MANUEL MELCHOR AGUILAR ILLESCAS (1 de 1)
Secretario General
Fecha Firma: 01/06/2021
HASH: 635a4160c402c5ecff1b9fb52f22fa41

FISCALIZACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE DETERMINADOS MUNICIPIOS CON POBLACIÓN ENTRE 5.000 Y 20.000 HABITANTES: CARTAYA, SANTA FE, TORREDELCAMPO Y TORROX

Ejercicio 2017

(SL 07/2018)

SEVILLA, ABRIL 2021

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 49

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 49

Fiscalización de cumplimiento de la gestión de los recursos humanos de determinados municipios con población entre 5.000 y 20.000 habitantes: Cartaya, Santa Fe, Torredelcampo y Torrox Ejercicio 2017

El Pleno de la Cámara de Cuentas de Andalucía, en su sesión celebrada el día 29 de abril de 2021, con la asistencia de todos sus miembros, ha acordado aprobar el Informe de fiscalización de cumplimiento de la gestión de los recursos humanos de determinados municipios con población entre 5.000 y 20.000 habitantes (Cartaya, Santa Fe, Torredelcampo y Torrox), correspondiente al ejercicio 2017.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 1

2. RESPONSABILIDAD DE LAS ENTIDADES LOCALES EN MATERIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. ... 2

3. RESPONSABILIDAD DE LA CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA 2

4. INFORME DE CUMPLIMIENTO DE LEGALIDAD 3

4.1. Fundamentos de la opinión de cumplimiento de legalidad desfavorable de los Ayuntamientos de Cartaya, Santa Fe, Torredelcampo y Torrox 3

4.2. Opinión sobre el cumplimiento de legalidad desfavorable 18

4.3. Otras cuestiones significativas que no afectan a la opinión 18

5. RECOMENDACIONES 23

6. APÉNDICES 24

7. ANEXOS **26**

7.1. Anexo 1 Incumplimientos 26

7.2. Anexo 2 Marco normativo 27

8. ALEGACIONES PRESENTADAS Y TRATAMIENTO DE LAS MISMAS EN LOS SUPUESTOS QUE NO HAYAN SIDO ADMITIDAS O SE ADMITAN PARCIALMENTE **29**

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 49

ABREVIATURAS

Ayto.	Ayuntamiento
BOP	Boletín oficial de la Provincia
CCAA	Comunidad Autónoma
JGL	Junta de Gobierno Local
LBRL	Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local
LPGE	Ley de Presupuestos Generales del Estado
LMRFP	Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública
M/T/N/D	Mañana/Tarde/Noche/Descanso
RDL 861/1986	R.D.L de 25 de abril por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local.
RR.HH.	Recursos Humanos
TAG	Técnico de Administración General
TCP	Técnico de Coordinación de Personal
TREBEP	RDL 5/2015, de 30 de octubre, por él se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 49

1. INTRODUCCIÓN

1 El Pleno de la Cámara de Cuentas de Andalucía ha incluido en el Plan de Actuaciones correspondiente al ejercicio 2018 un informe denominado "*Fiscalización de la gestión de los recursos humanos de determinados municipios con población entre 5.000 y 20.000 habitantes".*

2 El municipio, de acuerdo con lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL), es una entidad local básica de la organización territorial del Estado y cauce inmediato de participación ciudadana en los asuntos públicos, que institucionaliza y gestiona con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades. Tiene personalidad jurídica y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines.

3 La LBRL recoge en el artículo 25.2 de la LBRL, apartados a) a ñ), las materias que conforman el ámbito competencial propio del municipio, que se ejercerá en todo caso en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, y en el artículo 27 señala un listado de competencias cuyo ejercicio es susceptible de ser delegado por el Estado o Comunidades Autónomas a favor de los municipios.

4 El objetivo general que se pretende alcanzar con la presente fiscalización es el de emitir una opinión acerca de si las actuaciones y operaciones llevadas a cabo en el área de la gestión de los recursos humanos se han desarrollado sujetándose, en todos sus aspectos significativos, al marco normativo que resulta de aplicación a las entidades fiscalizadas.

5 El ámbito subjetivo de la fiscalización lo constituyen los Ayuntamientos de Cartaya, Santa Fe, Torredelcampo y Torrox.

El ámbito temporal del informe, en principio, se circunscribe a las actividades desarrolladas por los ayuntamientos en el ejercicio 2017. Los trabajos de campo han finalizado el 15 de octubre de 2019.

En el cuadro nº 1 se muestran los datos que se han tenido en cuenta para la elaboración de los cuadros que aparecen en el informe.

Datos	Cartaya	Santa Fe	Torredelcampo	Torrox
	INFORMACIÓN DE CARÁCTER GENERAL			
Habitantes del municipio	19.193,00	14.960,00	14.435,00	15.371,00
Extensión término municipal (Km²)	226,40	38,17	182,08	50,02
	INFORMACIÓN DE MEDIOS PERSONALES			
Número de empleados a finales del ejercicio 2017	274	199	210	252
	INFORMACIÓN PRESUPUESTARIA			
Gasto total de Personal (Cap. 1 y 6)	9.699.941,61	5.524.046,03	5.198.525,56	7.311.690,54
Gasto total del Ayuntamiento (Cap. 1/9)	18.409.871,58	10.953.412,37	10.590.612,78	10.590.612,78

Fuente: elaborado por la CCA **Cuadro nº 1**

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 49

6 La materia objeto de fiscalización está integrada por aquellas actuaciones llevadas a cabo en el ámbito de la gestión de los recursos humanos.

