

GIZA BALIABIDE ETA UDAL ANTOLAKUNTZA **BATZORDEAREN IRIZPENA**

2019ko apirilaren 4koa

**GAIA: MUSIKA ESKOLAKO IRAKASLEEN HIRURTEKOEN KALKULUA ETA LAN
HITZARMENEAN BARNERATZEA**

AURREKARIAK

Tolosako Alkatetzak, 2018ko abenduaren 20an emandako 2308 Dekretuan, ondoko ebazpen hauek hartu zituen:

LEHENIK.- Honako langile hauei antzinasuna eguneratzea:

•

BIGARRENIK.- Honako langile hauei antzinasuna eguneratzearen ondorioz, hirurteko aldaketa egitea, jarraian aipatzen den moduan:

<i>Izen-abizenak</i>	<i>Orain artekoak</i>	<i>Onartuak</i>
•	3	4
•	5	7
•	2	3
•	2	3
•	3	4
•	1	2
•	6	8
•	7	9
•	5	7
•	2	3

HIRUGARRENIK.- Aipatu langile guztiei atzera-eraginkortasuna aplikatzea, legez dagokiena, hots, urtebete:

<i>Izen-abizenak</i>	<i>Kopurua</i>
•	123,65
•	654,26
•	186,93
•	240,34

•	631,96
•	200,37
•	346,61
•	944,64
•	1.295,16
•	694,31
•	320,45

Ebazpenak eragindako langileak Tolosako Musika Eskolako irakasleak dira. Erabakiaren xedea zen langile hauen lan-baldintzak homogeneizatzea, ondoko irizpideak kontuan hartuta:

- Lanpostu guztiak (Zuzendaritik at) sailkatuta daude Tolosako lanpostuen zerrendan izaera berberarekin: langile lan-kontratudunak dira, ordainsari berdina dute (asimilatuak: A2 taldea eta 19 destino osagarria), lanpostuak hornitzeko titulazio berdina eskatzen da (erdi mailako titulazioa musika ikasketetan), lanpostua hornitzeko jardunbidea berdina da, etab. Orokorrean, aldatzen den elementua, lanaldiaren iraupena da, kasu bakoitzeko dedikazioa ezberdina delako.
- Langile hauek Musika Eskolan betetzen dituzten funtzio eta zereginak berdinak dira, Zuzendariak ezik, zera, irakasleak dira.
- Irakasle hauek beren zerbitzuak eman dituzte urte luzeetan zehar, aldaketarik gabe.
- Zerbitzuen emanaldiak ikasturte osoa dirau, eta ez zehaztu gabeko edota aldizkako hilabete batzuk. Aldizkako langileen kasuan, beraien kontratuen amaiera bat zetorren oporraldiarekin, zera, kontratuak irauten zuen ikasturte osoa, eta eten egiten zen oporren garaian.
- Hori horrela izanda, Tolosako udalak behin eta berriro erabili duen kontratazio-mota aldi baterakoa izan da. Aldi baterako lan edo zerbitzuko lan-kontratuak, ininterinitateak (zein lanpostua ordezkatzekoa zen zehaztu gabe) irailean edo urrian egiten ziren, hurrengo urteko ekainaren amaierara arte, ikasturtez-ikasturte, urtero errepikatuz formula hau langile berdinekin.
- Arrazoi hauengatik kolektibo honetako kideek, Tolosako udalarekin duten lan-harremana egonkortu dute, ia kasu guztietan eta salbuespenaren bat kenduta, epai-auzien bitartez. Era horretan, Musika Eskolako irakasle eta Tolosako udalaren arteko lan-harremana -kontratuaren izaerari dagokiona behintzat-, sententzietan oinarritu da kasu gehienetan.

