



**Jurramendiko Mankomunitateko eta  
Lekunberri, Lodosa, Ribaforada eta  
Zangozako udaletako langileen  
kontratazioa eta ordainsariak**



*2021ko martxoa*



CÁMARA DE  
COMPTOS  
DE NAVARRA  
NAFARROAKO  
KONTUEN  
GANBERA



## AURKIBIDEA

ORRIALDEA

I. SARRERA .....	3
II. ARAU-ESPARRUA .....	5
III. HELBURUAK, IRISMENA ETA MUGAK .....	6
IV. IRITZIA .....	7
IV.1. Jurramendiko Mankomunitateak eta menpeko enteek legezketasuna betetzeari buruzko iritzia .....	8
IV.2. Lekunberriko Udalak eta haren menpeko enteek legezketasuna betetzeari buruzko iritzia .....	8
IV.3. Lodosako Udalak legezketasuna betetzeari buruzko iritzia .....	9
IV.4. Ribaforadako Udalak eta haren menpeko erakundeek legezketasuna betetzeari buruzko iritzia .....	9
IV.5. Zangozako Udalak eta haren menpeko enteek legezketasuna betetzeari buruzko iritzia .....	9
V. KONKLUSIOAK ETA GOMENDIOAK .....	11
V.1. Jurramendiko Mankomunitatea.....	11
V.2. Lekunberriko Udala.....	16
V.3. Lodosako Udala.....	19
V.4. Ribaforadako Udala .....	22
V.5. Zangozako Udala.....	24
BEHIN-BEHINEKO TXOSTENARI AURKEZTUTAKO ALEGAZIOAK .....	29
BEHIN-BEHINEKO TXOSTENA DELA-ETA AURKEZTUTAKO ALEGAZIOEI KONTUEN GANBERAK EMANDAKO ERANTZUNA	





## I. Sarrera

2019ko irailaren amaieran, Nafarroako Parlamentuko Eledunen Batzarraren bost eskaera parlamentario erregistratu ziren Nafarroako Kontuen Ganberan, Navarra Suma talde parlamentarioak sustatuak, fiskalizazio txosten bat egin zedin Jurramendiko Mankomunitateko eta Lekunberri, Lodosa, Ribaforada eta Zangozako udaletako langileen kontratazioari eta ordainsariei buruz.

Eskaeretan honako gai hauek aztertzeke eskatu zen, zehazki:

- Jurramendiko Mankomunitatea. Lehendakaritzako ordainsariak, dietak eta abar, eta Mankomunitateko langileen kontratazioa, baita Servicios de Montejurra SA (SMSA) eta Servicios Técnicos Mancomunados SL (SERTECMA) sozietate anoni-moena ere, azken lau ekitaldietan, 2015etik gaur egun arte.
- Lekunberriko Udala Udaleko langileen ordainsariak, kontratazioa eta funtziona-rizazioa, azken hamar ekitaldietan, 2009tik gaur egun arte.
- Lodosako Udala Udaleko langileen kontratazioa eta legezketasuna, azken zortzi ekitaldietan.
- Ribaforadako Udala Udaleko langileen kontratazioa eta legezketasuna, azken zortzi ekitaldietan.
- Zangozako Udala Udaleko eta Musika Eskolaren Udal Patronatuko langileen kontratazioak eta ordainsariak, 2011ko ekainetik gaur egunera arte.

Azterlan hori Kontuen Ganberak 2020. urterako onartu zuen fiskalizazioko urteko programan sartu zen, eta auditoriako hiru teknikaririk eta auditore batek osatutako lantaldeak egin zuen, Kontuen Ganberako zerbitzu juridiko, informa-tiko eta administratiboen laguntzarekin, 2020ko abendutik 2021eko urtarrilera bitartean.

Txostenak bost atal dauzka, sarrera hau barne; bigarrenean arau-esparrua bil-tzen da; hirugarrenak lanaren helburuak, norainokoa eta mugak azaltzen ditu; laugarrenak betetzeari buruzko iritzia jasotzen du, eta bosgarrenak ondorio eta gomendio nagusiak azaltzen ditu.

Jarduketa honen emaitzak Lekunberriko Udaleko alkateari eta alkate ohiari, Lodosako Udaleko alkate ohiari, Ribaforadako Udaleko alkateari eta alkate ohi-ari, Zangozako Udaleko alkateari eta alkate ohiari eta Jurramendiko Mankomu-nitateko lehendakariari eta lehendakari ohiari jakinarazi zitzaizkien, egokitzat jotzen zituzten alegazioak aurkez zituzten, Nafarroako Kontuen Ganbera arau-tzen duen 19/1984 Foru Legearen 11.2 artikuluan ezarritakoari jarraituz.

Emandako epean, Lekunberriko Udaleko alkateak alegazioak aurkeztu ditu.





Lan hau egiteko eman diguten laguntzarengatik eskerrak eman nahi dizkiegu txosten honetan aztertutako udaletako, menpeko enteetako, mankomunitateko eta merkataritza sozietateetako langileei.





## II. Arau-esparrua

Toki entitateetako eta horien menpeko enteetako langileak araudi honen mende daude, besteak beste:

- 251/1993 Legegintzako Foru Dekretua, abuztuaren 30ekoa, Nafarroako Administrazio Publikoen Zerbitzuko Langileen Estatutuaren testu bategina onesten duena.
- 158/1984 Foru Dekretua, uztailaren 4koa, Nafarroako Administrazio Publikoen zerbitzurako langileen ordainsarien behin-behineko araudia onartzen duena (martxoaren 29ko 21/2017 Foru Dekretuaren bidez aldatua).
- 215/1985 Foru Dekretua, azaroaren 6koa, Nafarroako Administrazio Publikoetako lanpostuak betetzeko erregelamendua onesten duena (maiatzaren 17ko 29/2017 Foru Dekretuaren bidez aldatua).
- 13/2012 Foru Legea, ekainaren 21ekoa, Nafarroako Administrazio Publikoen zerbitzuko langileen arloan presako zenbait neurri hartzeari buruzkoa.
- 4/2015 Errege Lege-dekretua, martxoaren 22koa, lan arloan enplegurako lanbide heziketako sistemaren urgentziazko erreformarakoa.
- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onesten duena.
- 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena, izaera osagarritz eta integratzailez.
- 68/2009 Foru Dekretua, irailaren 28koa, Nafarroako Administrazio Publikoetan langileak administrazio araubidean kontratatuzko arauak ezartzen dituena.





### III. Helburuak, irismena eta mugak

Jasotako eskaera parlamentarioak kontuan izanik, lan honen helburua izan da legezketasuna betetzearen fiskalizazioa egitea, honako honi buruzko iritzia eman ahal izateko: toki entitateek eta haien menpeko enteek egindako langile kontratazioak eta emandako ordainsariak bat ote datozen, alderdi esanguratsu guztietan, aplikatu behar zaizkien arauekin.

Fiskalizazioaren denbora-norainokoa 2015-2020 aldiari dagokio, baina beste ekitaldi batzuei buruzko beharrezko egiaztapenak egin dira, ezarritako helburuak hobeki lortzeko.

Lan hau egiteko jarraian zehazten den informazioa aztertu dugu:

- Onartutako plantilla organikoak eta langile finko eta kontratatuen zerrenda azken sei urteetan.
- Aztertutako toki entitateetako eta haien menpeko enteetako langileen lagin batek jasotako ordainsariak.
- Jurramendiko Mankomunitateko lehendakariak 2015 eta 2019 artean jasotako ordainsariak.
- Azken sei urteetan egindako kontratazio prozeduren lagina.
- Langileen arloko prozedura judizialak aztertutako denbora-tartean.
- Arau-esparrua

Gure lana mugatuta egon da, Ribaforadako Musika Eskola erakunde autonomoaren kasuan ezin izan dugulako egiaztatu langileei ordaindutako ordainsariak zuzenak ziren; izan ere, kasuan kasuko kontratuetan ez daude jasota ez aipatutako ordainsariak, ez hitzarmen kolektibo baten mende egotea.





