



Remuneraciones y contratación de personal de la Mancomunidad de Montejurra y los Ayuntamientos de Lekunberri, Lodosa, Ribaforada y Sangüesa



Marzo de 2021



CÁMARA DE
COMPTOS
DE NAVARRA
NAFARROAKO
KONTUEN
GANBERA



ÍNDICE

| | <i>PÁGINA</i> |
|--|---------------|
| I. INTRODUCCIÓN | 3 |
| II. MARCO NORMATIVO | 5 |
| III. OBJETIVOS, ALCANCE Y LIMITACIONES | 6 |
| IV. OPINIÓN..... | 7 |
| IV.1. Opinión sobre cumplimiento de legalidad de la Mancomunidad de Montejurra y entes dependientes..... | 8 |
| IV.2. Opinión sobre cumplimiento de legalidad del Ayuntamiento de Lekunberri y entes dependientes | 8 |
| IV.3. Opinión sobre cumplimiento de legalidad del Ayuntamiento de Lodosa | 9 |
| IV.4. Opinión sobre cumplimiento de legalidad del Ayuntamiento de Ribaforada y entes dependientes | 9 |
| IV.5. Opinión sobre cumplimiento de legalidad del Ayuntamiento de Sangüesa y entes dependientes ... | 10 |
| V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 11 |
| V.1. Mancomunidad de Montejurra | 11 |
| V.2. Ayuntamiento de Lekunberri | 16 |
| V.3. Ayuntamiento de Lodosa | 19 |
| V.4. Ayuntamiento de Ribaforada | 22 |
| V.5. Ayuntamiento de Sangüesa..... | 25 |
| | |
| ALEGACIONES FORMULADAS AL INFORME PROVISIONAL..... | 29 |
| CONTESTACIÓN DE LA CÁMARA DE COMPTOS A LAS ALEGACIONES PRESENTADAS AL INFORME PROVISIONAL | |





I. Introducción

A finales de septiembre de 2019, se registraron en la Cámara de Comptos cinco peticiones parlamentarias de la Junta de Portavoces del Parlamento de Navarra, a instancias del grupo parlamentario Navarra Suma, para realizar un informe de fiscalización sobre remuneraciones y contratación de personal en la Mancomunidad de Montejurra y en los Ayuntamientos de Lekunberri, Lodosa, Ribaforada y Sangüesa.

En concreto, las peticiones solicitaban que se analizaran los siguientes aspectos:

- Mancomunidad de Montejurra. Remuneraciones, dietas, etc... de Presidencia y contratación de personal de la Mancomunidad y de las sociedades anónimas Servicios de Montejurra, S.A. (SMSA) y Servicios Técnicos Mancomunados, S.L.(SERTECMA) en los últimos cuatro ejercicios, desde 2015 hasta la actualidad.
- Ayuntamiento de Lekunberri. Remuneraciones, contratación y funcionarización de personal del ayuntamiento, en los últimos diez ejercicios, desde 2009 hasta la actualidad.
- Ayuntamiento de Lodosa. Legalidad y contratación de personal del ayuntamiento, en los últimos ocho ejercicios.
- Ayuntamiento de Ribaforada. Legalidad y contratación de personal del ayuntamiento, en los últimos ocho ejercicios.
- Ayuntamiento de Sangüesa. Remuneraciones y contrataciones de personal del ayuntamiento y del Patronato Municipal de la Escuela de Música, desde junio de 2011 hasta la actualidad.

Este trabajo se incorporó al programa anual de fiscalización que la Cámara de Comptos aprobó para el año 2020 y fue realizado por un equipo integrado por tres técnicas de auditoría y una auditora con la colaboración de los servicios jurídicos, informáticos y administrativos de la Cámara de Comptos, entre el mes de diciembre de 2020 y enero de 2021.

El informe se estructura en cinco epígrafes incluida esta introducción; el segundo recoge el marco normativo, el tercero describe los objetivos, alcance y limitaciones del trabajo, el cuarto contiene la opinión de cumplimiento y el quinto expone las principales conclusiones y recomendaciones.

Los resultados de esta actuación se pusieron de manifiesto al alcalde y exalcaldesa del Ayuntamiento de Lekunberri, al exalcalde del Ayuntamiento de Lodosa, al alcalde y exalcalde del Ayuntamiento de Ribaforada, a la alcaldesa y exalcalde del Ayuntamiento de Sangüesa y al presidente y expresidenta de la Mancomunidad de Montejurra para que formularan, en su caso, las alegaciones





que estimasen oportunas, de conformidad con lo previsto en el art. 11.2 de la Ley Foral 19/1984, reguladora de la Cámara de Comptos de Navarra.

En el plazo fijado ha presentado alegaciones el alcalde del Ayuntamiento de Lekunberri.

Agradecemos al personal de los ayuntamientos y entes dependientes y de la mancomunidad y sus sociedades mercantiles, incluidos en el alcance de este informe, la colaboración prestada en la realización del presente trabajo.





II. Marco normativo

El personal de las entidades locales y sus entes dependientes está sujeto, entre otras, a la siguiente normativa:

- 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 158/1984, de 4 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Provisional de Retribuciones del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (modificado por D.F.21/2017, de 29 de marzo)
- Decreto Foral 215/1985, de 6 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Provisión de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas de Navarra. (modificado por D.F. 29/2017, de 17 de mayo)
- Ley Foral 13/2012, de 21 de junio, de medidas urgentes en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.
- Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, con carácter supletorio e integrador.
- Decreto Foral 68/2009, de 28 de septiembre, por el que se regula la contratación de personal en régimen administrativo en las administraciones públicas de Navarra.





III. Objetivos, alcance y limitaciones

El objetivo de este trabajo, teniendo en cuenta las peticiones parlamentarias recibidas, ha sido realizar una fiscalización de cumplimiento de legalidad con el fin de expresar una opinión acerca de si las retribuciones abonadas y las contrataciones de personal realizadas por las entidades locales y entes dependientes resultan conformes, en todos los aspectos significativos, con la normativa aplicable.

El alcance temporal de la fiscalización se refiere al periodo 2015-2020, si bien se han efectuado aquellas comprobaciones necesarias sobre otros ejercicios para una mejor consecución de los objetivos establecidos.

Para realizar este trabajo hemos tenido en cuenta la siguiente información:

- Plantillas orgánicas aprobadas y relación del personal fijo y contratado en los últimos seis años.
- Remuneraciones percibidas por una muestra del personal de las entidades locales auditadas y sus entes dependientes.
- Retribuciones percibidas por la Presidenta de la Mancomunidad de Montejurra en el periodo 2015 a 2019.
- Muestra de procedimientos de contratación realizados en los últimos seis años.
- Procedimientos judiciales en materia de personal del periodo analizado.
- Marco normativo.

Nuestro trabajo se ha visto limitado porque en el caso del organismo autónomo Escuela de Música de Ribaforada no podemos verificar la corrección de las retribuciones abonadas a los empleados debido a que en los contratos correspondientes no se recoge dicha retribución ni la vinculación a convenio colectivo alguno.