Emandako zerbitzua eta lanpostuaren izaera berdinak izanda ere, langile hauek hiru kategoriatan sailka daitezke une honetan:

1º) Aldizkako ez finkoak: 1.994ko irailaren 5ean, auzi-epai baten ostean, Tolosako udaleko Gobernu Batzordeak irakasle multzo bati jarraitasunik gabeko izaera finkoa



onartu zion. Aipatu ebaizenak ez zuten hileko ordainketa finkatu, orduko baizik. Orduko ordainketa kalkulatzeko ondoko oinarriak erabili ziren:

- kontratuen indarraldia urriaren 1etik hurrengo urteko ekainaren 30a artekoa izatea.
- Ordainketaren kopurua, egindako ikastorduen arabera izatea, eskolarik gabeko orduak kontuan hartu gabe. Halere, **ikastordu bakoitzaren balioa kalkulatzeko ondoko formula erabili zen: lanpostuaren mailari (11'5) eta jornada osoari zegokion urteko ordainsari gordina hartu zen kontuan, eta banatu zen ikastorduen kopuruaren artean.** Era honetan, ordu bakoitzeko prezioak islatu zituen ordainsari-kontzeptu guztiak. Dokumentuan agertzen denaren arabera, ordainsarien kalkuluan, ordainketa berezien eta oporren *zati proporzionala* sartu zen. Hala ere, aipatu den moduan, ordu bakoitzeko balioa kalkulatzeko, urte osoko ordainsariak hartu ziren kontuan, lanaldiaren %100ean.
- Antzintasunaren ordainketa, emandako ikastorduen arabera kalkulatu zen.
- Orain, haietatik bi langilek lanean jarraitzen dute Musika Eskolan, eta hirugarren bat (Zuzendaria), aldizkako langile finkoa da ere.

2ª) Mugagabe ez finko jarraituak: Beste bost langileei, lan-arloko epaitegiko 2018ko uztailaren 6ko sententziari erregutze-errekurtsoa ezarri ostean, Euskadiko Justizia Auzitegi Nagusiak 2018ko urriaren 23an 2050/2018 sententziak izaera mugagabe ez finkoa onartu die, plaza bete edo amortizatu bitartean. Sententzia honetan, **lan-harremanaren izaera jarraitua onartu zaie, aldizkakotasuna baztertuz.**

3ª) Mugagabe ez finkoak: Irakasletako hirugarren multzoari, Donostiako Lan arloko Epaitegiak onartu dio izaera mugagabe ez finkoa, eta Euskadiko Justizia Auzitegi Nagusiaren epaiaren zain daude, lan harremanaren izaera jarraitua aitortzeko. Langile hauen lanaldia, zerbitzuak, funtzioak... arestian aipatu den moduan, aurrekoen berberak dira, eta sententzia diktatu behar duen Auzitegia berdina da.

Aurreko urteetan egindako kontratazioak aztertu dira, eta oinarrietan azaltzen diren adibide batzuk islatzen dira:

ONARRIEK ADIBIDEAK:

- 1.995, Musika Irakaslea: *"Para el aspirante que resulte nombrado, la jornada de trabajo será la que anualmente se le establezca en función de las necesidades de servicio del puesto que desempeñe."* Ez da zehazten lanaldi osoa den, partziala den, ezta kontratuaren iraupena ere. Ordainsari-mailari dagokionez, 11'5ekoa izango dela zehazten da
- 1.997, Biolineko irakaslearen oinarriak:
 - **NIVEL RETRIBUTIVO.** *El puesto convocado se regirá por el Convenio que regula al personal del Ayuntamiento de Tolosa. Para el personal contratado a jornada completa el correspondiente al nivel 11,5 de retribuciones generales y*

para la modalidad de contratado a horas el de 3.329 ptas/hora en las que están incluidas la parte de paga y vacaciones.

- **MODALIDAD DE CONTRATACION.** *Al personal seleccionado le será formalizado contrato laboral con la temporalidad y jornada que en cada caso se precise, según lo aconsejen en cada momento las necesidades del servicio.*

Ez da inolako azalpenik emango baldintza hauei buruz, baina inolako zalantzarik gabe, oinarri hauetan islatzen den kontratazio-mota mugagabea da, Epaitegiek behin eta berriro aitortu dutenaren arabera.

Beraz, egoeraren laburpena ondokoa da: kontratatuak izateko baldintza berdinak bete behar dituzten langileek, zeregin berdinak egikaritzen dituztenek, eta Tolosako udaleko Lanpostuen Zerrendako lanpostu berdinak betetzen dituztenek, araubide ezberdinak zituzten. Egoera honen aurrean, Idazkaritza honek eta Giza Baliabideetako Departamentuak ahaleginak egin dituzte, laneko egoera diskriminatzailleekin amaitzeko.

