



NAFARROAKO PARLAMENTUKO

ALDIZKARI OFIZIALA

IX. legegintzaldia

Iruña, 2019ko maiatzaren 13a

57. ZK.

A U R K I B I D E A

G SAILA:

Txostenak, deialdiak eta Parlamentuko informazioa:

—Iruñerriko Zerbitzuak sozietatean 2012tik 2017ra bitarte egindako langileen kontratazioei buruzko fiskalizazio-txostena, Kontuen Ganberak egin (2. or.).

G saila:
TXOSTENAK, DEIALDIAK ETA PARLAMENTUKO INFORMAZIOA

Iruñerriko Zerbitzuak sozietatean 2012tik 2017ra bitarte egindako langileen kontratazioei buruzko fiskalizazio-txostena, Kontuen Ganberak egina.

Nafarroako Parlamentuko Mahaiak, 2019ko martxoaren 25ean eginiko bilkuran, Eledunen Bartzarrari entzun ondoren, erabaki hau hartu zuen, besteak beste:

Kontuen Ganberak Iruñerriko Zerbitzuak sozietatean 2012tik 2017ra bitarte egindako langileen kontratazioei buruzko fiskalizazio-txostena egin du.

Nafarroako Kontuen Ganbera arautzen duen abenduaren 20ko 19/1984 Foru Legearen 8.c) artikuluari dagokionez Nafarroako Parlamentuko Erregelamenduaren 205. artikuluan ezarritakoarekin bat, hona hau ERABAKI DA:

1. Txosten horren edukiaren jakinaren gainean dagoela adieraztea.

2. Nafarroako Parlamentuko Aldizkari Ofizialean argitara dadin agintzea.

Iruñean, 2019ko martxoaren 25ean

Lehendakaria: Ainhoa Aznárez Igarza

**Iruñerriko Zerbitzuak sozietatean
2012tik 2017ra bitarte egindako
langileen kontratazioei buruzko
fiskalizazio-txostena,
Kontuen Ganberak egina**

AURKIBIDEA

- I. Sarrera (3. or.).
 - II. Iruñerriko Mankomunitatea eta Iruñerriko Zerbitzuak SA sozietatea (3. or.).
 - II.1. Datu orokorrak (3. or.).
 - II.2. Tokiko merkataritza-sozietate publikoen langile-kontrataziorako araubide juridikoa. (4. or.).
 - II.3. Iruñerriko Zerbitzuak SA sozietatearen langile-kontrataziorako prozedura (6. or.).
 - III. Helburua eta norainokoa (10. or.).
 - IV. Iritzia (10. or.).
 - V. Ondorioak eta gomendioak (12. or.).
 - V.1. Hautapen prozesuak eta kontratatze prozedura (12. or.).
 - V.2. Estatuko aurrekontu orokorrei buruzko legeetako xedapen gehigarrietan ezarritako mugak, kontratazio mugagabeari begira. (13. or.).
- Behin-behineko txostenari aurkeztutako alegazioak (16. or.).
- Behin-behineko txostenari aurkeztutako alegazioei Kontuen Ganberak emandako erantzuna (18. or.).

I. SARRERA

2018ko martxoaren 8an, Nafarroako Kontuen Ganberan, parlamentu-eskaera bat erregistratu zen, Unión del Pueblo Navarro talde parlamentarioak eskatua, Ganberak fiskalizazio txosten bat egin dezan Iruñerriko Mankomunitatearen mendeko Iruñerriko Zerbitzuen Sozietate Publikoak egindako langile-kontratazioei buruz. Hona eskaera:

“Kontuen Ganberari eskatzea fiskalizazio-txostena egin dezan Iruñerriko Mankomunitatearen mendeko Iruñerriko Zerbitzuen Sozietate Publikoak 2015ean, 2016an eta 2017an egindako langile-kontratazioei eta, bereziki, Aurrekontu Egonkortasunari buruzko Lege Orokorrean ezarritako mugak eta Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko 3/2017 Legean zehaztutako aurreikuspenak gaindituz egindako aldi baterako kontratazioei buruz”.

Kontuen Ganbera arautzen duen abenduaren 20ko 19/1984 Foru Legeari jarraituz eta eskaera parlamentario horri erantzunez, Kontuen Ganberaren 2018rako fiskalizazio-programan sartu zen lan hau egitea. Auditoriako teknikari batek eta auditore batek osatutako lantaldeak egin du, Kontuen Ganberaren zerbitzu juridiko, informatiko eta administratiboen laguntzarekin, 2019ko urtarrietik otsailera bitartean.

Txostenak bost atal ditu, sarrera hau barne. Bigarren atalean deskribatzen dira mankomunitatearen eta haren sozietatearen alderdi orokorrak, merkataritza-sozietate publikoen langile-kontrataziorako araubide juridikoa eta Iruñerriko Zerbitzuak Sozietatearen langile-kontrataziorako prozedura. Hirugarren atalean, egindako lanaren helburuak eta norainokoa biltzen dira; laugarrenean iritzia jasotzen da eta bosgarrenean emandako ondorioak eta gomendioak azaltzen dira.

Lan hau egitean emandako laguntza eskertzen diegu Iruñerriko Zerbitzuak SA sozietateko eta Iruñerriko Mankomunitateko langileei.

II. IRUÑERRIKO MANKOMUNITATEA ETA IRUÑERRIKO ZERBITZUAK SA SOZietATEA

II.1. DATU OROKORRAK

Iruñerriko Mankomunitatea 1982an eratutako toki entitate bat da, gaur egun 50 udalerrik osatua. Bere estatutuetan xedatutakoak arautzen du. Honako eskumen hauek ditu:

- Edateko uraren hornidura, estolderia eta ur zikinen saneamendua eta araztea.
- Hiri hondakinak bildu, tratatu eta aprobetxatzea.
- Bidaiarien garraio publikoa.
- Taxi Zerbitzua, Iruñerriko Baterako Zerbitzurako Eremuan.
- Iruñerriko ibai-parkea.

1982an Aguas de la Comarca de Pamplona, S.A. sozietatea eratu zen. Geroago, 1992an, fuzionatu egin zen 1987an eratutako Residuos de la Comarca de Pamplona S.A. sozietatearekin, eta era horretan sortu zen gaur egungo Iruñerriko Zerbitzuak, SA sozietatea (hemendik aurrera SCPSA), mankomunitateak osotara partaidetua. SCPSAk, gaur egun, honako zerbitzu hauek ematen ditu:

- Edateko uraren hornidura, estolderia eta ur zikinen saneamendua eta araztea.
- Hiri hondakinak bildu, tratatu eta aprobetxatzea.
- Planifikazioa, kontrola eta jarduera administratiboak, Iruñerriko ibai-parkearen kudeaketarekin lotuak.

