



Arartekoaren ebazpena, 2008ko uztailaren 30ekoa. Horren bidez, Bizkaiko Foru Aldundiko Lan eta Trebakuntza Sailari gomendatzen zaio Auto-reparaciones (...) S.L. enpresari aitor diezaiola 35/2007 Foru Dekretuak sortu zituen diru-laguntzak emateko prozeduran parte hartzeko eskubidea. Diru-laguntza horiek 50 urtetik gorako langile gizonezkoen aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzeko dira.

Aurrekariak

1. Erreklamazioa aurkeztu zuen enpresak eskaera egin zuen Bizkaiko Foru Aldundiaren 2007ko martxoaren 6ko 35/2007 Foru Dekretuan ezarritako diru-laguntzei heltzeko. Foru dekretu horren bidez, Lan eta Trebakuntza Sailaren Hobelan programarako diru-laguntzen oinarriak eta deialdia arautzen dira, Lanaren Egonkortasun eta Kalitatearen Arloan.

Zehazki, lanaren egonkortasuna sustatzeko ezarritako laguntzak lortze aldera egin zen eskaera, 50 urtetik gorako langile gizonezko baten aldi baterako kontratua mugagabe egin zelako.

2. Bizkaiko Foru Aldundiko Lan eta Trebakuntza Sailak uko egin zion eskaerari, aldi baterako kontratua mugagabe bihurtu zen unean langileak ez zituelako 50 urte baino gehiago. Une hartan, langileak 50 urte eta ia 11 hilabete zituen.

Sailak honela justifikatu zuen gaitzespena: *"una persona que tiene 50 años no puede considerarse, estrictamente hablando, como mayor de 50 años, ya que para ello debe tener cumplidos 51 años"*.

3. Eragindako enpresak zioen eurek hartu ohi zuten manuaren interpretazioa zela oro har onartzen zena eta, beraz, bat zetorrela diruz lagunduko zen kategoria definitzen zuen testuaren hitzez hitzekotasunarekin. Era berean, fede onez jokatu zutela zioten, laguntza eskatu eta lortzeko baldintzak betetzen zituztela pentsatuz. Izan ere, esan zuten, Foru Sailak zuen irizpidea aurrez ezagutu izan balu, alegia, *"50 urtetik gorako langileak"* kontratua bihurtzen den egunean jada 51 urte beteta dituztenak direla, ez zatekeen eragozpenik izango langileak 51 urte betetzeko falta ziren egun gutxi horiek itxaroteko eta, gero, langileak zuen aldi baterako kontratua mugagabe bihurtzeko.





4. 35/2007 Foru Dekretuak ez zuenez zehazten zein jotzen zen 50 urtetik gorakotzat Hobelan programako diru-laguntzak lortu ahal izateko, erakunde hau Bizkaiko Foru Aldundiko Lan eta Trebakuntza Sailarekin harremanetan jarri zen eta hartutako erabakia berriro aztertzeke eskatu zion, kategoria definitzeko modua anbigua zelako eta, ondorioz, hainbat interpretazio egin zitezkeelako. Interpretazio horietatik ohiko eta zabalduena, hain zuzen ere, 50 urtetik gorakoa 50 urte eta egun bat duen pertsona da.

5. Bidalitako erantzunean, Lan eta Trebakuntza Sailak aurretik esandakoari heldu zion oraingoan ere, alegia, langileak ez zuela adinaren eskakizuna betetzen, *“a la fecha de la transformación dicho trabajador tenía 50 años a efectos legales según se desprende del artículo 315 del Código Civil: “La mayoría de edad empieza a los 18 años cumplidos. Para el cómputo de los años de la mayoría de edad se incluirá completo el día de nacimiento”.*

Hori dela eta, Sailak ondorengoa adierazi zuen: *“el Decreto Foral 35/2007 toma los años como medida de la edad para considerar a una persona dentro de un colectivo subvencionable y, por tanto, una persona que tiene 50 años no puede considerarse, automáticamente hablando, como mayor de 50 años, ya que para ello debe haber cumplido 51 años”.*

Azkenik, Lan eta Trebakuntza Sailak txostenean adierazi zuen, 50 urteko gizonak diru-laguntza jaso dezaketen taldean barneratu nahi izanez gero, hori arautzen duen dekretuak berariaz azalduko zukeela. Antza, ez da hala egin 35/2007 Foru Dekretuan.