IV. Opinión

Responsabilidad de los ayuntamientos y mancomunidad y sus entes dependientes

La Secretaría e Intervención de las entidades locales auditadas y la Gerencia de las sociedades públicas debe garantizar que las retribuciones y las contrataciones de personal resultan conformes con las normas aplicables. Así mismo la Intervención es responsable del sistema de control interno que considere necesario para garantizar que la actividad revisada esté libre de incumplimientos legales y de incorrecciones materiales debidas a fraude o error.

Responsabilidad de la Cámara de Comptos

Nuestra responsabilidad es expresar una opinión sobre la legalidad de las actuaciones efectuadas basada en nuestra fiscalización.

Para ello, hemos llevado a cabo la misma de conformidad con los principios fundamentales de fiscalización de las Instituciones Públicas de Control Externo, en concreto la ISSAI-ES 400 “Principios fundamentales de la fiscalización de cumplimiento”. Dichos principios exigen que cumplamos los requerimientos de ética, así como que planifiquemos y ejecutemos la fiscalización con el fin de obtener una seguridad razonable de que las actividades y la información reflejadas en los estados financieros resultan, en todos los aspectos significativos, conformes con la normativa vigente.

Una fiscalización requiere la aplicación de procedimientos para obtener evidencia de auditoría sobre los procedimientos empleados en la gestión, la información revelada en las cuentas anuales y sobre el cumplimiento de la legalidad de las operaciones.

Los procedimientos seleccionados dependen del juicio del auditor, incluida la valoración de los riesgos debida a fraude o error como de incumplimientos significativos de la legalidad. Al efectuar dichas valoraciones del riesgo, el auditor tiene en cuenta el control interno relevante con el fin de diseñar los procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias, y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno de la entidad.

Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para fundamentar nuestra opinión salvo en el caso de las retribuciones del personal de la Escuela de Música de Ribaforada.





IV.1. Opinión sobre cumplimiento de legalidad de la Mancomunidad de Montejurra y entes dependientes

Fundamento de la opinión con salvedades

a) No se han incluido en nómina los conceptos retributivos de gastos de kilometraje e indemnizaciones percibidas por los empleados de SMSA, por importe total de 277.267 euros.

b) Las contrataciones indefinidas realizadas por SMSA han superado los límites establecidos en la Leyes de Presupuestos Generales del Estado (LPGE en adelante) para la tasa de reposición.

Opinión sobre cumplimiento de legalidad

En nuestra opinión, excepto por los efectos de los hechos descritos en el párrafo de “Fundamento de la opinión con salvedades”, y teniendo en cuenta el alcance del trabajo revisado, las retribuciones abonadas y las contrataciones de personal realizadas por la mancomunidad y sus entes dependientes resultan conformes, en todos los aspectos significativos, con las normas aplicables a la gestión de los fondos públicos.

IV.2. Opinión sobre cumplimiento de legalidad del Ayuntamiento de Lekunberri y entes dependientes

Fundamento de la opinión con salvedades

a) En 2015 el Pleno del ayuntamiento acordó la conversión de personal laboral temporal a personal laboral fijo de tres empleados que estaban cubriendo tres plazas vacantes de laborales fijos, incumpléndose los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

b) Las retribuciones percibidas por dos auxiliares administrativos en 2018 y 2019 no se adecúan a lo establecido en los correspondientes puestos de la plantilla orgánica, si bien a fecha de este informe se ha iniciado el expediente de reintegro de las cantidades adeudadas.

c) No se han cumplido los principios de igualdad, mérito y capacidad en uno de los procesos de contratación de personal revisados del ayuntamiento y en los dos revisados de la empresa pública.

Opinión sobre cumplimiento de legalidad

En nuestra opinión, excepto por los efectos de los hechos descritos en el párrafo de “Fundamento de la opinión con salvedades”, y teniendo en cuenta el alcance del trabajo revisado, las retribuciones abonadas y las contrataciones de





personal realizadas por el ayuntamiento y sus entes dependientes, correspondientes a los ejercicios auditados, resultan conformes en todos los aspectos significativos con las normas aplicables a la gestión de los fondos públicos.

IV.3. Opinión sobre cumplimiento de legalidad del Ayuntamiento de Lodosa

Fundamento de la opinión con salvedades

a) La plantilla orgánica no recoge los puestos de trabajo correspondientes a las necesidades estructurales y permanentes del ayuntamiento, y se han utilizado de forma recurrente las contrataciones temporales para cubrir dichas necesidades, lo que ha motivado que el ayuntamiento cuente con 21 empleados con la condición de indefinido no fijo a finales del 2020.

Opinión sobre cumplimiento de legalidad

En nuestra opinión, excepto por los efectos del hecho descrito en el párrafo de “Fundamento de la opinión con salvedades”, y teniendo en cuenta el alcance del trabajo revisado, las retribuciones abonadas y las contrataciones de personal realizadas por el ayuntamiento, correspondientes a los ejercicios auditados, resultan conformes, en todos los aspectos significativos, con las normas aplicables a la gestión de los fondos públicos.

IV.4. Opinión sobre cumplimiento de legalidad del Ayuntamiento de Ribaforada y entes dependientes

Fundamento de la opinión con salvedades

a) Los contratos eventuales por circunstancias de la producción realizados al personal del organismo autónomo Escuela de Música, que se firman anualmente de octubre a junio, no se adecúan a la naturaleza de la actividad realizada, que se caracteriza por suponer una necesidad permanente y cíclica.

b) No hemos podido verificar la adecuación de las retribuciones del personal del organismo autónomo Escuela de Música debido a que no se recogen dichas remuneraciones en los contratos ni se vinculan a ningún convenio colectivo.

Opinión sobre cumplimiento de legalidad

En nuestra opinión, excepto por los efectos del incumplimiento y de la limitación al alcance descritos en el párrafo de “Fundamento de la opinión con salvedades”, y teniendo en cuenta el alcance del trabajo revisado, las retribuciones abonadas y las contrataciones de personal realizadas por el ayuntamiento y entes dependientes correspondientes a los ejercicios auditados resultan conformes, en





todos los aspectos significativos, con las normas aplicables a la gestión de los fondos públicos.

IV.5. Opinión sobre cumplimiento de legalidad del Ayuntamiento de Sangüesa y entes dependientes

Fundamento de la opinión con salvedades

a) El nombramiento interino de una trabajadora ha excedido el plazo límite máximo de un año fijado por la normativa para dicha situación.

Opinión sobre cumplimiento de legalidad

En nuestra opinión, excepto por los efectos del hecho descrito en el párrafo de “Fundamento de la opinión con salvedades”, y teniendo en cuenta el alcance del trabajo revisado, las retribuciones abonadas y las contrataciones de personal realizadas por el ayuntamiento y entes dependientes correspondientes a los ejercicios auditados resultan conformes, en todos los aspectos significativos, con las normas aplicables a la gestión de los fondos públicos.



V. Conclusiones y recomendaciones

Presentamos en este epígrafe las principales conclusiones del trabajo realizado y las recomendaciones que consideramos oportunas para mejorar las posibles deficiencias detectadas.