El marco normativo que resulta aplicable a la presente fiscalización se detalla en el Anexo 3 de este Informe.

2. RESPONSABILIDAD DE LAS ENTIDADES LOCALES EN MATERIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

7 El ámbito de responsabilidad de los órganos de gobierno de las entidades locales en la gestión de los recursos humanos comprende al Alcalde y al Pleno, de acuerdo con el régimen de atribuciones previsto en los artículos 21 y 22 de la LBRL.

A la Junta de Gobierno Local (JGL) le corresponderá, en todo caso, el ejercicio de aquellas atribuciones que hayan sido objeto de delegación por parte del Alcalde y del Pleno.

En el Ayuntamiento de Cartaya consta una delegación de atribuciones, efectuada por el Alcalde en favor de la JGL en relación con los nombramientos y las sanciones al personal del Ayuntamiento.

En el Ayuntamiento de Santa Fe, el Alcalde había delegado las siguientes atribuciones en favor de la JGL: la aprobación de nóminas, la concesión de anticipos reintegrables al personal, el reconocimiento de trienios al personal funcionario y laboral, la asignación individualizada del complemento de productividad y de las gratificaciones, la declaración de situaciones administrativas, así como la jubilación de todo el personal, la ordenación e instrucción de expedientes disciplinarios y el apercibimiento y suspensión preventiva de toda clase de personal, la aprobación de la oferta de empleo público de acuerdo con el Presupuesto y la plantilla aprobados por el Pleno, la aprobación de las bases de las pruebas para la selección del personal y para los concursos de provisión de puestos de trabajo y la autorización de las vacaciones y los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En los ayuntamientos de Torredelcampo y de Torrox no consta, en cambio, delegación alguna de atribuciones en materia de personal en favor de la JGL.

3. RESPONSABILIDAD DE LA CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA

8 La responsabilidad de la Cámara de Cuentas de Andalucía es expresar una opinión, basada en la fiscalización, sobre la legalidad de las actividades y operaciones efectuadas por los distintos ayuntamientos, en el ejercicio 2017, en el área de la gestión de los recursos humanos.

9 La auditoría se ha llevado a cabo de conformidad con los principios fundamentales de fiscalización de las Instituciones Públicas de Control Externo, recogidos: en la ISSAI-ES 100 "*Principios fundamentales de fiscalización del sector público*", en la ISSAI-ES 400 "*Principios fundamentales de la fiscalización de cumplimiento*", en la ISSAI-ES 4000 "*Directrices para la fiscalización de cumplimiento*" y en la Guía práctica de fiscalización GPF-OCEX 4001 "*Las fiscalizaciones de cumplimiento de la legalidad y modelos de informes*".

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 49

Estas normas exigen que la Cámara de Cuentas cumpla los requerimientos de ética, así como que la auditoria se planifique y ejecute con el fin de obtener una seguridad razonable de que la entidad fiscalizada cumple con la normativa aplicable al área sujeta a revisión.

10 Una fiscalización requiere la aplicación de procedimientos encaminados a obtener evidencia de auditoría sobre el cumplimiento de los aspectos relevantes establecidos en la normativa aplicable.

Los procedimientos seleccionados, así como la valoración de los riesgos por incumplimientos significativos de la legalidad dependen del juicio del auditor. Al efectuar dicha valoración el auditor tiene en cuenta el control interno con el fin de diseñar los procedimientos de auditoría que resulten adecuados en función de las circunstancias, y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno de la entidad.

11 La evidencia de auditoría obtenida proporciona una base suficiente y adecuada para emitir una opinión sobre si las actuaciones desarrolladas en el ámbito de la gestión de los RR.HH., se han ajustado en todos sus aspectos significativos al marco normativo que le es de aplicación.

4. INFORME DE CUMPLIMIENTO DE LEGALIDAD

4.1. Fundamentos de la opinión de cumplimiento de legalidad desfavorable de los Ayuntamientos de Cartaya, Santa Fe, Torredelcampo y Torrox

12 A continuación, se exponen los incumplimientos legales que por resultar significativos dan lugar a una opinión desfavorable de la actividad desarrollada por los Ayuntamientos de Cartaya, Santa Fe, Torredelcampo y Torrox en el ámbito de la gestión de los recursos humanos.

En el Anexo 1 se recoge un cuadro resumen de los incumplimientos legales con la finalidad de facilitar la visión conjunta de los mismos.

1. Competencias de las entidades locales

13 El artículo 7 de la LBRL clasifica las competencias de las entidades locales en dos grupos: las propias y las que se atribuyen por delegación, y señala que el ejercicio de aquéllas distintas a las anteriores "*solo podrán ser ejercidas cuando no se ponga en riesgo la sostenibilidad financiera del conjunto de la Hacienda municipal, de acuerdo con los requerimientos de la legislación de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera y no se incurra en un supuesto de ejecución simultánea del mismo servicio público con otra Administración Pública. A estos efectos, serán necesarios y vinculantes los informes previos de la Administración competente por razón de materia, en el que se señale la inexistencia de duplicidades, y de la Administración que tenga atribuida la tutela financiera sobre la sostenibilidad financiera de las nuevas competencias*".

