



Gestión de personal II

- *Retribuciones variables o ligadas a resultados y rendimientos*
- *Departamento de Educación*



ÍNDICE

- I. Introducción
- II. Objetivo
- III. Alcance y limitaciones

Primera parte:

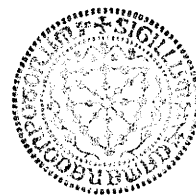
Retribuciones variables o ligadas a resultados y rendimientos

- IV. Conclusiones sobre retribuciones variables

Segunda parte: Departamento de Educación

- V. Conclusiones sobre Gestión de Personal del Departamento de Educación

Anexo. Alegaciones presentadas por el Consejero de Educación y Cultura



CÁMARA DE
COMPTOS
DE NAVARRA
NAFARROAKO
KONTUEN
GANBARA

I. Introducción

En diciembre de 1995, la Cámara de Comptos emitió un Informe sobre la Gestión de Personal de la Administración de la Comunidad Foral (BOPN nº 42, de 28 de junio de 1996), en el que se analizaban fundamentalmente los siguientes aspectos:

a. Estudio general del modelo de gestión de personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral y de sus organismos autónomos.

b. Análisis del régimen retributivo.

c. Estudio jurídico sobre la actual situación normativa en materia de personal.

Igualmente se hacía referencia a la voluntad de continuar profundizando en aquellas materias que no se incluían o no se contemplaban con la suficiente amplitud en el mismo.

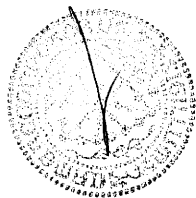
En esta línea se presenta este informe, el cual se centra básicamente en analizar dos cuestiones perfectamente diferenciadas:

1º. Al objeto de concluir los aspectos básicos del sistema de retribuciones, analizar los requisitos esenciales que debe reunir un sistema de retribuciones de carácter variable o aquellas relacionadas con el rendimiento y/o resultados así como con los méritos profesionales (en adelante, retribuciones variables)

2º. Las particularidades de la gestión de personal en el Departamento de Educación

En 1997 está previsto elaborar un informe sobre la gestión de personal dentro del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

Por último, este trabajo complementa al Informe sobre la Enseñanza no universitaria en Navarra, recientemente emitido por esta Cámara -enero de 1997-.



II. Objetivos

De acuerdo con la Ley Foral 19/1984, de 20 de diciembre, reguladora de la Cámara de Comptos de Navarra-Nafarroako Kontuen Ganbara, se ha incluido en su Programa de Actuación la fiscalización de la Gestión de Personal II.

Con la realización del presente trabajo esta Cámara pretende la consecución de los siguientes objetivos:

a. Determinar las características y requisitos básicos que podrían reunir las retribuciones de naturaleza variable a aplicar en la Administración de la Comunidad Foral.

b. Estudio del modelo de gestión de personal del Departamento de Educación, analizando sus características, principios rectores, necesidades y plantilla orgánica, detectando, en su caso, sus puntos débiles y proponiendo la adopción de las medidas correctoras.

III. Alcance y limitaciones

Teniendo en cuenta los objetivos anteriores, el trabajo desarrollado se ha centrado en:

a. Retribuciones variables. Detectar y señalar las principales características y requisitos que debiera reunir un modelo retributivo de esta naturaleza.

b. Departamento de Educación (en adelante, Departamento). Se pretende incidir especialmente en:

- Descripción de la organización del Departamento y de los centros docentes.

- Asignación y distribución de competencias en materia de personal.

- Análisis de la plantilla orgánica.

- Presupuestación del capítulo 1 de gastos, fundamentalmente el correspondiente a 1995.

- Seguimiento de la ejecución.

El análisis realizado se ha centrado en la estructura organizativa del Departamento vigente hasta septiembre de 1996 y la plantilla orgánica revisada corresponde a la de 31 de diciembre de 1995 -aprobada por decreto foral en abril de 1996-.

En el informe no se incluyen aquellos aspectos mencionados en anteriores trabajos relativos a gestión de personal y que permanecen vigentes.

En cuanto a la metodología, se han aplicado los Principios y Normas de Auditoría del Sector Público aprobados por la Comisión de Coordinación de los Órganos Institucionales de Control Externo del Estado Español.

El Informe se estructura en cuatro apartados que, además de los objetivos y alcance, reflejan las principales conclusiones del trabajo realizado.

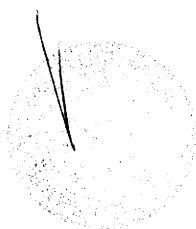
Si bien teóricamente no ha supuesto limitación al alcance de nuestro trabajo, sí conviene indicar que el ámbito temporal del análisis efectuado ha coincidido con la acción de tres Gobiernos de Navarra distintos.

Toda la información cuantitativa que se presenta en el informe se ha elaborado a partir de la obtenida del propio Gobierno dentro del

período en que se realizó el trabajo de campo, por lo que en la actualidad ha podido experimentar alguna variación.

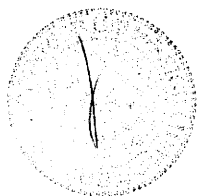
El trabajo de campo se realizó durante los meses de mayo y junio de 1996, por un equipo integrado por dos Técnicas de Auditoría y un Auditor, contando además con la colaboración permanente de los servicios jurídicos, informáticos y administrativos de la Cámara de Comptos.

Agradecemos al personal del Departamento de Educación y de Presidencia la colaboración prestada en la realización de nuestro trabajo.



Primera Parte

- *Retribuciones variables o ligadas a resultados y rendimientos*



IV. Conclusiones sobre retribuciones variables

Las retribuciones ligadas a resultados o rendimientos y a méritos profesionales constituye, en la actualidad, un elemento a considerar dentro del diseño de un sistema retributivo más acorde con las nuevas tendencias de la gestión de los recursos públicos.

Su aplicación consolidada en el sector privado y su estudio e implantación experimental en la Administración Central y en determinadas Administraciones Autonómica y Local, ha llevado a esta Cámara a presentar un conjunto de reflexiones relativas a los requisitos básicos que debiera reunir la adopción y posterior aplicación de un sistema retributivo de esta naturaleza en la Administración de la Comunidad Foral.

Como conclusión general del trabajo realizado, señalamos que la introducción de un sistema de retribuciones de naturaleza variable no puede considerarse de forma aislada sino contemplarse dentro de un proceso integral de reforma de la gestión pública en general y de recursos humanos en particular dentro de la Administración de la Comunidad Foral.

En este contexto, se conforma como un instrumento válido para mejorar la eficacia de la Administración e incrementar el nivel de motivación de los empleados públicos. Ahora bien, el éxito en su implantación depende tanto de la aplicación de técnicas presupuestarias y organizativas que permitan determinar los logros y rendimientos alcanzados como de una amplia y completa información y convencimiento de su operatividad en los dirigentes y empleados.

A continuación se desarrollan los comentarios anteriores.

• Como características básicas del actual modelo retributivo¹ aplicado en la Administración de la Comunidad Foral señalamos las siguientes:

1. Es un modelo cerrado y completo
2. Proporciona un tratamiento igualitario
3. Es uniforme y homogéneo
4. Las retribuciones se relacionan fundamentalmente con el nivel asignado al puesto de trabajo.

¹ Véase al respecto el Informe de Gestión de Personal I

- En este modelo, la retribución genérica establecida para retribuir rendimientos o logros, es decir el “grado”, se ha transformado en un mero concepto retributivo de la antigüedad del funcionario. Las específicamente relacionadas con la llamada “productividad” -aplicadas a determinados colectivos del Departamento de Hacienda y del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea- apenas representan importes significativos² y sus beneficiarios son un número muy limitado del total del personal del Gobierno.

- La tendencia que se observa tanto en las administraciones públicas como en el sector privado, sin embargo, es hacia un modelo de retribuciones caracterizado por:

1. Su adaptación a las nuevas fórmulas de gestión del sector público.
2. Descentralizado y/o adecuado a los distintos servicios públicos.
3. Que fomente la motivación entre los empleados públicos.
4. Individualizado o con personalización de las retribuciones.
5. Con dos componentes retributivos principales:

- a) Retribución fija o determinada por los requisitos para acceder a la función pública y al puesto de trabajo.

- b) Retribución variable o ligada a resultados o rendimientos y a méritos profesionales y adaptada a las características de cada puesto de trabajo.

