

Txostena

Informe

**Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko
langileen kontratazioaren fiskalizazioa**

**Fiscalización de la contratación de personal
de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo**

2011-2012





Herri -Kontuen
Euskal Epaitegia

Tribunal Vasco
de Cuentas Públicas

AURKIBIDEA/ÍNDICE

LABURDURAK	5
I. SARRERA	7
II. ONDORIOAK	9
ALEGAZIOAK	13
BOTO PARTIKULARRAK.....	23
ABREVIATURAS.....	33
I. INTRODUCCIÓN	35
II. CONCLUSIONES	37
ANEXOS.....	41
A.1 Naturaleza del ente fiscalizado y legislación que le resulta de aplicación .	41
A.2 Presupuesto de gastos de personal	42
A.3 Medios personales iniciales	43
A.4 Gestión de personal.....	44
A.4.1 Proceso de creación de la bolsa de trabajo para orientador laboral	44
A.4.2 Movimiento de personal.....	46
ALEGACIONES	49
VOTOS PARTICULARES	59

Vitoria-Gasteiz, 2014ko otsailaren 27a

Vitoria-Gasteiz, 27 de febrero de 2014



LABURDURAK

EHAA	Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria
EAE	Euskal Autonomia Erkidegoa
XG	Xedapen Gehigarria
354/2010 Dekretua	Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren jardueren hasiera eta bitarteko pertsonal eta materialetarako atxikimendurako baldintzak arautzen dituena.
XI	Xedapen Iragankorra
ZPEP	Zuzenbide Pribatuko Erakunde Publikoa
6/1989 Legea	Euskal Funtzio Publikoari buruzkoa.
7/2007 Legea	Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua onartzen duena.
2/2009 Legea	EAEren 2010eko Aurrekontu Orokorrak onartzen dituena.
39/2010 Legea	2011rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzkoa.
3/2011 Legea	Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuari buruzkoa.
2/2012 Legea	2012rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzkoa.
EA	Erakunde Autonomoa
EPE	Enplegu Publikoaren Eskaintza
ED	Errege Dekretua
EDL	Errege Dekretu Legea
SBE	Sarrereren Berme Errenta
LZ	Lanpostuen Zerrenda.
SA	Sozietate anonimoa
EEZP	Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoa
HKEE	Herri-Kontuen Euskal Epaitegia



I. SARRERA

HKEEk, Eusko Legebiltzarraren Ekonomia, Ogasun eta Aurrekontuen Batzordeak eta Osokoak hala eskatuta, Lanerako Planean Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak gauzatutako langileen kontratazioaren fiskalizazio lana besarkatu du.

Lanaren mamia honako hau izan da:

- 2012ko abenduaren 31ra arte gauzatutako langileen kontratazioen analisia, ezargarria den legeria bete dela eta aurrekontuan estaldura bazegoela egiaztatuz.
- Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak sortutako lan poltsak eratzeko prozeduren legezkontasunaren analisia.

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua zuzenbide pribatuko erakunde modura sortu zen EAEk 2010eko ekitaldiko Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 23ko 2/2009 Legearen bigarren xedapen gehigarriaren bitartez eta Eusko Jaurlaritzan enplegu gaietan eskumena zuen sailari atxiki zitzaion.

Aipatutako bigarren XGari jarraiki, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak xedetzat du enplegu egonkor eta kalitatezko erabateko eskubidearen erabateko garapenari laguntzea, eta gizarte-eta lurralde-kohezioari lagunduko dion lan-merkatuaren garapenaren alde lan egitea, eta enpresaren eskakizunei egokitutako langileen premiak asetzea, baita gizartearen eta lurraldearen kohezioari laguntzea ere, beti ere Euskal Autonomia Erkidegoaren eskumenen eremuan esleitzen zaizkion enplegu-politiken kudeaketaren bidez. Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak bere egitekoa gardentasun, aukeraberdintasun eta ez diskriminazioko printzipioetara egokitu beharko du.

354/2010 Dekretuak, abenduaren 28koak, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera jardura abiaraztea arautzen du eta gauza eta giza baliabideak atxikitzea; berebat, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzura atxikitako funtzionarioak eta lan kontratuak jasotzen ditu, zeinetan subrogatzen den. Langileria hau Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Gaietarako Saileko Egailan, SA, Prestakuntza eta Enplegua Sustatzeko Sozietate Publikotik eta Estatuko Enplegurako Zerbitzu Publikoko (SEPE) langileria EAERA eskualdatzetik dator.

2011ko urriaren 13an Eusko Legebiltzarrak 3/2011 Legea onartu zuen, azaroaren 2ko EHAAn argitara eman zena eta hurrengo egunean indarrean sartu zena. Lege honen arabera Lanbide-Enpleguaren Euskal Zerbitzuak bere molde juridikoa aldarazi zuen eta izaera administratiboko Erakunde Autonomo bihurtu zen.

Txosten hau idatzi dugun datan eta azaroaren 24ko 4/2011 Legea ezarriz, Sarrerren Bermerako eta Gizarteratzeko Legea aldatzen zuena, 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua erakunde autonomoak, Sarrerren Berme sistema kudeatzeko ardura ere bere gain hartu zuen.

Maiatzaren 22ko 82/2012 Dekretu bidez Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren estatutuak onartu ziren eta 2012ko ekainaren 4ko EHAAn eman ziren argitara.



Herri-Kontuen
Euskal Epaitegia

Tribunal Vasco
de Cuentas Públicas

Aztertutako aldian zehar, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak egin duen langileen kudeaketa izan da eskualdatutako langileak subrogatzea eta langileak kontratatzea - erregela orokorrekarekin EA Eren Administrazio Orokorrak dituen lan poltsak baliatuta edo, hauek izan ezean, berariazko lan poltsak sortuz, laneko orientatzaileen kasuan egin zen legez-.

Aldi honetan zehar langileen mugimendua honakoa izan da:

	Kopurua
2011/01/01ean eskualdatutako langileak (ikus A.3)	575
Beste batzuk (Ikus A.3)	4
Altak (ikus A.4.2).....	578
Bajak (ikus A.4.2).....	(265)
2012.12.31-N	892

II. ONDORIOAK

Hona hemen gure lanean zehar azaleratu diren alderdirik esanguratsuenak:

1. Aztertutako aldian ez Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak, ez Eusko Jaurlaritzak ez dute LZ ez egin, ezta onartu ere. Egoera honen ondorioz, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak aztergai izan dugun aldian gauzatutako 147 aldi baterako kontratuak eta bitarteko izendapenak ezin zitezkeen egin, harik eta lanpostuak arauz bete arte.
2. 2012ko abenduaren 31n langile finkoen kopurua gehi lanpostua arauz bete arte kontratatu eta/edo izendatu direnen kopurua erakunde autonomoaren aurrekontu plantillako plaza kopurua baino 38 gehiagokoa izan da, guztira 575 plaza egiten dituen. Plantilla hori da egitura-langileria osatzeko gehiengo muga.
3. Egailan, SATik etorritako langileetatik, 2011ko ekainean amaitu zen programa baterako aldi baterako kontratua zuten 9 lan orientatzaile eta 10 administrari laguntzailek zerbitzu ematen jarraitu dute 2013ko maiatzera arte, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak indarreko legediari jarraiki inongo kontratazio berririk egin gabe.
4. Arlo-arduradunen 14 lanpostu betetzeko deialdietan harik eta LZ egin arte, eta beste 31 lanpostutan barne mugikortasuna sustatzeko deialdietan (langile guztiei eskaini zitzairen, bete beharreko egitekoek botere publikoen aribidea eskatzen duten balioztatu gabe) balioztatu beharreko irizpideen haztapena ez da deialdian jaso eta balorazio txostenak ez daude behar bezain arrazoituak, izan ere, puntu esleipen hutsa baino ez da, kasu batzuetan aurkeztutako curriculumei egokitzen ez zaizkienak eta beste batzuetan deialdietan adierazitako irizpideetako batzuk jasotzen ez dituztenak, alde hauek eragin dituzten arrazoiak argitu gabe.
5. 2011ko azaroaren 2an Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak aldi baterako 6 langile kontratatu ditu baloratu beharreko merezimenduen puntuazioa zehazten ez zuen hautaketa prozesu baten bitartez; eskabideak aurkezteko epea 8 lanegunetara mugatzen zen eta aldeaz aurretik Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan izen ematea eskatzen zen; gainera, izendapenak euskarritzen zituen txosten-proposamenak ez zuen behar hainbat justifikatzen izangaien artean pertsona horiek hautatu izana. Jokamolde honek ez du berdintasun, gaitasun eta merezimendu printzipioak beteko direnik bermatzen.
6. 2010eko abenduaren 30ean Egailan, SAK kontrataturiko bi pertsona, bat lan kontratu finkoduna, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan sartu dira 354/2010 Dekretuan jasota egon gabe. Aipatutako dekretuaren 5. artikulua adierazten du Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua Egailan, SAren lan-kontratuko langileen kontratuetan subrogatzen dela, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak bere gain hartutako funtzioak betetzen dituzten haietan, alegia eta eranskin batean pertsona horien zerrenda zehazten da; ordea, bi pertsona horiek ez daude zerrenda horretan jasoak.
7. 2011ko urtarrilean Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak aldi baterako bi administrari laguntzaile kontratatu zituen EAEn Administrazio orokorraren lan-

poltsak baliatu gabe, 354/2010 Dekretuaren 7.3 artikulua agintzen duen moduan, kontratazio hori publikotasunik gabe eginez. Jokamolde honek ez du berdintasun, gaitasun eta merezimendu printzipioak beteko direla bermatzen.

8. Txosten hau idatzi dugun datan, hainbat epai jaulki dituzte Lanbide-Enpleguaren Euskal Zerbitzuak langileen kontratazio eta kudeaketan egindako jardueren aurka jarritako errekursoekin loturik. Epai horiek lan orientatzaileen lan-poltsaren deialdia eragiten dute, zeinaren bitartez 153 kontratazio eta/edo izendapen gauzatu diren, alorreko arduradunen 14 lanposturen deialdia eta barne mugikortasunerako 31 lanpostu betetzeko deialdia. Epai horiek deialdiak ez zaizkiola zuzenbideari egokitzen adierazi dute eta balio gabe utzi dituzte, Lanbide-Enpleguaren Euskal Zerbitzua zigortu dute hautaketa prozesuak deialdia egin zen unera itzultzera eta horien oinarri-arau arautzaileak onartzera. Epai horien oinarrietan jaso da, besteak beste, merezimenduak balioztatzeke moldeak ez dituela merezimendu eta gaitasun printzipioak gordetzen.

Berebat, EEZPtik transferitutako 61 lan orientatzaileek jarritako salaketan ondoren hainbat epai jaulki dituzte, zeinetan lan harremanak izaera mugagabea zuen harik eta lanpostua arauz bete arte.

9. Aurreko ataletan adierazitako egoeren ondorioz, Lanbide-Enpleguaren Euskal Zerbitzuak zehaztu egin behar ditu erakundearen langile beharrizanak eta azaleratu diren akatsak zuzenduko dituen langile-politika abiarazi. Horretarako:
- Erakunde Autonomoaren egiturazko beharrizanekin bat datozen lanpostu eta giza baliabideak identifikatu behar ditu eta horretarako aurrekontu plantilla aldaraztea bideratu eta LZ mamitu.
 - Berebat, unean unekoak eta ez egiturazkoak diren beharrizanak bereizi behar ditu, aldi baterako edo sasoiaren arabera izaera duten kudeaketa programetan argitasunez zehaztu daitezkeenak eta horiei, aurreko irizpideari jarraiki, Erakunde Autonomoaren plantillan zuzkituko ez diren giza baliabideak atxiki.
 - Kasu bietan ere, hornidura langile finkoen eta aldi baterako kontratazioa arautzen duten arauak ezarritako suposamendu eta prozeduren arabera egin behar da.
10. Hona hemen ekonomia-finantza jardueran buru egiten duten printzipioak betetzean garrantzizko eraginik ez duten bestelako irizpenak eta kudeaketa hobetzeko azaleratu diren prozedurazko hainbat alderdi:
- a) Aztertutako kontratazioetako batean Justizia eta Herri Administrazio Sailari EAERen Administrazio orokorreko lan-poltsatako langileak eskatu zitzaizkion, lanpostu hutsak bete arte kontratua egiteko. Alabaina, azkenean gauzatu zen kontratua denbora jakin baterako izan zen. Beste bi kasutan, eskabideak data jakin bat arte kontratuak egiteko izapidetu ziren eta aldiz, kontratuak lanpostu hutsa bete arte egin ziren. Beste batean, eskabidea epe jakin baterako izan zen eta aldiz, izenpetutako kontratua baja betetzeko bitarteko kontratuari dagokiona da.

b) Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren langile beharrianak zehaztuz eskuratu dugun azterketa bakarra izan da 72 lan orientatzaile eta 90 administrari dauden 39 bulegoen artean banatzea, bakoitzak kudeatu behar dituen enplegu eskatzaile eta Sarrerren Berme Errentako espedienteen ehunekoetan oinarriturik, baina langile kopuru honen beharra justifikatuko duten arrazoiak jaso gabe. Bestetik, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak eskuratu digun 2012rako aurrekontuaren xehapenak 60 lan orientatzaile eta 2011ko irailean zeudenaz gain beste 90 administrari soilik barne hartzen ditu.

c) 8 langilerekin lanpostu hutsa bete arteko bitartekotasun kontratuak izenpetu dira eta aurretik zituzten iraupen jakineko edo ordezkapenezko kontratuak ordezkatzeko zituzten berriak egin zaizkie. Aztertu ditugun kasuetatik 4tan, gainera, aurreko kontratua iraungi gabe zegoen oraindik.

Kontratuak iraungi zirenean pertsona hauek Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak osatutako lan-poltsetara igaro behar zuketena, 354/2010 Dekretuak agintzen duen moduan. Ordea, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak ez du lanpostu horientzat inongo lan-poltsarik sortu eta honenbestez, EAEn Administrazio orokorreko lan-poltsak baliatu behar ziratekeen.

Lan orientatzaileen lan poltsa sortzeko prozesuan, 8. atalean jasotako ebazpenetako batek baliogabetu duena, honako huts hauek azaleratu dira:

a) Lan orientatzaileentzako lan poltsaren deialdia ez du Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren administrazio-kontseiluak, ez zuzendari nagusiak onartu. Nahiz Erakundearen estatutuek Lanpostuen Zerrenda onartzea eta Enplegu Publikoaren Eskaintza deitzea berariaz Administrazio Kontseiluak soilik egin zezakeela jasotzen duen, ez da esaten lan poltsak osatzeko deialdia zuzendari nagusiaren edo baliabideen zuzendariaren eskumena denik.

b) Enpleguaren orientatzaile teknikari eta Enplegua kudeaketa teknikari modura jarduteko eskarmentua eskatu eta baloratzen da baldintza modura. Alabaina, egiteko hauek normalizatu gabe daude lan esparruan. Ez dugu ziurtasunik balorazioa egin duen enpresaren eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren artean egoera hauek mugatzea bideratuko duen dokumentaziorik dagoenik.

c) Deialdiak ez zuen esaten lan-esperientziaren denbora-zatikia nola balioztatuko ziren eta urteak osorik soilik aurreikusten ziren. Alabaina, balorazioa lan egindako hilabeteak aintzat hartuta egin da.

d) Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan egiten diren enplegu eskaeren edukia lan eskaintza eta eskaria egokitzeko behararen ondorio da eta ez dago Administrazio publikoarentzat lan poltsa baterako merezimenduen balorazioarekin egokituta. Izatez, aurkeztutako eskariak aztertzean ikusi dugu badaudela lanbide okupazio bat baino gehiagoko lan boladak eta horrek ezin ditzake balorazioetan bikiztasunak sor; izangai beraren curriculumaren eta eskariaren artean lan egindako aldian aldeak; egindako ikastaroen deskribapen urria.



e) Laneko orientatzaileen lan-poltsa sortzeko deialdian, 2011n egin zena, eskabideak eta dagozkion curriculumak aurkezteko emandako epeak ez ditu 13 egunak gainditzen. Gogoan hartuta epe honetan eskatzaileak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan alta eman behar duela, baldin eta aurretik eman gabe bazegoen, epe hori urriegia da.

f) Ez dira lan-poltsa kudeatzeko arauak ezarri eta honenbestez, ez da horren funtzionamendua argitaratu eta ez da zehaztu merezimenduak metatutako esperientziarekin gaurkotuko diren. Eratu zenez geroztik ez dira lan-poltsaren merezimenduak gaurkotu.

ALEGAZIOAK, LANBIDE 2011/2012 LANGILEEN KONTRATAZIOAREN FISKALIZAZIOAREN ONDORIOEI EUSKO JAURLARITZAREN EKONOMIA KONTROLERAKO BULEGOAREN ZUZENDARI-OHIAK JARRITAKOAK

SARRERA

Fiskalizazio-gai izan diren gertakariak eta horien ondorioak zuzen ulertu ahal izateko, beharrezkoa da Lanbide-Enpleguaren Euskal Zerbitzuak aribidea hasi zueneko inguruabar bereziak eta funtzionamenduko hasierako hilabeteen berri izatea.

Inguruabar hauek agerian uzten dute Enpleguaren Euskal Zerbitzuaren konplexutasuna zuen erakundea abian jartzeko zegoen baliabide, prozedura eta hitz labur esanda, behar hainbateko egituraren eskasia, enpleguaren esparruan zerbitzu emateko gizarte demandak bizi zuen tentsio bereziko une hartan, Euskadin lan merkatuko datuen larritasunaren ondorioz. Ziurrenik, eskualdatutako baliabideen bolumena, eskumen berriaren izaera oinarritzakoa eta dimentsioa, eta hasiera-hasieratik egiaz gauzatzeko zegoen behar luzaezina aintzat hartuta, gure autogobernuaren historian prozesua soilik aldera daiteke osasun zerbitzu publikoaren transferentziarekin (1988); gogoan izan, euskal funtzio publikoaren antolamendu sisteman erabat barneratzeko hainbat urte behar izan zituelako, HKEEren orduko txostenetan ikus daitekeen legez. Osakidetzari gertatu zitzaion bezalaxe, integrazioa are zailagoa egiten du langileak hainbat iturritatik etortzeak (EGAILANeko lan kontratupekoak, EAEren administrazioko funtzionarioak, transferitutako langileria...), horietako bakoitza nor bere lege eta ordainsarien araubidearekin.