En el Ayuntamiento de Santa Fe consta el informe[1] desfavorable emitido por la Dirección General de Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales, en relación con la prestación del

[1] Elaborado de acuerdo con lo previsto en Decreto-Ley 7/2014, de 20 de mayo, por el que se establecen medidas urgentes para la aplicación de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 49

Servicio de Escuela Infantil "*Fernando de los Ríos*", que ni forma parte de las competencias propias ni se encuentra atribuido por delegación, debido al riesgo que supone para la sostenibilidad financiera del conjunto de la hacienda local.

No obstante, este servicio hasta este momento ha continuado prestándose con diez empleados, cuya relación es de carácter laboral indefinido no fijo. **(§ 29)**

2. Tipología de empleados públicos

14 Dentro de la categoría correspondiente al personal laboral indefinido, prevista en el artículo 8 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público Texto (TREBEP), se encuentra el indefinido no fijo de plantilla.

Se trata ésta de una construcción jurisprudencial, cuyo perfil se encuentra en permanente evolución, elaborada en respuesta a la apreciación de la existencia de fraude o abuso en la contratación[2], con la que se intentó resolver una compleja concurrencia de preceptos: los que abogaban por declarar la fijeza del contrato y los que exigían el respeto a los principios constitucionales de mérito, capacidad e igualdad[3].

La declaración del carácter indefinido no fijo de plantilla corresponde realizarla al orden jurisdiccional, de acuerdo con lo previsto en la DA Trigésima Cuarta, apartado 2º de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (LPGE)[4].

15 En los ayuntamientos examinados, a finales del ejercicio 2017, el número de empleados que contaban con una resolución judicial declarativa de su relación laboral de carácter indefinida que no fija de plantilla, aparece en el cuadro nº 2.

Ayto.	Nº empleados con sentencia judicial
Cartaya	1
Santa Fe	1
Torredelcampo	1
Torrox	4

Fuente: elaborado por la CCA **Cuadro nº 2**

16 Ninguno de estos ayuntamientos, en el ejercicio fiscalizado, llegó a aprobar una oferta pública de empleo en la que se incluyeran tales plazas, a pesar de que el artículo 19.4 de la LPGE/2017 establecía que no computarían dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos, las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

[2] Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 423/2020 de 10 jun. 2020, Rec. 2088/2018

[3] Integrarían este grupo aquéllos empleados de carácter temporal, vinculados mediante alguna modalidad contractual de duración determinada, que por la concurrencia de alguna irregularidad grave relacionada con el uso inadecuado de la modalidad contractual (artículo 15.3 ET), o por el exceso temporal del mismo (artículo 15.5 y DA15ª ET), su relación haya sido declarada como indefinida; así como aquéllos otros, ligados a un empresario vinculado contractualmente con la administración y cuyas relaciones laborales también hayan sido declaradas judicialmente con esta calificación.

[4] Disposición Adicional trigésima cuarta. Dos. "*…Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial".*

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 49

El TS en sentencia de 30 de mayo de 2007 (Rec 15/2005) señaló en relación con el contrato indefinido no fijo (por sentencia judicial) que "la entidad debe proveer la plaza ocupada a través de los cauces pertinentes; en caso contrario debiera proceder a su amortización. Cuanto más tiempo persista la plaza sin ser convocada mayor es el incumplimiento del empleador".

17 Junto a la categoría anterior destaca otro grupo de empleados, más numeroso, que sin contar con una resolución judicial declarativa de su situación, sus relaciones en apariencia de carácter laboral temporal resultan materialmente indefinidas que no fijas, por las distintas circunstancias que en ellas se observan (utilización inadecuada de la modalidad contractual o concatenación de contratos excediendo el plazo máximo temporal previsto en la norma).

Se van a incluir en este grupo aquellos empleados cuya condición de indefinido no fijo se ha reconocido por el propio Ayuntamiento de oficio, a instancias de una reclamación planteada por aquél, o a resultas de una inspección de trabajo.

En los ayuntamientos analizados el número de estos empleados, de acuerdo con la información por ellos facilitada y el trabajo realizado, figura en el cuadro nº 3.

Ayto.	Nº empleados laborales indefinidos Sin sentencia judicial
Cartaya	104
Santa Fe	17
Torredelcampo	76
Torrox	5

Fuente: elaborado por la CCA **Cuadro nº 3**

En el Ayuntamiento de Cartaya este colectivo representa el 57,33% y en Torredelcampo el 65% del total de los recursos humanos dedicados a satisfacer las necesidades de carácter permanente, a 31 de diciembre de 2017.

18 Ninguno de los ayuntamientos en el ejercicio 2017, hizo uso de los procedimientos de estabilización del empleo temporal contemplados en el artículo 19.6 de la Ley 3/2017 de PGE, referidos a las plazas de naturaleza estructural que encontrándose dotadas presupuestariamente, hubieran estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016; así como a aquéllas otras que, en los términos señalados en la Disposición Transitoria cuarta del TREBEP, estuvieran dotadas presupuestariamente y ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005.

