



**INFORME DE FISCALIZACION  
SOBRE EL PROGRAMA  
"FUNCIÓN PÚBLICA"  
(Ejercicio 1992)**

**Noviembre, 1993**



## ÍNDICE

- I. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA.
  
- II. OBJETIVO, ALCANCE Y LIMITACIONES.
  
- III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES.
  
- IV. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA (1): EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DEL PROGRAMA.
  - IV.1. COMENTARIOS GENERALES.
  - IV.2. ESTADO DE GASTOS.
  - IV.3. ESTADO DE INGRESOS.
  
- V. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA (Y 2): ESTUDIO OPERATIVO.
  - V.1. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS INDICADORES DEL PROGRAMA.
  - V.2. REGISTRO CENTRALIZADO DE PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD FORAL Y DE SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.
  - V.3. ANÁLISIS DE LA ASISTENCIA SANITARIA USO ESPECIAL.
  - V.4. ESTUDIO SOBRE LAS JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO DE NAVARRA.
  - V.5. SISTEMAS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL.

## I. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA.

La gestión de personal en la Administración de la Comunidad Foral está descentralizada, fundamentalmente, en cuatro centros: Departamento de Presidencia, Departamento de Educación, Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea e Instituto Navarro de Bienestar Social; si bien el primero citado tiene asignadas las funciones de diseño, coordinación y emisión de directrices de la política de todo el personal. Igualmente asume, entre otros aspectos, la gestión tanto las retribuciones del personal pasivo como la asistencia sanitaria uso especial.



El programa 020 "FUNCIÓN PÚBLICA" de los Presupuestos Generales de Navarra para 1992 está encuadrado en el Departamento de Presidencia, siendo la **UNIDAD RESPONSABLE** de su gestión la Dirección General de la Función Pública.

Las **FINALIDADES** que se persiguen con la ejecución del programa, de acuerdo con su texto aprobado, son las siguientes:

- A. Establecer las directrices en política de personal para toda la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos.
- B. Inspección general en materia de personal.
- C. Salud Laboral.
- D. Agilizar y coordinar la gestión de personal de toda la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y de sus organismos autónomos, para lo cual se informatizarán todos los datos relativos al personal a fin de disponer de un registro centralizado de personal.

Para alcanzar estas finalidades, el programa de 1992 señala los siguientes **OBJETIVOS Y ACCIONES**:

1. Elaboración y Coordinación de la normativa referida a personal.
2. Coordinación y control de las convocatorias de ingreso y provisión de puestos de trabajo.
3. Admisión y adscripción de personal. Elaboración de registro de personal.
4. Tramitación de expedientes y resolución de recursos administrativos.
5. Inspección general.
6. Gestión de beneficios sociales de personal.
7. Gestión de remuneración y cotización a la Seguridad Social del personal.
8. Atenciones y prestaciones de asistencia sanitaria.
9. Gestión de clases pasivas del personal funcionario.
10. Negociación de convenios y seguimiento de los mismos a través de la comisión paritaria para el personal laboral y de la mesa general de negociación para el personal funcionario.
11. Establecimiento de los cauces de comunicación e información con el comité de empresa y con la junta de personal de la Administración de la Comunidad Foral.
12. Revisiones médicas preventivas al personal, tanto funcionario como laboral.

El Programa se acompaña de los siguientes **INDICADORES**, si bien no están específicamente relacionados con los objetivos.

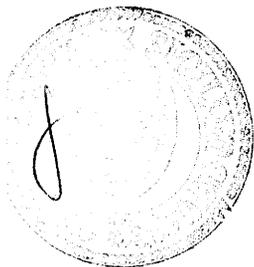
Indicadores	Previsto
Expedientes tramitados	6.700
Convocatorias efectuadas	114
Contratos formalizados	550
Beneficiarios asistencia sanitaria	22.000
Beneficiarios ayuda familiar	5.000
Recursos resueltos	125
Peticiones atendidas	2.120
Pensiones	1.943

Los **RECURSOS HUMANOS** que establece el programa para el ejercicio de 1992 se indican a continuación y en resumen, ascienden a un total de 67,5 personas.

- 1 Director General
- 3 Directores de servicio
- 3 Jefes de sección
- 4 Jefes de negociado
- 1 Técnico de administración pública (rama jurídica)
- 1 Técnico de administración pública (rama económica)
- 1 Licenciado en derecho
- 8 Graduados sociales
- 4 Diplomados en ciencias empresariales
- 1 Inspector de absentismo
- 3 Oficiales administrativos
- 26 Auxiliares administrativos
- 2 ATS.
- 1 Auxiliar clínica
- 1 Auxiliar OO.AA.
- 1 Auxiliar
- 2 Facultativo y especialista
- 1 Personal limpieza (1/2 jornada).
- 1 Asistente social
- 1 Técnico superior
- 2 Auxiliares sanitarios.

Los **RECURSOS MONETARIOS** que se asignan inicialmente a este programa en 1992 suponen unos gastos de 6.400 millones y unos ingresos de 462 millones.

Las actuaciones comprendidas en el Programa **SE REGULAN** preferentemente por la Ley Foral 13/1983, de 13 de marzo, reguladora del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, Acuerdo de la Diputación Foral de 10 de marzo de 1931 de aprobación del Reglamento de Jubilaciones y Pensiones de los funcionarios de la Diputación Foral y Acuerdo de la Diputación Foral de 24 de agosto de 1973 de aprobación del Reglamento de Asistencia Sanitaria.



## **II. OBJETIVO, ALCANCE Y LIMITACIONES.**

De acuerdo con la Ley Foral 19/1984, de 20 de diciembre, reguladora de la Cámara de Comptos, se ha incluido en su Plan de Actuación la fiscalización del Programa "FUNCIÓN PÚBLICA" correspondiente a los Presupuestos Generales de Navarra de 1992.

### **OBJETIVOS**

Con la realización del presente trabajo, la Cámara de Comptos pretende la consecución de los siguientes OBJETIVOS:

- 1º. Contrastar que la ejecución del Presupuesto del Programa para el ejercicio de 1992, en sus distintos epígrafes económicos, recoge los gastos e ingresos que le son imputables.
- 2º. Verificar el cumplimiento de la legalidad aplicable a la ejecución del presupuesto del Programa.
- 3º. Realizar un estudio operativo sobre la actividad del Programa, es decir, analizar el grado de eficacia, eficiencia y economía alcanzado en su ejecución.
- 4º. Analizar y evaluar el sistema de Control Interno implantado, en la Unidad responsable del Programa, proponiendo, en su caso, las Recomendaciones que sean precisas para lograr adecuar la gestión del Programa a los principios antes citados.

### **ALCANCE**

El trabajo se ha centrado en la revisión del Presupuesto del

Programa para 1992, analizando y evaluando los aspectos de organización, contabilidad y control interno que se han considerado convenientes.

Ante las importantes limitaciones -como se comentan posteriormente- que han surgido para la realización de un análisis global sobre el grado de eficacia, eficiencia y economía alcanzado en la ejecución del Programa, se han realizado estudios y análisis específicos referidos a:

- Registro Centralizado de Personal.
- Asistencia Sanitaria Uso especial.
- Sistema de Pensiones de los Funcionarios del Gobierno de Navarra.
- Procedimientos de selección del Personal Laboral Temporal.

En su realización se han aplicado las normas y procedimientos de auditoría que consideramos necesarios de acuerdo con las circunstancias y teniendo en cuenta los objetivos establecidos previamente.

El trabajo de campo se efectuó en los meses de mayo y junio de 1993.

#### **LIMITACIONES**

La consecución del objetivo de realizar un estudio operativo de la ejecución del Programa ha estado afectado por las siguientes LIMITACIONES:

##### **A) Actividad del Programa**

La actividad del Programa incluye acciones tanto de naturaleza administrativa como de prestación de bienes y servicios.

En relación con las primeras acciones, son atribuciones exclusi-

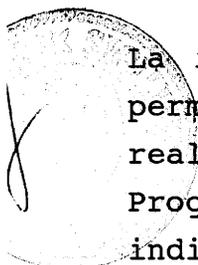
vas de la Administración y consisten, fundamentalmente, en el establecimiento de directrices en materia de personal.

En este contexto, el proceso de presupuestación por programas así como su posterior seguimiento está condicionado por la propia naturaleza de la actividad fiscalizada, en la que predomina, en gran medida, los objetivos cualitativos -acciones- al resultar su cuantificación bastante problemática.

**B) Estructura del Programa.**

La propia naturaleza de los objetivos definidos, su no cuantificación y relación con los créditos presupuestarios y la definición de unos indicadores que se centran en aspectos de gestión exclusivamente administrativa.

**C) Contabilidad de Costes.**



La inexistencia de un sistema de contabilidad de costes que permita la determinación del coste de las distintas actuaciones realizadas a lo largo del ejercicio así como la imputación al Programa del porcentaje de cargas generales y demás costes indirectos que le corresponda.

Agradecemos al personal de la Dirección General de la Función Pública la colaboración prestada en la realización del presente Informe.

### **III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES.**

En este apartado recogemos las Conclusiones Generales obtenidas del trabajo realizado que se acompañan, en su caso, con sus correspondientes Recomendaciones.

**1ª. LA PRESENTACIÓN Y ESTRUCTURA DEL PROGRAMA** fiscalizado es, en nuestra opinión, incompleta en cuanto que:

- . Si bien los objetivos son representativos de la actividad a desarrollar, definen ésta de manera muy general, no están cuantificados ni relacionados con los créditos presupuestarios.
- . Los indicadores que acompañan al Programa no están relacionados expresamente con los objetivos y se limitan a cuantificar parcialmente la gestión administrativa realizada por la Dirección General.
- . No se realiza un seguimiento específico de la ejecución y cumplimiento de los objetivos e indicadores.

Estos aspectos han impedido la realización de un estudio global sobre el grado de eficacia, eficiencia y economía alcanzado con la ejecución del Programa.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que este Programa engloba tanto una actividad administrativa -en la que predominan los objetivos de naturaleza cualitativa, al resultar su cuantificación bastante problemática- como una actividad prestadora de bienes y servicios -con objetivos más fácilmente cuantificables-.

\* *Recomendamos la realización de un esfuerzo complementario por parte de la Dirección General de la Función Pública al objeto de dotar al Programa de las*

*herramientas precisas para cuantificar sus objetivos y acciones, contrastar y verificar el grado de cumplimiento de los mismos y analizar las desviaciones que puedan producirse en su ejecución.*

**2ª. LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DEL PROGRAMA** para el ejercicio de 1992 refleja, en general, la actividad realizada, con las siguientes excepciones:

- . Si bien no siempre se aplica con rigor el principio del devengo en la imputación de gastos e ingresos al ejercicio que corresponda -fundamentalmente en los derivados de la asistencia sanitaria-, el criterio aplicado es consistente con el aplicado en ejercicios anteriores.
- . La estructura general de la Presupuestación por Programas del Gobierno de Navarra conduce a que el Programa fiscalizado no refleje los costes indirectos procedentes de los servicios generales y de apoyo pero sí asuma gastos que estrictamente no le corresponden.



En cuanto a la Liquidación económica del Presupuesto, los gastos reconocidos ascienden 4.795 millones, presentando un grado de ejecución del 83 por ciento; como capítulo más significativo, destaca el de personal, con un 99 por ciento del total de gastos del Programa.

