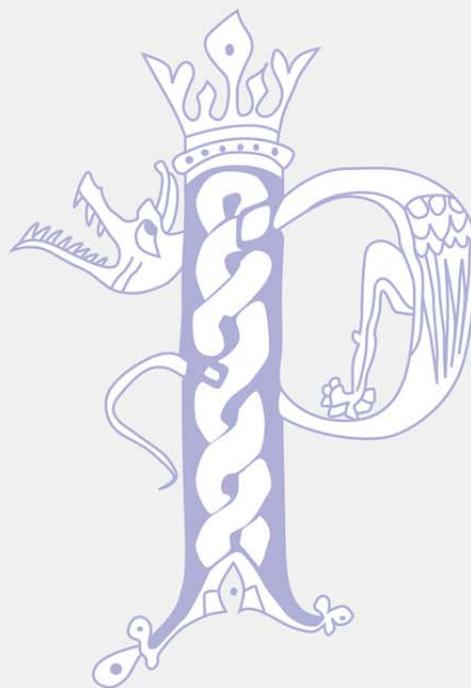




Incidencia de la Ley Orgánica 2/2012 de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera en el personal de las Administraciones Públicas 2012-2015



Junio de 2016



CÁMARA DE
COMPTOS
DE NAVARRA
NAFARROAKO
KONTUEN
GANBERA



ÍNDICE

| | PÁGINA |
|---|--------|
| I. INTRODUCCIÓN | 3 |
| II. EMPLEO PÚBLICO | 5 |
| II.1. Incidencia en el empleo público de los principios de Estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera | 5 |
| II.2. Instrumentos de ordenación de personal en las Administraciones Públicas de Navarra | 8 |
| II.3. Normativa | 9 |
| III. OBJETIVOS Y ALCANCE DE LA FISCALIZACIÓN | 11 |
| IV. CONCLUSIONES GENERALES Y RECOMENDACIONES | 13 |
| IV.1. Incorporación de personal fijo | 13 |
| IV.2. Contratación temporal de personal | 17 |
| IV.3. Personal temporal | 20 |
| IV.4. Resumen final y recomendaciones | 21 |
| | |
| ANEXO 1. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD FORAL Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS | 24 |
| ANEXO 2. ADMINISTRACIÓN LOCAL | 34 |





I. Introducción

El 13 de octubre de 2014, la Junta de Portavoces del Parlamento de Navarra acordó, a instancias del Grupo Parlamentario Aralar-Nafarroa Bai, solicitar a la Cámara de Comptos un informe de fiscalización acerca de “La evolución de la contratación de personal al servicio de la Administración en Navarra y la incidencia de la misma a raíz de la implantación de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera”.

La Cámara de Comptos incorporó al programa de fiscalización del ejercicio 2015 la citada petición.

El trabajo de campo lo realizó durante los meses de noviembre de 2015 a febrero de 2016 un equipo integrado por dos técnicas de auditoría y una auditora, con la colaboración de los servicios jurídicos, informáticos y administrativos de esta Cámara de Comptos.

El informe se estructura en cuatro epígrafes y dos anexos, incluyendo esta introducción. En el epígrafe segundo se describe la incidencia en el empleo público de la normativa dictada al amparo de la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, los instrumentos de ordenación de personal en las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral y la normativa aplicable a este trabajo. En el tercer epígrafe mostramos los objetivos y alcance del trabajo realizado y en el cuarto las conclusiones y recomendaciones.

En los anexos 1 y 2 ofrecemos una descripción más detallada de las conclusiones.

Agradecemos al personal de la Administración de la Comunidad Foral y de los ayuntamientos de Ansoáin, Barañáin, Berriozar, Burlada, Egüés, Estella, Pamplona, Tafalla, Tudela, Villava y Zizur Mayor la colaboración prestada en la realización de este trabajo.

De conformidad con lo previsto en el artículo 11.2 de la Ley Foral 19/1984, reguladora de la Cámara de Comptos de Navarra, los resultados de este trabajo se pusieron de manifiesto, con el fin de que formularan alegaciones, a las personas que ocupaban los siguientes cargos:

- Ex consejero de Presidencia, Justicia e Interior.
- Consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia.
- Ex alcaldes de los ayuntamientos de Ansoáin, Barañáin, Berriozar, Burlada, Egüés, Pamplona, Tudela, Villava y Zizur Mayor.
- Ex alcaldesas de los ayuntamientos de Estella y Tafalla.





- Alcaldes de los ayuntamientos de Ansoáin, Berriozar, Burlada, Egüés, Estella, Pamplona, Tafalla, Tudela, Villava y Zizur Mayor.
- Alcaldesa de Barañáin.

Transcurrido el plazo fijado, no se han presentado alegaciones al informe.





II. Empleo público

II.1. Incidencia en el empleo público de los principios de Estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera

El artículo 135 de la Constitución Española establece que todas las Administraciones Públicas adecuarán sus actuaciones al principio de estabilidad presupuestaria.

En desarrollo de este artículo se dictó la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera que regula los principios rectores a los que debe adecuarse la política presupuestaria del sector público orientada a la estabilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera, como garantía del crecimiento económico sostenido y la creación de empleo.

Se entiende por estabilidad presupuestaria de las Administraciones Públicas la situación de equilibrio o superávit estructural y por sostenibilidad financiera la capacidad para financiar compromisos de gasto presentes y futuros dentro de los límites de déficit, deuda pública y morosidad de deuda comercial.

La repercusión que el mandato constitucional de estabilidad presupuestaria tiene sobre el personal del sector público se reflejó en el Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público y en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los ejercicios 2012, 2013, 2014 y 2015.

En la citada legislación se establecieron las siguientes medidas de carácter básico en relación con el personal de la Administraciones Públicas:

II.1.1. Incorporación de nuevo personal

No se procederá a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores.





Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del capítulo de gastos de personal, la limitación anterior no será de aplicación a los siguientes sectores en los que la Administración de la Comunidad Foral y Local tienen competencias y en los que se fijan las siguientes tasas de reposición para los distintos años del periodo 2012-2015:

| Ámbito | Porcentaje | | | |
|---|------------|------|------|------|
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Educación: funcionarios docentes | 10 | 10 | 10 | 50 |
| Salud: personal hospitales y centros de salud | 10 | 10 | 10 | 50 |
| Policía Autonómica | 10 | 10 | 10 | 100 |
| Policía Local | 10 | 100 | 100 | 100 |
| Prevención y extinción incendios | 10 | 10 | 10 | 50 |
| Prevención y extinción incendios entidades locales | 10 | 10 | 100 | 100 |
| Control y lucha fraude fiscal y laboral | 10 | | | |
| Control y lucha fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en Seguridad Social | | 10 | | |
| Asesoramiento jurídico, gestión y control de asignación eficiente recursos públicos | | 10 | | |
| Asesoramiento jurídico y gestión de recursos públicos | | | 10 | 50 |
| Control y lucha fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en Seguridad Social, y de control de la asignación eficiente de recursos | | | 10 | 50 |

Para los años 2014 y 2015, por primera vez, las correspondientes leyes de Presupuestos Generales del Estado regulan el procedimiento para calcular la tasa de reposición de efectivos. Así, se establece que dicha tasa se calculará aplicando el porcentaje máximo fijado para cada ámbito, sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio anterior, dejaron de prestar servicios en cada uno de los sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos, se computarán los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos, aquellas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna.

Para los ejercicios 2014 y 2015, la Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente establece que las plazas resultantes de aplicar la tasa de reposición establecida para dichos años se incluyan en la oferta pública de empleo que deberá aprobarse y publicarse antes de la finalización del año de que se trate.





A partir del año 2013, en policía local y a partir del 2014, también en el personal de los servicios de prevención y extinción de incendios se podrá alcanzar el 100 por cien de la tasa de reposición de efectivos siempre que la entidad local no supere los límites legales para autorizar las operaciones de endeudamiento y cumpla el principio de estabilidad en la liquidación del presupuesto del ejercicio anterior y en el presupuesto vigente.

En el caso de la policía autonómica, en el año 2015 se podrá alcanzar el 100 por cien de la tasa de reposición de efectivos siempre que la Comunidad cumpla con los objetivos de estabilidad y deuda pública en la liquidación del presupuesto del ejercicio anterior y en el presupuesto vigente.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015 permite acumular la tasa de reposición de efectivos correspondiente a uno o varios sectores prioritarios en otros sectores contemplados en la citada Ley.

II.1.2. Contratación temporal

No se procederá a la contratación de personal temporal ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Navarra tiene competencia exclusiva en materia de régimen estatutario de los funcionarios de la Comunidad Foral, con respeto a los derechos y obligaciones esenciales que la legislación del Estado reconozca al personal del sector público.

Las disposiciones legales que limitan la incorporación de nuevo personal y la contratación temporal, tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13^a y 156.1 de la Constitución, basados en la competencia exclusiva del Estado sobre las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica y en el desarrollo y ejecución de las competencias de las Comunidades Autónomas con arreglo a los principios de coordinación con la Hacienda estatal y de solidaridad entre todos los españoles.

Son de aplicación a la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos y las entidades Locales y organismos de ellas dependientes.

Además de estas limitaciones, las comunidades autónomas y las entidades locales deben remitir a la Administración General del Estado, periódicamente, una vez aprobados sus presupuestos y estados financieros, información detallada sobre los gastos de personal, entre otra, la siguiente:





- Entes integrantes del Inventario de Entes del sector público autonómico y local, recogiendo por separado los datos referidos a los sectores sanitario, educativo universitario, educativo no universitario, de la Administración de justicia y policía autonómica y local.
- Retribuciones básicas, complementarias, acción social, aportaciones a planes de pensiones, cotizaciones al sistema de seguridad social a cargo del empleador e indemnizaciones.
- Efectivos por clases de personal, incluyendo altos cargos.
- Dotaciones o plantillas presupuestarias de personal.

II.2. Instrumentos de ordenación de personal en las Administraciones Públicas de Navarra

El Decreto Foral Legislativo 251/1993 de 30 de agosto por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra establece como instrumentos de ordenación del personal la plantilla orgánica y la relación de funcionarios.

En relación con la plantilla orgánica, las Administraciones Públicas de Navarra deberán aprobar la plantilla orgánica en las que se relacionarán, debidamente clasificados, los puestos de trabajo con indicación de:

- El nivel al que se adscriben y, en su caso, los requisitos específicos que deban acreditarse para poder acceder a los mismos.
- Aquellos que puedan proveerse por libre designación.
- Aquellos que tengan asignadas reglamentariamente las retribuciones complementarias de puesto de trabajo: complemento de puesto de trabajo, de puesto directivo, de dedicación exclusiva, de incompatibilidad, de prolongación de jornada y de especial riesgo.

Además, las Administraciones Públicas de Navarra elaborarán anualmente una relación de todos sus funcionarios en la que deberán constar sus datos personales, nivel, grado, puesto de trabajo, situación administrativa y demás circunstancias que reglamentariamente se determinen. Dicha relación deberá cerrarse el 31 de diciembre de cada año y se publicará en el «Boletín Oficial de Navarra».

En cuanto a la Oferta Pública de Empleo, el Reglamento de Ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra establece que éstas aprobarán una oferta anual de empleo que se publicará en el Boletín Oficial de Navarra y que contendrá todas las plazas que se hallen vacantes y que estén dotadas presupuestariamente, indicando las que de ellas deban ser objeto de





provisión en la correspondiente anualidad y las previsiones temporales para la provisión de las restantes.

La publicación de la oferta de empleo obliga a convocar, dentro del primer trimestre de cada año natural:

- Los concursos de méritos previos para la provisión de los puestos de trabajo comprendidos en la oferta de empleo que deban ser objeto de aquéllos.

Las vacantes que resulten una vez realizados los mencionados concursos serán incluidas en las convocatorias de las correspondientes pruebas selectivas de ingreso. Dichas convocatorias deberán aprobarse dentro del mes siguiente a la resolución de los referidos concursos, salvo en casos de urgencia en los que el órgano convocante podrá autorizar la publicación simultánea de los concursos de méritos y de las pruebas selectivas de ingreso a que se refiere este apartado.

- Las pruebas selectivas de ingreso para la provisión de los puestos de trabajo comprendidos en la oferta de empleo que no deban ser objeto previamente de concurso de méritos.

II.3. Normativa

La normativa aplicable al objeto de este trabajo ha sido, entre otra, la siguiente:

Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.

Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.

Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015.

Decreto Foral Legislativo 251/1993 de 30 de agosto por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.





Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra.

Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.





III. Objetivos y alcance de la fiscalización

El objetivo de la fiscalización es emitir una opinión sobre si la incorporación de personal fijo y la contratación de personal en la Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos y en los Ayuntamientos de Ansoáin, Barañáin, Berriozar, Burlada, Egüés, Estella, Pamplona, Tafalla, Tudela, Villava y Zizur Mayor resultan conformes en sus aspectos significativos con las leyes de Presupuestos Generales del Estado de los años 2012 a 2015.

El alcance del trabajo abarcó el periodo 2012 a 2015 y se refiere a la Administración Foral y sus organismos autónomos y a los ayuntamientos, sin incluir sus entes dependientes.

Al respecto, se analizó el nuevo personal fijo incorporado a la Administración Foral y Local derivado de ofertas públicas de empleo aprobadas en el periodo 2012 a 2015 y su conformidad con las restricciones establecidas en las leyes de Presupuestos Generales del Estado de los citados ejercicios.