## IV. Iritzia

### *Udalen, mankomunitatearen eta menpeko enteen erantzukizuna*

Aztertutako toki entitateetako idazkaritzak eta kontu-hartzaitzak eta sozietate publikoetako gerentziek bermatu egin behar dute langileen kontratazioak eta ordainsariak bat datozela arau aplikagarriekin. Halaber, aztertutako jardueretan iruzurraren edo okerren ondorioz legez kontrako ez-betetzerik eta huts materialik ez egotea bermatzeko beharrezkotzat jotzen den barne kontrolaren sistemaren erantzulea kontu-hartzaitza da.

### *Kontuen Ganberaren erantzukizuna*

Gure erantzukizuna da iritzi bat adieraztea gure fiskalizazioan oinarrituta egin diren jarduketan legezkontasunari 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 kudeaketan baliatutako prozedurei buruz, urteko kontuetan adierazitako informazioari buruz eta eragiketen legezkontasunari buruz.

Hautatutako prozedurak auditorearen irizpidearen arabera dira, horren barne dela arriskuen balorazioa, iruzurraren nahiz akatsaren ondoriozkoa denean eta legezkontasunaren 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 auditoria-ebidentziak behar adinako oinarria eta oinarri egokia biltzen du gure iritziari eusteko, Ribaforadako Musika Eskolako langileen ordainsarien kasuan salbu.





#### IV.1. Jurramendiko Mankomunitateak eta menpeko enteek legezkotasuna betetzeari buruzko iritzia

##### *Iritziaren oinarria, salbuespenekin*

a) SMSAko langileek jasotako kalte-ordain eta kilometro gastuen ordainsari kontzeptuak ez dira nominan jaso; guztira 277.267 euro dira.

b) SMSAk egindako kontratazio mugagabeek gainditu egin dituzte Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko legeetan (aurrerantzean EAOLak) ordezte-tasarako ezarritako mugak.

##### *Legezkotasuna betetzeari buruzko iritzia*

Gure ustez, “Iritziaren oinarria, salbuespenekin” atalean deskribatu ditugun egitateen eraginengatik ez bada eta egindako lanaren norainokoa kontuan hartuta, Mankomunitateak eta haren menpeko enteek egindako langile kontratazioak eta ordaindutako ordainsariak bat datoz, garrantzizko alderdi guztietan, funts publikoen kudeaketan aplikatzekoak diren arauekin.

#### IV.2. Lekunberriko Udalak eta haren menpeko enteek legezkotasuna betetzeari buruzko iritzia

##### *Iritziaren oinarria, salbuespenekin*

a) 2015ean Udalaren Osoko Bilkurak erabaki zuen lan-kontratudun finko bihurtzea aldi baterako lan-kontratudunak ziren hiru enplegatu, lan-kontratudun finkoen hiru lanpostu huts betetzen ari zirenak; hala, berdintasunaren, merezimenduaren eta gaitasunaren printzipio konstituzionalak urratu ziren.

b) Bi administrari laguntzailek 2018an eta 2019an jasotako ordainsariak ez datoz bat plantilla organikoko kasuan kasuko lanpostuetan ezarritakoarekin; hala ere, txosten hau idazten ari den garaian hasita dago zor diren diru kopuruak itzultzeko espedienteak.

c) Ez dira berdintasunaren, merezimenduaren eta gaitasunaren printzipioak bete berrikusitako Udaleko langileen kontratazioko prozesuetako batean eta enpresa publikoko berrikusitako bietan.

##### *Legezkotasuna betetzeari buruzko iritzia*

Gure iritziz, “Iritziaren oinarria, salbuespenekin” paragrafoan azaldutako egitateen eraginarengatik ez bada, eta berrikusitako lanaren norainokoa kontuan hartuta, Udalak eta menpeko erakundeek egindako langileen kontratazioak eta ordaindutako ordainsariak, aztertutako ekitaldietakoak, bat datoz, garrantzizko alderdi guztietan, funts publikoen kudeaketan aplikatzekoak diren arauekin.







### IV.3. Lodosako Udalak legezkotasuna betetzeari buruzko iritzia

#### *Iritziaren oinarria, salbuespenekin*

a) Plantilla organikoan ez dira jaso Udaleko egiturazko beharrizan iraunkorrei dagozkien lanpostuak, eta aldi baterako kontratazioak behin eta berriz erabili dira beharrizan horiek betetzeko; horren ondorioz, Udalak 2020. urte amaieran langile mugagabe ez-finkoak diren 21 langile ditu.

#### *Legezkotasuna betetzeari buruzko iritzia*

Gure iritziz, “Iritziaren oinarria, salbuespenekin” paragrafoan azaldutako egitatearen eraginarengatik ez bada, eta berrikusitako lanaren norainokoa kontuan hartuta, Udalak egindako langileen kontratazioak eta ordaindutako ordainsariak, aztertutako ekitaldietakoak, bat datoz, garrantzizko alderdi guztietan, funts publikoen kudeaketan aplikatzekoak diren arauekin.

### IV.4. Ribaforadako Udalak eta haren menpeko erakundeek legezkotasuna betetzeari buruzko iritzia

#### *Iritziaren oinarria, salbuespenekin*

a) Ekoizpen inguruabarrak direla medio Musika Eskola erakunde autonomoko langileei egindako behin-behineko kontratuak, urtero urritik ekainera sinatzen direnak, ez datoz bat egindako jardueraren izaerarekin, hain zuzen ere beharrizan iraunkor eta ziklikoa izatea baita jardueraren ezaugarri nagusia.

b) Ezin izan dugu egiaztatu Musika Eskola erakunde autonomoko langileen ordainsariak egokiak diren, ordainsari horiek ez daudelako jasota kontratuetan, eta ez daudelako hitzarmen kolektiboetara lotuta.

#### *Legezkotasuna betetzeari buruzko iritzia*

Gure iritziz, “Iritziaren oinarria, salbuespenekin” paragrafoan azaldutako egitatearen eraginarengatik ez bada, eta berrikusitako lanaren norainokoa kontuan hartuta, Udalak egindako langileen kontratazioak eta ordaindutako ordainsariak, aztertutako ekitaldietakoak, bat datoz, garrantzizko alderdi guztietan, funts publikoen kudeaketan aplikatzekoak diren arauekin.

### IV.5. Zangozako Udalak eta haren menpeko enteek legezkotasuna betetzeari buruzko iritzia

#### *Iritziaren oinarria, salbuespenekin*

a) Langile baten bitarte baterako izendapenak egoera horretarako araudiak ezarritako urtebeteko gehieneko epea gainditu du.





### *Legezkotasuna betetzeari buruzko iritzia*

Gure iritiz, “Iritziaren oinarria, salbuespenekin” paragrafoan azaldutako egi-tatearen eraginarengatik ez bada, eta berrikusitako lanaren norainokoa kontuan hartuta, Udalak eta haren menpeko enteek egindako langileen kontratazioak eta ordaindutako ordainsariak, aztertutako ekitaldietakoak, bat datoz, garrantzizko alderdi guztietan, funts publikoen kudeaketan aplikatzekoak diren arauekin.