Los ingresos suponen un total de 548 millones, con un grado de ejecución del 119 por ciento.

#### **Recomendaciones**

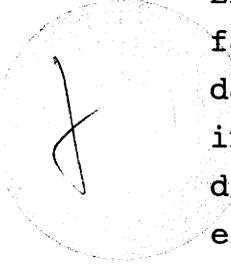
- \* *El presupuesto del Programa y su Liquidación reflejará los gastos e ingresos que le son imputables, de acuerdo con su propia naturaleza y con la aplicación del principio del devengo.*



\* *El Gobierno de Navarra debe estudiar e implantar progresivamente un sistema simplificado de reparto e imputación de las cargas generales y de determinación de costes, al objeto de que pueda realizarse un análisis y seguimiento adecuado de la ejecución de los Programas.*

**3ª. LEGALIDAD.** En general, la ejecución del Presupuesto del Programa se realiza de acuerdo con el principio de legalidad.

**4ª. REGISTRO CENTRALIZADO DE PERSONAL.** Entre las acciones del Programa se establece la realización de un Registro centralizado e informatizado de todo el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral y de sus organismos autónomos con el fin de agilizar y coordinar la gestión del mismo.

 En el ejercicio fiscalizado, 1992, ha concluido la primera fase de este proyecto o fase de captura y tratamiento de datos relativos a personas, situación laboral y orgánica e incidencia presupuestaria. La segunda fase se encuentra en diseño, estando previsto concluirla en 1994. El coste estimado de todo el proyecto asciende a unos 200 millones de pesetas.

\* *Recomendamos que se agilice, en la medida de lo posible, la realización y conclusión de este proyecto por su incidencia en una adecuada gestión de personal.*

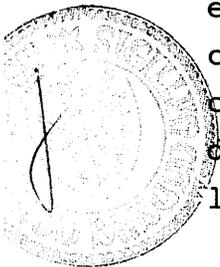
De acuerdo con los datos obtenidos en la citada primera fase, mayo de 1993, el número de personas vinculadas con la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos -sin incluir al personal temporal- asciende a 14.781, que se distribuyen según con el siguiente cuadro:

	Número	%
Administración Núcleo	3.462	24
Educación	5.214	35
Serv. Navarro de Salud	6.105	41
TOTAL	14.781	100%

Como se observa, el 76 por ciento de los empleados fijos están adscritos a Educación y al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

De este total de personal, el de naturaleza funcionarial representa el 82 por ciento.

**5ª. SISTEMA DE ASISTENCIA SANITARIA USO ESPECIAL.** Este sistema está regulado fundamentalmente por el Acuerdo de la Diputación Foral de 24 de agosto de 1973 y tiene como finalidad contribuir a sufragar, total o parcialmente, los gastos derivados de la asistencia sanitaria de los funcionarios de las Administraciones Públicas Forales de Navarra.



Aunque esta normativa pudo resultar adecuada en su momento, en la actualidad requiere una adaptación a la presente situación de las Administraciones Forales.

En abril de 1993, estaban afiliados un total de 21.709 personas, de las que el 41 por ciento corresponden a titulares del servicio y el resto, a familiares de los mismos. Atendiendo a su procedencia, los funcionarios del Gobierno de Navarra y de la Administración Parlamentaria -Parlamento y Cámara de Comptos de Navarra- representan el 62 por ciento de los afiliados, en tanto que los procedentes de las Entidades Locales de Navarra suponen un 37 por ciento.



La financiación del sistema procede de retenciones en nómina, tanto a los funcionarios activos como a los pasivos, y de derramas de las Entidades Locales y del Gobierno de Navarra.

En el presupuesto fiscalizado, y de acuerdo con nuestras estimaciones, el sistema presenta la siguiente estructura financiera (en millones de pesetas):

GASTOS	(739)
FINANCIACION:	739
. Retenciones en nómina	221
. Derramas EE.LL.	86
. Prespto Gobierno Navarra	432

Esta estructura provoca, por tanto, un déficit medio por titular de 60.511 pesetas, que tiene que cubrirse con derramas de las Administraciones.

Además es preciso señalar que dentro del apartado de gastos sólo se incluyen los reintegros a los funcionarios por asistencia sanitaria y farmacéutica -de acuerdo con unas tarifas de 1988 que no se han actualizado anualmente-, pero no se consideran, al no estar cuantificados, los gastos derivados de prestaciones sanitarias en la red hospitalaria del Gobierno de Navarra.

**Recomendamos**

- \* *Actualizar la normativa reguladora del sistema teniendo en cuenta la actual situación de las Administraciones Forales, en particular la unificación de la red hospitalaria, la afiliación al Régimen General de la Seguridad Social de los funcionarios de nuevo ingreso y el coste de la prestación.*
- \* *El proceso de acomodación y actualización anterior requiere conocer todos los gastos que conlleva el sistema al objeto de disponer de la información necesaria para la*

*adopción de decisiones de gestión.*

**6ª. SISTEMA DE PENSIONES DE LOS FUNCIONARIOS DE NAVARRA.** Está regulado en el Reglamento aprobado por Acuerdo de la Diputación Foral de 10 de marzo de 1931.

Como reiteradamente ha denunciado esta Cámara de Comptos, se ha incumplido la Disposición Adicional Primera del Estatuto de Personal en lo referente a la aprobación de un nuevo Reglamento de Derechos Pasivos.

Por otra parte, el artículo 19 de la Ley Foral 5/1991, de 26 de febrero, de Presupuestos Generales de Navarra para el ejercicio de 1991, señalaba que antes del 1 de octubre de 1991, el Gobierno de Navarra remitirá al Parlamento un Proyecto de Ley Foral de Derechos Pasivos de Funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra. Este requerimiento legal ha sido, igualmente, incumplido por el Gobierno de Navarra.

Esta situación provoca, además de problemas de gestión, una cierta inseguridad en los funcionarios que no favorece el normal desenvolvimiento de sus relaciones con la Administración y que se acentúa, si cabe, con la actual incorporación de los nuevos funcionarios al Régimen General de la Seguridad Social.

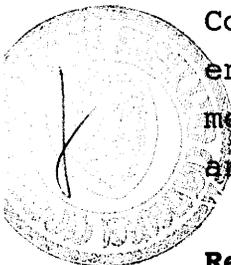
Igualmente, esta Cámara insiste en que los Estados Financieros del Gobierno de Navarra deberían reflejar las obligaciones actuariales generadas por los derechos pasivos de sus funcionarios.

En el ejercicio fiscalizado, los gastos por pensiones y jubilaciones han supuesto un desembolso de 3.025 millones, que representa un incremento del 4 por ciento respecto al ejercicio anterior. El número de beneficiarios se ha

incrementado, igualmente, en un 1 por ciento, alcanzando la cifra de 2.028 personas.

En el cuadro siguiente se muestra para cada tipo de jubilación y pensión contemplado en el régimen del Gobierno de Navarra, el importe medio mensual en pesetas:

Tipo	Importe Medio Mensual
Voluntaria	156.037
Forzosa	114.782
Incapacidad	119.744
Estabilizada	99.946
Viudedad	99.536
Orfandad	56.815
Colateral	68.987
Orfandad/viud.	34.965
Especiales	35.950
<b>MEDIA TOTAL</b>	<b>106.546</b>



Como puede apreciarse existen diferencias significativas entre los importes de las distintas figuras. Respecto a la media total, ésta se ha incrementado respecto al ejercicio anterior en un 6 por ciento.

**Recomendaciones.**

- \* *Definir con urgencia el modelo de jubilaciones y pensiones a aplicar a los funcionarios del Gobierno de Navarra que no están acogidos a otros regímenes de pasivos. Esta situación afecta a un colectivo de unas 5.000 personas, que representan un 34 por ciento del total de personal vinculado con la Administración de la Comunidad Foral.*
- \* *Una vez definido dicho modelo, elaborar una normativa que regule los derechos y obligaciones de los funcionarios adscritos al mismo y de la Administración.*

**7ª. SISTEMA DE SELECCIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL.** El Gobierno de Navarra utiliza dos sistemas para la selección del personal temporal:

- a) Promoción interna temporal.
- b) Personal ajeno a la Administración.

El primer sistema está regulado en el Decreto Foral 24/1992. En resumen, este Decreto permite que los empleados fijos del Gobierno de Navarra puedan desempeñar temporalmente -hasta un máximo de 12 meses- trabajos de superior nivel o grupo al que están adscritos, siempre que posean la titulación y demás requisitos establecidos. Este sistema se encuadra dentro de la política de formación y perfeccionamiento de los empleados fijos desarrollada por el Gobierno de Navarra.

Respecto al segundo, como norma general, se utilizan listas de personas que han opositado y se han quedado sin plaza o de personas que han concursado para cubrir puestos de trabajo temporal y permanecen en situación de espera.

A 1 de enero de 1993, tenían relación temporal con el Gobierno de Navarra, un total de 272 personas, de acuerdo con los datos aportados por la Dirección General y sin incluir, al no disponerse de esta información, los contratados por el Departamento de Educación y el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea. Por tanto, la cifra anterior es meramente orientativa de la situación real, puesto que estos dos centros citados son, al menos en teoría, los que más necesitan y acuden a la contratación temporal.

- \* *Recomendamos que los centros con competencia en materia de contratación temporal remitan a la Dirección General de la Función Pública la información necesaria sobre las contrataciones realizadas, al objeto de que ésta pueda cumplir su papel de centro de coordinación de la política de personal del Gobierno de Navarra.*

#### **IV. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA (1): EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DEL PROGRAMA.**

##### **IV.1. COMENTARIOS GENERALES.**

En el cuadro nº 1 se recoge la ejecución del Presupuesto del Programa para 1992. El total de obligaciones reconocidas asciende a 4.795 millones, mientras que los derechos reconocidos suponen 548 millones, presentando, por tanto, un Índice de Cobertura del 11,43 por ciento. Es decir, de cada 100 pesetas gastadas, el Programa genera 11,43 pesetas.

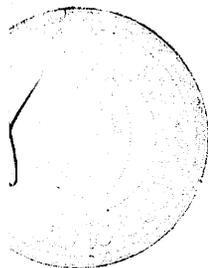
El estado de gastos ofrece un grado de ejecución del 83 por ciento, que se reduciría al 75 por ciento si lo ponemos en relación con el presupuesto inicial. En todo caso, este porcentaje es inferior al global del Presupuesto del Gobierno de Navarra -94 por ciento-.

Los gastos de personal suponen el 99 por ciento del total de gastos del Programa. Como gastos más significativos destacamos el pago de pensiones -3.008 millones- y el gasto de la asistencia sanitaria uso especial -739 millones-.

En ingresos, el grado de ejecución es del 119 por ciento respecto al presupuesto consolidado, superior al global del Presupuesto del Gobierno de Navarra -89 por ciento-. El 93 por ciento de los mismos, corresponden al Capítulo 3º de "Tasas y otros ingresos". Como partidas más destacadas mencionamos las cuotas de derechos pasivos -204 millones- y las cuotas de asistencia sanitaria uso especial -307 millones-.