Además, se analizaron el número de plazas contenidas en las plantillas orgánicas de los años 2011 a 2014 y su situación, esto es, los puestos vacantes y la cobertura de los mismos. A fecha de redacción de este informe, no se había publicado la plantilla orgánica del ejercicio 2015 de la Administración Foral y sus Organismos Autónomos.

En cuanto a las contrataciones temporales, se analizaron el número de contratos realizados los años 2012 a 2014, puestos para los que se contrató, causa de la contratación y duración media de los contratos.

En los ayuntamientos se revisó una muestra de contratos temporales para comprobar la justificación de la necesidad de la contratación. En este sentido, en la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos, dada la multitud de contratos temporales celebrados en el periodo 2012-2014, se comprobó la existencia y aprobación de criterios o directrices que soportaran las diferentes modalidades y causas de los contratos temporales formalizados.

Se remitió un cuestionario a los ayuntamientos solicitándoles información sobre altas y bajas de personal fijo en el periodo 2011-2015, puestos creados y contrataciones temporales realizadas tanto por el Ayuntamiento como por sus entes dependientes, entre otra. La heterogeneidad de la información que nos remitieron los ayuntamientos hizo necesaria su homogeneización a efectos de presentar datos comparables entre los mismos.

En general, los ayuntamientos no enviaron datos sobre el personal de sus organismos autónomos y empresas públicas municipales.





El trabajo se ejecutó de acuerdo con los principios y normas de auditoría del Sector Público aprobados por la Comisión de Coordinación de los Órganos Públicos del Control Externo del Estado Español, desarrollados por esta Cámara de Comptos en su manual de fiscalización, y con las ISSAI-ES aprobadas por las Instituciones Públicas de Control Externo.





IV. Conclusiones generales y recomendaciones

IV.1. Incorporación de personal fijo

Administración Foral y Organismos Autónomos

Las ofertas públicas de empleo (OPE) aprobadas, en turno libre, en el periodo 2012-2015 para la Administración Foral y sus organismos Autónomos comprendieron 403 puestos:

| Puestos | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Total |
|---|-------|-------|-------|-----------|-------|
| Vacantes | 3.641 | 3.860 | 4.339 | Sin datos | |
| Oferta Pública Empleo | 0 | 20+5 | 0 | 358+20 | 403 |
| Puestos convocados | | | | | |
| -Oferta pública empleo 2009 | 172 | | | 89 | 261 |
| -Oferta pública empleo 2012-2015 | 0 | 25 | 0 | 30 | 55 |
| Personal fijo incorporado OPE 2012-2015 | | | | 19 | |

En 2015, por Decreto Foral 20/2015, de 25 de marzo, se aprobó una OPE de 358 puestos correspondientes a los años 2013, 2014 y 2015. Las plazas ofertadas corresponden a sectores en los que se exceptiona la incorporación de nuevo personal, y se calcularon aplicando las siguientes tasas de reposición sobre el número de empleados fijos que causaron baja en el ejercicio anterior:

| Sector | 2013 | | | 2014 | | | 2015 | | | Total oferta en 2015 |
|---|------------|---------|-----------|------------|---------|-----------|------------|---------|------------|----------------------|
| | Nº | T.R (1) | Oferta | Nº | T.R (1) | Oferta | Nº | T.R (1) | Oferta | |
| Educación | 167 | 10% | 17 | 272 | 10% | 27 | 173 | 50% | 87 | 131 |
| Salud | 257 | 10% | 26 | 236 | 10% | 24 | 204 | 50% | 102 | 152 |
| Policia, prevención y extinción incendios | 9 | 10% | 1 | 8 | 100% | 8 | 8 | 100% | 8 | 17 |
| Control fraude, asesoramiento jurídico, asignación recursos | 69 | 10% | 7 | 115 | 10% | 12 | 118 | 50% | 59 | 78 |
| Total | 502 | | 51 | 631 | | 71 | 503 | | 256 | 378(2) |
| Bajas totales personal fijo | 593 | | | 697 | | | 519 | | | 1.809 |

(1) T.R. corresponde a Tasa de Reposición

(2) Incluye las 20 plazas de Hacienda de la oferta pública de empleo de 2013.

Posteriormente, mediante el Decreto Foral 233/2015, de 9 de septiembre, se incrementó la oferta pública de empleo de 358 plazas en 20 plazas de bombero.





La Administración del Estado interpuso dos recursos contencioso administrativo contra las siguientes disposiciones:

- Contra el Decreto Foral 20/2015, de 25 de marzo por el que se aprueba la OPE de 2015, debido a que la oferta de empleo del año 2014 no se aprobó antes de la finalización de dicho ejercicio, contrariamente a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.
- Contra el Decreto Foral 233/2015, de 9 de septiembre, por el que se modifica la plantilla orgánica de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos y se incrementan en 20 las plazas de oferta de empleo público correspondientes a los años 2013, 2014 y 2015, debido a que el incremento de plazas de bombero en la oferta de empleo excede en 13 plazas el número máximo autorizado por la normativa estatal.

En relación con estos recursos, destacamos como hecho posterior que por Decreto Foral 27/2016 de 4 de mayo se suprimen 71 plazas de la oferta pública de empleo del año 2014 y se reducen en 20 plazas la de los años 2013 y 2015.

Como consecuencia de ello, el abogado del Estado presentó ante el Tribunal Superior de Justicia de Navarra sendos escritos en los dos recursos solicitando el archivo de los mismos.

En cuanto a la aplicación por la Administración Foral de las tasas de reposición aprobadas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2012 a 2015 señalamos:

- No consta el detalle de los puestos que se consideraron a efectos de aplicar la correspondiente tasa de reposición en el sector de control y lucha contra el fraude, asesoramiento jurídico y gestión y control de la asignación eficiente de recursos.
- En el año 2011 se produjeron 531 bajas definitivas de personal fijo. Por tanto, en 2012 pudo aprobarse una oferta pública de empleo de al menos 29 docentes y 18 puestos en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (en adelante SNS-O), respetando las restricciones de incorporación de personal fijo establecidas en la Ley de Presupuestos Generales de dicho ejercicio y las disponibilidades presupuestarias.

En cuanto a las convocatorias de puestos, en el periodo 2012-2015 se convocaron 316 puestos, 261 de los cuales corresponden a la OPE de 2009.

La incorporación de personal fijo en la Administración Foral y sus Organismos Autónomos procedente de ofertas públicas de empleo aprobadas en el periodo 2012-2015 fue de 19 empleados fijos.





En el cuadro siguiente se muestra el número de puestos de trabajo de la Administración Foral y sus Organismos Autónomos en los años 2011 a 2014:

| Concepto | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Variación 2011/2014 |
|---|--------|--------|--------|--------|---------------------|
| Total puestos | 22.572 | 22.681 | 22.316 | 22.428 | -1% |
| Vacantes | 3.490 | 3.641 | 3.860 | 4.339 | 24% |
| Vacantes sobre total puestos | 15% | 16% | 17% | 19% | |
| Vacantes cubiertas | 2.244 | 2.044 | 2.193 | 2.582 | 15% |
| Vacantes cubiertas sobre puestos vacantes | 64% | 56% | 57% | 59% | |

En el año 2014, el número de puestos de trabajo en la Administración Foral y sus organismos autónomos ascendía a 22.428, un uno por ciento menos que en 2011. Los puestos vacantes representaban el 19 por ciento del total de puestos en 2014, frente al 15 por ciento en 2011. El 59 por ciento de las vacantes estaban cubiertas en 2014, siendo este porcentaje del 64 por ciento en 2011.

No se recogen en la plantilla orgánica las plazas vacantes para cubrir necesidades extraordinarias en Educación ni las creadas por el mismo motivo en el SNS-O.

Ayuntamientos de población superior a 9.000 habitantes

Las ofertas públicas de empleo en turno libre que los ayuntamientos anteriores aprobaron en el periodo 2012-2015 fueron las siguientes:

| Ayuntamiento | Vacantes 2011 | Bajas personal fijo 2011-2014 | Nº puestos OPE 2012-2015 | Total convocadas | Personal fijo incorporado de OPEs 2012-2015 |
|--------------|---------------|-------------------------------|--------------------------|------------------|---|
| Ansoáin | 23 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Barañáin | 32 | 13 | 1 | 1 | 0 |
| Berriozar | 48 | 3 | 8 | 1 | 0 |
| Burlada | 43 | 3 | 4 | 4 | 0 |
| Egüés | 60 | 0 | 7 | 1 | 1 |
| Estella | 30 | 10 | 3 | 3 | 0 |
| Pamplona | 314 | 148 | 7 | 0 | 0 |
| Tafalla | 48 | 6 | 1 | 0 | 0 |
| Tudela | 113 | 24 | 2 | 0 | 0 |
| Villava | 8 | 9 | 6 | 0 | 0 |
| Zizur Mayor | 20 | 8 | 10 | 4 | 4 |
| Total | 739 | 229 | 49 | 14 | 5 |

En el periodo 2011-2014 hubo 229 bajas definitivas de empleados fijos cuyos puestos, en los casos en los que no se amortizaron, no se convocaron ni cubierto, en general, con personal fijo, dada las restricciones impuestas por las leyes de presupuestos Generales del Estado de dichos años.





Los 11 ayuntamientos mayores de 9.000 habitantes aprobaron en el periodo 2012-2015 ofertas públicas de empleo en turno libre para un total de 49 puestos de trabajo, el siete por ciento del total de los puestos vacantes en los mismos. Del total de los 49 puestos ofertados, 22 corresponden a la Policía Local.

El personal fijo incorporado resultante de las ofertas de empleo público del periodo 2012-2015 fue de 5 empleados, siendo los mismos un profesor de música en Egüés, dos operarios de jardines y dos policías en Zizur Mayor, todas ellas en turno libre.

En las entidades locales, las leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2012 a 2015, han anulado prácticamente las posibilidades de contratar personal fijo, salvo en el ámbito de la policía local para el que la tasa de reposición se estableció en un 100 por cien a partir del año 2013 y en el servicio de prevención y extinción de incendios en los que la tasa fue del 100 por cien en 2014 y 2015.

En el resto de ámbitos, la prohibición general de incorporación de personal fijo, exceptuando sectores como educación, sanidad y control del fraude para los que la tasa de reposición fijada, un 10 por ciento para los años 2012 a 2014, impidió la contratación de personal fijo en entidades locales de tamaño reducido.

En el cuadro siguiente se muestra el número de puestos de trabajo, según sus plantillas, de los 11 ayuntamientos de población superior a 9.000 habitantes en los ejercicios 2011 y 2014 y las vacantes en 2014:

| Ayuntamiento | Puestos totales 2011 | Puestos Totales 2014 | Vacantes 2014 | % s/total puestos | Vacantes Cubiertas 2014 | % s/vacantes |
|--------------|----------------------|----------------------|---------------|-------------------|-------------------------|--------------|
| Ansoáin | 64 | 65 | 17 | 26 | 13 | 76 |
| Barañáin | 117 | 116 | 35 | 30 | 29 | 83 |
| Berriozar | 96 | 84 | 38 | 45 | 30 | 79 |
| Burlada | 139 | 139 | 43 | 31 | 27 | 63 |
| Egüés | 100 | 100 | 53 | 53 | 46 | 87 |
| Estella | 98 | 94 | 25 | 27 | 17 | 68 |
| Pamplona | 1.424 | 1.413 | 413 | 29 | Sin datos | |
| Tafalla | 112 | 101 | 46 | 46 | 39 | 85 |
| Tudela | 333 | 307 | 95 | 31 | 57 | 60 |
| Villava | 110 | 107 | 5 | 5 | 1 | 20 |
| Zizur Mayor | 95 | 96 | 16 | 17 | 15 | 94 |
| Total | 2.688 | 2.622 | 786 | 30 | 274 | |

El total de puestos contemplados en las plantillas de 2014 de los 11 ayuntamientos anteriores ascendía a 2.622, un 2,5 por ciento menos que en 2011. Del total de puestos, el 54 por ciento corresponde al ayuntamiento de Pamplona y un 12 por ciento a Tudela.





El 30 por ciento de los puestos existentes en 2014 se encontraban vacantes, destacando los ayuntamientos de Egüés, Tafalla y Berriozar con más del 40 por ciento de sus puestos vacantes.

Los ayuntamientos de Burlada y Pamplona no aprobaron plantilla orgánica para los ejercicios 2012, 2013 y 2014.

No todos los ayuntamientos recogen en plantilla puestos adscritos a servicios que prestan de forma permanente y efectiva, financiados por la Administración Foral, tales como trabajador familiar y educador infantil. En los casos en los que se incluyen en la plantilla, están vacantes y cubiertos con contrataciones temporales anteriores al ejercicio 2012.

Hemos constatado falta de homogeneidad y existencia de criterios dispares entre los ayuntamientos revisados en la elaboración y presentación de la plantilla orgánica y la relación de personal.

Así mismo, hemos detectado numerosos errores y datos contradictorios entre los puestos de trabajo incluidos en la plantilla y la información que sobre los mismos se ofrece en la relación de personal.

IV.2. Contratación temporal de personal

Las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de los ejercicios 2012 a 2015 establecen que no se contratará personal temporal ni interino salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Administración Foral y Organismos Autónomos

En cuanto a los criterios reguladores de la contratación temporal de personal, el Gobierno acordó para el ejercicio 2012 no cubrir las vacantes generadas por jubilaciones de personal en un porcentaje anual del 25 por ciento y disminuir las sustituciones de personal en un porcentaje global del 15 por ciento en relación con las realizadas en 2011, en la Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos.