Txosten honen xedea da aipatu langileei aplikagarri zaien araubidea, antzinasunaren zenbaketari dagokiona.

AZTERKETA JURIDIKOA

1.- Lan-kontratudun langileen antzinasunaren araubidea.

5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutua arautzen duenak, bere 23.b) artikulua arautzen du antzinasunaren kontzeptua, oinarrizko ordainsari gisa: *b) Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio.* Beraz, arau honek lotzen ditu hirurtekoak eta zerbitzua, ñabardura edo zehaztasun gehiagorik gabe. Arau honen 2.1 artikuluan xedatutakoaren arabera, bere xedapenak aplikatuko zaizkio lan-kontratudun langileei *“en lo que proceda”*. Horretaz gain, arau honen 7. artikulua, laneko legeriaren eta hitzarmen kolektiboen aplikazioa xedatzen du lan-kontratudun langileentzako.

Indarrean dagoen UDALHITZ -Toki Erakundeetako langileen lan baldintzak arautzen dituen hitzarmenak, lan-kontratudun langileen antzinasuna arautzen du bere 69. artikuluan. Transkribatuko dira gaztelaniazko eta euskarazko bertsioak:

- *Hiru urteko zerbitzuarengatik ematen diren hirurtekoak hobetzeko eta likidatzeko edozein Administrazio Publikotan karrerako funtzionario gisa edo bitarteko gisa egindako zerbitzu guztiak zenbatuko dira, administrazio zuzenbideko kontratupeko erregimenean izan zein lan zuzenbidean izan.*

- *Para el perfeccionamiento y liquidación de trienios por cada tres años de servicios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como interino, de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.*

Araudi hau aplikagarria da ere lan itunpeko pertsonala ez finkoarentzat, 3.1.b) artikuluan xedatutakoaren arabera

Alabaina, antzinatasunari dagozkion hirurtekoak zenbatzerakoan Euskarazko bertsioan "egindako zerbitzu guztiak" aipatzen diren bitartean, (ez "benetakoak", "egiazkoak" edo "zinezkoak"), gaztelaniaz "servicios efectivos" aipatzen da. Langile jarraituen kasuan ez dago inolako arazorik, baina interpretazio arazoa sor daiteke aldizkako langile finko edota mugagabeekin.

2.- Antzinatasuna: Aldizkako langile finkoei buruzko jurisprudentzia.

Txosten hau egiterakoan, gai honi buruz sententzia ugari aztertu dira, eta esan daiteke bi korronte nagusi daudela. Hona hemen laburpena:

2.1.- Mugagabe ez finkoak eta aldizkako finkoen antzinatasunaren hasierako data

Goian aipatu den moduan, ez dago inolako eztabaidarik gai honetan: Hitzarmen kolektiboak hala finkatuz gero, antzinatasunari dagozkion hirurtekoak zenbatzeko **aurreneko lan-kontratuko data** hartu behar da erreferentzia gisa.

Bestelako kasuan, "unidad esencial del vínculo" printzipioa kontuan hartu beharko litzateke, antzinatasunaren data kalkulatzeko, doktrina bateratzeko Epaimahai Gorenak 2017ko irailaren 21ean emandako epaia jarraituz: "... ha de atenderse al tiempo total transcurrido desde el momento en que se pretende fijar el inicio del cómputo, el volumen de actividad desarrollado dentro del mismo, el número y duración de los cortes, la identidad de la actividad productiva, la existencia de anomalías contractuales, el tenor del convenio colectivo y, en general, cualquier otro que se considere relevante a estos efectos.....De este modo se suma la existencia de anomalías en la contratación y en la identificación empresarial con la prestación de la misma actividad durante un **97%** del tiempo transcurrido en el lapso de referencia. En esas condiciones, de acuerdo con el Informe del Ministerio Fiscal, consideramos que, tal y como la sentencia del Juzgado de lo Social entendiera, no cabe hablar de ruptura significativa en el hilo conductor de la prestación de servicios..."

Beraz, Musika Eskolako irakasle guztien kasuan -guztien egoera berdina delako-, antzinatasunaren kalkulua aurreneko kontratutik abiatu behar da, ikasturtez-ikasturte era jarraian kontratatutak izan direnen kasuan.

