzat gordetako lanpostuei legez esleitutako zereginak gauzatu beharko dituzte, alde batera utzita behin betikoak diren edo lanpostu horiek beste modu batean (behin-behineko izendapena, metaketa, zerbitzu-eginkizuna, jarduneko ala bitarteko izendapena) betetzen dituzten.

3.- Azkenik, legezkontasun-irizpideen aldean aukera-irizpideak aplikatuta udal-teknikariak iritzia emateko duten tarteari eutsiz, hizpide dugun kasu honetan, Bizkaiko Foru Aldundiaren abuztuaren 22ko 117/2018 Foru Dekretuak (Bizkaiko tokiko sektore publikoko erakundeen barne-kontrolaren araubide juridikoa arautzen du) 8. artikuluan xedatutakoari erreparatu behar zaio. Horren arabera, funtzio kontu-hartzaileak ez ditu jarduketan aukera- edo egokitasun-alderdiak kontuan hartuko.

Halaber, lege-testu beraren 12. artikulua eragozpenak honako moduan arautzen ditu:

*1. Organo kontu-hartzailea aztertutako egintza, agiri edo espedienteen funtsarekin zein formarekin ados ez balego, idatziz egin beharko ditu bere eragozpenak. Zalantza horiek eutsi zaion izapidearen oinarri diren arauarekin bat*

Por lo tanto, las funciones atribuidas legalmente a los puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional deben de ser llevadas a cabo por quienes ocupen dichos puestos, ya sea a través de una provisión definitiva u otras formas de provisión a través de nombramientos provisionales, acumulaciones, comisiones de servicio, nombramientos accidentales o de interinos.

3.- Finalmente, respecto al margen de discrecionalidad que tienen los técnicos municipales aplicando criterios de oportunidad y no de legalidad, en el caso que nos ocupa, debemos referirnos a lo establecido en el artículo 8 del Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 117/2018, de 22 agosto, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local de Bizkaia que establece que el ejercicio de la función interventora no atenderá a cuestiones de oportunidad o conveniencia de las actuaciones intervenidas.

A su vez el artículo 12 del mismo texto legal que regula los reparos establece lo siguiente:

*1. Si el órgano interventor se manifestase en desacuerdo con el fondo o con la forma de los actos, documentos o expedientes examinados, deberá formular sus reparos por escrito. Dichos reparos deberán ser motivados con*

*arrazoitu beharko dira eta espedientean antzemandako objekzio guztiak jaso beharko dituzte.*

Beraz, zeregin kontu-hartzailean aukera-irizpideetarako ez dago tarterik eta, are gutxiago, eragozpenak jartzeko.

Amaitzeko, estaturako gaikuntza duten toki-administrazioen funtzionarioen araubide juridikoa arautzen duen martxoaren 16ko 128/2018 Errege Dekretuak 60. artikuluan eta hurrengoetan xedatutakoaren babesean, organo eskudunari eskatzea 2021eko irailaren 13an Udaleko kontu-hartzaileak emandako 2021/79 eragozpen-txostenean egindako adierazpenetan oinarrituta, diziiplina-erantzukizunak argitzeko.

Gaiari eutsiz, bidezkoa da adieraztea, 128/2018 Errege Dekretuak 61. artikuluan xedatutakoaren babesean, toki-administrazioan estaturako gaikuntza duten karrerako funtzionarioei diziiplina-espedienteak hasteko organo eskudunak dira hauek:

a) Udaltzako organoa zeinetan funtzionarioak kontra egindako gertaerak gauzatu dituen, arau-hauste arina izan

*razonamientos fundados en las normas en las que se apoye el criterio sustentado y deberán comprender todas las objeciones observadas en el expediente.*

No existe por tanto margen alguno a criterios de oportunidad en la función interventora y de manera más rotunda aún en la interposición de reparos.

Finalmente se solicita del órgano competente para ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 60 y siguientes del Real Decreto 128/2018 de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, que se depuren las responsabilidades disciplinarias que correspondan por las manifestaciones vertidas en el Informe de Reparación 2021/79 emitido por la Interventora Municipal en fecha de 13 de septiembre de 2021.

A este respecto procede indicar que de conformidad con lo establecido en el artículo 61 del Real Decreto 128/2018 que los órganos competentes para la incoación de expedientes disciplinarios a los funcionarios de carrera de administración local con habilitación de carácter nacional son los siguientes:

a) El órgano correspondiente de la Corporación donde el funcionario hubiera cometido los hechos que se le imputan, cuando

daitezkeenean.

b) Autonomia erkidegoa, bere lurralde-eremuko toki erakundeetako funtzionarioei dagokienez, salatutako gertakariak arau-hauste oso astunak, Estatuko oinarritzko araudian tipifikatutakoak, izan daitezkeenean izan ezik.

c) Ogasun eta Funtzio Publikoaren Ministerioa, salatutako gertakariak arau-hauste oso astunak, Estatuko oinarritzko araudian tipifikatutakoak, izan daitezkeenean.

Horrenbestez, eskumen hori ez dagokio inolara ere Bizkaiko Foru Aldundiari, 128/2018 Errege Dekretuaren xedapen gehigarriak eta Tokiko Araubidearen Oinarriei buruzko Legearen bigarren xedapen gehigarriaren 7 apartatuak ezarritakoaren arabera.

pujieran ser constitutivos de falta leve.

b) La Comunidad Autónoma respecto a funcionarios de Corporaciones Locales en su ámbito territorial, salvo cuando los hechos denunciados pudieran ser constitutivos de faltas muy graves tipificadas en la normativa básica estatal.

c) El Ministerio de Hacienda y Función Pública cuando los hechos denunciados pudieran ser constitutivos de faltas muy graves tipificadas en la normativa básica estatal.

Por lo tanto, en ningún caso esa competencia corresponde la Diputación Foral de Bizkaia de conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional del Real Decreto 128/2018 y la Disposición Adicional segunda apartado 7 de la Ley de Bases de Régimen Local.