Erreklamazioa ikusita, kexan eta Bizkaiko Foru Aldundiko Lan eta Trebakuntza Sailak bidalitako informazioan esandakoa aztertu ondoren, egokia iruditu zaigu zuri honako gogoeta hauek helaraztea:

Gogoetak

1. 2007an Bizkaiko Foru Aldundiak 2007ko martxoaren 6ko 35/2007 Foru Dekretua onartu zuen. Foru dekretu horren bidez, Lan eta Trebakuntza Sailaren Hobelan programarako diru-laguntzen oinarriak eta deialdia arautzen dira, Lanaren Egonkortasun eta Kalitatearen Arloan.



Programa hau Bizkaiko Foru Aldundiko Lan eta Trebakuntza Sailak 2006-2010 aldirako diseinatutako plan estrategikoaren barruan kokatuta dago. Plan horrek lan merkatuan jarduteko lehentasunezko lau bide definitzen ditu:

- 1. bidea:** arazo bereziak dituzten pertsonak besteen konturako lanetan txertatzeko ekintzak sustatzea.
- 2. bidea:** Bizkaian bideragarriak izan daitezkeen enpresak sortu eta mantentzera bideratutako jarduerak bultzatzea.
- 3. bidea:** Lanaren kalitatea sustatzea.

Hobelan programak biltzen dituen laguntzek berritzaileak izan nahi dute eta adina, soldataren zenbatekoa, etab. bezalako parametroei jarraiki ematen dira. Era berean, diru-laguntzak talde zehatzentzat dira: lan merkatuan berriro sartzen diren emakumeentzat, 40 urtetik gorakoentzat, langile autonomoentzat, etab.

Esparru honetan, eta helburu horrekin, lanaren egonkortasuna sustatzeko laguntzak sortzen dira.

Laguntzaren xedea Foru Dekretuaren 8. artikuluan dago zehaztuta. Artikuluak honela dio hitzez hitz: *“Atal honetan ezarri den laguntzaren bidez lanaren egonkortasuna sustatu nahi da. Horretarako, aldi baterako kontratuak mugagabe egingo dira”.*

Bestalde, 9. artikulua diruz lagun daitezkeen ekintzak, diru-laguntza jaso dezakeen taldea eta horren zenbatekoa definitzen dira, honela:

“Diruz lagundu daitezke gizarte ekonomiako enpresetako aldi baterako langileak diren pertsonen kasuan aldi baterako kontratuak mugarik gabeko kontratu bihurtzerakoan egon daitezkeen Gizarte Segurantzaren enpresa kuotak, baldin eta honako talde hauetako baten barruan formalizatu badira:

1. Gizonak:

- *25 urtetik beherakoak, LHIK batean lanbide hastapeneko programa bukatu eta osatu dutenak. Gehienez ere 1.500,00 euroko dirulaguntza emango da.*



- 40 eta 45 urte artekoak, biak barne. Gehienez ere 3.000,00 euroko dirulaguntza emango da.
- 50 urtetik gorakoak. Gehienez ere 1.500,00 euroko dirulaguntza emango da.
- 55 urtetik gorakoak. Gehienez ere 3.000,00 euroko dirulaguntza emango da.
- Gizarte bazterkeriako egoeran dauden pertsonak (14. artikulua arabera). Gehienez ere 1.500,00 euroko dirulaguntza emango da.

2. Adin guztietako emakumeak. Gehienez ere 4.000,00 euroko dirulaguntza emango da”.

Ondorioz, diruz lagun daitekeen kategoriarik egiten zaion aipamena oso laburra da: “50 urtetik gorakoak. Gehienez ere 1.500,00 euroko dirulaguntza emango da”.

