BOLETIN OFICIAL

DEL

PARLAMENTO DE NAVARRA

IX Legislatura | Pamplona, 13 de mayo de 2019 | NÚM. 57

S U M A R I O

SERIE G:

Informes, Convocatorias e Información Parlamentaria:

—Informe de fiscalización sobre ‘Contrataciones de personal de la Sociedad Servicios de la Comarca de Pamplona S.A., 2012-2017’, emitido por la Cámara de Comptos (Pág. 2).

Serie G:
INFORMES, CONVOCATORIAS E INFORMACIÓN PARLAMENTARIA

Informe de fiscalización sobre 'Contrataciones de personal de la Sociedad Servicios de la Comarca de Pamplona S.A., 2012-2017', emitido por la Cámara de Comptos

En sesión celebrada el día 25 de marzo de 2019, la Mesa del Parlamento de Navarra, previa audiencia de la Junta de Portavoces, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

La Cámara de Comptos ha emitido un informe de fiscalización sobre 'Contratación de personal en la sociedad Servicios de la Comarca de Pamplona, 2012 a 2017'.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 205 del Reglamento del Parlamento de Navarra en relación con el artículo 8 c) de la Ley Foral 19/1984, de 20 de diciembre, reguladora de la Cámara de Comptos deNavarra, SE ACUERDA:

1.º Darse por enterada del contenido del citado informe de fiscalización.

2.º Ordenar su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento de Navarra.

Pamplona, 25 de marzo de 2019

La Presidenta: Ainhoa Aznárez Igarza

Informe de fiscalización sobre 'Contrataciones de personal de la Sociedad Servicios de la Comarca de Pamplona S.A., 2012-2017', emitido por la Cámara de Comptos

ÍNDICE

I. Introducción (Pág. 3).

II. La Mancomunidad de la Comarca de Pamplona y la Sociedad de Servicios de la Comarca de Pamplona S.A. (Pág. 3).

II.1. Datos generales (Pág. 3).

II.2. Régimen jurídico de la contratación de personal de las sociedades mercantiles públicas locales. (Pág. 4).

II.3. Procedimiento de contratación de personal en la Sociedad Servicios de la Comarca de Pamplona S.A. (Pág. 7).

III. Objetivo y alcance (Pág. 10).

IV. Opinión (Pág. 10).

V. Conclusiones y recomendaciones (Pág. 12).

V.1. Procesos de selección y procedimiento de contratación (Pág. 12).

V.2. Limitaciones establecidas en las disposiciones adicionales de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para la contratación indefinida (Pág. 13).

Alegaciones formuladas al informe provisional (Pág. 16).

Contestación de la Cámara de Comptos a las alegaciones presentadas al informe provisional (Pág. 18).

I. INTRODUCCIÓN

El 8 de marzo de 2018 se registró en la Cámara de Comptos una petición parlamentaria, a instancias de la agrupación parlamentaria Unión del Pueblo Navarro, para emitir un informe de fiscalización sobre las contrataciones en materia de personal realizadas por la Sociedad Pública Servicios de la Comarca de Pamplona dependiente de la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona *en los siguientes términos:*

"Solicitar a la Cámara de Comptos la emisión de un informe de fiscalización sobre las contrataciones en materia de personal realizadas por la Sociedad Pública Servicios de la Comarca de Pamplona dependiente de la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona de los años 2015, 2016 y 2017 y en especial aquéllas contrataciones temporales realizadas superando los límites previstos en la Ley General de Estabilidad Presupuestaria y las previsiones concretadas en la Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado".

De acuerdo con la Ley Foral 19/1984, de 20 de diciembre, reguladora de la Cámara de Comptos, y atendiendo a la citada petición parlamentaria, este trabajo se incorporó al programa de fiscalización de la Cámara de Comptos para el año 2018. Lo ha realizado un equipo integrado por una técnica de auditoría y un auditor con la colaboración de los servicios jurídicos, informáticos y administrativos de la Cámara de Comptos, entre los meses de enero y febrero de 2019.

El informe se estructura en cinco epígrafes incluida esta introducción; en el segundo se describen los aspectos generales de la mancomunidad y su sociedad, el régimen jurídico de la contratación de personal en las sociedades mercantiles públicas y el procedimiento de contratación de personal en la Sociedad Servicios de la Comarca de Pamplona. El tercer epígrafe contiene los objetivos y alcance del trabajo, en el cuarto se recoge la opinión, y en el quinto se exponen las conclusiones y recomendaciones emitidas.

Agradecemos al personal de la Sociedad Servicios de la Comarca de Pamplona S.A. y de la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona, la colaboración prestada en la realización del presente trabajo.

II. LA MANCOMUNIDAD DE LA COMARCA DE PAMPLONA Y LA SOCIEDAD DE SERVICIOS DE LA COMARCA DE PAMPLONA S.A.

II.1. DATOS GENERALES

La Mancomunidad de la Comarca de Pamplona es una entidad local constituida en 1982 e integrada en la actualidad por 50 municipios y se rige por lo dispuesto en sus estatutos. Sus competencias son:

- Abastecimiento de agua potable, alcantarillado y saneamiento y depuración de aguas residuales.
- Recogida, tratamiento y aprovechamiento de residuos urbanos.
- Transporte público de viajeros.
- Servicio de taxi en el Área de Prestación Conjunta de la Comarca de Pamplona.
- Parque fluvial de la Comarca de Pamplona.