- Ahora bien, la introducción de retribuciones de naturaleza variable no puede considerarse como un fin en sí mismo, sino que presenta un carácter instrumental o de herramienta dentro de una gestión o política integral de los recursos humanos de las administraciones públicas, la cual debe abarcar al menos la revisión de las siguientes áreas:

1. Dotación de personal
2. Formación
3. Organización
4. Sistema retributivo
5. Representación del personal

En definitiva, requiere por un lado, una estructura organizativa y de dirección adecuada, unos mandos formados, unos responsables políticos convencidos de la bondad de su implantación y un correcto

² En la liquidación presupuestaria de 1995 suponen un total de 74 millones sobre los 73.515 millones de pesetas de obligaciones reconocidas del capítulo 1º

diseño de su definición y de su plan de implantación; por otro, podría exigir una adaptación del actual entorno normativo.

- La implantación de retribuciones de naturaleza variable requiere, además de los aspectos básicos anteriores, el cumplimiento de una serie de requisitos, entre los que señalamos:

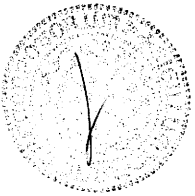
1. La definición de un sistema comprensible y claro.
2. Una explicación completa al personal de los objetivos que se persiguen.
3. La máxima transparencia y publicidad en su aplicación y en sus resultados.
4. Cuantificaciones de retribuciones de acuerdo con procedimientos de evaluación lo más objetivos posibles.
5. Estas retribuciones deben de estar ligadas a las de naturaleza fija y no consolidarse como tales.
6. El empleado público debe poder influir significativamente en su propio rendimiento y por consiguiente en la determinación de su retribución variable.

- Un instrumento clave para el éxito de un sistema de retribuciones variables lo constituye por tanto el diseño y aplicación de un método o plan de evaluación de desempeño sencillo, eficaz y lo más objetivo posible que permita valorar y/o medir tanto actitudes y comportamientos como consecución de objetivos de los empleados públicos en el ejercicio de sus funciones. Este plan de evaluación exige, además, una formación adecuada y precisa para todo los responsables -políticos y de dirección- y personal implicado.

- De acuerdo con las experiencias analizadas, inicialmente el sistema se debe aplicar a una unidad administrativa a modo de prueba piloto, sin que derive repercusión económica en los empleados y evaluándose bien grupos o equipos de trabajo o bien individuos.

Segunda Parte

- *Departamento de Educación*



V. Conclusiones sobre gestión de personal del Departamento de Educación

Como conclusión general señalamos que el modelo de gestión de personal aplicado en el Departamento de Educación se caracteriza por:

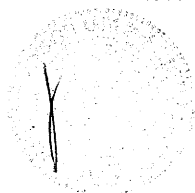
- Es un modelo centralizado en los servicios centrales del Departamento -en concreto en el Director del Servicio de Recursos Humanos-, sin capacidad de autonomía de gestión en los centros docentes.
- En 1995, los gastos de personal del departamento de Educación representaron el 10 por ciento del total de gastos del Gobierno de Navarra y el 34 por ciento de sus gastos de personal.
- Presenta una cuantificación insuficiente del presupuesto inicial del capítulo 1º "gastos de personal", que exige importantes modificaciones presupuestarias al objeto de que los gastos del ejercicio estén respaldados con los correspondientes créditos.
- El seguimiento contable-presupuestario ejecutado a través del SGEF es insuficiente para la adopción de decisiones de gestión de personal, exigiendo en consecuencia al Departamento la elaboración específica de una aplicación informática que le permita desarrollar tal función.
- Su sistema retributivo es de corte tradicional, donde el nivel requerido para el puesto de trabajo constituye el referente básico del mismo, no contemplándose retribuciones ligadas a rendimientos u objetivos.
- La Plantilla Orgánica está compuesta prácticamente en su totalidad por funcionarios públicos, dedicándose a la actividad docente el 85 por ciento de los empleados, y existiendo un número significativo de situaciones administrativas especiales (comisiones de servicios, excedencias, adscripciones,...)
- Requiere un alto porcentaje de contrataciones temporales para cubrir sus necesidades docentes derivado tanto de una falta de acomodación de la plantilla orgánica como de los derechos laborales contemplados en la actual normativa.
- Las necesidades futuras de personal están fuertemente influenciadas por tres factores: descenso de matriculaciones, aplicación de la LOGSE y evolución del modelo lingüístico. No constan informes debidamente aprobados que planifiquen y cuantifiquen a medio plazo cuales van a ser esas necesidades y los instrumentos precisos para cubrirlas.

- Por último, se ha generado una cuasi nueva tipología de empleados públicos con los trabajadores docentes de los centros privados concertados, dado que los poderes públicos definen y regulan las cuestiones básicas de las relaciones laborales de los mismos.

Los anteriores comentarios demandan la realización y adopción por el Departamento de un conjunto de estudios y medidas conducentes a clarificar y resolver los problemas mencionados al objeto de que la gestión de personal sea la adecuada para un correcto funcionamiento de la red pública de enseñanza. En concreto, el dimensionamiento de la actual plantilla para hacer frente a las necesidades docentes futuras, analizando la posibilidad de asumirlas con los actuales medios fijos, teniendo en cuenta las opciones de reciclaje y movilidad y la repercusión del personal concertado, dado que no puede hablarse de una auténtica gestión de personal en Educación sin tener en cuenta la incidencia de este tipo de personal derivado de los compromisos con los centros concertados (recolocaciones, definición del módulo, etc.).

A continuación ampliamos los comentarios anteriores.

V.I. Organigrama



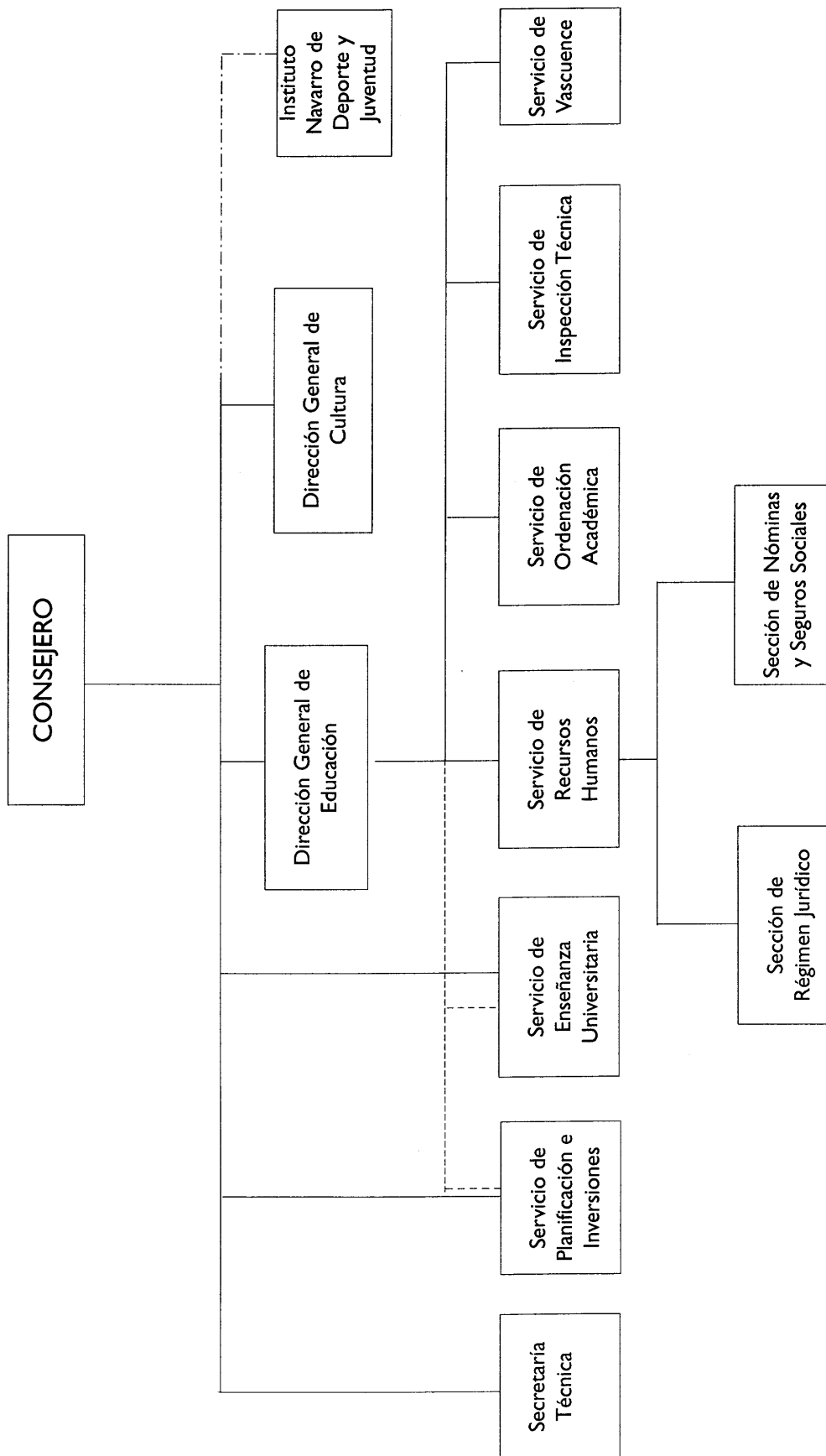
El organigrama del Departamento ha experimentado diversas modificaciones derivadas de los cambios políticos recientes. En el cuadro 1 se reflejan de forma esquemática la situación anterior a septiembre de 1996 y la posterior a dicha fecha. De su análisis, y a los efectos del presente informe, destacamos :