19 En el Ayuntamiento de Torrox hay 17 funcionarios interinos, nombrados al amparo del artículo 10.1.a) del TREBEP, cuyas plazas no se han incluido en la oferta pública de empleo en el plazo previsto en el artículo 10.4 del TREBEP.

En el cuadro nº 4 se ofrece información sobre la antigüedad de estos empleados como funcionarios interinos en la corporación.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 49

Antigüedad	Nº interinos
2001	2
2006	6
2007	9

Fuente: elaborado por la CCA **cuadro nº 4**

3. Derechos y deberes de los empleados públicos

3.1. Derechos retributivos

Trienios

20 En los ayuntamientos de Santa Fe y de Torredelcampo el abono de los trienios se realiza en función del grupo en el que se encuentra el personal funcionario prestando sus servicios en ese momento.

En el caso del Ayuntamiento de Santa Fe consta un documento firmado el 22 de mayo de 2007 entre los sindicatos y el equipo de gobierno, en virtud del cual se acuerda esta forma de retribución; así como la sentencia 364/2013 del juzgado contencioso administrativo nº 1 de Granada que obliga al Ayuntamiento a abonar al recurrente los trienios según el contenido del mencionado documento.

En el Ayuntamiento de Torredelcampo, sin contar con acuerdo alguno, también se abonan los trienios en función del grupo en el que se encuentre el personal funcionario en ese momento. Está forma de abono afecta al secretario y a los policías locales que fueron objeto de la reclasificación operada en virtud de la Ley 13/2001 de Coordinación de Policías Locales de Andalucía.

21 Esta práctica contraviene la regulación que de este concepto retributivo se realiza en la normativa vigente (LMRFP), pues en el ámbito de las relaciones funcionariales el valor de los trienios devengados se corresponde con el del grupo en el que éstos se perfeccionaron.

Así lo considera el TS, por ejemplo, en su Sentencia nº 648/2019, de 21 mayo de 2019, cuando indica que "*los trienios se devengan en el momento en que se cumple el tiempo de servicios necesario para ello de acuerdo con las circunstancias del cuerpo o grupo al que pertenece en ese momento el funcionario y, a partir de entonces, se incorporan a sus derechos retributivos, de modo que su percepción futura se produce con independencia de las vicisitudes de la carrera funcionarial. No se trata de un concepto retributivo referido o relacionado con la pertenencia actual a un determinado grupo, desempeño de un puesto y otras circunstancias, sino vinculado al hecho objetivo de haberse alcanzado determinado tiempo de servicios en unas concretas circunstancias, por lo que su valoración ha de referirse en todo caso a tales condiciones determinantes de su nacimiento, es decir, al cuerpo o grupo al que pertenecía el funcionario cuando se devengó el trienio*".

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 49

Retribuciones complementarias fijas: Valoración de puestos de trabajo y complemento específico

22 La valoración de las condiciones particulares de los puestos de trabajo que se refieren a la dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad, constituye un trámite esencial para el establecimiento o modificación del complemento específico, de acuerdo con lo previsto en el artículo 4 del RD 861/1986, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local (RDL 861/1986).

23 En los ayuntamientos de Cartaya y de Torredelcampo la asignación del complemento específico a los distintos puestos de trabajo se ha realizado sin contar con la mencionada valoración de puestos.

24 En el Ayuntamiento de Cartaya particularmente se destaca el puesto de interventor, nombrado interinamente en 2016, cuyo complemento específico se ha fijado por acuerdo de la JGL, sin contar con dicha valoración.

La aprobación del complemento específico, además, no corresponde a la JGL sino al Pleno, cuya competencia en esta materia resulta indelegable de acuerdo con lo previsto en el artículo 22. 2 i) y 4 de la LBRL.

25 Ese puesto junto con el de oficial mayor también tienen asignado un complemento mensual denominado "*ampliación de jornada*", que por hacer referencia a una condición particular inherente a tales puestos debiera ser objeto de valoración, como factor de dedicación, y retribuida a través del complemento específico.

26 En el Ayuntamiento de Torredelcampo se abonan bajo el concepto de productividad: la nocturnidad de la policía local y otras ampliaciones de jornada; circunstancias éstas que, como en el caso anterior, por estar referidas a factores inherentes al desempeño de esos puestos, debieran formar parte del complemento específico, tras la realización de la valoración de puestos.

27 En los Ayuntamientos de Santa Fe y de Torrox se realizaron las valoraciones de puestos de trabajo con motivo de la elaboración de la RPT **(§ 60)**. No obstante, se trata de instrumentos obsoletos pues en ellas no se han venido reflejando los cambios habidos con posterioridad en la estructura retributiva complementaria de los puestos de trabajo.

28 En el Ayuntamiento de Santa Fe se regula de forma improcedente, en el Reglamento Regulador de la Organización y Planificación de los RR.HH., determinadas circunstancias, tales como: la disponibilidad, los tipos de jornada y la especial responsabilidad, cuya retribución por tratarse de condiciones vinculadas al ejercicio de determinados puestos debieran formar parte del complemento específico, tras la realización de la oportuna valoración de puestos.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 49

29 En este Ayuntamiento destacan tres acuerdos transaccionales suscritos por el Alcalde, en representación del Ayuntamiento: uno con nueve empleados de la Escuela Infantil[5] en el ejercicio 2019 , y los dos restantes con trece empleados del Servicio de Ayuda a Domicilio[6] en el ejercicio 2017, en los que aparecen comprometidos determinados importes en concepto de complemento específico (491,43 € y 427,05 € mensuales, respectivamente), sin que se hubiera llevado a cabo previamente una valoración de tales puestos.