2. Erakunde honek txosten eskaeran ere aurreratu zuen administrazioek saihestu egin behar dutela eurek defendatzen dituztenetik aldentzen diren interpretazioak sor ditzaketen aipamen anbiguoak erabiltzea, batez ere, dirulaguntzen arloan eta, bereziki, irizpide objektiboen pean eman nahi ziren dirulaguntzen deialdi honetan. Horretarako, administrazioek eta, kasu zehatz honetan, Bizkaiko Foru Aldundiak erregelamendu ahala dute eta, beraz, baita dirulaguntzaren xedea zehatz-mehatz eta argi eta garbi definitzeko gaitasuna ere.

Ezin gera daiteke araua interpretatzen duenaren esku laguntzaren onuradun zein gerta daitekeen erabakitzea. Horretarako, beharrezkoa da, diruz lagun daitezkeen kasuak mugatzerakoan, ahalik eta modurik objektiboenean azaltzea eta, kasu honetan, sail horrek “50 urtetik gorakoak” esamoldearen inguruan egin nahi zuen interpretazioan argi eta garbi azaldu behar izango zatekeen aldi baterako kontratua mugagabe bihurtzerakoan 51 urte beteta izan behar zirela. 35/2007 Foru Dekretuan, ordea, ez zen halakorik zehaztu.

Hori dela eta, kontuan izan behar da ez garela biztanleentzat eraginik ez duten barne irizpide administratibo batzuen aplikazioaz ari, baizik eta hirugarrenengan ondorioak dituen foru dekretu arautzaileaz eta horiek derrigor jakin behar dute zein den dirulaguntzaren xede zehatza.





3. Sailaren arabera, 35/2007 Foru Dekretuak kontuan hartzen duen denbora unitatea betetako urteak dira.

Horri dagokionez, Kode Zibilaren 315. artikulua ekartzen du ahotara. Honela dio: *“Adin-nagusitasuna hasten da hemezortzi urte betetakoan. Adin-nagusitasunaren urteak zenbatzeko, jaioteguna aintzat hartu behar da oso-osoarik”*.

Gai horri buruz, esan behar dugu, hain zuzen ere, Kode Zibilaren 315. artikulua inolako zalantzarik gabe argitzen duela noiz den pertsona bat adinez nagusia, hau da, noiz dituen 18 urte, eta, beraz, jarduteko ahalmen osoa bereganatzen duela. Hala ere, Kode Zibilaren 315. artikulutik ezin ondoriozta dezakegu pertsona batek, 18 urtetik gorakotzat jotzeko, 19 urte beteta izan behar dituenik. Hizpide dugun kexan eztabaidaren helburua 50 urtetik gorakoaren kontzeptua mugatzea da.

Ez dugu ukatzen 50 urtetik gorakoa dela 51 urte beteta dituen, baina ezin dugu zalantzan jarri, ezta ere, erreklamazioa aurkeztu duen enpresak darabilen interpretazioa, hauxe baita ohikoena eta oro har onartzen dena, aurrerago azalduko dugun moduan. Izan ere, 35/2007 Foru Dekretuak ez du 50 urtetik gorakoaren kontzeptua definitzen, ezta denbora unitate gisa urteak aipatzen ere. Hortaz, segurtasun juridikoko printzipioa bermatze aldera, Sailak ezin du eskubideak murrizten dituzten interpretazioetara jo.

4. Arau juridikoak interpretatzeko oinarrizko arauak Kode Zibilaren 3.1 artikuluan daude jasota; artikulua horren arabera, *“Arauak hitzen berezko zentzuari jarraiki interpretatuko dira, aplikatu behar diren garaiko testuingurua, aurrekari historikoak nahiz legegintzakoak eta gizarte errealtatea aintzat hartuta eta, funtsean, haien espiritu eta xedeari jarraiki”*.

Beste hitzetan, testu arautzaile batean adierazitakoaren berezko zentzua interpretazio ororen abiapuntua da. Doktrinarekin bat etorriz, zentzua ohiko hizkerak duena da, hau da, *“hizkera jatorraren arauetatik zuzenean sortzen dena”* (F. De Castro).