En 1982 se constituyó la Sociedad Aguas de la Comarca de Pamplona, S.A., que posteriormente, en 1992, se fusionó con Residuos de la Comarca de Pamplona S.A., a su vez constituida en 1987, para dar lugar a la actual sociedad Servicios de la Comarca de Pamplona S.A. (en adelante SCPSA), íntegramente participada por la mancomunidad. SCPSA presta actualmente los siguientes servicios:

- Abastecimiento de agua potable, alcantarillado y saneamiento y depuración de aguas residuales.

• Recogida, tratamiento y aprovechamiento de residuos urbanos.

• Planificación, control y las actividades de carácter administrativo relativas a la gestión del Parque fluvial de la Comarca de Pamplona.

El personal de la sociedad en el periodo 2012-2017, según se desprende de sus memorias, es:

Personal	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Personal fijo	414	409	397	406	405	407
Personal temporal	40	43	45	51	59	68
Total	454	452	442	457	464	475

Gastos de personal	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Sueldos, salarios y asimilados	15.856.295	16.006.794	16.092.432	16.404.442	16.568.477	16.508.817
Cargas sociales	4.806.154	4.881.615	4.972.194	5.026.427	5.223.196	5.712.055
Dotación Fondo Pensiones	0	165.695	469.134	458.458	434.028	453.579
Total	20.662.449	21.054.104	21.533.760	21.889.327	22.225.701	22.674.451

II.2. RÉGIMEN JURÍDICO DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES PÚBLICAS LOCALES.

II.2.1. Régimen jurídico general

La Ley de Bases de Régimen Local establece en su artículo 85 ter:

"Las sociedades mercantiles locales se regirán íntegramente, cualquiera que sea su forma jurídica, por el ordenamiento jurídico privado, salvo las materias en que les sea de aplicación la normativa presupuestaria, contable, de control financiero, de control de eficacia y contratación, y sin perjuicio de lo señalado en el apartado siguiente de este artículo".

La aplicación del ordenamiento jurídico privado implica que el personal de las sociedades mercantiles locales se regirá por el derecho laboral, en concreto el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a los procesos selectivos de personal en las sociedades públicas, resulta de aplicación las previsiones de la Disposición Adicional Primera del 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 que señala:

«Los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 del presente Estatuto y que estén definidas así en su normativa específica.»

De acuerdo con la citada previsión legal, en los procesos de selección de personal de las sociedades mercantiles públicas, se deben garantizar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y para su cumplimiento debe acreditarse además la existencia de:

• Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

• Transparencia.

• Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

• Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

• Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

• Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

En relación a la aplicación de la normativa presupuestaria, el artículo 135 de la Constitución Española establece que todas las Administraciones Públicas adecuarán sus actuaciones al principio de estabilidad presupuestaria.

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

En el periodo 2012 a 2017, las restricciones en el sector público para incorporar nuevo personal y contratar temporalmente se establecieron en el Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público y posteriormente en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de los años 2012 a 2017.

Estas disposiciones presupuestarias establecieron principalmente las siguientes limitaciones:

• La congelación de la oferta de empleo público para las Administraciones Públicas, con ciertas excepciones para algunos sectores a los que se les aplican diferentes tasas de reposición de efectivos en el periodo 2012-2017.

• La contratación de personal laboral temporal en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables y restringiéndose a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

• Limitaciones y requisitos específicos para las sociedades mercantiles públicas en la contratación de personal.

En relación a las sociedades mercantiles públicas, la Ley General de Presupuestos Generales del Estado para 2012, en su Disposición adicional vigésima tercera, establece:

"En el año 2012, las sociedades mercantiles públicas a que se refiere el artículo 22, apartado Uno de esta Ley, no podrán proceder a la contratación de nuevo personal, salvo las contrataciones que respondan a convocatorias iniciadas en ejercicios anteriores o que resulten obligatorias en el marco de programas o planes plurianuales que estén en ejecución a la entrada en vigor de esta Ley.

Sólo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, podrán llevar a cabo contrataciones temporales."

La limitación para la contratación de nuevo personal, así como la excepcionalidad y la urgencia en la contratación temporal contemplada en esta disposición, se vuelven a incluir en las respectivas disposiciones adicionales de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los ejercicios 2013 a 2017 inclusive.

No obstante en la Disposición Adicional quinta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2015 se incorpora lo siguiente:

Además, las sociedades mercantiles públicas que hayan tenido beneficios en los últimos dos ejercicios podrán realizar, exclusivamente para procesos de consolidación de empleo temporal, contratos indefinidos con un límite del 90 por ciento de su tasa de reposición, calculada conforme a las reglas del artículo 21.Uno.3 de esta Ley.

Las sociedades mercantiles públicas que en el momento de entrada en vigor de esta disposición, y al amparo de la normativa vigente hasta ese momento, hubieran celebrado ya contratos de carácter indefinido, aplicarán lo dispuesto en el párrafo anterior teniendo en cuenta que en ningún caso la suma de los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta norma y de los celebrados al amparo de la misma, podrá superar el límite del 90 por ciento de su tasa de reposición, calculada conforme a las reglas del artículo 21.uno.3 de esta Ley.