Además, en el ámbito de Educación se regularon criterios, no aprobados formalmente, que contemplan las situaciones en las que se debe sustituir al personal tanto docente como no docente.

En el ámbito de Salud, en el plan de ajuste presupuestario de 2011 se establecieron medidas sobre sustitución de personal que continuaban vigentes en 2015.





En el periodo 2012-2014 se realizaron 136.940 contratos temporales que supusieron un gasto en concepto de retribuciones del personal contratado de 540,83 millones de euros, tal como se muestra en el siguiente cuadro:

| Concepto | Retribuciones 2012-2014 | Nº Contratos 2012-2014 |
|----------------------|-------------------------|------------------------|
| Plazas reservadas | 93.419.769 | 6.073 |
| Cubrir vacantes | 110.380.766 | 1.676 |
| Contratos temporales | 171.913.490 | 17.092 |
| Campañas | 44.527.829 | 1.020 |
| Sustituciones | 120.592.072 | 111.079 |
| Total | 540.833.926 | 136.940 |

Las retribuciones del personal contratado suponen el 16 por ciento del total del gasto de personal en el periodo 2012-2014.

El 85 por ciento de los contratos corresponden al SNS-O.

El 41 por ciento de los contratos formalizados fue para sustituciones por vacaciones del personal, un 15 por ciento por incapacidad temporal y un cuatro por ciento para cubrir necesidades extraordinarias de personal docente, entre las principales causas de contratación.

Los contratos tuvieron una duración media de los siguientes días:

| Ámbito | 2012 | 2013 | 2014 |
|-----------------------|------|------|------|
| SNS-O | 19 | 17 | 13 |
| Educación | 156 | 165 | 71 |
| Administración núcleo | 63 | 30 | 34 |

En el ejercicio 2014, la duración media de los contratos temporales celebrados por la Administración Foral ha disminuido respecto a la duración en 2012 y era de 13 días en el SNS-O, 34 días en la Administración Núcleo y 71 días en Educación. En torno al 64 por ciento de los contratos celebrados en el SNS-O tuvieron una duración inferior a cuatro días.

Por otro lado, hemos comprobado que el 77 por ciento de los contratos formalizados en el periodo 2012-2014 están relacionados con causas tales como vacaciones, incapacidad temporal, libranza de guardia y maternidad o paternidad, entre otras, causas para las cuales la tasa de sustitución oscila entre el 55 y el 79 por ciento en 2014.

Entidades Locales

En el periodo 2012-2014, las 11 entidades locales de población superior a 9.000 habitantes formalizaron 5.085 contratos temporales, tal como se muestra en el siguiente cuadro:





| Ayuntamiento | Contratos temporales | Duración media | Contratos vigentes a 31/12/2014 | Contratos anteriores a 2012 | % Contratos anteriores a 2012 |
|--------------|----------------------|----------------|---------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| Ansoáin | 56 | 194 | 24 | 11 | 46 |
| Barañáin | 159 | 69 | 9 | Sin datos | |
| Berriozar | 79 | 154 | 47 | 24 | 51 |
| Burlada | 333 | 136 | 66 | 26 | 39 |
| Egüés | 190 | 126 | 70 | 40 | 57 |
| Estella | 215 | 148 | 99 | 23 | 23 |
| Pamplona | 2.022 | 139 | 562 | 231 | 41 |
| Tafalla | 546 | 104 | 70 | 35 | 50 |
| Tudela | 728 | 84 | 111 | 54 | 49 |
| Villava | 382 | 61 | 45 | 16 | 36 |
| Zizur Mayor | 375 | 66 | 38 | 9 | 24 |
| Total | 5.085 | | 1141 | 469 | 41 |

La duración media de los contratos temporales formalizados en el periodo 2012-2014 por los ayuntamientos indicados osciló entre 61 y 194 días.

Aunque en general, no consta en el expediente administrativo la justificación de que la contratación temporal cumple todos y cada uno de los requisitos establecidos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, hemos constatado que los puestos para los que mayor número de contrataciones se formalizaron en el periodo 2012-2014 corresponden a servicios que los ayuntamientos consideran esenciales y contratan todas las sustituciones del personal adscrito a los mismos a fin de garantizar el funcionamiento y continuidad del servicio. Son puestos de educador infantil, trabajador de familia y conserjes, principalmente.

En general, en estos ayuntamientos el procedimiento de contratación se inicia con la solicitud del responsable del servicio correspondiente en el que indica la causa de la contratación para el puesto concreto.

Así mismo, durante el periodo analizado, los contratos para empleo social protegido u otros proyectos sociales subvencionados han representado en los ayuntamientos analizados un significativo porcentaje sobre el total de contrataciones temporales, especialmente en los ayuntamientos de Ansoáin, Tafalla y Estella que han supuesto el 32, 34 y 45 por ciento, respectivamente, del total de contratos temporales.

Hemos constatado situaciones de plazas vacantes cubiertas desde ejercicios anteriores a 2012 y que no fueron incluidas en las correspondientes ofertas públicas de empleo aprobadas con anterioridad a 2012. Así, constan puestos vacantes cubiertos con contratos temporales desde hace más de 15 años que obedecen a necesidades estructurales y permanentes.

Del total de contratos temporales vigentes a 31 de diciembre de 2014, al menos el 71 por ciento tienen su origen en ejercicios anteriores a 2012 y





corresponden a puestos de trabajo de educador infantil y trabajador familiar adscritos a servicios financiados por la administración Foral.

IV.3. Personal temporal

En este epígrafe se muestra el número de empleados totales y temporales de la Administración Foral y sus Organismos Autónomos y de los ayuntamientos a 31 de diciembre de 2014, según datos que nos han facilitado dichas entidades públicas.

Administración de la Comunidad Foral y Organismos Autónomos

A 31 de diciembre de 2014, prestaban sus servicios en la Administración Foral y sus Organismos Autónomos un total de 26.937 empleados, el 33 por ciento de los cuales eran temporales. En el año 2011, el número de empleados era prácticamente el mismo que en 2014, pero la temporalidad era del 29,5 por ciento.

A 31 de diciembre de 2014, la distribución del personal era la siguiente:

| | Personal fijo | Personal temporal | Total personal | % personal temporal |
|-----------------------|---------------|-------------------|----------------|---------------------|
| Educación | 6.492 | 2.899 | 9.391 | 31 |
| SNS-O | 6.594 | 5.153 | 11.747 | 44 |
| Administración Núcleo | 4.879 | 920 | 5.799 | 16 |
| Total | 17.965 | 8.972 | 26.937 | 33 |

Es significativa la alta tasa de temporalidad del personal en la Administración Foral y sus Organismos Autónomos, principalmente en el SNS-O con un 44 por ciento y en el ámbito de Educación en el que alcanza un 31 por ciento.

Municipios de población superior a 9.000 habitantes

En el siguiente cuadro se muestra el número total de empleados en los ayuntamientos de población superior a 9.000 habitantes:

| Ayuntamiento | Total personal 2014 | Personal temporal 2014 | % personal temporal en 2014 |
|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------------|
| Ansoáin | 70 | 26 | 37 |
| Barañáin | 118 | 43 | 36 |
| Berriozar | 86 | 45 | 52 |
| Burlada | 196 | 132 | 67 |
| Egüés | 123 | 77 | 63 |
| Estella | 91 | 26 | 29 |
| Pamplona | 1.696 | 309 | 18 |
| Tafalla | 126 | 74 | 59 |
| Tudela | 290 | 72 | 25 |
| Villava | 112 | 44 | 39 |
| Zizur Mayor | 109 | 32 | 29 |





En los ayuntamientos anteriores, la temporalidad del personal se sitúa entre un 18 por ciento en Pamplona hasta un 67 por ciento en Burlada.

Destaca la temporalidad en puestos directamente relacionados con los servicios de la escuela infantil, escuela de música y atención domiciliaria, así como en puestos de carácter general tales como administrativos, entre otros.

IV.4. Resumen final y recomendaciones

La gestión en materia de planificación y selección de personal en la Administración Foral y en las entidades locales de Navarra se regula básicamente en el Estatuto de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra y en su Reglamento de Ingreso.

De esta normativa se deriva, en esencia, un esquema de funcionamiento por el que anualmente, tras la necesaria consignación presupuestaria, las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral deben aprobar y publicar las correspondientes plantillas orgánicas y relaciones de funcionarios, las ofertas de empleo y convocar, en los plazos previstos, los concursos de traslados y posteriores convocatorias públicas de acceso para cubrir las vacantes existentes.

En el periodo 2012-2015 la gestión y selección de personal en la Administración Foral y en los entes locales de población superior a 9.000 habitantes no se ha adecuado, en muchos casos, a estas exigencias.

Así, en nuestra opinión y a pesar de las restricciones que en esta materia han existido de la aplicación de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y por las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, los entes locales debieron haber aprobado y publicado anualmente las correspondientes plantillas y relaciones de funcionarios y tanto éstos como la Administración Foral debieron aprobar ofertas públicas de empleo y convocatorias para la provisión de vacantes.

En el caso de los ayuntamientos analizados, las estrictas restricciones fijadas por las leyes de presupuestos generales del Estado para la incorporación de personal fijo en las Administraciones Públicas han ocasionado que los ayuntamientos de tamaño reducido no aprueben ofertas públicas de empleo anuales o no puedan hacerlas efectivas.

A continuación mostramos, como resumen final de este trabajo, los principales datos y conclusiones sobre la gestión de personal en la Administración Foral y en los entes locales analizados.





IV.4.1. Oferta pública de empleo

En el periodo 2011-2014 se produjeron 2.340 bajas definitivas de personal fijo en la Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos.

Las ofertas públicas de empleo aprobadas en turno libre en el periodo 2012-2015 fueron las siguientes:

En el año 2012 no se aprobó oferta pública de empleo.

En el año 2013 se aprobó una oferta pública de empleo de 25 plazas, inferior a la que pudo aprobarse aplicando las tasas de reposición.

En 2014 no hubo oferta pública de empleo

En 2015 se aprobó una oferta pública de empleo de 358 plazas, correspondiente a los años 2013, 2014 y 2015, ampliada posteriormente en 20 plazas de bombero. La oferta de 2015 fue objeto de dos recursos por parte del Estado, por un lado debido a que la correspondiente al año 2014 no se aprobó antes de finalizar dicho ejercicio y, por otro, por superar en 13 plazas de bombero las limitaciones establecidas en las leyes de presupuestos generales del estado.

IV.4.2. Convocatorias

Del total de las 403 plazas ofertadas por la Administración Foral en el periodo 2013-2015, se han convocado 55. Además, en los años 2012 y 2015 se convocaron 261 plazas de la oferta pública aprobada en 2009.

IV.4.3. Plantillas orgánicas

Tanto en la plantilla orgánica de la Administración Foral como en la de los entes locales revisados se han constatado deficiencias, entre otras, la falta de inclusión como vacantes de todas las plazas que responden a necesidades estructurales.

IV.4.4. Contratación temporal de personal

Se ha constatado un incremento de la contratación de personal temporal en la Administración Foral, que ha pasado de celebrar 41.822 contratos en 2012 a 49.960 contratos en 2014, de una duración media de 13 días en el SNS-O, 34 días en la Administración núcleo y 71 días en Educación, duración inferior a los contratos celebrados en 2012.

Los 11 ayuntamientos de población superior a 9.000 habitantes celebraron un total de 5.085 contratos temporales en el periodo 2012-2014 de una duración media que ha oscilado entre 61 y 194 días. Destacan los corres-





pondientes a puestos de educador infantil, trabajador social o de familia y conserjes y a puestos relacionados con programas de empleo subvencionados, peones principalmente.

IV.4.5. Temporalidad

Existe una alta tasa de temporalidad que en el año 2014 alcanzaba un índice del 33 por ciento en la Administración Foral y en los ayuntamientos analizados se situaba entre el 18 por ciento en el Ayuntamiento de Pamplona y el 67 por ciento en el Ayuntamiento de Burlada.

En la Administración Foral, la tasa de temporalidad se ha incrementado del 29 por ciento en 2011 al 33 por ciento en 2014.

A la vista de estas conclusiones recomendamos:

- *Cumplir los procedimientos previstos en la normativa de personal vigente respecto a la planificación y selección de personal. Así:*

- *Planificar y valorar los recursos humanos necesarios en la organización, determinando qué plazas son precisas para la prestación eficiente y eficaz de los servicios.*

- *Incluir en la plantilla orgánica todas aquellas plazas que respondan a necesidades estructurales y permanentes de la Administración Pública.*

- *Fijar directrices comunes y criterios homogéneos para la elaboración de la plantilla orgánica, de modo que constituya un instrumento eficaz de ordenación de los puestos de acuerdo con las necesidades de servicios. En el caso de las entidades Locales, aprovechar el trabajo que está desarrollando el Departamento de Administración Local en relación con las plantillas orgánicas de las entidades locales, para establecer un documento normalizado de plantilla orgánica.*

- *Aprobar una oferta anual de empleo público que incluya las vacantes dotadas presupuestariamente ocupadas por personal indefinido no fijo y personal interino, excepto las que conlleven reserva de puesto o deban ser amortizadas, dentro de las posibilidades existentes en el marco de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y con el objeto de disminuir la temporalidad del personal empleado de la Administración Foral y Administración Local.*

- *Indicar en la oferta de empleo la previsión para la provisión de las plazas ofertadas, convocándolas en los plazos establecidos en el Reglamento de ingreso de las Administraciones Públicas.*

- *Evitar realizar contrataciones temporales para atender funciones permanentes.*





Anexo 1. Administración de la Comunidad Foral y Organismos Autónomos

En este epígrafe desarrollamos las conclusiones del trabajo realizado sobre la incorporación del personal fijo y la contratación temporal en la Administración Foral y sus organismos autónomos y en los ayuntamientos de población superior a 9.000 habitantes.