Sozietatearen langileak, 2012-2017 aldian, sozietatearen oroitidazkietatik ondorioztatzen denaren arabera, honako hauek dira:

Langileak	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Langile finkoak	414	409	397	406	405	407
Aldi baterako langileak	40	43	45	51	59	68
Guztira	454	452	442	457	464	475

Langile-gastuak	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Soldatak, lansariak eta antzekoak	15.856.295	16.006.794	16.092.432	16.404.442	16.568.477	16.508.817
Gizarte-zamak	4.806.154	4.881.615	4.972.194	5.026.427	5.223.196	5.712.055
Pentsio-funtsen zuzkidura	0	165.695	469.134	458.458	434.028	453.579
Guztira	20.662.449	21.054.104	21.533.760	21.889.327	22.225.701	22.674.451

II.2. TOKIKO MERKATARITZA-SOZIETATE PUBLIKOEN LANGILE-KONTRATAZIOAKO ARAUBIDE JURIDIKOA.

II.2.1. Araubide juridiko orokorra

Toki Araubideko Oinarriak arautzen dituen Legeak, 85 ter artikuluan, honela dio:

“Tokiko merkataritza-sozietateak, edozein dela ere beren izaera juridikoa, ordenamendu juridiko pribatuaz arautuko dira erabat, aurrekontuen, kontabilitatearen, finantzen kontrolaren, eraginkortasunaren kontrolaren eta kontratazioaren araubideak aplikatu behar zaizkien gaietan izan ezik, eta artikuluko honetako hurrengo paragrafoan adierazitakoari kalterik eragin gabe”

Ordenamendu juridiko pribatua aplikazioaren ondorioz tokiko merkataritza-sozietateetako langileak laneko zuzenbideak arautuko ditu, hain zuzen ere, Langileen Estatutuak.

Sozietate publikoetako langileak hautatzeko prozedurei dagokienez, aplikatzekoak dira Enplegatu publikoaren oinarriko Estatutuaren Legearen testuategina onesten duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren lehen xedapen gehigarrian aurreikusitakoak. Bertan honako hau adierazten da:

“Estatuko, erkidegoetako eta tokian tokiko sektore publikoan diharduten erakundeek, estatutu honetako 2. artikuluan sartuta ez badaude eta berriaz duten arautegian hala definituta badaude, 52., 53., 54., 55. eta 59. artikuluetan jasotako printzipioak aplikatu behar dituzte.”

Aipatu lege-aurreikuspenarekin bat, merkataritza-sozietate publikoetako langileak hautatzeko prozesuetan, berdintasuneko, merezimenduko eta gaitasuneko printzipio konstituzionalak bermatu behar dira, eta haiek betetzeko frogatu behar da, halaber, honako hauek badirela:

- Deialdiaren eta haren oinarrien publikitatea.
- Gardentasuna.
- Hautapen organoetako kideen profesionaltasuna eta inpartzialtasuna.
- Independentzia eta diskrezionalitate teknikoa hautapen organoen jarduketan.
- Egokitzapena hautapen prozesuen eta burutu beharreko eginkizun edo egitekoen artean.
- Arintasuna hautapen prozesuetan, objektibotasuna ezertan eragotzi gabe.

Aurrekontu-araudiaren aplikazioari dagokionez, Espainiako Konstituzioko 135. artikulua ezarzen du herri-administrazio guztiek aurrekontu egonkortasunaren printzipiora egokituko dituztela beraien jarduketak.

Artikulu hori garatzeko, Aurrekontu Egonkortasunari eta Finantza Iraunkortasunari buruzko apirilaren 27ko 2/2012 Lege Organikoa eman zen, zeinak arautzen baititu sektore publikoaren aurrekontu-politikarendako printzipio zuzentzaileak, -aurrekontu egonkortasuna, finantza iraunkortasuna, urte anitzekoa izatea, gardentasuna eta eraginkortasuna eta efizientzia baliabide pu-

blikoak esleitzerakoan,- politika hori aurrekontu egonkortasunera eta finantza iraunkortasunera bideraturik, hazkunde ekonomiko jarraituaren eta enplegu-sorreraren berme izate aldera.

2012-2017 aldian, sektore publikoan langile berriak hartu eta aldi baterako kontratatzekeko murrizketak ezarri ziren Defizit publikoa murrizteko aurrekontu, zerga eta finantza arloko premiazko neurrien gaineko abenduaren 30eko 20/2011 Errege Lege Dekretuan eta geroago 2012tik 2017ra bitarteko urteetako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko legeetan ere.

Aurrekontu xedapen horiek ezarri zituzten, batez ere, honako muga hauek:

- Administrazio publikoendako enplegu publikoa izoztea, salbuespen batzuk eginda zenbait sektoretan, 2012-2017 aldian langileen berrezarpen-tasa desberdinak aplikatzen zaizkielako.

- Aldi baterako langileak kontratatzea, aparteko kasuetan eta beharizan premiazko eta geroaezinak estaltzeko; beharizan horiek, nolana ere, lehentasunezkoztat jotzen diren edo funtsezko zerbitzu publikoen funtzionamenduan eragina duten sektore, eginkizun edo kategoria profesionaletara mugatuko dira.

- Merkataritza-sozietate publikoendako muga eta baldintza bereziak langileen kontratazioan.

Merkataritza-sozietate publikoei dagokienez, 2012rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko Legeak, hogeita hirugarren xedapen gehigarrian, honela dio:

“2012. urtean, lege honen 22. artikulua lehen apartatuak aipatutako merkataritza-sozietate publikoek ezingo dituzte langile berriak kontratatu. Salbuetsita egongo dira aurreko ekitaldian hasitako deialdiei dagozkien kontratazioak edo lege hau indarrean sartzen denean egikaritzen ari diren urte anitzeko programen edo planen markoan derrigorrezkoak direnak.

Ezohiko kasuetan bakarrik egin daitezke behin-behineko kontratazioak, premiazkoak eta luzaezinak diren beharrak asetzeko.”

Langile berriak kontratatzekeko muga, bai eta xedapen horretan ezarritako ezohiko eta premiazko ezaugarriak ere, berriro agertzen dira 2013tik 2017ra bitarteko urteetako –biak barne– Estatuko aurrekontu orokorrei buruzko legeetan, kasuan kasuko xedapen gehigarrietan.

Edonola ere, 2015rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko Legearen bosgarren xedapen gehigarrian, honako hau sartu da:

Gainera, azken bi ekitaldian etekinak izan dituzten merkataritza-sozietate publikoek, bakar-bakarrik aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuetan, kontratu mugagabeak egiten ahalko dituzte, haien berrezarpen-tasaren ehuneko 90eko mugarekin; tasa kalkulatu da lege honen 21. Bat. 3 artikuluko erregelei jarraikiz.

Xedapen honek indarra hartzen duenean, ordura arte indarrean zegoen araudiaren babesean kontratu mugagabeak eginak zituzten merkataritza-sozietateek, aplikatuko dute aurreko paragrafoan xedatutakoa, kontuan hartuz arau honek indarra hartu aurretik egindako kontratuen eta arau horren babesean egindakoen batura ez dela inoiz izanen haien berrezarpen tasaren ehuneko 90tik gorakoa; tasa kalkulatu da lege honen 21. Bat. 3 artikuluko erregelei jarraikiz.