La posibilidad de formalizar contratos indefinidos se incluye con similar contenido y requisitos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de 2016 y 2017, si bien:

a) Exigen beneficios en dos de los últimos tres ejercicios.

b) Elevan el límite de la tasa de reposición al 100 por ciento.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014, contiene por primera vez, la regulación de la metodología de cálculo de la tasa de reposición, con el siguiente contenido en su artículo 21:

"Para calcular la tasa de reposición de efectivos, el porcentaje máximo a que se refiere el apartado anterior se aplicará sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario de 2013, dejaron de prestar servicios en cada uno de los sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, previstos en el apartado anterior y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos, se computarán los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

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

Esta metodología se ha mantenido en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los ejercicios 2015, 2016 y 2017.

Todas las citadas restricciones y requisitos legales se dictan al amparo de los artículos 149.1.13ª y 156.1 de la Constitución, y tienen carácter básico, por lo que se aplican al sector público de la Comunidad Foral, tanto autonómico como local.

En el siguiente cuadro se recogen las limitaciones y requisitos legales para la contratación de personal en las sociedades mercantiles públicas en el periodo 2012-2017:

Disposiciones Adicionales L.P.G. E.	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Contratación temporal	--- Limitada a casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables ---					
Contratación indefinida						
Existencia de beneficios en los dos últimos ejercicios				X		
Existencia de beneficios en dos de los últimos tres ejercicios					X	X
Tasa de reposición en contratación indefinida	0%	0%	0%	90%	100%	100%

II.2.2. Régimen jurídico aplicable en la contratación de personal de la Sociedad Servicios de la Comarca de Pamplona S.A.

A SCPSA como sociedad mercantil pública local, le resulta de aplicación, en relación al personal, además de las normas citadas en el apartado anterior, las siguientes:

• Reglamento de relaciones entre la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona y la Sociedad de servicios de la Comarca S.A. aprobado por la Asamblea de la Mancomunidad el 23 de octubre de 1997

• Estatutos de la Sociedad de Servicios de la Comarca de Pamplona S.A.

• Convenio Colectivo de la empresa Servicios de la Comarca de Pamplona S.A. para el periodo 2010-2014/2015[1]

• Convenio Colectivo de la empresa Servicios de la Comarca de Pamplona S.A. para el periodo 2017-2020/2021[2]

[1] BON Nº 224 de 15 de noviembre de 2012

• Acuerdo Colectivo de empresa sobre jubilación parcial 2013-2018 firmado el 27 de marzo de 2013.

II.3. PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA SOCIEDAD SERVICIOS DE LA COMARCA DE PAMPLONA S.A.

Procesos de selección y procedimiento de contratación

El Reglamento de relaciones entre la Mancomunidad y SCPSA establece en su artículo 3.d), entre otros extremos, que:

d) La selección del personal se desarrollará, mediante convocatoria pública, en base a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Esta declaración de principios en materia de personal es recogida de forma expresa en cada uno de los convenios colectivos de empresa que ha aprobado SCPSA.

Los procesos de selección de personal se desarrollan en dos fases:

• Fase interna.

La selección del personal se desarrolla primero fomentando la movilidad interna, mediante:

a) Traslado entre trabajadores de similares puestos, funciones y competencias dentro del mismo grupo profesional y a los que se les realiza una valoración de méritos.

b) Promoción interna a los que además de valoración de méritos deben superar unas pruebas.

• Fase externa.

En general a la fase externa le precede una interna. Los procesos externos de selección de personal establecen los requisitos de titulación y experiencia indicados en el perfil del puesto.

Dichas dos fases, según los distintos convenios colectivos aprobados, se desarrollan mediante:

Fase	Convenio 2010-2014/2015	Convenio 2017-2020/2021
Convocatoria interna traslado	Concurso	Concurso
Convocatoria interna promoción	Concurso + Oposición	Concurso + Oposición
Convocatoria externa	Concurso + Oposición	Oposición

El término concurso en los convenios colectivos de SCPSA se refiere a la valoración de méritos por experiencia y formación. El término oposición se refiere a la superación de pruebas técnicas-profesionales, psicotécnicas, cuestionario de personalidad y entrevista.

Los distintos puestos en SCPSA según se describe en sus convenios colectivos, son los siguientes:

Puestos de libre designación.

Son puestos de libre designación aquellos que, por su naturaleza y objetivos, ejercen funciones directivas profesionales con una especial responsabilidad y dedicación y que, por lo tanto, están dotados de la confianza necesaria para su ejercicio.

Los puestos de trabajo de libre designación -identificados en anexo a los convenios colectivos- deben ser cubiertos por la Dirección de la Empresa de entre el personal fijo de la plantilla mediante designación, salvo que por sus exigencias de formación u otras circunstancias la Dirección estime convocar un proceso de selección.

[2] BON Nº 226 de 23 de noviembre de 2017

• Puestos estructurales.

Son puestos estructurales aquellos que cubren necesidades fijas y ordinarias -no temporales y/o extraordinarias- de los diferentes servicios que tiene encomendada la sociedad. Se cubren inicialmente mediante convocatorias internas, y posteriormente, en su caso, con convocatorias externas.

• Contratos temporales.

La cobertura temporal de puestos de trabajo se debe utilizar para la atención de necesidades temporales y coyunturales y su contratación se realiza a través de bolsas de empleo temporales externas, si bien los convenios prevén que, en determinadas circunstancias se pueda utilizar la vía de las empresas temporales de trabajo.