**EJECUCIÓN PRESUPUESTO DE 1992**  
(en miles de pesetas)

<b>A) GASTOS</b>	<b>INICIAL</b>	<b>CONSOLIDADO</b>	<b>RECONOCIDO</b>	<b>% EJECUTADO</b>	<b>% S/TOTAL PROGRAMA</b>
1. Personal	6.316.972	5.711.480	4.744.613	83	99
2. Compra bienes	37.029	37.128	22.978	62	0,5
6. Inversiones	46.370	46.370	27.645	60	0,5
<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>6.400.371</b>	<b>5.749.978</b>	<b>4.795.236</b>	<b>83%</b>	<b>100%</b>
<b>B) INGRESOS</b>	<b>INICIAL</b>	<b>CONSOLIDADO</b>	<b>RECONOCIDO</b>	<b>% EJECUTADO</b>	<b>% S/TOTAL PROGRAMA</b>
3. Tasas y otros ingresos	425.060	425.060	512.426	121	93
4. Transferencias ctas.	100	100	—	0	—
5. Ingr. patrimoniales	11.016	11.016	10.982	99	2
8. Variación activos finan.	26.225	26.225	24.844	95	5
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>462.401</b>	<b>462.401</b>	<b>548.252</b>	<b>119%</b>	<b>100%</b>



**IV.1. ESTADO DE GASTOS.**

**A) Gastos de Personal.**

Las obligaciones reconocidas de este capítulo ascienden a 4.744 millones, que representan el 99 por ciento de los gastos del Programa. Su grado de ejecución es del 83 por ciento.

Al objeto de sistematizar la presentación del trabajo realizado, el total del capítulo se desglosa en los siguientes epígrafes:

Epígrafe	Importe (en millones)
1. Retribuciones personal Programa	209
2. Retribuciones personal temporal	97
3. Seguridad Social	62
4. Diferencial IPC	128
5. Asistencia Sanitaria Uso Especial	739
6. Pensiones	3.008
7. Prestaciones ex-pres. y ex-cons.	12
8. Pólizas de Seguro	181
9. Ayudas adquisición vehículos	11
10. Bonificación intereses anticipos	100
11. Ejecución de sentencias	188
Otros gastos	9
<b>TOTAL</b>	<b>4.744</b>

A continuación comentamos los anteriores epígrafes;

**1. Retribuciones del personal asignado al Programa (209 millones).**

**a) Plantilla**

En el epígrafe I de este Informe se refleja el número y composición del personal del Programa. Como puede observarse, el total asciende a 67,5 personas. El 0,5 corresponde a una persona que presta sus servicios sólo a media jornada.

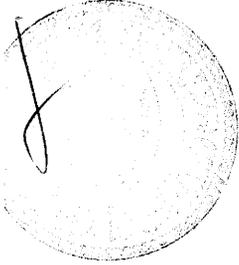
Contrastada esta cifra con la plantilla real a 31 de diciembre de 1992 -71,5- se observa una diferencia neta a favor de la real de 4 personas, que se explica de acuerdo con el siguiente detalle:

Jefe de sección	1
TAP rama jurídica	1
TAP rama económica	(1)
ATS	1
Personal Temporal	<u>2</u>
TOTAL	4

El personal temporal está cubriendo las vacante de TAP-rama económica y de letrado.

*\* Recomendamos que la relación de personal que acompaña al Programa se ajuste lo más posible a la plantilla real prevista en el ejercicio. Al respecto ha de tenerse en cuenta las vacantes existentes.*

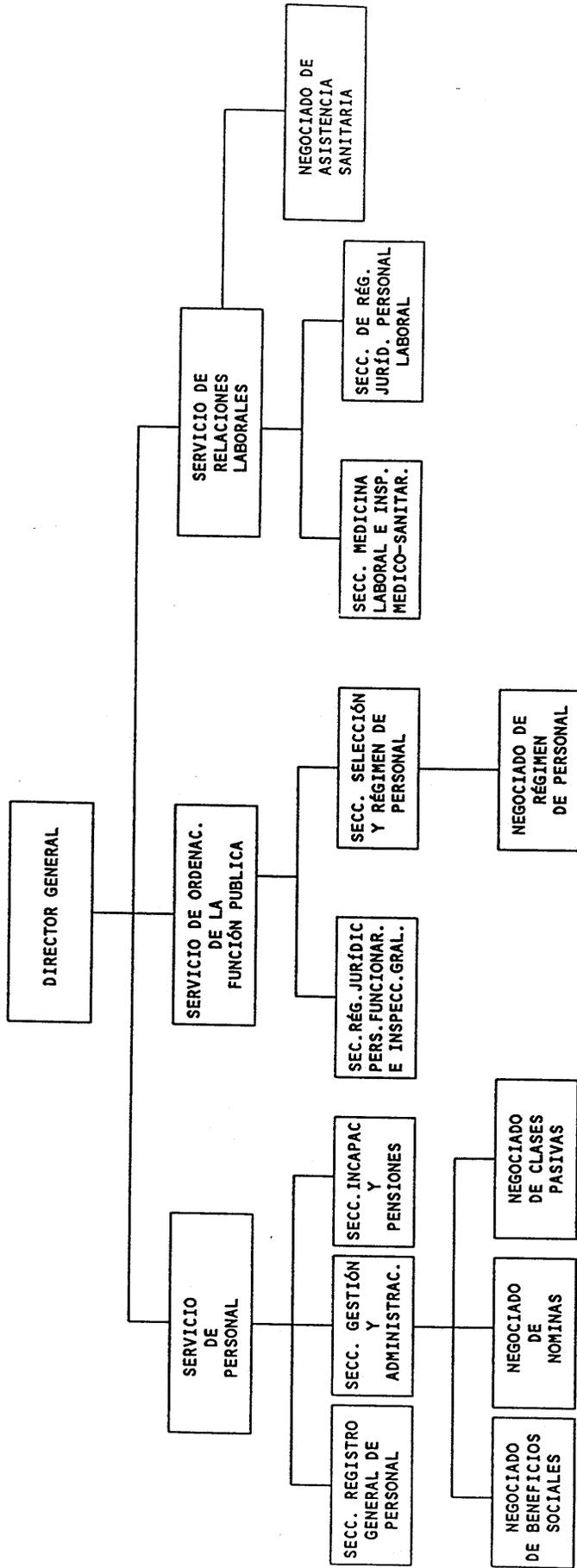
La anterior plantilla, atendiendo a los niveles en que están encuadrados se distribuye, en porcentaje, de la siguiente manera:



Niveles	%
A	20
B	27
C	8
D	43
E	2
TOTAL	100%

En el cuadro nº 2 se recoge el organigrama de la Dirección General de la Función Pública a 31 de diciembre de 1992.

ORGANIGRAMA - PROGRAMA 020 "FUNCION PUBLICA"



En relación al mismo, es preciso señalar que de acuerdo con el Decreto Foral 435/1992, de 28 de diciembre, la Sección de Medicina Laboral e Inspección Médico-Sanitaria se ha transformado en organismo autónomo, en concreto, en el Instituto Navarro de Salud Laboral, adscribiéndose al Departamento de Salud.

b) Coste del personal.

El coste del personal que está adscrito al Programa es, de acuerdo con nuestras estimaciones, el siguiente:

Retribuciones Altos Cargos	6
Retribuciones Funcionarios	157
Retribuciones Laborales Fijos	46
Personal Laboral temporal	11 (*)
Seguridad Social	17 (*)
	<hr/>
TOTAL	237

(\*) No incluidas en el presupuesto como retribuciones del personal del Programa.

Se ha comprobado que las anteriores retribuciones corresponden a personal encuadrado en el Programa.

No obstante, las retribuciones del personal laboral temporal y el gasto de su seguridad social, si bien están imputados a líneas presupuestarias del Programa, no están especificados expresamente. Para su determinación ha sido preciso investigar entre las distintas líneas.

Este importe se incrementaría con la parte proporcional de coste indirecto del personal de apoyo de los servicios generales.

\* *Recomendamos el estudio e implantación posterior -a nivel de Gobierno de Navarra- de algún procedimiento simplificado de reparto a los distintos Programas de los costes*

*indirectos y, en particular, los de personal.*

## **2. Retribuciones personal temporal (97 millones).**

El coste de 97 millones corresponde a las retribuciones del personal laboral temporal contratado desde el Departamento de Presidencia y que prestan sus servicios tanto en éste como en el resto de departamentos, cuando éstos no disponen de línea presupuestaria o está insuficientemente dotada.

Como hemos comentado en el epígrafe anterior, al Programa fiscalizado sólo ha de imputarse gasto de 11 millones; el resto, 86 millones, corresponde a otros Programas.

*\* Recomendamos que el coste del personal laboral temporal se impute al Programa en que efectivamente prestan sus servicios.*

## **3. Seguridad Social (62 millones).**

### **a) Coste.**

Al igual que en el epígrafe anterior, dentro del coste de la Seguridad Social, 62 millones, se incluye la cotización empresarial del personal laboral (fijo y temporal) tanto del Programa como del resto de programas que o bien no tienen línea presupuestaria para este concepto o bien está insuficientemente dotada.

Se ha estimado que al Programa fiscalizado le corresponde un coste de 17 millones; el resto, 45 millones, debería imputarse a los programas en que prestan sus servicios los correspondientes trabajadores.

*\* Recomendamos que el coste de la Seguridad Social del personal laboral temporal se impute al programa en que efectivamente prestan sus servicios. En el supuesto de que se*

*mantenga la actual estructura presupuestaria, estimamos conveniente que se desglose en distintas líneas presupuestarias el coste que afecta al Programa fiscalizado y el que afecta al resto de programas. Esto sería igualmente aplicable para las retribuciones del personal temporal.*

b) Gestión de las cotizaciones a la Seguridad Social.

El Negociado de Nóminas tramita las cotizaciones de la Seguridad Social del personal gestionado con el sistema GIP.

En 1992, estaban registrados diez números patronales de adscripción a la Seguridad Social, cifra que se incrementa en uno más a partir de marzo de 1993. De acuerdo con las informaciones del Negociado, la existencia de estos números se fundamenta en las diferentes cotizaciones que es necesario realizar según las características retributivas de los distintos colectivos y centros de trabajo; no obstante, en la actualidad, está en estudio la reducción de dichos números.

Se solicitó a la Tesorería General de la Seguridad Social una confirmación sobre la situación de los precitados números patronales en cuanto al cumplimiento, en 1992, de sus obligaciones con dicha Entidad.

De los diez números vigentes en 1992, seis se encontraban al corriente de sus cotizaciones, no teniendo pendiente deuda alguna; el resto -cuatro-, acumulaba una deuda total de 1,8 millones de pesetas, procedente de recargos -1,7 millones- y actas de infracción -0,1 millón-.

Los recargos se imponen por haber abonado las cotizaciones fuera de plazo; en la mayoría de los supuestos analizados, estas cotizaciones responden al pago de atrasos derivados de compensaciones y sentencias, por lo que una vez notificada la causa a la Seguridad Social, se anula la sanción.

Respecto a las actas de infracción, proceden del incumplimiento en los plazos -5 días- de presentación de altas y bajas de empleados. El origen de este incumplimiento procede del retraso en las comunicaciones de los distintos centros al Negociado de Nóminas y suele coincidir con periodos vacacionales. En la actualidad, la Seguridad Social ha ampliado, a petición del Gobierno, el citado plazo a 15 días.