Azalduko dugun moduan, inguruabar guztiz salbuespenezko hauek eta Zuzenbide Pribatuko Erakunde Publikoaren molde juridikoa Erakunde Autonomoarenera aldatzea kudeatzeko zailtasunarekin batean, horrek guztiak LANBIDEren ekimenak baldintzapetu zituen eta bereziki langileen kudeaketa eta kontratazioarekin lotutakoak; baita, SBEn kudeaketa asignatzea ere.

LANBIDEk aribideari 575 pertsonarekin ekin zion, enplegurako lan, enplegu eta lanbide prestakuntzaren esparruan lan legeria egikaritzeko gaietan egiteko eta zerbitzuak eskuordetu ondoren, ordura arte Estatuko Enplegu Publikoaren Zerbitzuaren (EEPZ) esku zegoena, eta Eusko Jaurlaritzaren antzinako Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzatik eta Egailan sozietate publikotik zetorren langileria barne hartu ostean. Langile kopuru hau, termino erlatiboetan, transferentzien prozesuan beste Autonomia Erkidego batzuek jasotakoa baino askoz txikiagoa izan zen; gogoan hartu behar da, gainera, Euskal Herrian 2010. urte amaieran gauzatu zela, egungo ekonomia krisia bete-betean zela.

Erakunde oro dagozkion eskumenak betetzeko baliabideak zuzkitzetik abiarazten da; LANBIDEren kasuan enplegu politika aktiboen esparruan pertsona eta enpresei arreta ematea eta enplegu eta prestakuntza programen programazioa eta kudeaketa zuen helburu. Aurrekontuko terminoetan, 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera 760 milioi euro baino gehiago kudeatu behar izan ziren. Ikuspegi soziala abiaburu hartuta, ekonomia krisia eta langabezia puri-purian ziren unean guztiz zerbitzu oinarritzakoa zen. Horrek

guztiak goi mailako espezializazioa duen egitura eskatze du, zeharkako baliabideak ezagutu eta kudeaketa euskarrituko dutenak.

Bada, esparru hauek betetzeko, LANBIDEk jardueraren hasieran, atal horizontalei egotzitako egiteko espezializatuak betetzen zituzten lanpostuetarako honako langile bolumena zuen:

- Langileen kudeaketa 0 Pertsona
- Zerbitzu juridikoak: 1 Pertsona
- Ekonomia/aurrekontuko zerbitzuak: 3 Pertsona
- Administrazio zerbitzuak: 1 Pertsona
- Kontratazio zerbitzua: 0 Pertsona

Egoera honetan baliabide pertsonal eskuragarriak (kuantitatibo eta kualitatiboak) garrantzitsuak ziren administrazioko prozedurak zuzen aplikatzeko eta horien trazabilitaterako.

Zerbitzuaren jardueraren hastapenetan eskura genuen langile kopuruaren azalpen labur hau egin ostean, jardueraren hasieran funtzionamendu eta erabakietan eragina izan zuten beste osagarri batzuen berri eman behar da:

1) Jasotako egiturazko baliabideek Enplegu Bulego sarea barne hartzen zuten, modernizazioan gabezia larriak zituena eta are esanguratsuagoa zena erabakiak hartu eta kudeatzeko orduan, zerbitzu nagusietarako egoitzarik eza. Honela, bada, 2011ko iraila bitartera arte 4 zentrotan egin zen lan, horrek berekin dakarren koordinazio eta integrazio zailtasunekin batean.

2) Gauzazko baliabideek, besteak beste, hiru komunikazio sistema ezberdin barne hartzen zituzten, erakundearen posta elektronikoko sistemarik eza, enplegu eta prestakuntza programetarako espedienteak bideratuko zituzten kudeatzaile eza, eta enplegu demandari buruzko informazioa Enplegu Zerbitzu Publikoaren Informazio Sisteman integrazio eza, 2011ko udaberrian lortu zena.

3) Antolamendu baliabideak existitzen ez zen ondarea zen. Ez zen EEPZko langileen lanpostuen inongo monografiarik jaso eta antzinako Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzakoa zen langileek soilik zuten LZ. Ez zegoen inongo antolamendu-egiturarik, LANBIDEren estatutuetan bereizitakoa soilik, eta ezin ziren erdi mailako koadroak lanpostu dokumentatu gabe, berri eta LZrik gabekoetara aldatu.

4) Berebat, erakunde baten kudeaketa esparru anitzetan ezartzeko prozedura normalizatu eza ere azpimarratu behar da.

5) Jardueraren hasieraren berezko baldintzei buruzko irizpen hauei gaineratu behar zaie SBEn kudeaketa bere gain hartu duela erakundearen aurrez egiteko horiek bete zituen inongo langilerik izan gabe eta LANBIDE sortu eta urtebete eskasera. Jarduera berriaren bolumenak eta zerbitzuaren izaera atzeraezinak langile berriak ekartzera behartu zuen, gai eta erakundearen ezaugarriei buruzko prestakuntza behar larriak zituena.

Ezinbestekoa da hasierako irizpen hauek guztiak egitea txostenean aipatzen diren atalen xehetasunei ekin aurretik, izan ere, azaldutako egoera apartekoak modu kritikoa baldintzatu du LANBIDEk langileen kontratazio gaietan lehenengo hilabeteetan izandako bilakaera. Egoera honek azaltzen du HKEEren txostenak aipatzen dituen legezko eskakizun zenbait betetzean izandako atzerapena eta beste erabaki batzuk hartu izana justifikatzen du, inguruabarrek guztiz eragindakoak eta horien larritasunarekiko guztiz proportzionatuak. Berebat, adierazi behar da LANBIDEren giza baliabideen kudeaketa baldintzapetu duen aipatutako apartekotasunaren mailaren frogarik onena dela gau egun egoera berean jarraitzen duela; esate batera, erakundeak LZrik gabe jarraitzen du txostenak aipagai duen epearen amaiera data igaro eta urtebetera.

TXOSTENAREN EDUKIARI JARRITAKO ALEGAZIOAK

Aldez aurrekoak

Ondoko alegazioak aurreko Gobernuaren agintaldiari dagozkio, 2012ko abenduaren 16an amaitutakoa, nahiz txostenak aztergai duen aldia abenduaren 31ra arte luzatzen den. Adierazi behar da beraz, batetik fiskalizazio-gai izan diren jardueretako batzuk alegazio hauen esparruz kanpo gelditzen direla eta bestetik, salatutako zenbait egoera irregularrek txosten hau idatzi den datan, aztertutako aldia amaitu eta urtebete baino gehiago igarota dela, bere horretan dirautela (LZ ez onartu izana, esate baterako).

b) Ondorioei jarritako alegazioak

Ondotik txostenaren ondorioei jarritako alegazioak adieraziko ditugu, azken honen zerbakitzea gordez.

LANBIDEren LZ egiteari dagokionez, hainbat auzi azpimarratu behar ditugu:

- LANBIDE ZPEP modura LZ mamitzen 2011ko martxoan hasi zen, hau da, sortu eta hiru hilabeteren buruan, EJren Funtzio Publikoko Zuzendaritzaren laguntzarekin, zeinak lanpostu zerrendak egiten eskarmentu luzea eta aitortua zuten bi teknikari ekarri zituen. Hori egiteko aurreikuspena 10 hilabetekoa zen.
- LANBIDE zuzenbide pribatuko erakunde publiko izatetik erakunde autonomo bihurtzera aldatzeak LZren edukiak birbideratzea ekarri zuen, izan ere izaera juridiko berriak oinarritik aldatzen zuen hasierako planteamendua. Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa nagusiki lan esparru modura konfiguratu zen, lanpostu eta langileak laboralak izanik; ordea, erakunde autonomoak funtzionario izaera garbia dauka.
- LANBIDEko langile beharrianen definizioa eta efektiboen behin-betiko kopurua erakundeak egiteko guztiak betetzeko sumatu dituen beharretara egokitzen joan da, SBE barne, LANBIDEren eskumen esparruari beranduago txertatu zitzaiona.

Edonola ere, ez da ulertzen LZrik ez izateak nola eragin dezakeen aldi baterako kontratuak edo bitarteko izendapenak egiteko ezintasuna. Zerbitzu publikoa ematen jarraitzeko behar larriari eman zitzaiokeen aukera proportzional bakarra izateaz gain, ez dago txostenak salatzen duen ondoriozko erlazio hori; aldi baterako kontratuak, izatez, egiturazko plantillak bete ezin ditzakeen beharrizanak betetzeko dira (LZk islatzen duena, hain zuzen ere) eta lanpostua arauz bete arte bitarteko langileak izendatzeak lanpostua egiaz izatea baizik ez du eskatzen, zeinak behar bezala banakatua egon behar duen, nahiz horren identifikazioa aurrekontuko kodea oinarri hartuta edo bestelako zeinahi eratan egiten den. Honi gaineratu behar zaio, LANBIDE erakunde autonomoak 2012an bere LZ onartu ez bazuen ere (gaurko egunean ere onartu gabe dauka), LANBIDE erakunde publikoak 2011 eta 2012an izan zuen aurrekontu plantilla bat. Honi dagokionez, 2012/9/17 eta 2012/12/10 epaiek (kopiak txertatu dira) adierazten dute LANBIDEk beharrezko egokitzapenak egin ditzakeela zerbitzua ematetik eratorritako beharrizanen arabera, baina betiere langileen lan baldintzak arautzen dituen administrazio zein lan araudia erabat betez; zehatzago esanda, Euskal Funtzio Publikoaren Legearen 19. artikuluan xedatutakoa bete behar da, nahiz ez duen LZ onartu; honela, bada, lanpostu bat betetzeko deialdia egiten denean, langile funtzionarioentzat gordea balego, lanpostua beteko duenak izaera hori duela bermatu beharko da.

Horregatik, txostenaren 1. ondorioaren azken aipua kentzeko eskatzen dut.

2) LZ epe laburrean egiteko aurreikuspenak idazpuru honetan aipatzen diren kontratu eta izendapenak egitea ekarri zuen. Jada adierazitako LZ egitean izandako atzerapenak justifikatzen du egoera hau.

3) Idazpuru honetan aipagai diren langileak LANBIDE sortu aurretik Egailan-en SBEn programa pilotua abian jarri zuen lantaldekoak dira, gaur egun Erakunde Autonomoan jarraitzen duena; honenbestez, ez zegokion horien kontratua amaitzea. Honi dagokionez, Enplegu eta Gizarte Gaietarako Sailaren asmoa legegintzaldiaren hasieratik izan zen enplegu politika aktiboen kudeaketa oinarri hartuta, LANBIDE Enplegu Sistema Publikotik sistemaren prestazio ekonomikoak ez ezik (Sarreraren Berme Errenta eta Etxebizitzaren Prestazio Osagarria), arrisku edo baztertze arriskuan zeuden pertsonen laneratzeko beharrezko baliabideen ezarpena ere kudeatzea. Prestakuntza eta enpleguaren bitartez, babestua nahiz lagundua izan, pertsona hauen enplegarritasun baldintzak hobetzea zen helburua, maiz sarritan lan merkatutik oso urruti egondakoak, lanpostu batetarako irispidea izan zezaten.

Inguruabar honen aurrean, esperimentuzko proiektu pilotu bat abiarazi zen, "Barneratzeko Errenta Aktiboa" izenekoa, LANBIDEko bulego propioa zuten udalerrietan (Lanbide Egailaneko bulegoen marka modura hartuta, ez nortasun juridikoa zuen erakunde modura); hain zuzen ere, honako udalerrri hauetan abiarazi zen: Amurrio eta Agurainen, Araban; Irun, Lasarte-Oria eta Elgoibarren Gipuzkoan eta Basauri, Erandio eta Portugaleten Bizkaian.

Sailaren asmoa zen udalerrri horietan ezarritako Barneratzeko Errenta Aktiboa aipatutako proiektu pilotuarekin, sistemaren prestazio ekonomikoen kudeaketaz gain

(Sarrerren Berme Errenta eta Etxebizitzaren Prestazio Osagarria) Egailanetik beharrezko ziren aktibazio politikak aplikatzea udalerrri horietan bizi ziren zerbitzu sozialen 3.000 hartzailleekin, lanerako aktibagarritzat jotzen direnak.

Ekintza hauek guztiak LANBIDE-Euskal Enplegu Zerbitzua sendotzera zuzenduak zeuden, abenduaren 23ko 18/2008 Legea, Sarrerren Bermerako eta Gizarteratzeko, eta abenduaren 23ko 2/2009 Legearen Xedapen Gehigarri Bigarrena, 2010eko ekitaldirako Euskal Autonomia Erkidegoaren Aurrekontu Orokorrak onartzen zituenena, onartu zirenetik aurrera eratutako araudi-esparruaren barruan.

Ekintza horiek berrizaleak ziren eta honenbestez, aurreikusi gabe zeuden Egailanek 2010eko ekitaldian zehar egin behar zituenen artean; honenbestez, eta abenduaren 23ko 2/2009 Legearen 22. artikuluan xedatutakoari jarraiki, 2010eko ekitaldirako Euskal Autonomia Erkidegoaren Aurrekontu Orokorrak onesten dituenena, beharrezkoa zen Gobernu Kontseiluaren baimena jarduera esanguratsu zen aldetik. Jarduera horri zegokion baimena eman zitzaiolarik eta bideratu ahal izateko aipagai den langile kontratazioa gauzatu zen, gerora aipagai diren Bulegoetan zerbitzu ematen jarraitu duena; izan ere, horiek zuten ezagutza eta prestakuntza agindutako alorren kudeaketarako.

Ondorioa kentzeko eskatzen da.

4) Atal honek aipagai duen deialdia 2011ko ekainaren 21eko Administrazio Kontseiluaren Erabaki bati dagokiola esan behar da, hau da, LANBIDE-Euskal Enplegu Zerbitzua Zuzenbide Pribatuko Erakunde Publikoaren esparru juridikoan. Horregatik, deialdian zehaztugabetasunak daudela esaten denean, hala nola, garatu beharreko egitekoek botere publikoen aribidea eragiten dutela, deialdian ez dagoela irizpiderik edo motibazio falta dagoela, esan beharra dago ez zegoela lanpostuen izaeraren alde aurreko baloraziorik antolamendu-egitura berrira egokitzean, eta honenbestez, erreferentzia modura jatorrian lanpostuak zituen egiteko eta izaera hartzen ziren (gehienak EEZPkoak) eta merezimenduen balorazioa ere horiei zegokien. Litekeena da egitura sendo baten esparruan egin ohi den bezain modu zorrotzean ez egin izatea, baina zuzkiduraren emaitza ez zen erreklamazio-gai izan. Gure iritzira ez zien horrek deialdiko partaideei inongo irregulartasun edo diskriminaziorik eragin.

Berebat, adierazi beharrean gara gaurdaino lanak hautatako langileek betetzen jarraitu dutela eta horrek eragimen eta efizientzia terminoetan prozesua egokia izan zela erakusten du.

Ondorioa kentzeko eskatzen da.

5) Atal honek aipagai dituen kontratuak Funtzio Publikoaren Zuzendaritzari betetzeko eskatu zitzaion kategoria bati dagozkio eta ez zen izangairik izan. LANBIDERI egindako enplegu eskaintza orokor bat baliatu zen eta baldintzak betetzen zituzten izangaiak hautatu ziren, zerrenda ofizialen bidez artatu gabeko langile-kontrataziorako ezarritako prozedura betez (2006ko maiatzaren 30eko Gobernu Kontseiluaren Erabakiaren 22. artikulua).

Ondorioa kentzeko eskatzen da.

6) Aipagai diren kontratuak Egailanek egin zituen LANBIDEk jarduerari ekin aurretik eta erakundearen funtzionamendurako beharrezkoak diren lanpostuei dagozkie. Zehatzago esanda, horietako bat Oiongo enplegu bulegoko langile bakarrari dagokio eta bestea, informatika alorreko langilerari; hori guztia sozietate publikoan indarrean zegoen lan hitzarmena baliatuta. Egoera hau jarduerari ekiteko Dekretuan aurreikusten ez bada, horiek izapidetu eta onartzeko epeengatik da, egoera hori gertatu aurretik mamitu baitziren.

Ondorioa kentzeko eskatzen da.

7) Egailanek, baina, bideratu zuen 2010eko azaroan aldi baterako bi administrari laguntzaile lanpostu hautatzeko prozesua, SBEren Plan Pilotuko lanpostuak betetzeko. Prozesu hau 2010eko abenduan amaitu zen eta kontratazioak ezin egin izan ziren 2011ko urtarrilera arte. Bi kontratazioak beharrezkoak ziren SBE abiarazteko eta horregatik egin ziren, gero gauzatzen berandutu arren. Azpimarratzekoa da bi kontratazioetatik bakarra dagoela indarrean.

Ondorioa kentzeko eskatzen da.

8) Atal honek aipagai dituen epaiak bi gai zehatzi buruzkoak dira:

a) Adierazi modura, LANBIDEk abian jarri zenean ez zituen bere egitekoa zuzen betetzeko beharrezko baliabide pertsonal eta egiturazkoak. LANBIDEn lehentasunetako bat funtzionamendu alorretan arduradunak izatea zen (enplegu sustapena, prestakuntza, SBE, toki eta eskualdearen garapena, informatikoa, kudeaketa ekonomikoa, ea).