## V. Konklusioak eta gomendioak

Egindako lanaren konklusio nagusiak aurkezten ditugu atal honetan, baita an-tzeman diren balizko hutsuneak hobetzeko egokitzat jotzen ditugun gomendioak ere.

### V.1. Jurramendiko Mankomunitatea

Jurramendiko Mankomunitatea 1981eko abenduan eratu zen, Lizarraldeko zenbait udalerritan uraren ziklo integralaren zerbitzua emateko. 1989an estatu-tuak aldatu ziren, eta hiri-hondakin solidoak bildu eta tratatzeko zerbitzua barne hartu zen. Azkenik, 2018an, estatutuak berriz ere aldatu ziren, oraingoan Man-komunitatearen xedea handituz, tokiko zerbitzu berrien prestazioarekin.

Gaur egun Mankomunitateak uraren ziklo integralaren zerbitzua, hondakinak bildu eta tratatzeko zerbitzua, eta hirigintzako eta EEZBko (etxebizitzak zahar-berritzea) aholkularitza zerbitzuak ematen dizkie mankomunitatutako erakundeei. Mankomunitatean 63 udal daude, orotara 62.461 biztanleko populazioa hartuz.

Honako hau da udalerrri horien kokapen geografikoa Nafarroako mapan:



Mankomunitatearen gobernua eta administrazioa honako organo hauei dagoz-  
kie:

- Batzar Nagusia, mankomunitatutako udal guztien ordezkari organoa.
- Lehendakaria eta lehendakariordea, Batzar Nagusiak izendatuak.
- Batzorde Iraunkorra, zazpi kidek osatzen dutena; osaera Batzarrak onartzen du, lehendakariak proposatu ondoren.





Zerbitzuen prestazioa Mankomunitateak sortutako bi sozietate publikoren bidez egiten da: SMSA, zeinaren jarduera nagusiak uraren ziklo integrala kudeatzea eta hondakinak bildu eta tratatzea baitira; eta SERTECMA, zeinak EEZB kudeatzea eta hirigintza arloko aholkularitza ematea baititu jardueratzat.

Mankomunitateak ez du langilerik modu jarraituan, soilik urtean hilabete batzuetan ditu langileak Nafarroako Enplegu Zerbitzuaren bidez kontratatuta eta Nafarroako Gobernuaren dirulaguntzaz kofinantzatuta. Zerbitzuak ematen dituzten langileak SMSAk kontratatzen ditu nagusiki, eta SERTECMAk neurri txikiagoan.

Mankomunitateko langileen gastua 2019ko ekitaldian, onartutako azkenean, taula honetan jaso da:

Entitatea	Langile-gastuak	Gastuen guztizkoaren gaineko ehunekoa
Jurramendiko Mankomunitatea	147.131	1
Servicios de Montejurra SA	5.148.205	51
Servicios Técnicos Mancomunados SL	538.914	94

Mankomunitateak kontratatutako langileen bilakaera honako hau izan da azken bost urteetan:

Mankomunitatea	2016	2017	2018	2019	2020
Langileak guztira, urtean	20	32(*)	17	14	14

(\*) 12 pertsona kontratatuta aurreko urtean eta kontratuaren amaiera 2017ko urtarrilean

### *Lehendakaritzaren ordainsariak*

Lehendakariaren soldata, 2015-2019 legegintzaldian, SMSAk ordaindu du. Sozietateko Batzar Nagusiak 2015eko azaroan onartu zuen lehendakariaren joan-etorrien gastu eta bertaratzeen dieten aurreikuspena.

Azken lau ekitaldietan honako hauek izan dira ekitaldi bakoitzaren hasieran aurreikusitako eta ordaindutako ordainsariak:

Kontzeptua	2016	2017	2018	2019	Guztira
Aurreikuspena	18.398,00	24.500,00	24.500,00	24.500,00	91.898,00
Betetzea	21.679,47	22.814,64	25.445,60	24.113,24	93.852,95

Exekutututako ordainsariak justifikatuta eta zuzen kontabilizatuta daudela berrikusi eta egiaztatu dugu.





### *SMSAko eta SERTECMAko langileak*

Bi enpresa publikoetako langileen bilakaera hurrengo tauletan jaso da:

SMSA	2016	2017	2018	2019	2020
Langile finkoak	88	95	101	102	102
Aldi baterako langileak	20	20	17	31	20
Guztira	108	115	118	133	122

2020an SMSAk 122 langile ditu, % 16 aldi baterakoak. Langile finkoen kopuruak % 16 egin du gora 2016tik 2020ra; hala ere, langileen guztizko kopuruak ere % 13 egin du gora tarte horretan. 2016an behin-behinekotasun indizea % 19koa zen, eta 2020an indize horrek behera egin du, % 16ra arte.

Sertecma	2016	2017	2018	2019	2020
Langile finkoak	11	10	10	10	10
Aldi baterako langileak	0	0	0	1	1
Guztira	11	10	10	11	11

Sertecman ez dago langileen arloko aldaketa nabarmenik 2016-2020 aldian. 2020an Sertecmak 11 langile ditu. 2016an pertsona batek erretiroa hartu zuen eta 2019an beste pertsona bat eszedentzia egoerara igaro zen; lanpostu hori bitarteko lan-kontratu bidez bete zen.

### *Sozietate publikoen langileen ordainsariak*

Sozietateen langileak hitzarmen kolektibo propio baten bidez arautzen dira SMSAren kasuan, eta estatutuz kanpoko lan itun baten bidez Sertecmaren kasuan.

Gastu kontabilizatua eta enpresetako langileen nominen zerrendan dagoena aztertutik, akats batzuk aipatu behar ditugu:

- Joan-etorrien gastuak ez dira nominan jaso. Gastu horiek 113.270 eurokoak izan dira 2016-2020 aldian.
- 2018tik 2020ra arteko kalte-ordain batzuk, guztira 163.997 eurokoak, ez daude nominan jasota; hala ere, salbuetsita ez daudenak PFEZari dagozkion zergak ordaindu dituzte.
- SMSAko hitzarmen kolektiboan eta Sertecmako estatutuz kanpoko itunean helburuen arabera ordainsari aldakor bat aurreikusten da; haren erredakzioak eta kalkulatzeko ezarritako parametroek zaildu egin dute ordainsari hori ordaintzea eragiten duten kausak egiaztatzea.





### Langileen kontratazioa

SMSA enpresako hitzarmen kolektiboan ezartzen da lanpostu hutsak edo be-riak deialdi ireki bidez edo barne sustapenez beteko direla, enpresetako administrazio kontseiluen erabakien arabera, berdintasunaren, merezimenduaren eta publizitatearen printzipioei men eginda.

Aztertutako aldian Mankomunitatearen webgunean 17 kontratazio prozesu argitaratu ziren SMSA enpresako zenbait lanpostu betetzeko.

2016 eta 2019 artean egindako kontratazioak taula honetan jaso dira:

Kontratu mota	2016	2017	2018	2019	Guztira
Pertsona kop.					
Kontratu mugagabeak	6	12	8	5	31
Aldi baterako kontratuak	32	35	30	41	138
<b>Guztira</b>	<b>38</b>	<b>44</b>	<b>37</b>	<b>46</b>	<b>165</b>
Kontratu kop.					
Kontratu mugagabeak	6	12	8	5	31
Aldi baterako kontratuak	42	45	44	52	183
<b>Guztira</b>	<b>48</b>	<b>57</b>	<b>52</b>	<b>57</b>	<b>214</b>

Egiaztatu dugu langile mugagabeak kontratatze prozesuek aski betetzen dituztela publizitatearen, merezimenduaren eta gaitasunaren printzipioak. Dena den, akats hauek ere aipatu behar ditugu:

- Kontratazio mugagabe batzuetan ez dago administrazio kontseiluaren onarpenik, hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren haritik; hala ere, egiaztatu da hautapen prozesu bat gainditu dutela.
- Tarteka, mugagabe bihurtzeko kontseiluaren erabakia bi urte ere luzatu da, edo langileen arduradunek ez dute gauzatu. Gorabehera horiek ez daude erabaki aldaketa horiek justifikatu dituzten txostenetan jasota.
- Kontratu mugagabe bat egin zaio aldi baterako kontratazioko zerrenda baten bitartez kontratatutako pertsona bati, eta beste kontratu mugagabe bat lanposturik gabe onartutako pertsona bati egin zaio.

*Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko legeetan ezarritako mugak sozietate publikoetan kontratazio mugagabea egiteko.*

EAOLetan merkataritza sozietate publikoetarako ezarri zen, 2016tik aurrera, kontratazio mugagabearen aukera zegoela, aurreko ekitaldiko langileen behin betiko bajetan aplikatzeko, ordezte-tasaren ehuneko jakin batean, azken bi ekitaldietan izandako etekinen arabera.

SMSAn 2015etik 2019ra arte sortutako bajak azertu ditugu, EAOLetan ezarritako mugak betetzen diren egiaztatze. Egiaztatu da behar baino 13 pertsona gehiago kontratatu direla kontratu mugagabearekin, erretiro partzialei dagozkien lanpostuak konputagarritzat hartuz.





Sozietatea	2015	2016	2017	2018	2019
Erretiro partzialeko bajak/mugagabeko errelebisten altak	0	0	4	4	0
Ordezte tasarako baja konputagarriak	0	5	5	2	Ez da aplikatzekoa
Ezarritako ordezte-tasa		75	75	80	80
Mugagabeen gehieneko kop. urtean (aurreko urteko bajak)	0	4	4		2
Kontratu mugagabeen kopurua urtean		6	8	4	5
Soberakina		6	4	0	3

Egiaztatu dugu uraren eta hondakinen zerbitzuetan beharrezkoa izan dela zortzi pertsona kontratu mugagabearekin kontratatzea 2016-2020 aldian, Nilsarekin eta Nafarroako Hondakinen Partzuergoarekin adostutako zerbitzuen urteko likidazioan jasota, eta gastua horiek finantzatu dute erabat.

Hala ere, ez dago jasota ordezte-tasa kalkulatzeko ondorioetarako urtero behin betiko baja gisa jasotzen diren plazen eta adostutako zerbitzuengatik sortutako lanpostuen txosten justifikagarriarik.

Bestalde, enpresak ez du aplikatu aldi baterako enplegua egonkortzeko tasa; horren bidez, 2018ko ekitalditik eta Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko 6/2018 Legearen 29. xedapen gehigarrian xedatutakoarekin bat etorriz, ordezte-tasak baimendutakoez gain kontratu mugagabe gehiago egiten ahalko lituzke.

Gure gomendioak:

- *Langileei ordaindutako ordainsari kontzeptu guztiak nominan jasotzea.*
- *Hitzarmenetan helburuen arabeko ordainsarien klausula aldakorrak aldatzea, modu eraginkorrean aplikatzeko aintzat hartu beharreko aldagaiak modu argian jasotze aldera.*
- *Kontratazio mugagabea soilik hautapen prozesuak gainditu eta dagokien lanpostua lortu duten pertsonetara mugatzea.*
- *Administrazio kontseiluak erabakitakoaren aurka hartutako erabakiak justifikatzeko txostenak egitea.*
- *Espedientean justifikatzea jasotako lanpostuetarako EAOLean ezarritako betekizunak betetzen direla, ordezte-tasa aplikatzeko, eta arau horretan aurreikusitako aldi baterako enplegua egonkortzeko tasa osagarri gisa erabiltzea komeni den aztertzea.*





## V.2. Lekunberriko Udala

2019ko urtarrilaren 1ean Lekunberriko udalerriak 1.536 biztanle zituen. Udal zerbitzuak kudeatzeko erakunde autonomo bat, Aralar Musika Eskola eta bi merkataritza sozietate ditu, bata udal irratia kudeatzeko, Aralar Irratia SL, eta bestea kirol instalazioak eta eguneko zentroa kudeatzeko, Lekunberriko Garapen Elkar-tea SL.

2019ko ekitaldian Udalaren eta menpeko enteen langile gastua honako hau izan zen:

Entitatea	Langile-gastuak	Gastuen guztizkoaren gaineko ehuneko
Lekunberriko Udala	478.372	19
Aralar Musika Eskola	456.125	89
Lekunberriko Garapen Elkar-tea SL	405.851	62
Aralar Irratia SL	21.056	75

### *Plantilla organikoa*

Udaleko plantilla organikoaren bilakaera hurrengo taulan jaso da:

Udala	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Akti-boa	Lanpostu hutsa	Akti-boa	Lanpostu hutsa	Akti-boa	Lanpostu hutsa	Akti-boa	Lanpostu hutsa	Akti-boa	Lanpostu hutsa	Akti-boa	Lanpostu hutsa
Funtzionarioa	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1
Lan-kontratadun finkoak	4		4		4		4		4		4	
Betetako lanpostu hutsak	1		1		1		1		1		1	
Lanpostuak, guztira:	8		8		8		8		8		8	

2015-2020 aldian ez da Udalean langile lan kontratudunak funtzionario bihurtzeko prozesurik garatu.

Udaleko langile lan kontratudunei, garbiketako langileei salbu, Nafarroako Gobernuaren langile lan kontratudunen hitzarmena aplikatzen zaie, hitzarmen horrekin bat egiteko berariazko erabakia 2021ean hartu den arren.

Plantilla organikoan langile lan kontratudun finkoen lau lanpostu ageri dira aktiboan. Horri dagokionez, 2015ean Udalaren Osoko Bilkurak erabaki zuen aldi baterako lan-kontratudun ziren hiru pertsona lan-kontratudun finko bihurtzea; plantilla organikoko lanpostu hutsak betetzen ari ziren 24, 14 eta 9 urteko antzintasunarekin. Erabaki horren oinarri gisa Udalak berak eskatutako kanpo txosten juridikoa dago. Erabaki horren ondorioz, enplegu publikora iristeko sarbidean berdintasunaren, merezimenduaren eta gaitasunaren oinarritzko printzipioak urratu dira.







Bestalde, 2018an Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioak (aurrerantzean NFKA) akordio bat sinatu zuen sindikatuekin, eta akordio horretan langileen arloko hainbat neurri jaso ziren. Besteak beste, D mailako administrari laguntzaileak C mailako gisa sartu ziren; hala, langile horiek administrari izendapena lortu zuten. Neurri hori 2018 eta 2020 artean egin zen; 2018an eta 2019an aldi baterako zenbait osagarri sartu ziren eta prozesua 2020an bukatu zen, C mailan kokatuz; NFKAko eta menpeko erakundeetako langileei aplikatzekoa da. Akordio hau ez da aplikatzekoa toki entitateetan.

Lekunberriko Udalak “administrari laguntzailea” izendapena eta C maila duten bi lanpostu jaso ditu 2020. urterako plantillan; bi kontzeptu horiek kontratsanean daude. Aipatutako plantilla organikoa onetsi zuen Osoko Bilkuraren akordioan ez da horren inguruko azalpenik jaso.