V.1. Mancomunidad de Montejurra

La Mancomunidad de Montejurra fue constituida en diciembre de 1981 para la prestación del servicio del ciclo integral del agua a varios municipios de la Comarca de Estella. En 1989 se modifican los estatutos para incluir el servicio de recogida y tratamiento de residuos sólidos urbanos. Finalmente, en 2018 consta otra modificación de estatutos ampliando el objeto de la mancomunidad con la prestación de nuevos servicios locales.

Actualmente la mancomunidad presta el servicio de ciclo integral de agua, la recogida y tratamiento de residuos y el asesoramiento en urbanismo y ORVE (rehabilitación de vivienda) a los entes mancomunados. En la mancomunidad se integran 63 ayuntamientos con una población total de 62.461 habitantes.

La localización geográfica de los municipios anteriores en el mapa de Navarra es:



El gobierno y la administración de la mancomunidad corresponden a los siguientes órganos:

- Asamblea General, órgano representativo de todos los ayuntamientos mancomunados.
- Presidente/a y vicepresidente, nombrados por la Asamblea General.
- Comisión Permanente, constituida por siete miembros cuya composición es aprobada por la Asamblea previa propuesta del Presidente/a.





La prestación de los servicios se realiza a través de dos sociedades públicas creadas por la mancomunidad: SMSA, cuyas actividades principales son la gestión del ciclo integral del agua y la recogida y tratamiento de residuos y SERTECMA, cuya actividad es la gestión de la ORVE y el asesoramiento urbanístico.

La mancomunidad no tiene personal de forma continuada, solo unos meses al año dispone de personal contratado a través del Servicio Navarro de Empleo y cofinanciado por la subvención de Gobierno de Navarra. El personal que presta los servicios está contratado por SMSA principalmente y por SERTECMA en menor medida.

El gasto de personal del ejercicio 2019, último aprobado, de la mancomunidad y sus entes dependientes se muestra en la siguiente tabla:

| Entidad | Gasto de personal | % sobre total gastos |
|---------------------------------------|-------------------|----------------------|
| Mancomunidad de Montejurra | 147.131 | 1 |
| Servicios de Montejurra, S.A. | 5.148.205 | 51 |
| Servicios Técnicos Mancomunados, S.L. | 538.914 | 94 |

La evolución del personal contratado por la mancomunidad en los últimos cinco años ha sido la siguiente:

| Mancomunidad | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------------------|------|-------|------|------|------|
| Total empleados en el año | 20 | 32(*) | 17 | 14 | 14 |

(*) 12 personas contratadas en el año anterior y fin contrato en enero de 2017

Retribuciones de la Presidencia

La retribución de la presidenta es abonada, en la legislatura 2015/2019, por SMSA. La Junta General de la sociedad aprobó en noviembre de 2015 la previsión de las dietas indemnizatorias por asistencia y por gastos de desplazamiento de la presidenta.

En los últimos cuatro ejercicios las retribuciones previstas al inicio de cada ejercicio y las abonadas han sido las siguientes:

| Concepto | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Totales |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Previsión | 18.398,00 | 24.500,00 | 24.500,00 | 24.500,00 | 91.898,00 |
| Ejecución | 21.679,47 | 22.814,64 | 25.445,60 | 24.113,24 | 93.852,95 |

Hemos revisado y comprobado que las retribuciones ejecutadas están justificadas y correctamente contabilizadas.





Personal de SMSA y SERTECMA

La evolución del personal de ambas empresas públicas se recoge en las siguientes tablas:

| SMSA | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Personal fijo | 88 | 95 | 101 | 102 | 102 |
| Personal temporal | 20 | 20 | 17 | 31 | 20 |
| Total | 108 | 115 | 118 | 133 | 122 |

En 2020 SMSA cuenta con 122 empleados, el 16 por ciento temporales. El personal fijo ha aumentado en un 16 por ciento de 2016 a 2020, si bien el número total de empleados también ha aumentado en un 13 por ciento en dicho periodo. En 2016 el índice de temporalidad era de un 19 por ciento y en 2020, este índice ha disminuido hasta un 16 por ciento.

| Sertecma | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Personal fijo | 11 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Personal temporal | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Total | 11 | 10 | 10 | 11 | 11 |

En Sertecma no hay variaciones significativas de personal en el periodo 2016-2020. En 2020 Sertecma tiene 11 empleados. En 2016 se jubiló una persona y en 2019 otra persona pasa a situación de excedencia y es cubierta mediante un contrato laboral de interinidad.

Retribuciones de personal de las sociedades públicas

El personal de las sociedades se rige por un convenio colectivo propio, en el caso de SMSA, y por un pacto laboral extraestatutario, en el caso de Sertecma.

Del análisis del gasto contabilizado y el existente en la relación de nóminas del personal de las empresas señalamos las siguientes deficiencias:

- Los gastos de desplazamiento no se incluyen en nómina. Este importe ha ascendido a 113.270 euros en el periodo 2016-2020.
- Algunas indemnizaciones de los años 2018 a 2020 por importe total de 163.997 euros no se han incluido en nómina, si bien las no exentas han tributado por IRPF.
- El convenio colectivo de SMSA y el pacto extraestatutario de Sertecma contemplan una retribución variable por objetivos cuya redacción y parámetros señalados para su cálculo dificultan la verificación de las causas que dan lugar al pago de dicha retribución.





Contrataciones de personal

En el convenio colectivo de la empresa SMSA se establece que las vacantes o nuevos puestos se proveerán por convocatoria abierta o promoción interna, según decisión del consejo de administración de las empresas, con sometimiento a los principios de igualdad, mérito y publicidad.

En el periodo analizado se encuentran publicados en la web de la mancomunidad 17 procesos de contratación para diversos puestos de la empresa SMSA.

Las contrataciones que se han realizado entre 2016 y 2019 se recogen en la siguiente tabla:

| | Tipo contrato | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Total |
|--------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Nº Personas | Contrato indefinido | 6 | 12 | 8 | 5 | 31 |
| | Contrato temporal | 32 | 35 | 30 | 41 | 138 |
| | Total | 38 | 44 | 37 | 46 | 165 |
| Nº Contratos | Contrato indefinido | 6 | 12 | 8 | 5 | 31 |
| | Contrato temporal | 42 | 45 | 44 | 52 | 183 |
| | Total | 48 | 57 | 52 | 57 | 214 |

Hemos constatado que los procesos de contratación de personal indefinido cumplen razonablemente los principios de publicidad, mérito y capacidad. No obstante, señalamos las siguientes deficiencias:

- Existen contrataciones indefinidas en las que no consta aprobación del consejo de administración, conforme a lo establecido en su convenio colectivo, si bien ha quedado acreditado que han superado un proceso de selección.

- En ocasiones, la decisión de conversión a indefinido tomada por el consejo se ha demorado hasta dos años o no se ha llevado a cabo por los responsables de personal. Estas incidencias no están soportadas en informes que justifiquen dichos cambios de decisión.

- Se ha realizado un contrato indefinido a una persona contratada a través de una lista de contratación temporal y otro contrato indefinido a una persona aprobada sin plaza.

Limitaciones establecidas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para la contratación indefinida en las sociedades públicas.