La-kontratu mugagabeak formalizatzeko aukera sartzen da, halaber, eduki eta baldintza ber-tsuekin, 2016 eta 2017rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko legeetan, baina:

- a) Etekinak eskatzen dira azken hiru ekitaldietatik bitan.
- b) Berrezarpen-tasaren muga igotzen da ehuneko 100era.

2014rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko Legeak badakar, lehenbiziko aldiz, berrezarpen-tasa kalkulatzeko metodologiaren arauketa, 21. artikulua honako eduki hau baitu:

“Giza baliabideen berrezarpen-tasa kalkulatzeko, aurreko apartatuan aipatzen den gehieneko ehuneko aplikatuko zaio 2013ko ekitaldian sektore, esparru, kidego edo kategoria bakoitzean zerbitzua emateari utzi zioten enplegatu finkoen kopuruaren eta aipatutako ekitaldian haietara sartu diren –edozein arrazoirengatik, salbu lan-eskaintza publikotik heldu direnak, edo lanpostuen erreseerbarik ez dakarten egoeretatik berriz sartuz– enplegatu finkoen kopuruaren arteko aldeari. Ondorio horietarako, zerbitzu-prestazioari uzteak kontatuko dira, honako arrazoiak tartean direnean: jubilazioa, erretiroa, heriotza, uko-egitea, lanpostu-erreseerbarik gabeko eszedentzia-egoeraren deklarazioa, ka-

rrerako funtzionarioaren izaera galtzea edo lan-kontratuaren amaitzea edo lanpostuaren erreserbarik ez dakarren edo uzten den Administrazioaren kargurako ordainsariak jasotzea ez dakarren beste edozein egoera administratibo.

Giza baliabideen berrezarpen-tasatik heldutako lanpostuen gehieneko mugaren barruan ez dira kontatuko barne sustapeneko prozesuen bitartez betetzeko deitzen direnak.”

Metodologia hori mantendu da, halaber, 2015, 2016 eta 2017rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko legeetan.

Aipatu legezko betebeharrak eta murriztapen horiek guztiak ematen dira Konstituzioaren 149.1.13 eta 156.1 artikuluen babesean, eta oinarritzko izaera dutenez Nafarroako sektore publikoari aplikatzen zaizkio, autonomikoari zein toki mailakoari.

Ondotik datorren koadroan jasotzen dira merkataritza-sozietate publikoen langile-kontratazioarako legezko baldintzak eta mugak, 2012-2017 aldikoak.

AOL xedapen gehigarriak E.	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Aldi baterako kontratazioa	--- Ezohiko kasuetan bakarrik eta premiazkoak eta luzaezinak diren beharrak asetzeko ---					
Kontratazio mugagabea						
Etekinak izatea azken bi ekitaldietan				X		
Etekinak izatea azken hiru ekitaldietatik bitan					X	X
ordezkatzetasa kontratazio mugagabeen	% 0	% 0	% 0	% 90	% 100	% 100

II.2.2. Iruñerriko Zerbitzuak SA sozietatearen langile-kontratazioari aplikatu beharreko araubide juridikoa

SCPSAri, tokiko merkataritza-sozietate gisa eta langileei dagokienez, aplikatu beharrekoak dira, aurreko apartatuan aipatutako arauetaz gain, honako hauek:

- Iruñerriko Mankomunitatearen eta Iruñerriko Zerbitzuak SA sozietatearen arteko Harremanei buruzko Erregelamendua, Mankomunitateko Batzarrak 1997ko urriaren 23an onetsia.
- Iruñerriko Zerbitzuak SA sozietatearen Estatutuak.
- Iruñerriko Zerbitzuak SA enpresaren hitzarmen kolektiboa, 2010-2014/2015 aldirako¹
- Iruñerriko Zerbitzuak SA enpresaren hitzarmen kolektiboa, 2017-2020/2021 aldirako²
- Enpresaren hitzarmen kolektiboa, 2013-2018 aldirako erretiro partzialari buruzkoa, 2013ko martxoaren 27an sinatua.

II.3. IRUÑERRIKO ZERBITZUAK SA SOZIEATEAREN LANGILE-KONTRATAZIOARAKO PROZEDURA.

Hautapen prozesuak eta kontratatuzeko prozedura

Mankomunitatearen eta SCPSAren arteko harremanei buruzko Erregelamendua, 3.d) artikuluan, besteak beste honela dio:

d) Langileen aukeraketa deialdi publikoaren bidez garatuko da, berdintasun, meritu eta gaitasun irizpideak baliaturik.

Langileen arloko printzipioen adierazpen hori espresuki jasotzen da SCPSA onetsi duen enpresako hitzarmen kolektibo bakoitzean.

Langileak hautatzeko prozesuak bi fasetan garatzen dira

¹ 224. NAO, 2012-11-15koa

² 226. NAO, 2017-11-23koa

- Barne fasea.

Langileak hautatzeko, lehenbizi barne mugikortasuna sustatzen da, honela:

a) Lanbide-talde berean antzeko lanpostu, eginkizun eta eskumenak dituzten langileak lekualdatuz, beraien merezimenduen balorazio bat eginda.

b) Barne igoera, merezimenduen balorazioaz gain proba batzuk gainditu behar dutenentzat.

- Kanpo fasea.

Oro har, kanpo fasearen aurretik barne fase bat izaten da. Langileak hautatzeko kanpo prozesuek ezartzen dituzte lanpostuaren profileen adierazten diren titulazio eta esperientzia arloko baldintzak.

Aipatu bi faseak, onetsitako hitzarmen kolektiboen arabera, honako hauen bidez garatzen dira:

Fasea	Hitzarmena 2010-2014/2015	Hitzarmena 2017-2020/2021
Lekualdaketako barne deialdia	Lehiaketa	Lehiaketa
Igoerako barne deialdia	Lehiaketa + oposizioa	Lehiaketa + oposizioa
Kanpo deialdia	Lehiaketa + oposizioa	Oposizioa

SCPSAren hitzarmen kolektiboetan lehiaketa hitzak adierazten du esperientzia eta prestakuntzagatiko merituen balorazioa. Oposizio hitzak adierazten du gainditzea proba tekniko-profesionalak, psikoteknikoak, nortasunari buruzko galdetegia eta elkarrizketa.

SCPSAren lanpostuak, bere hitzarmen kolektiboetan deskribatzen denaren arabera, honako hauek dira:

- Izendapen libreko lanpostuak.

Izendapen libreko lanpostuak dira, beren izaera eta helburuengatik, zuzendaritzako eginkizun profesionalak betetzen dituztenak, ardura eta dedikazio bereziarekin. Hortaz, jarduteko behar duten konfiantza daukate.

Enpresako zuzendaritzak izendapen libreko lanpostuak, -hitzarmen kolektiboen eranskinean identifikatuak, - bete behar ditu plantillako langile finkoen artetik izendatuta, salbu eta haien prestakuntza-betebeharrak edo bestelako inguruabar batzuk direla-eta, zuzendaritzak hautapen prozesu baten deialdia erabakitzen badu.

- Egiturazko lanpostuak.