### *Langileen ordainsariak*

Udaleko nominen lagin bat berrikusi dugu eta egiaztatu dugu, oro har, ordaindutako ordainsariak bat datozela plantillan lanpostu horretarako ezarritakoarekin eta kasuan kasuko inguruabar administratibo eta pertsonalekin. Dena den, honako akats hauek ikusi ditugu:

- Nomina ordaindu aurretik ez da kontu hartzen eta hura onartzen. Berrikusitako nominetan zenbait desberdintasun antzeman dira; fiskalizazio lanean zehar zuzendu dira. Nominak ordaintzea ez da sinadura mankomunatu bidez egiten.

- Bi administrari laguntzailek plantilla organikoan jaso gabeko osagarria jaso zuten 2018an eta 2019an; hala ere, txosten hau idatzi den egunean zorpetutako kopuruak itzultzeko espedientea hasita dago. 2020an, plantillan administrari laguntzaile gisa ageri ziren arren, bertan jasotako maila administrazioko ofizialari dagokiona da, eta ordainsariak maila horri dagozkio. Ez da egon inolako barne sustapeneko prozedurarik maila horretan kokatzeko.

- Langile batek 2020tik ehuneko 4,75eko osagarria jasotzen du, Alkatetzaren ebazpen bidez onartua, eta ez dago plantilla organikoan aurreikusita. Plantilla organikoko kasuan kasuko aldaketa ez da izapidetu.

### *Langileen kontratazioa*

2017. eta 2019. urteetan egindako aldi baterako hiru kontratazio berrikusi ditugu, eta, egiaztatu dugunez, horietako bitan publizitate, lehia, merezimendu eta gaitasun printzipioak bete dira. Hala ere, hirugarren kontratazioan ez da inolako prozedurarik egin.





### *Aralar Musika Eskola erakunde autonomoa*

Kontuen Ganberak Udalaren auditoretza egin zuen 2010ean, eta erakunde autonomoaren plantilla organikoa onetsi eta argitaratzea gomendatu zuen; gomendioak bete gabe jarraitzen du.

Erakunde autonomoaren estatutuak 1990. urtekoak dira, eta ez daude gaur egungo errealitatera egokituta.

Musika Eskolako langileak, 20 irakasle, irakaskuntza ez arautuko hitzarmenaren bidez arautzen dira. 2018an lan ikuskapen bat egin zen, eta horren ondorioz mugagabe bihurtu ziren aldi baterako 16 kontratu, aldi baterako kontrataziorako Langileen Estatutuan aurreikusitako gehieneko denbora gainditu zelako.

Erakundearen nominen kudeaketa kanpoko aholkularitza-enpresa batek egiten du, eta kontabilizazioa eta ordainketa zuzendariak egiten du, erakunde autonomoko Batzorde Iraunkorrek alde aurretik onartu gabe. Sinadura ez da mankomunatua.

Erakunde autonomoaren 2018. urteko langileen kontratazio prozesu bat eta ordainsarien lagin bat berrikusi dugu eta, oro har, kasuan kasuko kontratuetan ezarritakora egokitzen dira ordainsariei dagokienez, eta kontratazioa berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak betez egin da.

### *Lekunberriko Garapen Elkarte SL eta Aralar Irratia SL*

Udalak bertako plantillarekin batera argitaratzen ditu udal sozietateen plantillak. Garapen Elkarte SL sozietateko plantillaren bilakaera honako hau izan da azken sei urteetan:

Garapen SL	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Akti-boa	Ego.berez.	Akti-boa	Ego.berez.	Akti-boa	Ego.berez.	Akti-boa	Ego.berez.	Akti-boa	Ego.berez.	Akti-boa	Ego.berez.
Lan-kontratu mugagabea duten langileak	11	1	11	1	11	1	14	1	16	1	18	1
Lan-kontratudun aldizkako finkoak	2		2		1	1	1	1	2	1	2	
Aldi baterako lan-kontratudunak	10		12		14		18		28		12	
<b>Guztira, 12-31n</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>2</b>	<b>46</b>	<b>2</b>	<b>32</b>	<b>1</b>

2017an eta 2018an egindako langileen kontratazioen lagin bat berrikusi da, eta egiaztatu dugu ez dela egin berdintasun, lehia, merezimendu eta gaitasun printzipioekin bat etorritz.

Aralar Irratia SL sozietatean egiaztatu da soilik aldi baterako lan kontratudun enplegatu bat dagoela aktibo aztertutako ekitaldi guztietan.





### Gure gomendioak:

- *Lanpostuen deialdiak aurreikusitako prozedurekin bat etorritik egitea, enplegu publikorako sarbidean berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak une oro bermatuz.*
- *Plantilla organikoan jasotako informazioa erregulatzea, lan kontratudun lanpostu finkoei dagokienez.*
- *Izapidetzea, hala badagokio, araudian aurreikusitako prozedura mugatua administrari laguntzaile finkoak C mailan kokatzeko.*
- *Plantillako kasuan kasuko aldaketak izapidetzea, lanpostuei esleitutako ordain-sari kontzeptu berriak jasoz.*
- *Onartu eta ordaindu aurretik hileko nominan esku hartzea, Udalekoan zein organismo autonomoarenean, eta sinadura bateratu bidez ordaintzea.*
- *Udalaren zein Garapen Elkartearen SL udal sozietatearen langileen kontratazio guztietan lehiaren, berdintasunaren, merezimenduaren eta gaitasunaren printzipioak betetzen direla bermatzea.*
- *Aralar Musika Eskola erakunde autonomoko plantilla organikoa onetsi eta argitaratzea.*
- *Aralar Musika Eskola erakunde autonomoko estatutuak eguneratzea.*

### V.3. Lodosako Udala

2019ko urtarrilaren 1ean Lodosako udalerriak 4.816 biztanle zituen. Udalaren zahar-etxea kudeatzeko erakunde autonomo bat dago.

2019an, Udaleko langileen gastua 1,4 milioikoa izan zen, eta ekitaldian aitor-tutako diru-sarreraren guztizkoaren ehuneko 30 egin zuen. Zahar-etxeak ez dauka langilerik.

2017ko martxora arte Udaleko lan-kontratudun langileentzako erreferentzi-azko hitzarmen bat zegoen. Orduan, Udalak dokumentu bat sinatu zuen langileen lege ordezkariarekin, hain zuzen ere “Udalaren zerbitzuan ari diren langileak parekatzeko dokumentu estrategikoa, zerbitzuetako langileak NFKAren hitzarmenera gehitzeko”. Prozesu hori 2020ko abenduan bukatu da.





### Plantilla organikoa

Udaleko plantilla organikoaren bilakaera, azken sei urteetan, taula honetan jaso da:

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Akti-boa	Lanpostu hutsa	Akti-boa	Lanpostu hutsa	Akti-boa	Lanpostu hutsa	Akti-boa	Lanpostu hutsa	Akti-boa	Lanpostu hutsa	Akti-boa	Lanpostu hutsa
Behin-behineko lanpostua	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Funtzionarioa	11	0	11	0	11	0	11	4	10	5	10	1
Lan-kontratadun finkoak	0	0	0	0	0	5	0	5	0	5	0	5
Betetako lanpostu hutsak	0		0		5		5		5		5	
Lanpostuak, guztira	11		12		15		20		20		16	
Plantillan jaso gabeko lang. kontratatuak 12-31n	33		32		25		28		25		31	
Langile guztiak, 12-31n	44		44		41		44		40		46	

2020an lanpostuak 16 dira guztira, eta % 38 hutsik daude; azken horietatik % 83, hau da, bost lanpostu, langile mugagabe ez-finkoek betetzen dituzte.