2.1.- Antzinasunaren eraginak: Hirurtekoen kalkulua.

Hirurtekoak kalkulatzeko garaian, lan-harreman etengabea duten langileen kasuan ez dago arazorik, hiru urte bakoitzeko dagokien ordainsaria kontsolidatuko dutelako.

Haatik, aldizkako langile finko edo mugagabeen kasuan, bi irizpide daude jurisprudentzian:

1. Soilik benetan lan egindako aldiak zenbatu behar direla aitortzen duena, beti ere hitzarmen kolektiboak hala xedatzen badu. Horren adibideak, Doktrina bateratzeko Epaimahai Gorenak 2018ko urtarrilaren 18an, martxoaren 1ean eta 13an emandakoak: *"... la antigüedad no se identifica necesariamente con el tiempo efectivo de servicios, porque «la antigüedad es una noción compleja que no tiene un sentido unívoco ni una función uniforme en el marco de la relación de trabajo... La antigüedad es, según uno de los significados que recoge el Diccionario de la Real Academia, 'el tiempo transcurrido desde que se obtiene un empleo'. Pero ese tiempo puede ser definido de forma distinta, según los efectos a los que se refiere su cómputo, y en el ámbito laboral puede no ser lo mismo la antigüedad a efectos de promoción económica que la antigüedad a efectos de promoción profesional o del cálculo de las indemnizaciones por la extinción del contrato....." "...en el convenio ha optado por el cómputo del tiempo de prestación de servicios efectivos y no por el de vinculación a la empresa, por cuánto una cosa es el periodo de vigencia del contrato fijo-discontinuo, determinado por el inicio del contrato que desde el día que se firma es fijo, y otra el tiempo real de prestación de servicios, de ejecución del contrato que no requiere prestaciones recíprocas fuera de las temporadas que lo motivan, tiempo real de actividad que es el que el convenio quiere que se compute a efectos del complemento salarial de antigüedad".* Azpimarratu behar da, sententzia hauetan aztertzen diren egitateak urtero errepikatzen diren iraupen motzeko kontratuak dira, alegia, Zerga Administrazioako Agentziakoak sustaturiko kanpainak. Ikuspuntu honetatik, ezinezkoa da alderatzea urtez urte errepikatzen diren ikasturte osorako lan kontratuak (bidezko oporrak ekiditearren), eta bi edo hiru hilabetetarako egiten direnak.
2. Lan-harremana hasi zenetik epealdi osoa zenbatu behar dela aitortzen duena, baina ere hitzarmen kolektiboak xedatzen duena kontuan hartuta. Adibideak: Doktrina bateratzeko Epaimahai Gorenak 2014ko ekainaren 11n, eta 2016ko irailaren 20an emandako sententziak: *"...Los trabajadores demandantes tienen la consideración de trabajadores de carácter indefinido. Ello excluye la posibilidad de equiparlos a los trabajadores eventuales a los que se refiere el apartado séptimo del art. 37 del convenio. Ese precepto lo que intenta es delimitar qué tipo de prestación de servicios se computa a los efectos del cálculo del trienio, de suerte que la inexistencia de servicios durante tres meses quede excluida y, en consecuencia, el tiempo de prestación continuada durante tres años incluye a*