Beharrian horiei aurre egiteko eta LANBIDEk berezko baliabiderik ez zuenez gero, 2011ko ekainean deialdi publiko bat egin zuen, langile guztiei eta erakundearen ordezkariak zuten sindikatuei jakinarazi zitzaiena eta kanpoko enpresa bat kontratatu zuen balizko hautagaien curriculum vitae-tan jasotako merezimenduak balioztatuko zituen, premiaz arduradun plaza horiek betetzearren, erakundeak bere gain hartuak zituen enplegu, prestakuntza eta abarrekiko programak abian jartzeko ezinbestekoak zirenak.

45 izangaietatik gora aurkeztu ziren, guztiak lanpostua jabetzan zuten LANBIDeko profesionalak. Haien CVak deialdiaren oinarrien arabera balio-neurtu zituzten eta gerora izangai guztiei aurrez aurreko elkarrizketa egin zitzaien; bertan egon ziren prozesu honetan parte hartzea onartu zuten zentraletako ordezkari sindikalak; guztiei luzatu zitzaien gonbitea. Berebat adierazi behar da izan zirela lanpostu batzuk, zeinetan bakarrik izangai bat aurkeztu zen.

Hautatutako izangaiak LANBIDeko zuzendari nagusiaren ebazpen bitartez izendatu zituzten eta horien izendapenean berariaz jaso zen izaera behin-behinekoa zuela harik eta LZk behin-betiko betetzeko moldea zehazten zuen arte. Guztiek zuten lanpostua jabetzan LANBIDEn eta erakundera eskualdatutako langileen kolektibokoak.

Epaia 2012ko urrian ebatzi zen eta alorreko arduradun horiek izendatu zituen zuzendaritza talde osoa ordezkaturik zelarik, esan behar da gaurko egunez guztiek



jarraitzen dutela euren postuetan eta 2011-2012 aldian erakutsitako profesionaltasun eta eraginkortasun berberarekin betetzen dituztela euren egitekoak.

Modu berean jokatu zen izaera teknikoa zuten lanpostuak betetzeko orduan (aurreikuspen eta segurtasun eta osasun teknikaria, aholkularitza juridikoa) eta kasu guztietan deialdian publikoak izan ziren eta plantillari eta ordezkari sindikalei jakinarazi zitzaizkien. Berebat, lanpostu guztiak behin-behinean bete ziren harik eta LZ onartu arte.

b) EEZPtik zetozen 61 orientatzaileen auzian ebatzitako epaiei dagokienez, LANBIDEk lan ikuskaritzaren eskeen aurrean eta gizarte mailako jurisdikzio atalaren geroko demanden aurrean soilik esan ahal izan zuen lan orientatzailearen figura LANBIDEn strategiaren pieza giltzarrietako bat zela eta honenbestez, ez zela bere plantillan langile kopuru urritzea aurreikusten. Gogorarazi behar da langile hauek jada eskualdaketa egin aurretik egiteko horiek betetzen zituztela eta 2011z geroztik erakundeak 100 orientatzaile kontratu zituela bere enplegu bulegoetarako, erakundeak bere horretan eutsi diena egitekoak bete ahal izateko. Egungo LZ proposamenak lan orientatzailearen figura sendotzen du; honek berariazko monografia propioa du eta negoziazio fasean da EJren esparruan orientatzaileen kontratazioko lan-poltsa arautuko duen araudia.

Esandakotik ondorioztatzen da epaiek ez dutela zalantzan jartzen LANBIDEk zuzkiduren deialdietarako duen eskumena, ezta horien eraginkortasuna ere; epaiak eragin zituzten irregulartasunak hainbat oinarri-arau desegokiri dagozkie. Honela, bada, ebazpen judizialek ez dute inongo arbitrariotasunik leporatzen zuzkidura eta kontratazioari dagokionez; are gehiago, sortutako orientatzaileen poltsak erabiltzen dira oraindik ere eta ez dira horiek ordezkaturako dituzten beste batzuk sortu. Zehaztaperen garrantzitsu hau ondorioaren atalean jaso behar litzatekeela uste dugu, hobeto ulertu eta testuinguruan kokatzeko, kontuan izanik, batez ere, txostenaren helburuetako bat lan-poltsak mamitzeko prozeduren legezkotasunaren azterketa dela; honenbestez, alegazio honetan adierazitako adierarekin ondorioa aldatzeko eskatzen da.

9) Ez dago alegaziorik

10) Ondorio honi dagokionez zera alegatu du:

a) Aipatutako aldatetako izaera teknikoa edo funtzionala duten arrazoen ondorio dira, enplegu loturaren molde juridikoa lanaren egiazko izaerari egokitu nahian.

b) Azterlanari dagokionez, SBE LANBIDEn sartu aurretik aurkeztu zenak, balioespen izaera zuen enplegu bulegoak zeuden eremuetan existitzen ziren SBE espediente kopuruaren, horietan lan egiten zuten langileen eta aurreikusitako beharizanen arabera, bai hauetan, bai zerbitzu nagusietan ere. Inkorporazio hau justifikatzen zuen arrazoa SBEn kudeaketa LANBIDEk bere gain hartu izana zen.

Idazpurua kentzeko eskatzen da.

Orientatzaileen lan poltsari dagokionez, zera ikusi dugu:

- Kontratazio poltsa sortzea deitu zuen atalari zegokionez, esan behar da langileen kudeaketa gaietan eskumena LANBIDEn zuzendari nagusiari zegokiola eta berak egin zuela mahai osatzeko deia. Berebat, LANBIDEk bere kontratazio poltsak sortzeko eskumena zuen, bere sorrera dekretuak adierazten duen legez.
- Orientatzaile lanpostuaren normalizazio ezak, asko jota, hautazkoagoa egiten du eskarmentuaren balorazioa, baina, inola ere ez du eragozten; orientatzailearen figura jada aitortua zegoen enplegu politiken esparruan, bai EEZPn, bai Egailanen ere, eta LANBIDE sortu zen unean lanerako postuak ziren bi administrazioetan; honenbestez, ez da egia arautu gabeko funtzioak zituztenik. Horren erakusgarri dira EEZPtik etorritako 61 orientatzaileak edo Egailanetik etorritako 10ak.
- Egia da deialdian ez zela zehaztu zein tratamendu emango zitzaien denbora zatikiei eta honenbestez, gabezia irizpide guztiz arrazoizkoa baliatuta zuzendu zen, merezimendu printzipioarekin bat zetorrena eta eskatzaile guztiei berdintasun zorrotz berarekin ezarrita.
- Ekonomia eta enplegu egoeraren ondorioz LANBIDEn sortu zen egoerari aurre egiteko orientazioaren alorrean behar bezain prestatuak zeuden langileak izateko beharrak eta SBE txertatzearekin aurreikusitako egoerak, hautaketa bidetzat LANBIDEn aplikazioa baliatzea ekarri zuen, jada eskatzaileen lanbide informazioa jasotzen zuelako. Informazio hau baliatu zen eta aurkeztu eta balioetsitako erreklamazioek zuzendu zituzten azaleratutako hutsak.
- Lan poltsan izen emateko emandako epea laburregitzat jotzea errealitateak baitetsi ez duen apriorismoa da, aurkeztu zen eskabide kopuru izugarria aintzat hartuta. Bestalde, ia eskatzaile guztiak jada LANBIDEn erregistratuak zeuden eta alta eskaria egun batean egiten da. Edonola ere, txostenak ez du esaten zein arau urratu den eta ez du ez egiaztatzen, ezta zenbatesten ere lehiari kaltea eragin dionik.
- 2011ko azaroaren 3tik aurrera, LANBIDE erakunde autonomo bihurtzen dena eta honenbestez, lan-poltsaren kudeaketa zuzenean Funtzio Publikoaren zuzendaritzaren baitako izatera aldatzen dena, hori kudeatzeko arauak EAEn zerbitzu ematen duten langileentzat sortutako eta indarreko bestelako zeinahi lan-poltsarenak dira. Arau honi jarraiki, eskarmentuaren arabera merezimenduak gaurkotzea, birbaremazio deitzen dena, ekitaldi bakoitzean sortutako lan-poltsekiko araudiaren arabera egiten da.

Honegatik guztiagatik ondorio hau ezabatzea eskatzen da.



ERANSKINARI JARRITAKO ALEGAZIOAK

LANGILE GASTUEN AURREKONTUA:

Eranskinen atal honetan 2011 eta 2012ko ekitaldietarako langileen aurrekontuen zifrak erakutsi ondoren adierazi da, bai hasierako egoeran, bai egindako exekuzioan, ez dela 2011ko ekitaldirako aurrekontua kalkulatzeko euskarrituko duen xehapenik eskuratu.

Transferentzien Batzorde mistoaren bilera 2010eko urriaren 28an egin zen eta urte horretako beretako Gobernu Kontseiluak onartu zuen. Epe hauek 2011ko aurrekontuak gastuen proiektio eta balioespenak eginez gauzatzera behartzen dute, horren negoziazioan aurkeztutako datuen arabera, azken unera arte zehazten ez direnak. Nolanahi ere, datu hauek Aurrekontuen Zuzendaritzara igortzen diren Oroitidazkietan ez ezik, Dekretuen euskarri diren Oroitidazki ekonomikoetan ere jasoak daude, bai LANBIDE-Euskal Enplegu Zerbitzuaren Estatutuak onartzen dituenean, bai LANBIDE-Euskal Enplegu Zerbitzuaren jardueren hasiera eta giza eta gauzazko baliabideen atxikipen baldintzak arautzen dituenean ere. Zehatzago esanda, langileen arloan erakunde berria osatuko duten pertsonen zerrendarekin egiten dira, une horretan jasotzen dituzten ordainsariekin eta plantilla onartuz gero jasoko lituzketenekin eta honenbestez, erkidego honetako ordainsarietara homologaturik.

Egikaritza ez dela asko aldatzen hasierako aurreikuspenetik ikus daiteke. Desbideratzea soldatak ez homologatzenetik dator.

2) HASIERAKO BALIABIDE PERTSONALETAN ADIERAZTEN DENAREKIKO:

Eskualdatutako langileriari buruzko zifrak ematen dira adieraziaz “gainera, nominan 2011ko urtarrilaren 1eko datarekin ageri dira” eta badirudi horrekin esan nahi dela ez lukeela agertu behar:

Itsas Institutu Sozialetik eskualdatutako funtzionario bat

Gogorarazi behar da, zure txostenean adierazitako araudi ezargarriaz gainera, publikotasuna eman zitzaiela Itsas Institutu Sozialeko egiteko eta zerbitzuen eskualdaketa buruzko Dekretuei ondotik adierazitako baliabideen bidez:

288/2010 DEKRETUA, azaroaren 9koa, 2010eko urriaren 28ko Eskualdaketen Batzorde Mistoaren Erabakia onartzen duena, Itsas Institutu Sozialeko egiteko eta zerbitzuak eskualdatzeari buruzkoa, hezkuntza, enplegu eta enplegurako lanbide prestakuntzako gaietan, azaroaren 5eko 1442/2010 Errege Dekretuak ezarritako hitzetan.

Erakunde honetan enplegu gaietan betetzen zituzten egitekoek aipatutako nominan ageri den pertsona eskualdatzea ekarri zuen, EEZPko funtzionarioen baldintza beretan eskualdatu zena.

b) Aipatzen diren gainerako suposamenduak Erakundearen jardueren hasiera bideratzeko Dekretua izapidetzean aurreikusi ezin izan ziren egoerak dira, hori onartu ostean gertatu zirenak. Eta ez horregatik legezko babesik gabe, langileen kudeaketa dinamikoa baita eta zerbitzuaren beharrezanetara eta bete beharreko egitekoetara egokituz joan behar duena.



Herri-Kontuen
Euskal Epaitegia

Tribunal Vasco
de Cuentas Públicas

3) LANERATU EZ ZIREN PERTSONEI BURUZ EGITEN DEN BESTE IRIZPENARI DAGOKIONEZ:

Egailan, SAko administrari laguntzailea LANBIDEnen jarduera abiarazteko espedientea izapidetu zen unean, lan kontratupean ari zen zerbitzu ematen sozietate publikoan, eta honenbestez, eskualdatzeko gai zen. Abenduaren 30eko baja ezin aurreikusi izan zen prozeduran.



BOTO PARTIKULARRA, HERRI-KONTUEN EUSKAL EPAITEGIAREN KONTSEILARI DEN JOSÉ IGNACIO MARTÍNEZ CHURIAQUE JAUNAK LANBIDE-ENPLEGUAREN EUSKAL ZERBITZUAK GAUZATUTAKO LANGILEEN KONTRATAZIOARI BURUZKO FISKALIZAZIO TXOSTENARI JARRITAKOA.

HKEErren Osokoak, 2014ko otsailaren 27ko bilkuran, kideen gehiengoarekin, goiburuan aipatutako fiskalizazio txostena onartu du. Honako boto partikular hau behin betiko txostena onartzeko prozesuarekiko eta bere edukiarekiko ditudan desadostasunen ondorioz aurkezten dut; hona hemen arrazoiak labur adierazita:

I.- BEHIN-BETIKO TXOSTENA ONESTEKO PROZESUAREKIKO DESADOSTASUNAK

Txostenaren zirriborroaren lehenengo bertsioa joan den 2013ko azaroaren 20an aurkeztu zitzaion Auditoreen Batzorde Teknikoari (ABT); txostena egin zuen lantaldeak mamitutako lehenengo idatzaldi horrek kontrol lana gauzatu zuen taldearen onespina zuen. Legea betetzeari buruzko txosten batek izan ohi duen egitura klasikoa zekarren. *Iritzia kualifikatzen zuten hainbat salbuespen* barne hartzen zituen, zehazki langileen kontratazio gaitan eta lan-poltsak eratzean legezko araudiaren 13 ez-betetze eta irizpenak jasotzen zituzten 3 atal, hainbat akats barne hartzen zituztenak.

Debatearen ostean, auditore buruek aho batez txostenaren egitura aldatzea proposatu zuten, iritziaren eta irizpenen atalak kendu eta azaleratutako egoerak Ondorioen atal bakar batean bilduko zituen, ikusitako egoerarik bakar bat ere kendu edo gaineratu gabe eta horien idazkera nabarmen aldatu gabe.

HKEEren Osokoak, 2013ko azaroaren 27an, 5eko gehiengoarekin 2ren aurka, Behin-behineko txostena onartu zuen, 15 puntu dituen Ondorioen atala barne hartzen duena. Behin-behineko txosten hori, besteak beste, Ekonomia Kontrolerako Bulegoaren (EKB) zuzendari ohiari eta egungo zuzendariari igorri zitzaientzen, zeinek hurrenez hurren 14 eta 3 ondorio alegazioa jarri zieten.

2014ko otsailaren 27an, HKEEren Osokoak, 2ren aurka 5eko gehiengo aldearekin:

5 ondorio kendu zituen (behin behineko txostenean Osokoak onartutakoen % 33), dokumentazio euskarri osagarri berririk izan gabe edota aurkeztutako dokumentazioa horiek ezabatzeko euskarri izan gabe.

b) Zenbait ondorioen idazkera aldarazi zuen, berriz alegazioen izapidea bideratu gabe eta gauzatu gabeko lanei buruzko ondorioak barne hartuz; HKEEren Prozeduren Eskuliburuak ez du horretarako baimenik ematen.

Ikus bedi, esate baterako, Ondorioen II. atalaren 10. atal bitxia, era honetara abiarazten dena: “10. Ekonomia-finantza jarduera arautzen duten printzipioak betetzea modu esanguratsuan eragozten ez duten beste irizpen batzuk ez ezik, kudeaketa hobetzeko azpimarratu nahi diren prozedurazko alderdiak ere bai”, txostenaren onespina bozkatu duten Kontseilariak gehitutakoa, konturatu gabe fiskalizazioak ez duela ekonomia-



finantza jarduera aztergai izan eta ez dagoela Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren kudeaketa hobetzeko proposamenik txostenean (9. ondorioa langileen kontratazioa hobetzeko gomendioa baizik ez da).

c) Txostenari emandako idazkera berriarekin ez da lanaren helburua betetzen, langileen kontratazioa fiskalizatzea eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak 2011-2012an lan-poltsak mamitzeko baliatu zituen prozeduren legezkotasuna aztertzea, alegia; honenbestez, osagabe eta funtsik gabe geratzen da txostena, ez baitira azaleratutako alderdi guztien gaineko ondorioak jaso, fiskalizazio lanean zehar hautemandakoak.

II.- BAZTER UTZITAKO ONDORIOAK, ZEINAK TXOSTENAREN ZATI BEHAR DUTEN IZAN EGOKI ULERTU ETA JASOTAKO MANDATUA BETETZEKO

1.- Behin-behineko Txostenean jasotako ondorioa eta behin betiko Txostenetik kendu dena, Estatuko Enplegu Publikoaren Zerbitzutik (EEPZ) eskualdatutako langileria buruzkoa, zeinaren enplegu loturari LANBIDEk bere horretan eusten dion kontratuak luzatu gabe. Ondorioak zera zioen:

SEPEtik eskualdatutako langileetatik, 12 hilabeteko aldi baterako kontratua zuten 61 lan orientatzailek kontratu horri luzaturik gehienera 2 urte arte eutsi diote, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak bi urte horiez haratago horien luzapena berariaz adostu gabe.

Ene iritzira eutsi egin behar litzaioke ondotik adieraziko ditudan arrazoiengatik:

Irailaren 17ko 35/2010 Legearen 13. artikulua, lan merkatua zaharberritzeko premiazko neurriei buruzkoa, abenduaren 3ko 13/2010 Errege Dekretu-Legearen 16. artikulua aldarazitakoa eta Enpleguaren Zerbitzu Publikoei buruzkoa, ezartzen du Orientazio, lanbide prestakuntza eta laneratze neurrien Aparteko Plana luzatuko dela, baina ez aldi baterako kontratuak automatikoki luzatuko direla.

Arauk ez du langileen kudeaketa gaitan eskumenen araubidea urratzen. Aginduak berak aurreikusten du Planaren luzaketaren kudeaketa autonomia erkidegoek eurek gauzatuko dutela.