Legeak egiteko teknika egokiak ezinbesteko egiten du definizioak behar-beharrezkoak diren kasuetara mugatzea eta kontzeptu bera, nola definituta



dagoena hala definitu gabe dagoena, ordenamenduko arau berean edo beste batzuetan objektu ezberdinak izendatzeko erabili dadin saihestea. Gure ordenamendu juridikoan ez dira salbuespen era horretako aipamenak eta, horrela, zerga alorrean edo gizarte zerbitzuak ematekoan aurkitu daitezke. Esparru horietan, kasuan kasu bete behar den adina gainditzen dutenak izango dira arauak ezartzen duen urte kopurua gehi bat dutenak.

Doktrina zientifikoaren hitzetan, indarreko ordenamendu juridikoak sortu den arazoari une jakin batean ematen dion irtenbide zuzen bakarra bilatzeko prozesua interpretatzeak guztien esku egon behar luke.

Horri dagokionez, ez dugu ahaztu behar arauak interpretatzea ez dagokiela, soilik, botere publikoei, baizik eta baita biztanle guztiei ere; horiek guztiak, gainera, *"Konstituzioaren eta gainerako ordenamendu juridikoaren mende daude"* (Espainiako Konstituzioaren 9.1 art.). Horregatik, arauak oso argia izan behar luke, hain argia ezen inork ez bailuke interpretazio baimenduren baten beharrik haren edukiaren berri izateko, izan ere, zuzenean ordenamenduari lotuta dagoenez, biztanleek ezin esan dezakete, salbuespenezko kasu batzuetan izan ezik, araua bete nahi ez eta horren berri ez dutenik.

Jabetzen gara administrazio horrek inork baino hobeki dakiela zer egoerarako eman nahi zen diru-laguntza. Hori gorabehera, ohartarazi behar dugu, doktrinak ongi asko dioen bezala, arau baten egileak ez duela inolako ahalmenik manuen esanahia modu loteslean interpretatzeko, behin manuak argitaratuta. Esparru horretan, ez da aplikatzen norbera dela bere hitzak interpretatzeko egokiena. Alderantziz, ordenamenduaren objektibotasunak maila berean jartzen ditu arauaren egilea eta hori interpretatzen dutenak.

Hori hala izatearen arrazoia da ez dagoela inolako eragozpenik arauaren egileak testuarekin batera interpretaziozko adierazpenak aurkezteko. Bizkaiko Foru Aldundiak eskura izan zuen diruz lagundu beharreko kasuaren inguruko zalantza oro argitu ahal izateko aukera, langilearen adin zehatza aipatuta, alegia, 51 urte beteta izan behar zituela. Alabaina, ez zuen ezertxo ere adierazi.

5. Langileak kontratatzeagatik enpresei zuzendutako pizgarriak erregulatzen dituen araudia aplikatzeari esker, bereziki, Estatuko araudia, organo jurisdikzionaletan erabakiak eman dituzte eta, horien bidez, *"45 urtetik gorako langilearen"* kontzeptua zehaztu ahal izan da.





Horri dagokionez, oso esanguratsua da Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiko Administrazioarekiko Auzien Salako 2. sekzioak emandako 589/2006 epaia, ekainaren 21ekoa (JUR 207\48427). Horren arabera, 45 urtetik gorakoa izango da gutxienez 45 urte dituen. Zehazki, epaiak honela dio: *“Horregatik guztiagatik, ikus daiteke, aldeek kontratua sinatu zutenean, Marsal andreak 44 urte zituela eta, beraz, ez zituela betetzen abenduaren 28ko 3239/83 EDren 1. artikuluko betekizunak; artikuluko horren arabera, gutxienez 45 urte beteta izan behar dira.”* (zuzenbideko 2. oinarria). 3239/1983 Errege Dekretuaren 1. artikuluko honela zioen, hitzez hitz, lehenengo paragrafoan: *“Enplegu bulegoan enplegu-eskatzailerik gisa inskribatuta gutxienez urtebete daramaten 45 urte baino gehiagoko pertsonak kontratatzen dituzten enpresei ondorengo onurak eman ahal izango zaizkie: ...”*.

lido beretik interpretatzen du adinaren betekizuna Balear Uharteetako Justizia Auzitegi Nagusiak Administrazioarekiko Auzien Salaren 2001eko ekainaren 5eko epaian (JUR\2001\227668). Kasu honetan, aplikatu beharreko araua laneratzea sustatzeko premiazko neurriei buruzko maiatzaren 19ko 10/1994 Legea zen. Horrek ere pizgarriak ematen dizkie enpresei 45 urtetik gorako langileen aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzeagatik. Nolanahi ere, erabaki horretan auzitegiak onartu zuen bidezkoa izan zela diru-laguntza ukatzea, 45 urtetik gorakoa izatearen betekizuna aldi baterako kontratua egin zenean bete behar izan zelako.