TOLOSAKO
UDALA

todo tipo de trabajador, incluso con interrupciones, siempre y cuando tales interrupciones no alcancen ese lapso de tres meses. En presente caso, no estamos ante trabajadores temporales, cuyo vínculo se hubiere roto y su prestación de servicios estuviere interrumpida por la extinción del contrato. Aquí se trata de trabajadores indefinidos de carácter discontinuo, cuyo nexo contractual con la parte empleadora está vigente desde su inicio, con independencia de la distribución de los tiempos de prestación de servicios en atención a los llamamientos que haga la empresa. ...". 2016Ko irailaren 20an ondokoa aitortu zuen Epaimahai Gorenak: "....En estas circunstancias, la sentencia recurrida considera que a efectos de determinar la fecha de adquisición de los derechos a la promoción económica (trienios) y a la promoción profesional, debe computarse todo el tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral el 4 de febrero de 2009, que no solo los meses de prestación efectiva de servicios en cada campaña anual, acogiéndose al criterio plasmado en la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de noviembre de 2002 (Rcud. 1.886/2002); así como en la posterior de 11 de junio de 2014 (Rcud. 1.174/2013), en la que se señala que el cómputo debe hacerse desde el inicio de la relación, pues "no estamos ante trabajadores temporales, cuyo vínculo se hubiera roto y su prestación de servicios estuviera interrumpida por la extinción del contrato. Aquí se trata de trabajadores indefinidos de carácter discontinuo, cuyo nexo contractual con la parte empleadora está vigente desde su inicio, con independencia de la distribución de los tiempos de prestación de servicios en atención a los llamamientos que haga la empresa". " la decisión empresarial cuestionada en estos autos resulta contraria a dicha doctrina y a lo dispuesto en las normas cuya infracción denuncia el recurso, que establecen que a los trabajos discontinuos que se repiten en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido y el principio de igualdad de derechos con los trabajadores a tiempo completo, con la única particularidad de que, cuando corresponda en atención a su naturaleza, serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado ".

3. Ikus genezake azken sententzia hauetan lotzen direla kontratuaren mugagabetasuna edota finkotasuna, hirurtekoen kontaketa osoarekin. Tolosako Musika Eskolako irakasleen kasuan, kasu guztietan onartu zaie, epai ezberdinen bidez, lan-harremanaren izaera mugagabea edota finkoa.

Kasu guztietan, jurisprudentziak, aho batez, indarreko hitzarmen kolektiboarekin lotzen du bere interpretazioa, eta bertan xedatzen dena kontuan hartu behar dela aitortzen du.

3.- Musika Eskolako Irakasleen lan harremana: aldizkakoa ala jarraitua?

Aurrekarietan aipatu den moduan, Euskadiko Auzitegi Nagusiak 2018ko urriaren 23an emandako sententzian, Tolosako Musika Eskolako hainbat irakasleen lan-harremanaren



aldizkakotasuna ukatu egin zuen, harreman hori jarraitua zela aitortuz. Bigarren sententziaren zain gaude une honetan, Auzitegi berdinak eman behar duelarik.

Hori eman eta gero, soilik geldituko lirateke hiru langile aldizkako izaerarekin, baina finkotasuna aitortuta, horietako bat oposizio-lehiaketa publikoa burutu ondoren, Zuzendaria dena.

Egoera honek, zalantzarik gabe, 2/2015 Errege Dekretu Legegileak, Langileen Estatutuak onartzen duenak, bere 15.6 artikuluan xedaturikoa urratuko luke: *6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.*

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Diskriminazio-ezaren eta debekuaren printzipioa xedatzen da transkribatutako arauan.

Kasu honetan ez gara aztertzen ari lan-harremanaren finkotasuna, bai ordea, jardueraren izaera jarraitua. Zentzu honetan, Epaimahai Gorenak 2018ko ekainaren 11n emandako Sententzian, irakasleen lan-harremana azertu zuen, ondoko terminoetan:

- *-La sentencia recurrida establece una diferencia de trato arbitraria entre funcionarios interinos y de carrera, imponiendo que, trabajando los mismos meses en el curso escolar, los funcionarios de carrera cobren las retribuciones correspondientes a los meses de julio y agosto, pero los interinos no. -El Acuerdo confirmado por la sentencia da lugar a la ausencia de prórroga de los nombramientos de los funcionarios docentes interinos más allá del mes de junio de cada curso aunque hayan trabajado todo el curso escolar, con la consiguiente pérdida de sus derechos retributivos.*
- *-Tal situación atenta contra los preceptos y sentencia denunciados como infringidos, pues es jurídicamente imposible que ante un mismo trabajo se reciban retribuciones diferentes dependiendo de si quien lo realiza tiene un contrato fijo o temporal. Como decimos -añade la parte- existe reiteradísima jurisprudencia que, con base en las normas citadas, considera inaceptable la situación que impone el Acuerdo.*
- *...la Directiva esgrimida y, sobre todo, el recientísimo desarrollo jurisprudencia de aquella, no dejan lugar a dudas, en conexión con el art. 14 CE, de que resulta contrario al concepto más básico de igualdad dar retribuciones distintas (en este*

caso, retribuciones durante 10 meses frente a los 12 del funcionario de carrera) a funcionarios que realizan trabajos iguales, simplemente porque unos sean interinos y otros de carrera