30 El complemento específico fijado en los acuerdos transaccionales formalizados con los empleados del Servicio de Ayuda a Domicilio se ha continuado abonando, incluso después de la declaración de nulidad del acuerdo plenario relativo a la modificación puntual de la RPT.

También a los empleados de la escuela infantil se les ha abonado, desde enero de 2019, el sueldo y los complementos de destino y específico establecidos en el acuerdo.

La aplicación de tales acuerdos se está llevando, en ambos casos, en virtud de la aplicación de los acuerdos transaccionales suscritos, sin que hasta el momento se haya aprobado una nueva RPT con su correspondiente valoración de puestos; además, el Ayuntamiento cuenta con una plantilla prorrogada desde el ejercicio 2011, que aún no ha sido objeto de modificación.

Esta forma de proceder obstaculiza una salida ordenada a los conflictos planteados por estos empleados. Así, en enero de 2019 ha tenido entrada en el registro del Ayuntamiento nueve reclamaciones más, de otros tantos empleados de la ayuda a domicilio.

---

[5] En relación con el Servicio de Escuela Infantil consta en el Ayuntamiento la Sentencia 406/2016, del Juzgado de lo Social nº7 de Granada, de 14 de octubre de 2016, en virtud de la cual se reconocía a nueve empleadas de este servicio el derecho a regularizar su situación encuadrándolas dentro del grupo B (C1). Además, se condenaba al Ayuntamiento a abonar a las actoras las cantidades que les correspondieran por las diferencias salariales devengadas desde diciembre de 2010, en concepto de diferencias salariales de superior categoría.
En el registro del Ayuntamiento tuvo entrada el 12 de marzo de 2019 un auto del mencionado Juzgado, en virtud del cual se homologa un acuerdo alcanzado entre el Ayuntamiento y estas empleadas, quedando en suspenso la ejecución de la sentencia antes referida.
En la parte dispositiva del acuerdo se establece que esas empleadas, consideradas personal laboral indefinido, desde el 1 de enero de 2019, les sería de aplicación: las cantidades previstas en los Presupuestos Generales del Estado para el grupo B (se produce la regularización), un complemento de destino nivel 21 y un complemento específico de 491,43€ mensuales. Además, se reconoce una indemnización en concepto de atrasos por un importe global de 247.501,84€, abonable en un periodo de cuatro años.
El Ayuntamiento, además, se compromete a mantener el acuerdo suscrito en cuanto al nivel, grupo profesional, categoría, antigüedad, complemento de destino y específico hasta la elaboración definitiva de la RPT.

[6] En relación con el Servicio de Ayuda a Domicilio constan dos procedimientos abiertos en los juzgados de lo social nº 5 y 6 de Granada: el nº 968/2015 y el nº 613/2016, planteados por diez y tres empleados de ese servicio, respectivamente.
Antes de dictarse las sentencias se suscribieron dos acuerdos transaccionales que fueron recogidos posteriormente en los Decretos de Alcaldía nº 2017-01052 y nº 2017-01053, de 11 de julio de 2017; en los que se contemplan diversos apartados: uno de reclamación de cantidad, otro de reconocimiento de derechos y el último dedicado a las garantías ofrecidas para el adecuado cumplimiento de los mismos.
En ambos acuerdos, en el apartado de derechos, se reconocía a los empleados un complemento específico que ascendía a la cantidad bruta anual de 5.124,70€; obligándose la Corporación, como garantía, a aprobar una modificación puntual de la RPT dentro del mes de julio de 2017.
La modificación puntual de la RPT junto con el resto del contenido de los acuerdos transaccionales antes mencionados, se aprobaron por el Pleno en la sesión extraordinaria y urgente celebrada el 31 de julio de 2017. Dichos acuerdos fueron homologados entre los meses de octubre y de diciembre de 2017, por sendos autos judiciales.
El 9 de octubre de 2017 la Junta de Gobierno Local a la vez que autorizaba el gasto derivado del reconocimiento de los atrasos que figuraban en el único acuerdo homologado hasta ese momento (nº 968/2015), por un importe de 30.238,55€, acordó someter al Pleno la revisión de oficio del acuerdo de 31 de julio de 2017.
El proceso de revisión de oficio concluyó el 24 de abril de 2018 con la declaración de nulidad del acuerdo plenario de 31 de julio de 2017, tras recibirse el dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía en el que se apreciaban dos causas de nulidad de pleno derecho: la omisión de un trámite esencial en la determinación del complemento específico, pues se había realizado prescindiendo de la valoración de puestos de trabajo y la falta de consignación presupuestaria para llevar a cabo la modificación puntual de la RPT.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 49

Retribuciones complementarias variables: productividad y gratificaciones

Productividad

31 En los tres ayuntamientos que abonan este concepto retributivo (Santa Fe, Torredelcampo y Torrox) se ha comprobado que se trata de cantidades fijas, que figuran asignadas individualmente en los anexos de personal; cuyo pago se realiza bien periódicamente o de una vez, mediante resoluciones de alcaldía en las que no constan las circunstancias relacionadas directamente con el desempeño y con los objetivos asignados a los puestos.