Horregatik kontratu bakoitzaren kudeaketa eta luzatzeko aukera edo ez administrazio bakoitzaren eskumena da, kasu honetan Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuarena.

2.- Sarreraren Berme Errenta (SBE) izapidetzeko programako bitarteko langile funtzionarioari dagokionez behin-behineko txostenean jasotako ondorioa eta behin betiko txostenetik kendu dena. Ondorioak zera zioen:

2012an SBE izapidetzeko 189 programako bitarteko funtzionario izendatu dira (159 administrari, 17 lan orientatzaile eta 13 teknikari), programaren iraupena SBEren kudeaketa lanak egingo dituzten lanpostuak sortu eta hornitzeari lotuz. Zerbitzu hau ematea ez da aldi baterako edo koiunturaren arabera zehaztutako programa baten ondorio; honenbestez, izendapenak ez zaizkio Enplegatutako Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 7/2007 Legearen 10.1.c artikuluari egokitzen.

Ene iritzira eutsi egin behar litzaioke ondotik adieraziko ditudan arrazoiengatik:

Lanbidek 189 izendapenentzat baliatutako bitarteko funtzionario moldea, aldi baterako programa bat egikaritzeko programako bitarteko funtzionarioari dagokiona da.

Aldi baterako programak egikaritzeko administrazioako langileak eta teknikariak bitarteko funtzionario izendatzeari buruz Funtzio Publikoko zuzendaritzak egindako 2012-04-03 eta 2012-04-25eko txostenek SBERako programako bitarteko funtzionarioen kontratazioa aztertzen dute eta aldi baterako programa dela ondorioztatzen dute.

Alabaina, Programa “SBE kudeatu eta izapidetzeari buruzko programa” modura identifikatzen da eta Funtzio Publikoko zuzendaritzak horren aldi baterako izaera defendatu du adieraziaz izendapenen iraupen eta amaiera eskumen hori hartzen duten lanpostuen sorrerari lotzen zaiola; horrek esan nahi du SBERen programa bere horretan ez dela aldi baterakoa, ezen programaren iraupena SBERen kudeaketa egitekoak beteko dituzten lanpostuak sortu eta aurreikusteari lotzen baitzaio, hau da, harik eta LZ onartzen den arte.

Programa ez dagokio aldi baterako izaera duen programa bati, baizik eta denboran iraunkorra den jarduera bati, legez Erakundeari eskuordetutako eskumenarekin bat datorrena, Sarrerren Bermerako eta Gizarteratzeko Legea aldarazten duen 4/2011 Legearen indarrez.

Horregatik guztiagatik, ez da justifikatzen izendapenak denbora eta koiunturazko programa zehatz baten ondorio direnik, Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren 7/2007 Legearen 10.1.c artikuluari jarraiki.

Behin-behineko txostenean barne hartutako ondorioak ez zuen izendapenen beharra edo premia, kasua balitz, auzitan jartzen, baizik eta horiek gauzatzeko hautatu zen egitatezko suposamendua edo moldea: ez dira aldi baterako programa baterako kontratazioak, baizik eta Lanbideri eskuordetutako eskumen baterako.

3.- Laneko orientatzaileak kontratatze lan-poltsa sortzeari dagokionez behin-behineko txostenean jasotako ondorioa eta behin betiko txostenetik kendu dena Ondorioak zera zioen:

Lan orientatzaileak kontratatze lan poltsa sortzeko prozedurak (ikus A.4.1) ez du behar hainbat bermatu merezimenduen balorazioaren objektibotasuna, izan ere:

merezimenduak balioztatze irizpideak ez daude behar bezain zehaztuak. Bada, balorazioa egin duen enpresak oinarri-arauetan jaso gabeko irizpideak baliatu ditu.

b) Merezimenduen balorazioa Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko aplikazioetan barne hartutako enplegu eskariak aintzat hartuta egin da. Lan eskari hauek jasotzen duten curriculumak ez dago merezimenduen balorazioa behar hainbateko bermearekin egiteko egokitua. Gainera, sistemak ez du bermatzen Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan zerbitzu ematen ari ziren eskaeragileren batzuk informazioa jaso edo aldatu ahal izatea.

c) Merezimenduen ziurtagiriak hautatutako langileak laneratzen diren unean aurkezten dira, baina ez dago inongo agiririk Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak merezimenduak egoki justifikatu direla ziurtatuko duenik. Langileen espedienteak aztertu ditugunean, berrikusitako 32 kontratuetatik 20tan euskarritu gabe zeuden balioztaturiko merezimendu guztiak.

d) Berebat, ezin balioztatu daiteke aurkeztutako erreklamazioen ukazioak modu egokian arrazoitu diren. Erreklamazio horiek balorazioa egin duen enpresak soilik aztertu zituen eta ez Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak.

Ene iritzira eutsi egin behar litzaioke ondotik adieraziko ditudan arrazoiengatik:

Agerian jarritako gorabeherak fiskalizazio lanetik eratorritako ebidentzien ondorio dira, lan-paperetan egokiro euskarrituak daude eta garrantzitsuak diren alderdiak eragiten dituzte, HKEEren txostenean jaso beharreko direnak.

Ez dira beste fiskalizazio txosten batzuetan baliatutako HKEEren beraren prozedura eta irizpideak jarraitu, zeinetan behin betiko txostena onartu den datan HKEEren iritzia baitesten duten epaiak izateak ez duen HKEEren iritzia kentzea eragiten; bada, egindako lanetik eskuratutako ondorioei eutsi behar zaie. HKEEren beraren fiskalizazio lanetan eskuratutako ebidentziak ez dira bazterreratu, ezta kendu behar ere.

Azaleratu diren hutsak ez dira garrantzi gutxikoak eta honenbestez, ez dira kendu behar, nahiz Txostenaren 8. atalean hainbat epairi erreferentzia egiten zaien, “merezimenduen balorazio moldeak ez dituela merezimendu eta gaitasun printzipioak gordetzen” baitesten dutenak. Epaietara, eraginpekoetara eta HKEEk egindako lanari dagokionez, ez dira garrantzi txikiko auziak (eta nago legebiltzarkide eta herritarrentzat ere ez dela gauza hutsala).

4.- Behin-behineko txostenean jaso zegoen ondorioa, behin betiko txostenetik kendu dena, Erakundean zuzendaritza lanpostuak betetzea, postu horiek sortu aurretik eta izendapenak egin aurretik, alegia. Ondorioak zera zioen:

2011ko azaroaren 3 eta 2012ko ekainaren 5 bitarteko aldian 3 pertsonak zuzendaritza lanpostuk bete eta horiei dagozkien ordainsariak jaso dituzte, inongo izendapenik gabe, izan ere, lanpostu horiek ez dira erakunde autonomoaren Estatutuak onartu arte sortu.

Ene iritzira eutsi egin behar litzaioke ondotik adieraziko ditudan arrazoiengatik:

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren 3/2011 Legeak, urriaren 13koak, Lanbide administrazio izaera duen erakunde autonomo modura sortzen du eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren Zuzenbide Pribatuko Erakunde Publikoa desagerrarazten du; lege horrek ez du Lehendakaritza, Administrazio Kontseilua eta Zuzendaritza Nagusia beste gobernu atalik aurreikusten eta ez du desagertutako Lanbide ZPEPren zuzendaritza taldearen biziraupenaz inongo xedapenik ematen.

Kontrara, 6.2 artikuluan, berariaz aurreikusten du Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren estatutuek garatuko dutela Legeak egitura organiko eta funtzionalari buruz

aurreikusitakoa eta, horren arabera, finkatuko dute funtzionamendu araubidea eta bere helburuak hobeto betetzeko beharrezkoa den zeinahi alderdi.

Lanbide ZPEPren egitura organikoa baliogabe geratu zen Lanbide EA sortzearekin eta honek zuzendari nagusiaz besteko zuzendaritza posturik ez zuen izan harik eta onartutako estatutuen bitartez sortu ziren arte; maiatzaren 22ko 82/2012 Dekretu bidez onartu ziren Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren estatutuak eta 2012ko ekainaren 5ean sartu zen indarrean.

2010eko abenduan 3 zuzendari izendatu zituzten (Baliabide zuzendaria, Lana azkartzeko zuzendaria eta Enplegurako Prestakuntza zuzendaria), Lanbide Erakunde Publikoaren zuzendarien organigramaren arabera. Lanbide Erakunde Autonomoa sortzen denean, zuzendaritza postu horiek ez dira organigraman existitzen. Honela, bada, Lanbide Erakunde Publikoaren aurreko zuzendariak ez zituzten, baldintza horiekin, Lanbide Erakunde Autonomoan egitekoak bete behar, ezta ordainsaririk jaso behar ere. Horren erakusgarri garbia da 82/2012 Dekretu bidez Lanbide EAren estatutuak onartu zirenean egoera zuzendu egin zela eta ondorioz, organigraman existitzen ez ziren zuzendariak kargugabetu zituzten (83/2012 Dekretu bidez Baliabideen zuzendaria, 84/2012 Dekretu bidez Lana azkartzeko zuzendaria eta 85/2012 Dekretu bidez Enplegurako Prestakuntza zuzendaria) eta sortu berri ziren zuzendaritza postuetan pertsona berberak izendatu (86/2012 Dekretu bidez Zerbitzu Orokorren zuzendaria, 87/2012 Dekretu bidez Lana azkartzeko zuzendaria eta 88/2012 Dekretu bidez Enplegurako eta Sarreren Bermerako zuzendaria).

Honenbestez, ez dagokio ondorioa kentzea, izan ere 2011ko azaroaren 3 eta 2012ko ekainaren 5 bitartean adierazitako pertsonak zuzendaritzako egitekoak bete dituzte, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren Erakunde Autonomoak aipatutako erakundean egiteko horiek betetzeko gaituko dituen izendapenik izan gabe.

5.- Behin-behineko txostenean jasotako ondorioa eta behin betiko txostenetik kendu dena, aldi baterako 155 langile izendatu eta kontratatzeari dagokionez, aparteko egoerek eraginda eta beharrian premiazko eta geroraezineko egoerak betetzeko. Ondorioak zera zioen:

Ez dago frogatuta aldi baterako 155 kontratazio eta izendapen salbuespenezko egoeren ondorio eta beharrian larri eta geroraezinen ondorio direnik, 39/2010 Legearen 23.2 artikulua eta 2/2012 Legearen 23.2 artikulua agintzen duen legez.

Ene iritzira eutsi egin behar litzaioke ondotik adieraziko ditudan arrazoiengatik:

155 kontratazio eta izendapenetatik 152, 2011n gertatu egin dira eta 3, 2012an.

2011n abenduaren 22ko 39/2010 Legearen 23.Bi artikulua, 2011ko urterako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzkoa, agintzen du ez dela aldi baterako langileria kontratatuko, ezta aldi baterako estatutupeko langileria edo bitarteko funtzionarioak ere, nola eta ez den aparteko kasuak eta beharrian premiazko eta geroraezinak betetzeko.



2011n zehar langileriaren gastuari eusteko neurriak ezartzen dituen Funtzio Publikoko Zuzendaritzaren Izapideak irizpideak ematen ditu aldi baterako langileria kontratatu eta izendatzeko baina ezarpen eremu subjektiboa EAEren Administrazio Orokorreara eta bere Erakunde Autonomoetara mugatzen du (Lanbide ZPEP zenean 2011ko azaroaren 2ra arte); honenbestez, ez zitzaion ezargarria ordura arte.

Gainera, kontratazioan salbuetsitako suposamenduak ez datoz bat Lanbiden gauzatutako kontratuekin. Nolanahi den ere, araudiak hori justifikatzeko eskatzen zuen, zerbitzua oinarrizkoa, premiazkoa eta geroraezina eta uneko langileria bidez bete ezinekoa zela justifikatuko zuten oroitidazkiak eginez. Hori guztia ez da egin.

2012an egindako aldi baterako kontratazio / izendapenei dagokienez, ekainaren 29ko 2/2012 Legearen 23.Bi artikulua, 2012ko urterako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzkoa, 2011ko ekitaldirako aurreikusitakoari betekizun gehigarri bat gaineratzen dio eta aparteko kasuak eta beharizan premiazko eta geroraezinak betetzeko eskakizunari gehitzen dio: “lehentasunezko iritzitako edo oinarrizko zerbitzu publikoen funtzionamendua eragiten duten sektore, funtzio eta lanbide kategorietara mugatuko dira”.

2012an langile gastuei eusteko neurriak ezartzen dituen Funtzio Publikoko Zuzendaritzaren Izapideak Sarreraren Berme Errenta (SBE) oinarrizko zerbitzutzat jotzen du. Alabaina, aztertutako 2012ko ekitaldiko kontratazioen 3 kasuak ez dagozkio zerbitzu honi. Ez dira SBEkoak.

Aipatutako izapideek ez dezakete kasu bakoitzean beharrezkoa den motibazioa ordezkatu. Ez da justifikazio hori eskuratu 155 izendapen eta aldi baterako kontratazioetatik batean ere.

Izp.: José Ignacio Martínez Churriague
HKEEren Kontseilaria

BATERAKO BOTO PARTIKULARRA, HKEE-REN LEHENDAKARIORDE JOSÉ MIGUEL BONILLA JAUNAK ETA HKEE-REN KONTSEILARI MARIANO GARCÍA RUIZ JAUNAK “LANBIDE-EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUAREN LANGILE KONTRATAZIOAREN FISKALIZAZIOA, 2011-01.01-2012.12.31” TXOSTENARI JARRITAKOA.

HKEEren Osokoak onartutako txostenarekiko errespetu osoz, honako hau izenpetzen dugun kontseilariok gure iritzia mahairatu nahi dugu, bai behin-behineko txostena onartzeko prozesuan zehar gertatu diren prozeduren aldaketa adierazgarriei dagokienez, bai txostenaren ondorioei dagokienez ere.

Behin-behineko txostena onesteko prozesuak.

- Fiskalizazio lana aurretik HKEEren Osokoak onartutako Plangintza Memorandumik izan gabe gauzatu da. Memorandum hori behin-behineko txostena onartu zen Osoko bilkura berean onartu zen.
- Osokoak aztertu eta onartzeko aurkeztutako behin-behineko txostena ABTn eztabaidatutakoaz bestelakoa zen.

Txostenaren ondorioak

1.- Lanpostuak aldi baterako betetzeko hautaketa prozedura sinplifikatzea zuzena da, ezargarria zaion araudiak agintzen duen eta Justizia Auzitegiek aitortzen duten moduan. Gainera, 354/2010 Dekretuaren arabera, Zuzendaritza Nagusiak beharrezko irizitako egokitzapenak egin ahal izango ditu, zerbitzua ematetik eratorritako beharren arabera eta kasu bakoitzean langileen lan baldintzak arautzen dituen administrazio edo laneko araudiarekiko errespetu osoz.

2.- Aurrekontu plantilla bat existitu da. Lanpostu Zerrenda ezak ez du eragozten aldi baterako kontratuak eta izendapenak egitea, betiere lanpostu horiek egiaz existitzen badira. Horregatik, ondorio honek soilik esan beharko luke ez dela LZ txostenean aztertutako aldi egin, ezta egungo datan ere. Gainerako irizpenak ez dira lege hausteak, aldiz, a sensu contrario, bai zuzenbide pribatuko erakunde publikoak, bai Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak emandako zerbitzua ematen jarraitzeko aukera bakarra zen.



3.- Aldi baterako dela esaten den programak 2013ko maiatzera arte jarraitu du, beste kontrataziorik egin gabe. Programari eta garatutako jarduerari jarraipena eman zaio, kontratazio prozedura berririk abiaraztea beharrezko egiten ez duena, 354/2010 Dekretuan ezarritakoaren arabera.

4.- Egoera hau 8 zenbakiko ondorioan ere aztertzen da. Ez da bidezko hemen errepikatzea han epai judicial baten laburpen modura barne hartzen dena; bada, horren zuzenbideko oinarriak ondorio honen literala dira. Hainbat lanposturen deialdian zehaztugabetasunei egiten zaie aipamen eta, aldiz, ez da izaera orokorreko erreklamaziorik izan.

5.- 2006/5/30eko Gobernu Kontseiluak onartutako prozedura baliatu da aldi baterako 6 langile kontratatzeke; honenbestez, berdintasun printzipioa betetzea bermatu da. Ez-betetze modura izendatutako alderdiak inongo legezko arauetan, ezta euskal sektore publikoaren ohiko aribidean euskarrizten ez diren judizioak dira. Prozeduran zeharko sinplifikazioa eta ekonomia guztiz justifikatzen dira aldi baterako langileen hautaketa prozesuetan.

6.- Ondorio hau Egailan, SAK kontratatutako bi pertsonari dagokie, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua zuzenbide pribatuko erakunde publikoan sartu direnak, 354/2010 Dekretuan jaso gabe zeudela. Dekretu hura Egailan, SAK bi langileen kontratazio prozesua amaitu aurretik mamitu zen. HKEEk 2010eko ekitaldian fiskalizatu zuen Egailan, SAK gauzatutako langileen kontratazio horren legezotasuna. Kendu egin behar da ondorio hau, izan ere, desegokia dela iradoki da integrazio edo eskualdatze prozesuetan ohiko izateaz gain, daten arteko doiketa hutsal bat besterik ez den egitatea.

7.- Ondorioak okerrekotzat jotzen du bi administrazio laguntzaileren kontratazioa, publikotasunik gabe gauzatzeagatik. Dagozkion espedienteetan jaso dago Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua zuzenbide pribatuko erakunde publikoaren web orrian argitara emandako eskaintza; honenbestez, HKEEn indarrean den irizpidearen arabera, publikotasuna eman zitzaion.