*\* Recomendamos que se estudie y, en su caso, se reduzca la cifra de números patronales, ya que ello permitiría mejorar el control sobre el cumplimiento, en plazo y forma, de las obligaciones con la Seguridad Social.*

#### **4. Diferencial IPC (128 millones).**

Este epígrafe se refiere a la paga compensatoria a los empleados del Gobierno de Navarra, ya que el IPC de 1992 superó, en un 0,198 por ciento, el previsto en la Ley de Presupuestos del citado ejercicio - 5 por ciento- que sirvió de referencia para el incremento salarial de los mismos.

En la liquidación del Presupuesto de 1992, esta cantidad aparece como pendiente de pago, puesto que su importe se materializó en febrero de 1993.

#### **5. Asistencia Sanitaria Uso Especial (739 millones).**

Este importe se corresponde con los gastos reintegrados a los beneficiarios de la asistencia sanitaria uso especial relativos al 4º trimestre de 1991 y a los tres primeros trimestres de 1992.

Revisados los procedimientos de control y seguimiento aplicados, se observa que, en general, son adecuados. Si bien no se aplica estrictamente el principio del devengo, el criterio contable utilizado en la liquidación del Presupuesto de 1992 es uniforme respecto a ejercicios anteriores.

Un mayor detalle y análisis de este concepto puede verse en el apartado V.3. de este Informe.

#### 6. Pensiones (3.008 millones).

Los gastos de pensiones se reflejan, en la liquidación de 1992, en tres líneas presupuestarias con el siguiente detalle (en millones):

Pensiones ordinarias	2.972
Pensiones especiales	24
Indemnizaciones jubilaciones antic.	<u>12</u>
TOTAL	3.008

Este importe representa el 63 por ciento del total de gastos del Programa.

Las pensiones se gestionan con el sistema GIP, con lo que en este aspecto nos remitimos a los comentarios generales realizados por esta Cámara sobre el mismo.

Como prueba específica se ha cruzado, mensualmente, el importe del resumen de pensiones con el contabilizado; sólo en 4 meses han coincidido dichos importes.

Así el importe de pensiones, según el GIP, asciende a 3.025 millones, en tanto que el contabilizado como pensiones es de 3.008 millones. La diferencia -17 millones- si bien de escasa importancia relativa respecto al total, está contabilizado en una línea ajena a pensiones, explicándose esta situación por un problema en la codificación de líneas presupuestarias.

*\* Recomendamos la realización periódica de cuadros entre los importes de pensiones soportados en el GIP y los que refleja la contabilidad, al objeto de asegurarse de su correcta imputación.*

En el apartado V.4. se analiza con mayor detalle la problemática de las pensiones de funcionarios.

#### **7. Prestaciones a ex-presidentes y ex-consejeros (12 millones).**

Recoge las prestaciones a ex-presidentes y ex-consejeros del Gobierno de Navarra de acuerdo con el artículo 3º del Decreto Foral 266/1988, de 18 de noviembre.

Dicho Decreto establece, en resumen, que los ex-presidentes y ex-consejeros tienen derecho a percibir, desde su cese, una retribución equivalente a 45 días por año trabajado, distribuido en 12 mensualidades, siempre que no realicen ningún tipo de actividad retribuida. A este efecto, se tendrá en cuenta la declaración de IRPF del periodo correspondiente.

El importe de 12 millones que recoge la liquidación del Presupuesto de 1992 corresponde a las retribuciones percibidas en dicho ejercicio por los miembros del Gobierno de Navarra que cesaron en octubre de 1991.

No tenemos constancia de que se haya solicitado la correspondiente declaración de IRPF de 1991. Respecto a la de 1992, en el momento de la realización del presente trabajo, estaba aún abierto el periodo de presentación de la citada declaración.

Estas retribuciones, inicialmente, estaban sujetas a retención del IRPF; posteriormente, a instancias de los beneficiarios -que alegan que las mismas no tienen la consideración de renta-, no se les practica retención y se procede a reintegrar las cantidades retenidas previamente.

En nuestra opinión, estas retribuciones podrían no reunir la consideración de indemnización sino de retribución diferida condicionada a la concurrencia de una serie de requisitos. Por tanto, constituirían un rendimiento de trabajo dependiente sujeto

al IRPF y a su sistema de retenciones a cuenta.

*\* Recomendamos, en consecuencia, que, por los servicios correspondientes del Gobierno de Navarra, se analice y clarifique la naturaleza de la citada retribución. Igualmente, que se exija, en su caso, la declaración de IRPF a aquellos ex-altos cargos que la perciban.*

### 8. Pólizas de Seguros (181 millones).

Este gasto corresponde a las pólizas de seguros -vida y accidentes- de los siguientes colectivos: empleados del Gobierno de Navarra -tanto funcionarios como laborales-, consejeros, ex-consejeros -hasta dos años después del cese-, directores generales, chóferes del Parque Móvil, Policía Foral y alcaldes, concejales y secretarios de ayuntamiento.

Al Programa fiscalizado se le imputan tanto las pólizas de otros departamentos -que para el Presupuesto de 1993 se han traspasado a los mismos- como de todo el resto de personal incluido en la póliza general.

*\* Recomendamos que cada Programa soporte el coste global del personal adscrito al mismo.*

Para 1993, las indemnizaciones que cubre el seguro de personal son las siguientes, en millones de pesetas:

Colectivo	Muerte	Invalidez
Empleados	1-1,5	1-1,5
Consejeros y directores generales	9	18
Chóferes y Policía Foral	6	12
Concejales y secretarios	2	4

### 9. Ayudas para adquisición de vehículos (11 millones).

Estas ayudas están reguladas en el Decreto Foral 22/1991, de 13 de junio.

Consisten, en resumen, en una ayuda de 250.000 pesetas para aquellos empleados -funcionario y laboral fijo- que utilicen habitualmente el vehículo para el desarrollo de su trabajo. Se presume esta condición, cuando el empleado realice más de 50 salidas fuera de la localidad donde tiene el deber de residencia y la cifra de kilómetros recorridos en ellas resulte superior a 9.000 kms. anuales.

Para la convocatoria de 1992 se presentaron 63 solicitudes, siendo rechazadas un total de 21 por incumplimiento de alguno de los requisitos recogidos en el citado Decreto Foral.

Se han revisado los procedimientos aplicados, no observándose deficiencias en los mismos.



### 10. Bonificación de intereses por anticipos de sueldos y subvenciones para adquisición de viviendas (100 millones).

Este importe total se distribuye de la siguiente manera:

Subvención para viviendas	60 millones de ptas.
Bonif. intereses anticipos	40 " " "

- a) Subvención para viviendas. Regulada en los Decretos Forales 166/1989, de 20 de julio, y 321/1990, de 5 de diciembre, supone la entrega de una ayuda de 500.000 pesetas para la adquisición de la primera vivienda que constituya la residencia habitual del funcionario o laboral fijo. Esta concesión, exige el cumplimiento de determinados requisitos, tal como establecen los citados Decretos Forales.

En 1992, se presentaron un total de 467 solicitudes de petición de estas ayudas; una vez analizadas, se rechazaron por diversos incumplimientos un total de 134.

Partiendo de la limitación de crédito recogida en el Presupuesto, se concedió ayudas a un total de 120 solicitudes.

- b) Bonificación de intereses por anticipo de sueldos. Están regulados por el Decreto Foral 226/1989, de 5 de octubre y consiste en que la Administración se hace cargo de los intereses del préstamo personal solicitado, por sus empleados fijos, a una entidad bancaria como anticipo de sueldo.

Este préstamo, será devuelto, sin coste adicional alguno, por su beneficiario en 18 mensualidades mediante los correspondientes descuentos en nómina.

El coste límite de esta bonificación se establecerá anualmente en la Ley de Presupuestos. Así para 1992, se cuantificó en 40 millones.

Partiendo de este límite y del tipo de interés firmado para estos préstamos -14,25 por ciento-, se concedieron anticipos a 2.493 empleados por un importe unitario de 150.012 pesetas, que representan globalmente unos préstamos de 374 millones.

#### **11. Ejecución de Sentencias (188 millones).**

Esta línea estaba dotada inicialmente en el Presupuesto con un crédito de 1 millón de pesetas. Posteriormente, se modificó alcanzando un presupuesto consolidado de 231 millones, de los que se han ejecutado 188 millones, es decir, un 81 por ciento.

A lo largo del ejercicio, se han pagado por sentencias, a través de nómina, un importe de 51,3 millones de pesetas.

Las cantidades pendientes corresponden preferentemente a sentencias contra el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, que se imputan en esta línea, incorrectamente, al no existir este concepto en los presupuestos del organismo autónomo.

**B) Compras de Bienes Corrientes y Servicios.**

Este capítulo presenta unas obligaciones reconocidas de 22,9 millones, que suponen el 0,5 por ciento del total de gastos del Programa. Su grado de ejecución es del 62 por ciento, es decir, 21 puntos inferior a la media del Programa.

Se han analizado las líneas presupuestarias de importe superior al millón de pesetas, lo que ha supuesto una revisión del 74 por ciento de los gastos del capítulo.

En general, los gastos imputados son correctos.

**C) Gastos en Inversiones Reales.**

Las obligaciones reconocidas de este capítulo 6º ascienden a 27,6 millones, que representan el 0,5 por ciento del total de gastos del Programa. Ofrece un grado de ejecución del 60 por ciento, inferior en 23 puntos al medio del programa.

Atendiendo a la naturaleza de los gastos que se imputan en el mismo, los podemos agrupar en:

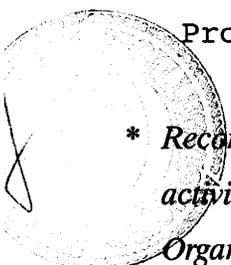
- a) Bienes de naturaleza inventariable, que se adquieren fundamentalmente a través del Negociado de Adquisiciones del Departamento de Economía y Hacienda, cuyas características y funcionamiento han sido analizados en los distintos Informes de esta Cámara sobre las Cuentas Generales del Gobierno de Navarra y a los que nos remitimos.

b) Estudios y Proyectos. Recoge la contratación de los siguientes:

- . "Estudio y definición del sistema de gestión de la Plantilla y Registro Central de Personal" por importe de 9,2 millones.
- . "Análisis de la situación actual de la estructura organizativa y de la retribución del Departamento de Economía y Hacienda" por importe de 9,4 millones.

Ambos estudios se contratan por adjudicación directa con promoción de concurrencia en las ofertas y tienen la naturaleza de gasto plurianual -1992 y 1993-. En el ejercicio analizado se reconocen obligaciones por un total de 7,8 millones.

El proceso de contratación y su gestión lo realiza la Dirección General de Organización y Sistemas de Información, unidad orgánica que está encuadrada en un Programa distinto al fiscalizado. No obstante, el gasto se imputa a líneas del Programa de Función Pública.