Egiturazko lanpostuak dira beharizan finko eta arruntak betetzen dituztenak, -ez aldi baterakoak eta/edo bereziak,- sozietateak esleiturik dituen zerbitzuenak. Hasiera batean betetzen dira barne deialdien bidez eta, geroago eta kasua bada, kanpo deialdien bidez.

- Aldi baterako lan kontratuak.

Lanpostuak aldi baterako bete behar dira koiunturazko eta aldi baterako beharizanei erantzuteko, eta kontratazioa egin behar da aldi baterako kanpo enplegu-poltsen bidez; hala ere, hitzarmenek aurreikusten dute inguruabar jakin batzuetan aldi baterako laneko enpresak erabil daitezkeela.

Lanpostuak betetzeko hautapen prozesuak egiten dira ondotik datorren koadroan jasotzen den prozedurari jarraikiz:

Izendapen librea	Egiturazkoa	Aldi baterakoa
Hitzarmen kolektiboan identifikatuak	Beharriaren aurreikuspena	Kontratazio batzordearen eraketa
1. aukera. Plantillako langile finkoen artean izendatzea	Zuzendaritzaren eta enpresa batzordearen artean negoziatzea "Deialdien batzordea"	Epaimahaiaren eraketa, bakarrik kontratuak iraupen luzeak direla jotzen denean
2. aukera.	Administrazio Kontseiluak deialdiak onestea	Deialdiaren publizitatea
Administrazio Kontseiluak deialdia onestea eta ondoren publizitatea	Deialdiaren publizitatea	Komunikazioa enpresa batzordeari eta Administrazio Kontseiluari
Epaimahaiaren eraketa	Epaimahai baten eraketa	
Probak egitea	Probak egitea, salbu eta lekualdaketako barne fasetako prozesuetan	
Hautagaiak izendatzea kudeatzailearen ebazpenaz eskuordetzaren bidez	Hautagaiak izendatzea kudeatzailearen ebazpenaz eskuordetzaren bidez	

Sozietateak kontuan hartzen du deialdien oinarrietan azterketak berrikusteko aukera, bai eta errekurtsioak aurkeztea ere, Mankomunitateko lehendakariari zuzendurik, Mankomunitatearen eta SCPSAren arteko harremanei buruzko Erregelamendua aplikatzeko.

Beste alde batetik, langile-kontratazioa ukitua izan denez Estatuko Aurrekontu Orokorretako Legeek ezarritako urteko murriztapenen aldetik, SCPSAk, bere txostenetan jasotzen denaren arabera, honako hau uste du:

- Berak kudeatzen dituen zerbitzuak herritarrentzat oinarritzakoak direnez, premia eta lehentasuna justifikaturik daude era horretako kontratazioetarako, ezin direlako erantzunik gabe utzi ezinbestekoak diren zerbitzuak, esate baterako ura, hondakinak edo garraioa.

- Sozietateak egiturazko beharriarenak betetzeko egiten dituen deialdiak, legezko mugak direla-eta (ordezkatzetasa) beharriaren horiek lanpostu mugagabeen bidez ezin badira bete, hautapen prozesu bakarrean egiten ditu, lanpostu finkoen deialdian eskatu beharreko maila berarekin, egiten den kontratua aldi baterakoa bada ere.

Eraginkortasuna eta efizientzia printzipioekin bat, lanpostuak lan-kontratu mugagabea duten langileekin betetzeko legezko aukera baldin badago, ez da erabili behar beste hautapen prozedura bat, eta lanpostu horiek esleitu ahalko zaizkie aldi baterako lan-kontratu duten langileei, hautapen prozesuetako proban gainditu badituzte.

- Kanpo deialdietan babes klausula bat dago, espresuki honako hau dioena:

"Kontuan harturik Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko Legeak kontratazio mugagabeari dagokionez ezartzen duen muga, SCPSAk kontratua mugagabe bilakatuko du lege-diak horretarako modua ematen duenean".

Kontratazio-politika eta aplikatu beharreko araubidea erretiro partzialetan

Iruñerriko Zerbitzuak SA sozietateak langile-kontrataziorako duen politikak honako oinarri hauek ditu:

- Kontratu mugagabeak egitea egiturazko lanpostuetarako, aldi baterakoak ahalik eta gutxien erabilia.

Aldi baterakoaren portzentajeak igaro dira 2012ko ehuneko bederatzitik 2017ko ehuneko hamalaura, ondotik datorren koadroan ikus daitekeenez:

Langileak	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Langile finkoak	91	90	90	89	87	86
Aldi baterako langileak	9	10	10	11	13	14
Guztira	100	100	100	100	100	100

- Erretiro partziala laguntzea lan arloko legediak eskaintzen dituen aukeren bidez

Lan esparruaren arabera, erretiro partzialak dakar erretiro arruntaren adinera iritsi aurretik aukera edukitzea erretiroko pentsio murriztu bat jasotzeko, bateragarria dena lanaldi partzialeko lana eduki eta lansari bat jasotzearekin..

Erretiro partzialerako aukerei dagokienez, uztartu behar dira abuztuaren 1eko 27/2011 Legea, Gizarte Segurantzaren sistema eguneratzeari, egokitzeari eta modernizatzeari buruzkoa, eta martxoaren 15eko 5/2013 Errege Lege Dekretua, langile zaharrenen lan-bizitzaren jarraipenaren aldeko neurriak eta zahartze aktiboa sustatzeko neurriak ezartzekoa.

5/2013 Errege Lege Dekretu horrek, azken xedapenetako bosgarrenean, aukera ezartzen du, enpresa jakin batzuentzat eta egoera jakin batzuetarako, erretiro partzialeko plana aurkezteko Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalean (hemendik aurrera INSS), modu horretan ahalbidetuz aplikatzen jarraitzea 27/2011 Legea indarrean sartu aurretik indarrean zegoen erretiroko pentsioaren arauketa, alegia, 2013ko urtarrilaren lehenaren aurrekoa.

SCPSA izan zen 27/2011 Legea indarrean sartzeak ukitutako enpresetako bat, eta halaxe agertzen da INSSren Zuzendaritza Nagusiak ebazpen baten bidez baimendutako enpresen zerrendan. Horregatik, lanaldi-murrizketaren ehuneko iristen ahal zen ehuneko 85eraino, gizarte segurantzari buruzko araudian eskatutako baldintzak betez; gainera erreleboko langilearen kontratua iraupen mugagabekoa eta lanaldi osokoa zen.

Hau da, SCPSArentzat erretiroko plan bat onetsita edukitzeak ekarri zuen 5/2013 Errege Lege Dekretuaren aurretik zeuden baldintza onuragarriagoak mantendu ahal izatea langilearentzat eta enpresarentzat (ehuneko 85eko lanaldi-murrizketa erreleboko langilearen kontratua mugagabekoa bazen eta ehuneko 75ekoa kontratua aldi baterakoa bazen).

INSS da erretiro partzialak onesten dituen erakundea eta onetsi egin ditu SCPSAk egindako guztiak, 2013-2018 aldirako itundutako erretiro-planaren babesean.

