



DIARIO DE SESIONES
DEL
PARLAMENTO DE NAVARRA

IX Legislatura

Pamplona, 16 de septiembre de 2016

NÚM. 16

TRANSCRIPCIÓN LITERAL

COMISIÓN DE PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA, INTERIOR Y JUSTICIA

PRESIDENCIA DEL ILMO. SR. D. UNAI HUALDE IGLESIAS

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 16 DE SEPTIEMBRE DE 2016

ORDEN DEL DÍA

— Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Presidenta de la Cámara de Comptos para explicar el informe sobre la evolución de la contratación de personal al servicio de la Administración en Navarra y la incidencia de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril (2012-2015).

(Comienza la sesión a las 9 horas y 32 minutos).

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Presidenta de la Cámara de Comptos para explicar el informe sobre la evolución de la contratación de personal al servicio de la Administración en Navarra y la incidencia de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril (2012-2015).

SR. PRESIDENTE (Sr. Hualde Iglesias): Buenos días a todos y todas, señorías. Hasten da bilkura. Damos comienzo a esta sesión de la Comisión de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, cuyo único punto del orden del día consiste en la comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Presidenta de la Cámara de Comptos para explicar el informe sobre la evolución de la contratación del personal al servicio de la Administración en Navarra y la incidencia de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril.

Lehenik eta behin, ongi etorri Comptos Ganberako lehendakaria den Asun Olaechea andreaki eta berarekin Parlamentu honetara hurbildu diren lankideei.

[En primer lugar, damos la bienvenida a señora Asun Olaechea, Presidenta de la Cámara de Comptos, y a los compañeros que la acompañan a este Parlamento].

Damos la bienvenida, decía, a la señora Olaechea, Presidenta de la Cámara de Comptos, así como a las personas que la acompañan. La comparecencia ha sido solicitada por dos grupos parlamentarios, Geroa Bai y EH Bildu Nafarroa, respectivamente, por orden de registro, por lo que, a continuación, para exponer brevemente el motivo de la petición, tiene la palabra, por parte del grupo parlamentario de Geroa Bai, su portavoz, señor Leuza. Nahi duzunean, Leuza jauna.

SR. LEUZA GARCÍA: Eskerrik asko, Presidente jauna. Muy brevemente. Buenos días a todos y a todas y, naturalmente, a la señora Olaechea, bienvenida a esta Comisión. Creo que es la primera vez que asiste a esta Comisión; no será la última, seguramente. También damos la bienvenida a quien le acompaña.

Por nuestra parte, esta comparecencia ha sido solicitada para que la Presidenta de la Cámara de Comptos explique el informe sobre la evolución de la contratación de personal al servicio de la Administración de Navarra y la incidencia de la Ley Orgánica 2/2012. Nos gustaría que nos diese su opinión sobre este análisis que, no por desconocido, nos vuelve a decir el grandísimo índice de interinidad que existe en nuestra Comunidad, y también, desde luego, la temporalidad. Como bien exponen ustedes y nos dice el informe, en 2014, la Administración foral contaba con 22.428 puestos de trabajo de los cuales 4.339 estaban vacantes. En el periodo 2011-2014 se produjeron 2.340 bajas definitivas de personal fijo y, en el mismo periodo, las reposiciones fueron de alrededor de 400 plazas. Bien, será mejor que todo esto nos lo explique usted y nos desgrane un poco más el informe que presentaron. Gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Hualde Iglesias): Eskerrik asko, Leuza jauna. A continuación, tiene la palabra el representante del grupo EH Bildu Nafarroa. Araiz jauna, nahi duzunean.

SR. ARAIZ FLAMARIQUE: Bai, eskerrik asko, lehendakari jauna. Guk itxarongo dugu ea Comptoseko lehendakariak zer esaten duen. Azken finean, hemen daude datuak. Orain ikusten ari nintzen zein den laburpena. Ondorioz, guk hitz egingo dugu, azpimarratuko ditugu datu hauen arabera gure ustez zer gertatu den Nafarroako administrazio guztietan, eta balorazioa ondoren egingo dugu.

[Sí. Gracias, señor Presidente. Vamos a esperar a ver lo que dice la Presidenta de la Cámara de Comptos. Al fin y al cabo, aquí están los datos, y estaba viendo ahora cuál es el resumen. Por tanto, vamos a hablar, y con base en estos datos vamos a destacar qué es lo que ha ocurrido en todas las administraciones de Navarra, y haremos la valoración después].

SR. PRESIDENTE (Sr. Hualde Iglesias): Eskerrik asko, Araiz jauna. Escuchada la intervención de los proponentes, tiene la palabra, para dar cuenta del informe, la señora Presidenta de la Cámara de Comptos, por un tiempo máximo de treinta minutos. Zurea da hitza, Olaechea anderea.

SRA. PRESIDENTA DE LA CÁMARA DE COMPTOS (Sra. Olaechea Estanga): Buenos días, egun on guztioi. En este informe, vamos a analizar cuál ha sido la normativa y cómo ha influido la normativa estatal en la política de empleo público de la Comunidad Foral.

El marco jurídico básico que regula la gestión de empleo público en la Comunidad Foral está constituido, en principio, por el artículo 135 de la Constitución española, que nos habla de que las actuaciones se adecuarán al principio de estabilidad, y habla ya de que no se puede incurrir en un déficit estructural. La repercusión de este mandato constitucional que se desarrolla en la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera tiene su reflejo en el Real Decreto Ley 20/2011, de medidas urgentes en materia presupuestaria y en las leyes de Presupuestos Generales del Estado de 2012 a 2015.

Para concretar un poco lo que son los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, cuando hablamos de estabilidad estamos hablando de equilibrio o superávit estructural, que se refiere a capacidad o necesidades de financiación de una Administración. La regla del gasto se refiere a la variación del gasto computable y no puede ser superior a la tasa de referencia del crecimiento del PIB a medio plazo; unas tasas que, para el año 2014 eran del 1,5, del 1,3 en el 2015 y, para el 2016, del 1,8. Cuando hablamos de sostenibilidad financiera, nos referimos a la capacidad para financiar gastos dentro de los límites de déficit, deuda y pago a proveedores en plazo. Se refiere a la deuda financiera y la deuda comercial.

En cuanto a la normativa en relación con el cumplimiento de la estabilidad presupuestaria que se dictó en la normativa estatal dictada y que afecta a las políticas de empleo público de la Comunidad Foral, quiero indicar que, pese a que la Comunidad Foral tiene una competencia exclusiva en materia de régimen estatutario de sus funcionarios públicos, esta normativa, reflejada, principalmente, en las leyes de Presupuestos Generales del Estado, se estableció con carácter básico y se dictó al amparo de los artículos 149 y 156 de la Constitución española, basados en la competencia exclusiva del Estado para desarrollar y coordinar la planificación de la actividad económica y el desarrollo de las competencias de las comunidades autónomas.