1.1. Incorporación de nuevo personal fijo

Los puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Foral y sus Organismo Autónomos según las plantillas orgánicas publicadas en los ejercicios 2011 a 2014, eran los siguientes:

| Puestos de trabajo | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | % Variación 2011/2014 |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------------|
| SNS-O | 8.636 | 8.406 | 8.489 | 8.384 | -3 |
| Educación | 7.833 | 7.833 | 7.832 | 7.826 | 0 |
| Admón núcleo | 5.577 | 5.923 | 4.249 | 4.472 | -20 |
| Policía Foral | | | 1.230 | 1.230 | |
| Justicia | 526 | 519 | 516 | 516 | -1 |
| Total puestos | 22.572 | 22.681 | 22.316 | 22.428 | -1 |
| Vacantes | 3.490 | 3.641 | 3.860 | 4.339 | 24 |
| Vacantes cubiertas | 2.244 | 2.044 | 2.193 | 2.582 | 15 |

A 31 de diciembre de 2014, existían 22.428 puestos en la Administración Foral y sus Organismos autónomos, un uno por ciento menos que en 2011.

El 19 por ciento del total de puestos se encontraban vacantes y de éstos, el 59 por ciento estaban cubiertos. Las plazas vacantes en 2014 eran un 24 por ciento más que en 2011.

Las ofertas públicas de empleo aprobadas en los ejercicios 2012 a 2015 fueron:

| Plazas | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------------------|-------|----------|-----------|-----------|------------|
| Vacantes | 3.490 | 3.641 | 3.860 | 4.339 | Sin datos |
| Oferta Pública Empleo | | 0 | 20+5 | 0 | 358+20 |
| Promoción interna (1) | | | 7 | 10 | 14 |
| Total oferta | | 0 | 32 | 10 | 412 |

(1) Corresponden a puestos de Policía Foral

En el periodo 2012-2015, se aprobaron dos ofertas de empleo público:

- 20 plazas, 11 de ellas de técnico de Hacienda y 9 de gestor de Hacienda en 2013, convocadas en el mismo ejercicio 2013. En el año 2014, se amplió la convocatoria con la inclusión de cinco plazas más de gestor de Hacienda.





En el año 2015 se incorporaron 19 funcionarios en las plazas indicadas, 14 de ellos gestores y cinco técnicos de Hacienda.

- *Oferta de 358 plazas correspondientes a los años 2013, 2014 y 2015, aprobada por Decreto Foral 20/2015, de 25 de marzo.*

Según el citado Decreto Foral, la oferta de empleo público aprobada es el resultado del análisis de la evolución de la plantilla de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, y de acuerdo con las tasas de reposición máximas fijadas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de los años 2013, 2014 y 2015.

Las plazas ofertadas corresponden a sectores en los que se excepciona la incorporación de nuevo personal, y se calcularon aplicando las siguientes tasas de reposición sobre el número de empleados fijos que causaron baja en el ejercicio anterior:

| Sector | 2013 | | | 2014 | | | 2015 | | | Total oferta en 2015 |
|---|------|---------|--------|------|---------|--------|------|---------|--------|----------------------|
| | Nº | T.R (1) | Oferta | Nº | T.R (1) | Oferta | Nº | T.R (1) | Oferta | |
| Educación | 167 | 10% | 17 | 272 | 10% | 27 | 173 | 50% | 87 | 131 |
| Salud | 257 | 10% | 26 | 236 | 10% | 24 | 204 | 50% | 102 | 152 |
| Policía, prevención y extinción incendios | 9 | 10% | 1 | 8 | 100% | 8 | 8 | 100% | 8 | 17 |
| Control fraude, asesoramiento jurídico, asignación recursos | 69 | 10% | 7 | 115 | 10% | 12 | 118 | 50% | 59 | 78 |
| | 502 | | 51 | 631 | | 71 | 503 | | 256 | 378(2) |

(1) T.R. corresponde a Tasa de Reposición

(2) Incluye 20 plazas de Hacienda de la oferta pública de empleo de 2013.

Posteriormente, mediante el Decreto Foral 233/2015, de 9 de septiembre, se incrementó la oferta pública de empleo de 358 plazas en 20 plazas de bombero.

El número de puestos ofertados para los ejercicios 2013, 2014 y 2015 se calculó aplicando las tasas de reposición indicadas en el cuadro anterior sobre el número de empleados fijos que, durante 2012, 2013 y 2014, respectivamente, dejaron de prestar servicios en los sectores de Educación, Sanidad, Policía Autonómica, Prevención y extinción de incendios, control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social y asesoramiento jurídico, gestión y control de la asignación eficiente de recursos.

Para determinar el número de plazas de la OPE aprobada en 2015, se aplicó la tasa de reposición de efectivos sobre el número de bajas de empleados fijos debido a jubilación voluntaria, jubilación forzosa, defunción, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta de trabajo e incapacidad permanente total en la profesión habitual. No se tuvieron en cuenta las bajas de empleados fijos debido a excedencias sin reserva de puesto de trabajo.





Durante el periodo 2012-2014 no se incorporó personal fijo que no procediera de ofertas de empleo público anteriores, a efectos de su consideración en el cómputo de la base para aplicar la tasa de reposición.

Hemos cotejado las bases de datos de bajas de personal fijo considerado para aplicar la tasa de reposición en los años 2012 a 2014 con la base de datos sobre bajas de personal por los motivos de defunción, gran invalidez, incapacidad permanente y jubilación en dicho periodo y el resultado ha sido satisfactorio.

Los criterios seguidos por la Administración Foral para determinar la oferta pública 2013-2015 fueron los siguientes:

- Educación: se aplicaron las tasas de reposición aprobadas por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2013, 2014 y 2015, esto es, el 10 por ciento en 2013 y 2014 y el 50 por ciento en 2015, sobre las bajas de personal docente del año anterior. En el año 2013 se tuvo en cuenta el resultado neto, bajas menos altas, derivado del concurso de traslado nacional de dicho personal.

- Salud: se aplicaron las tasas de reposición aprobadas por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2013, 2014 y 2015, esto es, el 10 por ciento en 2013 y 2014 y el 50 por ciento en 2015, sobre las bajas de personal sanitario y no sanitario del SNS-O.

- Policía y prevención y extinción de incendios: estos sectores diferenciados en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, con tasas de reposición diferentes, se consideraron conjuntamente en los años 2013, 2014 y 2015 para determinar las plazas ofertadas. Solamente para el año 2015 se permite la consideración conjunta de sectores diferenciados.

La tasa de reposición aplicada fue del 10 por ciento en el año 2013 y del 100 por cien en los años 2014 y 2015, sobre la suma de bajas definitivas de Bomberos de la Agencia Navarra de Emergencias y de Policías del Cuerpo de Policía Foral, de cada ejercicio anterior.

Para el ejercicio 2014 la Ley de Presupuestos Generales de dicho año estableció una tasa de reposición del 10 por ciento para la policía autónoma y para el servicio de prevención y extinción de incendios. Para el año 2015, la tasa de reposición para Policía autonómica fue del 100 por cien y del 50 por ciento para el personal de prevención y extinción de incendios.

- Control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de seguridad social, asesoramiento jurídico, gestión y control de la asignación eficiente de recursos: en estos ámbitos se aplicó una tasa de reposición del 10 por ciento en los años 2013 y 2014 y del 50





por ciento en 2015, conforme a lo establecido en las leyes de presupuestos Generales de cada uno de los citados ejercicios.

El número de bajas definitivas de personal fijo considerado correspondía a los siguientes puestos:

Año 2012: todas las plazas de la Administración núcleo de los niveles A y B

Año 2013: todas las plazas de la Administración núcleo de los niveles A, B, C y D.

Año 2014: todas las plazas de la Administración núcleo de los niveles A, B, C y D, así como así como alguna del nivel E que consideraron que podía incluirse en el apartado de control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de seguridad social, asesoramiento jurídico, gestión y control de la asignación eficiente de recursos.

En todos los casos se excluyen las plazas de Policía Foral y Bomberos, contempladas en sectores diferenciados de las leyes de Presupuestos Generales del Estado.

No constan especificados qué puestos del nivel E se incluyeron. Para el resto de niveles, se incluyeron todas las plazas porque, según el director general de función Pública, dentro de la “gestión de recursos públicos” pueden encajar la mayoría de las plazas existentes en la Administración.

Hemos cotejado la base de datos de bajas definitivas de personal fijo que ocupaba las plazas de los niveles considerados en cada ejercicio a efectos de aplicar la tasa de reposición en los sectores de control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de seguridad social, asesoramiento jurídico, gestión y control de la asignación eficiente de recursos, con los datos considerados para calcular la oferta pública de empleo en dichos sectores y no hemos obtenido diferencias significativas.

Por último, no se aprobó oferta pública de empleo para el ejercicio 2012. Teniendo en cuenta las bajas de personal fijo habidas en 2011, siempre que se respetaran las disponibilidades presupuestarias del capítulo 1 de gastos de personal, estaba permitida conforme a la ley General de Presupuestos del ejercicio 2012, la incorporación de 29 docentes y 18 empleados del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea como personal fijo en el año 2012, previa aprobación de una oferta pública de empleo en dicho ejercicio en el que se incluyeran las plazas resultantes de la aplicación de la tasa de reposición.





Convocatorias de personal fijo

Las convocatorias para la selección de personal fijo aprobadas en el periodo 2012-2015 fueron las siguientes:

| Convocatorias | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Total plazas convocadas |
|--------------------------------|------------|-----------|----------|------------|-------------------------|
| OPE 2009 | 172 | | | 89 | 261 |
| OPE 2013 | | 25 | | | 25 |
| OPE 2014 | | | | | 0 |
| OPE 2015 | | | | 30 | 30 |
| Total plazas convocadas | 172 | 25 | 0 | 119 | 316 |

En el citado periodo se convocaron un total de 316 plazas en turno libre. Además de éstas plazas se convocaron dos de encargado de biblioteca en ejecución de una sentencia y en estimación de un recurso de alzada.

Del total de plazas convocadas, 261 derivan de la Oferta Pública de empleo aprobada en 2009 por un total de 1.940 puestos, de la cual a 31 de diciembre de 2011 quedaban pendientes de convocar 288 puestos. De éstos (282 de personal sanitario), 172 se convocaron en 2012, uno se amortizó en 2013 (oficial técnico de mantenimiento) y 89 se convocaron en 2015, quedando 27 plazas sin convocar.

No se indicaba la previsión temporal para la provisión de las plazas ofertadas.

1.2. Contratación temporal

Las retribuciones de personal contratado en los ejercicios 2011 a 2014 y el número de contratos realizados en dicho periodo, clasificados conforme al concepto económico presupuestario, fueron:

| Concepto | 2011 | | 2012 | | 2013 | | 2014 | |
|---------------------------------|----------------------|----------------------|---------------|----------------------|---------------|----------------------|---------------|--|
| | Gasto | Gasto | Nº contratos | Gasto | Nº contratos | Gasto | Nº contratos | |
| Plazas reservadas | 30.782.719 | 29.514.221 | 1.970 | 30.548.132 | 1.916 | 33.357.416 | 2.187 | |
| Cubrir vacantes | 43.429.428 | 32.832.751 | 536 | 35.303.431 | 596 | 42.244.584 | 544 | |
| Contratos temporales | 65.065.801 | 54.788.110 | 4.297 | 54.946.825 | 5.331 | 62.178.555 | 7.464 | |
| Campañas | 14.549.810 | 14.297.428 | 373 | 15.109.099 | 323 | 15.121.302 | 324 | |
| Sustituciones | 45.187.202 | 35.841.616 | 34.646 | 40.810.551 | 36.992 | 43.939.905 | 39.441 | |
| Total | 199.014.960 | 167.274.126 | 41.822 | 176.718.038 | 45.158 | 196.841.762 | 49.960 | |
| Total gastos de personal | 1.155.910.287 | 1.072.590.516 | | 1.096.411.110 | | 1.111.718.966 | | |

Las retribuciones de personal contratado en 2014 ascendieron a 196,84 millones, un uno por ciento menos que en 2011, pero significativamente superiores a las de los ejercicios 2012 y 2013, un 18 y un 11 por ciento, respectivamente.





El gasto de retribuciones de personal contratado en 2012, ejercicio en el que se acordaron medidas relativas a la reducción en materia de personal, fue un 16 por ciento inferior al de 2011.

Dichas retribuciones han supuesto entre el 16 y el 18 por ciento del total del gasto de personal en cada uno de los años del periodo 2012-2014.

En el periodo 2012-2014 se celebraron 136.940 contratos temporales, el 85 por ciento en el SNS-O, un 10 por ciento en educación y el restante cinco por ciento en la Administración núcleo.

Los contratos temporales formalizados en 2014 ascendieron a 49.960, un 11 por ciento más que en 2013 y un 19 por ciento más que en 2012.