Las LPGE establecen para las sociedades mercantiles públicas, a partir de 2016, la posibilidad de contratación indefinida, aplicada para las bajas definitivas de personal del ejercicio anterior, en un porcentaje concreto de la tasa de reposición, en función de los beneficios que hayan tenido en dos de los últimos ejercicios.





Hemos analizado las bajas producidas en el periodo 2015 a 2019 en SMSA, para comprobar si se ha dado cumplimiento a los límites establecidos en las LPGE. Se comprueba que se ha producido un exceso de un total de 13 personas contratadas con carácter indefinido, teniendo en cuenta como computables las plazas correspondientes a jubilaciones parciales.

| Sociedad | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|------|------|------|------|------|
| Bajas jubilación parcial/alta indefinido relevista | 0 | 0 | 4 | 4 | 0 |
| Bajas que computan para tasa de reposición | 0 | 5 | 5 | 2 | N/A |
| Tasa de reposición establecida | | 75 | 75 | 80 | 80 |
| Límite indefinidos en el año (bajas año anterior) | | 0 | 4 | 4 | 2 |
| Número de contratos indefinidos en el año | | 6 | 8 | 4 | 5 |
| Exceso | | 6 | 4 | 0 | 3 |

Hemos comprobado que los servicios de agua y residuos han requerido la contratación indefinida de ocho personas en el periodo 2016-2020 incluidos en la liquidación anual de los servicios convenidos con Nilsa y Consorcio de Residuos de Navarra y el gasto correspondiente ha sido íntegramente financiado por ellas.

Sin embargo, no consta ningún informe justificativo tanto de las plazas que se incluyen cada año como bajas definitivas a efectos del cálculo de la tasa de reposición como de los puestos creados por los servicios convenidos.

Por otro lado, la empresa no ha aplicado la tasa de estabilización de empleo temporal que le permitiría, desde el ejercicio 2018, y conforme a lo dispuesto en la disposición adicional 29 de la Ley 6/2018, de PGE, realizar contratos indefinidos adicionales a los permitidos por la tasa de reposición.

Recomendamos:

- *Incluir en nómina todos los conceptos retributivos abonados a los empleados.*
- *Modificar la cláusula de retribuciones variables por objetivos en los convenios, de forma que se concreten de forma clara las variables a tener en cuenta para su aplicación efectiva.*
- *Realizar contrataciones indefinidas únicamente al personal que haya superado los procesos de selección y obtenido el correspondiente puesto.*
- *Realizar informes justificativos de las decisiones adoptadas en contra de lo acordado por el consejo de administración.*
- *Justificar en el expediente el cumplimiento de los requisitos establecidos en la LPGE de las plazas incluidas para aplicar la tasa de reposición y analizar la conveniencia de utilizar adicionalmente la tasa de estabilización de empleo temporal prevista en dicha norma.*





V.2. Ayuntamiento de Lekunberri

El municipio de Lekunberri tiene 1.536 habitantes a 1 de enero de 2019. Para la gestión de los servicios municipales cuenta con un organismo autónomo, Escuela de Música Aralar y dos sociedades mercantiles, una para la gestión de la radio municipal, Aralar Irratia, S.L., y otra para la gestión de las instalaciones deportivas y para la gestión del centro de día, Lekunberriko Garapen Elkarte S.L.

El gasto de personal del ejercicio 2019 del ayuntamiento y sus entes dependientes es el siguiente:

| Entidad | Gasto de personal | % sobre total gastos |
|------------------------------------|-------------------|----------------------|
| Ayto. Lekunberri | 478.372 | 19 |
| Escuela de Música Aralar | 456.125 | 89 |
| Lekunberriko Garapen Elkarte, S.L. | 405.851 | 62 |
| Aralar Irratia S.L. | 21.056 | 75 |

Plantilla orgánica

La evolución de la plantilla orgánica del ayuntamiento se muestra en la siguiente tabla:

| Ayuntamiento | 2015 | | 2016 | | 2017 | | 2018 | | 2019 | | 2020 | |
|--------------------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| | Activo | Vacante | Activo | Vacante | Activo | Vacante | Activo | Vacante | Activo | Vacante | Activo | Vacante |
| Funcionario | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| Laboral fijo | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | |
| Vacantes cubiertas | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | |
| Total puestos: | 8 | | 8 | | 8 | | 8 | | 8 | | 8 | |

En el periodo 2015-2020 no se ha producido ningún proceso de funcionarización de personal laboral en el ayuntamiento.

Al personal laboral del ayuntamiento se le aplica, excepto en el caso del personal de limpieza, el convenio del personal laboral del Gobierno de Navarra, si bien el acuerdo expreso de adhesión a dicho convenio se ha tomado en 2021.

En la plantilla orgánica figuran cuatro plazas de laboral fijo en activo. Al respecto, en el año 2015 el Pleno del ayuntamiento acordó la conversión de personal laboral temporal a personal laboral fijo de tres personas que estaban cubriendo los correspondientes puestos vacantes de la plantilla orgánica con una antigüedad de 24, 14 y nueve años. Este acuerdo se sustenta en un informe jurídico externo solicitado por el propio ayuntamiento. Como consecuencia de este acuerdo se incumplen los principios básicos de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.





Por otra parte, en 2018 la Administración de la Comunidad Foral de Navarra (ACFN en adelante) firmó un acuerdo con los sindicatos que contemplaba diversas medidas en materia de personal. Entre otras, se encuadra el personal con nombramiento de auxiliar administrativo de nivel D en el nivel C obteniendo dicho personal el nombramiento de administrativo. Esta medida se lleva a cabo entre 2018 y 2020, con la inclusión de unos complementos transitorios en 2018 y 2019 y la culminación del proceso en 2020 con el encuadramiento al nivel C y es aplicable al personal de la ACFN y sus organismos autónomos. Este Acuerdo no es de aplicación a las entidades locales.

El Ayuntamiento de Lekunberri incluye en su plantilla del año 2020 dos puestos con la denominación “auxiliar administrativo” y nivel C, conceptos contradictorios entre sí. En el acuerdo de Pleno que aprueba esta plantilla orgánica no se recoge explicación alguna en este sentido.

Retribuciones del personal

Hemos revisado una muestra de las nóminas del ayuntamiento y verificamos que, en general, las retribuciones abonadas se corresponden con las establecidas para su puesto de trabajo en la plantilla y con las correspondientes circunstancias administrativas y personales. No obstante, hemos observado las siguientes deficiencias:

- No se interviene y aprueba la nómina previamente al pago de la misma. Se han detectado varias diferencias en las nóminas revisadas, que se han subsanado durante el trabajo de fiscalización. El abono de las nóminas no se realiza mediante firma mancomunada.

- Dos puestos de auxiliar administrativo perciben en 2018 y 2019 un complemento no contemplado en la plantilla orgánica, si bien a fecha de este informe se ha iniciado el expediente de reintegro de las cantidades adeudadas. En 2020, aunque figuran como auxiliares administrativos en plantilla, el nivel que recoge la misma es el correspondiente a oficial administrativo y las retribuciones son conforme a dicho nivel. No ha habido ningún procedimiento de promoción interna para el encuadramiento en dicho nivel.