\* *Recomendamos un análisis, desde la vertiente del presupuesto por programas, de las actividades a realizar por la Dirección General de la Función Pública y por la de Organización y Sistemas de Información, al objeto de imputar a su Programa respectivo los gastos que estrictamente les correspondan.*

#### IV.2. ESTADO DE INGRESOS.

##### A) Tasas y otros Ingresos.

Presenta unos derechos reconocidos de 512,4 millones, con un grado de ejecución del 121 por ciento. Estos ingresos suponen el 93 por ciento del total del Programa.

Los ingresos contabilizados en este capítulo se desglosan en :

	Importe ( <u>en millones</u> )
Cuotas Derechos Pasivos	203,6
Cuotas Asist. Sanit. Uso Especial	306,9
Otras tasas y reintegros	<u>1,9</u>
TOTAL	512,4

A continuación, comentamos los aspectos más destacados de estos ingresos:

1. Cuotas derechos pasivos. Están regulados en el Reglamento de Jubilaciones y Pensiones, que señala una retención del 6 por ciento sobre las retribuciones que expresamente especifica.

Este Reglamento no se ha modificado ni adaptado a lo establecido en el Estatuto de Personal, por lo que la retención se aplica sobre una actualización anual de las retribuciones que indicaba el citado Reglamento.

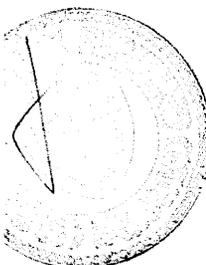
En 1992, la procedencia e importe contabilizado es el siguiente:

	Importe <u>(en pesetas)</u>
Gobierno de Navarra	201.276.815
Entidades Locales	1.656.890
Cámara de Comptos	329.238
Parlamento de Navarra	<u>336.660</u>
TOTAL	203.599.603

Las aportaciones de los funcionarios del Gobierno de Navarra se calculan a través del GIP, en tanto que del resto de entidades, se remite a la Dirección General una copia de las correspondientes cartas de pago.

Un mayor detalle y análisis de este concepto puede verse en el apartado V.4. de este Informe.

2. Asistencia Sanitaria-Uso Especial (ASUE). Los ingresos contabilizados, atendiendo a su procedencia, los desglosamos en:



	Importe <u>(en pesetas)</u>
Gobierno de Navarra	134.332.926
Entidades Locales	171.041.496
Cámara de Comptos	501.088
Parlamento de Navarra	602.882
Funcionarios en excedencia	<u>468.136</u>
TOTAL	306.946.528

Analizados los procedimientos aplicados al seguimiento y control de estas retenciones, se observa que, en general, son correctos excepto que en su contabilización no se aplica rigurosamente el principio del devengo.

Un mayor detalle y análisis de este concepto puede verse en el apartado V.3. de este Informe.

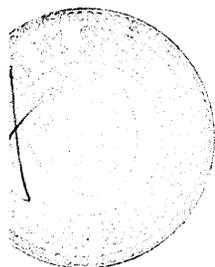
3. Otras tasas y reintegros. Corresponden fundamentalmente a tasas por derechos de examen de las convocatorias realizadas por el Gobierno de Navarra. Su importe unitario es de 200 y 250 pesetas. A partir de octubre de 1992, se actualiza dicho importe, alcanzando la cifra de 1.000 pesetas.

En el ejercicio fiscalizado se dio la eventualidad de que una vez convocadas las plazas y aprobadas las listas de admitidos -lo que supone el pago de la tasa correspondiente- se congelaron y paralizaron dichas convocatorias, que no se han reanudado hasta 1993.

**B) Ingresos Patrimoniales.**

Ascienden a 10,9 millones, con un grado de ejecución del 99 por ciento y representan el 2 por ciento del total de ingresos del Programa.

Se recogen en este capítulo los intereses de los préstamos concedidos a los funcionarios para la adquisición de viviendas y vehículos, con el siguiente desglose:



	Importe (en pesetas)
Viviendas	10.957.667
Vehículos	<u>24.137</u>
TOTAL	10.981.804

Las características de estos préstamos eran las siguientes:

Destino	Importe (pesetas)	Interés	Plazo (años)
Vivienda	500.000	6%	15
Vehículo	250.000	6%	6

Tanto los intereses como la amortización se realiza mensualmente a través de la nómina del empleado.

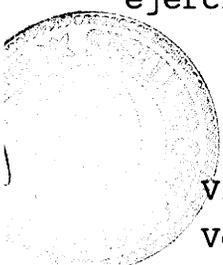
Analizados los procedimientos de control y seguimiento de los mismos, se consideran adecuados.

Estos préstamos fueron sustituidos, a partir de 1989, por subvenciones directas a la adquisición de vivienda -500.000 pesetas- y de vehículos -250.000 pesetas-. Por tanto, los ingresos recogidos en este capítulo irán disminuyendo progresivamente.

### **C) Variación de Activos Financieros.**

Presenta unos derechos reconocidos de 24,8 millones, con una grado de ejecución del 95 por ciento. Suponen el 5 por ciento del total de ingresos del Programa.

Estos ingresos se corresponden con las cuotas de amortización de los préstamos para la adquisición de viviendas y vehículos comentados en el epígrafe anterior, y cuyo desglose para el ejercicio analizado es el siguiente:



	Importe <u>(en pesetas)</u>
Viviendas	24.700.165
Vehículos	<u>144.205</u>
TOTAL	24.844.370

Como ya se ha comentado previamente, estos préstamos han sido sustituidos por subvenciones.

A 31 de diciembre de 1992, el saldo pendiente de amortizar es, de acuerdo con el Balance de Situación del Gobierno de Navarra, el siguiente:

	Importe <u>(en pesetas)</u>
Viviendas	172.327.282
Vehículos	<u>63.180</u>
TOTAL	172.390.462

Los préstamos de vehículos se cancelarán dentro del ejercicio de 1993. Respecto a los de vivienda, se calcula que estarán vigentes aún durante unos doce años.



## **V. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA (Y 2): ESTUDIO OPERATIVO.**

Teniendo en cuenta las limitaciones que se recogen en el epígrafe II del presente Informe, a continuación se presentan los resultados del trabajo realizado en el estudio operativo.

Este epígrafe se estructura en cinco subapartados; en el primero, se analizan el grado de cumplimiento de los objetivos del programa, de acuerdo con el seguimiento de los indicadores establecidos a tal fin; en el segundo, se comentan y analizan las características generales del Registro Centralizado de Personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral; el tercero hace referencia a un estudio sobre el sistema de Asistencia Sanitaria Uso Especial; en el cuarto se analiza el coste de Pensiones de los funcionarios; por último, en el quinto subapartado, se estudia los sistemas de selección del personal laboral temporal.

### **V.1. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS INDICADORES DEL PROGRAMA.**

La pretensión de realizar un análisis del grado de cumplimiento de los objetivos del Programa a través del seguimiento de sus indicadores está limitada y condicionada por los siguientes factores:

- a) La naturaleza y características de la actividad programada, tal y como se pone de manifiesto en el epígrafe II del presente Informe.
- b) Los objetivos y acciones especificados son significativos y definen la finalidad que persiguen aunque de una manera muy general.
- c) Dichos objetivos no están cuantificados, ni valorados económicamente ni relacionados con los créditos presupuestarios. Esta

falta de valoración y la ausencia de una contabilidad de costes impide la realización de un análisis de la eficiencia y economía alcanzada en la ejecución del Programa.

- d) El Programa presenta unos indicadores que no están relacionados con los objetivos, sino que se limitan a cuantificar parcialmente la gestión administrativa realizada por la Dirección General. Este aspecto junto con la inexistencia de un seguimiento de su ejecución, impide la realización de un análisis de la eficacia alcanzada en la ejecución del Programa.

En conclusión, tal y como está definido el Programa de Función Pública, no se puede realizar un estudio global sobre el grado de eficacia, eficiencia y economía alcanzado con su ejecución.

#### **Recomendaciones.**

- \* *Realizar un esfuerzo para la búsqueda de objetivos e indicadores representativos de la actividad prevista en el Programa, teniendo en cuenta sus especiales características.*
- \* *Efectuar un seguimiento, a lo largo del ejercicio, sobre el grado de cumplimiento de los indicadores, analizando y cuantificando las desviaciones entre lo previsto y lo realizado. Este seguimiento se materializará al final del periodo presupuestario en la elaboración de una Memoria-Resumen de la actividad desarrollada y su comparación con los objetivos e indicadores.*

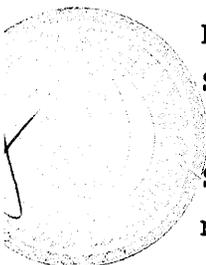
## V.2. REGISTRO CENTRALIZADO DE PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD FORAL Y DE SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.

Dentro de las acciones que señala el Programa, se establece "la elaboración de un registro de personal" al objeto de "agilizar y coordinar la gestión de personal de toda la Administración de la Comunidad Foral y de sus organismos autónomos, para lo cual se informatizarán todos los datos relativos al personal a fin de disponer de un registro centralizado de personal"

Hasta 1992, se disponía exclusivamente de la plantilla de personal como documento referencia.

A partir de 1992, se inicia el proceso de elaboración del citado Registro, en el que podemos señalar dos fases:

1ª. Fase Provisional. Consiste en informatizar, mediante la aplicación "Application System" (A.S.) los datos disponibles de plantillas, en lo referente a personas, situación laboral, situación orgánica e incidencia presupuestaria. Esta actuación ha sido realizada por el personal de la Sección de Registro Central -cuatro personas-.



Su provisionalidad procede de la insuficiencia tanto en materia de personal como de la propia aplicación informática y de la imposibilidad de conectarla con el Sistema de Gestión de Nóminas (GIP).

2ª Fase Definitiva. Una vez informatizados los datos disponibles, se procedió a encargar a una empresa exterior -ver apartado IV.1. C)- la realización "del estudio y definición de la arquitectura de datos y procesos para la gestión de la Plantilla y Registro Central del personal del Gobierno de Navarra, y de las interfases necesarias para coordinar esta aplicación con Nóminas y Contabilidad".

Concluido este trabajo y con la participación de los servicios implicados, se elaboró un Informe sobre la definición inicial del "Sistema de Gestión de Plantillas y Registro de Personal" (en adelante, GPR)

El coste de implantación del sistema se estima en unos 200 millones, estando previsto su conclusión para finales de 1994.

La filosofía básica del GPR se refleja en el cuadro nº 3.