En el siguiente cuadro se muestra los días de duración media de los contratos temporales realizados en los años 2012, 2013 y 2014, tomando como fecha de finalización el 31 de mayo de 2015:

| Ámbito | 2012 | Duración media (días) | 2013 | Duración media (días) | 2014 | Duración media (días) | Total contratos |
|------------------------|---------------|-----------------------|---------------|-----------------------|---------------|-----------------------|-----------------|
| SNS-O | 35.846 | 19 | 38.459 | 17 | 42.556 | 13 | 116.861 |
| Educación | 3.858 | 159 | 4.542 | 165 | 4.986 | 71 | 13.386 |
| Administración Núcleo | 2.118 | 63 | 2.157 | 39 | 2.418 | 34 | 6.693 |
| Total contratos | 41.822 | | 45.158 | | 49.960 | | 136.940 |

En el periodo 2012-2014, la duración media de los contratos celebrados en Educación se situó entre 71 y 165 días, los del SNS-O tuvieron una duración media entre 13 y 19 días y los celebrados por la Administración Núcleo, entre 34 y 63 días.

El 67 por ciento de los contratos celebrados en el SNS-O en el año 2014 tenían una duración inferior a cuatro días.





La clasificación de los contratos temporales por causas de contratación y conceptos presupuestarios a los que se imputa el gasto es la siguiente:

| Causa contratación | 2012 | 2013 | 2014 | Total contratos |
|--|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| Jornada reducida | 569 | 646 | 881 | 2.096 |
| Excedencia especial | 333 | 319 | 411 | 1.063 |
| Permiso sin sueldo | 387 | 361 | 356 | 1.104 |
| Servicios especiales formación | 75 | 95 | 136 | 306 |
| Plaza básica dirección | 129 | 117 | 91 | 337 |
| Adscripción provisional | 108 | 98 | 87 | 293 |
| Sit.espec.act. | 124 | 72 | 49 | 245 |
| Comisión servicios, excedencia voluntaria, otros | 245 | 208 | 176 | 629 |
| Total contratos plazas reservadas | 1.970 | 1.916 | 2.187 | 6.073 |
| Total contratos cubrir vacantes | 536 | 596 | 544 | 1.676 |
| Necesidades extraordinarias Administración | 2.053 | 2.596 | 3.224 | 7.873 |
| Atenc.cont.adm. | 534 | 1.065 | 1.917 | 3.516 |
| Ajuste jornada adm. | 966 | 886 | 1.042 | 2.894 |
| Acumulac.lab. | 458 | 569 | 1.034 | 2.061 |
| Otros | 286 | 215 | 247 | 748 |
| Total contratos temporales | 4.297 | 5.331 | 7.464 | 17.092 |
| Total contratos campañas | 373 | 323 | 324 | 1.020 |
| Vacaciones | 17.470 | 18.206 | 21.140 | 56.816 |
| I.T.Enfermedad | 5.997 | 6.774 | 7.343 | 20.114 |
| Libranza guardia | 2.782 | 2.831 | 1.132 | 6.745 |
| Asuntos propios | 1.802 | 2.118 | 2.004 | 5.924 |
| Permiso familiar | 1.697 | 2.047 | 2.435 | 6.179 |
| Libranza cargo directivo | 921 | 1.043 | 1.219 | 3.183 |
| Doc.cargo direc. | 616 | 286 | 286 | 1.188 |
| Baja maternal | 597 | 629 | 627 | 1.853 |
| Asistencia a cursos | 568 | 650 | 614 | 1.832 |
| Permiso lactancia | 405 | 365 | 369 | 1.139 |
| Fiestas patronales | 392 | 406 | 191 | 989 |
| Permiso sindical | 287 | 323 | 372 | 982 |
| Riesgo por embarazo | 270 | 278 | 308 | 856 |
| Exceso jornada | 251 | 361 | 570 | 1.182 |
| Otros | 591 | 675 | 831 | 2.097 |
| Total contratos sustituciones | 34.646 | 36.992 | 39.441 | 111.079 |
| Total contratos | 41.822 | 45.158 | 49.960 | 136.940 |





Como puede observarse en el cuadro anterior, las principales causas de contratación fueron las siguientes:

| Causa contratación | Contratos realizados | Porcentaje sobre el total de contratos |
|---------------------------|----------------------|--|
| Vacaciones | 56.816 | 41 |
| I.T.Enfermedad | 20.114 | 15 |
| Necesidad extraordinarias | 7.873 | 6 |
| Libranza guardia | 6.745 | 5 |
| Permiso familiar | 6.179 | 5 |
| Asuntos propios | 5.924 | 4 |

Los contratos para cubrir necesidades extraordinarias en el periodo 2012-2014 ascendieron a 7.873 y el 68 por ciento de los mismos se celebraron para cubrir necesidades de personal docente. Estos puestos no se recogen como vacantes en la plantilla orgánica.

Los contratos celebrados en el periodo 2012-2014 para cubrir vacantes de plantilla fueron 1.676, que representan el uno por ciento del total de contratos realizados en dicho periodo. En estos años, estaban cubiertas entre el 56 y el 59 por ciento del total de plazas vacantes contempladas en la plantilla orgánica de cada ejercicio.

Criterios de contratación

El Gobierno de Navarra acordó con fecha 15 de febrero de 2012 dictar instrucciones relativas a la reducción del gasto en materia de personal en la Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos para el año 2012. En relación con la contratación de personal se acordaron las siguientes:

a) No cobertura de las plazas vacantes generadas por jubilaciones en un porcentaje anual, revisable, del 25 por ciento.

b) Disminución de las sustituciones de personal en un 15 por ciento sobre las realizadas en 2011. Con carácter general no se sustituirán las ausencias de personal, salvo circunstancias excepcionales justificadas tales como puestos unipersonales con funciones de atención al público, personal en régimen de turnos, servicios de tipo asistencial o similares.

En el ámbito Educación, la contratación temporal para sustituciones del personal docente y no docente de centros escolares responde, desde el curso 2011-2012, a los siguientes criterios, no aprobados formalmente, que nos han sido facilitados por la Dirección del Servicio de Recursos Humanos del Departamento de Educación:





• Personal docente

| Puesto | Medida |
|---|--|
| - Tutores de educación infantil y profesorado de escuelas de 1,2 y 3 unidades. - Profesorado de pedagogía terapéutica en aulas alternativas, aulas TGD o profesorado de PCPIE. | Sustitución inmediata |
| - Tutores de educación primaria y especialistas de pedagogía terapéutica. Profesores especialistas con tutoría. | Sustitución a partir del 4º día lectivo. |
| - Resto profesorado de primaria y de secundaria. | Sustitución desde el 8º día lectivo, salvo que la baja esté prevista con antelación, en centros que se produzca más de una baja, en centros rurales de poco profesorado y en profesorado de ciclos formativos, en los que el plazo será menor. |
| - Profesorado de 2º de bachillerato, profesorado de escuelas oficiales de idiomas, profesorado de ámbito de los PCPI y PCA, y otras situaciones especiales (diversificación curricular, PROA) tras analizarlas individualmente. | Se procurará que no pasen más de 4 días lectivos sin sustitución. |
| - Personal con reducción por carga lectiva | Sustitución del horario de docencia directa |

• Personal no docente

| Puesto | Medida |
|------------------------------------|--|
| Cuidadores y fisioterapeutas | Sustitución inmediata |
| Personal no docente no asistencial | Con carácter general, no se les sustituye, salvo puestos unipersonales. En bajas de más de tres meses se analizará la incidencia en el centro a fin de autorizar, en su caso, la sustitución |

• Criterios comunes para todas las sustituciones

| Causa | Medida |
|--|---|
| Permiso matrimonio y paternidad | Sustitución en casos excepcionales o cuando el permiso de paternidad sea superior a 15 días |
| Permiso sin sueldo tras baja maternal, postergación vacaciones o lactancia, por cuidado de familiar o para formación | Sustitución cuando la duración sea superior a 15 días |

En el SNS-O, a través el Plan de ajuste presupuestario del 17 de octubre de 2011 se establecieron medidas sobre sustitución de personal, que continuaban vigentes en 2015 en virtud de la instrucción aprobada por la directora gerente del citado Organismo Autónomo.

En el SNS-O, con carácter general sólo se sustituirán las ausencias superiores a tres días. Esta regla podrá exceptuarse por la Dirección de Recursos Humanos, a propuesta de la Dirección del Centro en supuestos justificados.

Los contratos de sustitución que se formalicen se realizarán exclusivamente para la cobertura de las jornadas y/o franjas horarias estrictamente necesarios.

La asistencia a una actividad de formación y docencia no conlleva necesariamente la sustitución del empleado en el puesto de trabajo, debiendo primar una gestión orientada en criterios de eficiencia y de menor





gasto posible, adoptándose, si fuera posible, las medidas organizativas que procedan (reordenación de actividad, cambios de turnos, etc.).

En el caso de que se aprecie la necesidad de sustitución, esta no podrá superar el 70 por ciento del tiempo de jornada invertido, salvo en los puestos unipersonales que se podrán sustituir en su totalidad y los puestos de nivel A que no serán objeto de sustitución.

Causas de contratación

Hemos analizado los contratos temporales formalizados por causas de contratación que se consideran para calcular la tasa de absentismo y la tasa de sustitución de absentismo para las mismas, partiendo de los siguientes datos que nos han facilitado desde la dirección general de función pública:

| Causa | 2012-2014 | | Tasa absentismo | | | Tasa sustitución absentismo | | |
|--|----------------|--------------------|-----------------|--------------|--------------|-----------------------------|--------------|--------------|
| | Nº contratos | Coste sustitución | 2012 | 2013 | 2014 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Vacaciones y asuntos propios | 62.740 | 41.456.037 | 4,35 | 4,29 | 3,95 | 46,94 | 52,49 | 60,10 |
| Incapacidad temporal | 20.152 | 46.733.456 | 3,52 | 3,72 | 4,07 | 59,83 | 64,17 | 66,32 |
| Libranza guardia | 6.745 | 1.275.292 | 0,22 | 0,21 | 0,04 | 27,18 | 29,70 | 55,40 |
| Maternidad/paternidad | 4.085 | 19.973.134 | 1,23 | 1,25 | 1,24 | 75,13 | 75,13 | 78,75 |
| Enfermedad profesional/accidente trabajo | 315 | 0 | 0,15 | 0,21 | 0,26 | 0 | 0 | 0 |
| Cursos | 2.181 | 1.184.922 | 0,16 | 0,14 | 0,15 | 45,97 | 34,12 | 29,66 |
| Otras ausencias | 498 | 89.001 | 0,04 | 0,04 | 0,04 | 11,62 | 9,44 | 13,03 |
| Permiso no retribuido | 1.112 | 1.657.129 | 0,16 | 0,14 | 0,20 | 50,51 | 47,68 | 51,78 |
| Motivos familiares | 6.179 | 1.307.478 | 0,14 | 0,14 | 0,14 | 39,50 | 46,79 | 60,33 |
| Licencia por matrimonio | 418 | 393.766 | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 33,64 | 42,26 | 46,60 |
| Permiso sindical | 982 | 491.079 | 0,06 | 0,05 | 0,05 | 37,51 | 44,81 | 52,21 |
| Huelga | 0 | 0 | 0,23 | 0,04 | 0,00 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 105.407 | 114.561.294 | 10,30 | 10,29 | 10,17 | 52,24 | 57,07 | 62,45 |

Del total de los 136.940 contratos temporales formalizados en el periodo 2012-2014, el 77 por ciento de los mismos están relacionados con causas de absentismo y supusieron un coste de sustitución de 114,56 millones de euros, el 20 por ciento del total del gasto en contrataciones temporales del citado periodo.

El mayor número de contratos formalizados en el periodo 2012 a 2014 fueron debidos a sustitución de empleados por vacaciones e incapacidad temporal, causas que presentan una tasa de absentismo en torno al cuatro por ciento y para las cuales la tasa de sustitución osciló entre un 47 y un 60 por ciento para vacaciones y entre un 60 y 66 por ciento por incapacidad temporal.