Los procesos de selección para la cobertura los distintos puestos de trabajo se realizan de acuerdo al procedimiento que reproducimos en el siguiente cuadro:

Libre designación	Estructural	Temporal
Identificados en el Convenio Colectivo	Previsión necesidades	Constitución de una Comisión de Contratación
Opción 1: Designación entre el personal fijo de plantilla	Negociación entre la Dirección y Comité de Empresa: "Comisión de Convocatorias"	Constitución de Tribunal sólo en supuestos de contratos estimados de larga duración
Opción 2:	Aprobación convocatorias por el Consejo de Administración	Publicidad convocatoria
Aprobación convocatoria por el Consejo de Administración y posterior publicidad	Publicidad convocatoria	Comunicación al Comité de Empresa y Consejo de Administración
Constitución del Tribunal	Constitución de un Tribunal	
Realización de pruebas	Realización pruebas, excepto en los procesos de fases internas de traslado	
Nombramiento de los candidatos mediante Resolución Gerencia por delegación	Nombramiento de los candidatos mediante Resolución Gerencia por delegación	

La sociedad contempla en las bases de las convocatorias la posibilidad de revisión de exámenes, así como la interposición de recursos ante la Presidencia de la Mancomunidad en aplicación del Reglamento de relaciones entre la Mancomunidad y SCPSA.

Por otro lado, en la medida que la contratación de personal se ha visto afectada por las limitaciones anuales establecidas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, SCPSA considera, según consta en sus informes, que:

• Los servicios que gestiona son básicos para la ciudadanía y por tanto la urgencia y la prioridad están justificadas para este tipo de contrataciones, ya que no pueden desatenderse servicios imprescindibles como los de agua, residuos o transporte.

• Las convocatorias que realiza la sociedad para cubrir necesidades estructurales y que no pueden ser cubiertas por puestos de carácter indefinido debido a las limitaciones legales (tasa de reposición), las lleva a cabo en un único proceso de selección con el mismo nivel de exigencia que el utilizado en la convocatoria de plazas fijas, aunque el contrato que haya de realizarse sea temporal.

En aras a los principios de eficacia y eficiencia, cuando sea legalmente posible cubrir plazas con personal indefinido, no será necesario realizar un nuevo procedimiento de selección y se podrá atribuir dichas plazas a los trabajadores con contrato temporal que superaron las pruebas en los procesos de selección.

• En las convocatorias externas, incluyen una cláusula de salvaguarda en la que consta de forma expresa:

"Teniendo en cuenta la limitación impuesta por la Ley de Presupuestos Generales del Estado respecto a la contratación indefinida, SCPSA realizará la conversión a indefinido del contrato en el momento en que la legislación lo permita".

Política de contratación y régimen aplicable en las jubilaciones parciales

La Sociedad Servicios de la Comarca de Pamplona S.A. tiene una política de contratación de personal que se basa en:

• La realización de contratos indefinidos para puestos estructurales procurando la menor temporalidad posible.

Los porcentajes de temporalidad han pasado del nueve por ciento en 2012 al 14 por ciento en 2017, según se muestra en el siguiente cuadro:

Personal	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Personal fijo	91	90	90	89	87	86
Personal temporal	9	10	10	11	13	14
Total	100	100	100	100	100	100

• Favorecer la jubilación parcial a través de las posibilidades que ofrece la legislación laboral.

La jubilación parcial, según el marco laboral, supone que antes de llegar a la edad ordinaria de jubilación es posible acceder a una pensión de jubilación reducida que se compatibiliza con el mantenimiento de un trabajo a tiempo parcial y la percepción de un salario.

En cuanto a las posibilidades de jubilación parcial, es necesario conjugar la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, y el posterior Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Este Real Decreto-Ley 5/2013, establece en su disposición final quinta, para determinadas empresas y en determinadas situaciones, la posibilidad de presentación del plan de jubilación ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante INSS) y con ello la posibilidad de seguir aplicando la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de la entrada en vigor de la citada Ley 27/2011, es decir el uno de enero de 2013

SCPSA fue una de las empresas afectadas por la entrada en vigor de la Ley 27/2011, y como tal figura en la relación de empresas autorizadas por Resolución de la Dirección General del INSS. Por ello, el porcentaje de reducción de jornada podía alcanzar el 85 por ciento, cumpliendo los requisitos exigidos en la normativa de la seguridad social y, además, la contratación del relevista se realizaba mediante un contrato de duración indefinida y jornada completa.

Es decir, para SCPSA tener un plan de jubilación aprobado, supuso poder mantener las condiciones más beneficiosas para el trabajador y para la empresa existentes antes del Real Decreto-Ley 5/2013 (reducción del 85 por ciento de la jornada si el contrato del relevista era indefinido y reducción del 75 por ciento si el relevista lo era con contrato temporal).

El INSS, organismo que aprueba las jubilaciones parciales, ha aceptado todas las llevadas a cabo por SCPSA al amparo del plan de jubilación pactado para los años 2013-2018.

En el año 2019, una vez finalizada la vigencia del Plan de jubilación acordado para los años 2013-2018, SCPSA debe aplicar el Estatuto de los Trabajadores sin poder acogerse, en el caso del contrato de relevo, a esas mejores condiciones.

III. OBJETIVO Y ALCANCE

El objetivo de nuestro trabajo y teniendo en cuenta la petición parlamentaria, es emitir una opinión de cumplimiento de legalidad sobre:

• Si los procedimientos de contratación realizados por la sociedad se adecúan a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

• Si la contratación de personal realizada por SCPSA ha cumplido los requisitos y limitaciones exigidos para las sociedades mercantiles públicas en las Disposiciones Adicionales de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para el periodo 2012-2017.