a. Existencia de determinados servicios que dependen directamente del consejero sin la presencia de una unidad intermedia -Dirección General-; entre ellos señalamos el Servicio de Recursos Humanos que, hasta septiembre depende orgánicamente del director general de Educación y posteriormente del propio consejero.

b. El Instituto Navarro de Deporte y Juventud pasa a depender del Departamento de Bienestar Social, en tanto que la Dirección General de Política Lingüística se adscribe al Departamento de Educación.

En cuanto a colegios e institutos, en el cuadro 2 se muestra, de forma igualmente esquemática y simplificada, la estructura organizativa básica de los centros docentes dependientes del Departamento. Su configuración es prácticamente similar tanto en los Colegios de educación infantil y de primaria como en los Institutos de Educación Secundaria, y responden en los niveles superiores al esquema clásico de director, secretario y jefe de estudios.

Cuadro Ia
ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
(hasta septiembre de 1996)

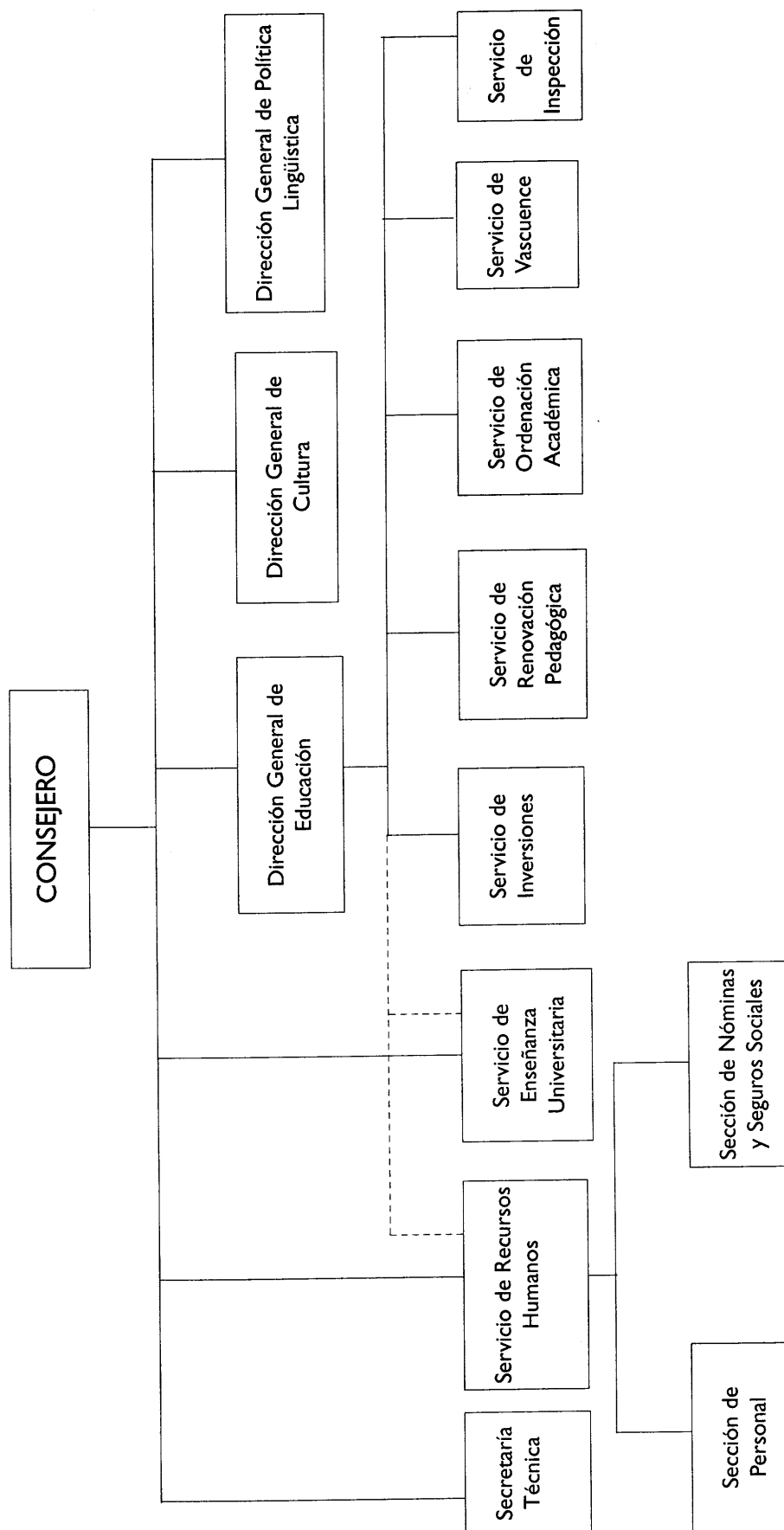




ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

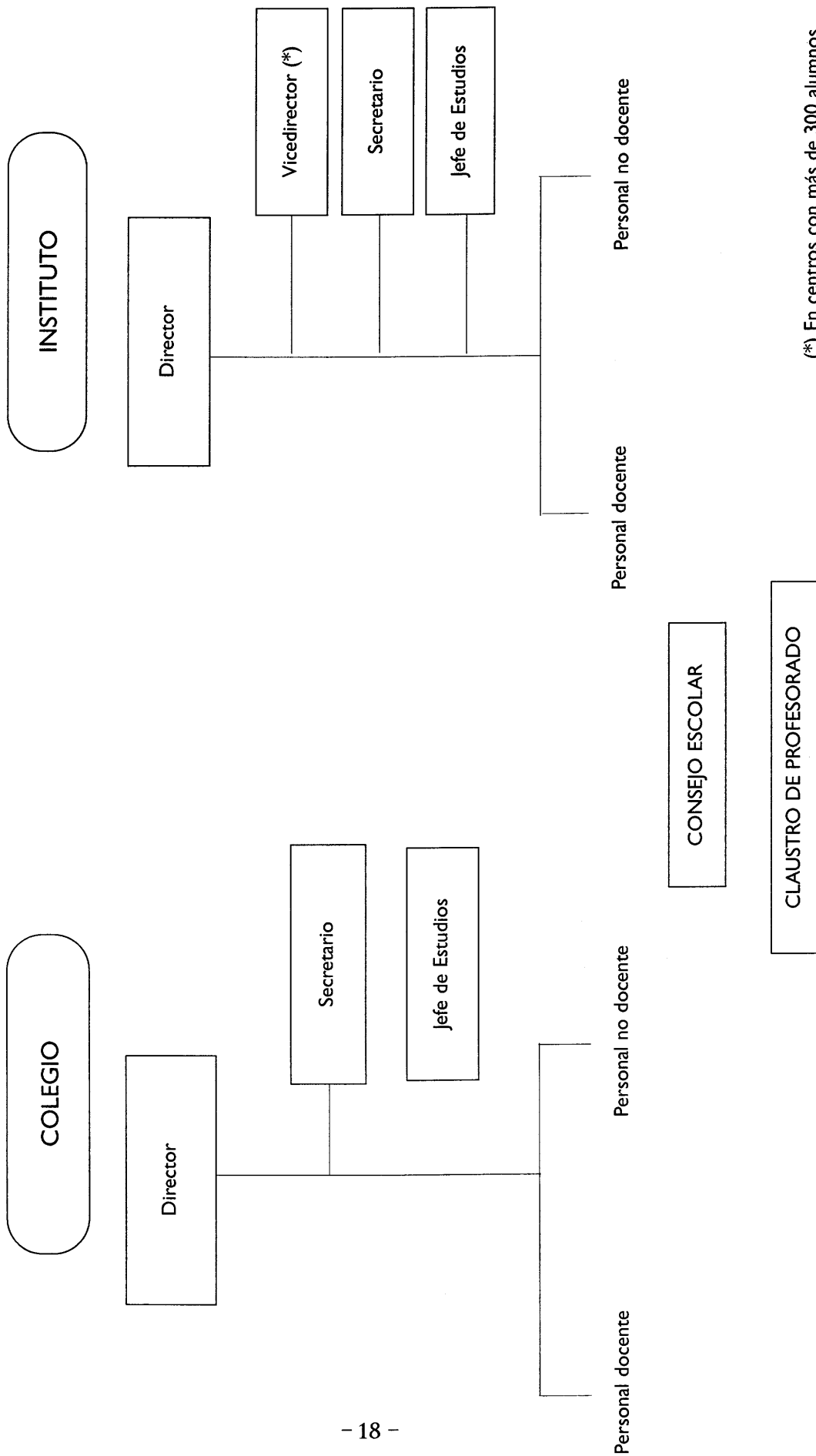
(después de septiembre de 1996)