Anexo 2. Administración Local

2.1. Incorporación personal fijo

A continuación se compararan las plazas existentes en la plantilla orgánica de 2011 con las de la plantilla de 2014 y de ésta se indican los puestos vacantes en los Ayuntamientos incluidos en este trabajo.

| Ayuntamiento | Puestos totales 2011 | Puestos creados | Puestos amortizados | Puestos Totales 2014 | Vacantes 2014 | % s/total puestos | Vacantes Cubiertas 2014 | % s/vacantes |
|--------------|----------------------|-----------------|---------------------|----------------------|---------------|-------------------|-------------------------|--------------|
| Ansoáin | 64 | 1 | 0 | 65 | 17 | 26 | 13 | 76 |
| Barañáin | 117 | 0 | 1 | 116 | 35 | 30 | 29 | 83 |
| Berriozar | 96 | 1 | 13 | 84 | 38 | 45 | 30 | 79 |
| Burlada | 139 | 0 | 0 | 139 | 43 | 31 | 27 | 63 |
| Egüés | 100 | 2 | 2 | 100 | 53 | 53 | 46 | 87 |
| Estella | 98 | 0 | 4 | 94 | 25 | 27 | 17 | 68 |
| Pamplona | 1.424 | - | - | 1.413 | 413 | 29 | Sin datos | |
| Tafalla | 112 | 0 | 11 | 101 | 46 | 46 | 37 | 80 |
| Tudela | 333 | 0 | 26 | 307 | 95 | 31 | 57 | 60 |
| Villava | 110 | 4 | 7 | 107 | 5 | 5 | 1 | 20 |
| Zizur Mayor | 95 | 1 | 0 | 96 | 16 | 17 | 15 | 94 |
| Total | 2.688 | | | 2.622 | 786 | 30 | 272+ | |

Las ofertas públicas de empleo que los ayuntamientos anteriores aprobaron en el periodo 2012-2015 fueron las siguientes:

| Ayuntamiento | Personal fijo 1 enero 2011 | Bajas personal fijo 2011-2014 | Nº puestos OPE 2012-2015 | Provistas promoción interna | Total convocadas |
|--------------|----------------------------|-------------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------------|
| Ansoáin | 44 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Barañáin | 82 | 13 | 5 | 4 | 5 |
| Berriozar | 47 | 3 | 8 | 0 | 1 |
| Burlada | 73 | 3 | 6 | 2 | 6 |
| Egüés | 39 | 0 | 12 | 5 | 6 |
| Estella | 73 | 10 | 4 | 1 | 1 |
| Pamplona | 1.300 | 148 | 13 | 6 | 6 |
| Tafalla | 71 | 6 | 4 | 3 | 2 |
| Tudela | 229 | 24 | 3 | 1 | 0 |
| Villava | 66 | 9 | 6 | 0 | 0 |
| Zizur Mayor | 96 | 8 | 14 | 4 | 8 |
| Total | 2.120 | 229 | 75 | 26 | 35 |

En el periodo 2011-2014, causaron baja definitiva 229 empleados fijos en los ayuntamientos de población superior a 9.000 habitantes, el 11 por ciento del total de trabajadores fijos existentes a 1 de enero de 2011. Durante los años 2012 a 2015, dichos ayuntamientos aprobaron ofertas de empleo por un total de 75 puestos, 49 de ellos en turno libre y el resto por promoción interna.





Se convocaron el 47 por ciento del total de puestos, tanto en turno libre como de promoción, ofertados en el periodo 2012 a 2015.

A continuación se analiza, para cada ayuntamiento, la plantilla del ejercicio 2011 y 2014, las bajas de personal fijo y las ofertas de empleo aprobadas en los años 2012 a 2015.

- Ansoáin

| Puestos | Plantilla 2011 | Plantilla 2014 |
|---|----------------|----------------|
| Puestos en plantilla | 64 | 65 |
| Vacantes | 23 | 17 |
| Vacantes sobre puestos plantilla | 36% | 26% |
| Vacantes cubiertas | 22 | 13 |
| Vacantes cubiertas sobre puestos vacantes | 96% | 76% |

En el periodo 2012-2014, el Ayuntamiento creó el puesto de asesor urbanístico con el régimen jurídico de personal eventual, de libre designación, suprimido en 2015, y no amortizó ningún puesto de trabajo.

En el periodo 2011-2014 se produjeron cinco bajas definitivas de personal fijo, declarándose vacantes los puestos que ocupaban y se incorporaron seis nuevos empleados fijos procedentes de ofertas públicas de empleo aprobadas en ejercicios anteriores a 2012.

En el periodo 2012 a 2015 el Ayuntamiento no aprobó ninguna oferta pública de empleo.

- Barañáin

| Puestos | Plantilla 2011 | Plantilla 2014 |
|---|----------------|----------------|
| Puestos en plantilla | 117 | 116 |
| Vacantes | 32 | 35 |
| vacantes sobre puestos plantilla | 27% | 30% |
| Vacantes cubiertas | 26 | 29 |
| Vacantes cubiertas sobre puestos vacantes | 81% | 83% |

En el periodo 2012-2014, el Ayuntamiento amortizó un puesto de trabajo de empleado de servicios múltiples y no creó ningún puesto nuevo.

En el periodo 2011-2014 causaron baja definitiva 13 empleados fijos del Ayuntamiento, cinco de ellos pertenecientes al cuerpo de policía local y se incorporaron seis empleados fijos provenientes de la oferta pública de empleo de 2011.

En el periodo 2012 a 2015 el Ayuntamiento aprobó, en 2014, una oferta pública de empleo de cinco puestos para la policía municipal, cuatro de ellas mediante promoción interna.





Al respecto, consta un informe económico de Intervención en el que se pone de manifiesto que no se supera los límites legales en materia de endeudamiento así como el principio de estabilidad presupuestaria en el ejercicio anterior y en el presupuesto vigente, tal como exige la Ley 22/2013, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, para alcanzar el cien por cien de la tasa de reposición de efectivos de policía local.

Estos puestos fueron convocados por la Administración Foral en una convocatoria conjunta para varias entidades locales que no ha sido finalizada.

| Oferta pública empleo | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------------|------|------|------|------|
| Policía municipal | | | 5 | |
| Puestos convocados | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Oficial administrativo | | 2 | 5 | |

De la oferta pública de empleo aprobada en 2011 por un total de 30 puestos, siete de los cuales ya se habían incluido en la OPE de 2009, el ayuntamiento convocó seis (cuatro en 2011 y dos en 2013).

- Berriozar

| Puestos | Plantilla 2011 | Plantilla 2014 |
|---|----------------|----------------|
| Puestos en plantilla | 96 | 84 |
| Vacantes | 48 | 38 |
| vacantes sobre puestos plantilla | 50% | 45% |
| Vacantes cubiertas | 37 | 30 |
| Vacantes cubiertas sobre puestos vacantes | 77% | 79% |

En el periodo 2012-2014 se creó la plaza de gerente de recursos humanos, se reconvirtió el puesto de interventor de nivel B en un puesto de interventor de nivel A y se amortizaron 13 plazas (nueve de la escuela infantil, dos del Centro Laira de Atención a la Mujer que fue suprimido, una de la escuela de música y una de servicios varios).

En el periodo 2011-2014 causaron baja definitiva cinco empleados fijos y no se incorporó ninguno.

En el año 2012 el Ayuntamiento aprobó una oferta pública de empleo para el periodo 2012-2015 para los siguientes ocho puestos:

| Oferta pública empleo | 2012 |
|---------------------------------|------|
| Servicios múltiples | 3 |
| Auxiliar administrativo | 2 |
| Arquitecto | 1 |
| Ordenanza | 1 |
| Responsable de recursos humanos | 1 |





El puesto de responsable de recursos humanos es de libre designación y se cubrió con personal eventual.

Las restantes siete plazas no se han convocado y cinco de ellas están cubiertas con contrataciones temporales. Al respecto, consta un informe jurídico en el que se concluye que no pueden convocarse plazas de la oferta pública de empleo de 2012, salvo dos de servicios múltiples que se incorporan de la OPE de 2011.

- Burlada

| Puestos | Plantilla 2011 | Plantilla 2014 |
|---|----------------|----------------|
| Puestos en plantilla | 139 | 139 |
| Vacantes | 43 | 43 |
| Vacantes sobre puestos plantilla | 31% | 31% |
| Vacantes cubiertas | 27 | 27 |
| Vacantes cubiertas sobre puestos vacantes | 63% | 63% |

La última plantilla orgánica que aprobó el Ayuntamiento es la del ejercicio 2011, que no ha sido modificada en el periodo 2012-2014 y por tanto no se han recogido las nuevas situaciones derivadas de, entre otras, los puestos que quedaron vacantes tras el cese definitivo del personal que los ocupaba. En dicho periodo no se creó ni amortizó ninguna plaza.

En el periodo 2011-2014 causaron baja definitiva 12 empleados fijos.

En el periodo 2012 a 2015 el Ayuntamiento aprobó una oferta pública de empleo de seis plazas en 2014 para la policía municipal, que fueron convocadas en el mismo ejercicio, dos de ellas por ascenso de categoría y las cuatro restantes por la Administración Foral. La convocatoria no ha sido resuelta.

| Oferta pública empleo | 2012 | 2013 | 2014 |
|-----------------------|------|------|------|
| Policía municipal | | | 6 |
| Puestos convocados | 2012 | 2013 | 2014 |
| Policía municipal | | | 6 |

- Egüés

| Puestos | Plantilla 2011 | Plantilla 2014 |
|---|----------------|----------------|
| Puestos en plantilla | 100 | 100 |
| Vacantes | 60 | 53 |
| Vacantes sobre puestos plantilla | 60% | 53% |
| Vacantes cubiertas | 48 | 46 |
| Vacantes cubiertas sobre puestos vacantes | 80% | 87% |





En el período 2011 a 2014 no se produjo ninguna baja definitiva de empleados fijos.

En el periodo 2012 a 2015 el Ayuntamiento aprobó ofertas públicas de empleo para un total de 12 plazas, cinco en turno restringido. Los puestos ofertados en turno libre fueron los siete siguientes:

| Oferta pública empleo | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------------|------|------|------|------|
| Profesor música | 1 | | | |
| Oficial administrativo | | 1 | | |
| Policía Local | | 1 | | 4 |
| Puestos convocados | 2012 | 2013 | 2014 | |
| Profesor de música | 1 | | | |

Solamente se convocó la plaza de profesor de música que se incorporó en el mismo ejercicio 2012.

- Estella

| Puestos | Plantilla 2010(1) | Plantilla 2014 |
|---|-------------------|----------------|
| Puestos en plantilla | 98 | 94 |
| Vacantes | 30 | 25 |
| Vacantes sobre puestos plantilla | 31% | 27% |
| Vacantes cubiertas | 21 | 17 |
| Vacantes cubiertas sobre puestos vacantes | 70% | 68% |

(1) No se aprobó plantilla para el ejercicio 2011

En el periodo 2011-2014, se amortizaron cuatro puestos de trabajo y no se creó ninguno. En dicho periodo causaron baja definitiva seis empleados fijos y se incorporaron otros seis, cinco de ellos derivados de convocatorias anteriores a 2012.

En el periodo 2012 a 2015 el Ayuntamiento aprobó una oferta pública de empleo de cuatro plazas para la policía municipal, una de las cuales se convocó mediante promoción interna en el mismo ejercicio y las otras tres en una convocatoria conjunta con otros entes locales aprobada por la Administración Foral en el año 2014, convocatoria que no ha sido resuelta.

| Oferta pública empleo | 2012 | 2013 | 2014 |
|-----------------------|------|------|------|
| Policía municipal | | 4 | |
| Puestos convocados | 2012 | 2013 | 2014 |
| Policía municipal | | 1 | 3 |





- Pamplona

| Puestos | Plantilla 2011 | Plantilla 2014 |
|---|----------------|----------------|
| Puestos en plantilla | 1.424 | 1.413 |
| Vacantes | 314 | 413 |
| Vacantes sobre puestos plantilla | 22% | 29% |
| Vacantes cubiertas | Sin datos | Sin datos |
| Vacantes cubiertas sobre puestos vacantes | | |

No se aprobó plantilla orgánica para el año 2014.

Hemos constatado diferencias entre la información incluida en la relación de puestos de trabajo y la plantilla, así como duplicidades en 41 puestos vacantes.

La información sobre vacantes ocupadas interinamente está contemplada en la relación de personal, no indicándose dicha situación para cada puesto.

En el periodo 2011-2014 causaron baja definitiva 141 empleados fijos, 111 de ellos por jubilación. Las plazas que ocupaban, excepto cinco, se declararon vacantes. Entre el personal fijo dado de baja definitiva se incluyen 40 empleados de la policía municipal.

En el periodo 2012 a 2015 el Ayuntamiento aprobó una oferta pública de empleo, en 2015, de 13 puestos para la Policía Municipal, seis de los cuales se convocaron por promoción interna.

- Tafalla

| Puestos | Plantilla 2011 | Plantilla 2014 |
|---|----------------|----------------|
| Puestos en plantilla | 112 | 101 |
| Vacantes | 48 | 46 |
| Vacantes sobre puestos plantilla | 43% | 46% |
| Vacantes cubiertas | 42 | 39 |
| Vacantes cubiertas sobre puestos vacantes | 87% | 85% |

En el periodo 2012-2014, el Ayuntamiento amortizó 11 plazas y no creó ninguna.

En el periodo 2011-2014 causaron baja definitiva seis empleados fijos, uno de ellos policía municipal.





En dicho periodo, el Ayuntamiento aprobó dos ofertas públicas de empleo de un total de cuatro plazas, tres de ellas por promoción interna, correspondientes a los siguientes puestos y ejercicios:

| Oferta pública empleo | 2012 | 2013 | 2014 |
|------------------------|------|------|------|
| Oficial administrativo | | 2 | |
| Policía municipal | | 1 | 1 |
| Puestos convocados | 2012 | 2013 | 2014 |
| Policía municipal | | 1 | 1 |

Las dos plazas convocadas en 2013 y 2014 son las de cabo municipal mediante promoción interna. Las dos de oficial administrativo no se convocaron y ya fueron incluidas en la OPE aprobada en el ejercicio 2009.

- Tudela

| Puestos | Plantilla 2011 | Plantilla 2014 |
|---|----------------|----------------|
| Puestos en plantilla | 333 | 307 |
| Vacantes | 113 | 95 |
| Vacantes sobre puestos plantilla | 34% | 31% |
| Vacantes cubiertas | 59 | 57 |
| Vacantes cubiertas sobre puestos vacantes | 52% | 60% |

En el periodo 2012-2014, el Ayuntamiento amortizó 26 plazas, 20 de ellas correspondientes a vacantes no cubiertas, y no creó ningún puesto nuevo.