Esta normativa ha sido muy restrictiva en cuanto a la incorporación de personal fijo y la contratación de temporal.

En cuanto a la incorporación de personal fijo, se establece, con carácter general, la prohibición de incorporar personal fijo, salvo excepciones en los sectores en los que se establecen unas tasas de reposición. Quiero matizar que también hay una excepción: se puede incorporar personal fijo derivado de la ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores. Aquí se pueden ver los ámbitos o los sectores en los cuales se establecen unas tasas de reposición.

Quiero indicar que desde el año 2012 al 2015, prácticamente... La tasa del 2012 al 2014 estaba en el 10 por ciento, salvo excepciones como la Policía Local y el Servicio de Extinción de Incendios, también local. En el 2015 se amplió hasta el 50 por ciento y el cien por cien en algunos casos. Estas tasas de reposición se establecen sobre las bajas definitivas de empleados fijos del ejercicio anterior.

En cuanto a la contratación de personal, se establecen restricciones y se limita solamente a casos excepcionales, necesidades urgentes inaplazables, en sectores, funciones y categorías que se establezcan con carácter prioritario y que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Por delimitar un poco la legislación foral en la Comunidad Foral, en cuanto a los instrumentos que establece para la ordenación de personal y la gestión de empleo, son tres: la plantilla orgánica, la relación de funcionarios y la oferta pública de empleo. En la plantilla orgánica se deben indicar debidamente clasificados todos los puestos, indicando una serie de requisitos, como puede ser el nivel, los complementos, los requisitos de acceso al puesto. Anualmente, a 31 de diciembre, se deberá publicar una relación de funcionarios, y la oferta pública de empleo sería el instrumento para proveer de personal y para gestionar lo que es el empleo público. Anualmente, debe aprobarse una oferta pública de empleo, publicada en el BON, que incluya todas las plazas vacantes dotadas presupuestariamente y también una previsión para estas. La publicación en el BON obliga a convocar, dentro del primer trimestre, los procedimientos selectivos, tanto los que sean objeto de concurso de méritos como los procedimientos selectivos para aquellos puestos que no hayan sido objeto de concursos de méritos. Como se ve, se establece un orden. Estos requisitos están pensados para –como les digo– seguir un orden. En primer lugar, aprobación de la plantilla orgánica al inicio del ejercicio y, tal y como se delimita para la oferta pública de empleo, en el primer trimestre ya convocar los procedimientos selectivos.

Después de toda esta introducción, el objetivo y el alcance y el informe. El objetivo ha sido ver si la incorporación de personal fijo y la contratación temporal de la Comunidad Foral ha sido conforme a la legislación estatal. El alcance ha sido la Administración foral y sus organismos autónomos, los Ayuntamientos de población superior a nueve mil habitantes, que han sido once Ayuntamientos, y el periodo ha sido 2012-2015.

Entrando en el personal fijo de la Administración de la Comunidad Foral, como podemos ver, en el año 2015 había un total de 22.494 puestos, de los cuales el 22 por ciento estaban vacantes. Las vacantes en el periodo 2011 a 2015 han aumentado un 44 por ciento. En ese

periodo, 2011-2014, hubo un total de 2.340 bajas definitivas de personal fijo. De esas 2.340 bajas de personal fijo, se aprobaron 2 ofertas públicas de empleo en el periodo 2012-2015 por un total de 403 puestos. Esta oferta pública de empleo, pese a las restricciones de incorporación de personal fijo, pudo haber sido superior, porque no se aprobó una oferta pública de empleo en el año 2012 y, luego, por no haberlo hecho en plazo, el Estado interpuso dos recursos que han llevado a la supresión de las 71 plazas de la oferta pública de empleo 2014 y 20 plazas de la oferta pública 2012-2015.

En este periodo, la Administración foral aprobó una oferta pública de empleo en el año 2013, y en el año 2015 aprobó una oferta pública de empleo correspondiente a los años 2013, 2014 y 2015. En total, son las 403 plazas que les he indicado.

Los recursos interpuestos por el Estado fueron para aprobar la oferta del año 2014 fuera del plazo establecido que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establecía que se aprobara antes de la finalización del ejercicio 2014.

De esta oferta pública de 403 plazas en el periodo, se convocaron 55 plazas y el personal fijo incorporado de la oferta pública de empleo en el periodo ha sido de 19 empleados fijos.

En cuanto al personal fijo de los Ayuntamientos mayores de 9.000 habitantes, en el año 2014 había un total de 2.622 puestos, de los cuales un 30 por ciento estaban vacantes, y las vacantes en el periodo 2011-2014 habían aumentado un 6,5 por ciento. En este periodo, 2011-2014, hubo un total de bajas de personal fijo de 229 empleados y se aprobaron unas ofertas públicas de empleo de 49 puestos de trabajo, de las cuales fueron convocadas 14 y el personal fijo incorporado en este periodo ha sido de 5 empleados fijos. Dadas las tasas de reposición establecidas, limitaba –prácticamente, impedía– la contratación de personal fijo en los Ayuntamientos, salvo policía local, porque, como hemos visto antes, las tasas de reposición, desde el año 2013, se establecieron en un cien por cien.

En cuanto al personal temporal, las restricciones establecidas en las leyes de Presupuestos Generales del Estado limitaban –como les he dicho antes– la contratación de personal a casos excepcionales para cubrir necesidades inaplazables y urgentes en sectores que se establecieran prioritarios y para servicios públicos esenciales. En la Administración de la Comunidad Foral, en el periodo 2012 a 2014, se celebraron un total de 136.000 contratos temporales, el 85 por ciento de los cuales en el Servicio Navarro de Salud y con una duración media en el año 2014 de 13 días. Las principales causas de contratación fueron un 41 por ciento, sustituciones por vacaciones, y un 15 por ciento, incapacidad.

La temporalidad a 31 de diciembre de 2014 en la Administración de la Comunidad Foral se sitúa en un 33 por ciento, la cual, en el Servicio Navarro de Salud, alcanza el 14 por ciento y, en la Administración núcleo, un 16 por ciento.

En cuanto al personal temporal de los Ayuntamientos, en el periodo 2012 a 2014 los Ayuntamientos mayores de 9.000 habitantes formalizaron un total de 85 contratos temporales, de una duración media entre 61 y 194 días, para, principalmente, los puestos de educador infantil, trabajador de familia y conserje. También fue importante el empleo social protegido u otros proyectos sociales subvencionados que, en algunos Ayuntamientos –como

Ansoáin, Tafalla y Estella—, alcanzaron porcentajes superiores al 30 por ciento. En este trabajo, hemos constatado también la existencia de vacantes cubiertas con contratos temporales desde hace más de quince años para necesidades estructurales y permanentes. La temporalidad en los Ayuntamientos superiores a 9.000 habitantes va desde un 18 por ciento – que sería el mínimo— en el Ayuntamiento de Pamplona hasta tasas superiores al 50 por ciento, como se puede ver en los Ayuntamientos de Berriozar, Burlada, Egüés y Tafalla.