En ninguno de estos ayuntamientos consta la aprobación por el Pleno de los criterios de reparto.

Esta práctica, contraria a derecho, comporta la desnaturalización del citado complemento, pues se hace funcionar como una retribución complementaria fija y periódica más; en vez de ser utilizado para compensar el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa del funcionario en el desempeño de sus puestos de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del RDL 861/1986.

En el cuadro nº 5 se muestra el importe de las obligaciones reconocidas durante el ejercicio fiscalizado en concepto de productividad figura en el cuadro nº 5.

Ayto.	ORN CONCEPTO 150 Productividad
Santa Fe	26.518,51
Torredelcampo	310.334,04
Torrox	207.352,26

Fuente: Elaborado por la CCA **Cuadro nº 5**

Gratificaciones

32 Las gratificaciones deben responder a servicios extraordinarios que se realicen fuera de la jornada normal de trabajo, por lo que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, según lo previsto en el artículo 6.3 del RD 861/1986.

33 En el Ayuntamiento de Torrox destacan las gratificaciones mensuales fijas de 800 €, percibidas entre los meses de marzo a diciembre de 2017, por la empleada encargada de sustituir accidentalmente al secretario general, de las que se desconocen los servicios que retribuyeron, su duración y si éstos se desarrollaron fuera de la jornada habitual.

Estas gratificaciones periódicas y fijas contradicen el carácter variable y/o la naturaleza extraordinaria que deben tener los servicios que se retribuyen con cargo a este concepto.

34 Todos los ayuntamientos examinados han abonado gratificaciones especiales a los miembros del servicio de la policía local sin tener en cuenta el déficit de cumplimiento de la jornada equivalente, dado el régimen de turnos previstos en cada uno de ellos. **(§ 48 y § 49)**

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 49

Presupuestación del complemento específico, productividad y gratificaciones

35 Los créditos destinados al complemento específico, productividad y gratificaciones deben respetar los límites establecidos en el artículo 7º del RD 861/1986.

En el cuadro nº 6 se muestran, por ayuntamientos y tipo de retribución, los porcentajes de los créditos destinados a esos conceptos que superan los límites previstos en el mencionado artículo.

Ayto.	Complemento Específico (máx. 75%)	Productividad (máx. 30%)	Gratificaciones (máx. 10%)
Cartaya	76,50%	-	23,50%
Santa Fe	-	-	13,10%
Torredelcampo	-	63,50%	-
Torrox	77,90%	-	-

Fuente: elaborado por la CCA **Cuadro nº 6**

En los ayuntamientos de Cartaya y de Torredelcampo el análisis se ha efectuado utilizando los créditos iniciales recogidos en el anexo de personal, pues en la clasificación económica del presupuesto tales créditos no figuran con el suficiente nivel de detalle (subconcepto económico). En el resto de ayuntamientos el análisis se ha realizado con los créditos definitivos.

En el Ayuntamiento de Torrox se ha observado que, si bien los créditos definitivos dotados para las gratificaciones respetaban el limite previsto en la norma, pues suponían el 1,74% de la masa retributiva global, sin embargo, las obligaciones reconocidas en dicho concepto alcanzaron el 17,55%.

Paga extraordinaria

36 En el Ayuntamiento de Cartaya el interventor percibió 461,94 €, en cada una de las nóminas de junio y de diciembre, con la finalidad de igualar los importes íntegros de las pagas extraordinarias con el de una mensualidad ordinaria, lo que contraviene lo previsto en el artículo 18.2 de la LGPE de 2017, en cuanto a la cuantificación que deben tener determinados conceptos retributivos (sueldo base y trienios) en las pagas extraordinarias.

Así para un puesto del grupo A1, como en el caso analizado, el importe del sueldo base y de los trienios que deben abonarse en las pagas extraordinarias suponen el 61,7%, y no al 100%, del valor que tienen asignados esos conceptos para una mensualidad cualesquiera.

Retribución de los trabajos de superior categoría, nombramientos accidentales y comisiones de servicio.

37 Existe una jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo[7] que permite a un funcionario que desempeña funciones de un puesto de trabajo distinto del suyo y con retribuciones

[7] Entre otras sentencias del TS se citan la de 27 de junio de 2007, la de 21 de junio de 2011 y la de 18 enero de 2018.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 49

complementarias superiores, percibir los complementos de destino y específico del puesto que efectivamente desempeñe.

38 En el Ayuntamiento de Cartaya hay tres funcionarios que ocupan puestos de una categoría superior a los que les corresponden: un alguacil de la policía que mediante decreto de alcaldía fue nombrado tesorero en 2003, y dos auxiliares administrativas (grupo C2) que, sin que conste nombramiento, ocupan las plazas de auxiliar técnica de contabilidad y de auxiliar técnico de recursos humanos (grupo C1), desde 2005.

El importe del complemento con el que se les retribuye el ejercicio del puesto de superior categoría figura en el anexo de personal, correspondiente al presupuesto de 2017, en la columna *"otros complementos*".