Cuadro Ib



Cuadro 2

ORGANIGRAMA TIPO CENTRO DOCENTE



(*) En centros con más de 300 alumnos

V.2. Competencias en materia de personal

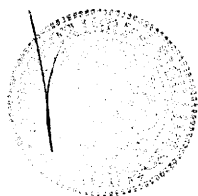
El Decreto Foral 165/1996, de 1 de abril, delimita las atribuciones en materia de personal en los distintos órganos de la Administración de la Comunidad Foral y de sus organismos autónomos al objeto de dotar su gestión de personal “de la mayor agilidad posible, imprescindible para la óptima efectividad de los servicios...”.

Al Consejero de Educación, además de las enumeradas para el resto de Consejeros del Gobierno de Navarra -adscripción de personal, autorización de comisiones de servicio, nombramiento de jefes de negociado, elaboración de proyecto de plantilla orgánica y oferta de empleo y propuestas de convocatorias- se le asignan básicamente las siguientes:

- Convocatorias de contratación de personal temporal.
- Gestión del Registro de Personal.
- Apertura y mantenimiento de los expedientes de personal.
- Reconocimiento de los servicios prestados.
- Gestión de nóminas y seguros sociales.
- Tramitación de jubilaciones.
- Respecto al personal docente, particularmente:
 1. Convocatorias
 2. Declaraciones de situaciones administrativas
 3. Autorizaciones de compatibilidad
 4. Resolución de reclamaciones
 5. Ejecución de resoluciones judiciales

Ahora bien por Orden Foral 400/1996, de 30 de septiembre, se delega en el director del Servicio de Recursos Humanos las atribuciones que en materia de personal tiene asignadas el consejero de Educación, si bien éste puede recabar en todo momento para su resolución cualquier expediente o asunto. En conclusión, el director del Servicio se constituye en el elemento básico en la gestión del personal del Departamento.

En relación a los centros, los directores ejercen la jefatura de todo el personal -docente y no docente- adscrito al mismo así como el control de su asistencia; ahora bien, esta jefatura no contempla aspectos propios de gestión sino que se limita a relaciones administrativas. En definitiva, no está regulado en la actual normativa el ejercicio autónomo de la gestión de determinadas competencias de personal desde el propio centro docente.



V.3. Presupuestación del capítulo I "Gastos personal"

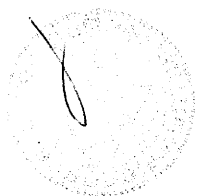
En el cuadro 3 se refleja la evolución de los presupuestos del capítulo 1 del departamento en los ejercicios de 1993 a 1996³. De su análisis, destacamos:

- El presupuesto inicial del capítulo 1º de 1995 se aprueba con un importe de 23.843 millones, experimentando un incremento por modificaciones de 1.071 millones y ofreciendo una ejecución de 24.914 millones, es decir, un 4 por ciento más de lo previsto inicialmente.

Estos gastos de personal de Educación representan el 10 y el 34 por ciento sobre el total de obligaciones reconocidas y sobre el total de gastos de personal respectivamente del Gobierno de Navarra.

Por conceptos económicos, el que presenta mayor variación es el relativo a contrataciones temporales, ya que estando previsto inicialmente por un total de 523 millones, su ejecución asciende a 2.767 millones, es decir, una variación del 440 por ciento. Este desfase se justifica fundamentalmente en necesidades de personal temporal para la aplicación de la LOGSE cuya dotación presupuestaria, no obstante, estaba parcialmente contemplada dentro de las vacantes de personal funcionario.

En cuanto al peso económico de los diversos conceptos, entre nóminas de funcionarios, contrataciones temporales y seguridad social se explica prácticamente la totalidad del capítulo.



³ Todos los comentarios del ejercicio de 1996 se referirán al presupuesto consolidado, siendo por tanto provisionales.

**Cuadro 3. Gastos de Personal Departamento de Educación
1993 a 1996**

(en miles de pesetas)

Nombre	Cód. Ec.	1993		1994		1995		1996	
		Reconoc	% Rec. /Inic.	Reconoc.	% Rec. /Inic.	Reconoc.	% Rec. /Inic.	Consolid.	% Cons. /Inic.
Altos cargos	1000	20.155	98	20.344	101	21.702	107	40.095	143
Pers.eventual	1100	3.290	106	3.339	107	3.615	108	24.195	154
Funcionarios	1230	16.418.501	99	18.328.292	102	18.872.470	94	20.041.641	94
Prev. recon. sv ^o s.	1239	0	0	687	0	390	2	13.000	62
Laboral fijo	1300	721.363	92	240.387	28	240.235	81	252.481	88
Contr. temporal	1310	769.652	53	2.028.118	200	2.767.208	529	3.825.671	183
Contrat. campañas	1311	212.409	104	240.460	127	198.839	105	194.609	87
Contr. sustituciones	1312	2.313.824	206	702.010	86	766.794	94	805.877	94
Contrat. vacantes	1313	0		0		0		86.969	
Seguridad Social	1600	1.909.007	121	1.730.281	106	1.983.791	111	2.745.416	110
Cuotas Muface-Isfas	1601	0	0	0		0		0	
Gtos. y dietas Sind.	1620	4.213	72	4.357	75	5.120	88	6.115	100
Horas extras	1702	7.895	21	7.361	20	4.626	21	9.685	100
Trabajos festivos	1703	3.079	79	2.651	68	2.319	60	9.102	120
Turnos noche	1705	0		0		0		3.591	100
Conv. com. relig.	1709	48.230	76	49.531	99	46.094	88	47.707	100
Total gastos		22.431.618	101	23.357.818	102	24.913.203	104	28.106.154	103

• En el cuadro siguiente se muestra la evolución de las obligaciones reconocidas del capítulo 1° en el periodo de 1993 a 1996, tomando como año base el primer año citado y su relación con las contrataciones temporales.

Ejercicio	Capítulo 1° Índice	Contr.temporales ⁴ Índice	%Contr.temporales Total capítulo
1993	100	100	15
1994	104	90	13
1995	111	113	15
1996	125	149	17

Como puede observarse, en los dos últimos ejercicios, han experimentado un crecimiento considerable los gastos de personal, fundamentalmente por el personal temporal, si bien el porcentaje que las obligaciones reconocidas derivadas de estas contrataciones representa sobre el total del capítulo se mantiene en niveles parecidos.

• Por último, se muestra el porcentaje que representa el presupuesto ejecutado respecto al inicial en el periodo analizado, tomando el ejercicio de 1993 como año base.