Plantilla organikoan jaso gabe kontratatutako langileen kopuru handia nabarmendu behar dugu; besteak beste, Musika Eskolako langileak eta hirigintzako eta lorezaintzako zerbitzuko eta garbiketa zerbitzuko zenbait langile.

Udalean bi lan ikuskapen egin dira (2012an eta 2017an), eta aldi baterako 19 kontratu mugagabe bihurtzea ekarri dute. Ondoren, Udalak mugagabe bihurtu ditu beste bi kontratu, aldi baterako kontratazioko hiru urteko tartea gainditzen zutelako.

Hala, 2020ko abenduaren 31n plantillan jaso gabeko langile kontratatuen egoera honako hau da:

Plantillan jaso gabeko langile kontratatuen egoera	2020/12/31
Lan-kontratu mugagabea duten langile ez-finkoak	16
Aldi baterako lan-kontratadunak	15
<b>Guztira</b>	<b>31</b>

Aldi baterako kontratatutako 15 langileen antzintasuna aztertu dugu, eta ikusi dugu horietako hiruk hiru urteko tartea gainditzen dutela; beste hiruk bi urteko tartea gainditzen dute, eta gainerakoak urteko azken hiruhilekotik aurrera kontratatu dira.

Horri dagokionez, gaur egun 2018rako EAOLaren hogeita hamahirugarren xedapen gehigarriak aurreikusten duenez, administrazio publiko bakoitzean langileen arloko organo eskudunaren ardura izanen da kontratazio araudia betetzea eta, bereziki, aldi baterako lan kontratadunen kontratazioan edozein motatako irregulartasunak saihestea zaintzea, aldi baterako kontratu bat mugagabe ez-





finko bihurtzea eragin dezakeena. Halaber, aipatutako organoek ezin izanen diote mugagabe ez-finkoen izaera eman aldi baterako kontratua duten langileei, salbu eta ebazpen judizial batetik badator.

Azken finean, Ganbera honen 2006. urteko txostenean ohartarazi zen moduan, plantillan ez dira jaso Udalaren egiturazko beharrian iraunkorrak, eta aldi baterako kontratazioak erabili dira beharrian horiek betetzeko. Horrek esan nahi du 2020. urte amaieran Udalak 21 langile mugagabe ez-finko zituela, eta beste hiruk araudian aurreikusitako aldi baterako kontratuen gehieneko iraupena gainditu dute.

### *Ordainsariak*

2019ko ekitaldiko nominen lagina berrikusi dugu eta, egiaztatu dugunez, oro har, Udaleko langileen ordainsariak bat datoz plantilla organikoaren eta langile bakoitzaren inguruabar pertsonalen arabera betetzen dituzten lanpostuetarako aurreikusten diren mailaren oinarritzko soldatarekin eta osagarriekin.

Plantillan jaso gabeko langileen ordainsariei dagokienez, oro har egiaztatu da indarrean dauden kontratuekin bat etorritik jasotzen dituztela ordainsariak. Langile horiek ez dute formalki bat egin Nafarroako Gobernuo langile lan kontratudunen hitzarmenarekin; hala ere, lehenago esan dugun moduan, 2020an horretara egokitze prozesua bukatu da.

### *Langileen kontratazioa*

Ikuskatutako ekitaldietako langileen kontratazio ia guztiak diruz lagundu dira Nafarroako Enplegu Zerbitzutik eta, batez ere, obretako brigadara eta lorezaintza zerbitzura bideratu dira.

Bi kontratazio prozedura fiskalizatu ditugu eta egiaztatu dugu publikitate, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak bete direla.

2019an prozedura mugatu bidezko kontratazioa ere berrikusi dugu, administrari ofizialen hiru lanposturena, eta emaitza zuzena da. Baliatutako prozedura salbuespenekoa izatea justifikatu da, eta ez du plantilla organikoaren lanpostuen kopurua handitzea ekarri.

Gure gomendioak:

- *Egiturazko lanpostuen beharrian aztertzea eta lanpostu horiek guztiak jasoko dituen plantilla organikoa onestea.*
- *Lanpostuak modu egokian betetzeko hautapen prozesuak hastea, araudian ezarritako prozedura arruntekin bat etorritik eta, nolahi ere, publikitate, lehia, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak errespetatuz.*





• *Lan araubideko kontratazioak egitea soilik araudian aurreikusitako kasuetan, eta langile mugagabe ez-finkoak betetzen dituzten lanpostuak hurrengo lan eskaintza publikoan sartzea, lanpostu horiek betetzeko.*

#### V.4. Ribaforadako Udala

2019ko urtarrilaren 1ean Ribaforadako udalerriak 3.750 biztanle zituen. Udal zerbitzuak kudeatzeko bi erakunde autonomo ditu: Udalaren Kirol Kontseilua eta Musika Eskola.

2019ko ekitaldian Udalaren eta menpeko enteen langile gastua honako hau izan zen:

Entitatea	Langile-gastuak	Gastuen guztizkoaren gaineko ehunekoa
Ribaforadako Udala	860.834	21
Musika Eskola	145.981	97
Kirol Kontseilua	23.307	14

Udaleko langileak ez daude NFKAren langile lan-kontratudunen hitzarmenari berariaz atxikita, baina batzuetan hitzarmen horretan aurreikusitako hobekuntzak aplikatzen dira, baita bestelako soldata igoerak ere, den-denak Alkatetzaren ebazpen bidez onetsiak.

#### *Plantilla organikoa*

Udaleko plantillaren bilakaera, azken sei urteetan, taula honetan jaso da:

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Aktibo	Hutsik	Aktibo	Hutsik	Aktibo	Hutsik	Aktibo	Hutsik	Aktibo	Hutsik	Aktibo	Hutsik
Funtzionarioa	9	1	8	2	7	4	7	4	6	6	6	6
Lan-kontratudun finkoak	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
Betetako lanpostu hutsak	2		3		4		4		5		5	
Lanpostuak, guztira	11		11		12		12		13		13	
Plantillan jaso gabeko lang. kontratatuak 12-31n	20		4		4		11		8		4	
Langile guztiak, 12-31n	31		15		15		22		19		15	

Plantilla organikoan jaso gabeko lanpostuetako langile gehienak aldi baterako kontratatuak dira, normalean sei hilabeteko aldi mugaturako, Nafarroako Enplegu Zerbitzuak finantzatua.

Langile lan-kontratudun bat dago, funtzionario araubideko lanpostu bat betetzen; horrenbestez, administrazio-kontratu bat eduki beharko luke lanpostu hori sortu eta plantilla organikoan sartu zenetik, 2018an.

Plantillan jasotako lan-kontratu finkoko araubideko lanpostu bakarra aldi baterako bitarteko lan kontratua duen langile batek betetzen du 2012tik.





Funtzionario araubideko lanpostu hutsek gora egin dute 2015-2020 aldian, betetzen zituzten langileek erretiroa hartu ondoren ez delako egin hutsik geratu diren lanpostuak betetzeko deialdirik, nahiz eta EAOLetan aukera hori mugatu.

Bi erakunde autonomoen plantilla organikoak onetsi izana ez dago jasota.

### *Ordainsariak*

2019ko ekitaldiko Udaleko nominen lagin bat aztertu dugu eta, oro har, bat datoz plantillan jasotako osagarriekin eta mailako soldatarekin, baita inguruabar pertsonalei dagozkienekin ere. Plantillan jaso gabeko langileen kasuan, ordainsariak, oro har, bat datoz kontratuko estipulazioekin. Dena den, akats hau antze-man dugu:

- Plantilla organikoan jaso gabeko langileen laginean, kasu batzuetan, ordainsari igoerak izan dira funtzio berriak esleitu zaizkielako edo ohiko ordutegitik kanpo lanak egiteagatik, Alkatetzaren ebazpen bidez onartuak.