2019an, behin amaituta 2013-2018 aldirako adostutako erretiro-planaren indarraldia, Langileen Estatutua aplikatu behar da eta ezin zaie heldu, erreleboko kontratuaren kasuan, onuragarriagoak diren baldintza horiei.

III. HELBURUA ETA NORAINOKOA

Parlamentu-eskaera kontuan hartuta, gure lanaren helburua da legezkotasuna betetzeari buruzko iritzia ematea, honako hauei dagokienez:

- Sozietateak egindako kontratazioetarako prozedurak bat ote datozen berdintasun, meritu eta gaitasun printzipioekin.
- SCPSAren langile-kontratazioan bete ote diren 2012-2017 aldirako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko legeetako xedapen gehigarrietan merkataritza-sozietate publikoentzat eskatzen diren baldintzak eta mugak.

Parlamentu-eskaera 2015, 2016 eta 2017 urteei buruzkoa bazen ere, gure fiskalizazioaren denborazko norainokoa 2012-2017 aldira zabaldu dugu, eta 2018ko ekitaldian zenbait kontraturren jarraipena egin dugu.

41 deialdik osatutako lagin bat aztertu dugu, 2012-2017 aldian guztira egindako 79 deialdietatik.

IV. IRITZIA

Iruñerriko Zerbitzuak SA sozietatearen langile-kontratazioa fiskalizatu dugu, 2012-2017 aldiari dagokiona.

Iruñerriko Zerbitzuak SA sozietatearen erantzukizuna

Sozietatearen zuzendaritzak bermatu beharko du langile-kontratazioa eta finantzen egoera-orrietan islatutako informazioa bat datozela aplikatzekoak diren arauekin. Halaber, aztertutako jardueran iruzurraren edo okerren ondorioz legezko ez-betetzerik eta huts materialik ez egoteko beharrezkotzat jotzen den barne kontrolaren erantzulea da.

Nafarroako Kontuen Ganberaren erantzukizuna

Gure erantzukizuna da iritzi bat adieraztea gure fiskalizazioan oinarrituta egin diren eragiketen legezkotasunari buruz. Horretarako, erantzukizun hori bete dugu kanpo kontroleko erakunde publikoen fiskalizaziorako oinarritzko printzipioen arabera, "Legea betetzeari buruzko fiskalizazioaren oinarritzko printzipioak" izeneko ISSAI-ES 400 araua, hain zuzen. Printzipio horiek exijitzen dute etikaren arloko eskakizunak bete ditzagula, bai eta fiskalizazioaren plangintza eta betearaztea egin ditzagula ere, arrazoizko segurtasun bat lortze aldera, finantzen egoera-orrietan islatutako jarduketak eta informazioa, alderdi adierazgarri guztietan, arau indardunen arabera izatearen gainekoa.

Fiskalizazio batek eskatzen du prozedura batzuk aplikatu ditzagula auditoria-ebidentzia bat lortzeko urteko kontuetan adierazitako zenbatekoei eta informazioari buruz, bai eta eragiketen legezkotasunari buruz ere. Hautatutako prozedurak auditorearen irizpidearen arabera dira, horren barne dela arriskuen balorazioa, iruzurraren nahiz akatsaren ondoriozkoa denean eta legezkotasunaren ez-betetze aipagarrien ondoriozkoa denean. Arriskuari buruzko balorazio horiek egiterakoan, auditoreak barne kontrola hartzen du kontuan inguruabarren arabera auditoria prozedura egokiak diseinatze aldera, eta ez entitatearen barne kontrolaren eraginkortasunari buruzko iritzia emateko xedez.

Gure ustez, lortu dugun auditoretza-ebidentziak behar adinako oinarria eta oinarri egokia jasotzen du gure iritzia funtsatzeko.

Legeriaren betetzeari buruzko iritzia

Legezkotasunari buruzko iritziaren oinarria, salbuespenekin

Aldi baterako kontratazioetan, oro har, ez da egiaztatzen salbuespenezkototasuna eta behar premiazko eta luzaezinen ondoriozkoak izatea, Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko legeetako xedapen gehigarrietan eskatzen denaren aurka.

Egindako 22 deialdietatik zortzitan ez dago babes klausularik, legediak horretarako modua ematen duenean kontratua mugagabe bilakatuko dela ohartarazten duenik.

Legeriaren betetzeari buruzko iritzia

Gure ustez, salbu eta “Legezkotasunari buruzko iritziaren oinarria, salbuespenekin” apartatuko paragrafoan deskribatutako egitateen ondorioengatik, eta kontuan harturik egindako lanaren norainokoa:

- langileak hautatzeko eta kontratatzeko prozedurak bat datoz, arrazoiz, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioekin, deialdietako oinarrien publizitatea eta gardentasuna errespetatuta.
- Bete egin dira Estatuko aurrekontu orokorreari buruzko legeetan ezarritako mugak, berrezarpen-tasei dagokienez, aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzeko unean.

V. ONDORIOAK ETA GOMENDIOAK**V.1. HAUTAPEN PROZESUAK ETA KONTRATATZEKO PROZEDURA**

Hona hemen SCPSAk 2012-2017 aldian tramitatutako deialdien zerrenda eta aztertutako lagina:

Deialdiak	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Guztira
Lekualdaketa barne deialdia	0	2	1	4	2	4	13
Igoerako barne deialdia	0	2	5	6	11	11	35
Aldi baterako kanpo poltsa	3	0	0	4	1	1	9
Kanpo deialdia	0	1	3	4	4	10	22
Guztira	3	5	9	18	18	26	79

Lagina	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Guztira
Lekualdaketa barne deialdia	0	1	1	1	1	1	5
Igoerako barne deialdia	0	1	1	1	1	1	5
Aldi baterako kanpo poltsa	3	0	0	4	1	1	9
Kanpo deialdia	0	1	3	4	4	10	22
Guztira	3	3	5	10	7	13	41

Aukeratutako laginean honako hau aztertu dugu:

- Aldi baterako kontratazioetan egiaztatzen ote den salbuespenezkotasuna eta behar premiazko eta luzaezinak izatea, Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko legeetako xedapen gehigarrietan eskatzen denarekin bat.

- Kontratazioen zergatiak edo zioak agertzen ote diren.

- Barne faseetako hautapen prozesuetan, kontratu mugagabea lortu duten izangaiak biltzen ote zituzten aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan ezarritako baldintzak.

- Kanpo deialdietan, betetzen ote den aplikatzekoak diren hitzarmen kolektiboetan aurreikusitako prozedura, hain zuzen ere honako hau:

a) Administrazio Kontseiluak deialdiak onesten ote dituen.

b) Deialdietan publizitaterik ote dagoen.

c) Epaimahaia eratu ote den.

d) Probetan garaile geratutako izangai(ar)en gaineko balorazio-aktarik eta proposamenik jaso ote den.

e) Kudeatzailearen ebazpenaren bidezko izendapenik ote dagoen.