- Una empleada percibe desde enero de 2020 un complemento del 4,75 por ciento aprobado mediante resolución de alcaldía y no contemplado en la plantilla orgánica. No se ha tramitado la correspondiente modificación de plantilla orgánica.





Contrataciones de personal

Hemos revisado tres contrataciones temporales realizadas en los años 2017 y 2019 y comprobamos que en dos de ellas se han cumplido los principios de publicidad, concurrencia, mérito y capacidad. No obstante, en la tercera contratación no se ha realizado procedimiento alguno.

Organismo autónomo Escuela de Música Aralar

La Cámara de Comptos auditó el ayuntamiento en el año 2010 y recomendó la aprobación y publicación de la plantilla orgánica del organismo autónomo, recomendación que continúa pendiente.

Los estatutos del organismo autónomo son del año 1990 y no están adaptados a la realidad actual.

El personal de la Escuela de Música, 20 profesores, se rige por el convenio de enseñanza no reglada. En 2018 se realizó una inspección de trabajo cuya consecuencia fue la conversión en indefinidos de un total de 16 contratos temporales debido a la superación del tiempo máximo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para la contratación temporal.

La gestión de nóminas del organismo la realiza una asesoría externa y la contabilización y pago es realizado por el director, sin previa aprobación de la Comisión Permanente del organismo autónomo. La firma no es mancomunada.

Hemos revisado una muestra de retribuciones y un proceso de contratación de personal del año 2018 del organismo autónomo y, en general, se adecúan a lo establecido en los respectivos contratos en lo referente a las retribuciones y la contratación se realiza cumpliendo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Sociedad Lekunberriko Garapen Elkarte, S.L. y Aralar Irratia S.L.

El ayuntamiento publica la plantilla de las sociedades municipales junto con la propia. La evolución de la plantilla de Garapen Elkarte, S.L. de los últimos seis años ha sido la siguiente:

| Garapen SL | 2015 | | 2016 | | 2017 | | 2018 | | 2019 | | 2020 | |
|--------------------------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|
| | Activo | S. esp. | Activo | S. esp. | Activo | S. esp. | Activo | S. esp. | Activo | S. esp. | Activo | S. esp. |
| Laboral Indefinido | 11 | 1 | 11 | 1 | 11 | 1 | 14 | 1 | 16 | 1 | 18 | 1 |
| Laboral fijo discontinuo | 2 | | 2 | | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | |
| Laboral temporal | 10 | | 12 | | 14 | | 18 | | 28 | | 12 | |
| Total a 31.12 | 23 | 1 | 25 | 1 | 26 | 2 | 33 | 2 | 46 | 2 | 32 | 1 |





Se ha revisado una muestra de contrataciones de personal realizadas en 2017 y 2018 y constatamos que no se han realizado conforme a los principios de igualdad, concurrencia, mérito y capacidad.

En la sociedad Aralar Irratia, S.L. consta solamente un empleado laboral temporal en activo durante todos los ejercicios auditados.

Recomendamos:

- *Convocar las plazas conforme a los procedimientos previstos garantizando en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.*

- *Regularizar la información reflejada en la plantilla orgánica para los puestos laborales fijos.*

- *Tramitar, si procede, el procedimiento restringido previsto en la normativa para el encuadramiento de auxiliares administrativos fijos en el nivel C.*

- *Tramitar las correspondientes modificaciones de plantilla que recojan los nuevos complementos retributivos asignados a los puestos.*

- *Intervenir previamente a su aprobación y pago la nómina mensual tanto del ayuntamiento como del organismo autónomo y realizar el abono de la misma mediante firma conjunta.*

- *Garantizar en todas las contrataciones de personal, tanto del ayuntamiento como de la sociedad municipal Garapen Elkarte, S.L., el cumplimiento de los principios de concurrencia, igualdad, mérito y capacidad.*

- *Aprobar y publicar la plantilla orgánica del organismo autónomo Escuela de Música Aralar.*

- *Actualizar los estatutos del organismo autónomo Escuela de Música Aralar.*

V.3. Ayuntamiento de Lodosa

El municipio de Lodosa tiene 4.816 habitantes a 1 de enero de 2019. Cuenta con un organismo autónomo para la gestión de la residencia de ancianos municipal.

El gasto de personal del ayuntamiento ascendió en 2019 a 1,4 millones, y representa un 30 por ciento del total de gastos reconocidos en el ejercicio. La residencia de ancianos no tiene personal.

Hasta marzo de 2017 no existía un convenio de referencia para el personal laboral del ayuntamiento. En esta fecha, el ayuntamiento firmó con la representación legal de los trabajadores un “Documento estratégico para la equiparación





del personal al servicio del ayuntamiento, al objeto de incorporar al personal de servicios al Convenio de la ACFN”. Este proceso ha finalizado en diciembre de 2020.

Plantilla orgánica

La evolución de la plantilla orgánica del ayuntamiento, de los últimos seis años, se recoge en el siguiente cuadro:

| | 2015 | | 2016 | | 2017 | | 2018 | | 2019 | | 2020 | |
|--|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| | Activo | Vacante | Activo | Vacante | Activo | Vacante | Activo | Vacante | Activo | Vacante | Activo | Vacante |
| Eventual | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Funcionario | 11 | 0 | 11 | 0 | 11 | 0 | 11 | 4 | 10 | 5 | 10 | 1 |
| Laboral fijo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 5 | 0 | 5 | 0 | 5 |
| Vacantes cubiertas | 0 | | 0 | | 5 | | 5 | | 5 | | 5 | |
| Total puestos | 11 | | 12 | | 15 | | 20 | | 20 | | 16 | |
| Pers.contratado no incluido en plantilla a 31/12 | 33 | | 32 | | 25 | | 28 | | 25 | | 31 | |
| Total personal a 31/12 | 44 | | 44 | | 41 | | 44 | | 40 | | 46 | |

En 2020, de un total de 16 puestos, el 38 por ciento están vacantes, de los que un 83 por ciento, es decir, cinco puestos, están cubiertos por personal con la condición de indefinido no fijo.

Destacamos el elevado número de personal contratado no incluido en la plantilla orgánica, entre otros, el personal de la Escuela de Música y varios empleados del servicio de jardinería y urbanismo y del servicio de limpieza.

Al ayuntamiento se le realizaron dos inspecciones de trabajo (en 2012 y 2017) que han derivado en la conversión de 19 contratos temporales en indefinidos. Posteriormente, el ayuntamiento ha realizado la conversión de otros dos contratos en indefinidos porque superaban los tres años de contratación temporal.

Así, la situación del personal contratado no incluido en la plantilla a 31 de diciembre de 2020 es la siguiente:

| | |
|--|------------|
| Situación personal contratado no incluido en plantilla | 31/12/2020 |
| Indefinidos no fijos | 16 |
| Contratados temporales | 15 |
| Total | 31 |

Hemos analizado la antigüedad de los 15 contratados temporales y comprobamos que tres de ellos superan los tres años, otros tres superan los dos años y el resto han sido contratados a partir del último trimestre del año.

A este respecto, en la actualidad la disposición adicional trigésima cuarta de la LPGE para 2018, prevé que los órganos competentes en materia de personal





en cada una de las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de la normativa de contratación, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato temporal, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.