Conclusiones. Después de todo el trabajo, en este periodo 2012-2015, en aras del cumplimiento de la estabilidad presupuestaria, la gestión de empleo público de la Comunidad Foral ha estado sometida a la legislación estatal, que se ha considerado básica –como les he dicho antes— pese a la competencia exclusiva de la Comunidad Foral en el régimen estatutario de sus funcionarios públicos. Ha sido una normativa muy restrictiva, tanto para la incorporación de personal fijo como para la contratación temporal. Estas restricciones –como les he dicho antes— en la incorporación de personal fijo, han ocasionado 2.340 bajas definitivas en el periodo 2011-2012, y que se haya aprobado una oferta pública de empleo de solamente 430 plazas. Oferta pública de empleo que pudo ser superior si se hubieran aprobado anualmente, porque, en el año 2012, no hubo, y la aprobación fuera de plazo supuso la supresión de 91 puestos. En las entidades locales, de 229 bajas de personal fijo solamente se han ofertado 49. Por tanto, pese a las restricciones, no se han seguido las disposiciones de la legislación foral en cuanto a la gestión de empleo de aprobar anualmente una oferta pública de empleo y convocar dentro del primer trimestre de los correspondientes procesos selectivos.

También hemos constatado deficiencias en la plantilla orgánica en cuanto a que no incorporan todas las vacantes para puestos considerados estructurales y permanentes. Hilando un poco con la oferta pública de empleo, quiero comentar que tampoco se ha seguido un procedimiento en cuanto a las convocatorias de personal, porque de las 400 plazas ofertadas por la Administración de la Comunidad Foral, solamente se han convocado 55 y solamente se han incorporado 19 empleados fijos. Además, en el periodo analizado, se convocaron 261 plazas de la oferta pública de empleo del año 2009.

Todas estas restricciones en la incorporación del personal fijo han supuesto unas consecuencias, que han sido un incremento de la contratación temporal y unas tasas altas de temporalidad que en la Administración de la Comunidad Foral alcanzan el 33 por ciento, y en los Ayuntamientos mayores de 9.000 habitantes, en cuatro de ellos, se sitúa por encima del 50 por ciento.

Teniendo todas estas conclusiones y la importancia que tiene la gestión de los recursos humanos en una organización, que son esenciales para su funcionamiento y de una prestación de los servicios públicos con calidad, la Cámara de Comptos recomienda, pese a las restricciones establecidas, que ya se han flexibilizado para el año 2016, para incorporar personal fijo que ya se sitúa en el cien por cien en los sectores que hemos analizado y se reflejan en el cuadro, aprobar ofertas públicas de empleo anuales y convocar los correspondientes procedimientos selectivos dentro del primer trimestre o de forma sistemática y periódica, en aras de disminuir la temporalidad y seguir unas políticas de empleo público que permitan estabilidad en el empleo y disminuyan la alta tasa de temporalidad.

Asimismo, aprobar plantillas orgánicas, que es un instrumento esencial para la ordenación de personal, analizando, previamente, todas las necesidades que tenga la Administración y evitar realizar contrataciones temporales para atender funciones permanentes.

Estas serían las principales recomendaciones a la vista de las conclusiones a las que hemos llegado. Muchas gracias y perdón por las incidencias, que no sé lo que ha pasado con el PowerPoint.

SR. PRESIDENTE (Sr. Hualde Iglesias): Eskerrik asko. Gracias, señora Olaechea. Vamos a abrir ahora el turno para que los diferentes portavoces de los grupos y agrupaciones de Parlamentarios intervengan por un tiempo máximo de diez minutos, empezando por los solicitantes de la comparecencia. En primer lugar, tiene la palabra, por parte del grupo parlamentario de Geroa Bai, su portavoz. Señor Leuza, nahi duzunean.

SR. LEUZA GARCÍA: Gracias, señor Presidente. Muchas gracias por la detallada información, con todas las incidencias del ordenador, pero ha completado el informe que ya nos habían entregado. De este informe creo que hay destacar, en primer lugar, que no tiene ninguna alegación, por lo tanto, tampoco se pueden poner en duda los datos, nadie los ha cuestionado, y eso da más credibilidad, incluso, a los datos.

La primera conclusión es que los datos de temporalidad en la Administración son del 33 por ciento y los de interinidad, son, desde luego, demoledores. Son la consecuencia de estos últimos cuatro años. No le estoy echando la culpa a nadie, creo que es más debido a lo que es debido. No olvidemos que –como bien se señala en el informe– el dichoso artículo 135 es lo que provoca esta ley del 2012, y estamos hablando del dichoso artículo 135, que no es solamente esta la consecuencia, sino otras muchas.

Estamos hablando de un incremento en los contratos temporales, que han pasado de 42.000 en el año 2012 a 50.000 en 2014, y con una duración media –como bien ha dicho usted– de 13 días en Osasunbidea, 34 días en la Administración núcleo y 71 días en Educación. No son buenos datos. Para el funcionamiento del día a día de cualquier Administración, tener tanto personal diferente, tanta interinidad, es un fracaso, un fracaso del sistema. Yo lo veo así, desde luego.

Ahora parece que se puede mejorar un poco. De hecho, por ejemplo, también vemos cómo en el caso de los Ayuntamientos ha sido diferente en funcionamiento, independientemente del color del quien gobernaba, pero es cierto que, desde un 18 por ciento en Pamplona hasta más de un 50 por ciento en diferentes Ayuntamientos. Eso quiero decir que la norma era la norma, pero, dentro de lo que uno podía hacer, lo hacía de una manera mejor o de otra. De hecho, la tabla de la página 15... Hay una cosa que ya me explicará. Por ejemplo, vamos a empezar por Ansoáin. Vacantes en 2011, 23; bajas de personal fijo 2011-2014, 5; número de puestos OPE 2012-2015, 0; total convocadas, 0. Ahí no hay ningún problema, pero, en algunos, número de puestos OPE 2012-2015, 8, y las total convocadas son 1 y, además, ninguna se incorpora después. Eso yo no lo entiendo muy bien, ya me lo explicará, porque no llego a entender muy bien la tabla esa.

UPN aprobó una OPE de 358 puestos correspondientes al año 2013, 2014 y 2015, por lo que todos sabemos que ha sido, que no se convocaron antes. Luego, en 2015, se amplió con 20 plazas más que, luego, por cierto, fueron dos recursos impuestos por la Administración central. Uno porque no estaba bien hecho y, además, todos sabemos por qué se hizo en mayo, o en mayo no, creo que fue en marzo; eran las elecciones en mayo y UPN creyó que era conveniente convocar entonces esas vacantes.