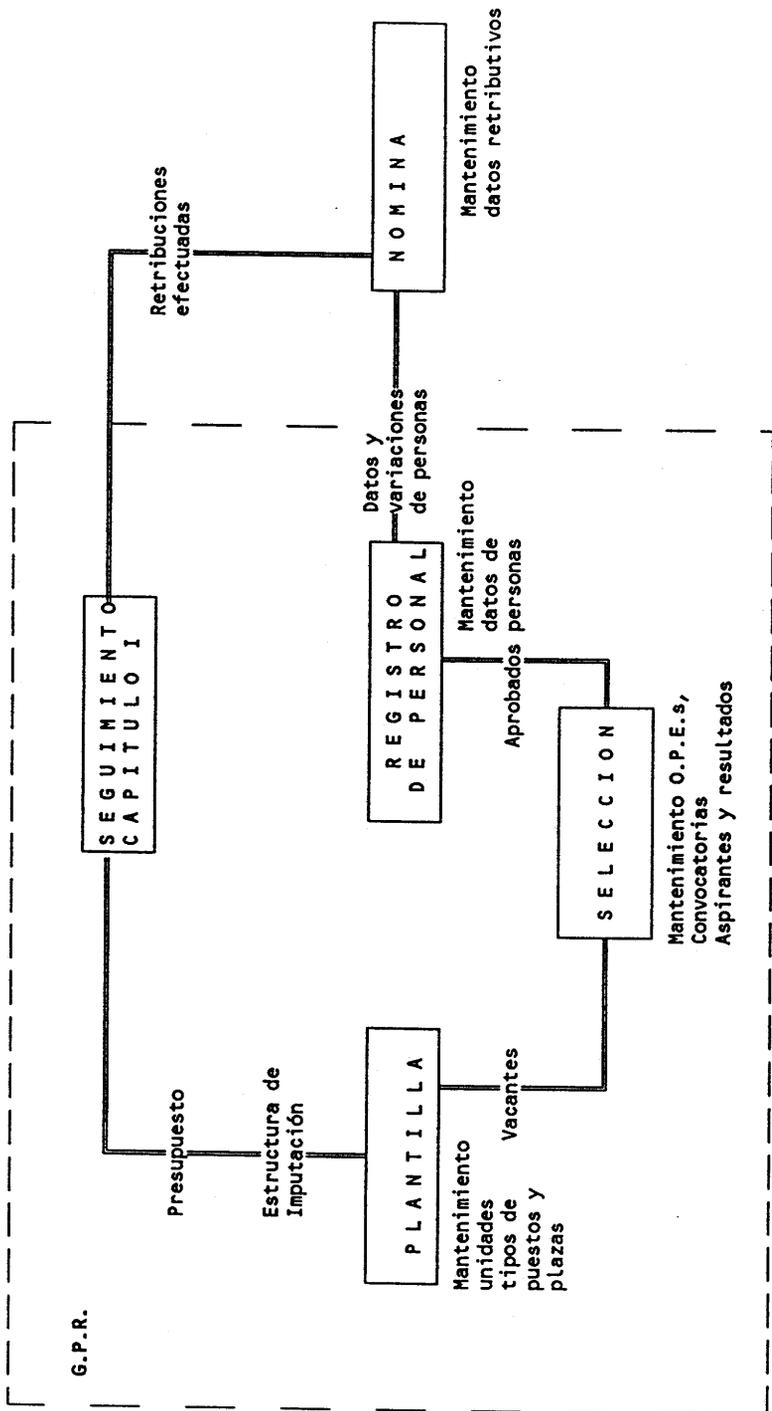
En cuanto a los objetivos que se persiguen con su implantación, el Informe inicial señala los siguientes:

- "Contener, mantener permanentemente actualizada y difundir la información real y completa sobre las unidades orgánicas, puestos de trabajo y personas que conforman el ámbito laboral del Gobierno de Navarra y de sus organismos autónomos.
- Servir de vehículo que sistematice las variaciones en la plantilla orgánica.
- Servir de vehículo que formalice las anotaciones sobre el Historial de cada empleado.
- Servir de vehículo que agilice el tratamiento de la información de personal.
- Garantizar la coherencia entre la información de personas y de estructuras (Registro y Plantilla) y la información retributiva (nóminas).
- Difundir información exhaustiva y anticipada en el tiempo sobre los gastos del Capítulo 1º del Presupuesto de Gastos".

*\* Recomendamos que se continúe con esta actuación al objeto de disponer, lo más rápidamente posible, de un Registro Central de Personal que permita cumplimentar los objetivos citados anteriormente.*

# FILOSOFIA BASICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE PLANTILLAS

## Y REGISTRO DE PERSONAL (G.P.R.)



Fuente: Dirección General Función Pública.

Por último, y de acuerdo con los datos obtenidos del proceso realizado en la fase provisional, mayo de 1993, ofrecemos los datos relativos al número y categorías del personal vinculado con la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos.

	Número	%
Administración Núcleo	3.462	24
Educación	5.214	35
Servicio Navarro de Salud	6.105	41
TOTAL	14.781	100%

El 76 por ciento de los trabajadores están destinados a Educación y al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

A continuación mostramos este personal distribuido en las siguientes categorías:



Categorías	Número	%
Presidente y consejeros	9	-
Eventuales y libre designación	99	1
Funcionarios Gobierno Navarra	5.188	35
Funcionarios Transferidos (*)	6.892	47
Laborales fijos Gob. Navarra	1.653	11
Laborales fijos transferidos	436	3
Laborales discontinuos	67	-
Sanitarios municipales	281	2
Funcionarios en prácticas	156	1
TOTAL	14.781	100%

(\*) incluido Personal Estatutario.

Destaca, en primer lugar, el número importante de categorías de personal existentes; así, de acuerdo con los datos existe un total de veinte categorías, que hemos resumido y agrupado en nueve, para facilitar la comprensión del cuadro anterior.

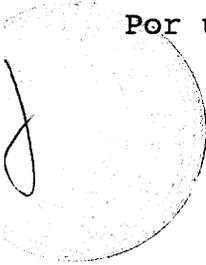
Por otra parte, el personal de naturaleza funcionarial representa el 82 por ciento del total de personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral

En el cuadro siguiente, presentamos el personal que se encuentra en comisión de servicios o en servicios especiales

	Número	%
Administración Núcleo	107	13
Educación	316	40
Servicio Navarro de Salud	377	47
TOTAL	800	100%

Es decir, sobre el total del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral, el 5 por ciento se encuentra en comisión de servicios o servicios especiales.

Por último, señalamos el número de vacantes existentes



	Número	%
Administración Núcleo	364	26
Educación	229	16
Serv. Navarro de Salud	809	58
TOTAL	1.402	100%

Como se aprecia, el número de vacantes representa el 9 por ciento del total del personal activo.

Estas vacantes, fundamentalmente las de Salud, proceden de las transferencias del Estado, y que o bien no están dotadas presupuestariamente, o bien están cubiertas por personal en régimen temporal. En la actualidad, se está procediendo a amortizar algunas de las vacantes anteriores.

### V.3. ANÁLISIS DEL SISTEMA DE ASISTENCIA SANITARIA USO ESPECIAL.

#### A) Regulación.

El sistema de asistencia sanitaria de los funcionarios -activos y pasivos- de las Administraciones Forales de Navarra (en adelante, funcionarios forales) y de sus beneficiarios familiares está regulado, fundamentalmente, por el Acuerdo de la Diputación Foral de 28 de julio de 1972 y por su Reglamento que lo desarrolla -Acuerdo de la Diputación Foral de 24 de agosto de 1973-.

Este sistema tiene por finalidad, según el artículo 2º del citado Reglamento, "contribuir a sufragar, en todo o parte, los gastos ocasionados a los beneficiarios del mismo por causa de enfermedad, maternidad, intervenciones quirúrgicas, farmacia y otros análogos".

En general, son beneficiarios de este sistema todos los funcionarios -activos y pasivos- de la Administración de la Comunidad Foral y de las Entidades Locales de Navarra y sus familiares -reuniendo ciertos requisitos- así como las viudas e hijos de funcionarios que cobren pensión de viudedad y orfandad. Posteriormente, y por distintos Acuerdos, se amplió la lista de beneficiarios incluyéndose a los consejeros y ex-consejeros del Gobierno de Navarra, presidentes, ex-presidentes y funcionarios del Parlamento y Cámara de Comptos de Navarra y funcionarios en excedencia.

Con fecha de 26 de octubre de 1992, se publicó el Decreto Foral 349/1992, que modifica parcialmente el Acuerdo de 1973 y que en resumen, excluye del sistema a los familiares de los funcionarios cuya asistencia sanitaria esté garantizada por otro régimen de previsión social. Este Decreto Foral entró en vigor a partir del 1 de enero de 1993.

Este sistema de asistencia presenta dos tipos de modalidades:

a) Uso Normal y b) Uso Especial. La diferencia esencial entre

ambas modalidades se encuentra en que la primera es obligatoria para todo funcionario y éste no aporta cuota de financiación -retención en nómina- al sistema; sin embargo, percibe menor ayuda por los gastos de farmacia, fundamentalmente.

De acuerdo con la información facilitada por la Dirección General, en la actualidad se puede afirmar que la totalidad de los funcionarios forales están acogidos a la modalidad de Uso Especial (en adelante, ASUE). Por ello, nuestro trabajo se ha centrado en analizar la misma.

La gestión de la asistencia sanitaria se realiza en el Negociado de igual denominación de la Dirección General de la Función Pública.

Para acogerse a la modalidad de la ASUE es preciso solicitarlo previamente al citado Negociado, comunicando, igualmente, las distintas variaciones de la situación del funcionario y sus familiares.

**B) Número de Beneficiarios de la ASUE.**

De acuerdo con los datos remitidos por el Negociado, a abril de 1993, el número de titulares y beneficiarios de este sistema es el siguiente:

	Titulares	Benefic.	Total Afil.
.Gobierno de Navarra y Admón Parlamentaria	5.507	7.882	13.389
.Entidades Locales	3.445	4.734	8.179
.Altos Cargos	41	100	141
<b>TOTAL</b>	<b>8.993</b>	<b>12.716</b>	<b>21.709</b>

Como puede apreciarse, en abril de 1993, están acogidos al ASUE un total de 21.709 afiliados, de los que el 41 por ciento

corresponde a titulares del servicio y el resto, 59 por ciento, a familiares de éstos.

Por administraciones, el Gobierno de Navarra y la administración parlamentaria -Parlamento y Cámara de Comptos de Navarra- representan el 62 por ciento del total de afiliados, en tanto que a las EE.LL. les corresponde el 37 por ciento.

Ahora bien, desde la entrada en vigor del Decreto Foral 349/1992 -1 de enero de 1993-, el Negociado está procediendo a excluir a aquellos familiares de titulares que están acogidos a otros sistemas de asistencia sanitaria. En consecuencia puede haber alguna variación en relación con los anteriores datos.

### **C) Financiación del sistema.**

La financiación de la ASUE, en resumen, procede de las siguientes fuentes:

- . Funcionarios en activo: 1 por ciento de las retribuciones básicas del Estatuto de Personal (sueldo del nivel, antigüedad y grado).
- . Funcionarios pasivos: 2,5 por ciento del sueldo base, quinquenios y pagas extraordinarias, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Servicio de Asistencia Sanitaria.
- . Derrama de los Ayuntamientos, hasta un importe máximo equivalente a las cuantías retenidas a su personal, tanto activo como pasivo.
- . Derrama, en su caso, del Gobierno de Navarra para financiar el déficit de la prestación.

Destacamos la aportación de los funcionarios pasivos al sistema de asistencia sanitaria, al contrario de lo que ocurre en el régimen de Seguridad Social.

De acuerdo con lo anterior, con los datos de la liquidación del

Presupuesto de 1992 y con nuestras propias estimaciones, los recursos obtenidos para financiar la asistencia sanitaria han sido:

	Importe <u>(en pesetas)</u>
Funcionarios Gobierno Navarra	134.332.926
Funcionarios EE.LL.	85.562.051
Funcionarios admón. parlamentaria	1.103.970
Funcionarios en excedencia	<u>468.136</u>
	221.146.083
Derrama EE.LL.	<u>85.479.445</u>
TOTAL	306.946.528

Por otra parte, indicamos que los altos cargos, si bien tienen derecho a recibir igual asistencia médica y hospitalaria que los titulares de la ASUE, no devengan cuota de afiliación.