En definitiva, tal y como se advertía en el informe de esta Cámara del año 2006, la plantilla no recoge las necesidades estructurales y permanentes del ayuntamiento y se ha ido recurriendo a contrataciones temporales para cubrir dichas necesidades. Ello ha supuesto que a finales de 2020 el ayuntamiento tenga 21 empleados con la condición de indefinido no fijo y otros tres más que han superado el plazo máximo de duración del contrato temporal previsto en la normativa.

Retribuciones

Hemos revisado una muestra de nóminas del ejercicio 2019 y comprobamos que, en términos generales, las retribuciones de los trabajadores del ayuntamiento se corresponden con el salario base del nivel y con los complementos previstos para los puestos que ocupan, según la plantilla orgánica y las circunstancias personales de cada empleado.

En cuanto a las retribuciones del personal no incluido en plantilla, se constata que en general, reciben las percepciones conforme a los contratos en vigor. Este personal no estaba adherido formalmente al convenio del personal laboral de Gobierno de Navarra si bien, como hemos dicho anteriormente, en 2020 ha finalizado el proceso de adecuación al mismo.

Contrataciones de personal

La práctica totalidad de contrataciones de trabajadores realizadas en los ejercicios auditados han sido subvencionadas por el Servicio Navarro de Empleo y destinados principalmente a la brigada de obras y al servicio de jardinería.

Hemos fiscalizado dos procedimientos de contratación y comprobamos que se han cumplido los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

También hemos revisado la contratación, en 2019, mediante procedimiento restringido, de tres plazas de oficial administrativo y el resultado es correcto. Consta la justificación de la excepcionalidad del procedimiento empleado y no ha supuesto un incremento de plazas en plantilla orgánica.

Recomendamos:

- *Analizar las necesidades de puestos de naturaleza estructural y aprobar una plantilla orgánica que refleje la totalidad de dichos puestos.*





- *Iniciar los procesos selectivos encaminados a cubrir adecuadamente las plazas conforme a los procedimientos ordinarios establecidos en la normativa y respetando, en todo caso, los principios de publicidad, concurrencia, igualdad, mérito y capacidad.*

- *Realizar contrataciones en régimen laboral solo en los casos previstos en la normativa e incluir los puestos ocupados por personal de carácter indefinido no fijo en la siguiente oferta pública de empleo para proceder a su cobertura.*

V.4. Ayuntamiento de Ribaforada

Ribaforada tiene 3.750 habitantes a 1 de enero de 2019. Para la gestión de los servicios municipales cuenta con dos organismos autónomos: el Consejo Municipal de Deportes y la Escuela de Música.

El gasto de personal del ejercicio 2019 del ayuntamiento y sus entes dependientes es el siguiente:

| Entidad | Gasto de personal | % sobre total gastos |
|-------------------------|-------------------|----------------------|
| Ayuntamiento Ribaforada | 860.834 | 21 |
| Escuela de Música | 145.981 | 97 |
| Consejo de Deportes | 23.307 | 14 |

El personal del ayuntamiento no está adherido expresamente al convenio del personal laboral de la ACFN, si bien en ocasiones aplica mejoras acordadas en dicho convenio, además de otros incrementos salariales, todos ellos aprobados mediante resolución de alcaldía.

Plantilla orgánica

La evolución de la plantilla del ayuntamiento de los últimos seis años es la siguiente:

| | 2015 | | 2016 | | 2017 | | 2018 | | 2019 | | 2020 | |
|--|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| | Activo | Vacante | Activo | Vacante | Activo | Vacante | Activo | Vacante | Activo | Vacante | Activo | Vacante |
| Funcionario | 9 | 1 | 8 | 2 | 7 | 4 | 7 | 4 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| Laboral fijo | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Vacantes cubiertas | 2 | | 3 | | 4 | | 4 | | 5 | | 5 | |
| Total puestos | 11 | | 11 | | 12 | | 12 | | 13 | | 13 | |
| Pers.contratado no incluido en plantilla a 31/12 | 20 | | 4 | | 4 | | 11 | | 8 | | 4 | |
| Total personal a 31/12 | 31 | | 15 | | 15 | | 22 | | 19 | | 15 | |

El personal cuyos puestos no se incluyen en plantilla orgánica corresponde en su mayoría a contratados temporales, durante un periodo limitado de seis meses habitualmente, con financiación del Servicio Navarro de Empleo.





Hay un contratado laboral que cubre una plaza de régimen funcional por lo que debería tener un contrato administrativo desde que dicha plaza se creó e incluyó en plantilla orgánica, en 2018.

La única plaza de régimen laboral fija incluida en plantilla está cubierta por un trabajador con contrato laboral temporal de interinidad desde el año 2012.

Las plazas vacantes de régimen funcional han ido en aumento en el periodo 2015-2020 debido a que no se han convocado las plazas que han quedado vacantes tras las jubilaciones del personal que las ocupaba, si bien las LPGE han limitado esta posibilidad.

No consta la aprobación de las plantillas orgánicas de los dos organismos autónomos.

Retribuciones

Hemos revisado una muestra de nóminas del ayuntamiento del ejercicio 2019 y, en general, se corresponden con el salario del nivel y complementos recogidos en plantilla, así como con las correspondientes circunstancias personales. En el caso del personal no incluido en plantilla las retribuciones se adecúan, en general, a las estipulaciones del contrato. No obstante, detectamos la siguiente deficiencia:

- En la muestra de trabajadores no incluidos en plantilla orgánica se han producido, en algunos casos, incrementos retributivos por asignación de nuevas funciones o realización de trabajos fuera del horario habitual, aprobados mediante resoluciones de alcaldía.

Contrataciones de personal

Hemos revisado dos procedimientos de contratación de 2017 y 2018, ambos de carácter temporal, y verificamos que se ha cumplido con los principios de concurrencia, mérito y capacidad.

No obstante, en el informe de fiscalización de esta Cámara del año 2010 se ponía de manifiesto que no se habían seguido los procedimientos de selección previstos en la normativa en el caso de tres empleados. Dos de estos tres trabajadores continúan en el ayuntamiento no habiéndose incluido en plantilla sus puestos, que tienen naturaleza estructural, ya que están contratados desde hace 18 años.

Organismos autónomos

Como hemos señalado anteriormente, no se han aprobado las plantillas orgánicas de los organismos autónomos.





A 31 de diciembre de 2020 había 17 personas con contrato a tiempo parcial en la Escuela de Música y ocho personas, principalmente entrenadores, en el Consejo de Deportes, también con contratos a tiempo parcial.

Las retribuciones del personal del Consejo de Deportes son acordes a los correspondientes contratos.

En el caso de la Escuela de Música no podemos verificar la corrección de las retribuciones abonadas puesto que en los contratos no se estipula dicha retribución y tampoco la vinculación a ningún convenio colectivo, tal y como ya se puso de manifiesto en la fiscalización de esta Cámara del año 2010.

Al personal docente de la Escuela de Música se le realiza todos los años un contrato eventual por circunstancias de la producción para nueve meses, no acorde con la naturaleza de la actividad, que se caracteriza por necesidades permanentes y cíclicas, coincidiendo siempre con el curso escolar.