Yo creo que el informe detalla perfectamente lo que estamos hablando. Usted –como he dicho– lo ha completado. Es un mal sistema, con el que estamos funcionando. Sí que me gustaría terminar esta intervención hablando de lo que supone esto en el personal, en el funcionariado. Estamos hablando solamente de la Administración foral, vamos a dejar al margen los datos de los Ayuntamientos de más de 9.000 y menos, claro. Vamos a hablar solamente de la Administración foral.

Estamos hablando de que, en 2014 había 4.350 vacantes de personal interino. Ahora me parece que son 5.000, por ahí; sí, unos 5.000. Claro, ¿esto qué supone? Esto supone que el personal... A veces, llevan muchos años trabajando de esa forma, muchos años. Yo conozco a alguno que lleva, incluso, más de 10 años. ¿Eso qué supone? Cobran antigüedad, pero por la antigüedad, en la Administración, no se cobra gran cosa, es bastante poco, lo que se cobra son los grados. Pero los interinos no cobran grado. ¿Cada cuánto es el grado? ¿Cada 6 años? Eso, casi cada 7. Si multiplicamos lo que supone un grado en tantos miles de personal... Me refiero a la Administración foral, podemos aumentar a la local y a la del Estado. Es que son miles y miles de personas que están trabajando sin cobrar grado. No tienen ninguna posibilidad de promoción ni de traslado. Una diferencia con el funcionariado. Solo pueden pedir excedencia especial –cuidado de niños–, y no pueden pedir la voluntaria. Es una inseguridad en el trabajo, porque mañana, al día siguiente, se les puede acabar el contrato. La mayoría de ellos está en una inferioridad de condiciones, pero tampoco se van a quejar mucho. Casi pueden decir lo de «virgencita, virgencita, déjame como estoy». Pero eso está generando agravios comparativos, y grandes. Y, luego, esto supondrá, cuando sea, que tendremos el personal quemado. No el funcionario, porque ni siquiera son funcionarios. Eso está suponiendo que en la Administración va a haber siempre dos clases de personas: una, la que casi se puede considerar como una privilegiada al lado de la otra.

Yo no sé si con esta ley se pretendía –o esa era la intención, no lo sé– llegar a un ajuste a costa de lo que nos ahorramos con los nuevos empleados, porque es muchísimo dinero lo que se ahorra la Administración, o, igual, estaba diciendo, de alguna manera, que los funcionarios cobran más de lo que tienen que cobrar. Yo no lo sé, no lo interpreto, pero es que son dos cosas diferentes, pero están ahí las dos. Lo que sí está claro es que hay una persona que está trabajando en esta mesa que tiene un sueldo y otra persona que está trabajando en esta mesa, haciendo exactamente el mismo trabajo, que está cobrando otro sueldo. Eso, al final, repercute también en todas las personas que van a ir a la Administración. No lo sé. Yo, desde luego, no dudo de la profesionalidad de todos los trabajadores que están detrás de una mesa, detrás de donde sea, o de los que hacen su trabajo, como un médico, un profesor, cualquier cosa, pero es cierto que el tiempo hace que uno se vaya quemando, sobre todo, porque las condiciones no son las mismas para uno o para otro.

Sobre todo, con todo lo que supone esto, en eso es en lo que me fijo, en lo que supone a la clase trabajadora, a los que van a ser unos privilegiados y a los que no lo van a ser. No porque yo lo diga, sino porque así se está marcando desde un punto de vista del Estado. Nada más. Quiero decir, al final, que todo esto viene como consecuencia, desde luego, del dichoso artículo 135. Nada más, gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Hualde Iglesias): Eskerrik asko, Leuzu jauna. Por parte del grupo parlamentario de EH Bildu Nafarroa, tiene la palabra su portavoz, el señor Araiz. Hamar minutu dituzu.

[Dispone de diez minutos].

SR. ARAIZ FLAMARIQUE: Eskerrik asko, Lehendakari jauna. Yo, en primer lugar, quiero agradecer a lo que fue el grupo parlamentario de Na-Bai, Nafarroa Bai, que fue quien solicitó, en su momento, en el año 2014, la realización de este informe, fundamentalmente, para conocer la incidencia que la Ley Orgánica 2/2012 de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera estaba teniendo en la contratación de personal. Especialmente, creo que, en aquel momento, la persona que estaba preocupada por estos temas era Xabi Lasa y, por lo menos, quería reconocer que, gracias a esa petición, hemos tenido conocimiento de esta forma sistemática y la Cámara de Comptos ha tenido la oportunidad de realizar este informe de fiscalización que, más allá de la agregación de números –que están ahí–, lo importante es que, detrás de esa agregación de números, hay miles de personas que se han visto en una situación, en unos casos, de precariedad, evidentemente –ya lo ha comentado el portavoz del grupo parlamentario de Geroa Bai–, y el índice de temporalidad, la altura que ha alcanzado ese índice, yo creo que es preocupante. Sobre todo, ya se ha mantenido aquí que, si hay que echarle a alguien la culpa, será al artículo 135, famoso, de la Constitución.

Desde luego, más allá de ese artículo 135, nosotros creemos que hay una interpretación bastante expansiva de lo que son las competencias del Estado, a raíz de esa modificación; bastante expansiva de lo que supone el artículo 149 y, en este caso, el apartado 1 y la decimotercera de las letras, así como el 156 de la Constitución, que son los que se han mantenido como instrumentos de la legislación básica como soporte jurídico para hacer lo que se ha hecho, que es impedir que las administraciones, en el ejercicio de sus competencias y, en este caso, Navarra también, hemos visto que tenemos mucha competencia sobre el régimen de funcionarios –que ya lo veremos en su momento, pero, al final, no podemos decidir, si tenemos bajas, si las contratamos o no. Yo creo que es una situación un tanto absurda basada en una supuesta... Bueno, supuesta, habría que ver la situación de muchas administraciones, pero la idea de la estabilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera, al final, lo que ha supuesto –en este ámbito, no voy a entrar en otros ámbitos– ya lo hemos visto, ya se ve aquí, y las conclusiones yo creo que son claras y rotundas, en ese sentido, la importante incidencia que ha tenido. Yo creo que los datos sobre la imposibilidad de convocar OPE son evidentes y la situación de precariedad que eso ha conllevado. Ya estaba antes de que entrara la ley, no podemos echarle toda la culpa al 135. Ya antes del año 2012, esa situación se venía produciendo en la Administración de Navarra, había un índice muy alto de temporalidad, aunque las OPE se iban planteando en otros términos, por lo menos.