Deialdien oinarrietan aurreikusitako errekurtsio-araubideari dagokionez:

- Kanpo deialdietatik seitan hamar errekurtsio aurkeztu zaizkio Iruñerriko Mankomunitateko lehendakariari. Deialdietatik lautan errekurtsioak aurkeztu dira, eta haietako bost baietsi egin dira.

- Deialdietatik 23tan 77 erreklamazio, guztira, aurkeztu zaizkio epaimahai kalifikatzaileari. Deialdietatik bederatzitan erreklamazioak onartu dira; 18 erreklamaziori erantzun zaie.

Egindako berrikusketan egiaztatu dugu langileak hautatzeko prozesuek arrazoiz betetzen ditzutela berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak, baina ez da egiaztatzen aldi baterako kontratazioetan salbuespenezkotasuna eta behar premiazko eta luzaezinak izatea, Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko legeek eskatzen denaren aurka.

SCPSAk ematen dituen zerbitzuak funtsezko zerbitzu publikotzat jotzen dira, eta auto antolamendurako duen autonomia ahaltzen dio behar adina baliabide lortzea esleitutako zerbitzu publikoak egoki emateko. Hala ere, justifikatu behar da aldi baterako kontratazioak behar pre-miazko eta luzaezinak betetzeko egiten direla.

Gure gomendioa da aldi baterako kontratazioan justifikatzea salbuespenezkotasuna eta premia, Estatuko aurrekontu orokorreari buruzko legeetan merkataritza-sozietate publikoei aplikatze-koak zaizkien xedapenek ezarritakoaren arabera.

V.2. ESTATUKO AURREKONTU OROKORREI BURUZKO LEGEETAKO XEDAPEN GEHIGAR-RIETAN EZARRITAKO MUGAK, KONTRATAZIO MUGAGABEARI BEGIRA.

Egindako kontratu mugagabeei eta erabilitako berrezarpen-tasei dagokienez, sozietateak honako informazio hau helarazi digu:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Berrezarpen tasarako baja konputagarriak	Ez da aplika-tzekoa	Ez da apli-katzekoa	12	12	13	
Tasas de reposición aplicadas	Ez da aplika-tzekoa	Ez da apli-katzekoa	Ez da apli-katzekoa	% 90	% 100	% 100
Zenbat kontratu mugagabe	9	1	0	11	12	13

Baja eta kontratu mugagabe guztiak aztertu ditugu, honako hauek egiaztatze aldera:

- Deklaratutako bajak egiazkoak ote diren eta dokumentatuta ote dauden.
- Deklaratutako kontratu mugagabeak dokumentatuta ote dauden.
- Estatuko aurrekontu orokorreari buruzko legeetan ezarritako baldintzak betetzen ote diren.
- Berrezarpen-tasak egoki kalkulatu eta aplikatu ote diren.

Egiaztapen horiez gain, honako hau ere egiaztatu dugu:

- Deklaratutakoak baino kontratu mugagabe gehiago ote dagoen.
- Aldi baterako kontratua duten langileak, lan-poltsen bidez koiunturazko eta aldi baterako beharretarako kontratatu direnak, ez ote diren geroago kontratatu mugagabe gisa.

Egindako berrikuspenaren emaitzak honako hauek dira:

- Sozietateak etekinak lortu ditu urte guztietan eta bete du Estatuko aurrekontu orokorreari bu-ruzko legeek kontratu mugagabeak egiteari dagokionez eskatutakoa, berrezarpen-tasaren ehuneko 90eko mugarekin 2015ean, eta ehuneko 100ekoarekin 2016 eta 2017an.

Emaitza ekonomikoen bilakaera, 2012-2017 aldian, SCPSAren urteko kontuen informazioari jarraikiz, honako hau da:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ekitaldiko emaitza	5.127.902	3.565.737	4.220.786	4.306.353	4.978.308	4.362.690

- Langileen baje zioak, aztertutako aldian, honako hauek izan dira:

Zioak	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Borondatezko baja						
Diziplinazko kaleratzea					1	
Nahitaezko eszedentzia						
Borondatezko eszedentzia		1				
Heriotza	1				1	1
Ezintasun iraunkorraren aitortpena					1	5
Behin betiko erretiroa	7	6	12	2	9	6
Erretiro partziala	11	1	4	12	11	15
Bajak, guztira	19	8	16	14	23	27
Berezarpen tasetarako baja konputagarriak, guztira			12*	12**	13***	

* 12 behin betiko erretiro

** 12 erretiro partzial

*** 11 erretiro partzial, heriotza bat eta ezintasun iraunkor bat

Egiaztatu dugu bajak frogatuta eta dokumentatuta daudela eta erretiro partzialak, geroago behin betikoak izanen direnak, ez direla bi aldiz kontatzen berrezarpen-tasak kalkulatzekoan.

- 2012an eta 2013an Estatuko aurrekontu orokorre buruzko legeek debekatzen zuten langile berriak kontratatzea, salbu eta lehenagoko ekitaldietan hasitako deialdiei erantzuten dieten kontratazioetan edo nahitaezkoak direnean abian diren urte anitzeko planen edo programen esparruan; ez zen inolako berrezarpen-tasarik baimentzen.

Gure ustez 2012an eta 2013an formalizatutako kontratu mugagabeetan aurreko baldintza horiek betetzen dira, erantzuten baitiete honako zio hauei:

a) 2012an egindako bederatzi kontratu mugagabeak bat datoz langileen erreleboko kontratuekin, lanaldia eta soldata ehuneko 85 murriztuta; lan esparruak exigitzen baitu erreleboko langilearen kontratua mugagabea izatea. Erreleboko langileak SCPSAko langileak dira, 2011n aldi baterako kontratua dutenak.

b) 2013an egindako kontratu mugagabea dagokio langile baten erreleboko kontratu bati, lanaldia eta soldata ehuneko 75 murriztuta; mugagabeko erreleboko langileari SCPSAk eszedentzia bat eman zion.

- 2014tik 2017ra bitarteko urteetan aplikatutako berrezarpen-tasen kalkulua eta egindako kontratu mugagabeak aplikatzekoa den legediaren arabera dira eta dokumentatuta daude, eta ez dituzte gainditzen legeetan ezarritako mugak. Egindako kontratuak eta haien jatorria honako hauek dira:

a) 2014an ez zen inolako kontratu mugagaberik egin.

b) 2015ean 11 kontratu mugagabe, zeinetan aldi baterako bederatzi langile mugagabe bihurtu baitziren, sozietatearen barneko deialdien bidez, eta bi 2014ko kanpo deialdien bidez.

c) 2016ko 12 kontratu mugagabe, hamar barne deialdietatik datozenak eta bi 2015ean sortutako kanpo deialdietatik.

d) 2017ko 13 kontratu mugagabe, bederatzi barne deialdietatik datozenak eta lau kanpo deialdietatik, bat 2015ekoa, bi 2016koak eta bat 2017koa.