En los años 2011 a 2014 causaron baja definitiva 24 empleados fijos, entre ellos cinco pertenecientes a la Policía Municipal.

En el periodo 2012 a 2015 el Ayuntamiento aprobó, en 2015, una oferta pública de empleo de tres puestos de policía, uno mediante promoción interna, que no han sido convocados.

La anterior Oferta Pública de Empleo aprobada se remonta al ejercicio 2009 e incluyó 22 puestos de trabajo, ocho de los cuales no se habían convocado a fecha actual.

- Villava

| Puestos | Plantilla 2011 | Plantilla 2014 |
|---|----------------|----------------|
| Puestos en plantilla | 110 | 107 |
| Vacantes | 8 | 5 |
| Vacantes sobre puestos plantilla | 7% | 5% |
| Vacantes cubiertas | 8 | 1 |
| Vacantes cubiertas sobre puestos vacantes | 100% | 20% |





Los puestos vacantes que se han considerado son aquellos para los que se indica expresamente tal situación en la plantilla. Además, constan en plantilla plazas cubiertas con contratos administrativos que figuran en la situación de activo, así como contratados administrativos que no responden a la situación de cubrir vacantes.

En el periodo 2012-2014 se han amortizado siete puestos y se han creado cuatro nuevos.

En el periodo 2011-2014 causaron baja definitiva nueve empleados fijos. Cuatro de las nueve plazas se han amortizado. Se incorporaron 10 empleados fijos derivados de ofertas públicas de empleo de ejercicios anteriores a 2012.

En el año 2013, el Ayuntamiento aprobó ofertas públicas de empleo para los siguientes seis puestos:

| Puesto | Nº |
|---------------------------|----|
| Conserje | 1 |
| Director Escuela infantil | 1 |
| Trabajador familiar | 1 |
| Conductor | 1 |
| Barrendero | 2 |

Las ofertas de empleo no se publicaron y los puestos ofertados no se convocaron.

- Zizur Mayor

| Puestos | Plantilla 2011 | Plantilla 2014 |
|--------------------------|----------------|----------------|
| Puestos en plantilla | 95 | 96 |
| Vacantes | 20 | 16 |
| % vacantes sobre puestos | 21% | 17% |
| Vacantes ocupadas | 17 | 15 |
| % ocupación vacantes | 85% | 94% |

En el periodo 2012-2014, el Ayuntamiento creó el puesto de encargado de biblioteca y no amortizó puesto alguno.

En el período 2011-2014 causaron baja definitiva ocho empleados fijos, cuyos puestos se declararon vacantes, Otros cuatro empleados fijos causaron baja en su puesto de operario de obra o de jardines y ocuparon el puesto de conserje por concurso de traslado.





En el periodo 2012 a 2014 el Ayuntamiento aprobó las siguientes ofertas públicas de empleo:

| Oferta pública empleo | 2012 | 2013 |
|-------------------------|------|------|
| Operarios de jardinería | 4 | |
| Policía municipal | 4 | |
| Operarios de obras | | 4 |
| Conserjes | 2 | 2 |
| Puestos convocados | 2012 | 2013 |
| Operarios de jardinería | 4 | |
| Policía Municipal | 4 | |

El Tribunal Administrativo de Navarra declaró nula de pleno derecho la OPE de 2012, entre otros motivos, por falta de negociación.

De la oferta pública de empleo de 2012 se convocaron los cuatro puestos de operarios de jardines y los cuatro de policía municipal y se incorporaron ocho empleados fijos a los citados puestos. La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2012 establecía una tasa de reposición del 10 por ciento para la policía Local y no permitía la incorporación de personal fijo para jardines.

Los puestos de operarios de jardines quedaron vacantes tras un concurso de traslado convocado en 2011 por el cual sus titulares accedieron a puestos de conserjes.

Los dos puestos de conserje de la oferta aprobada en 2012 son los mismos que los incluidos en la oferta aprobada en 2013 y no se han convocado. Tampoco se han convocado los cuatro puestos de operarios de obras.

2.2. Contratación temporal

A continuación se analizan para cada ayuntamiento las retribuciones del personal contratado y los contratos realizados en el periodo 2012-2014.

- Ansoáin

Las retribuciones del personal contratado del Ayuntamiento de Ansoáin en el periodo 2012 a 2014 fueron:

| Concepto | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Retribuciones personal contratado | 637.974 | 635.028 | 593.627 |
| Total gastos personal | 3.360.493 | 3.357.748 | 3.236.305 |
| Retribución contratados s/gasto personal | 19% | 19% | 18% |





Las retribuciones del personal contratado han supuesto entre el 18 y el 19 por ciento del total de gastos de personal del ayuntamiento, en los años 2012, 2013 y 2014.

En el siguiente cuadro se muestran los contratos temporales realizados por el Ayuntamiento en el periodo 2012-2014:

| Concepto | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Total 2012-2014 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|--------------------|
| Contratos realizados | | 25 | 18 | 13 | 56 |
| Duración media en días | | | | | 194 |
| Contratos vigentes a 31 diciembre | 28 | | | 24 | 24 |

En el periodo 2012 a 2014 el Ayuntamiento de Ansoáin formalizó 56 contratos temporales, siendo la duración media, de los 46 contratos finalizados, de 194 días.

Las principales causas de contratación fueron contratos subvencionados para puestos de peón especialista, sustituciones por incapacidad temporal y acumulación de tareas en puestos de empleados de servicios múltiples, jardinería y oficial administrativo.

El mayor número de contratos se realizó para los puestos de peón y educador que representan el 34 y el 12 por ciento, respectivamente, del total de contratos realizados.

Los contratos para el puesto de peón especialista se celebran en el marco de los programas subvencionados por la Administración Foral para la contratación de personas desempleadas.

La contratación de personal temporal para el mantenimiento de zonas verdes se ha justificado en que las labores de limpieza y mantenimiento de zonas verdes y parques públicos son necesidades urgentes e inaplazables que afectan a servicios esenciales que deben prestarse, emitiéndose al respecto un informe jurídico que consta en el expediente de la contratación.

Por otro lado, la contratación del personal de la escuela infantil y de los conserjes se realiza siempre que se necesite atender dichas prestaciones dado que el ayuntamiento los considera servicios esenciales si bien no consta informe justificativo en el expediente de cada contrato temporal celebrado en relación con dichos servicios.

A 31 de diciembre de 2014, estaban vigentes 24 contratos, 11 de los cuales son anteriores a 2012 y corresponden a contratos de interinidad y de obras o servicio para cubrir puestos vacantes de educadores, administrativos y conserjes, principalmente.





- Barañáin

Las retribuciones del personal temporal del Ayuntamiento de Barañáin en el periodo 2012 a 2014 fueron:

| Concepto | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Retribuciones personal contratado | 1.127.196 | 1.086.816 | 1.071.602 |
| Total gastos personal | 6.950.946 | 7.105.216 | 7.128.293 |
| Retribución contratados s/gasto personal | 12% | 12% | 12% |

Las retribuciones del personal laboral contratado representan el 12 por ciento del total de gastos de personal del ayuntamiento, en cada uno de los años del periodo 2012 a 2014.

En el periodo 2012-2014, el Ayuntamiento de Barañáin formalizó 159 contratos, de los cuales los 151 contratos finalizados tuvieron una duración media de 69 días. En el siguiente cuadro se muestran los contratos temporales realizados por el Ayuntamiento en el periodo 2012-2014:

| Concepto | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Total 2012-2014 |
|-----------------------------------|-----------|------|------|------|--------------------|
| Contratos realizados | | 67 | 40 | 52 | 159 |
| Duración media en días | | | | | 69 |
| Contratos vigentes a 31 diciembre | Sin datos | | | 9 | |

A 31 de diciembre de 2014, estaban vigentes 9 contratos, realizados en los años 2012, 2013 y 2014. No tenemos datos de los contratos anteriores a 2012 vigentes a 31 de diciembre de 2014.

Un 58 por ciento del total de contratos en el periodo 2012-2014 fueron debidos sustitución del personal por bajas y permisos, un 18 por ciento se contrató para empleo social protegido, un 14 por ciento para cubrir vacantes y el restante 10 por ciento para trabajos no habituales de peones, principalmente.

El 36 por ciento de los contratos corresponde al puesto de educador, un 18 por ciento a empleados de empleo social protegido y un 16 por ciento a ordenanzas, entre los puestos que más contratos acumulan.

En una muestra de contratos, hemos comprobado la contratación temporal para el puesto de soldador ante la jubilación del titular, justificada en los trabajos urgentes que desarrolla y en razones económicas, así como la contratación de un administrativo justificada en la necesidad de mantener el correcto funcionamiento del servicio. En ambas contrataciones consta un informe del encargado y el responsable del área en los términos indicados.

El Ayuntamiento considera que tanto la escuela infantil como los servicios de ordenanzas son esenciales y necesarios, por lo que se contratan en el momento en que surge la necesidad.





- Berriozar

Las retribuciones del personal contratado del Ayuntamiento de Berriozar en el periodo 2012 a 2014 fueron

| Concepto | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Retribuciones personal contratado | Sin datos | 1.148.632 | 1.153.646 |
| Total gastos personal | 3.525.957 | 3.348.273 | 3.222.671 |
| Retribución contratados s/gasto personal | | 34% | 36% |

Las retribuciones del personal contratado representan el 36 por ciento del total de gastos de personal en 2014.

En el periodo 2012 a 2014, el ayuntamiento de Berriozar realizó un total de 79 contratos temporales de una duración media, de los 39 contratos finalizados, de 154 días. Su distribución por ejercicios fue la siguiente:

| Concepto | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Total |
|-----------------------------------|------|------|------|------|-------|
| Contratos realizados | | 22 | 29 | 28 | 79 |
| Duración media en días | | | | | 154 |
| Contratos vigentes a 31 diciembre | | 32 | | 47 | |

Las principales contrataciones que el ayuntamiento de Berriozar realizó fueron para los puestos de educadores de la Escuela Infantil, profesores de la Escuela de Música y peones.

De los 47 contratos temporales vigentes a 31 de diciembre de 2014, 24 de ellos son anteriores al año 2012 y corresponden a puestos de educadoras de la escuela infantil, auxiliar de policía y auxiliar administrativo, principalmente.

En cuanto a la contratación de peones, consta un informe del secretario del año 2012 indicando que el ayuntamiento puede considerar como esencial el funcionamiento de los servicios de limpieza de calles y jardinería, y si dispone de medios económicos puede contratar personal temporal para tales funciones.

El ayuntamiento contrata siempre que existe necesidad en los servicios de Escuela de Música, Escuela Infantil y obras y limpieza. Al efecto hemos comprobado en una muestra de contratos que consta el correspondiente informe de necesidad del responsable y resolución de alcaldía con el visto bueno de la gerente de recursos humanos y del secretario.





- Burlada

Las retribuciones del personal contratado del Ayuntamiento de Burlada en el periodo 2012 a 2014 fueron:

| Concepto | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Retribuciones personal contratado | 2.184.253 | 1.801.269 | 1.714.310 |
| Total gastos personal | 7.951.981 | 7.925.694 | 8.144.538 |
| Retribución contratados s/gasto personal | 27% | 23% | 21% |

Las retribuciones del personal contratado pasaron de representar el 27 por ciento del total de gastos de personal en 2012 al 21 por ciento en 2014.

En el periodo 2012-2014 el Ayuntamiento formalizó 333 contratos, con una duración media, de los 312 contratos finalizados, de 136 días.

| Concepto | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Total 2012-2014 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|--------------------|
| Contratos realizados | | 112 | 117 | 104 | 333 |
| Duración media en días | | | | | 136 |
| Contratos vigentes a 31 diciembre | 59 | | | 67 | |

De los 67 contratos temporales vigentes a 31 de diciembre de 2014, 26 son anteriores a 2012 y corresponden principalmente a contratos interinos para cubrir plazas vacantes de conserje, servicios múltiples y trabajador familiar, entre otros.

Un 38 por ciento de los contratos realizados fueron para sustituciones por incapacidad temporal.

Un 28 por ciento de los contratos corresponden a puestos de peón, un 20 por ciento a trabajadores de familia y un 14 por ciento a empleados de servicios múltiples, entre los puestos que más contratos temporales acumulan en el periodo 2012-2014.

El Ayuntamiento de Burlada considera esencial la prestación del servicio de atención domiciliaria y los prestados por conserjes y ordenanzas y por tanto, cuando surge necesidad de personal contrata temporalmente empleados para la prestación de los citados servicios.

Hemos comprobado en una muestra de contrataciones para los puestos de encargado de limpieza, servicio de atención domiciliaria y ludoteca que consta una solicitud del responsable del servicio al área de Recursos Humanos del Ayuntamiento en el que manifiesta la causa que generó la necesidad de personal.





- Egüés

Las retribuciones del personal contratado del Ayuntamiento de Egüés en el periodo 2012 a 2014 fueron:

| Concepto | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Retribuciones personal contratado | 1.177.934 | 1.445.826 | 1.500.593 |
| Total gastos personal | 3.860.347 | 4.448.703 | 4.439.036 |
| Retribución contratados s/gasto personal | 30% | 32% | 34% |

Las retribuciones del personal contratado pasaron de representar el 30 por ciento del total de gastos de personal en 2012 al 34 por ciento en 2014.