Nosotros, lo único que queremos manifestar es que hay algunos elementos que sí que hay que citarlos. Aunque a UPN no le guste hablar del pasado, hay que hablar. De hecho, aun teniendo el marco tan restrictivo que había de tasa de reposición, pues se dejó de lado la tasa de reposición en el año 2012. Se perdieron estos veintinueve puestos de docentes y dieciocho puestos en Osasunbidea. ¿Eran muy pocos? Evidentemente que eran muy pocos, pero en el año 2012 se pudo haber aprobado esa oferta pública y no se aprobó. Y la chapuza del 2015 ya hemos visto para qué ha servido. Sirvió, en su momento, para ese autobombo de una oferta pública de empleo en plena campaña electoral, que fue criticada desde dentro y desde fuera, y, al final, le ha costado a la Administración foral de Navarra perder esos puestos de trabajo. Yo creo que eso está ahí y es un elemento que, sin querer hacer más incidencia sobre él, hay que decirlo.

También creo que es interesante ver el importante porcentaje que supone el gasto de las retribuciones de personal contratado. Estamos hablando de un 16 por ciento, a pesar de que podría ser más, tal y como lo ha explicado el portavoz de Geroa Bai, porque tienen problemas, no hay una plena igualdad entre el personal temporal y el personal funcionario.

Me llama la atención que se diga que los entes locales deberían haber aprobado y publicado anualmente... Es una obligación legal, quiero decir que, haya o no haya oferta pública de empleo, tenían que haberlo hecho y me extraña que en los Ayuntamientos o en la mayoría de las entidades locales –no sé si esto es algo generalizado–, durante estos años... Leyendo el boletín oficial, todos los años se publica, yo creo, la mayoría de las plantillas orgánicas. O, por lo menos, de los Ayuntamientos más importantes siempre aparecen las plantillas. En todo caso, sí que creo que es reseñable la incidencia tan grave y tan importante que ha tenido en las entidades locales pequeñas, es decir, cuando la tasa de reposición es de un 10 por ciento y se jubila un administrativo y no se puede reponer ese administrativo porque el 10 por ciento de 1 es imposible, eso, multiplicado por un montón de jubilaciones –bueno, algunos datos que aparecen aquí–... Yo creo que eso es importante.

Creo también que es importante señalar –me parece que, de las recomendaciones, a nuestro juicio, es la más importante o la que más nos llama la atención, y sobre la que creemos que hay que tener mayor seguimiento– el evitar las contrataciones temporales para atender las funciones permanentes. Es decir, cuando hay puestos estructurales, cuando se nos dice en el informe que hay personas que llevan más de quince años con contratos de temporalidad o interinidad para atender lo que se define como elementos estructurales y necesidades estructurales de personal, eso clama al cielo y tanto la Administración foral como las entidades locales tendrían que suprimirlo. Yo no sé si, al final, este año, con las OPE y con todo... Pero, desde luego, esa situación yo creo que es la más llamativa de todo esto, al margen de las consideraciones que hagamos sobre la legislación, el 135 y lo demás.

Yo creo que no se puede permitir que haya personas que estén repitiendo y repitiendo años y años y estén en una situación de absoluta interinidad, con lo que ello supone de indefinición, de falta de futuro personal y todas las implicaciones que ello contempla. Por lo tanto, nosotros agradecemos la realización del informe, creemos que los datos, en números, son muy reveladores, pero, como digo, detrás de estos números lo que hay son personas que están afectadas por esa situación.

SR. PRESIDENTE (Sr. Hualde Iglesias): Eskerrik asko, Araiz jauna. Antes de continuar, ha disculpado su ausencia la señora Beltrán. Cabe decir que también, por parte de esta presidencia, voy a tener que ausentarme y dejarles en manos de la Vicepresidenta, la señora Altuna. A continuación, pasamos ya a los grupos, de mayor a menor. Por parte del grupo parlamentario de UPN, por diez minutos, tiene la palabra el señor Arizcuren.

SR. ARIZCUREN POLA: Buenos días. Presidenta, muchísimas gracias por el trabajo, suyo y de su equipo. Quiero decirle que las recomendaciones, por ejemplo, las que nosotros vemos aquí, por supuesto que las compartimos, y las reflexiones también que hacen los grupos de Geroa Bai y Bildu. Por supuesto, también la temporalidad. Claro que sabemos que detrás de los contratos hay personas, pero, en relación con esto, a mí me gustaría explicar una situación, que es la que nosotros vivimos en la anterior legislatura, cuando gobernábamos.

En primer lugar, para que no parezca yo un marciano, voy a leer lo que dijo el Consejero de Hacienda, el señor Aranburu, y leo literal: «Somos socios de un club –con relación a Bruselas, Europa– que nos exige unas normas». Es que el artículo 135, precisamente, es consecuencia de un mandato de la Unión Europea al resto de países. Sí, con la interpretación que se le quiera dar, pero la realidad es esa. Nosotros somos una comunidad que pertenecemos a un país y no somos ninguna burbuja dentro de la Unión Europea. Por lo tanto, todas las disposiciones normativas que emanen de Europa son de obligado cumplimiento, y yo creo que aquí estamos todos de acuerdo en que las leyes son para cumplirlas, vengan de donde vengan. Y eso es lo que hicimos nosotros.

En relación con la incidencia que tiene la ley de la que hoy hablamos, la 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera en el Empleo Público, yo creo que está relacionada directamente con la situación presupuestaria en cuanto a ingresos tributarios que tuvimos en la anterior legislatura. Estamos en una época de crisis, había un 25 por ciento menos de ingresos, redujimos mil millones de un presupuesto de alrededor de 4.000 millones. Entonces, ante esta situación, hay dos posibilidades: o reducir las políticas sociales, el gasto social, o intentar reducir los gastos generales de la Administración. Y eso es lo que intentamos nosotros en la anterior legislatura, y que tuviese el mínimo impacto en las políticas sociales.

Pero, en estos momentos, yo creo que estamos –aprovechando, ya, porque el informe yo creo que es bastante claro y compartido por todos– en un momento de crecimiento económico y entiendo que ese crecimiento económico también se deriva de un crecimiento de los ingresos tributarios y que van a hacer posible que los recortes –no sé cómo los denominarán hoy por hoy, porque, muchas veces, les cambian los nombres– sean revertidos con mayores ingresos. Y eso es lo que esperamos que en esta legislatura hagan ustedes, los señores del cuatripartito, respecto a aquellos recortes. En este caso, que la alta temporalidad deje de ser alta temporalidad, que establezcan que las recomendaciones de la Cámara de Comptos –con las que todos estamos de acuerdo– reviertan esos recortes y paguen la paga extra, no reduzcan el sueldo a la Policía Foral, hagan más contrataciones, porque ahora, precisamente, sí que toca revertir eso que ustedes llamaban «los recortes». De lo contrario, entenderemos que lo único que hacían hablando de los recortes en la anterior legislatura era meramente política, pero que su verdadero interés no era ese. No quiero decir nada más, porque yo creo que el informe es bastante claro. Muchísimas gracias.

SRA. VICEPRESIDENTA (Sra. Altuna Ochotorena): Muchísimas gracias, señor Arizcuren. A continuación, tiene la palabra, por parte del grupo parlamentario de Podemos-Ahal Dugu, el señor Velasco, por diez minutos.