Así mismo, cuando se trata de matrimonios entre funcionarios forales, sólo devenga cuota de afiliación el cónyuge de sueldo más elevado.

#### **D) Gastos del Sistema.**

En la liquidación del Presupuesto se recogen gastos por importe de 739 millones de pesetas, que corresponden al reintegro de asistencia sanitaria y farmacéutica, correspondientes al último trimestre de 1991 y a los tres primeros de 1992.

Este reintegro se solicita por el titular al trimestre vencido por los gastos incurridos en dicho periodo; excepcionalmente, para determinados gastos y cuantías, se admite la presentación mensual.

El abono de estos importes por parte del Gobierno de Navarra se efectúa por las siguientes vías:

- . Funcionarios del Gobierno de Navarra -activos y pasivos- y pasivos de EE.LL., a través de la nómina confeccionada por el propio Gobierno.
- . Funcionarios activos de las EE.LL., se abona a una cuenta bancaria especial de la Entidad.
- . Funcionarios de la administración parlamentaria y en excedencia, directamente en sus respectivas cuentas bancarias.

La cuantificación de estos reintegros se realiza de acuerdo con las tarifas aprobadas por el Gobierno de Navarra mediante el Decreto Foral 178/88. En este mismo Decreto se establece que "la actualización de las tarifas será negociada anualmente con la representación sindical legalmente acreditada". Este aspecto se ha incumplido desde el citado ejercicio de 1988.

El número de expedientes presentados y tramitados por el Negociado relativos al Presupuesto de 1992 fue el siguiente:

Trimestrales	19.123
Mensuales	<u>2.175</u>
TOTAL	21.298

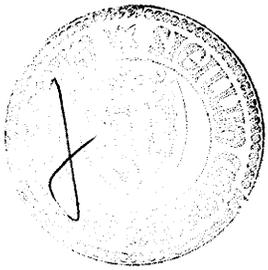
De este número, aproximadamente, el 57 por ciento corresponden a expedientes de titulares del Gobierno de Navarra.

En cuanto a los importes presentados y reintegrados, se ofrece el siguiente cuadro (en millones):

	Presentado	Reintegro	%
Trimestrales	711	532	75
Mensuales	256	204	80
Altos cargos	4 (*)	3	75
TOTAL	971	739	76%

(\*) estimación

En el cuadro nº 4 se recoge un detalle de la naturaleza de los gastos reintegrados, atendiendo a las distintas especialidades. Este detalle hace referencia al año natural de 1992 y no a lo imputado al Presupuesto de dicho ejercicio. De estos datos, destacan los reintegros de Odontología -25 por ciento del total- y de Farmacia -24 por ciento-.



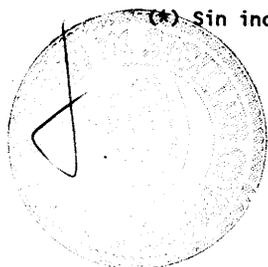
DETALLE DEL REINTEGRO DE GASTOS DE ASISTENCIA SANITARIA (\*)

- AÑO 1992 -

(en millones)

	GOBIERNO		AYUNTAMIENTOS				TOTAL	
		%	PAMPLONA	%	RESTO	%		
MEDICO DE CABECERA	34	7	11	7	8	6	53	7
MEDICO PEDIATRA	2	0	0	0	1	0	3	0
PRACTICANTE	11	2	4	3	4	3	19	2
GTOS. ESTANCIA CLINICA	15	3	4	3	4	3	23	3
OTROS GASTOS	29	6	10	7	8	6	47	6
GASTOS DE FARMACIA	108	23	37	25	38	26	183	24
GTOS. MEDICIN. INTERN.	30	6	12	9	14	10	57	8
ESP. MEDICINA GENERAL	12	3	3	2	2	2	17	2
ESP. CARDIOLOGÍA	1	0	0	0	0	0	2	0
ESP. TORAX	1	0	0	0	1	1	3	0
ESP. NEUROLOGÍA	3	1	1	0	1	1	4	1
ESP. TRAUMATOLOGÍA	3	1	1	1	1	1	4	1
ESP. UROLOGÍA	2	1	0	0	0	0	3	0
ESP. GINECOLOGÍA	4	1	1	1	1	1	6	1
ESP. OFTALMOLOGÍA	5	1	2	2	2	2	10	1
ESP. OTORRINOLARINGOL.	3	1	1	1	1	0	5	1
ESP. ODONTOLOGÍA	125	27	36	25	27	19	187	25
ESP. REHABILITACIÓN	20	4	5	3	3	2	28	4
CRISTALES	41	9	11	7	11	7	63	8
MONTURAS	4	1	1	1	1	1	6	1
ORTOPEDIA	7	1	2	1	3	2	11	1
AMBULANCIAS	6	1	2	1	13	9	21	3
ATRASOS IGUALAS	2	0	1	0	1	1	3	0
<b>TOTAL</b>	<b>468</b>	<b>100</b>	<b>145</b>	<b>100</b>	<b>145</b>	<b>100</b>	<b>758</b>	<b>100</b>

(\*) Sin incluir altos cargos.



Por último señalar que, como hemos comentado, estos gastos sólo hacen referencia al importe de reintegros. Es decir, no se incluyen, porque no se facturan ni cuantifican, los gastos derivados de los servicios utilizados por los beneficiarios en la red hospitalaria del Gobierno de Navarra.

**E) Déficit del Sistema.**

Teniendo en cuenta los datos y comentarios anteriores, obtenemos el siguiente cuadro (en millones):

Ingresos del sistema	221
Gastos del sistema	<u>(739)</u>
DÉFICIT	(518)

Este déficit se financia de la siguiente manera (en millones):

Derrama EE.LL.	86
Presupuesto Gobierno Navarra	<u>432</u>
TOTAL DERRAMAS	518

El anterior déficit supone, para cada titular y en valores medios, una aportación de las Administraciones de (en pesetas):

	<u>Gobierno</u>	<u>EE.LL.</u>
Funcionarios G.N.	60.511	-
Funcionarios EE.LL.	35.579	24.932

**F) Conclusión.**

La normativa reguladora del sistema de asistencia sanitaria es antigua y por tanto no se adapta a la actual situación de las Administraciones Forales de Navarra. Así destacan por su incidencia, la unificación -a efectos de prestaciones- de la red hospitalaria y que a partir de la Ley de Presupuestos de 1992,

los funcionarios de nuevo ingreso en la Administración de la Comunidad Foral se afiliarán al Régimen General de la Seguridad Social.

Se han detectado una serie de aspectos que, en nuestra opinión, provocan disfunciones en el Servicio de Asistencia Sanitaria; así destacamos:

- . La no cotización al sistema tanto de uno de los cónyuges, en caso de matrimonios entre funcionarios forales, como de los altos cargos.
- . La permanencia en el sistema de los funcionarios en excedencia y de los ex altos cargos, sin valorar si están acogidos o no a otro servicio de protección sanitaria.
- . La no actualización de las tarifas oficiales que regulan los reintegros de gastos.

En definitiva, recomendamos

- \* *Una actualización y acomodación a la actual situación de la normativa reguladora del Servicio de Asistencia Sanitaria.*
- \* *Determinar y cuantificar todos los costes que conlleva el sistema de asistencia sanitaria, al objeto de disponer de la información suficiente para evaluar cualquier decisión de gestión.*

#### V.4. ESTUDIO SOBRE LAS JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO DE NAVARRA.

##### A) Regulación.

El sistema de jubilaciones y pensiones de los funcionarios del Gobierno de Navarra está regulado fundamentalmente por el Reglamento aprobado por Acuerdo de la Diputación Foral de 10 de marzo de 1931. Igualmente, existen diversos Acuerdos que desarrollan, amplían o actualizan el articulado del citado Reglamento.

Tal como reiteradamente ha venido denunciando esta Cámara de Comptos, se ha incumplido la Disposición Adicional Primera del Estatuto de Personal en lo referente a la aprobación de un nuevo Reglamento de Derechos Pasivos.

Por otra parte, el artículo 19 de la Ley Foral 5/1991, de 26 de febrero, de Presupuestos Generales de Navarra para el ejercicio de 1991, señalaba que antes del 1 de octubre de 1991, el Gobierno de Navarra remitirá al Parlamento un Proyecto de Ley Foral de Derechos Pasivos de Funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra, cuya entrada en vigor sería el 1 de enero de 1992. Este requerimiento legal ha sido, igualmente, incumplido por el Gobierno de Navarra.

En consecuencia, se sigue aplicando una legislación antigua, que no contempla la actual situación de la Administración de la Comunidad Foral, que dificulta la gestión de personal ya que se tienen que utilizar dos tablas retributivas distintas -una para las retribuciones activas y otra para las retenciones de pasivos- y que en algún supuesto produce situaciones de algún modo injustas -por ejemplo, la edad de jubilación forzosa comparándola con la existente en la Seguridad Social o que no se reconocen, a efectos de pasivos, las cotizaciones a la Seguridad Social por trabajos prestados en empresas privadas- .

Por otra parte, los Estados Financieros del Gobierno de Navarra no reflejan las obligaciones actuariales generadas por las pensiones de sus funcionarios.

Por último señalar que los funcionarios de nuevo ingreso, desde el 1 de enero de 1992, se integran en el Régimen General de la Seguridad Social, a todos los efectos. Por tanto, los anteriores funcionarios y para este concepto pueden clasificarse como categoría "a extinguir".

En conclusión,

*\* Recomendamos que se defina con urgencia el modelo de pensiones a aplicar al personal funcional del Gobierno de Navarra -que en la actualidad afecta a unas 5.000 personas-. Entre las diversas alternativas a estudiar, recordamos, a nivel de ejemplo, el reciente acuerdo de integración de la Mutualidad de los Funcionarios Locales Estatales en la Seguridad Social.*

#### **B) Procedimientos.**

En general, el procedimiento aplicado para la confección de las pensiones y jubilaciones es adecuado, no habiéndose detectado deficiencias significativas.

#### **C) Tipos de pensiones y Jubilaciones.**

Extractando la diversa normativa existente, recogemos la tipología de jubilaciones y pensiones a las que, en su caso, se pueden acoger los funcionarios del Gobierno de Navarra.

##### **- Jubilaciones**

. Voluntarias, a petición propia y con 35 años de servicios.

- . Forzosas, al cumplir la edad de jubilación, generalmente, los 70 años.
- . Incapacidad, tras informe del Tribunal Médico
- . Estabilizadas:
  - a) con menos de 30 años de servicios, que no se actualizan nunca,
  - b) entre 30 y 35 años de servicios, que no se actualizarían hasta que el funcionario cumpliera 65 años de edad.