En estos casos, los puestos de origen de estos empleados no aparecen dotados presupuestariamente, por lo que se desconoce las retribuciones complementarias que tuvieran asignados; sin embargo, por comparación con las retribuciones complementarias de otros puestos de similares características, los importes abonados en concepto de complemento de superior categoría serían mayores incluso al de la suma de las diferencias que pudiera haber entre las retribuciones complementarias y las básicas de los puestos origen y de destino.

La entidad no ha ofrecido una explicación acerca del sistema de cálculo de dichos complementos.

39 En el Ayuntamiento de Torredelcampo se han analizado cuatro casos de funcionarios que desempeñan puestos de superior categoría: un auxiliar administrativo que ocupa la plaza de interventor mediante nombramiento accidental, desde mayo de 2005; una ordenanza que ocupa una plaza de técnico de administración general (TAG) desde febrero de 2013; un auxiliar administrativo que ocupa la plaza de tesorero desde 2014, y el de otro auxiliar que ocupa plaza de administrativo desde 2017.

Los cuatro empleados perciben mensualmente un complemento de superior categoría que se incluye en la productividad, por el importe de las diferencias que hay entre las retribuciones complementarias y el sueldo base de ambos puestos, en contra de lo previsto en el acuerdo económico social (artículo 14) y/o en las resoluciones de alcaldía, en virtud de las cuales se producen los citados nombramientos, que prevén la retribución sólo por la diferencia entre las retribuciones complementarias.

En el cuadro nº 7 se recogen los importes percibidos por encima de lo previsto en el acuerdo regulador y/o en las resoluciones de alcaldía, referidos al ejercicio 2017.

Ayto. Torredelcampo	Importe
Empleado 1	5.333,02
Empleado 2	6.240,60
Empleado 3	4.403,40
Empleado 4	1.478,40

Fuente: elaborado por la CCA **Cuadro nº 7**

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 49

40 El abono de estas diferencias retributivas en contra de lo previsto en el acuerdo económico y en las resoluciones de alcaldía; y más allá de lo admitido por la jurisprudencia supone un manifiesto incumplimiento que podría dar lugar a que se exijan las correspondientes responsabilidades.

41 Además, se ha comprobado que los importes individuales que figuran en las resoluciones de alcaldía, aprobatorias de la productividad de los meses de enero a mayo de 2017, son inferiores a los que aparecen por tal concepto en las nóminas de estos cuatro empleados.

Esta discrepancia se produce porque en la nómina de estos cuatro empleados se incluye el prorrateo de la diferencia que hay entre las retribuciones complementarias correspondiente a la paga extraordinaria de junio. En el caso del TAG en ese prorrateo se incluye, además, la diferencia del salario base.

42 En el Ayuntamiento de Torrox el puesto de jefe de la policía local, configurado en la RPT dentro de la escala ejecutiva con la categoría de subinspector (grupo A2), es ocupado por un funcionario de la escala básica con la categoría de policía local (Grupo C1), nombrado con carácter provisional, que percibe además de la diferencia entre las retribuciones complementarias de ambos puestos, la correspondiente al sueldo base más un trienio del grupo A2.

Ayudas Sociales

43 En el Ayuntamiento de Torrox se abona a los funcionarios un premio que se denomina "*a la jubilación forzosa*", previsto en el artículo 10.4 A) del Acuerdo Marco regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios, consistente en una cantidad de 42,07 € por cada año de servicio prestado en la Corporación.

También se abona a dicho colectivo un premio a la permanencia que consiste en una determinada cantidad en función del cumplimiento de 15, 20, 25, 30 y 35 años de prestación de servicios, que no figura en el acuerdo marco sino en el convenio colectivo que regula las condiciones de trabajo del personal laboral.

44 Este premio a la jubilación forzosa fue declarado nulo por el TSJA mediante la sentencia nº 291/2013, de 31 de enero de 2013, al considerar que contravenía el régimen retributivo básico de los funcionarios que para las corporaciones locales se establece en el artículo 93 de la LBRL.

45 El premio a la permanencia también formó parte del contencioso abierto contra el Ayuntamiento por la Abogacía del Estado, que desembocó en la sentencia antes mencionada.

En el fundamento jurídico 3º de esa sentencia se indica que el Ayuntamiento, en la fase de contestación a la demanda, alegó que *"tras ser requerido por la Subdelegación del Gobierno para que anulase el acuerdo, inició una negociación con los funcionarios que trajo como resultado la supresión del mencionado premio a la permanencia, considerando el Ayuntamiento que no había motivos para seguir manteniendo esa demanda"*.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 49

La Sala del Tribunal atendiendo a las alegaciones efectuadas por el Ayuntamiento, referidas a la modificación del acuerdo marco y a la supresión del mencionado premio, no llegó a pronunciarse sobre el mismo.

46 La gratificación a cambio de años de servicio prestados (premio a la permanencia) y el premio a la jubilación no tienen una naturaleza asistencial sino retributiva, lo que supone que se esté vulnerando el artículo 153 del TRRL, que establece que los funcionarios de la administración local solo serán remunerados por los conceptos establecidos en el artículo 23 de la LMRFP, que actualmente están contemplados en los artículos 22 a 24 del TREBEP.