En el periodo 2012-2014 el Ayuntamiento formalizó 190 contratos, con una duración media de 126 días.

| Concepto | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Total 2012-2014 |
|-----------------------------------|-----------|------|------|------|--------------------|
| Contratos realizados | | 37 | 62 | 91 | 190 |
| Duración media en días | | | | | 126 |
| Contratos vigentes a 31 diciembre | Sin datos | | | 70 | |

De los 70 contratos temporales vigentes a 31 de diciembre de 2014, 40 son anteriores a 2012 y corresponden a contratos administrativos para cubrir puestos de peón, auxiliar administrativo, trabajador familiar y profesores de música, entre otros.

Un 38 por ciento de los contratos temporales formalizados en el periodo 2012-2014 fueron para programas subvencionados de empleo social protegido, renta de inclusión social y empleo directo activo, un 28 por ciento para sustituciones de trabajadores familiares y un 26 por ciento de la escuela de música.

No se han aprobado criterios para la contratación temporal y no consta informe justificativo de la necesidad de cada contratación.

- Estella

Las retribuciones del personal contratado del Ayuntamiento de Estella en el periodo 2012 a 2014 fueron:

| Concepto | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Retribuciones personal contratado | 1.073.711 | 936.209 | 1.104.655 |
| Total gastos personal | 5.103.531 | 5.077.064 | 5.246.904 |
| Retribución contratados s/gasto personal | 21% | 18% | 21% |

Las retribuciones del personal contratado representan entre el 18 y el 21 por ciento del total de gastos de personal del ayuntamiento, en los años 2012, 2013 y 2014.





En el periodo 2012-2014 el Ayuntamiento formalizó 215 contratos, de una duración media, de los 142 contratos finalizados, de 148 días.

| Concepto | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Total 2012-2014 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|--------------------|
| Contratos realizados | | 73 | 69 | 73 | 215 |
| Duración media en días | | | | | 148 |
| Contratos vigentes a 31 diciembre | 40 | | | 99 | |

A 31 de diciembre de 2014, continúan vigentes 99 contratos temporales, 45 de ellos corresponden a alumnos de la escuela taller del periodo 2012-2014, y 23 son anteriores al ejercicio 2012. Estos últimos corresponden, principalmente, a puestos de educador-cuidador, trabajadora familiar, trabajador social, jardinero y técnico de prevención de riesgos, entre otros puestos.

El 32 por ciento del total de los 215 contratos temporales corresponden al puesto de peón y un 21 por ciento a alumnos de la escuela taller.

El ayuntamiento considera servicios necesarios e inaplazables la escuela infantil, la atención a domicilio y las labores ejercidas por los peones, por lo que las necesidades de personal en los mismos se solventan contratando temporalmente los empleados necesarios para el funcionamiento del servicio.

Hemos comprobado en una muestra de contrataciones temporales de trabajador familiar, conserje del colegio público y técnico adscrito a la concejalía de Industria, Comercio, Turismo y Empleo que consta un informe de los responsables de los citados servicios en el que detallan las tareas que realizan los empleados en dichos puestos y en función de las mismas justifican la necesidad de la contratación de personal para sustituirlos y cubrir las atenciones del servicio.

- Pamplona

Las retribuciones del personal contratado laboral del Ayuntamiento de Pamplona en el periodo 2012 a 2014 fueron:

| Concepto | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|------------|------------|------------|
| Retribuciones personal contratado | 3.359.514 | 3.880.905 | 2.741.300 |
| Total gastos personal | 71.967.955 | 74.681.650 | 74.519.473 |
| Retribución contratados s/gasto personal | 5% | 5% | 4% |

Las retribuciones del personal contratado laboral representan entre el cuatro y cinco por ciento del total de gastos de personal del ayuntamiento, en los años 2012, 2013 y 2014.





En el periodo 2012-2014 el Ayuntamiento formalizó 2.022 contratos, de una duración media, de los 1.857 contratos finalizados, de 139 días.

| Concepto | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Total 2012-2014 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|--------------------|
| Contratos realizados | | 729 | 696 | 597 | 2.022 |
| Duración media en días | | | | | 139 |
| Contratos vigentes a 31 diciembre | 414 | | | 562 | |

A 31 de diciembre de 2014, continuaban vigentes 562 contratos temporales, el 28 por ciento de los mismos iniciados con anterioridad al año 2010 que corresponden a puestos de auxiliar de funcionamiento de instalaciones, oficial y auxiliar administrativo, arquitecto técnico, técnico superior de integración y ordenanzas, entre otros puestos.

El 29 por ciento del total de los 2.022 contratos temporales formalizados en el periodo 2012-2014 corresponden al puesto de peón de empleo social, un 22 por ciento a alumnos de la escuela taller, un 15 por ciento a ayudantes de protección civil, un cinco por ciento a auxiliares administrativos y un 3,5 por ciento a auxiliares de funcionamiento de instalaciones, entre otros puestos.

- Tafalla

Las retribuciones del personal contratado del Ayuntamiento de Tafalla en el periodo 2012 a 2014 fueron:

| Concepto | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Retribuciones personal contratado | 1.535.964 | 1.752.349 | 1.621.433 |
| Total gastos personal | 6.053.269 | 6.196.719 | 5.921.542 |
| Retribución contratados s/gasto personal | 25% | 28% | 27% |

Las retribuciones del personal contratado representaron entre un 25 y un 27 por ciento del total de gastos de personal del ayuntamiento en el periodo 2012-2014.

En el periodo 2012-2014 el Ayuntamiento celebró 546 contratos temporales, con una duración media de 104 días para los 542 contratos finalizados.

| Concepto | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Total 2012-2014 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|--------------------|
| Contratos realizados | | 159 | 203 | 184 | 546 |
| Duración media en días | | | | | 104 |
| Contratos vigentes a 31 diciembre | 49 | | | 70 | |

De los 70 contratos vigentes a 31 de diciembre de 2014, 35 son anteriores al ejercicio 2012 y corresponden a puestos tales como educadores de la escuela infantil, trabajadores familiares, auxiliar administrativo, empleado de servicios múltiples y arquitecto, entre otros.





El 23 por ciento de los contratos realizados fueron para programas de bienestar social, un 21 por ciento para sustituciones por vacaciones, un 11 por ciento para empleo social protegido y otro 11 por ciento para la escuela taller.

Los puestos para los que se realizaron el mayor número de contrataciones temporales fueron el de peón, trabajador familiar y conserje, que representan un 28, 16 y 12 por ciento, respectivamente, del total de contratos formalizados.

El Ayuntamiento de Tafalla considera servicios esenciales y necesarios la educación infantil, los prestados por conserjes de instalaciones y atención domiciliaria, y por tanto contrata temporalmente en todos los casos que se precise sustituir a los empleados de los citados servicios.

En una muestra contratos para el puesto de conserje, trabajador familiar y monitor hemos comprobado que consta el informe del responsable del servicio poniendo de manifiesto la causa de la contratación y el tiempo necesario y la resolución de Alcaldía autorizando el gasto y la contratación.

- Tudela

Las retribuciones del personal contratado del Ayuntamiento de Tudela en el periodo 2012 a 2014 fueron:

| Concepto | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|------------|------------|------------|
| Retribuciones personal contratado | 2.049.520 | 2.477.433 | 2.364.886 |
| Total gastos personal | 15.216.656 | 15.701.978 | 15.897.742 |
| Retribución contratados s/gasto personal | 13% | 16% | 15% |

Las retribuciones del personal contratado han supuesto entre un 13 y un 16 por ciento del total de gastos de personal del ayuntamiento, en los años 2012, 2013 y 2014.

En el periodo 2012-2014 el Ayuntamiento celebró 728 contratos temporales, con una duración media, de los 687 contratos finalizados, de 84 días.

| Concepto | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Total 2012-2014 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|--------------------|
| Contratos realizados | | 225 | 260 | 243 | 728 |
| Duración media en días | | | | | 84 |
| Contratos vigentes a 31 diciembre | 54 | | | 111 | |

Del total de los 111 contratos vigentes a 31 de diciembre de 2014, 54 son anteriores a 2012 y de éstos un 46 por ciento son para cubrir vacantes en puestos tales como educadora, trabajador familiar, empleado de servicios múltiples y auxiliar administrativo, entre otros.





El 30 por ciento de las contrataciones temporales son para sustituciones por incapacidad temporal y vacaciones.

El 37 por ciento de los contratos realizados corresponden al puesto de empleado de servicios múltiples, un 29 por ciento a peones, un nueve por ciento a trabajadores familiares y un seis por ciento a educadores, entre los puestos que representan el mayor número de contratos formalizados.

Ya en el ejercicio 2010, el Ayuntamiento de Tudela aprobó un plan de saneamiento en el que estableció, entre otras medidas, no contemplar contratos de sustitución y que los gastos que se aprobaran en relación con los mismos debieran ir acompañados de una propuesta de minoración de partidas de gastos en los servicios correspondientes.

El Ayuntamiento cuenta con un informe jurídico y unas normas internas en las que se estableció que son servicios esenciales los correspondientes al centro 0-3 años, atención domiciliaria, conserjes y cementerio y por tanto se contratará la sustitución del personal empleado en los mismos. Las necesidades de otros servicios no se contratarán salvo causas de fuerza mayor.

Hemos comprobado en una muestra de contrataciones de educadora infantil, empleado de servicios múltiples, profesor de música y trabajador familiar que consta el motivo y la justificación de la necesidad y la existencia de crédito disponible en la partida de gasto correspondiente.

- Villava

Las retribuciones del personal contratado del Ayuntamiento de Villava en el periodo 2012 a 2014 fueron:

| Concepto | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Retribuciones personal contratado | 222.626 | 249.337 | 298.474 |
| Total gastos personal | 4.445.875 | 4.452.204 | 4.397.939 |
| Retribución contratados s/gasto personal | 5% | 6% | 7% |

Las retribuciones del personal contratado representan entre el cinco y el siete por ciento del total de gastos de personal del ayuntamiento, en los años 2012, 2013 y 2014.

El Ayuntamiento de Villava formalizó 382 contratos en el periodo 2012-2014 de una duración media de 61 días, cuya clasificación por ejercicios es la siguiente:

| Concepto | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Total |
|-----------------------------------|------|------|------|------|-------|
| Contratos realizados | | 100 | 112 | 170 | 382 |
| Duración media en días | | | | | 61 |
| Contratos vigentes a 31 diciembre | 41 | | | 45 | |





A 31 de diciembre de 2014 estaban vigentes 45 contratos, 16 de los cuales se iniciaron en años anteriores a 2012, principalmente para cubrir vacantes de trabajador familiar, educadora infantil y conserje, entre otros puestos.

El 86 por ciento de los contratos fueron para sustituciones por incapacidad temporal u otros motivos.

El 31 por ciento del total de contratos corresponden al puesto de trabajador familiar, un 24 por ciento a educador infantil y un 22 por ciento al puesto de limpiador.

El Ayuntamiento de Villava considera servicios esenciales el servicio de atención a domicilio y la escuela infantil, y sigue la práctica de contratar todas las bajas de personal producidas en los mismos.

Al respecto, en 2011 se aprobó en comisión, los supuestos en los que procede contratar temporalmente para los distintos puestos de trabajo.

- Zizur Mayor

Las retribuciones del personal contratado del Ayuntamiento de Zizur Mayor en el periodo 2012 a 2014 fueron:

| Concepto | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Retribuciones personal contratado | 730.600 | 669.663 | 652.002 |
| Total gastos personal | 4.441.090 | 4.633.902 | 4.737.138 |
| Retribución contratados s/gasto personal | 16% | 14% | 14% |

Las retribuciones del personal contratado representan entre el 14 y 16 por ciento del total de gastos de personal del ayuntamiento, en los años 2012, 2013 y 2014.

En el periodo 2012-2014 el Ayuntamiento celebró 375 contratos temporales, cuya duración media fue de 66 días.

| Concepto | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Total 2012-2014 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|--------------------|
| Contratos realizados | | 139 | 107 | 129 | 375 |
| Duración media en días | | | | | 66 |
| Contratos vigentes a 31 diciembre | 23 | | | 38 | |

A 31 de diciembre de 2014 continuaban vigentes 38 contratos temporales, de los cuales nueve son anteriores a 2012 y corresponden a contratos de interinidad para cubrir puestos vacantes de operario, conserje y trabajador familiar, entre otros.

El 27 por ciento de los contratos realizados fueron para sustituciones por vacaciones, un 16 por ciento debido a asuntos propios y permisos, un 14 por ciento para sustituciones por incapacidad temporal y un 11 por ciento correspondían a empleo social protegido y programas sociales.





Los contratos fueron principalmente para los puestos de trabajador de familia, conserje y peón, que representaron el 35, 29 y 13 por ciento, respectivamente, del total de contrataciones en el periodo 2012-2014.

Los peones son contratados en el marco de programas subvencionados.

Hemos comprobado la justificación de la necesidad en la contratación de los puestos de técnico de igualdad, técnico de cultura y técnico de deportes, ante situaciones de reducción de jornada, permiso sin sueldo y excedencia voluntaria solicitada por los titulares del puesto.

El Ayuntamiento aprobó junto con la plantilla medidas para la contratación de personal estableciendo que solamente serán objeto de provisión por sustitución los puestos de trabajo de conserje de centros y de trabajadora familiar. Considera servicios esenciales los prestados por trabajadores familiares y conserjes y por tanto, se sustituye al empleado en dichos servicios en todos los casos,

Pamplona, 13 de junio de 2016

La presidenta, Asunción Olaechea Estanga