Modificaciones Presupuestarias

Ejercicio	Porcentaje
1993	1
1994	2
1995	4
1996	3

Es decir, se observa un incremento en el peso específico de las modificaciones, que si bien porcentualmente pueden parecer no significativas, recordemos que un uno por ciento sobre el presupuesto ejecutado de 1995 representa aproximadamente 250 millones.

En definitiva, la presupuestación inicial de créditos es insuficiente, ofreciendo desde su aprobación un déficit de recursos precisos para el desarrollo de la actividad normal del Departamento. Ello requiere la continua realización de modificaciones presupuestarias, fundamentalmente transferencias y créditos extraordinarios.

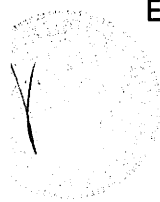
⁴ Incluye tanto las contrataciones propiamente temporales como las efectuadas para campañas y sustituciones.

V.4. Seguimiento de la ejecución presupuestaria del capítulo 1º

El seguimiento de la ejecución presupuestaria se realiza de forma extracontable, es decir, a través de una aplicación informática específica que recoge los datos que proporciona el sistema de nóminas. Con esta información se realiza básicamente el seguimiento de ejecución de las líneas presupuestarias y las previsiones de gasto del ejercicio.

En cuanto a la información proporcionada por el sistema contable, tanto el retraso en la contabilización de la nómina y de los seguros sociales como la existencia de nóminas cuyas líneas se gestionan desde el Departamento de Presidencia -funcionarios en origen de la Comunidad Foral- no permiten una utilización eficiente de esta información contable. Por otra parte, no consta la realización de conciliaciones entre ambos sistemas de registro.

V.5. Presupuestación de las aportaciones a la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE)



En el preborrador de presupuesto del capítulo 1º de 1995 se preveía la asignación a esta Mutualidad de 425 millones para la financiación de las prestaciones de los funcionarios docentes transferidos. Posteriormente, dicho importe -parece ser que al igual que en ejercicios anteriores- se elimina de los créditos presupuestarios en la fase previa a su aprobación del proyecto por el Gobierno de Navarra. Desde que se han asumido las competencias de Educación, Muface no ha reclamado cantidad alguna.

V.6. Plantilla Orgánica a 31 de diciembre de 1995

Por Decreto Foral 166/1996, de 1 de abril, se aprueba la plantilla orgánica y la relación de personal fijo y eventual que desempeña cargos directivos de libre designación en la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos a 31 de diciembre de 1995.

En el Departamento de Educación⁵, la citada plantilla indica los puestos de trabajo ocupados por funcionarios, laborales fijos y eventuales, junto con el puesto de Consejero y miembros de su Gabinete.

⁵ De acuerdo con el organigrama vigente a 31 de diciembre de 1995

En resumen, estos puestos -5.484- se agrupan en:

Consejero y Gabinete	3
Secretaría Técnica	64
Direc. General de Educación	5.034
Serv. Planificación	42
Serv. Enseñanzas Universitarias	26
Cultura	205
Deporte y Juventud	110
Total	5.484

Centrándonos exclusivamente en el área de Educación propiamente, los puestos de trabajo incluidos en plantilla ascienden a 5.166, de los que 30 no presentan dotación presupuestaria; en definitiva, los contemplados con asignación presupuestaria son 5.136.

V.7. Datos más significativos de la Plantilla Orgánica

- **Ocupadas/vacantes.** Del total de las 5.136 plazas, están ocupadas un total de 4.656 -91 por ciento- y vacantes 480 -es decir, el 9 por ciento-.

Atendiendo a su naturaleza “docente” y “no docente”, los datos anteriores se distribuyen de acuerdo con el siguiente cuadro:

Personal	Ocupadas	Vacantes	Total
Docente	4.153	264	4.417
No docente	503	216	719
Total	4.656	480	5.136

Es decir, el porcentaje de vacantes es sensiblemente superior en personal no docente que en el docente - 30 por ciento frente al 6 por ciento respecto al total plazas-.

Según la relación jurídica, de las 480 plazas vacantes, 479 corresponden a funcionarios y una sola a laborales .

• Vacantes. Ahora bien, dentro de cifra mencionada -480- se consideran diversas situaciones que no implican realmente que el puesto de trabajo esté vacante. Así, en el cuadro siguiente se reflejan las diversas situaciones administrativas en que éstas se encuentran:

Excedencia por hijos	21
Liberados sindicales	27
Empleados trabajando en otros depart.	58
Empleados ocupando otro puesto dentro del dept. Educ.	90
Reciclaje de euskera	10
Servicios especiales	19
Total	225

En definitiva las vacantes “puras” serían 225 plazas, de las que un 68 por ciento corresponden a personal no docente y el resto a docente.

• Sexo y Edad. En los cuadros siguientes se indica la edad -por tramos- y el sexo de los docentes que figuran en la relación de personal.

Sexo	Porcentaje	% Nivel	
		A	B
Varones	43	52	37
Mujeres	57	48	63
	100	100	100

En cuanto al sexo, por tanto, hay una presencia mayoritaria de mujeres, que además predominan significativamente encuadradas en el nivel B y prácticamente en términos parecidos a los varones en el nivel A.

Tramos de edad	Porcentaje	% Nivel	
		A	B
Menos de 31 años	5	47	53
31-40 años	40	39	61
41-50 años	37	33	67
51-60 años	16	25	75
más de 60	2	21	79
	100		

Respecto a la edad, destaca que el 55 por ciento de la plantilla supera los 41 años y que conforme se incrementa el tramo de edad mayor porcentaje corresponde a personas que ocupan el nivel B.

- **Régimen Jurídico.** En cuanto al régimen jurídico, prácticamente el 99 por ciento de todo el personal es funcionario, no existiendo, por tanto, más que una mera representación simbólica del personal de naturaleza laboral.

- **Tipo de destino.** De acuerdo con los datos de la plantilla del personal docente, destacamos:

Tipo de destino	Porcentaje
Comisión de servicios	2
Destino definitivo	86
Funcionario docente en prácticas	–
Destino provisional	12
	100

Es decir, que un 12 por ciento de la plantilla -533 personas- no tienen destino fijo.

- **Complementos retributivos específicos.** Fundamentalmente, al personal docente se le asigna dos tipos de complementos retributivos derivados de su actividad y distintos de los generales aplicables a todo el personal de la Administración de la Comunidad Foral.

1. Complemento de puesto directivo docente, asignado a los directores, jefe de estudios y secretarios de centros en función del número de unidades, y que se corresponde entre el abanico siguiente:

Director	del 12 al 35 por ciento
Jefe de Estudios	del 15 al 17 por ciento
Secretario	del 13 al 17 por ciento.

2. Complemento específico docente, que se ubica entre el 27 y el 35 por ciento del salario del nivel y que tiene asignado prácticamente todo el personal docente, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Complemento específico	Número
27%	1.274
30%	2.186
32,73%	402
35%	542
Sin asignación en plantilla	13
Total	4.417

En general, el cuerpo de maestros tiene asignado el complemento del 30 por ciento, en tanto que a los profesores de enseñanza secundaria le corresponde el 35 y el 27 por ciento en función de si reúne o no la condición de catedrático.

• Por último, en el cuadro siguiente se muestra la plantilla de personal de acuerdo a dónde y en qué desarrolla su actividad profesional.

Personal	Centro enseñanza	Otro tipo enseñanza	Administración	Total
Docente	4.036	306	75	4.417
Administración	415	77	227	719

Es decir, el 15 por ciento del personal del Departamento se dedica a actividades de dirección y administración.

Dentro del personal docente, 4.036 plazas se corresponde con personal adscrito específicamente a centros docentes, 306 plazas hacen referencia a personal de apoyo, de educación especial, de educación de adultos, etc. y el resto -75- a docentes que desarrollan su actividad en dirección y administración.

Por centros propiamente docentes, el personal administrativo asciende a 415 plazas, lo que representa el 10 por ciento del total de las adscritas a estos centros.

V.8. Otra información complementaria de personal

En este apartado, y al objeto de completar las consideraciones anteriores, se incluye información sobre las comisiones de servicio efectivamente concedidas en los dos últimos cursos así como el número de personas que figuraban en la nómina de mayo de 1996.

• Comisiones de servicios. En el cuadro siguiente se recoge la información proporcionada por los servicios del Departamento sobre el número y naturaleza de las comisiones de servicio autorizadas dentro de los cursos 1994/95⁶ y 1995/96.