10.- Ondorio honek lan orientatzaileen lan-poltsa sortzeko prozeduraren akats ezmaterialen kasuistika jasotzen du, merezimenduak balio-neurtzean ez dela objektibotasuna behar hainbat bermatu argudiatuz. 8 zenbakiko ondorioan barne hartua dago, non esaten baita Epai bidez emana duela jada bere iritzia Administrazioarekiko Auzien Epaitegiak. Erakunde Autonomoa den aldetik, lan-poltsak sortzeko egitekoa Funtzio Publikoko Zuzendaritzari dagokio. Bitartean, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak Erakunde Publikoak sortutako lan-poltsa kudeatzen du, zerbitzua behar bezala eman ahal izateko.

Vitoria-Gasteiz, 2014ko martxoaren 3a.

Izp.: José Miguel Bonilla

Izp.: Mariano García Ruiz



ABREVIATURAS

BOPV	Boletín Oficial del País Vasco.
CAE	Comunidad Autónoma de Euskadi.
DA	Disposición Adicional.
Decreto 354/2010	Por el que se regula el inicio de actividades de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y las condiciones de adscripción de medios personales y materiales.
EPDP	Ente Público de Derecho Privado.
Ley 6/1989	De la Función Pública Vasca.
Ley 7/2007	Por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.
Ley 2/2009	Por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la CAE 2010.
Ley 39/2010	De Presupuestos Generales del Estado para 2011.
Ley 3/2011	Sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.
Ley 2/2012	De Presupuestos Generales del Estado para 2012.
OA	Organismo Autónomo.
RD	Real Decreto.
RGI	Renta de Garantía de Ingresos.
RPT	Relación de Puestos de Trabajo.
SA	Sociedad Anónima.
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal.
TVCP	Tribunal Vasco de Cuentas Públicas.



I. INTRODUCCIÓN

El TVCP, a petición de la Comisión de Economía, Hacienda y Presupuestos y del Pleno del Parlamento Vasco, ha incluido en su Plan de Trabajo la fiscalización de la contratación de personal por parte de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

El trabajo realizado ha consistido en:

- El análisis de las contrataciones de personal, realizadas hasta 31 de diciembre de 2012, verificando que se ha respetado la legislación aplicable y la existencia de cobertura presupuestaria.
- El análisis de la legalidad de los procedimientos de elaboración de las bolsas de trabajo creadas por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Lanbide-Servicio Vasco de Empleo se crea como ente público de derecho privado a través de la Disposición Adicional Segunda de la Ley 2/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la CAE para el ejercicio 2010, adscribiéndose al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo.

De acuerdo con la citada DA segunda, la finalidad de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo consiste en contribuir al pleno desarrollo del derecho al empleo, estable y de calidad, y favorecer la configuración de un mercado de trabajo que contribuya de forma eficiente a garantizar la empleabilidad de las personas trabajadoras, y a cubrir las necesidades de personal adaptado a los requerimientos de las empresas, así como a favorecer la cohesión social y territorial, a través de la gestión de las políticas de empleo que le sean encomendadas en el ámbito de las competencias de la CAE. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo deberá adecuar su actuación a los principios de transparencia, igualdad de oportunidades y no discriminación en sus actuaciones.

El Decreto 354/2010, de 28 de diciembre, que regula el inicio de actividades de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo a partir del 1 de enero de 2011, así como la adscripción de medios materiales y humanos, recoge los funcionarios adscritos a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y los contratos laborales en los cuales se subroga. Este personal procede de la sociedad pública Egailan, SA, Sociedad de Promoción de la Formación y el Empleo, del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco y de la trasferencia a la CAE de personal del SEPE.

El 13 de octubre de 2011 el Parlamento Vasco aprobó la Ley 3/2011, que fue publicada en el BOPV el 2 de noviembre, y entró en vigor al día siguiente. De acuerdo con esta Ley Lanbide-Servicio Vasco de Empleo modificaba su forma jurídica, convirtiéndose en Organismo Autónomo de carácter administrativo.

A la fecha de este informe y en aplicación de la Ley 4/2011, de 24 de noviembre, de modificación de la Ley para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social, desde el 1 de enero de 2012 el OA Lanbide-Servicio Vasco de Empleo se encarga, también, de la gestión del Sistema de Garantía de Ingresos.

Por Decreto 82/2012, de 22 de mayo, se aprueban los estatutos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, siendo publicados en el BOPV de 4 de junio de 2012.



Herri -Kontuen
Euskal Epaitegia

Tribunal Vasco
de Cuentas Públicas

Durante el periodo analizado, la gestión de personal realizada por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo ha consistido en la subrogación del personal transferido, la contratación acudiendo por regla general a las bolsas de trabajo de que dispone la Administración General de la CAE o, en ausencia de éstas, a la elaboración de una bolsa específica como en el caso de orientadores laborales.

El movimiento de personal durante este periodo ha sido:

	Número
Personal transferido a 01/01/2011 (ver A.3)	575
Otros (ver A.3)	4
Altas (ver A.4.2)	578
Bajas (ver A.4.2)	(265)
A 31/12/2012	892

II. CONCLUSIONES

Los principales aspectos que se han puesto de manifiesto durante la realización de nuestro trabajo han sido:

1. Durante el periodo analizado no ha sido elaborada ni aprobada la RPT ni por el Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo ni por el Gobierno Vasco. Como consecuencia de esta situación, no se podían haber realizado los 147 contratos temporales y nombramientos interinos hasta cobertura reglamentaria del puesto de trabajo realizados por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo durante el periodo analizado.
2. A 31 de diciembre de 2012 el número de trabajadores fijos más el de los que han sido contratados y/o nombrados hasta cobertura reglamentaria del puesto de trabajo ha superado en 38 el número de plazas de la plantilla presupuestaria del OA, que asciende a 575 plazas, constituyendo dicha plantilla el límite para el personal estructural.
3. Del personal procedente de Egailan SA, 9 orientadores laborales y 10 auxiliares administrativos con contrato temporal para un programa que finalizó en junio de 2011, han seguido prestando servicios hasta mayo de 2013 sin que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo haya realizado ninguna nueva contratación de acuerdo con la legislación vigente.
4. En las convocatorias de provisión de 14 puestos de responsables de área hasta la elaboración de la RPT, así como en las convocatorias para la provisión de movilidad interna de otros 31 puestos, se han detectado indefiniciones en la convocatoria (se ofertó a todo el personal sin valorar si las funciones a desarrollar implican ejercicio de potestades públicas), la ponderación de los criterios a valorar no está establecida en la convocatoria, y los informes de valoración no están suficientemente motivados, ya que son una mera asignación de puntos que en algunos supuestos no se ajusta a los currículos aportados y en otros no recogen algunos de los criterios señalados en las convocatorias, sin que se expongan las razones que originan estas diferencias.
5. El 2 de noviembre de 2011 Lanbide-Servicio Vasco de Empleo ha contratado a 6 trabajadores temporales mediante un proceso de selección en el que no se establecía la puntuación de los distintos méritos a valorar, el plazo de presentación de las solicitudes se limitaba a 8 días naturales, exigiéndose la previa inscripción en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y el informe propuesta que soportaba el nombramiento no justificaba suficientemente la elección de estas personas entre los candidatos. Este procedimiento no garantiza el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad.
6. Dos personas contratadas el 30 de diciembre de 2010 por Egailan, SA, una de ellas con contrato laboral fijo, se han integrado en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, sin figurar en el Decreto 354/2010. El artículo 5 del citado Decreto señala que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo se subroga en los contratos del personal laboral

de Egailan, SA que tengan atribuido el ejercicio de funciones asumidas por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, detallándose la relación de personas en un anexo, en el que no se incluyen estas dos.

7. En enero de 2011 Lanbide-Servicio Vasco de Empleo contrató a dos auxiliares administrativos temporales, sin recurrir a las bolsas de trabajo de la Administración General de la CAE, tal y como requiere el artículo 7.3 del Decreto 354/2010, efectuando dicha contratación sin publicidad. Esta forma de selección no garantiza el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad.
8. A la fecha de este informe, han recaído diversas sentencias relacionadas con recursos interpuestos contra las actuaciones efectuadas en la contratación y gestión de personal por parte de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo. Dichas sentencias, afectan a la convocatoria de la bolsa de orientadores laborales a través de la cual se han realizado 153 contrataciones y/o nombramientos, a la convocatoria de 14 puestos de responsables de área y a la provisión de 31 puestos para movilidad interna. Dichas sentencias han declarado las convocatorias no ajustadas a derecho, revocándolas y condenando a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo a la retroacción de los procesos selectivos al momento de las convocatorias y aprobación de las bases reguladoras de las mismas. En los fundamentos de dichas Sentencias se recogen, entre otros, que la forma de valoración de los méritos no respeta los principios de mérito y capacidad.

Asimismo, han recaído diversas sentencias tras las demandas interpuestas por los 61 orientadores laborales transferidos del SEPE, en las que se declara que la relación laboral era de carácter indefinida hasta la cobertura reglamentaria de plaza.

9. Como consecuencia de las situaciones señaladas en los puntos anteriores, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo debe proceder a redefinir sus necesidades de personal y a implementar una política de personal que subsane las incidencias detectadas. Para ello:
 - Debe identificar los puestos y efectivos humanos que se corresponden con necesidades estructurales del OA y a tal efecto instar la modificación de su plantilla presupuestaria y elaboración de la RPT.
 - Asimismo, debe identificar aquellas necesidades coyunturales o no estructurales susceptibles de ser definidas con claridad en programas de gestión de naturaleza temporal o estacional a los que adscribir los recursos humanos que, conforme al criterio anterior, no hayan de ser objeto de dotación en la plantilla del OA.
 - En ambos casos, su provisión ha de realizarse conforme a los supuestos y procedimientos establecidos por las normas que regulan la contratación de personal fijo y temporal.

10. Otras consideraciones que no afectan de manera relevante al cumplimiento de los principios que rigen la actividad económico-financiera, así como aspectos procedimentales que se ponen de manifiesto para la mejora de la gestión son:

a) En una de las contrataciones revisadas se solicitó al Departamento de Justicia y Administración Pública personal de las bolsas de trabajo de la Administración General de la CAE para la realización de contrato hasta cobertura de vacante. Sin embargo, el contrato finalmente realizado lo fue por duración determinada. En otros dos casos, las solicitudes fueron tramitadas para la realización de contratos hasta una fecha determinada, y en cambio, los contratos fueron realizados hasta cobertura de vacante. En otro, la solicitud fue por periodo determinado, y sin embargo, el contrato firmado es de interinidad para cobertura de baja.

b) El único estudio que hemos obtenido determinando las necesidades de personal de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo consiste en una distribución de 72 orientadores laborales y 90 administrativos entre las 39 oficinas existentes, basado en los porcentajes que cada una debe gestionar de demandantes de empleo y de expedientes de la Renta de Garantía de Ingresos, pero sin que figuren los motivos que justifiquen la necesidad de esta cantidad de personal. Por otra parte, el detalle del presupuesto para 2012, que nos ha facilitado Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, incluye únicamente 60 orientadores laborales y 90 administrativos adicionales a los existentes en septiembre de 2011.

c) Se han firmado contratos de interinidad hasta cobertura de vacante con 8 trabajadores, realizándoles unos nuevos contratos que sustitúan a los que tenían anteriormente de duración determinada o de sustitución. En 4 de los casos analizados, además, el contrato anterior no había vencido aún.

Al vencimiento de los contratos, estas personas deberían haber pasado a integrar las bolsas de trabajo constituidas por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, tal y como señala el artículo 7 del Decreto 354/2010. Sin embargo, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo no ha constituido ninguna bolsa para estos puestos de trabajo, y por tanto se debería haber recurrido a las bolsas de la Administración General de la CAE.

En el proceso de creación de la bolsa de orientadores laborales que ha sido anulado por una de las sentencias descritas en el punto 8, se han detectado las siguientes deficiencias:

a) La convocatoria de la bolsa de trabajo para orientadores laborales, no ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, ni por su Director General. Si bien los estatutos del Ente sólo reservaban de forma expresa, al Consejo de Administración, la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo y la convocatoria de la Oferta de Empleo Público, tampoco se determina que la convocatoria de bolsas sea competencia del Director General o del Director de Recursos.

- b) Se exige como requisito, y se valora, la experiencia como técnico orientador para el empleo y técnico de gestión de empleo. Sin embargo, estas funciones no están normalizadas en el ámbito laboral. No tenemos constancia de que exista documentación entre la empresa que ha efectuado la valoración y Lanbide-Servicio Vasco de Empleo que permita delimitar estas situaciones.
- c) La convocatoria no establecía cómo se iban a valorar las fracciones de tiempo de experiencia laboral, contemplándose exclusivamente los años. Sin embargo, la valoración se ha efectuado teniendo en cuenta los meses de trabajo.
- d) El contenido de las demandas de empleo que se realizan en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo responden a la necesidad de ajustar oferta y demanda de trabajo, y no está adecuado a la valoración de los méritos para una bolsa de trabajo para la administración pública. De hecho, en la revisión de las demandas presentadas, hemos detectado la existencia de periodos de trabajo con más de una ocupación profesional, lo que puede generar duplicidades en las valoraciones; diferencias en el tiempo trabajado entre el currículum y la demanda de un mismo candidato; descripción insuficiente de los cursos efectuados.
- e) En la convocatoria para la creación de la bolsa de trabajo de orientadores laborales, realizada en marzo de 2011, el periodo de tiempo otorgado para la presentación de las solicitudes y currículos correspondientes, no supera los 13 días naturales. Teniendo en cuenta que en este periodo el solicitante debe proceder a darse de alta en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, si antes no lo estaba, este plazo de tiempo es insuficiente.
- f) No se han establecido unas normas de gestión de la bolsa, por lo que no se hace público su funcionamiento y no se determina si se realizarán actualizaciones de los méritos con la experiencia acumulada. Desde su constitución no se han actualizado los méritos de la bolsa.

ANEXOS

A.1 NATURALEZA DEL ENTE FISCALIZADO Y LEGISLACIÓN QUE LE RESULTA DE APLICACIÓN

La Ley 2/2009, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la CAE para el ejercicio 2010, creó el Ente Público de Derecho Privado Lanbide-Servicio Vasco de Empleo. Sin embargo, no inició sus actividades hasta el 1 de enero de 2011, recibiendo el personal transferido del SEPE, en virtud del RD 1441/2010, de 5 de noviembre, así como el personal de Egailan, SA y del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco.

El 13 de octubre de 2011 el Parlamento Vasco aprobó la Ley 3/2011 por la que se creaba el Organismo Autónomo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, derogándose la DA segunda de la Ley 2/2009 por la que se creó el Ente Público de Derecho Privado. Esta Ley entró en vigor el 3 de noviembre de 2011.

Normativa Aplicable

Durante el periodo fiscalizado, se ha modificado la personalidad jurídica de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo. Fue creada como Ente Público de Derecho Privado, manteniéndose así hasta el 2 de noviembre de 2011, inclusive. El 3 de noviembre, en aplicación de la Ley 3/2011, se convirtió en Organismo Autónomo.

Asimismo, se han ampliado las funciones a desarrollar por Lanbide, destacando que en aplicación de la Ley 4/2011, de 24 de noviembre, de modificación de la Ley para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social, desde el 1 de enero de 2012 el OA Lanbide-Servicio Vasco de Empleo se encarga, también, de la gestión del Sistema de Garantía de Ingresos.

La principal normativa aplicable es la siguiente:

- Ley 2/2009, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la CAE para el ejercicio 2010.
- Decreto 329/2010, de 30 de noviembre, por el que se aprueban los Estatutos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.
- Decreto 354/2010, de 28 de diciembre, por el que se regula el inicio de actividades de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y las condiciones de adscripción de medios personales y materiales.
- Real Decreto 1441/2010, de 5 de noviembre, sobre traspaso de funciones y servicios a la CAE en materia de ejecución de la legislación laboral en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, que realiza el SEPE.
- Ley 3/2011, de 13 de octubre, sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.
- Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Decreto 82/2012, de 22 de mayo por el que se aprueban los Estatutos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, Organismo Autónomo.
- Resolución 14/2006, de 31 de mayo, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno de 30 de mayo de 2006, sobre selección del personal para la prestación de servicios de carácter temporal en la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos.
- Orden de 30 de diciembre de 2008, de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, por la que se regulan determinados aspectos del Acuerdo de 30 de mayo de 2006 sobre selección del personal para la prestación de servicios de carácter temporal en la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos.

A.2 PRESUPUESTO DE GASTOS DE PERSONAL

Los presupuestos de gastos de personal incluidos en los presupuestos generales de la CAE para los ejercicios 2011 y 2012, para Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, así como la ejecución de los ejercicios 2011 y 2012 son:

Concepto	2011			2012		
	Ppto. inicial	Ppto. final	Ejecución	Ppto.inicial	Ppto. Final	Ejecución
Sueldos.....	26.399	26.399	25.400	31.375	33.793	31.105
Seguridad Social	6.640	5.640	5.620	6.832	8.246	8.136
Prestaciones sociales	344	344	129	449	485	38
Otros gastos sociales.....	736	236	8	725	308	148
TOTAL	34.119	32.619	31.157	39.381	42.832	39.427

No hemos obtenido el detalle que soporta el cálculo del presupuesto para el ejercicio 2011.

En el ejercicio 2012 la previsión de gastos de personal se realizó partiendo de 604 personas que estaban trabajando en septiembre de 2011, a la que se añadieron unas dotaciones equivalentes a 60 orientadores laborales y 90 administrativos, así como otras dotaciones de 750.000 euros para contrataciones de personal temporal para refuerzos por liberaciones para el estudio de euskera y 675.000 para cubrir las bajas por incapacidad temporal.

Previamente se había elaborado un reparto de medios humanos entre las oficinas de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, que distribuía 72 orientadores laborales y 90 administrativos.