### *Langileen kontratazioa*

2017ko eta 2018ko bi kontratazio prozedura berrikusi ditugu, biak aldi baterakoak, eta egiaztatu dugu lehia, merezimendu eta gaitasun printzipioak bete direla.

Hala ere, Ganbera honen 2010. urteko fiskalizazio txostenean agerian jarri zen hiru enplegaturen kasuan ez zirela jarraitu araudian aurreikusitako hautapen prozedurak. Hiru langile horietako bik Udalean jarraitzen dute, eta haien lanpostuak ez dira plantillan jaso; egiturazko izaera dute eta duela 18 urtetik daude kontratatuta.

### *Erakunde autonomoak*

Lehenago adierazi dugun moduan, erakunde autonomoetako plantilla organikoak ez dira onartu.

2020ko abenduaren 31n Musika Eskolan lanaldi partzialeko kontratua zeukaten 17 pertsona zeuden, eta zortzi pertsona, gehienak entrenatzaileak, Kirol Kontseiluan, haiek ere lanaldi partzialeko kontratuekin.

Kirol Kontseiluko langileen ordainsariak bat datoz kasuan kasuko kontratuekin.

Musika Eskolaren kasuan, ezin dugu egiaztatu ordaindutako ordainsariak zuzenak diren, kontratuetan ez baita ordainsari hori aurreikusi, eta ez dago inongo hitzarmen kolektiborekin lotuta, Ganbera honen 2010. urteko fiskalizazioan azaldu zen moduan.





Musika Eskolako irakasleei urtero behin-behineko kontratua egiten zaie, ekoizpenaren inguruabarren ondorioz, bederatzi hilabeterako; ez dator bat jardueraren izaerarekin, jarduera horren ezaugarri nagusia baita beharrianak iraunkorrak eta ziklikoak izatea, beti ikasturtearekin bat etorriz.

Gure gomendioak:

- *Egiturazko izaera duten lanpostu guztiak Udalaren plantilla organikoan jasotzea.*
- *Lanpostuak modu egokian betetzeko hautapen prozesuak hastea, araudian ezarritako prozedura arruntekin bat etorriz eta, nolahi ere, publizitate, lehia, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak errespetatuz.*
- *Aldi baterako langileen egoera erregularizatzea, lanpostu hutsen deialdia eginez egungo araudiaren testuinguruan.*
- *Organo eskudunak langileen ordainsarien igoerak onestea eta kontratuak aldatzea, igoera horiek jasoz.*
- *Bi erakunde autonomoen plantilla organikoak onetsi eta argitaratzea.*
- *Erakunde autonomoen plantilla organikoetan izaera iraunkorra eta egiturazkoa duten lanpostuak jasotzea eta lanpostu hutsak araudian ezarritako prozedurekin bat etorriz betetzea.*
- *Lan-kontratu guztietan langileen ordainsariak jasotzea edo hitzarmen aplikagarriaren erreferentzia bat aurreikustea, hala badagokio.*

## V.5. Zangozako Udala

2019ko urtarrilaren 1ean Zangozako udalerriak 4.962 biztanle zituen. Hiru erakunde autonomo ditu: Juan Francés de Iribarren Musika Patronatua, Udalaren Kirol Patronatua eta zahar-etxea.

2019ko ekitaldian Udalaren eta menpeko enteen langile gastua honako hau izan zen:

Entitatea	Langile-gastuak	Gastuen guztizkoaren gaineko ehunekoa
Zangozako Udala	1.437.023	24
Zahar-etxea	1.031.841	73
Musika Eskola	407.176	78
Kirol Patronatua	18.929	5







## Plantilla organikoa

Udaleko plantillaren bilakaera, azken sei urteetan, taula honetan jaso da:

Udala	2015			2016			2017			2018 (*)			2019			2020		
	Akt.	Hu- tsik	Eg.ber.	Akt.	Hu- tsik	Ego. berez.	Akt.	Hu- tsik	Ego. berez.	Akt.	Hu- tsik	Ego. berez.	Akt.	Hu- tsik	Ego. berez.	Akt.	Hu- tsik	Ego. berez.
Behin-behineko langileak							1			1			1					
Funtzionarioak	12	3	3	11	4	3	11	5	2	11	5	2	11	6	2	13	4	2
Lan-kontratudun finkoak	4	2		3	3		2	4		2	4		2	5		2	5	
Estalitate egoera bereziak eta lanpostu hutsak		7			8			9			9			10			10	
Lanpostuak, guztira		24			24			24			24			26			26	
Plantillan jaso gabeko lang. kontratatuak 12-31n		5			3			3			6			8			5	
Langile guztiak 12-31n		28			25			26			29			32			30	

(\*) Ez da plantilla organikorik onetsi.

2018an ez zen plantilla organikorik onetsi eta gainerako urteetan atzerapen handiz onetsi zen; NAO-n, oro har, hurrengo urtean argitaratu da.

2020an guztira 26 lanpostu dira, % 35 hutsik daude, eta den-denak aldi baterako bete dira.

Plantillan, 2013tik, administrari ofizialen bi lanpostu ageri dira, eta barne sustapeneko prozedura mugatuaren bidez betetzea aurreikusten da, plantillako administrari laguntzaileekin, eta azken lanpostu horiek amortizatuz lanpostuz igoz gero. Txosten hau egin denean aipatutako prozedura hasi gabe zegoen.

Administrari ofizialen bi lanpostu horietako bat beteta dago 2013tik; bitarte baterako izendatutako langile batek betetzen du. LETBren 32. artikulua ezarritzen duenez, bitarte baterako betetako lanpostuaren titulartasuna horren erreserbarako eskubidea duen funtzionario batena denean salbu —eta kasu honetan hori ez da gertatzen—, bitarteko egoerak gehienez urtebeteko iraupena izanen du; epe hori igaro ondoren lanpostua prozedura arruntekin bat etorri behar da.

Bestalde, kontratatutako langile bat administrazio araubidean dago eta plantillan jaso gabeko lanpostu bat da, gutxienez 2014tik. Aldi berean, jasota dago lan araubideko gutxienez langile bat funtzionario lanpostu bat betetzen ari dela; administrazio araubidean kontratatutako langile batek bete behar du.

### Langileen ordainsariak

Udaleko langileen enplegu baldintzak akordio propioz arautzen dira, 2015etik 2017ra arteko aldirako sinatua eta isilbidez luzatua.

Udaleko langileen nominen lagin bat berrikusi dugu eta, oro har, plantilla organikoan ezarritakoarekin bat datoz. Halere, akats hauek aurkitu dira:

- Ez dago jasota egin beharreko aparteko orduetarako alde aurreko baimena eman denik.





- Lanpostu batzuetan aparteko orduak denboran errepikatzen diren ohiko jarduketak betetzeko egiten dira.

- Bitarte baterako administrari ofizial gisa 2013an izendatutako administrari laguntzailearen kasuan, 2015etik 2020ra arteko plantilla guztietan administrari laguntzaile gisa ageri da, nahiz eta aipatutako izendapenetik betetzen duen ofizial lanpostuaren ordainsaria jasotzen jarraitu.

### Langileen kontratazioa

2017ko eta 2018ko bi kontratazio prozedura berrikusi ditugu, eta egiaztatu dugu lehia, merezimendu eta gaitasun printzipioak bete direla. Hala ere, adierazi behar dugu deitutako lanpostuak ez zirela lehenago EPE batean jaso.