SR. VELASCO FRAILE: Gracias, señora Presidenta, y gracias a la señora Olaechea por el informe. Leo textualmente: «El desarrollo del artículo 135 se dictó la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, que regula los principios rectores a los que debe adecuarse la política presupuestaria del sector público, orientada a la estabilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera». Y sigue: «Como garantía del crecimiento económico sostenido y la creación de empleo».

Como garantía del crecimiento económico sostenido, desde luego, estamos profundamente en desacuerdo con el espíritu y con el contenido de esa ley, por cuanto incide en un modelo de desarrollo económico que, lejos de alejarnos de la actual crisis, que no es tanto económica como ecológica, no nos lleva a ninguna parte. Nada puede crecer indefinidamente en un mundo finito, y aquí se habla de crecimiento económico sostenido en el tiempo.

Respecto a la creación de empleo, el informe permite constatar que estamos ante una mentira, porque estamos hablando de que se crearon diecinueve puestos fijos en la Administración y en los organismos autónomos y de que se incorporaron cinco personas como personal fijo en las entidades locales. Entonces, creo que, de eso, nada. De hecho, en cuanto a las plantillas orgánicas, en el año 2014, el número de puestos de trabajo en la Administración y sus organismos autónomos ascendía a veintidós mil cuatrocientos veintiocho, y un 1 por ciento menos que en 2011. En ese mismo periodo, las entidades locales había un 2,5 por ciento menos de trabajadores que en 2011. Luego, creación de empleo, nada.

Sí que es verdad que, aparte de estas leyes que se han desarrollado a partir del artículo 135, en los Presupuestos Generales del Estado se ha introducido con el paso de los años cierta flexibilidad y, por ejemplo, en los presupuestos de 2015 –tal y como pone en el informe–, aparte de aumentar los porcentajes de las tasas de reposición, se ha permitido acumular tasas de un sector a otro, de los contemplados en la ley, y eso siempre da cierto margen.

Respecto a que esto son reglas y pertenecemos a un club y venimos de Europa, efectivamente, es así, y es un cinturón muy estrecho y deja muy poco margen, pero también es cierto que el informe destaca lo que ha dicho antes el señor Araiz en el sentido de que –incluso con este margen tan estrecho– se dejaron de convocar veintinueve plazas de docentes y dieciocho en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea. Y en el año 2013 se aprobó una oferta de empleo público de veinticinco plazas, que correspondían a Hacienda, inferior a la que pudo aprobarse aplicando las tasas de reposición. Eso también lo dice el informe.

Respecto a la temporalidad, efectivamente, ha aumentado. También nos preocupa mucho lo que ha dicho el señor Leuza, la importancia de que se creen trabajadores *low cost* al lado de los pata negra que se pueden considerar los funcionarios, y yo no considero a los funcionarios unos privilegiados, considero que hay trabajadores que, haciendo prácticamente lo mismo, no tienen las mismas condiciones laborales, y siempre, si hay que igualar, hay que igualar por arriba. Así es como lo vemos. También les digo a mis compañeros que somos una especie a extinguir, que grupos que ahora abogan por el pago de la paga extra tampoco es que sean muy

partidarios de aumentar el número de funcionarios o reforzar la Administración, y nosotros sí que creemos que hay que apostar por el sector funcional y potenciarlo todo lo posible.

Respecto a la temporalidad, también quería decir que me ha sorprendido el alto porcentaje en municipios como Burlada o Egüés. Imagino que estos años, ya que ha cambiado el color político, esto vaya disminuyendo. Nada más, les damos las gracias por el trabajo realizado.

SRA. VICEPRESIDENTA (Sra. Altuna Ochotorena): Mila esker, muchas gracias, señor Velasco. A continuación, tiene la palabra, por parte del grupo parlamentario socialista, la señora Jurío, por un tiempo máximo de diez minutos, le recuerdo.

SRA. JURÍO MACAYA: Buenos días, muchas gracias. Gracias por la presentación y por el informe que han realizado. Por un lado, yo creo que, después de la exposición que han realizado los portavoces de los grupos que me han precedido y por la exposición que yo iba a realizar, creo que debemos hacerlo en dos partes. Ustedes han realizado una fiscalización de la temporalidad o del empleo público en la Administración y la evolución de este en una época en la que teníamos un Gobierno. Efectivamente, todo esto viene derivado del artículo 135. Como consecuencia de este, de una ley donde se establecían unas medidas restrictivas a la contratación y a la evolución del empleo público, durante todo ese periodo –y siendo normativa de obligado cumplimiento, porque tenemos que tener en cuenta, tal y como nosotros lo entendemos, pese a lo que algunos demandan, una mayor independencia, una mayor capacidad de regulación–, no solo estamos pendientes de una regulación de obligado cumplimiento, para nosotros, dentro de nuestro país, que es España, sino dentro de una normativa de la que formamos parte, que es la de la Unión Europea y que nos impone una serie de restricciones, y el cumplimiento de una serie de obligaciones cuyo incumplimiento derivaría en unas sanciones que, efectivamente, supondría un recorte en el dinero que se nos ingresaría y que podríamos gastar en ese gasto social, en ese empleo público y en ese estado del bienestar. Así es como nosotros lo entendemos, pese a que ha sido criticable, que nosotros la ley orgánica del 2012 no la apoyamos, y se me pueden decir las razones por las que no la apoyamos, pero no la apoyamos, y hemos promovido una modificación del artículo 135 para favorecer, precisamente, ese estado del bienestar.

Partiendo de eso, efectivamente, la evolución que hemos visto es que se ha producido poca contratación pública, poca estabilidad en el empleo público y se han elevado muchísimo las tasas de temporalidad durante todo este periodo, con la consecuencia que ello implica, tanto para los trabajadores como, muchas veces, el buen funcionamiento de la Administración y de los servicios que presta, sin dudar de que tanto los trabajadores temporales como los fijos o los pata negra, como se han llamado, presten igual el servicio público.

No se cumplieron las tasas de reposición debido a las políticas, muchas veces, restrictivas ejercidas por UPN. Otras veces, como consecuencia de que no había ingresos y, por lo tanto, no se podía producir ese gasto para esa contratación. Vimos las consecuencias que se producían con la OPE que se convocó en el 2014 y que derivó todos los recursos para el 2015, o sea, de la acumulación de las plazas en la OPE del 2015 derivada de los años anteriores, que fueron medidas, claramente, electoralistas, que supusieron que se redujera en unas cuantas plazas la posibilidad de dar estabilidad a muchos trabajadores temporales.