A.3 MEDIOS PERSONALES INICIALES

El Decreto 354/2010, de 28 de diciembre, por el que se regula el inicio de actividades de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y las condiciones de adscripción de medios personales y materiales, detalla los funcionarios adscritos a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo así como los trabajadores en cuyos contratos se subroga. El número de personas incluidas, en situación de servicio activo son:

Entidad	Relación	
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales		22
	Funcionarios de carrera	11
	Funcionarios Interinos	11
SEPE		455
	Funcionarios.....	266
	Laborales Fijos.....	125
	Laborales Temporales.....	63
	Contratado Administrativo	1
Egailan, SA		96
	Laborales Fijos.....	66
	Laborales Interinos	5
	Contratados por obra o servicio .	23
	Jubilación parcial.....	1
	Relevo	1
TOTAL		573

Además, figuran en nómina, con fecha de alta 1 de enero de 2011 o anterior:

- Un funcionario transferido del Instituto Social de la Marina.
- 2 técnicos superiores contratados por Egailan, SA el 30 de diciembre de 2010, uno de ellos con contrato fijo.
- Un administrativo con contrato temporal en Egailan, SA, al que se le comunicó el 15 de diciembre de 2010 el vencimiento de su contrato, pero que según comunicación de 23 de diciembre de 2010 fue reconsiderada la rescisión, quedando prorrogado el contrato.
- Una auxiliar administrativa contratada temporalmente por Egailan, SA en mayo de 2010, que solicitó su baja con efectos desde el 17 de enero de 2011.
- Una oficial contratada por el SEPE en 2007 en sustitución de un trabajador con incapacidad absoluta, no fue incluida en el Decreto 354/2010.
- 3 directores, dado que el cuarto, estaba en servicio activo en el SEPE.

En cambio, no se incorporaron a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo:

- Un auxiliar administrativo de Egailan, SA con contrato por obra o servicio determinado, que solicitó la baja con efectos 31 de diciembre de 2010.



- Un oficial y una jefe de negociado en situación de Incapacidad Total.

A.4 GESTIÓN DE PERSONAL

A.4.1 PROCESO DE CREACIÓN DE LA BOLSA DE TRABAJO PARA ORIENTADOR LABORAL

El 27 de marzo de 2011 Lanbide-Servicio Vasco de Empleo publicó en varios periódicos una oferta para la contratación temporal de orientadores laborales mediante la creación de una bolsa de trabajo. La fecha final de recepción de solicitudes se fijó para el 6 de abril de 2011.

El procedimiento para la presentación de solicitudes requería la previa inscripción en Lanbide como demandante de empleo.

Se exigían como requisitos obligatorios disponer de titulación superior y una “experiencia demostrable como Técnico/a de Orientación para el empleo de 3 años o de 4 años como Técnico/a de gestión de empleo (intermediación, prospección, selección de personal, asesoría en autoempleo, etc.)”.

La ordenación de los solicitantes en la bolsa se realizaría únicamente mediante la valoración de los siguientes méritos:

- Experiencia demostrable como técnico de orientación para el empleo, valorada con 5 puntos por año trabajado, o técnico de gestión de empleo, valorada con 2,5 puntos por año trabajado. El máximo de puntos, en este apartado, está limitado a 50.
- Experiencia demostrable como técnico de orientación para el empleo con personas con discapacidad o pertenecientes a colectivos especiales, valorada con un punto por año trabajado y hasta un máximo de 4 puntos.
- Cursos de formación en orientación laboral y mercado de trabajo, de al menos 10 horas, valorándose a razón de 0,4 puntos por cada 10 horas de curso, y hasta un máximo de 16 puntos.
- Conocimiento de euskera de acuerdo con el perfil lingüístico acreditado hasta un máximo de 20 puntos.
- Conocimiento de las herramientas y aplicativos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, y del SEPE utilizados en la gestión de la orientación y de la intermediación, valorándose cada una con 5 puntos.

A este proceso de selección se presentaron 2.326 candidatos, de los que, según la resolución definitiva, sólo 573 cumplían los requisitos mínimos.

La valoración de los méritos fue contratada con una empresa dedicada a la selección de personal.

El 12 de junio de 2011 se publicó en la página web de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo la lista provisional de la bolsa de contratación de orientadores laborales, concediendo un plazo de 7 días naturales para presentar las reclamaciones pertinentes.



Se recibieron 367 reclamaciones, de las que fueron aceptadas 135, al menos de forma parcial. La aceptación o rechazo de estas alegaciones fue efectuado por la empresa de selección.

El 9 de agosto de 2011 se publicó la lista definitiva con los candidatos ordenados por puntuación.

En el periodo fiscalizado Lanbide-Servicio Vasco de Empleo ha realizado 153 contrataciones y/o nombramientos de orientadores laborales (137 en 2011 y 17 en 2012) seleccionados de esta bolsa de trabajo, de los que 119 continuaban en activo en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo a 31 de diciembre de 2012.



Herri -Kontuen
Euskal Epaitegia

Tribunal Vasco
de Cuentas Públicas

A.4.2 MOVIMIENTO DE PERSONAL

En el siguiente cuadro se muestra la evolución del número de trabajadores de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012. Se incluyen tanto funcionarios, como laborales y altos cargos:

	Altas	Bajas	Saldo
Personal a 01/01/2011			579
Movimiento 2011			
Enero.....	3	3	579
Febrero.....	-	1	578
Marzo.....	5	-	583
Abril.....	3	-	586
Mayo.....	8	3	591
Junio.....	36	1	626
Julio.....	17	2	641
Agosto.....	7	5	643
Septiembre.....	12	42	613
Octubre.....	42	4	651
Noviembre.....	230	-	881
Diciembre.....	4	5	880
Movimiento 2012			
Enero.....	9	5	884
Febrero.....	1	2	883
Marzo.....	1	-	884
Abril.....	43	11	916
Mayo.....	147	155	908
Junio.....	2	5	905
Julio.....	-	5	900
Agosto.....	5	1	904
Septiembre.....	-	6	898
Octubre.....	-	3	895
Noviembre.....	1	4	892
Diciembre.....	2	2	892

De los 230 contratos formalizados en noviembre de 2011, 198 fueron firmados el 2 de noviembre por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo EPDP, y los 32 restantes por el OA Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.



Los 346 contratos con 331 personas realizados por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo EPDP hasta el 2 de noviembre de 2011 fueron, por categoría:

	Acumulación tareas	Interinidad hasta cobertura	Interinidad bajas temporales	Otros	Total
Técnico Administración General.....	3	1	-	-	4
Técnico Superior – Letrado.....	4	4	-	-	8
Técnico Superior - Informático	-	4	-	-	4
Técnico de Contratación	-	1	-	-	1
Técnico Gestión Administrativa	-	1	2	-	3
Administrativo	146	22	5	2	175
Administrativo Informático.....	-	3	-	-	3
Auxiliar Administrativo.....	5	5	5	1	16
Orientador Laboral.....	27	103	2	-	132
TOTAL	185	144	14	3	346

Por otro lado, las 250 contrataciones y/o nombramientos efectuadas con 247 personas, desde el 3 de noviembre de 2011, hasta el 31 de diciembre de 2012, por el OA Lanbide-Servicio Vasco de Empleo han sido:

	Acumulación tareas		Interinidad hasta cobertura	Interinidad bajas temporales	Otros	Total
	tareas	Programa				
Técnico Superior	1	13	-	-	5	19
Administrativo	31	159	2	11	1	204
Auxiliar Administrativo ...	-	-	1	3	2	6
Orientador Laboral.....	-	17	-	4	-	21
TOTAL	32	189	3	18	8	250

Considerando la información incluida en los párrafos anteriores, la situación del personal de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo a 31 de diciembre de 2012 es:

	01/01/2011	Altas	Bajas	31/12/2012
Funcionarios	278	7	8	277
Laborales Fijos.....	192	-	1	191
Funcionarios interinos	11	238	46	203
Laborales interinos.....	5	141	1	145
Laborales temporales	93	192	209	76
TOTAL	579	578	265	892



ALEGACIONES A LOS RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE LANBIDE 2011/2012 QUE PRESENTA EL EX-DIRECTOR DE LA OFICINA DE CONTROL ECONÓMICO DEL GOBIERNO VASCO

INTRODUCCIÓN

Para tener una adecuada comprensión de los hechos fiscalizados y de las conclusiones de los mismos, es necesario conocer las especiales circunstancias del inicio de actividad de LANBIDE, Servicio Vasco de Empleo y de sus primeros meses de funcionamiento.

Estas circunstancias ponen en evidencia la precariedad de recursos, procedimientos, y en definitiva, estructura suficiente, para hacer frente a la puesta en marcha de una organización de la complejidad del Servicio Vasco de Empleo en un momento de especial tensión de la demanda social de prestación de servicios en el ámbito del empleo, como consecuencia de la gravedad de los datos del mercado de trabajo en Euskadi. Seguramente, por el volumen de los recursos transferidos, por el carácter fundamental y la dimensión de la nueva competencia y por la perentoria necesidad de que ésta fuera efectivamente ejercida desde el primer momento, el proceso sólo es comparable, en la historia de nuestro autogobierno, a la transferencia del servicio público sanitario (1988), cuya completa integración en el sistema organizativo de la función pública vasca tardó varios años, como se puede observar en los correspondientes informes del TVCP. Al igual que en el caso de Osakidetza, tal integración se dificulta también por la existencia de varias procedencias del personal (laborales de EGAILAN, funcionarios de la Administración de la CAE, personal transferido...), cada una de ellas con su propio régimen legal y retributivo.

Como señalaremos, estas circunstancias, absolutamente excepcionales y a las que hay que añadir la dificultad de gestionar el tránsito de la forma jurídica de Ente Público de Derecho Privado a Organismo Autónomo, condicionaron las iniciativas de LANBIDE, y especialmente las relacionadas con la gestión y contratación de personal, así como la asignación de la gestión de la RGI.

El número de personas con las que inicia su actividad LANBIDE, tras la transferencia de funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, que realizaba el Servicio Público de Empleo Estatal, y de la integración de personal de la antigua Dirección de Empleo y Formación del Gobierno Vasco y de la sociedad pública Egailan, ascendió a 575. Este volumen de personas fue, en términos relativos, muy inferior al que otras CC.AA. recibieron en el proceso de transferencias, considerando además que en el caso del País Vasco ocurre a finales de 2010, en el epicentro de la actual crisis económica.

Toda organización se construye desde la dotación de recursos para ejercer sus competencias, que en el caso de LANBIDE eran la atención de personas y empresas en el ámbito de las políticas activas de empleo, así como la programación y gestión de programas de empleo y formación. En términos presupuestarios, había que gestionar más de 760 millones de euros a partir del 1 de enero de 2011. Desde el punto de vista social,

se trataba de un servicio absolutamente esencial en un momento de fuerte crisis económica y desempleo. Todo ello precisa una estructura altamente especializada, con personas que dominen los recursos transversales y den soporte a la gestión.

Pues bien, para el cumplimiento de estos ámbitos, LANBIDE contaba, al comienzo de su actividad, con el siguiente volumen de personal para puestos que desempeñaban funciones especializadas atribuidas a órganos horizontales:

- Gestión de personal: 0 personas.
- Servicios jurídicos: 1 persona.
- Servicios económico/presupuestarios: 3 personas.
- Servicios administrativos: 1 persona.
- Servicio de contratación: 0 personas

En estas circunstancias los recursos personales (cuantitativos y cualitativos) disponibles eran relevantes para la correcta aplicación de los procedimientos administrativos y para la trazabilidad de los mismos.

Junto con esta breve descripción de la disponibilidad de personal al comienzo de la actividad del Servicio, debe informarse de otros componentes que influyeron en el funcionamiento y decisiones del inicio de actividad:

1) Los recursos estructurales recibidos incluían una red de Oficinas de Empleo con importantes carencias de modernización y, lo que era más significativo para la gestión y toma de decisiones, la ausencia de sede para sus servicios centrales. De esta forma, hasta septiembre de 2011, se trabajó en 4 centros de trabajo con lo que esto supone de dificultades de coordinación e integración de la organización.

2) Los recursos instrumentales incluían, entre otras cosas, tres sistemas de comunicaciones telefónicas diferentes, ausencia de sistema de correo electrónico corporativo, ausencia de gestores de expedientes para los programas de empleo y formación, y la falta de integración de la información de la demanda de empleo en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, cosa que se consiguió en la primavera de 2011.

3) Los recursos organizativos, eran a su vez un patrimonio ausente. No se recibió ninguna monografía de puesto de trabajo del personal del SPEE, y tan solo el personal con origen en la antigua Dirección de Empleo y Formación, contaba con una R.P.T. No se contaba con ninguna estructura organizativa, salvo la identificada en los estatutos de LANBIDE, y no se podía hacer una traslación de cuadros intermedios a unos puestos no documentados, nuevos y sin RPT.

4) Hay que destacar también la ausencia de procedimientos normalizados para su aplicación en los distintos ámbitos de la gestión de un ente.

5) A estas consideraciones sobre las condiciones propias del inicio de actividad debe añadirse que la asunción de la gestión de la RGI se asume sin incorporar en la organización a ningún trabajador que hubiera desempeñado anteriormente dichas funciones y apenas un año después de la creación de LANBIDE. El volumen de nueva

actividad y el carácter de inaplazable de la prestación requirieron la incorporación de nuevo personal con perentorias necesidades de formación en la materia y en las características de la organización.

Es crucial hacer estas consideraciones de inicio antes de entrar en el detalle de los apartados citados en el informe, puesto que la excepcional situación descrita ha condicionado de manera crítica el desarrollo de los primeros meses de LANBIDE en materia de contratación de personal. Dicha situación explica el retraso en el cumplimiento de algunas de las exigencias legales que menciona el informe del TVCP y justifica la adopción de otras decisiones, perfectamente motivadas por las circunstancias y claramente proporcionadas a la gravedad de las mismas. Asimismo, debe hacerse constar que la mejor prueba del grado en el que la citada excepcionalidad ha condicionado la gestión de los recursos humanos de LANBIDE es la continuidad de la misma en la actualidad, como se deduce, por ejemplo, del hecho de que el Organismo siga careciendo de RPT pasado más de un año de la fecha de finalización del periodo al que se refiere el informe.

ALEGACIONES AL CONTENIDO DEL INFORME

a) Cuestiones previas

Las siguientes alegaciones se refieren al periodo de mandato del anterior Gobierno, finalizado el 16 de diciembre de 2012, aunque el periodo al que se refiere el informe se prolonga hasta el 31 de diciembre. Debe hacerse constar que, por un lado, algunas de las actuaciones fiscalizadas quedan por tanto fuera del ámbito de estas alegaciones y que, por otro lado, algunas de las situaciones irregulares que se denuncian permanecen a la fecha de la elaboración de este documento, pasado ya más de un año desde la fecha de finalización del periodo analizado (como la no aprobación de una RPT, p.ej.).

b) Alegaciones a las conclusiones

A continuación se señalan las alegaciones a las conclusiones del informe, respetando la numeración de este último.

1) En relación con la confección de la RPT de LANBIDE es necesario puntualizar algunas cuestiones:

- LANBIDE comenzó la elaboración de la RPT como EPDP en el mes de marzo de 2011, es decir a los tres meses de su creación, en colaboración con la Dirección de Función Pública del GV que aportó la presencia de dos técnicas de larga y reconocida trayectoria en la elaboración de RPT. La previsión de elaboración de la misma era de 10 meses.
- La transformación de LANBIDE de EPDP en OA provocó una reorientación de los contenidos de la RPT, puesto que la nueva naturaleza jurídica modificaba sustancialmente el planteamiento inicial de la misma. El EPDP se configuraba

como un ámbito preferentemente laboral, con puestos y personal laboral, y sin embargo el OA tiene un claro carácter funcionarial.

- La definición de las necesidades de personal de LANBIDE y de su número definitivo de efectivos se ha ido adecuando a las necesidades detectadas por la organización para el desempeño de todas sus funciones, incluida la RGI, incorporada posteriormente al ámbito competencial de LANBIDE.

En cualquier caso, no se entiende por qué la ausencia de RPT tiene como consecuencia la imposibilidad de realizar contratos temporales o nombramientos interinos. Además de que era la única alternativa proporcional a la imperiosa necesidad de continuidad del servicio público, no existe la relación de consecuencia que denuncia el informe; los contratos temporales son, por definición, para atender a necesidades no cubiertas con la plantilla estructural (la que quiere reflejar la RPT, precisamente), y el nombramiento de personal interino hasta la cobertura reglamentaria del puesto sólo requiere la existencia efectiva del puesto, el cual debe estar debidamente individualizado, aunque su identificación se produzca con base en su código presupuestario o de cualquier otra forma. A esto debe añadirse que, si bien el Organismo Autónomo LANBIDE no aprobó en 2012 su RPT (tampoco la tiene aprobada a fecha de hoy), no es menos cierto que el Ente Público LANBIDE dispuso de una plantilla presupuestaria en 2011 y 2012. En este sentido, las sentencias de 17/9/2012 y 10/12/2012 (se adjuntan copias) señalan que LANBIDE podrá realizar las adecuaciones necesarias en función de las necesidades derivadas de la prestación del servicio, pero con pleno respeto a la normativa administrativa o laboral que en cada caso regule las condiciones de trabajo del personal; en particular, debe respetarse lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley de Función Pública Vasca aunque no tenga aprobada la RPT; así, a la hora de convocar la cobertura de una plaza, si estuviera reservada a personal funcionario debe garantizarse que la persona que las desarrolle tenga esa condición.

Por ello, se solicita la supresión del último inciso de la conclusión 1 del informe.

2) La previsión de realización de una RPT en plazo breve motivó la realización de los contratos y nombramientos a que se hace referencia en este epígrafe. La demora en la confección de la RPT ya explicada justifica esta situación.

3) Los trabajadores que se citan en este epígrafe pertenecían a un colectivo que puso en marcha en el seno de Egailan, con anterioridad a la creación de LANBIDE, el programa piloto de RGI, que a día de hoy se mantiene en el Organismo Autónomo, por lo que no procedía la finalización de su contrato. En este sentido, desde el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales se pretendió desde el inicio de la legislatura que con base a la gestión de las políticas activas de empleo, desde el Sistema Público de Empleo LANBIDE, se gestionasen tanto las prestaciones económicas del sistema (Renta de Garantía de Ingresos y Prestación Complementaria de Vivienda) como la aplicación de los instrumentos necesarios para la inclusión laboral de las personas en situación o riesgo de exclusión. Se trataba de, a través de la formación y el empleo, aunque sea protegido o acompañado, mejorar las condiciones de empleabilidad de estas personas que muchas

veces habían estado muy lejos del mercado de trabajo para permitirles acceder a un puesto de trabajo.