Si bien la petición parlamentaria se refería a los años 2015, 2016 y 2017, hemos ampliado el alcance temporal de nuestra fiscalización al periodo 2012-2017 y hemos realizado un seguimiento de determinados contratos durante el ejercicio 2018.

Hemos revisado una muestra de 41 convocatorias del total de 79 convocatorias realizadas en el periodo 2012 a 2017.

IV. OPINIÓN

Hemos fiscalizado la contratación del personal de la Sociedad de Servicios de la Comarca de Pamplona S.A. correspondiente al periodo 2012-2017.

Responsabilidad de la Sociedad de Servicios de la Comarca de Pamplona S.A.

La dirección de la sociedad debe garantizar que las contrataciones de personal y la información reflejadas en sus estados financieros resultan conformes con las normas aplicables. Así mismo son responsables del sistema de control interno que consideren necesario para garantizar que la actividad revisada esté libre de incumplimientos legales y de incorreciones materiales debidas a fraude o error.

Responsabilidad de la Cámara de Comptos de Navarra

Nuestra responsabilidad es expresar una opinión sobre la legalidad de las operaciones 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 importes y la información revelada en las cuentas anuales y sobre 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.

Opinión sobre cumplimiento de legalidad

Fundamento de la opinión de legalidad con salvedades

En las contrataciones temporales, con carácter general, no se acredita la excepcionalidad y que se correspondan con necesidades urgentes e inaplazables, contrariamente a lo que exigen las disposiciones adicionales de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

No consta en ocho de las 22 convocatorias realizadas la cláusula de salvaguarda en la que se advierte de que la conversión del contrato en indefinido se realizará en el momento en que la legislación lo permita.

Opinión sobre cumplimiento de legalidad

En nuestra opinión, excepto por los efectos de los hechos descritos en el párrafo del apartado de "Fundamento de la opinión de legalidad con salvedades", y teniendo en cuenta el alcance del trabajo realizado:

• Los procedimientos de selección y contratación del personal se ajustan razonablemente a los principios de igualdad, mérito y capacidad, respetando la publicidad y transparencia de las bases de las convocatorias.

• Se han cumplido las limitaciones establecidas en las leyes de presupuestos generales del Estado en relación con las tasas de reposición en el momento de conversión de los contratos temporales en indefinidos.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

V.1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN

La relación de convocatorias que SCPSA ha tramitado durante el periodo 2012-2017 y la muestra revisada ha sido la siguiente:

Convocatorias	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Interna traslado	0	2	1	4	2	4	13
Interna promoción	0	2	5	6	11	11	35
Bolsa temporal externa	3	0	0	4	1	1	9
Convocatoria externa	0	1	3	4	4	10	22
Total	3	5	9	18	18	26	79

Muestra	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Interna traslado	0	1	1	1	1	1	5
Interna promoción	0	1	1	1	1	1	5
Bolsa temporal externa	3	0	0	4	1	1	9
Convocatoria externa	0	1	3	4	4	10	22
Total	3	3	5	10	7	13	41

En la muestra seleccionada, hemos revisado si:

• Se acredita la excepcionalidad y la necesidad urgente e inaplazable en las contrataciones temporales, de conformidad con lo exigido en las disposiciones adicionales de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

• Constan las causas o motivos de las distintas contrataciones.

• En los procesos de selección de las fases internas, los candidatos que han adquirido la condición de indefinido reunían las condiciones establecidas en el convenio colectivo aplicable.

• En las convocatorias externas se cumple el procedimiento previsto en los convenios colectivos aplicables, en concreto:

a) Si se aprueban las convocatorias por el Consejo de Administración.

b) Si existe publicidad de las convocatorias.

c) Si se ha constituido el Tribunal.

d) Si constan actas de valoración y propuesta del candidato/a/os/as que hayan superado las pruebas.

e) Si existe nombramiento mediante Resolución de la Gerencia

En relación al régimen de recursos previsto en las bases de las convocatorias:

• En seis convocatorias externas, se han presentado diez recursos ante el Presidente de la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona. Se han aceptado recursos en cuatro de las convocatorias y han sido estimados cinco recursos.

• En 23 convocatorias se han presentado un total de 77 reclamaciones ante el Tribunal calificador. En nueve convocatorias se han admitido las reclamaciones, habiendo sido atendidas 18 reclamaciones.

En la revisión realizada, hemos constatado que los procesos de selección de personal cumplen de forma razonable los principios de igualdad, mérito y capacidad, si bien no se acredita la

excepcionalidad y la necesidad urgente e inaplazable para las contrataciones temporales, contrariamente a lo exigido en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado

Los servicios que SCPSA presta tienen la consideración de servicios públicos esenciales, y su autonomía auto organizativa le permite dotarse de los medios suficientes para una adecuada prestación de los servicios públicos encomendados. No obstante, debe justificarse que las contrataciones temporales se llevan a cabo para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

Recomendamos justificar en la contratación temporal la excepcionalidad y urgencia tal y como establecen las disposiciones aplicables a las sociedades mercantiles públicas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

V.2. LIMITACIONES ESTABLECIDAS EN LAS DISPOSICIONES ADICIONALES DE LAS LEYES DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