- *En fin, aunque las consideraciones de indole presupuestaria puedan ser el motivo de las opciones de política social de un Estado miembro e influir sobre la naturaleza o el alcance de las medidas que éste desea adoptar, no constituyen en sí mismas un objetivo perseguido por esta política y, por lo tanto, no justifican la aplicación de una normativa nacional que conduce a una diferencia de trato en detrimento de los trabajadores con contrato de duración determinada (así, por analogía, SSTJUE de 24 de octubre de 2013, Thiele Meneses, C-220/12 , apartado 43, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13 , C-61/13 a C-63/13 y C-418/13 , apartado 110. Y auto de 21 de septiembre de 2016, Popescu, C-614/15 , apartado 63). Tampoco las de esa indole basadas en la necesidad de velar por una gestión rigurosa del personal (SSTJUE de 23 de octubre 2003, Schönheit y Becker, C-4/02 y C-5/02 , apartado 85, y de 22 de abril de 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08 , apartado 46).*
- *El inicio del que parte nuestra consideración reside en la idea de que el fundamento de la interinidad, su lógica intrínseca, es la cobertura temporal de un puesto de trabajo concreto que se halla vacante. Este puesto de trabajo, en aquella situación que constatamos como mayoritaria, descrita en aquel párrafo segundo del fundamento de derecho duodécimo de esta sentencia, es uno que la Administración educativa prevé que no será cubierto por funcionarios de carrera a lo largo del curso escolar. Uno para el que necesita en ese curso y para todo él nombrar un funcionario docente interino.*
- *Pues bien, siendo ello así, el empleo, la relación laboral entre el funcionario docente interino y la Administración educativa queda truncada, a diferencia de lo que ocurre para el funcionario de carrera, cuando aún no han concluido las funciones, cometidos y actividades que son propias de ese concreto puesto de trabajo para el que el funcionario interino fue nombrado, que no son sólo las de estricto carácter lectivo, sino también otras que normalmente se llevan a cabo en el mes de julio del curso escolar y que, además, contribuyen a la mejor preparación del profesorado y a la mejor o más eficaz prestación del servicio educativo, como pueden ser las de análisis del curso, elaboración de la memoria escolar, programación del curso siguiente, etc., con las consiguientes reuniones del profesorado, de todo lo cual se priva al funcionario docente interino que fue nombrado para aquella situación descrita en aquel párrafo segundo. Amén de ello, esas consecuencias nada deseables para la preparación del profesorado y para la más eficaz prestación del servicio educativo, se agravarían sobremanera si fuera cierta aquella práctica de la Administración educativa de acudir de nuevo en el siguiente curso escolar al nombramiento de funcionarios docentes interinos nombrados en el curso anterior y que fueron privados de realizar esas otras actividades*



- *Por tanto, ese Acuerdo, en cuanto decidió suspender los derechos retributivos correspondientes a los meses de julio y agosto del curso escolar y ordenó que con fecha 30 de junio de 2012 se extinguieran los contratos vigentes, extendiendo tales decisiones, o incluyendo en ellas, a los funcionarios docentes interinos no universitarios que hubieran sido nombrados al principio del curso escolar y con el designio de que desempeñaran las funciones propias de un profesor docente durante todo él, vulneró el principio de no discriminación que impone la Cláusula 4 del repetido Acuerdo marco.*
- *Tal vulneración es merecedora de la sanción de nulidad de pleno derecho. Tanto por la naturaleza de disposición administrativa que es propia de aquel Acuerdo (art. 62.2 de la Ley 30/1992 , entonces vigente). Como, si lo anterior se pusiera en cuestión, por lesionar los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional [art. 62.1.a) de la misma ley].*

Epaia honetan aitortzen den erabateko baliogabetasunak, aztertzen ari garen gaiaren oinarriari eragiten dio, zera, **Tolosako udalak sekulan ez lituzkeela egin behar, egin duen moduan, etengabeko lan kontratuak irailetik/urritik hurrengo urteko ekainera arte, Musika Eskolako irakasleen kasuan.** Epaimahai Gorenak eta Euskadiko Auzitegi Gorenak onartu duten moduan, kontratu horiek erabateko baliogabeak direla. Beraz, hemen kuestionatzen dena ez da bakarrik kontratuen aldibaterakotasuna, baizik eta kontratuen etenaldiak udako garaian, esistitzen ez den aldizkakotasuna simulatzeko.