Y ahora, nos encontramos en esta segunda parte con todas las recomendaciones que ustedes han planteado. Esta segunda parte nos abre un periodo muy bueno, y me gustaría que muchos trabajadores que están esperando que se convoquen las ofertas de empleo público en tiempo, que se completen todas las tasas de reposición... Que, además, han ido aumentando al cien por cien en empleos esenciales como policías locales, policía autonómica y Servicio de Extinción de Incendios, o sea, lo que supone bomberos, y han aumentado en otra serie de servicios. Entonces, visto lo manifestado por aquella parte a la que le toca aprobar, en estos momentos, presupuestos para el 2017, con una convocatoria de OPE en el primer trimestre, no olvidemos que se necesita una dotación presupuestaria para toda esa contratación y que se nos abre un periodo muy favorable por todo lo que han manifestado, porque van a cubrir todos esos servicios que se consideran esenciales y que permiten convocar OPE cumpliendo las tasas de reposición. Y es muy bonito lo que se dice aquí, pero sabemos que, pese a los incrementos que se han producido en la fiscalidad, que nos van a producir mayores ingresos, creemos que no va a haber dinero suficiente para dar salida a todas las expectativas que ustedes, en este momento, están manifestando, pero que veremos en las convocatorias de OPE que se realizan.

Luego, yo tampoco considero que los funcionarios sean unos privilegiados. Los funcionarios tienen una serie de derechos que, efectivamente, no tienen, en muchas ocasiones, los contratados temporales, interinos o por contratos administrativos. Pero, bueno, existe la negociación colectiva y en la negociación colectiva se pueden pactar muchas cosas y se les podrían reconocer una serie de complementos que podrían suponer el grado, que podría ser concederles una serie de beneficios que tienen reconocidos los funcionarios públicos, los fijos. Entonces, no hay que echar mano más que de eso, de la negociación colectiva, e ir concediendo a través de diversas medidas. Ya que, económicamente, no se les puede conceder, se les pueda conceder otra serie de medidas sociales, así que promuevan la negociación colectiva.

Fuera de hacer toda esta crítica a lo que ya hemos visto, lo que yo deduzco, las conclusiones que saco del informe, es que tenemos que tender a una reestructuración de la Administración pública. Tenemos que ver cuáles son las necesidades efectivas de plantilla, cuáles son aquellas plantillas que deben ser cubiertas, de qué manera se tiene que estructurar la Administración pública, las necesidades de personal, las necesidades de contratación, y hacerlo de una manera en la que creo que todos nos deberíamos poner de acuerdo, y creo que todos hemos promovido que es necesaria esa reforma de la Administración para hacerla eficiente y eficaz, y no tender a engordar una Administración ni a base de puestos fijos ni a base de contrataciones temporales, sino mirar qué clase de Administración, con qué volumen y con qué estructura necesitamos para una comunidad como la nuestra, y eso es lo que deduzco, finalmente, del informe, que es a lo que tenemos que tender, más allá de que se hayan convocado, que nos hayan convocado, de que nos critiquemos o de que vayamos a convocar, sino que hay que realizar un estudio de las necesidades que Navarra requiere dentro de la Administración pública. Gracias.

SRA. VICEPRESIDENTA (Sra. Altuna Ochotorena): Mila esker, muchas gracias, señora Jurío. A continuación, tendría la palabra la portavoz del Partido Popular, pero, como ha comentado el señor Hualde, se ha tenido que ausentar y ha pedido disculpas por ello. Por tanto, a

continuación, tiene la palabra el representante de Izquierda-Ezkerra, el señor Nuin, por diez minutos.

SR. NUIN MORENO: Muchas gracias, señora Presidenta. Nosotros también queremos agradecer especialmente a la Cámara de Comptos y al grupo parlamentario que lo solicitó la realización de este informe, porque nos parece, desde luego, que pone de manifiesto algo que se conoce, pero es importante que una institución como la Cámara de Comptos lo aporte en un informe para el debate y para que tengamos todos una misma base de datos sobre los cuales establecer el debate.

Efectivamente, para nosotros, este informe pone de manifiesto algo muy importante, y es el destrozo –esta es la palabra que nosotros creemos que habría que emplear– que se está produciendo sobre los servicios públicos y, en concreto, sobre los recursos con que estos cuentan y, en este caso, los servicios de personal y su calidad, todo el tema de la temporalidad. La crisis; hace una apelación constante a la crisis, que empezó en el año 2008, 2009. Es verdad, es una situación sobre la que hemos hablado y debatido mucho, pero también este informe – junto con otros muchos datos– pone de manifiesto que, básicamente, quienes están siendo los paganos de esa crisis que dura ya tanto son, básicamente, las clases populares, las clases trabajadoras y los servicios públicos. En este caso, los números hablan por sí solos sobre el destrozo que se está produciendo en este periodo que analiza el informe, 2012-2015. En fin, bajas definitivas en la Administración de la Comunidad Foral en este periodo: dos mil trescientas cuarenta. Incorporaciones de personal fijo, incorporaciones efectivas, diecinueve. Yo creo que me quedo corto al hablar de destrozo, es un 0,82 por ciento de las bajas. El incremento de la temporalidad, del 29,5 del 2011 al 33 por ciento del 2014. Servicio Navarro de Salud, 44 por ciento; Educación, 31 por ciento. Contratos temporales entre 2012 y 2014, el número total, incremento del 20 por ciento, y una situación similar en la Administración municipal, en los Ayuntamientos.

Es importante partir de un hecho, también, porque, igual, alguien puede pensar: «Es que tenemos una Administración pública, unos servicios públicos hipertrofiados de funcionarios o de trabajadores públicos». No, si miramos el *ranking* de los países del área económica y política a la que pertenecemos, que es la Unión Europea, el Estado español, y Navarra con él, está a la cola de número de trabajadores públicos por cada cien habitantes. A la cola. Por tanto, eso, la palabra es «destrozo».

Nosotros creemos que esto es de una enorme gravedad, porque luego se traduce en otras muchas cosas que analizamos todos los días. Se traduce en listas de espera en Sanidad, se traduce en dificultades en Educación, etcétera.

También el informe nos parece importante porque sirve para establecer responsabilidades. Efectivamente, el marco normativo es muy importante, el marco normativo que se aprobó, el artículo 135 de la Constitución, aprobado por Partido Popular, Partido Socialista y UPN; el real decreto de medidas urgentes en materia presupuestaria, responsabilidad del Gobierno del Partido Popular; Ley de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, aprobado con los votos a favor del Partido Popular y de UPN, y, luego, la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2012-2015, que son las que van aprobando la normativa tremendamente restrictiva a la hora de convocar OPE, también presupuestos aprobados por el Partido Popular y por UPN.

Normativa extraordinariamente restrictiva –con esos porcentajes de tasas de reposición– a la hora de convocar ofertas públicas de empleo.