La sociedad nos ha facilitado la siguiente información en relación a los contratos indefinidos realizados y tasas de reposición aplicadas:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Bajas que computan para tasa de reposición	N/A	N/A	12	12	13	
Tasas de reposición aplicadas	N/A	N/A	N/A	90%	100%	100%
Número de contratos indefinidos	9	1	0	11	12	13

Hemos revisado la totalidad de las bajas y de los contratos indefinidos, con el objetivo de verificar si:

- Las bajas declaradas son ciertas y están documentadas.
- Los contratos indefinidos declarados están documentados.
- Se cumplen los requisitos establecidos en las leyes de Presupuestos Generales del Estado.
- Las tasas de reposición están correctamente calculadas y aplicadas

Además de estas comprobaciones, hemos verificado si:

- Existen más contratos indefinidos que los declarados.
- El personal con contrato temporal, para necesidades temporales y coyunturales contratado a través de las bolsas de trabajo, no ha sido contratado posteriormente como indefinido.

De las revisiones efectuadas los resultados son:

- La sociedad ha obtenido beneficios todos los años, cumpliendo la exigencia de las leyes de presupuestos generales del Estado para realizar contratos indefinidos con un límite del 90 por ciento de su tasa de reposición en 2015 y del 100 por cien en 2016 y 2017.

La evolución de los resultados económicos en el periodo 2012 a 2017, según la información de las cuentas anuales de SCPSA, es:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Resultado del ejercicio	5.127.902	3.565.737	4.220.786	4.306.353	4.978.308	4.362.690

- Las bajas de los trabajadores en el periodo analizado están motivadas por:

Motivos	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Baja voluntaria						
Despido disciplinario					1	
Excedencia forzosa						
Excedencia voluntaria		1				
Fallecimiento	1				1	1
Reconocimiento incapacidad permanente					1	5
Jubilación definitiva	7	6	12	2	9	6
Jubilación Parcial	11	1	4	12	11	15
Total bajas	19	8	16	14	23	27
Total bajas computables a efectos de tasas de reposición			12*	12**	13***	

* 12 jubilaciones definitivas
** 12 jubilaciones parciales
*** 11 jubilaciones parciales, un fallecimiento y una incapacidad permanente

Hemos verificado que las bajas están acreditadas y documentadas y que las jubilaciones parciales, que posteriormente se convierten en definitivas, no computan dos veces en el cálculo de las tasas de reposición.

• En 2012 y 2013, las leyes de presupuestos generales del Estado prohibían la contratación de nuevo personal, salvo contrataciones que respondan a convocatorias iniciadas en ejercicios anteriores o que resulten obligatorias en el marco de programas o planes plurianuales que estén en ejercicio, y no se autorizaba ninguna tasa de reposición.

Consideramos que los contratos indefinidos formalizados en 2012 y 2013 no incumplen las condiciones anteriores dado que responden a las siguientes causas:

a) los nueve contratos indefinidos realizados en 2012 se corresponden con contratos de relevo de trabajadores, con una reducción de jornada y salario del 85 por ciento, al que el marco laboral exige que el contrato del relevista sea indefinido. Los relevistas son trabajadores de SCPSA con contrato temporal en 2011.

b) El contrato indefinido realizado en 2013 se corresponde con un contrato de relevo de un trabajador con una reducción de jornada y salario del 75 por ciento y a cuyo relevista indefinido SCPSA le concedió una excedencia.

• En los años 2014 a 2017, el cálculo de las tasas de reposición aplicadas y los contratos indefinidos realizados son conformes a la legislación aplicable y están documentados, no habiendo superado las limitaciones legales establecidas. Los contratos realizados y su origen son:

a) En 2014 no se realizó ningún contrato indefinido.

b) 11 contratos indefinidos en 2015 que corresponden a la conversión de temporales en indefinidos de nueve trabajadores a través de convocatorias internas en la sociedad; y dos mediante convocatorias externas de 2014.

c) 12 contratos indefinidos en 2016, diez provienen de convocatorias internas y dos de convocatorias externas con origen en 2015.

d) 13 contratos indefinidos en 2017, nueve provienen de convocatorias internas y cuatro de convocatorias externas -una de 2015, dos de 2016 y una de 2017-.

Los contratos de relevo realizados, de conformidad con el marco jurídico aplicable a SCPSA suponen que:

a) Una reducción de jornada y salario del 85 por ciento conlleva la formalización automática según el marco laboral de un contrato indefinido. Ello significa que debe coincidir en la misma fecha de la concesión de la jubilación parcial al trabajador relevado, la formalización de un contrato de relevo indefinido con un trabajador relevista. Esta situación solo puede darse si el año anterior se ha producido una baja que permita computar por tasa de reposición.

b) Una reducción de jornada y salario del 75 por ciento permite la formalización de un contrato temporal que se transformará en indefinido en un momento posterior. En este caso se combinan dos situaciones. Por un lado, la jubilación parcial se considera baja y computa para el cálculo de la tasa de reposición, por otro lado, se genera derecho en el año siguiente para formalizar un contrato indefinido. Es decir, el número de bajas para calcular las tasas de reposición condiciona el número de contratos indefinidos que SCPSA formaliza.

• No nos constan más contratos indefinidos que los informados por la sociedad.