Ante esta circunstancia, se puso en marcha un proyecto piloto experimental denominado “Renta Activa de Inclusión” en aquellos municipios en que ya existía una oficina propia perteneciente a LANBIDE (entendido este nombre como marca de las Oficinas de Egailan no como entidad con personalidad jurídica); en concreto, se trataba de los municipios de Amurrio y Salvatierra en Alava, Irún, Lasarte-Oria y Elgoibar en Gipuzkoa y Basauri, Erandio y Portugalete en Bizkaia.

El Departamento pretendía que con el mencionado proyecto Piloto de Renta Activa de Inclusión aplicado en dichos municipios, además de la gestión de las prestaciones económicas del sistema (Renta de Garantía de Ingresos y Prestación Complementaria de Vivienda) se aplicaran desde Egailan las políticas de activación necesarias con los 3.000 perceptores de prestaciones sociales residentes en dichos municipios, a los que se considera activables laboralmente.

Todas estas acciones iban encaminadas hacia la consolidación de LANBIDE-Servicio Vasco de Empleo, dentro del marco normativo configurado a partir de la aprobación la Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la inclusión Social y de la Disposición Adicional Segunda de la Ley 2/2009, de 23 de diciembre, por la que se aprobaban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2010.

Las mismas eran novedosas y por tanto no estaban previstas entre las que Egailan debía realizar durante el ejercicio 2010, por consiguiente y conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley 2/2009, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2010 era preciso la autorización del Consejo de Gobierno como una actuación significativa. Habiéndose autorizado tal actuación y para llevarse a efecto se produjo la contratación del personal al que se hace alusión y que posteriormente ha seguido prestando servicios en las Oficinas de referencia, puesto que eran quienes habían adquirido el conocimiento y formación para la gestión en las áreas encomendadas.

Se solicita la supresión de la conclusión.

4) Hay que partir de que la convocatoria a que se refiere este punto corresponde a un Acuerdo del Consejo de Administración de 21 de junio de 2011, esto es, en el marco jurídico de LANBIDE-Servicio Vasco de Empleo como Ente Público de Derecho Privado. Por ello, cuando se afirma que hay indefiniciones en la convocatoria como si las funciones a desarrollar implican ejercicio de potestades públicas, no hay criterios en la convocatoria o hay falta de motivación, es preciso señalar que no había una valoración previa del carácter de los puestos en su adecuación a la nueva estructura organizativa, por lo que se tomaban como referencia las funciones y naturaleza del puesto en su origen (la mayor parte del SPEE) y la valoración de méritos venía referida igualmente a los mismos. Puede que no fuera de manera tan exhaustiva como con carácter habitual se realiza en el ámbito de una estructura consolidada, pero el resultado de la provisión no fue objeto de



reclamación. Entendemos con ello que no produjo ningún tipo de irregularidad o discriminación en los participantes en la convocatoria.

Asimismo, hay que señalar que hasta la fecha se han continuado desarrollando los puestos por el personal seleccionado, lo cual indica que en términos de eficacia y eficiencia el proceso fue el adecuado.

Se solicita la supresión de la conclusión.

5) Los contratos a que se refiere este apartado corresponden a una categoría cuya cobertura fue solicitada a la Dirección de Función Pública, sin que hubiera candidatos. Se recurrió a una oferta de empleo genérica realizada a LANBIDE y se seleccionaron los candidatos que reunían los requisitos, cumpliéndose el procedimiento establecido para la contratación de personal no atendida mediante las listas oficiales (artículo 22 del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 30 de mayo de 2006).

Se solicita la supresión de la conclusión.

6) Los contratos a los que se hace referencia fueron realizados por Egailan antes del inicio de actividad de LANBIDE y corresponden a puestos de trabajo necesarios para el funcionamiento del ente. En concreto uno se refiere a la única trabajadora del oficina de empleo de Oion, y el otro a personal del área de Informática, todo ello en aplicación del Convenio laboral vigente en la sociedad pública. Si esta situación no se contempla en el Decreto de inicio de actividades es por los plazos de tramitación y aprobación del mismo, que hacen que su elaboración fuera anterior a dicha situación.

Se solicita la supresión de la conclusión.

7) Egailan sí realiza en noviembre de 2010 un proceso de selección para cubrir dos plazas de auxiliar administrativo temporal para cubrir puestos del Plan Piloto de RGI. Este proceso finalizó en diciembre de 2010 y las contrataciones no se pudieron realizar hasta enero de 2011. Ambas contrataciones eran necesarias para la puesta en marcha de la RGI y por ello se efectuaron, a pesar de la demora en su materialización. Hay que destacar que de las dos contrataciones solo una de ellas permanece en activo.

Se solicita la supresión de la conclusión.

8) Las sentencias a que se refiere este apartado corresponden a dos materias concretas:

a) Como ya se ha señalado, LANBIDE en el momento de su puesta en marcha carecía de los medios personales y estructurales necesarios para realizar correctamente su función. Una prioridad de LANBIDE era poder contar con responsables de las áreas de funcionamiento (fomento de empleo, formación, RGI, Desarrollo Local y Comarcal, informática, gestión económica, etc.).

Para cubrir estas necesidades, y dada la falta de recursos propios LANBIDE, en el mes de junio de 2011, realizó una convocatoria pública comunicada a todo el personal y a los sindicatos con representación en el ente y contrató a una empresa externa que valorara los méritos expuestos en los curriculum vitae de los posibles candidatos para proceder a cubrir con carácter urgente estas plazas de responsables, imprescindibles para la puesta



en marcha de los diversos programas de empleo, formación etc, que el ente tenía asignados.

Se presentaron más de 45 candidatos, todos ellos profesionales de LANBIDE con plaza en propiedad. Sus CV fueron evaluados de acuerdo con las bases de la convocatoria y con posterioridad a esta evaluación se realizó una entrevista personal a todos los candidatos en las que estuvieron presentes representantes sindicales de aquellas centrales que aceptaron participar en este proceso, habiendo sido invitadas todas. Hay que indicar asimismo que hubo puestos en los que solo se presentó un candidato.

Los candidatos seleccionados fueron nombrados mediante resolución del Director general de LANBIDE y expresamente se recogía en su nombramiento el carácter provisional del mismo hasta que la RPT determinara su forma de cobertura definitiva. Todos ellos eran personal con plaza en propiedad en LANBIDE y pertenecientes al colectivo de personal transferido al ente.

Recaída la sentencia en Octubre de 2012 y sustituido todo el equipo directivo que nombró a estos responsables de área, hay que indicar que a día de hoy todos se mantienen en sus puestos y han seguido desarrollando sus funciones con la misma profesionalidad y eficacia que en el periodo 2011-2012.

Del mismo modo se procedió en la cobertura de puestos de carácter técnico (técnico de prevención y seguridad y salud, asesoría jurídica) y en todo los casos las convocatorias fueron públicas y comunicadas a la plantilla y a los representantes sindicales. Asimismo todos los puestos fueron cubiertos con carácter provisional hasta la aprobación de la RPT.

b) Respecto a las sentencias recaídas en el asunto de los 61 orientadores provenientes del SEPE, LANBIDE solo pudo manifestar, ante los requerimientos de la inspección de trabajo y las posteriores demandas ante el orden jurisdiccional social, que la figura del orientador laboral era una de las piezas clave de la estrategia de LANBIDE y que en consecuencia no se preveía su disminución o reducción en número de efectivos dentro de su plantilla. Hay que recordar que este personal ya venía desempeñando sus funciones con anterioridad a la transferencia, y que desde 2011 el ente contrató 100 orientadores para sus oficinas de empleo que el organismo ha mantenido hasta el día de hoy para poder cumplir con sus funciones. La actual propuesta de RPT consolida la figura del orientador laboral, que cuenta con monografía específica propia, y está en fase de negociación la normativa que regulará la bolsa de contratación de orientadores en el ámbito del GV.

De lo anterior se deduce que las sentencias no cuestionan la competencia de LANBIDE para las convocatorias de provisión, ni la efectividad de las mismas; las irregularidades que motivaron los fallos se refieren a determinadas bases inadecuadas. Por lo tanto, las resoluciones judiciales no reprochan arbitrariedad alguna en la provisión y contratación; de hecho, las bolsas de orientadores constituidas continúan utilizándose y no han sido creadas otras distintas que las sustituyan. Se considera que esta importante matización debiera constar en la conclusión para su mejor comprensión y contextualización, habida cuenta, sobre todo, de que uno de los objetos del informe es el análisis de la legalidad de

los procedimientos de elaboración de las bolsas, por lo que se solicita su modificación en el sentido indicado en esta alegación.

9) No hay alegaciones.

10) En cuanto a esta conclusión se alega lo siguiente:

a) Los cambios que se citan atienden a razones de carácter técnico o funcional, intentando adaptar la forma jurídica de la relación de empleo a la verdadera naturaleza del trabajo.

b) Respecto al estudio, que se presentó con carácter previo a la entrada de la RGI en LANBIDE, tenía el carácter estimativo en función del número de expedientes de RGI de las zonas en que se encontraban las oficinas de empleo, el personal que ya trabajaba en ellas y las necesidades previstas, tanto en éstas como en los servicios centrales. La razón que justificaba esta incorporación era la asunción de la gestión de la RGI por LANBIDE.

Se solicita la supresión del epígrafe.

En relación con la bolsa de orientadores, se observa lo siguiente:

- En cuanto al órgano que convocó la creación de la bolsa de contratación, hay que señalar que la competencia en materia de gestión de personal correspondía al Director General de LANBIDE quien convocó la constitución de la misma. Asimismo LANBIDE era competente para la creación de sus propias bolsas de contratación, como se recoge en su decreto de creación.
- Además de que la falta de normalización del puesto de orientador únicamente puede, como mucho, hacer más discrecional la valoración de la experiencia, pero de ningún modo impedirla, lo cierto es que la figura del orientador laboral sí estaba ya reconocida en el ámbito de las políticas de empleo, tanto del SEPE como de Egailan y eran, en el momento de creación de LANBIDE, puestos de trabajo en ambas administraciones, por lo que no es cierto que se trate de funciones no normalizadas. Prueba de ello son los 61 orientadores que se transfieren provenientes del SEPE o los 10 que lo hacen de Egailan.
- Es cierto que no se especificó en la convocatoria como tratar las fracciones de tiempo, por lo que la laguna se resolvió mediante un criterio perfectamente razonable, acorde con el principio de mérito y aplicado a todos los solicitantes con estricta igualdad.
- La necesidad de contar con efectivos en el ámbito de la orientación suficientemente formados para afrontar la situación que en LANBIDE se producía como consecuencia de la situación económica y del empleo y de la prevista en incorporación de la RGI hizo que se optara por acudir como medio de selección al aplicativo de LANBIDE que ya contaba con la información profesional de los solicitantes. Esta información fue la que se utilizó y las reclamaciones realizadas y estimadas subsanaron las deficiencias halladas.

- La consideración acerca del plazo para la inscripción en la bolsa como insuficiente es un apriorismo no confirmado por la realidad, habida cuenta del amplísimo número de solicitudes. Por otro lado, la casi totalidad de los solicitantes ya se encontraban inscritos en LANBIDE y el requisito del alta se realiza en sólo un día. En todo caso, el informe no menciona la norma infringida, ni acredita ni cuantifica la existencia del perjuicio para la concurrencia.
- A partir del 3 de noviembre de 2011 en el que LANBIDE pasa a ser Organismo Autónomo y por tanto depender la gestión de la bolsa directamente de la Dirección de Función Pública las normas de gestión de la misma son las de cualquier otra bolsa creada y en vigor para el personal que presta sus servicios en la CAPV. De conformidad a esta norma la actualización de méritos por experiencia, lo que se denomina rebaremación, se realiza de conformidad con la normativa en cada ejercicio, en relación con las bolsas creadas.

Por todo ello, se solicita la supresión de la conclusión.

ALEGACIONES AL ANEXO

1) PRESUPUESTO DE GASTOS DE PERSONAL:

Se indica en este apartado de los Anexos tras plasmar las cifras de los presupuestos de personal para los ejercicios de 2011 y 2012 tanto en su estado inicial como la ejecución realizada, que no se ha obtenido detalle que soporte el cálculo del presupuesto para el ejercicio 2011.

La reunión de la Comisión mixta de Transferencias tuvo lugar el 28 de octubre de 2010 aprobándose por Consejo de Gobierno de ese mismo año la transferencia. Estos plazos hacen que la elaboración de los presupuestos de 2011 se realice haciendo proyecciones y estimaciones de gastos en función de los datos aportados en la negociación de la misma y que no se concretan hasta última hora. No obstante, estos datos se hallan recogidos tanto en las Memorias que se envían a la Dirección de Presupuestos como en las Memorias económicas soporte de los Decretos, tanto por el que se aprueban los Estatutos de LANBIDE-Servicio Vasco de Empleo, como por el que se regula el inicio de actividades de LANBIDE-Servicio Vasco de Empleo y las condiciones de adscripción de medios personales y materiales. Concretamente, en materia de personal se elaboran con la relación de personas que van a conformar el nuevo ente, los salarios que perciben en esos momentos y los que se supone percibirían en el supuesto de aprobación de la plantilla y por ello homologación a los salarios de esta Comunidad.

Se puede observar que la ejecución no varía sustancialmente de la previsión inicial. El desvío se produce por la no homologación de salarios.

2) RESPECTO A LO QUE SE SEÑALA DE LOS MEDIOS PERSONALES INICIALES:

Se dan cifras sobre el personal de la transferencia y se indica que “además figuran en la nómina con fecha 1 de enero de 2011”, pareciendo que con ello se quiere decir que no debería figurar:

- a) Un funcionario transferido del Instituto Social de la Marina

Se debe recordar que, además de la normativa aplicable señalada en su informe, se dio publicidad a los Decretos relativos a la transferencia de funciones y servicios del Instituto Social de la Marina en los siguientes instrumentos:

DECRETO 288/2010, de 9 de noviembre, por el que se aprueba el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de 28 de octubre de 2010, sobre traspaso de funciones y servicios del Instituto Social de la Marina, en materia educativa, de empleo y formación profesional para el empleo, en los términos establecidos por el Real Decreto 1442/2010, de 5 de noviembre y DECRETO 288/2010, de 9 de noviembre, por el que se aprueba el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de 28 de octubre de 2010, sobre traspaso de funciones y servicios del Instituto Social de la Marina, en materia educativa, de empleo y formación profesional para el empleo, en los términos establecidos por el Real Decreto 1442/2010, de 5 de noviembre.

Las funciones que desarrollaban en este organismo en materia de empleo conllevó la transferencia de la persona que aparece en la nómina mencionada porque fue objeto de transferencia en las mismas condiciones que los funcionarios del SPEE.

b) El resto de supuestos que se mencionan son situaciones que en la tramitación del Decreto de inicio de actividades del Ente no se pudieron contemplar porque suceden con posterioridad a la aprobación del mismo. No por ello sin cobertura legal, puesto que la gestión de personal es dinámica y ha de ir adaptándose a las necesidades del servicio y funciones a realizar.

3) RESPECTO DE LA OTRA CONSIDERACIÓN QUE SE HACE RELATIVA A PERSONAS QUE NO SE INCORPORARON:

El auxiliar administrativo de Egailan S.A, en el momento de la tramitación del expediente de inicio de actividad de LANBIDE, estaba desarrollando sus servicios como laboral en la sociedad pública por lo que era susceptible de transferencia. La baja a 30 de diciembre no se pudo contemplar en el procedimiento.



VOTO PARTICULAR QUE FORMULA EL CONSEJERO DEL TRIBUNAL VASCO DE CUENTAS PÚBLICAS/HERRI KONTUEN EUSKAL EPAITEGIA JOSÉ IGNACIO MARTÍNEZ CHURIAQUE, AL INFORME DE FISCALIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE LANBIDE-SERVICIO VASCO DE EMPLEO 2011-2012

El Pleno del TVCP/HKEE, en sesión del 27 de febrero de 2014, ha aprobado, por mayoría de sus miembros, el Informe de fiscalización mencionado en el encabezamiento. Formulo el presente voto particular como consecuencia de las discrepancias con el proceso de aprobación del informe definitivo y con el contenido del mismo, y que de forma sintetizada son:

I.- DISCREPANCIAS CON EL PROCESO DE APROBACIÓN DEL INFORME DEFINITIVO

La primera versión del borrador de informe, elaborado por el equipo ponente y con el visto bueno del equipo de control, se presentó el pasado 20 de noviembre de 2013 a la Comisión Técnica de Auditores (CTA). Tenía la estructura clásica de un informe de cumplimiento de legalidad. Incluía unas *salvedades que cualificaban la opinión*, en concreto 13 incumplimientos de la normativa legal en materia de contratación de personal y de elaboración de bolsas de trabajo, así como 3 apartados de consideraciones con diversas deficiencias señaladas.

Tras el debate, los auditores jefe proponen de forma unánime una modificación de la estructura del informe, de forma tal que se eliminen los apartados de opinión y de consideraciones agrupando las situaciones detectadas en un único apartado de Conclusiones, sin añadir ni eliminar ninguna de las situaciones detectadas ni modificar de forma sustancial su redacción.

El Pleno del TVCP/HKEE, el 27 noviembre de 2013, por mayoría de 5 a 2, aprueba el Informe Provisional que incluye un apartado de Conclusiones con 15 puntos. El mismo se envía a alegaciones, entre otros, al exdirector y al director actual de la Oficina de Control Económico (OCE) que alegan a 14 y 3 conclusiones, respectivamente.