Egindako erreleboko kontratuek, SCPSAri aplikatzekoa zaion esparru juridikoaren arabera, honako hau ekartzen dute:

a) Lanaldia eta soldata ehuneko 85 murrizteak dakar automatikoki formalizatzea, lan esparruari jarraikiz, kontratu mugagabe bat. Horrek esan nahi du errelebatutako langileari erretiro partziala ematen zaion data berean formalizatu behar dela errelebo mugagabeko kontratu bat erreleboko langile batekin. Egoera hori sortuko da bakarrik aurreko urtean baja bat izan bada, berrezarpen-tasa gisa konputatzea ahalbidetuko duena.

b) Lanaldia eta soldata ehuneko 75 murrizteak ahalbidetzen du aldi baterako kontratu bat formalizatzea, geroago kontratu mugagabe bihurtuko dena. Kasu horretan bi egoera elkartzen dira. Alde batetik, erretiro partziala bajatzat jotzen da eta berrezarpen-tasa kalkulatzeko kontatzen da; beste alde batetik, hurrengo urtean kontratu mugagabe bat formalizatzeko eskubidea sortzen da. Hau da, berrezarpen-tasak kalkulatzeko bajen kopuruak baldintzatzen du SCPSAk formalizatzen dituen kontratu mugagabeen kopurua.

- Guk dakigula, sozietateak adierazitako kontratu mugagabeak besterik ez dago.
- Berrikusi ditugun egindako 22 kanpo deialdiei eta deitutako egiturazko lanpostuei buruzko datu nagusiak honako hauek dira:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Guztira
Kanpo deialdien kopurua.	0	1	3	4	4	10	22
Deitutako egiturazko lanpostuak	0	1	3	5	5	19	33

Babes-klausula

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Guztira
Aldi baterakoak espresuki	0	1	0	1	0	0	2
Ez da zehazten espresuki	0	0	0	3	3	2	8
Aldi baterakoa mugagabe bihurtuta, klausularen arabera	0	0	3	0	1	8	12
Guztira	0	1	3	4	4	10	22

Babes-klausularen eragina kontratazio mugagabeen

Kanpo deialdiak 2012-2017	Guztira
Deitutako postuak	33
Deitutako aldi baterako postuak, mugagabeak sorrarazten ez dituztenak	-2
Deitutako postuak, mugagabeak sorraraziko dituztenak, guztira	31
Kanpo kontratazioaren bidezko kontratu mugagabeak 2017. urtea amaitu arte	8
2017an deitutako postuetatik eman gabe geratu direnak	1
Kontratu mugagabeak 2018an	5
2019an kontratu mugagabe bihurtu zain*	17

* SCPSAk emandako datuak

Egindako berrikusketaren emaitzak honako hauek dira:

a) Sozietateak kanpo deialdi gisa sailkatu ditu hautatzeko bi prozesu, koiunturazko eta aldi baterako kontratazioei dagozkienak. Egiaztatu dugunez, ez dute kontratu mugagaberik sorrarazi.

b) 2014ko ekitalditik aurrera deialdietan babes-klausula bat sartzen da, zeinak ohartarazten duen kontratua mugagabe bilakatuko dela legediak horretarako modua ematen duenean; hala ere, klausula hori ez da espresuki agertu 2015-2017 aldiko zortzi deialditan.

Miguel Ángel Aurrecochea Gutiérrezz auditorea arduratu da lan honetaz, eta hark proposatuta eman da txosten hau, indarrean dagoen araudiak aurreikusitako izapideak bete ondoren.

Iruñean, 2019ko martxoaren 15ean

Lehendakaria, Asunción Olaechea Estanga

ALEGAZIOAK, IRUÑERRIKO MANKOMUNITATEKO LEHENDAKARI ARITZ AYESA BLANCO JAUNAK AURKEZTUAK

IV. apartatuari dagokionez. Iritzia, “Legezkotasunari buruzko iritziaren oinarria, salbuespene-kin” epigrafea eta V. apartatua. Ondorioak eta gomendioak.

1. 15. orrialdean, lehen paragrafoan, honako hau esaten du:

“Aldi baterako kontratazioetan, oro har, ez da egiaztatzen salbuespenezkotasuna eta behar premia eta luzaezinen ondoriozkoak izatea, Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko legeetako xedapen gehigarrietan eskatzen denaren aurka”.

Legezkotasuna betetzeari buruzko iritzi hori jasotzen da, halaber, V. apartatuan. Ondorioak eta gomendioak; 17. orrialdean, seigarren paragrafoan, honako hau esaten da:

“Gure gomendioa da aldi baterako kontratazioan justifikatzea salbuespenezkotasuna eta premia, Estatuko aurrekontu orokorrei buruzko legeetan merkataritza-sozietate publikoei aplikatze-koak zaizkien xedapenek ezarritakoaren arabera”.

Alegazioak:

1. SCPSAk, bere estatutuetan jasotako eskumenekin bat, herritarrentzat funtsezkoak diren oinarriko zerbitzuak ematen ditu (uraren hornidura, saneamendua eta arazketa, hondakinen bilketa eta tratamendua, bidaiarien hiri-garraioa), ezin direlako gelditu erantzunik gabe.

2. Aztertutako aldiaren jarduerak areagotu da eta aldaketak gertatu dira SCPSAaren jarduerak jaikin batzuetan. Horrek eragina izan du zuzeneko eta zeharkako langileen beharretan. Esate baterako, ondokoak azpimarra daitezke:

- Berrantolaketa “Informazioko sistemak” eta “Plangintza, informazio geografikoko sistema eta hirigintza” departamentuetan (2014)
- Bere gain hartzea, baliabide berekiekin, erabiltzaileendako euskarri informatikoa (2016)
- Sareak eta instalazioak mantentzeko zentroaren berrantolaketa, haietako batzuen jardueran eta barne-prestazioan aldaketak eginez (2017).
- Garbigune berri bat Burlatan (2017-2019).

Jarduerak eskaintzeko areagotze edo aldaketa horiek guztiak aurreikusita eta justifikatuta daude kasuko txostenetan, haiek tratatu eta onesteko Administrazio Kontseiluari igortzen zaizkion horietan, eta islatuta geratzen dira entitatearen urteko aurrekontuen aurreikuspenean, Iruñerriko Mankomunitateko Batzar Orokorrek onesten duen horretan. Hala eta guztiz ere, zuhurtasun irizpideak erabilita, enpresako pertsona mugagabeen kopurua ez da aldatu.

3. SCPSAk zorrotasunez betetzen du lan arloko legedia, eta egiten dituen aldi baterako kontratu guztiak kausazkoak eta zuzenbidearen arabekoak dira. Kausazko loturaren egiaztapena zehazten da kontratazioa eskatzeko barne prozeduran, hitzarmen kolektiboaren arabera, eta lan kontratu bakoitzean, bereziki beste langile baten erretiro partziala ahalbidetzeko sinatzen diren-tan.

2. 15. orrialdean, bigarren paragrafoan, honako hau esaten du:

“Egindako 22 deialdietatik zortzitan ez dago babes klausularik, legediak horretarako modua ematen duenean kontratua mugagabe bilakatuko dela ohartarazten duenik”.