⁶ De acuerdo con una contestación parlamentaria del Consejero de Educación (BOPN nº 65, de 4 de noviembre de 1994)

	94/95	95/96
• A petición de los interesados	156	164
Enseñanza primaria	70	98
Enseñanza secundaria	86	66
• Obligatoria por disposiciones administrativas	133	154
Para cubrir necesidades de servicios	61	67
Concedido para otros deptos. y administraciones	31	42
Total	381	427

Es decir que entre ambos cursos, las comisiones de servicios se han incrementado en un 12 por ciento, fundamentalmente las concedidas por disposiciones administrativas.

Dentro de las solicitadas a petición de los interesados, destacan las calificadas como "humanitarias" que explican, por ejemplo, el 79 por ciento de las concedidas en 1996.

• Relación de personas que integran la nómina de mayo de 1996. De acuerdo con los datos aportados por la nómina del departamento de Educación correspondiente al mes de mayo de 1996, percibían retribuciones un total de 5.854 personas, según el siguiente detalle:

Personal	Número
Altos cargos	3
Personal eventual	3
Funcionarios	4.617
Laborales fijos	48
Temporales	1.056
Temporales campaña	23
Sustituciones	104
Total	5.854

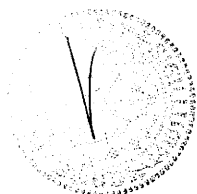
Si comparamos esta cifra con la incluida en las plazas ocupadas en Plantilla Orgánica y no consideramos los altos cargos ni el personal eventual, podemos afirmar que la diferencia -unos 1.200-, se corresponde, como posteriormente analizaremos, con las necesidades docentes que se cubren por la vía de la contratación temporal.

V.9. Contratación temporal

- En general, podemos afirmar que el procedimiento administrativo establecido para la contratación temporal del personal es razonable en cuanto a que funciona con criterios de publicidad en la fase de selección, se informa periódicamente de las contrataciones realizadas y permite efectuar las pruebas de verificación interna precisas.

- La actual normativa permite al Departamento la contratación temporal en régimen administrativo de personal docente sin que necesariamente exista la correspondiente vacante en la plantilla, siempre que se acredite la insuficiencia de medios.

- A 31 de diciembre de 1995, y de acuerdo con la información facilitada, estaban vigentes⁷ en Educación un total de 1.680 contratos temporales, de acuerdo con el siguiente esquema:



Tipo de contrato	Número
Administrativo	1.256
Laboral	72
Acumulación de tareas	1
Por obra o servicio	343
Servicios especiales	8
Total	1.680

- Ahora bien, de esta cifra, corresponden a personal docente un total de 1.042 contratos temporales, los cuales los podemos analizar desde diversas ópticas:

1. Este número de contratos representa el 24 por ciento del total de plantilla del personal docente.

2. Nivel al que corresponden. Prácticamente por igual se corresponden a los niveles A y B.

3. Cuerpo docente. El 42 por ciento corresponde a profesor de enseñanza secundaria y el 32 por ciento a maestros.

4. Dedicación. Aproximadamente, el 93 por ciento son contratos a jornada completa (jc), en tanto que sólo el 7 por ciento son a tiempo parcial (tp).

⁷ A lo largo de 1995, se han firmado alrededor de 4.000 contratos.

5. Tipo de contrato. Presentan la siguiente tipología:

Tipo de contrato	Número
Administrativo (jc)	832
Administr. interinidad (jc)	128
Laboral interino (jc)	6
Administrativo (tp)	61
Administr. interino (tp)	14
Laboral (tp)	1
Total	1.042

Como puede apreciarse, se detecta una preponderancia de la relación administrativa frente a la emanada de la legislación laboral, tal como señala la actual normativa para la Administración de la Comunidad Foral.

6. En relación a otros ejercicios, en el cuadro siguiente analizamos la evolución de esta magnitud.

Ejercicio	Contr.Temp.	Índice	Docente "A "	Índice	Docente "B" Índice
1993	567	100	317	100	250
1994	714	130	361	114	352
1995	1.042	184	522	165	520

Como puede observarse, el incremento experimentado respecto al ejercicio de 1993 es significativo -84 por ciento-, especialmente en los docentes de nivel "B".

En conclusión, la contratación temporal constituye, en estos momentos, una fórmula imprescindible para el funcionamiento del sistema educativo de Navarra, en cuanto que aproximadamente la cuarta parte de sus docentes están contratados por este mecanismo, observándose además su utilización creciente en los últimos años.

Esta utilización podría derivar de una insuficiente acomodación de la plantilla orgánica a las necesidades cambiantes del modelo educativo -tanto en lo referente a su contenido como al número de alumnos- y de la exigencia de cubrir puestos de trabajo por el personal que se ha acogido a los derechos laborales contemplados en la actual normativa.

V.10. Evolución del número de funcionarios docentes desde el curso de 1990/91 hasta el 1995/96⁸

De acuerdo con los datos obtenidos -véase cuadro 4- destacamos:

- En el curso 1990/1991, el total de funcionarios docentes cubriendo plaza ascendía a 3.723 -de los que 3.221 procedían de las competencias transferidas y 509 de la propia Comunidad Foral-; en el curso de 1995/96, esa cifra global supone un total de 4.146 docentes, es decir, se ha producido un incremento neto del 11 por ciento -423 plazas-.

- Ese porcentaje de incremento, sin embargo, no es homogéneo para todos los cuerpos educativos; así, en tanto que los profesores de secundaria y de formación de profesional han aumentado en un 23 por ciento, los maestros lo hacen sólo en un 5 por ciento. En términos absolutos, los profesores de secundaria y maestros concentran el 84 por ciento del aumento de plazas cubiertas.

En cuanto a la naturaleza u origen que explica del incremento neto, señalamos los principales factores:

Incremento plazas	
Oposiciones	694 nuevos docentes
Concursos de traslado	43 traslados
Reducción de plazas	
Excendencias, baja de	101 plazas
Jubilaciones	221 plazas.

En relación con el aumento por oposición, indicamos que el 43 por ciento corresponde a maestros y el 46 por ciento a profesores de secundaria.

Las jubilaciones afectan fundamentalmente al cuerpo de maestros, destacando que aproximadamente un 60 por ciento de las mismas tiene el carácter de voluntarias o incentivadas por el Departamento.

⁸ Datos provisionales a junio de 1996

Cuadro 4. Evolución funcionarios docentes (cursos 90/91 a 95/96)

Cuerpos docentes	Curso 90/91	Curso 95/96	Diferencia	%
Cuerpo maestros	2.424	2.544	120	5
Prof. enseñanza secundaria	1.017	1.255	238	23
Prof. técnicos formación profesional	176	216	40	23
Prof. artes plásticas y diseño	14	19	5	36
Maestro taller AP y D.	11	13	2	18
Prof. Esc.Oficial de Idiomas	34	47	13	38
Prof. Conserv. Música	47	52	6	13
Total	3.723	4.146	423	11

V.II. Necesidades futuras de personal docente

Los estudios sobre necesidades futuras de personal corresponden, de acuerdo con las funciones asignadas, a los Servicios de Inspección y de Recursos Humanos. No consta un plan debidamente aprobado por los responsables políticos del Departamento que considere globalmente y de forma sistemática estas necesidades de personal docente mediante las oportunas proyecciones y estimaciones, aunque somos conscientes de la dificultad de su realización, ya que influyen una serie de variables que no siempre es posible controlar y cuantificar. Así, de acuerdo con la opinión del Departamento, existen tres factores en la enseñanza de la Comunidad Foral que podrían explicar en gran medida su previsible evolución. Estos factores son:

- Tendencia observada en el número de matrículas, tanto en el medio rural y urbano como en la red pública y privada. Así, en el Cuadro 5 se muestra la evolución del número de alumnos matriculados en Navarra -tanto en la red pública como en la privada- desde el curso de 1991/92 al de 1995/96. Del análisis de dicho anexo destacamos:

1. El número de alumnos decrece constantemente, presentando el último curso una disminución de 10 puntos -9.669 alumnos menos- respecto al inicialmente considerado.

2. No obstante, esta reducción se aprecia más nítidamente en la red privada que en la pública, ya que en la primera se explica el 63 por ciento de la reducción, en tanto que sólo un 37 por ciento -3.559 alumnos- afecta a la red pública. Esta tendencia se observa en todos los niveles educativos analizados.