Epaia honetan, gertakarien kronologia nabarmendu behar dugu. 1994ko abenduaren 23an erregistratu zen langile bati egindako aldi baterako kontratua. Langile hori 1950eko urriaren 16an jaio zen eta, kontratua egin zen aldian, 45 urte baino gutxiago zituen (44 urte eta ia 2 hilabete). 1995eko abenduaren 21ean enpresak eta langileak kontratua mugagabe egitea erabaki zuten. Hau da, Justizia Auzitegi Nagusiaren hitzetan, *“kontratua amaituta, errekurtsogileak eta langileak, une hartan 45 urte baino gehiago zituenak, aldi baterako kontratua mugagabe egitea erabaki zuten”* (zuzenbideko 2. oinarria). Bestela esanda, 1995eko abenduaren 21ean langileak jada 45 urte baino gehiago zituen; 1950eko urriaren 16an jaio zenez, une hartan 45 urte eta bi hilabete zituen.

6. Lan eta Trebakuntza Sailak irmotasunez hitz egin duen arren, 35/2007 Foru Dekretutik ondorioztatzen den denbora unitatea urtea dela nabarmentzerakoan,



aipagarria da 2008ko ekitaldiari dagokion deialdian berariaz hala aipatu izatea. Hain zuzen ere, Bizkaiko Foru Aldundiaren maiatzaren 19ko 87/2008 Foru Dekretuak, lan arloko diru-laguntzak emateko oinarri arautzaileak ezartzen dituenak (BAO, 97 zk., 2008-05-22koa), beste aipamen bat ere egiten du 8. artikuluan, diru-laguntzaren xedez hitz egiterakoan; honela dio: *“Adina urteen arabera zenbatuko da, jaioteguna oso-osorik barneratuta”*.

Zehaztasun horrek, jasota dagoen moduak ezer askorik argitzen ez duen arren, 87/2008 Foru Dekretuan erabiltzen den denbora unitatea biltzen du, baina ez du 35/2007 Foru Dekretuaren edukia aldatzen. Azken hau aplikatzearen ondorioz jarri da kexa. Izan ere, deialdian zehaztapan hori barneratzeak are ageriagoan uzten du 35/2007 Foru Dekretuan jasota ez dagoela. Denbora unitatearen inguruko aipamenik gabe, urratu egiten da Bizkaiko Foru Aldundiko Lan eta Trebakuntza Sailak manuairen inguruan egiten duen eskubideen interpretazio bakar eta murriztailea.

7. Ondorioz, enpresak konfiantza osoa jarri zuen Bizkaiko Foru Aldundiko Lan eta Trebakuntza Sailaren jardun egokian eta fede onez jokatu zuen diru-laguntzaren xedeari buruz oro har onartutako interpretazioa egiterakoan, arauak berak ez baitzuen inon esaten, 35/2007 Foru Dekretuaren ondorioetarako, 50 urtetik gorakoa izateko beharrezkoa zela 51 urte beteta izatea.

Hori guztia dela eta, erakunde hau sortzen eta arautzen duen otsailaren 27ko 3/1985 Legearen 11.b) artikuluan ezarritakoarekin bat etorritz, honako gomendio hau egiten da:

18/2008 GOMENDIOA, uztailaren 30ekoa, Bizkaiko Foru Aldundiko Lan eta Trebakuntza Sailari egina

Auto-reparaciones (...) S.L. enpresari aitor diezaiola 35/2007 Foru Dekretuak sortu zituen diru-laguntzak emateko prozeduran parte hartzeko eskubidea. Diru-laguntza horiek 50 urtetik gorako langile gizonezkoen aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzeko dira.