• Los principales datos de las 22 convocatorias externas realizadas que hemos revisado y de los puestos estructurales convocados, son:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Número de convocatorias externas	0	1	3	4	4	10	22
Número de puestos estructurales convocados	0	1	3	5	5	19	33

Cláusula de salvaguarda

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Expresamente Temporales	0	1	0	1	0	0	2
No se concreta expresamente	0	0	0	3	3	2	8
Temporal con conversión en indefinido según cláusula	0	0	3	0	1	8	12
Total	0	1	3	4	4	10	22

Efecto de la cláusula de salvaguarda en la contratación indefinida

Convocatorias externas 2012-2017		Total
Puestos convocados		33
Puestos convocados temporales que no dan lugar a indefinidos		-2
Total puestos convocados que darán lugar a indefinidos		31
Contratos indefinidos mediantes contratación externa hasta el cierre de 2017	8	
Puesto convocado en 2017 y declarado desierto	1	
Contratos indefinidos en 2018	5	
Pendiente de conversión en contrato indefinido en 2019*	17	

* Datos facilitados por SCPSA

Los resultados obtenidos de la revisión realizada son:

a) Han sido clasificadas por la sociedad como convocatorias externas dos procesos de selección que se corresponden con contrataciones temporales y coyunturales. Hemos verificado que no han dado lugar a contratos indefinidos.

b) Desde el ejercicio 2014 se incluye en las convocatorias una cláusula de salvaguarda en la que se advierte de que la conversión del contrato en indefinido se realizará en el momento en que la legislación lo permita, si bien esta cláusula no ha constado de forma expresa en ocho convocatorias en el periodo 2015-2017.

Informe que se emite a propuesta del auditor Miguel Ángel Aurrecoechea Gutiérrez, responsable de la realización de este trabajo, una vez cumplimentados los trámites previstos por la normativa vigente.

Pamplona, 15 de marzo de 2019

La presidenta, Asunción Olaechea Estanga

ALEGACIONES REALIZADAS POR D. ARITZ AYESA BLANCO, PRESIDENTE DE LA MANCOMUNIDAD DE LA COMARCA DE PAMPLONA

Respecto al apartado IV. Opinión, epígrafe "Fundamento de la opinión de legalidad con salvedades" y al apartado V. Conclusiones y recomendaciones

1. En la página 15, 1.er párrafo, dice:

"En las contrataciones temporales, con carácter general, no se acredita la excepcionalidad y que se correspondan con necesidades urgentes e inaplazables, contrariamente a lo que exigen las disposiciones adicionales de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado".

Esta opinión sobre cumplimiento de legalidad se recoge también en el apartado V. Conclusiones y recomendaciones, página 17, 6° párrafo, donde se dice:

"Recomendamos justificar en la contratación temporal la excepcionalidad y urgencia tal y como establecen las disposiciones aplicables a las sociedades mercantiles públicas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado".

Alegaciones:

1. SCPSA, de acuerdo con las competencias recogidas en sus estatutos, presta servicios básicos y esenciales para la ciudadanía (abastecimiento, saneamiento y depuración de agua; recogida y tratamiento de residuos; transporte urbano de viajeros), que no pueden ser desatendidos.

2. En el periodo analizado se han dado incrementos de actividad y cambios en la prestación de determinadas actividades de SCPSA, con repercusiones en las necesidades de personal directo e indirecto. A modo de ejemplo, destacan las siguientes:

- Reorganización de los departamentos de "Sistemas de la Información" y de "Planificación, GIS y Urbanismo" (2014).
- Asunción con medios propios del soporte informático a usuarios/as (2016).
- Reorganización del Centro de Mantenimiento de Redes e Instalaciones, con modificación de actividades y prestación interna de varias de ellas (2017).
- Nuevo Punto Limpio en Burlada (2017-2019).

Todos estos incrementos o cambios en la prestación de las actividades están previstos y justificados en los correspondientes informes que se elevan al Consejo de Administración para su tratamiento y aprobación, y tienen su reflejo en la previsión de presupuestos anuales de la Entidad, que aprueba la Asamblea General de MCP, y a pesar de ello, aplicando criterios de prudencia, no ha variado el número de personas indefinidas en la Empresa.

3. SCPSA cumple con rigurosidad la legislación laboral y toda la contratación temporal que lleva a cabo es causal y ajustada a derecho. La acreditación de la causalidad está determinada en el proceso interno de solicitud de la contratación, conforme al convenio colectivo, y en cada contrato de trabajo, especialmente los firmados para permitir la jubilación parcial de otro/a trabajador/a.

2. En la página 15, 2° párrafo, dice:

"No consta en ocho de las 22 convocatorias realizadas la cláusula de salvaguarda en la que se advierte de que la conversión del contrato en indefinido se realizará en el momento en que la legislación lo permita".

Esta opinión sobre cumplimiento de legalidad se recoge también en el apartado V. Conclusiones y recomendaciones, página 20, 6° párrafo, donde se dice:

"b) Desde el ejercicio 2014 se incluye en las convocatorias una cláusula de salvaguarda en la que se advierte de que la conversión del contrato en indefinido se realizará en el momento en que la legislación lo permita, si bien esta cláusula no ha constado de forma expresa en ocho convocatorias en el periodo 2015-2017".

Alegaciones:

La política de contratación de SCPSA siempre ha sido la de promover la contratación indefinida y estable de los puestos estructurales necesarios para el cumplimiento de los retos y objetivos de la empresa.