Cuadro 5. Evolución matrícula escolar en Navarra

		91/92	%	92/93	%	93/94	%	94/95	%	95/96	%
Educación infantil	Pública	7.991	55	7.872	55	7.977	56	7.873	56	8.039	58
	Privada	6.428	45	6.480	45	6.330	44	6.183	44	5.894	42
Total		14.419		14.352		14.307		14.056		13.933	
Primaria/EGB	Pública	29.912	56	28.303	56	27.012	56	25.807	56	18.410	57
	Privada	23.698	44	22.676	44	21.307	44	20.078	44	13.640	43
Total		53.610		50.979		48.319		45.885		32.050	
ESO	Pública	--	--	--	--	--	--	--	--	6.711	57
	Privada	--	--	--	--	--	--	--	--	5.145	43
Total										11.856	
BUP/COU	Pública	10.729	59	10.448	59	10.785	60	10.459	60	10.232	60
	Privada	7.321	41	7.186	41	7.105	40	6.948	40	6.741	40
Total		18.050		17.634		17.890		17.407		16.973	
FF, REM y Módulos	Pública	9.990	69	11.644	70	10.680	68	11.955	73	11.671	73
	Privada	4.509	31	4.899	30	4.989	32	4.484	27	4.426	27
Total		14.499		16.543		15.669		16.439		16.097	
Total matrículas	Pública	58.622	58	58.267	59	56.454	59	56.094	60	55.063	61
	Privada	41.956	42	41.241	41	39.731	41	37.693	40	35.846	39
TOTAL		100.578		99.508		96.185		93.787		90.909	

• Exigencias docentes que plantea la aplicación de la LOGSE. Así podemos citar, entre otras, las siguientes:

1. Educación infantil y primaria

Número de alumnos por aula: 25, frente a 30-35 contemplados en la legislación anterior.

Nuevas especialidades: música, educación física e idioma moderno.

2. Enseñanza Secundaria Obligatoria

Obligatoriedad hasta los 16 años (régimen anterior, 14 años)

Número de alumnos por aula, 30, frente a 30-35 .

Horas profesorado, 18 (anteriormente 25)

Horas básicas para el alumno, 30 (25)

3. Bachillerato

Cuatro tipos de bachillerato

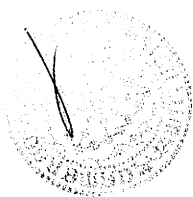
Aumento de opciones

4. Nueva formación profesional específica

- Diferentes modelos lingüísticos aplicados en la enseñanza, en particular el euskera. Así, entre el curso de 1992/93 y 1995/96, los alumnos con euskera dentro de la Enseñanza Infantil y Primaria pasan de representar el 22 y 15 por ciento al 24 y 20 por ciento respectivamente. Igualmente destacamos que si se excluyen las ikastolas, la enseñanza en euskera en el resto de la red privada apenas alcanza el uno por ciento de alumnos de la Enseñanza Infantil y Primaria.

Por último indicar que en un informe del Servicio de Inspección referido exclusivamente a las necesidades del curso 1996/97, se concluye que la plantilla de profesores de enseñanza secundaria se incrementará en unos 60 profesores -fundamentalmente por la implantación del tercer curso de la ESO-, en tanto que la de maestros experimentará una ligera disminución. Igualmente concluye afirmando que para el curso de 1998/99 se prevé una estabilización de las plantillas, iniciándose a partir de dicho curso una reducción progresiva.

En definitiva, los aspectos anteriores ponen de manifiesto la necesidad de planificar a medio y largo plazo las exigencias de personal docente al objeto de diseñar una plantilla coherente con el modelo y mapa educativo, teniendo en cuenta, además, las posibilidades de reciclaje, movilidad y, en su caso, futuras nuevas contrataciones.



V.12. Centros concertados

Los conciertos educativos constituyen el sistema básico por el que ha optado la normativa vigente para hacer efectivo el derecho constitucional a la educación obligatoria y gratuita en los centros privados, si bien en Navarra se aplican igualmente a niveles no obligatorios.

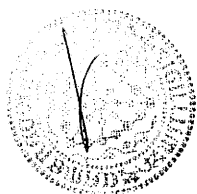
La asignación de fondos a los centros concertados se realiza conforme a los módulos económicos aprobados anualmente para cada unidad escolar y se desglosan en:

- Salarios y cuota patronal de la Seguridad Social del personal docente.
- Otros gastos de funcionamiento.
- Antigüedad, sustituciones de profesorado y complemento de dirección.

En materia de gestión de personal de los centros concertados, la normativa ha establecido un *singular estatus* que afecta exclusivamente al personal docente, y cuyas principales características son, en resumen, las siguientes:

- Tendencia gradual a la analogía de las retribuciones del profesorado de las redes pública y concertada, estableciéndose como límite que la Administración no puede asumir salarios superiores a los fijados en los módulos -aunque no impide lógicamente su existencia-.
- La selección de profesorado deberá realizarse de acuerdo con los principios de publicidad, mérito y capacidad. Igualmente, el despido está sujeto a un procedimiento especial.
- Acreditar ante la Administración el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social.
- La Administración Foral elabora y abona la nómina del profesorado concertado, realizando igualmente el ingreso de las correspondientes retenciones y cotizaciones.
- El profesorado de los centros concertados debe impartir su docencia en el correspondiente nivel de enseñanza objeto de concertación, respetando la relación media profesor/alumnos por unidad escolar establecida. Se garantizará por el centro el ejercicio libre de la docencia y la libertad ideológica, religiosa y de culto.
- El Departamento, las organizaciones sindicales y patronales del sector de la enseñanza privada han suscrito diversos convenios en los que se contempla la recolocación del profesorado afectado básicamente por la implantación de la ESO y por la reducción de aulas en la red privada.
- Para la efectividad de los anteriores compromisos, los centros concertados están sujetos a control financiero de la Intervención y de los servicios del Departamento de Educación.

En definitiva prácticamente se ha diseñado una nueva tipología de empleado público, ya que de facto los poderes públicos regulan las condiciones básicas tanto de las relaciones laborales como de las retribuciones del personal docente concertada. Esta regulación alcanza hasta la realización material de la propia nomina y su pago.



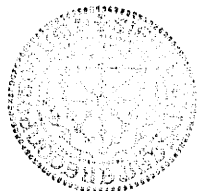
Así en 1995, el importe total de las nóminas concertadas ascendieron a 5.746 millones, de acuerdo con el siguiente detalle (importe en millones de pesetas):

Niveles	Importe
EGB	3.756
FP-1	445
FP-2	390
BUP	1.045
Educación especial	110
Total	5.746

Este importe se traduce en una media mensual de unas 1.600 nóminas que elabora el Departamento de Educación de alrededor de 70 centros concertados.

Pamplona, 25 de marzo de 1997

El Presidente,



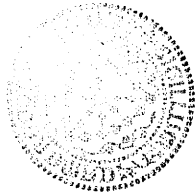
CÁMARA DE
COMPTOS
DE NAVARRA

NAFARROAKO
KONTUEN
GANBARA

Francisco Javier Tuñón San Martín

Anexo

Alegaciones presentadas por el Consejero de Educación y Cultura



Jesús Javier Marcotegui Ros
Cuesta de Santo Domingo, s/n
31001 PAMPLONA
Teléfono (948) 42 60 73



Gobierno de Navarra
El Consejero de
Educación y Cultura

CÁMARA DE COMPTOS DE NAVARRA
NAFARROAI KONTUEN GANBARA

24 MAR. 1997

ENTRADA/SARRERAN.º 91

Alegaciones al Informe Provisional de Fiscalización de la Cámara de Comptos sobre "la gestión de personal (II) de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra".

- Al punto V.II. Necesidades futuras de personal docente.

En dicho punto se afirma que "no consta un plan debidamente aprobado por los responsables políticos del Departamento que considere globalmente y de forma sistemática estas necesidades de personal docente mediante las oportunas proyecciones y estimaciones.."

Sobre este particular se manifiesta lo siguiente:

De acuerdo con el calendario de implantación de la LOGSE en la Comunidad Foral de Navarra, aprobado por el Gobierno de Navarra por Decreto Foral 153/1994, de 5 de septiembre, el curso 1995/1996 se implantó el primer ciclo de la Educación Secundaria Obligatoria con la consiguiente extinción de las enseñanzas anteriores (en concreto, los cursos 7º y 8º de la Educación General Básica).