Legezkotasuna betetzeari buruzko iritzi hori jasotzen da, halaber, V. apartatuan. Ondorioak eta gomendioak; 20. orrialdean, seigarren paragrafoan, honako hau esaten da:

“b) 2014ko ekitalditik aurrera deialdietan babes-klausula bat sartzen da, zeinak ohartarazten duen kontratua mugagabe bilakatuko dela legediak horretarako modua ematen duenean; hala ere, klausula hori ez da espresuki agertu 2015-2017 aldiko zortzi deialditan”.

Alegazioak:

SCPSAren kontratazio-politika beti izan da kontratazio mugagabe eta egonkorra sustatzea enpresaren erronkak eta helburuak betetzeko behar diren egiturazko postuetan.

Politika horrek mugak izan ditu eragin dioten Estatuko aurrekontu orokorrei buruzko legeak betetzeagatik. 2013tik 2017ra bitarteko urteetan babes-klausula era desberdinetan idatzi da, ulergarriagoa izan zedin deialdietara aurkezten ziren izangaientzat. Uneren batean ez bada agertu espresuki deialdian, prozesu bakoitzeko azkeneko izangaiei haren berri eman zaie beti, eta gailendu den gogoia izan da kontratu mugagabearena, SCPSAren hautaketa-politikarekin bat, ordenamendu juridikoan ezartzen denari jarraikiz.

Iruñean, 2019ko martxoaren 14an

Lehendakaria, Aritz Ayesa Blanco

ALEGAZIOAK, IRUÑERRIKO ZERBITZUAK, SAKO ZUZENDARI-KUDEATZAILE ÁLVARO MARTÍNEZ REGUERA JAUNAK AURKEZTUAK

IV. apartatuari dagokionez. Iritzia, “Legezkotasunari buruzko iritziaren oinarria, salbuespenekin” epigrafea eta V. apartatua. Ondorioak eta gomendioak.

1. 15. orrialdean, lehen paragrafoan, honako hau esaten du:

“Aldi baterako kontratazioetan, oro har, ez da egiaztatzen salbuespenezkotasuna eta behar premia eta luzaezinen ondoriozkoak izatea, Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko legeetako xedapen gehigarrietan eskatzen denaren aurka”.

Legezkotasuna betetzeari buruzko iritzi hori jasotzen da, halaber, V. apartatuan. Ondorioak eta gomendioak; 17. orrialdean, seigarren paragrafoan, honako hau esaten da:

“Gure gomendioa da aldi baterako kontratazioan justifikatzea salbuespenezkotasuna eta premia, Estatuko aurrekontu orokorrei buruzko legeetan merkataritza-sozietate publikoei aplikatzeak zaizkien xedapenek ezarritakoaren arabera”.

Alegazioak:

1. SCPSAk, bere estatutuetan jasotako eskumenekin bat, herritarrentzat funtsezkoak diren oinarrizko zerbitzuak ematen ditu (uraren hornidura, saneamendua eta arazketa, hondakinen bilketa eta tratamendua, bidaiarien hiri-garraioa), ezin direlako gelditu erantzunik gabe.

2. Aztertutako aldian jarduera areagotu da eta aldaketak gertatu dira SCPSAaren jarduera jakin batzuetan. Horrek eragina izan du zuzeneko eta zeharkako langileen beharretan. Esate baterako, ondokoak azpimarra daitezke:

- Berrantolaketa “Informazioko sistemak” eta “Plangintza, informazio geografikoko sistema eta hirigintza” departamentuetan (2014)
- Bere gain hartzea, baliabide berekiekin, erabiltzaileendako euskarri informatikoa (2016)
- Sareak eta instalazioak mantentzeko zentroaren berrantolaketa, haietako batzuen jardueran eta barne-prestazioan aldaketak eginez (2017).
- Garbigune berri bat Burlatan (2017-2019).

Jarduerak eskaintzeko areagotze edo aldaketa horiek guztiak aurreikusita eta justifikatuta daude kasuko txostenetan, haiek tratatu eta onesteko Administrazio Kontseiluari igortzen zaizkionak, eta islatuta geratzen dira entitatearen urteko aurrekontuen aurreikuspenean, Iruñerriko Mankomunitateko Batzar Orokorrak onesten duen horretan. Hala eta guztiz ere, zuhurtasun irizpideak erabilia, enpresako pertsona mugagabeen kopurua ez da aldatu.

3. SCPSAk zorroztasunez betetzen du lan arloko legedia, eta egiten dituen aldi baterako kontratu guztiak kausazkoak eta zuzenbidearen arabekoak dira. Kausazko loturaren egiaztapena zehazten da kontratazioa eskatzeko barne prozeduran, hitzarmen kolektiboaren arabera, eta lan

kontratu bakoitzean, bereziki beste langile baten erretiro partziala ahalbidetzeko sinatzen diren-tan.

2. 15. orrialdean, bigarren paragrafoan, honako hau esaten du:

“Egindako 22 deialdietatik zortzitan ez dago babes klausularik, legediak horretarako modua ematen duenean kontratua mugagabe bilakatuko dela ohartarazten duenik”.

Legezketasuna betetzeari buruzko iritzi hori jasotzen da, halaber, V. apartatuan. Ondorioak eta gomendioak; 20. orrialdean, seigarren paragrafoan, honako hau esaten da:

“b) 2014ko ekitalditik aurrera deialdietan babes-klausula bat sartzen da, zeinak ohartarazten duen kontratua mugagabe bilakatuko dela legediak horretarako modua ematen duenean; hala ere, klausula hori ez da espresuki agertu 2015-2017 aldiko zortzi deialditan”.

Alegazioak:

SCPSAren kontratazio-politika beti izan da kontratazio mugagabe eta egonkorra sustatzea enpresaren erronkak eta helburuak betetzeko behar diren egiturazko postuetan.

Politika horrek mugak izan ditu eragin dioten Estatuko aurrekontu orokorrei buruzko legeak betetzeagatik. 2013tik 2017ra bitarteko urteetan babes-klausula era desberdinetan idatzi da, ulergarriagoa izan zedin deialdietara aurkezten ziren izangaiantzat. Uneren batean ez bada agertu espresuki deialdian, prozesu bakoitzeko azkeneko izangaiei haren berri eman zaie beti, eta gailendu den gogoia izan da kontratu mugagabearena, SCPSAren hautaketa-politikarekin bat, ordenamendu juridikoan ezartzen denari jarraikiz.

Iruñean, 2019ko martxoaren 14an

Zuzendari-kudeatzailea, Álvaro Martínez Reguera

BEHIN-BEHINEKO TXOSTENARI AURKEZTUTAKO ALEGAZIOEI KONTUEN GANBERAK EMAN-DAKO ERANTZUNA

Iruñerriko Mankomunitateko lehendakariak eta Iruñerriko Zerbitzuak SAko zuzendari-kudeatzaileak aurkeztutako alegazioak aztertuta, txostenean erantsi ditugu, uste baitugu ez diotela haren edukiari eragiten, eta txostena behin betikotzat jo dugu.

Iruñean, 2019ko martxoaren 15ean

Lehendakaria, Asunción Olaechea Estanga