### Musika Eskola

Plantilla organikoaren bilakaera, azken sei urteetan, taula honetan jaso da:

Musika Eskola	2015			2016			2017			2018 (*)			2019			2020		
	Akt.	Hutsik	Ego. berez.	Akt.	Hutsik	Ego. berez.	Akt.	Hutsik	Ego. berez.	Akt.	Hutsik	Ego. berez.	Akt.	Hutsik	Ego. berez.	Akt.	Hutsik	Ego. berez.
Lan-kontratudun finkoak	4	7	4	5	7	3	6	9	2	6	9	2	5	10	2	5	11	1
Betetako lanpostu hutsak	11			10			11						12			12		
Lanpostuak, guztira	15			15			17			17			18			19		
POan jaso gabeko lang. kontratatuak 12-31n	1			1			0						0			0		
Langile efektiboak, guztira, 12-31n	16			16			17						18			19		

(\*) Ez da plantilla organikorik onetsi.

Ekitaldi guztietan behin-behinekotasun handia antzeman da. Bete gabeko lanpostuen kopurua handitu egin da azken sei urteetan; 2015ean % 47 ziren eta 2020an % 65.

Nafarroako Justizia Auzitegi Nagusiak 2020ko urtarrileko epaietan ezarri zuen Musika Eskolako bost langile mugagabe ez-finkoak zirela.

Musika Eskolako langileak 2015-2018 aldirako 2015ean sinatutako hitzarmen propio baten bidez arautzen dira, isilbidez luzatua.

Nominen lagin bat berrikusi dugu eta egiaztatu dugu jasotzen diren ordainsariak bat datozela plantilla organikoan jasotakoarekin eta hitzarmen kolektiboan ezarritakoarekin.

Aldi baterako langileen kontratazioei dagokienez, 2020. urteko kontratazio bat berrikusi dugu, eta prozedura bat dator araudiarekin.





### *Kirol Patronatua eta zahar-etxea*

Kirol Patronatuan langile bakarra dago, lanaldi partzialean, 2015etik 2020ra arteko plantilletan.

Zahar-etxearen kasuan, plantillaren bilakaera honako hau da:

Zahar-etxea	2015			2016			2017			2018 (*)			2019			2020		
	Akt.	Hutsik	Ego. berez.	Akt.	Hutsik	Ego. berez.	Akt.	Hutsik	Ego. berez.	Akt.	Hutsik	Ego. berez.	Akt.	Hutsik	Ego. berez.	Akt.	Hutsik	Ego. berez.
Funtzionarioa	8			8			8						7			7		
Lan-kontratudun finkoak	5	12	3	5	12	3	5	14	1				11	9	1	11	9	1
Betetako lanpostu hutsak	12			12			14						9			9		
Lanpostuak, guztira	28			28			28						28			28		
POan jaso gabeko lang. kontratatuak 12-31n	2			2									0			0		
Langile efektiboak, guztira, 12-31n	27			27			27						27			27		

(\*) Ez da plantilla organikorik onetsi.

Ekitaldi guztietan behin-behinekotasun handia antzeman da. 2015ean lanpostuen % 43 hutsik zeuden; 2020an lanpostuen % 32 daude hutsik.

Gure gomendioak:

- *Udaleko eta erakunde autonomoetako plantilla organikoa onetsi eta epe barruan argitaratzea.*
- *Plantilla organikoetan jasotzea izaera iraunkorra eta egiturazkoa duten lanpostuak eta lanpostu hutsak araudian ezarritako prozedurekin bat etorri betetzea.*
- *Aparteko orduak ohikotasunez egiten dituzten lanpostuek lanaldia luzatzeko osagarria izatea komeni den aztertzea edo, bestela, zerbitzu horietarako lanpostu gehiago sortzea.*
- *Funtzionario lanpostu hutsak betetzea, administrazio araubideko kontratazioen bidez.*
- *Osoko Bilkurak 2013an adostutako barne sustapeneko prozedura egitea, gaur egun oraindik egiteke dagoena.*
- *Behin-behinekotasun egoera erregularizatzea, gehieneko epea 2014an bukatu baitzen.*
- *Deituko diren lanpostuak enplegu publikoko eskaintza batean jasotzea.*
- *Egungo araudiaren testuinguruan, aldi baterako betetako lanpostuen egoera erregularizatzea, behar diren lan-eskaintza publikoetarako deia eginez.*





Txosten hau, indarrean dagoen araudiak ezarritako izapideak bete ondoren, Edurne Martinikorena Matxain auditoreak proposatuta eman da, bera izan baita lan honen arduraduna.

Iruñean, 2021eko martxoaren 31n  
Lehendakaria, Asunción Olaechea Estanga





## Behin-behineko txostenari aurkeztutako alegazioak

Idazki hau dela bide, udal honetako langileen kontratazioari eta ordainsariei buruzko behin-behineko fiskalizazio txostenari alegazioak aurkezten dizkiogu, dagokion moduan eta epe barruan, alegazio hauetan oinarrituz:

Lehenengoa.- Aipatu txostenaren 16. orrialdean adierazten denez, Udalak 2020. urteko plantillan “administrari laguntzaile” izeneko eta C mailako bi lanpostu ditu. Kontzeptu horiek kontraesanean daude, azalpenik gabe, eta, gainera, ez dago estaldurarik Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioak 2018an sindikatuekin onartutako akordioan.

Alderdi honek adierazi nahi du kokapen hori egin dela Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioak eta sindikatuek lortutako akordio hori eta ondorengo 1/2019 Foru Legean argitaratutako araudia direla bide.

Akordio eta araudi horien espirtua eta xedea direla bide, udal honek bere langileei aplikatu dizkie, ulertu duelako printzipio berak aplikatu behar direla, mutatis mutandis.

Bigarrena.- 17. orrialdean aipatzen da pertsona bat inolako prozedurarik gabe kontratatu dela.

Kontratazio hori azaltzeko edo justifikatzeko adierazi behar da premiaz egin zela, eta denbora labur baterako aurreikusi zela (baja aldirako). Ondoren ikusi zen denbora tarte luza eginen zela; hortaz, kontratazio prozedurarako deialdia egin zen, baina bertan behera utzi zen pandemiak eragindako egoera tarteko; horregatik, kontratazioa zuzenbidearekin bat etorri egin zen 2021eko martxoan.

Hirugarrena.- Halaber, 15. orrialdean adierazten da udaleko plantilla organikoan lan-kontratadun langile finkoak aurreikusten direla, aldi baterako langile lan-kontratadun batzuk 2015ean lan-kontratadun finko bihurtu izanaren ondorioz.

Horren haritik, Ganberaren txostenean aitortzen den moduan, udal honek kanpoko aholkularitza juridikoko enpresa baten txosten juridikoa hartu zuen oinarritzat edo babes gisa.

Horregatik guztiatik, txosten hori oinarri, bidezkoa litzateke langileak mantentzea, ezertan galarazi gabe terminologia erregularizatzea.

Azaldutakoa dela-eta, Kontuen Ganberari eskatzen diot, idazki hau aurkeztutzat hartuta, bera onar dezala eta alegazio hauek egintzat jo ditzala.

Lekunberrin, 2021eko martxoaren 30ean

Lekunberriko alkatea: Gorka Azpiroz





## **Behin-behineko txostena dela-eta aurkeztutako alegazioei Kontuen Ganberak emandako erantzuna**

Lekunberriko Udaleko alkateak aurkeztutako alegazioak aztertuta, txostenean erantsi ditugu, uste baitugu ez diotela haren edukiari eragiten, eta txostena behin betikotzat jotzen dugu.

Iruñean, 2021eko martxoaren 31n

Lehendakaria,  
Asunción Olaechea Estanga