Dicha implantación exigió la adopción de una serie de medidas de planificación de personal entre las que pueden citarse las siguientes:

1º. El Departamento de Educación y Cultura se dedica durante el curso 1992/93 al estudio y búsqueda de soluciones y propuestas a la redistribución del

Profesorado de Educación Infantil, Educación Primaria y Primer ciclo de la E.S.O.

2°. Negociación con las organizaciones sindicales en la Mesa Sectorial de Personal docente no universitario para fijar los criterios de redistribución de personal que dicha implantación exigía. Las negociaciones tuvieron lugar desde el 18 de octubre de 1993 hasta el 10 de noviembre de 1993, culminando con la firma de un Acuerdo suscrito con los sindicatos AFAPNA, ANPE, CSI-CSIF y FETE-UGT.

Se pretendía, como se llevó a efecto, que un año antes de la implantación generalizada de la E.S.O. en Navarra en el curso escolar 1995/96, los Profesores del Cuerpo de Maestros conocieran su situación profesional y su adscripción, en su caso, a la E.S.O, de forma que dispusieran de un curso entero (el curso 1994/95) para preparar los Proyectos Curriculares de la E.S.O. integrados en los Departamentos de Educación Secundaria.

3°. Como consecuencia de dicho Acuerdo, se aprobó, por Decreto Foral 45/1994, de 21 de febrero, el Reglamento de provisión mediante Concurso de méritos, de vacantes del primer ciclo de la Educación Secundaria Obligatoria y de Educación Infantil y Primaria (BON n° 27, de 4 de marzo de 1994)

4°. En cumplimiento de lo dispuesto en dicho Reglamento fueron aprobadas las siguientes Ordenes Forales en las que se determinaban y cuantificaban las necesidades de personal del Cuerpo de Maestros en la red pública de la Comunidad Foral:

1- Orden Foral 71/1994, de 5 de marzo, del Consejero de Educación y Cultura, por lo que se ordena la publicación de la previsión de plantillas de los Colegios Públicos de Educación Infantil y Primaria, para el curso académico 1995/1996, a efectos exclusivamente informativos.

2- Orden Foral 69/1994, de 5 de marzo, del Consejero de Educación y Cultura por la que se aprueba la convocatoria para la provisión, mediante concurso de méritos, de vacantes del primer ciclo de la Educación Secundaria Obligatoria; en el Anexo de dicha Orden Foral figuran las vacantes que se determinaron en los distintos Institutos de Educación Secundaria.

3- Resuelta dicha convocatoria, por Orden Foral 480/1994, de 17 de diciembre, del Consejero de Educación y Cultura, se aprobaron las plantillas de los Colegios Públicos de Educación Infantil y Primaria.

4- Por Orden Foral 481/1994, de 17 de diciembre, del Consejero de Educación y Cultura, se aprueba la convocatoria de readscripción en Centros de los Maestros con destino definitivo, prevista en el Decreto Foral 45/1994, de 21 de febrero.

5- Por Orden Foral 520/1994, de 26 de diciembre, del Consejero de Educación y Cultura se aprobó la convocatoria de la segunda fase de readscripción de

Maestros, prevista en el Decreto Foral 45/1994, de 21 de febrero.

6- Por Decreto Foral 69/1995, de 13 de marzo, se dictaron normas para reordenar la red de centros de la Comunidad Foral de Navarra. En dicho Decreto Foral se procede a crear, suprimir y fusionar Centros educativos dependientes de este Departamento.

7- Por Decreto Foral 150/1996, de 13 de marzo, se modificó el Decreto Foral 69/1995, de 13 de marzo, por el que se dictan normas para reordenar la red de Centros de la Comunidad Foral de Navarra.

8- Las modificaciones en la red de Centros introducidas por estos dos Decretos Forales y las variaciones que se produjeron en la demanda de escolarización con respecto a la previsión efectuada por el Departamento en marzo de 1994 aconsejaron una nueva redistribución que, previa negociación con la Mesa Sectorial de Personal docente no universitario, se reguló en el Decreto Foral 148/1996, de 11 de marzo, por el que se aprueba el procedimiento para la provisión de puestos de trabajo de Maestros durante el curso escolar 1995/1996.

9- Por Orden Foral 110/1996, de 21 de marzo, del Consejero de Educación, Cultura, Deporte y Juventud, se aprobaron la zonificación de los Centros de Educación Infantil y Primaria y Primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria, las plantillas para el curso 1996/97

y los procedimientos para solicitar la supresión de puestos de trabajo y adscripciones a puestos itinerantes.

10- Las plantillas contempladas por esta última Orden Foral con las modificaciones exigidas por la planificación educativa han sido aprobadas por Orden Foral 50/1997, de 20 de febrero, del Consejero de Educación y Cultura, en el marco de las convocatorias de concurso de traslados aprobadas por Orden Foral 431/1996, de 23 de octubre. Dichas plantillas tendrán vigencia en el curso 1997/1998.

11- En cuanto a los Bachilleratos y a la Formación Profesional Específica que, como se ha señalado, se implantarán en la Comunidad Foral de Navarra el curso 1998/1999, se han adoptado las siguientes medidas de planificación:

1. Con fecha 7 de noviembre de 1995 se remitió a los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Educación una propuesta de actuación en materia de personal.

2. Por Orden Foral 22/1997, de 28 de enero, del Consejero de Educación y Cultura, se aprueban las vacantes a proveer en los Concursos de traslados de funcionarios pertenecientes a los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional, así como de los Cuerpos que imparten Enseñanzas Artísticas y de Idiomas.

En dicha Orden Foral, en la que se aprueban las plantillas de estos Centros para el curso 1997/1998, se señala, en su exposición de motivos, lo siguiente:

"El grado de implantación en que se encuentra la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo en la Comunidad Foral de Navarra, según el calendario aprobado por Decreto Foral 153/1994, de 5 de septiembre, y la progresiva extinción de las enseñanzas anteriores exige, en el estado actual en que se encuentra la planificación educativa, la aprobación de las vacantes que, en cada uno de los centros relacionados en los Anexos a la presente Orden Foral se señalan.

Con esta medida de planificación se pretende garantizar que la necesaria y próxima redistribución del personal afectado por la implantación de las nuevas enseñanzas se efectúe en las mejores condiciones de participación y con la mayor información."

3. En el presente curso escolar la planificación educativa está orientada fundamentalmente a la determinación de la oferta educativa que se implantará en la Comunidad Foral de Navarra en lo referente a los nuevos Bachilleratos y la nueva Formación Profesional Específica. Una vez determinada dicha oferta se procederá a la concreción de los puestos de trabajo necesarios para cubrirla.

12- Por último se debe señalar que dicha oferta educativa y las medidas de planificación necesarias exigirán al igual que ocurrió con el Cuerpo de Maestros con la implantación del primer ciclo de la ESO, una redistribución del personal afectado.

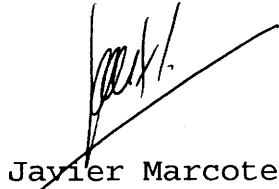
De hecho, con fecha 18 de marzo de 1997, se alcanzó con las organizaciones sindicales el acuerdo de constitución de la Mesa Sectorial de Personal docente no universitario en el que se fija el calendario de negociaciones en el que, entre otros, figuran todos los aspectos a considerar en el proceso de implantación de las nuevas enseñanzas. Se adjunta dicho Acuerdo como Anexo XIV.

La redistribución de personal que resulte necesaria se efectuará el curso 1997/1998.

En conclusión, este Departamento ha realizado una planificación minuciosa y oficial de las necesidades de profesorado de educación infantil y primaria y primer ciclo de Enseñanza Secundaria Obligatoria (que afecta al Cuerpo de Maestros) y se está en este curso iniciando la planificación con similar método de las necesidades de personal del resto de los Cuerpos docentes no universitarios.

Pamplona, veintiuno de marzo de mil novecientos
noventa y siete.

EL CONSEJERO DE EDUCACION Y CULTURA



Jesús Javier Marcotegui Ros

ILMO. SR. PRESIDENTE DE LA CAMARA DE COMPTOS