Decía el portavoz de UPN: «Ahora, ya, la crisis ha acabado». Ojalá, ojalá hubiese sido así. Yo creo que esa no es, en modo alguno, la situación en la que estamos, ni en Navarra ni en España ni en Europa. Veamos la situación europea, si no es crisis lo que está viviendo Europa... Luego me comenta lo que quiera, pero, en fin. Sigo, insisto; la crisis no ha acabado, pero es que, además, para poder convocar las OPE hace falta acabar con esa normativa restrictiva. Hace falta que esa normativa restrictiva no se siga aprobando y no se siga imponiendo. ¿UPN está a favor de derogar el artículo 135 de la Constitución? ¿UPN está a favor de derogar la Ley de Estabilidad Presupuestaria? ¿UPN está a favor de que los próximos Presupuestos Generales del Estado no aprueben normas que impiden la convocatoria de OPE en el número y la necesidad que tiene la Comunidad Foral de Navarra? Porque si no está a favor de derogar todo eso, UPN no ayudará en nada a que el Gobierno de Navarra pueda convocar las OPE y pueda hacer una política de personal de servicios públicos que necesitamos. Yo espero que el próximo Gobierno que haya en España –espero que no sea el Partido Popular, y no sé si alguien más tendrá que hacer algo al respecto, espero que sí–, los próximos Presupuestos Generales del Estado que apruebe no incorporen esas cláusulas restrictivas de la posible convocatoria de OPE. Es que esa es la –y perdón por la expresión– madre del cordero, ese es elemento sustancial.

Y como siempre se tira por elevación, no, y la culpa de Europa. O sea, es el Estado español, pero la culpa, de Europa. Pues, efectivamente, la culpa también es de Europa. Pero, por cierto, señor Arizcuren, el artículo 135 de la Constitución está en la Constitución española y no está en todas las constituciones de la Unión Europea. No hay ningún acuerdo de la Unión Europea, ninguna directiva, ningún mandato obligatorio que obligue a los Estados miembros a hacer esa modificación de la Constitución. Y no la tienen la inmensa mayoría de los Estados de la Unión Europea. Por lo tanto, que cada cual asuma su responsabilidad. Efectivamente, la situación europea es la que es, pero, desde luego, no fue consecuencia de un mandato legal y político explícito en la Unión Europea el artículo 135, fue una decisión que tomó el Gobierno de Zapatero pactada con el Partido Popular y con ustedes, entre otros; con ustedes UPN.

Y una última reflexión sobre Europa, porque, efectivamente, luego no queremos rebajar en modo alguno la responsabilidad que tiene esta Unión Europea en lo que está sucediendo. ¿A qué nos estamos enfrentando? Pues nos estamos enfrentando... Una Europa que está en crisis, claro, una Europa que hace estas políticas, que impone estas políticas, que empieza a tener países que se van y que tiene una crisis política de caballo, tremenda. Algo tendrá que ver todo esto, porque ¿cuál es el modelo social y el modelo económico que la Unión Europea está ofreciendo ya no digo a los Estados, a la ciudadanía y a los ciudadanos del Estado y de determinados países, empezando por los del sur de Europa, que son los más afectados por la crisis? ¿Cuál es el modelo? Pues el modelo de precariedad y ausencia de derechos y de inseguridades. Inseguridad total en todos los aspectos de la vida, también social, laboral y económica. Y lo que se vive en la economía privada –porque la precariedad y toda la ausencia de derechos forman parte de la vida económica y laboral de la economía privada, y lo vemos en este informe– se traslada a la pública también, a los servicios públicos. Ese es el modelo, por lo tanto, de un modo u otro, tenemos que denunciar absolutamente ese modelo que, en los últimos años y ante la crisis, se está trasladando por parte de quienes, en estos momentos,

están gestionando el proyecto político institucional de la Unión Europea. Subrayo también la responsabilidad de quienes han trasladado en normas en el Estado español esas políticas y ese modelo, la preocupación por el destrozo que se está produciendo y, desde luego, la responsabilidad de cada uno de nosotros es que, con las decisiones que tomemos para el futuro –en este caso en concreto, las ofertas públicas de empleo que necesita la Comunidad Foral de Navarra, que necesitan los servicios públicos de Navarra–, no se vuelvan a aprobar normas, en este caso, en el Estado, de carácter básico, de carácter obligatorio, que nos impidan convocar las ofertas públicas de empleo que necesitamos en Navarra. Esa es la responsabilidad, que, de ahora en adelante, cada uno tendrá que afrontar y tendrá que tomar.

SRA. VICEPRESIDENTA (Sra. Altuna Ochotorena): Muchas gracias, mila esker, señor Nuin. Alderdi gutzietei entzun eta gero, Olaechea anderea, denei erantzuteko aukera duzu.

[Tras haber escuchado a todas las partes, señora Olaechea, tiene usted la palabra para responderles].

SRA. PRESIDENTA DE LA CÁMARA DE COMPTOS (Sra. Olaechea Estanga): Voy a responder. Creo que solamente ha habido dos cuestiones. En cuanto al personal fijo de los Ayuntamientos, sí que ha habido unas bajas de personal fijo de doscientos veintinueve empleados. En el número de los puestos incluidos en las ofertas públicas de empleo solamente están los que están incluidos en turno libre, porque la tasa de reposición no afecta a aquellos que se cubren por promoción interna, que sí que ha habido algunos, principalmente, en la Policía Local. Sí que es verdad que, dadas las tasas de reposición y las bajas de personal en los distintos Ayuntamientos, salvo excepciones como puede ser Pamplona, que pudo haber aprobado una oferta pública de empleo, porque creo recordar que tuvo cuarenta bajas definitivas de policía municipal, y solo aprobó una oferta pública de empleo de siete plazas, y Tudela también, en cuanto a la policía municipal, en el resto de Ayuntamientos, con las bajas definitivas, era prácticamente imposible, aplicando las tasas de reposición, aprobar una oferta pública de empleo. Porque es que no daba, igual había dos bajas y, aplicando el 0,10, no llegaban a la unidad. Entonces, ya digo, salvo Pamplona y Tudela, y en cuanto a policía municipal, el resto no. Y es verdad que, aun habiendo aprobado ofertas públicas de empleo, no se convocaron, porque también es verdad que aprobaron unas ofertas conjuntas en cuanto a la policía municipal para varios Ayuntamientos que estaban paralizadas, y tampoco se habían convocado. Esa es la explicación.

Cuando el señor Araiz ha dicho que le sorprende la recomendación de aprobar... No recuerdo todos, pero sé que Burlada y Pamplona no aprobaron plantilla orgánica en estos ejercicios. Burlada no aprobó en los años 2012, 2013 y 2014, y Pamplona –que recuerde–, en el 2014. Con lo cual, no aprobaron y tampoco publicaban, algo que no estaba aprobado. En los que yo recuerde. Está el detalle en el informe, pero, al menos, estos dos no habían aprobado. Y no creo que haya habido ninguna pregunta más. Gracias, eskerrik asko.

SRA. VICEPRESIDENTA (Sra. Altuna Ochotorena): Mila esker zuri, Olaechea anderea. Sin más puntos del orden del día, se levanta la sesión. Muchas gracias y feliz viernes.

(Se levanta la sesión a las 10 horas y 34 minutos).