#### **Pensiones.**

- . Viudedad, por fallecimiento del titular de la jubilación.
- . Orfandad, por fallecimiento del titular de la jubilación o de pensión con hijos menores de 21 años o que siendo mayores de esta edad, estén incapacitados absolutamente para el trabajo o tengan la condición legal de minusválidos desde antes de cumplirla. También existen supuestos especiales para el caso de hijos mayores de 45 años que reúnan una serie de requisitos.
- . Colaterales, al fallecer el titular de la jubilación sin ascendientes, la pensión la percibe, dentro de una serie de condiciones, los hermanos del mismo.
- . Orfandad-Viudedad, cuando el titular de una pensión por orfandad la pierde al contraer matrimonio, tiene derecho a recuperar la misma en el supuesto de enviudar sin pensión o por la diferencia. Actualmente, este tipo de pensión está suprimida, aplicándose el régimen general de orfandad.
- . Especiales, pensiones concedidas en situaciones muy determinadas y de carácter extraordinario.

A continuación presentamos, en millones de pesetas, el importe que han supuesto para el ejercicio de 1992 las figuras anterior-

res, de acuerdo con los datos del GIP -que recordamos que no coinciden en 17 millones con lo que indica la liquidación del Presupuesto-; igualmente, se analiza el número que corresponde a cada tipo de pensión y jubilación:

Tipo	Importe	%	Número	%
Voluntaria	1.055	35	483	24
Forzosa	281	9	175	9
Incapacidad	526	17	314	16
Estabilizada	8	-	6	-
Viudedad	841	28	603	30
Orfandad	215	7	270	13
Colateral	24	1	25	1
Orfandad/viudedad	64	2	130	6
Especiales	11	-	22	1
<b>TOTAL</b>	<b>3.025</b>	<b>100%</b>	<b>2.028</b>	<b>100%</b>

Como puede apreciarse, a nivel de importe, la jubilación voluntaria representa el 35 por ciento del total y supera ampliamente a la forzosa, posiblemente porque ésta última se concede, en general, a los 70 años. Destacan, igualmente, la pensión por viudedad -con un 28 por ciento- y la jubilación por incapacidad -con un 17 por ciento-.

En cuanto al número y su relación con el importe parcial, sobresale la jubilación voluntaria, que representando el 24 por ciento del número total, su cuantía asciende al 35 por ciento. Igualmente destacan por divergencias entre número e importe las de orfandad y orfandad/viudedad, motivado porque son pensiones de bajo importe.

#### **D) Evolución del coste total y del número de pasivos.**

En primer lugar comparamos, en millones de pesetas corrientes, el coste total de pensiones y jubilaciones así como su evolución en el periodo de 1989 a 1993.

Presupuesto	Importe Ptas.crtes.	Índice Ptas.crtes.	Índice Ptas.cntes.
1989	2.219	100	100
1990	2.544	115	107
1991	2.905	131	123
1992	3.025	136	130
1993(1)	3.115	140	134 (2)

(1) Presupuesto inicial  
(2) Estimación

Como puede apreciarse, el coste de pasivos ha experimentado un incremento del 36 por ciento, medido en pesetas corrientes, o del 30 por ciento, en pesetas constantes -de acuerdo con el IPC de Navarra-. Ahora bien, en 1992 se aprecia una desaceleración en el crecimiento de estos gastos, que se confirma en la previsión para el ejercicio de 1993.

No analizamos estos datos en relación con el total del Presupuesto que con la asunción de nuevas competencias, los resultados comparativos perderían virtualidad.

A continuación y para el mismo periodo analizamos la evolución del número de beneficiarios del sistema.

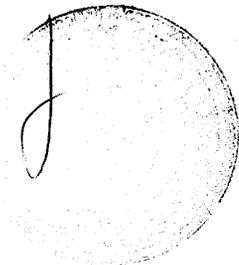
Ejercicio	Número	Índice
1989	1.838	100
1990	1.882	102
1991	2.007	109
1992	2.028	110

Es decir, en este cuatrienio, el número de titulares pasivos ha crecido en un 10 por ciento, en tanto que el coste total de las pensiones y jubilaciones se ha incrementado en un 36 por ciento -en pesetas corrientes- o un 30 por ciento -en pesetas constantes-.

La evolución del importe medio mensual del total de pensiones y jubilaciones se analiza en el siguiente cuadro (en pesetas):

Ejercicio	Media Mensual Ptas.crtes.	Índice Ptas.crtes	Índice Ptas.cntes
1989	86.251	100	100
1990	96.538	112	104
1991	100.844	117	110
1992	106.546	123	117

Es decir, en el periodo analizado, la pensión media se incrementa en un 23 por ciento -en pesetas corrientes- o del 17 por ciento en pesetas constantes-.



## V.5. SISTEMA DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL.

### A) Procedimientos.

El procedimiento de contratación temporal se inicia con la petición del servicio correspondiente -acompañada del Visto Bueno del Interventor- que se remite al Secretario Técnico del Departamento. Una vez avalada por éste, se envía al Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección de Función Pública.

Este Servicio, según establece el Acuerdo del Gobierno de 2 de diciembre de 1991, solicita un informe no vinculante sobre la conveniencia o no de la contratación a la Dirección General de Organización y Sistemas de Información del Departamento de Presidencia.

En Organización se analiza la petición atendiendo a una serie de criterios -tales como vacantes de plantilla, bajas por maternidad o permisos extraordinarios- y a estudios que disponen en la propia unidad.

Con el informe de Organización -que aunque no es vinculante, generalmente se tiene en cuenta-, el Servicio de Relaciones Laborales elabora, en caso afirmativo, la Resolución de Contratación.

Los centros de contratación de personal temporal son:

- . Departamento de Presidencia (abarca toda la Administración de la Comunidad Foral, excepto los señalados a continuación).
- . Departamento de Educación
- . Organismos Autónomos

El procedimiento descrito anteriormente se refiere al establecido para el Departamento de Presidencia; el resto de centros de contratación, remiten sus peticiones directamente a Organización.

**B) Sistemas de Selección.**

Como sistemas de selección para la contratación de personal temporal se utilizan dos:

1. Promoción interna temporal
2. Personal ajeno a la Administración

El primero de ellos está regulado en el Decreto Foral 240/1992, de 29 de junio, que desarrolla parcialmente el artículo 24.2. del Estatuto de Personal, al objeto de facilitar la formación y perfeccionamiento profesional del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral.

f En resumen, este Decreto permite que los empleados fijos del Gobierno puedan desempeñar temporalmente trabajos de superior nivel o grupo al que están adscritos, siempre que posean la titulación y demás requisitos establecidos. Durante este periodo -que no puede exceder de doce meses- el empleado queda en situación de servicios especiales en su anterior puesto de trabajo.

Por Resolución de 10 de agosto de 1992, del Director General de la Función Pública, se procedió a determinar el plazo de presentación de las solicitudes para acceder al desempeño temporal de puestos de trabajo de superior nivel o grupo.

Con las solicitudes recibidas, cada centro con competencia en materia de contratación temporal confeccionó, teniendo en cuenta el baremo establecido, las listas de aspirantes.

A este respecto, conviene señalar que estas listas son cerradas por cada centro de contratación, por lo que sólo pueden acceder a los puestos ofertados los empleados fijos adscritos al citado centro. En la actualidad existen dieciséis listas de ofertas, con lo que pueden darse los problemas o situaciones siguientes:



- Una lista puede no tener una persona con la titulación exigible y para cubrir la plaza necesariamente debe ofertarla al exterior de la Administración, a pesar de que sí puede existir en el resto de listas.
- El agotamiento de una lista, obliga a contratar exteriormente, aunque el resto de listas aún disponga de aspirantes.
- Una persona adscrita a un determinado centro, no puede acceder a un puesto de trabajo superior porque el mismo no existe en su centro.

En definitiva, consideramos que con ser un procedimiento adecuado y teniendo en cuenta que este ejercicio de 1992 es el primero en que se ha aplicado,

- \* *Recomendamos que se estudie su mejora para evitar las situaciones descritas anteriormente. Igualmente, y una vez transcurrido un plazo razonable de tiempo, analizar la idoneidad del sistema, teniendo en cuenta los resultados derivados de su aplicación.*

Para el segundo sistema citado, es decir, contratación de personal ajeno a la Administración, se utilizan listas de personas que han opositado y se han quedado sin plaza o personas que se han presentado a exámenes para cubrir la plaza temporal y han quedado en situación de espera. En el ejercicio de 1992, se han utilizado listas de auxiliares administrativos (procedentes de 1990), de operadores de coordinación, de veterinarios y de ATS con especialidad en medicina laboral. Como norma general, no se utiliza el sistema restringido para demandantes de empleo proporcionado por el INEM.

### **C) Número de Personal Temporal.**

A 1 de enero de 1993, y de acuerdo con los datos aportados por el Servicio de Relaciones Laborales -que no incluye los laborales

temporales del Departamento de Educación ni del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea-, tienen contratos temporales un total de 272 personas temporales, cuyo detalle es el siguiente:

Laborales Temporales	208
Régimen administrativo	47
Interinos	9
Prácticas	3
Acumulación de tareas	<u>5</u>
TOTAL	272

Este total representa un 2 por ciento sobre el número de empleados fijos del Gobierno de Navarra.

De este total de personal temporal, el 14 por ciento está cubriendo vacantes de la plantilla.

Sin embargo, este dato de personal temporal es preciso matizarlo en un doble sentido; en primer lugar, no contiene la información de los centros citados anteriormente; en segundo lugar, se refiere exclusivamente a contratos en vigor en una fecha concreta -1 de enero de 1993-, lo que no impide que a lo largo del ejercicio de 1992 no se hubiesen contratado más personas.

Por último, en los dos cuadros siguientes se desglosan estos contratos temporales por niveles y por Departamentos.

Nivel	Número
A	69
B	60
C	21
D	90
E	32
TOTAL	272

Destaca por su volumen el nivel D -auxiliares administrativos- con un 33 por ciento del total. Igualmente, que los contratos de

niveles superiores -A y B- suponen el 47 por ciento del total temporal.

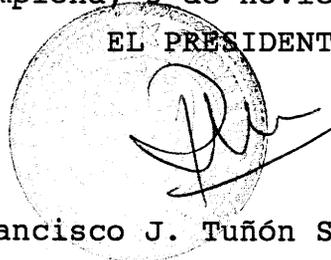
Departamento	Número total temporales	Vacantes cubiertas
Presidencia e Interior	80	12
Economía y Hacienda	20	3
Administración Local	16	2
Ord. Territorio y M. A.	16	2
Salud	55	15
Obras Públicas, T. y C.	7	0
Agricultura, Ganadería Y M.	21	0
Industria, Comercio, T. y T.	11	0
Educación y Cultura	1	1
Bienestar Social, D. y V.	14	4
Inst. Admón. Pública	12	0
Inst. Deporte y Juventud	19	0
<b>TOTAL</b>	<b>272</b>	<b>39</b>

Teniendo en cuenta que no se disponen de datos del Departamento de Educación ni del Servicio Navarro de Salud -que en teoría, son los que exigen un mayor volumen de contratación temporal- destacan los Departamentos de Presidencia -un 29 por ciento del total- y Salud -con un 20 por ciento-.

- \* *Recomendamos que, con independencia de que la gestión de personal esté descentralizada, los centros de contratación remitan sus datos de personal temporal a la Dirección General de la Función Pública, al objeto de que ésta pueda realizar las acciones que señala el Programa.*

Pamplona, 3 de noviembre de 1993

EL PRESIDENTE,



Francisco J. Tuñón San Martín