Recomendamos:

- *Incluir en la plantilla orgánica del ayuntamiento todos los puestos que tienen naturaleza estructural.*

- *Iniciar los procesos selectivos encaminados a cubrir adecuadamente las plazas conforme a los procedimientos ordinarios establecidos en la normativa y respetando, en todo caso, los principios de publicidad, concurrencia, igualdad, mérito y capacidad.*

- *Regularizar la situación del personal temporal, convocando dentro del actual contexto normativo las plazas vacantes.*

- *Aprobar los incrementos retributivos de los trabajadores por parte del órgano competente y modificar los contratos incluyendo dichos incrementos.*

- *Aprobar y publicar la plantilla orgánica de los dos organismos autónomos*

- *Incluir en las plantillas orgánicas de los organismos autónomos los puestos que tengan carácter permanente y estructural y cubrir dichas vacantes conforme a los procedimientos establecidos en la normativa.*

- *Establecer en todos los contratos laborales las retribuciones de los empleados o contemplar una referencia al convenio aplicable, en su caso.*





V.5. Ayuntamiento de Sangüesa

El municipio compuesto de Sangüesa tiene 4.962 habitantes a 1 de enero de 2019. Cuenta con tres organismos autónomos, el Patronato de Música Juan Francés de Iribarren, el Patronato Municipal de Deportes y la Residencia de Ancianos.

El gasto de personal del ejercicio 2019 del ayuntamiento y sus entes dependientes es el siguiente:

| Entidad | Gasto de personal | % sobre total gastos |
|------------------------|-------------------|----------------------|
| Ayuntamiento Sangüesa | 1.437.023 | 24 |
| Residencia de ancianos | 1.031.841 | 73 |
| Escuela de Música | 407.176 | 78 |
| Patronato de Deportes | 18.929 | 5 |

Plantilla orgánica

La evolución de la plantilla del ayuntamiento de los últimos seis años es la siguiente:

| Ayuntamiento | 2015 | | | 2016 | | | 2017 | | | 2018 (*) | | | 2019 | | | 2020 | | |
|--|------|-----------|-----------|------|-----------|-----------|------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------|-----------|-----------|------|-----------|-----------|
| | Act. | Vac. | Sit. esp. | Act. | Vac. | Sit. esp. | Act. | Vac. | Sit. esp. | Act. | Vac. | Sit. esp. | Act. | Vac. | Sit. esp. | Act. | Vac. | Sit. esp. |
| Personal eventual | | | | | | | 1 | | | 1 | | | 1 | | | | | |
| Funcionario | 12 | 3 | 3 | 11 | 4 | 3 | 11 | 5 | 2 | 11 | 5 | 2 | 11 | 6 | 2 | 13 | 4 | 2 |
| Laboral fijo | 4 | 2 | | 3 | 3 | | 2 | 4 | | 2 | 4 | | 2 | 5 | | 2 | 5 | |
| Vacantes y situaciones especiales cubiertas | | 7 | | | 8 | | | 9 | | | 9 | | | 10 | | | 10 | |
| Total puestos | | 24 | | | 24 | | | 24 | | | 24 | | | 26 | | | 26 | |
| Pers. contratado no incluido plantilla a 31/12 | | 5 | | | 3 | | | 3 | | | 6 | | | 8 | | | 5 | |
| Total personal a 31.12 | | 28 | | | 25 | | | 26 | | | 29 | | | 32 | | | 30 | |

(*) No se aprueba plantilla orgánica.

En 2018 no se aprobó la plantilla orgánica y el resto de años se aprueban con mucho retraso y la publicación en el BON se realiza, en general, el año siguiente.

En 2020, de un total de 26 puestos, el 35 por ciento están vacantes, y estos se encuentran cubiertos temporalmente en su totalidad.

En la plantilla figuran, desde el año 2013, dos plazas de oficial administrativo que se prevén cubrir mediante un procedimiento restringido de promoción interna con los auxiliares administrativos de la plantilla y amortizando estas últimas plazas en caso de que asciendan de puesto. A fecha de este informe, no se ha iniciado el citado procedimiento.

Una de estas dos plazas de oficial administrativo está cubierta desde 2013 por una empleada nombrada interinamente. El artículo 32 del TREP establece que, salvo en los supuestos en que la titularidad de la plaza cubierta interinamente





pertenezca a un funcionario con derecho a reserva de la misma, situación que no se da, la situación de interinidad tendrá una duración máxima de un año, transcurrido el cual la plaza debe ser provista conforme a los procedimientos ordinarios.

Por otra parte, existe un contratado en régimen administrativo que está en un puesto no incluido en plantilla, por lo menos desde 2014. Al mismo tiempo, consta, al menos un contratado en régimen laboral cubriendo un puesto de funcionario, cuando debiera haberse cubierto mediante un contratado en régimen administrativo.

Retribuciones del personal

Las condiciones de empleo del personal del ayuntamiento se rigen por un acuerdo propio firmado para el periodo 2015 a 2017 y prorrogado tácitamente.

Hemos revisado una muestra de nóminas del personal del ayuntamiento y, en general, se corresponden con lo establecido en la plantilla orgánica. No obstante, hemos detectado las siguientes deficiencias:

- No consta autorización previa de las horas extraordinarias.
- En algunos puestos, las horas extraordinarias se realizan para cubrir actuaciones habituales y repetitivas en el tiempo.
- En el caso de la auxiliar administrativo nombrada interinamente como oficial administrativo en 2013, figura en todas las plantillas desde 2015 a 2020 como auxiliar administrativo, si bien continúa percibiendo las retribuciones del puesto de oficial que es el que ocupa desde el citado nombramiento.

Contrataciones de personal

Hemos revisado dos procedimientos de contratación de los años 2017 y 2018, y verificamos que se ha cumplido con los principios de concurrencia, mérito y capacidad. No obstante, señalamos que las plazas convocadas no se habían incluido previamente en una OPE.

Escuela de Música

La evolución de la plantilla orgánica de los últimos seis años es la siguiente:

| Escuela de Música | 2015 | | | 2016 | | | 2017 | | | 2018 (*) | | | 2019 | | | 2020 | | |
|---|------|------|----------|------|------|----------|------|------|----------|----------|------|----------|------|------|----------|------|------|----------|
| | Act. | Vac. | Sit.esp. | Act. | Vac. | Sit.esp. | Act. | Vac. | Sit.esp. | Act. | Vac. | Sit.esp. | Act. | Vac. | Sit.esp. | Act. | Vac. | Sit.esp. |
| Laborales fijos | 4 | 7 | 4 | 5 | 7 | 3 | 6 | 9 | 2 | 6 | 9 | 2 | 5 | 10 | 2 | 5 | 11 | 1 |
| Vacantes cubiertas | 11 | | | 10 | | | 11 | | | | | | 12 | | | 12 | | |
| Total puestos | 15 | | | 15 | | | 17 | | | 17 | | | 18 | | | 19 | | |
| Pers.contratado no incluido en p.o. a 31/12 | 1 | | | 1 | | | 0 | | | | | | 0 | | | 0 | | |
| Total personal efectivo a 31.12 | 16 | | | 16 | | | 17 | | | | | | 18 | | | 19 | | |

(*) No se aprueba plantilla orgánica.