El 27 de febrero de 2014, el Pleno del TVCP/HKEE, por una mayoría diferente de 5 a 2:

a) Elimina 5 conclusiones (33% de las aprobadas por el Pleno en el Informe Provisional) sin que conste documentación soporte adicional nueva o sin que la documentación aportada sirva de soporte para dicha eliminación.

b) Modifica la redacción de determinadas conclusiones sin que se hayan sometido de nuevo al trámite de alegaciones y se incluyen conclusiones sobre trabajos no realizados, lo cual no está permitido por el Manual de Procedimientos del TVCP/HKEE.

Véase por ejemplo el extraño punto 10 del apartado II Conclusiones que comienza diciendo “10. Otras consideraciones que no afectan de manera relevante al cumplimiento de los principios que rigen la actividad económico-financiera, así como aspectos procedimentales que se ponen de manifiesto para la mejora de la gestión”, añadido por

los Consejeros que han votado la aprobación del informe sin darse cuenta de que la fiscalización no ha sido sobre la actividad económico financiera ni hay propuestas en el informe para la mejora de la gestión de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo (la conclusión 9 es solo una recomendación para la mejora de la gestión de la contratación de personal).

c) Con la nueva redacción dada al Informe no se cumple con el objeto del trabajo que consistió en la fiscalización de la contratación de personal y el análisis de la legalidad de los procedimientos de elaboración de las bolsas de trabajo por parte de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo 2011-2012, quedando incompleto e inconsistente al no incluir las conclusiones sobre la totalidad de los aspectos detectados, puestos de manifiesto en la realización del trabajo de fiscalización.

II.- CONCLUSIONES ELIMINADAS Y QUE CONSIDERO DEBEN FORMAR PARTE DEL INFORME PARA SU ADECUADA COMPRENSIÓN Y CUMPLIMIENTO CON EL MANDATO RECIBIDO

1.- La conclusión incluida en el Informe provisional y que ha sido eliminada del Informe definitivo relativa al personal transferido del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) cuya relación de empleo es mantenida por LANBIDE sin prorrogar los contratos. La conclusión señalaba:

Del personal transferido del SEPE, 61 orientadores laborales con contrato temporal de 12 meses han mantenido dicho contrato prorrogado hasta un máximo de 2 años sin que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo haya acordado de forma expresa su prórroga, más allá de esos 2 años.

En mi opinión debería mantenerse por los siguientes motivos:

El artículo 13 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, modificado por el artículo 16 del Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, y relativo a los Servicios Públicos de Empleo, establece la prórroga del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, pero no la prórroga efectiva de los contratos temporales.

La norma no altera el régimen competencial en materia de gestión de personal. El propio precepto prevé que la gestión de la prórroga del Plan se realizará por las Comunidades Autónomas.

Es por ello que la gestión de cada contrato y la decisión de que pueda ser objeto de prórroga o no, es competencia de cada administración, en este caso de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

2.- La conclusión incluida en el Informe provisional y que ha sido eliminada del Informe definitivo relativa al personal funcionario interino por programa para tramitar la Renta de Garantía de Ingresos (RGI). La conclusión señalaba:

En 2012 se han nombrado 189 funcionarios interinos por programa para tramitar la RGI (159 administrativos, 17 orientadores laborales y 13 técnicos) vinculando la duración del programa a la creación y provisión de los puestos

que vayan a desempeñar las tareas de gestión de la RGI. La prestación de este servicio no responde a un programa definido de forma temporal ni coyuntural, por lo que los nombramientos no se ajustan al artículo 10.1.c de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

En mi opinión debería mantenerse por los siguientes motivos:

La modalidad de nombramiento de funcionario interino utilizada por Lanbide para los 189 nombramientos se corresponde con la de funcionario interino por programa para la ejecución de un programa de carácter temporal.

Los informes de la Dirección de Función Pública relativos al nombramiento de personal administrativo y de personal técnico como funcionarios interinos para la ejecución de programas de carácter temporal de 03/04/2012 y de 25/04/2012, analizan la contratación de los funcionarios interinos por programa para RGI y concluyen que se trata de un programa temporal.

Sin embargo el Programa se identifica como “programa relativo a la gestión y tramitación de RGI” y la Dirección de Función Pública ha sostenido su carácter temporal en base a que la duración y finalización de los nombramientos está vinculada a la creación de los puestos que asuman dicha competencia, lo que supone que el programa de la RGI en sí mismo no es temporal ya que la duración del programa se vincula a la creación y previsión de los puestos que vayan a desempeñar las tareas de gestión de la RGI, es decir, hasta que se apruebe la RPT.

El Programa no se corresponde con un programa de carácter temporal, sino con una actuación permanente en el tiempo al coincidir con una competencia atribuida legalmente al Organismo en virtud de la Ley 4/2011, de modificación de la Ley para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social.

Por todo ello, no se justifica que los nombramientos respondan a un programa definido de forma temporal ni coyuntural, conforme al artículo 10.1.c de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

La conclusión que se incluía en el informe provisional no cuestionaba la necesidad o urgencia que, en su caso, concurría en los nombramientos, sino el supuesto de hecho o modalidad que había sido elegida para los mismos: no son contrataciones para un programa temporal sino para una competencia atribuida a Lanbide.

3.- La conclusión incluida en el Informe provisional y que ha sido eliminada del Informe definitivo relativa a la creación de la bolsa de trabajo para la contratación de orientadores laborales. La conclusión señalaba:

El procedimiento para la creación de la bolsa de trabajo para la contratación de orientadores laborales (ver A.4.1), no garantiza suficientemente la objetividad de la valoración de los méritos, debido a que:

a) No están suficientemente detallados los criterios para la valoración de los méritos. Así, la empresa que ha efectuado la valoración, ha utilizado criterios que no están recogidos en las bases.

b) *La valoración de méritos se ha efectuado teniendo en cuenta las demandas de empleo introducidas en los aplicativos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo. Estas demandas recogen un currículum que no está adaptado para efectuar, con las suficientes garantías, la valoración de los méritos. Además, el sistema no garantiza que la información pueda ser introducida o modificada por algunos de los demandantes que prestaban servicios en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.*

c) *Los justificantes de los méritos son presentados en el momento de la incorporación del personal seleccionado, pero sin que conste documento alguno en el que se certifique, por parte de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, que los méritos han sido adecuadamente justificados. En nuestra revisión de los expedientes del personal, en 20 de los 32 contratos analizados, no estaban soportados la totalidad de los méritos valorados.*

d) *Tampoco es posible valorar si las denegaciones de las reclamaciones presentadas, han sido adecuadamente fundamentadas. Estas reclamaciones únicamente fueron analizadas por la empresa que ha efectuado la valoración, y no por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.*

En mi opinión debería mantenerse por los siguientes motivos:

Las incidencias puestas de manifiesto responden a las evidencias resultantes del trabajo de fiscalización, se encuentran debidamente soportadas en los papeles de trabajo y afectan a aspectos relevantes que han de ser puestos de manifiesto en el informe del TVCP.

No se han seguido los procedimientos y criterios del propio TVCP respecto de otros informes de fiscalización en los que la existencia de sentencias, a la fecha de aprobación del informe definitivo, que corroboren la opinión del TVCP en los aspectos detectados, no supone la eliminación de la opinión del TVCP, debiendo mantenerse las conclusiones obtenidas del trabajo realizado. Las evidencias obtenidas durante los trabajos de fiscalización del propio TVCP no deben quedar desplazadas ni eliminadas.

Las deficiencias detectadas no son irrelevantes por lo que no se deben eliminar por más que en el punto 8 del Informe definitivo se aluda a diversas Sentencias que afirman “que la forma de valoración de los méritos no respeta los principios de mérito y capacidad”. Para las Sentencias, los afectados y el trabajo realizado por el TVCP no son asuntos de poca importancia (y entiendo que tampoco es baladí para los parlamentarios y los ciudadanos)

4.- La conclusión incluida en el Informe provisional y que ha sido eliminada del Informe definitivo relativa al desempeño de puestos directivos del Organismo con anterioridad a que dichos puestos estuvieran creados y a su nombramiento. La conclusión señalaba:

En el periodo comprendido entre el 3 de noviembre de 2011 y el 5 de junio de 2012, 3 personas han estado desempeñando las funciones y percibiendo las retribuciones correspondientes a puestos directivos, sin nombramiento debido a que dichos

puestos no han sido creados hasta la aprobación de los Estatutos del OA (5 de junio de 2012).

En mi opinión debería mantenerse por los siguientes motivos:

La Ley 3/2011, de 13 de octubre, sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, que crea Lanbide como Organismo Autónomo de carácter administrativo y extingue el Ente Público de Derecho Privado Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, no prevé más órganos de gobierno que la Presidencia, el Consejo de Administración y la Dirección General, sin que establezca ninguna disposición relativa a la supervivencia del equipo directivo del extinguido EPDP Lanbide.

Al contrario, en su artículo 6.2, expresamente prevé que serán los estatutos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo los que desarrollen lo previsto en la Ley sobre su estructura orgánica y funcional y, de acuerdo con ella, establecerán el régimen de funcionamiento así como cualquier otro aspecto que sea preciso para el mejor cumplimiento de sus fines.

La estructura orgánica del EPDP Lanbide quedó extinguida con la creación del OA Lanbide, y éste careció de puestos directivos distintos del propio Director General hasta que no fueron creados a través de la aprobación de sus estatutos, mediante Decreto 82/2012, de 22 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, que entró en vigor el 5 de junio de 2012.

En diciembre de 2010 son nombrados 3 directores (Recursos, Activación Laboral y Formación para el Empleo) de acuerdo con el organigrama de directivos de Lanbide Ente Público. Cuando se crea Lanbide Organismo Autónomo, esos puestos directivos no existen en el organigrama. Luego, los directores anteriores de Lanbide Ente Público no debieron, en esas condiciones, desempeñar funciones ni percibir retribuciones de Lanbide Organismo Autónomo. Buena prueba de ello es que cuando se aprueban los Estatutos de Lanbide OA por el Decreto 82/2012 se regulariza la situación, cesando a los directores que no existían en el organigrama (Decreto 83/2012, Director de Recursos, Decreto 84/2012, Director de Activación Laboral y Decreto 85/2012, Director de Formación para el Empleo) y nombrando a las mismas personas en los puestos directivos que se acaban de crear (Decreto 86/2012, Director de Servicios Generales, Decreto 87/2012, Director de Activación Laboral y Decreto 88/2012, Director para el Empleo y Garantía de Ingresos)

Por lo tanto, no procede la eliminación de la conclusión debido a que en el periodo comprendido entre el 3 de noviembre de 2011 y el 5 de junio de 2012, las personas indicadas han desempeñado funciones directivas sin que exista un nombramiento por parte del Organismo Autónomo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo que les faculte para el ejercicio de las mismas en el citado Organismo.

5.- La conclusión incluida en el Informe provisional y que ha sido eliminada del Informe definitivo relativa al nombramiento y contratación de 155 empleados temporales sin constar acreditación de que respondan a situaciones excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. La conclusión señalaba:

No consta acreditación de que un total de 155 contrataciones y nombramientos temporales respondan a situaciones excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, tal y como exige el artículo 23.2 de la Ley 39/2010 y el artículo 23.2 de la Ley 2/2012.

En mi opinión debería mantenerse por los siguientes motivos:

De las 155 contrataciones y nombramientos, 152 se han producido en 2011 y 3 en 2012.

En 2011, el artículo 23.Dos de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, establece que no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo que se trate de casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

La Instrucción de la Dirección de Función Pública por la que se establecen medidas de contención del gasto de personal durante 2011 establece criterios para la contratación y nombramiento de personal temporal pero limita su ámbito subjetivo de aplicación a la Administración General de la CAE y a sus Organismos Autónomos (cuando Lanbide era EPDP hasta el 2 de noviembre de 2011) por lo que no le resultaba aplicable hasta ese momento.

Además, los supuestos excepcionados de contratación no se corresponden con los contratos producidos en Lanbide. En todo caso, la normativa exigía su justificación mediante la elaboración de memorias que justificasen que el servicio es esencial, urgente e inaplazable, y que no puede ser cubierto con personal existente y todo ello debía estar informado por un informe de la Dirección de Función Pública aprobando la contratación. Todo lo cual no se ha producido.

Respecto de las contrataciones / nombramientos temporales en 2012, el artículo 23. Dos de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 añade un requisito adicional a lo previsto para el ejercicio 2011, pues a la exigencia de que se trate de casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables añade “que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales”.

La Instrucción de la Dirección de Función Pública por la que se establecen medidas de contención del gasto de personal durante 2012, considera la RGI un servicio esencial. Sin embargo, los 3 casos analizados de contrataciones del ejercicio 2012 no se corresponden con este servicio. No son para la RGI.



Las instrucciones mencionadas, no pueden sustituir la necesaria motivación en cada caso. No ha sido facilitada esa justificación en relación con ninguno de los 155 nombramientos y contrataciones temporales.

Fdo. José Ignacio Martínez Churiaque
Consejero del TVCP/HKEE



VOTO PARTICULAR CONCURRENTENTE QUE EMITEN EL VICEPRESIDENTE DEL TVCP D. JOSÉ MIGUEL BONILLA Y EL CONSEJERO DEL TVCP D. MARIANO GARCÍA RUIZ, AL INFORME DE "FISCALIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE LANBIDE-SERVICIO VASCO DE EMPLEO 01.01.2011-31.12.2012".

Con absoluto respeto al informe aprobado por el Pleno del TVCP, los Consejeros firmantes queremos manifestar nuestro criterio, tanto sobre las alteraciones significativas de los procedimientos ocurridas durante el proceso de aprobación del informe provisional, como sobre las conclusiones del informe.

Procesos de aprobación del informe provisional.

- El trabajo de fiscalización se ha realizado sin la existencia previa de un Memorándum de Planificación aprobado por el Pleno del TVCP. Dicho memorándum fue aprobado en el mismo Pleno en que se aprobó el informe provisional.

- El informe provisional presentado para su análisis y aprobación por el Pleno, era diferente al debatido en la CTA.

Conclusiones del informe.

Nº 1.- La simplificación del procedimiento de selección para la cobertura temporal de plazas, tal y como establece la normativa aplicable y reconocen los Tribunales de Justicia, es correcta. Además, según el Decreto 354/2010, la Dirección General podrá realizar las adecuaciones necesarias en función de las necesidades derivadas de la prestación del servicio y con pleno respeto a la normativa administrativa o laboral que en cada caso regule las condiciones de trabajo del personal.

Nº 2.- Ha existido una plantilla presupuestaria. La falta de una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) no impide realizar contratos temporales y nombramientos, siempre que esos puestos existan efectivamente. Por ello, esta conclusión únicamente debería decir que no ha sido elaborada la RPT en el período analizado en el Informe ni tampoco a la fecha actual. El resto de consideraciones no suponen incumplimientos de legalidad sino, a sensu contrario, era la única posibilidad que existía para continuar con la prestación del servicio ofrecido tanto por el ente público de derecho privado como por el organismo autónomo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.



Nº 3.- El programa referido como temporal ha continuado hasta mayo de 2013 sin que haya existido una nueva contratación. Se ha dado una continuidad del programa y de la actividad desarrollada que hace innecesario ningún nuevo procedimiento de contratación, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 354/2010.

Nº 4.- Esta situación también se analiza en la conclusión Nº 8. No procede repetir aquí lo que se incluye allí como resumen de una Sentencia judicial, cuyos fundamentos de derecho son el literal de esta conclusión. Se hace referencia a indefiniciones en la convocatoria de diferentes puestos y, sin embargo, no se han producido reclamaciones de carácter global.

Nº 5.- Se ha seguido el procedimiento aprobado por el Consejo de Gobierno de 30/5/2006 para la contratación de 6 trabajadores temporales, por lo que ha existido una convocatoria que ha garantizado el cumplimiento del principio de igualdad. Los aspectos señalados como deficiencias son juicios no soportados en norma legal alguna ni en la práctica habitual del sector público vasco. La simplificación y la economía en el procedimiento están plenamente justificadas en los procesos de selección de personal temporal.

Nº 6.- Se refiere esta conclusión a la contratación de dos personas por Egailan, S.A., que han sido integradas en el ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Vasco de Empleo sin figurar en el Decreto 354/2010. Dicho Decreto fue confeccionado con anterioridad a la finalización del proceso de contratación de los dos trabajadores por Egailan, S.A.. El TVCP fiscalizó la legalidad de esa contratación de personal por Egailan, S.A. en el ejercicio 2010. Debe suprimirse esta conclusión porque se insinúa como incorrecto un hecho que, además de habitual en los procesos de integración o transferencia, obedece a un simple ajuste de fechas.

Nº 7.- La conclusión señala como incorrecta la contratación de dos auxiliares administrativos por haberse realizado sin publicidad. En los expedientes correspondientes figura la oferta publicada en la web del ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por lo que, según el criterio vigente en el TVCP, hubo publicidad.

Nº 10.- Esta conclusión recoge una casuística de pequeñas deficiencias inmateriales del procedimiento para la creación de la bolsa de trabajo de los orientadores laborales, aduciendo que no se garantiza suficientemente la objetividad de la valoración de méritos. Está incluida en la conclusión Nº 8, donde se señala que ya se ha pronunciado mediante Sentencia el Juzgado de lo Contencioso Administrativo. Siendo Organismo Autónomo, la creación de bolsas de trabajo corresponde a la Dirección de Función Pública. Mientras



Herri -Kontuen
Euskal Epaitegia

Tribunal Vasco
de Cuentas Públicas

tanto, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo gestiona la bolsa de trabajo creada por el Ente Público para prestar debidamente el servicio.

Vitoria-Gasteiz, 3 de marzo de 2014

Fdo.: José Miguel Bonilla

Fdo.: Mariano García Ruiz



Herri-Kontuen
Euskal Epaitegia

Tribunal Vasco
de Cuentas Públicas

Beato Tomás de Zumárraga, 69
01008 VITORIA-GASTEIZ
Tel. 945 016000 www.tvcp.org