Esta política se ha visto limitada por el cumplimiento de las diferentes Leyes de Presupuestos Generales del Estado que le han afectado. Entre los años 2013 y 2017 la cláusula de salvaguarda ha tenido diversas redacciones, tratando de que fuera más fácilmente entendible por los/as candidatos/as que se presentaban a las diferentes convocatorias. Si en alguna ocasión no ha figurado expresamente en la convocatoria, siempre se ha informado a las candidaturas finales de cada proceso y ha prevalecido la vocación del contrato indefinido, conforme a la política de selección de SCPSA y tal y como establece el ordenamiento jurídico.

Pamplona, 14 de marzo de 2019

El Presidente, Aritz Ayesa Blanco

ALEGACIONES REALIZADAS POR D. ÁLVARO MARTÍNEZ REGUERA, DIRECTOR-GERENTE DE SERVICIOS DE LA COMARCA DE PAMPLONA S.A.

Respecto al apartado IV. Opinión, epígrafe "Fundamento de la opinión de legalidad con salvedades" y al apartado V. Conclusiones y recomendaciones

1. En la página 15, 1.er párrafo, dice:

"En las contrataciones temporales, con carácter general, no se acredita la excepcionalidad y que se correspondan con necesidades urgentes e inaplazables, contrariamente a lo que exigen las disposiciones adicionales de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado".

Esta opinión sobre cumplimiento de legalidad se recoge también en el apartado V. Conclusiones y recomendaciones, página 17, 6° párrafo, donde se dice:

"Recomendamos justificar en la contratación temporal la excepcionalidad y urgencia tal y como establecen las disposiciones aplicables a las sociedades mercantiles públicas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado".

Alegaciones:

1. SCPSA, de acuerdo con las competencias recogidas en sus estatutos, presta servicios básicos y esenciales para la ciudadanía (abastecimiento, saneamiento y depuración de agua; recogida y tratamiento de residuos; transporte urbano de viajeros), que no pueden ser desatendidos.

2. En el periodo analizado se han dado incrementos de actividad y cambios en la prestación de determinadas actividades de SCPSA, con repercusiones en las necesidades de personal directo e indirecto. A modo de ejemplo, destacan las siguientes:

- Reorganización de los departamentos de "Sistemas de la Información" y de "Planificación, GIS y Urbanismo" (2014).
- Asunción con medios propios del soporte informático a usuarios/as (2016).
- Reorganización del Centro de Mantenimiento de Redes e Instalaciones, con modificación de actividades y prestación interna de varias de ellas (2017).
- Nuevo Punto Limpio en Burlada (2017-2019).

Todos estos incrementos o cambios en la prestación de las actividades están previstos y justificados en los correspondientes informes que se elevan al Consejo de Administración para su tratamiento y aprobación, y tienen su reflejo en la previsión de presupuestos anuales de la Entidad, que aprueba la Asamblea General de MCP, y a pesar de ello, aplicando criterios de prudencia, no ha variado el número de personas indefinidas en la Empresa.

3. SCPSA cumple con rigurosidad la legislación laboral y toda la contratación temporal que lleva a cabo es causal y ajustada a derecho. La acreditación de la causalidad está determinada en el proceso interno de solicitud de la contratación, conforme al convenio colectivo, y en cada contrato de trabajo, especialmente los firmados para permitir la jubilación parcial de otro/a trabajador/a.

2. En la página 15, 2° párrafo, dice:

"No consta en ocho de las 22 convocatorias realizadas la cláusula de salvaguarda en la que se advierte de que la conversión del contrato en indefinido se realizará en el momento en que la legislación lo permita".

Esta opinión sobre cumplimiento de legalidad se recoge también en el apartado V. Conclusiones y recomendaciones, página 20, 6° párrafo, donde se dice:

"b) Desde el ejercicio 2014 se incluye en las convocatorias una cláusula de salvaguarda en la que se advierte de que la conversión del contrato en indefinido se realizará en el momento en que la legislación lo permita, si bien esta cláusula no ha constado de forma expresa en ocho convocatorias en el periodo 2015-2017".

Alegaciones:

La política de contratación de SCPSA siempre ha sido la de promover la contratación indefinida y estable de los puestos estructurales necesarios para el cumplimiento de los retos y objetivos de la empresa.

Esta política se ha visto limitada por el cumplimiento de las diferentes Leyes de Presupuestos Generales del Estado que le han afectado. Entre los años 2013 y 2017 la cláusula de salvaguarda ha tenido diversas redacciones, tratando de que fuera más fácilmente entendible por los/as candidatos/as que se presentaban a las diferentes convocatorias. Si en alguna ocasión no ha figurado expresamente en la convocatoria, siempre se ha informado a las candidaturas finales de cada proceso y ha prevalecido la vocación del contrato indefinido, conforme a la política de selección de SCPSA y tal y como establece el ordenamiento jurídico.

Pamplona, 14 de marzo de 2019

El Director-Gerente, Álvaro Martínez Reguera

CONTESTACIÓN DE LA CÁMARA DE COMPTOS A LAS ALEGACIONES PRESENTADAS AL INFORME PROVISIONAL

Analizadas las alegaciones presentadas por el presidente de la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona y el gerente de Servicios de la Comarca de Pamplona S.A., se incorporan éstas a dicho informe y, al entender que no afectan al fondo del mismo, se eleva el informe provisional a definitivo.

Pamplona, 15 de marzo de 2019

La presidenta, Asunción Olaechea Estanga

Depósito Legal: NA – 180-1980 ISSN 2254 – 1969