Se observa en todos los ejercicios una alta temporalidad. Los puestos vacantes han ido aumentando en los seis últimos años pasando de un 47 por ciento en 2015 a un 65 por ciento en 2020.

El Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en sentencias de enero de 2020, ha declarado la condición de indefinido no fijo de cinco trabajadores de la Escuela de Música.

El personal de la Escuela de Música se rige por un convenio propio firmado en 2015 para el periodo 2015-2018 y prorrogado tácitamente.

Hemos revisado una muestra de nóminas y verificamos que las retribuciones que perciben se corresponden con las recogidas en la plantilla orgánica y con lo establecido en su convenio colectivo.

En cuanto a las contrataciones de personal temporal hemos revisado una contratación del año 2020 y el procedimiento se ajusta a normativa.

Patronato de Deportes y Residencia de ancianos.

En el patronato de deportes consta únicamente un empleado a tiempo parcial en las plantillas de 2015 a 2020.

En la residencia de ancianos la evolución de la plantilla es la siguiente:

| Residencia de Ancianos | 2015 | | | 2016 | | | 2017 | | | 2018 (*) | | | 2019 | | | 2020 | | |
|--|------|------|-----------|------|------|-----------|------|------|-----------|----------|------|-----------|------|------|-----------|------|------|-----------|
| | Act. | Vac. | Sit. esp. | Act. | Vac. | Sit. esp. | Act. | Vac. | Sit. esp. | Act. | Vac. | Sit. esp. | Act. | Vac. | Sit. esp. | Act. | Vac. | Sit. esp. |
| Funcionario | 8 | | | 8 | | | 8 | | | | | | 7 | | | 7 | | |
| Laborales fijos | 5 | 12 | 3 | 5 | 12 | 3 | 5 | 14 | 1 | | | | 11 | 9 | 1 | 11 | 9 | 1 |
| Vacantes cubiertas | 12 | | | 12 | | | 14 | | | | | | 9 | | | 9 | | |
| Total puestos | 28 | | | 28 | | | 28 | | | | | | 28 | | | 28 | | |
| Pers. contratado no incluido en p.o. a 31/12 | 2 | | | 2 | | | | | | | | | 0 | | | 0 | | |
| Total personal efectivo a 31.12 | 27 | | | 27 | | | 27 | | | | | | 27 | | | 27 | | |

(*) No se aprueba plantilla orgánica.

Se observa una alta temporalidad en todos los ejercicios. En 2015 un 43 de los puestos estaban vacantes, si bien en 2020 se encuentran vacantes un 32 por ciento de los puestos.

Recomendamos:

- *Aprobar la plantilla orgánica del ayuntamiento y sus organismos autónomos y publicarlas en plazo.*
- *Incluir en plantilla orgánica los puestos de carácter estructural y permanente y cubrir dichas vacantes conforme a los procedimientos establecidos en la normativa.*





- *Estudiar la conveniencia de que los puestos en los que se realizan horas extraordinarias de forma habitual tengan un complemento de prolongación de jornada, o bien, la creación de más puestos para esos servicios.*
- *Cubrir las vacantes de puestos de funcionario mediante contrataciones en régimen administrativo.*
- *Realizar el procedimiento de promoción interna acordado por el Pleno en 2013 y que sigue actualmente pendiente.*
- *Regularizar la situación de interinidad cuyo plazo máximo finalizó en el año 2014.*
- *Incluir en una oferta pública de empleo las plazas que vayan a ser convocadas.*
- *Dentro del actual contexto normativo, regularizar la situación de las plazas cubiertas de forma temporal aprobando las oportunas ofertas públicas de empleo.*

Informe que se emite a propuesta de la auditora Edurne Martinikorena Matxain, responsable de la realización de este trabajo, una vez cumplimentados los trámites previstos por la normativa vigente.

Pamplona, 31 de marzo de 2021

La presidenta, Asunción Olaechea Estanga





Alegaciones formuladas al informe provisional





A LA CÁMARA DE COMPTOS

DON GORKA AZPIROZ, mayor de edad, en representación del **AYUNTAMIENTO DE LEKUNBERRI**, con CIF P3155300A, domicilio a efectos de notificaciones en 31870-LEKUNBERRI, C/ Escuelas 0 s/n, ante el órgano mencionado comparezco y, como mejor en Derecho proceda, digo:

Que, en virtud del presente escrito, formulamos, en tiempo y forma oportunos, **ALEGACIONES** a informe provisional de fiscalización sobre remuneraciones y contratación de personal, de este Ayuntamiento, sobre la base de las siguientes,

ALEGACIONES

Primera.- Se señala en el mencionado informe, página 16, que el Ayuntamiento incluye en su plantilla del año 2020 dos puestos con denominación "auxiliar administrativo" y nivel C, conceptos que estima contradictorios, sin explicación y que, además, no tiene

cobertura en el Acuerdo con los sindicatos aprobado por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra de 2018.

Esta parte quieren manifestar que dicho encuadramiento se ha efectuado en virtud del mencionado Acuerdo de la Administración de la Comunidad Foral y sindicatos, y posterior normativa publicada Dley Foral 1/2019.

En virtud del espíritu y finalidad de dicho acuerdo, y normativa, este Ayuntamiento lo ha aplicado a su personal por entender de aplicación, mutatis mutandi, mismos principios.

Segunda- Se indica, en la página 17 que se ha contratado a persona sin procedimiento alguno.

En explicación o justificación de dicha contratación debe señalarse que la misma se hizo con urgencia y para un período previsible mínimo (tiempo de baja). Detectado, con posterioridad, que el período iba a ser más amplio se convocó procedimiento de contratación que se suspendió por la situación generada por la pandemia, habiéndose realizado, por ello, conforme a derecho la contratación en marzo de 2021.

Tercera.- Se indica igualmente, en la página 15, que en la plantilla orgánica del Ayuntamiento se contempla personal laboral fijo, derivado de una conversión del personal laboral temporal en

personal laboral fijo, derivado de una conversión de personal laboral temporal en personal laboral fijo en el año 2015.

En este sentido, y tal y como reconoce el informe de la Cámara, este Ayuntamiento se basó o fundó en informe jurídico de asesoría jurídica externa.

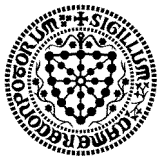
Por todo ello, sin perjuicio de poder regularizar terminología, procedería el mantenimiento del personal con base en el mismo.

Por lo expuesto,

SOLICITO ALA CAMARA DE COMPTOS que, habiendo por presentado este escrito, se sirva admitirlo y tenga por realizadas las precedentes alegaciones, por ser justicia que pido en Lekunberri, a 30 de MARZO de 2021.



LEKUNBERRIKO
UDALA



Contestación de la Cámara de Comptos a las alegaciones presentadas al informe provisional

Analizadas las alegaciones presentadas por el Alcalde del Ayuntamiento de Lekunberri, se incorporan éstas a dicho informe y, al entender que no afectan al fondo del mismo, se eleva el informe provisional a definitivo.

Pamplona, 31 de marzo de 2021

La presidenta,
Asunción Olaechea Estanga