Horretaz gain, ezin dugu ahaztu, **irakasle hauen orduko ordainketa, urte osoko ordainsarien gain kalkulatu dela, zera, orduko prezioa izan dela urte osoko ordainsaria (bere garaian urte osoko orduai zegokiena, 1.680 ordu), zati ikastorduen kopurua (950), 1.994ko irailaren bostean onartutako ebazpenaren arabera.**

Idazkari honen iritziz, Langileen Estatutuak, eta 1999/70/CE Zuzentarauak, iraupen jakineko lana arautzen duenak, xedaturiko **diskriminazio debekua**ren printzipioari lehentasuna eman behar zaio, lan berdina egiten duten langileei araubide berdina aplikatuz. Horien baitan, ezin dugu ahaztu gure Kode Zibilak bere 3. artikuluan xedatzen duena, arauen interpretazioari dagokiona: 1. *Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas.* 2. *La equidad habrá de ponderarse en la aplicación de las normas, si bien las resoluciones de los Tribunales sólo podrán descansar de manera exclusiva en ella cuando la ley expresamente lo permita.*

Azkenik, segurtasun juridikoa bermatzeko eta edozein zalantza argitzearren, Idazkari honek gomendatzen du Tolosako udaleko ordezkariak sindikalarekin negoziatzea, eta hitzartzea, udaleko lan-itunaren izaeraz, ikasturte-ikasturte era jarraituan kontratatuak izan diren Musika Eskolako irakasleen kasuan, hirurtekoen zenbaketarako kontratazio jarraitu guztien epealdia kontuan hartzea. Iritzi hau ez da zabalgarria izan daitezkeen

beste kasuetarako, kasu bakoitzean aztertu behar direlako ematen diren zerbitzuen ezaugarriak eta lan-harremanaren baldintzak: iraupena, ordainketak, aldibaterakotasuna, etab.

ONARTZEKO PROZEDURA

Hauexek lirateke eman beharreko pausoak udaleko hitzarmena aldatu ahal izateko:

- Batetik, langileen ordezkariekin negoziatu beharko da aipatu lan baldintzen aldaketa: 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, urriaren 30ekoak, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuarenak, 37.1.m) artikuluan ezarritakoari jarraiki, negoziatzeko gai izango dira, Herri Administrazioetako bakoitzak dituen eskumenei lotuta, bakoitzak bere eremuan eta kasuan-kasuan legez dagokion irismena izanik, udal enplegatu publikoei eragiten dieten lan baldintzen aspektuei buruz.
- Bestetik, Udaleko Osoko Bilkuraren onespena beharko du udal hitzarmenaren aldaketa honek, apirilaren 2ko 7/1985 Legarean 22.2 i) artikulua araberak, Udaltzat eskuduntza baitu gai hau onartzeko eta aurretik Pertsonaleko Batzorde Informatiboak diktaminatu behar du dagokion irizpena.

Hau guztia ikusirik, Giza Baliabide eta Udal Antolakuntza batzordeak, Iñigo Alonso, Nerea Letamendia, Maite Ruiz de Eguilaz eta Cristian Fernandezek aldeko botuarekin, hauxe da eman duen

IRIZPENA

Lehen.- Tolosako udaleko lan hitzarmena erregulatzen dituen lan baldintzen akordioa aldatzea eta ikasturtez-ikasturte era jarraituan kontratatuak izan diren Musika Eskolako irakasleen kasuan, hirurtekoen zenbaketarako kontratazio jarraitu guztien epealdia kontuan hartzea.

Bigarrena.- Akordioa Musika Eskolako zuzendariari eta Komiteari jakinaraztea.

Tolosan, 2019ko apirilaren 4an

BATZORDEKO IDAZKARIA