El mantenimiento del pago de estos complementos retributivos, una vez declarada la nulidad de los mismos mediante la citada sentencia, constituye un supuesto de pago indebido que podría dar lugar a la exigencia de las correspondientes responsabilidades tanto en el ámbito de la responsabilidad contable, de acuerdo con el artículo 177 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, como en el ámbito disciplinario, respecto de aquellos funcionarios que hubieran participado en la confección y el abono de las nóminas que incluyeran dichos conceptos retributivos.

47 Según certificado emitido por el Secretario de la Corporación las cantidades abonadas por cada uno de los conceptos señalados anteriormente en el periodo 2013 a 2019, figuran en el cuadro nº 8.

Ayuntamiento Torrox	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
Premio a la permanencia	10.800,00	16.600,00	30.000,00	4.600,00	13.200,00	9.200,00	15.700,00	100.100,00
Premio a la jubilación	1.640,73	-	336,56	2.818,69	-	1.893,15	29.719,45	36.408,58
Total premios abonados	**12.440,73**	**16.600,00**	**30.336,56**	**7.418,69**	**13.200,00**	**11.093,15**	**45.419,45**	**136.508,58**

Fuente: elaborado por la CCA **Cuadro nº 8**

3.2. Jornada anual

48 El artículo 94 de la LBRL remite el régimen jurídico previsto para los funcionarios locales en materia de jornada a la legislación aplicable a los funcionarios del Estado, al señalar que *"La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración Local será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración civil del Estado. Se les aplicarán las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada"*.

Las administraciones locales no tienen competencia negociadora en materia de jornada en cómputo anual, resultándoles de obligado cumplimiento la fijada en la Resolución de 28 diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado para las Administraciones Públicas, de 1.642 horas anuales. Sin embargo, si pueden determinar dentro de su organización el modo de cumplirlas mediante la fijación de horarios y distribución de turnos.

49 Dada la importancia que tiene el colectivo de funcionarios locales integrado en el servicio de policía local, se ha examinado su régimen de turnos con la finalidad de comprobar si se cumple o no con la jornada anual equivalente.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 49

En el cuadro nº 9 se muestra el tipo de turnos establecidos en cada uno de los ayuntamientos, así como el número de horas de déficit que se pone de manifiesto en relación con el cumplimiento de la jornada anual equivalente.

Ayto	Régimen de turnos[8]	Días de descanso por turno	Déficit horas jornada anual equivalente (1.642 h)
Cartaya	M/M/T/T/N/N :6 días trabajo	4 días	114 h
Santa Fe[9]	Ocho meses: 5 días trabajo	5 días	313,4 h
	Cuatro meses: 6 días trabajo	4 días	
Torredelcampo	M/M/M/T/T/M/M: 7 días trabajo	7 días	110,8 h
	T/T/T/M/M/N/N: 7 días trabajo	2 días	
	N/N/N/T/T/N/N: 7 días trabajo	5 días	
Torrox	M/T/N: 3 días trabajo	3 días	149,2 h

Fuente: elaborado por la CCA **Cuadro nº 9**

Este análisis se ha realizado sin considerar la mayor repercusión que tiene en el incumplimiento de la jornada anual las incidencias que a continuación se ponen de manifiesto, derivadas de la regulación de las vacaciones y permisos que carecen de cobertura legal.

3.3. Régimen de vacaciones y permisos

50 El artículo 142 del TRRL establece que "*Los funcionarios de la Administración local tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado*".

De conformidad con el artículo 26 del Decreto-Ley 1/2012 , de 19 de junio, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía " *el personal funcionario y eventual referido en el artículo 3.a) y b), no incluido en el artículo siguiente, tendrá derecho exclusivamente a las vacaciones y permisos establecidos en los arts. 48, 49 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (actual TREBEP) , y, además, a los permisos por asuntos particulares sin retribución, matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, los permisos retribuidos adicionales al de parto o adopción, y cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses, previstos en los arts. 11.1.2.c) , 12.1.1), 12.1.5 y 12.1.8 del Decreto 349/1996, de 16 de julio , por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía*".

[8] Cada turno tiene una duración de ocho horas.

[9] En el Ayuntamiento de Santa Fe, de acuerdo con un documento suscrito entre el Ayuntamiento y el jefe de la policía local de 10/02/2005, se acordó la absorción de parte del déficit producido (171horas), computándose: 32 horas para cubrir las bajas que se produjeran, 69 horas para el solape de los turnos y 70 horas para juicios fuera del horario habitual.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 49

51 A continuación, se relacionan las previsiones relativas a las vacaciones y permisos de los funcionarios que, aun estando previstas en los distintos acuerdos reguladores de las condiciones de trabajo, carecen de cobertura legal.

Cartaya

Vacaciones

52 Se establece la posibilidad, no prevista legalmente en el artículo 50 TREBEP, de incrementar las vacaciones en cinco días hábiles más, o la parte proporcional (cuando sean disfrutadas dentro del año en curso), en el caso de que por exigencias del servicio el trabajador no pudiese disfrutar el descanso de vacaciones cuando se le concedieron.

También se contempla la ampliación de cinco días más de vacaciones en caso de antigüedad, cuando la DA 14ª del TREBEP limita este incremento a cuatro días.

Para el colectivo de la policía local se prevé una compensación fija de cinco días hábiles, independiente de la cantidad denegada, en el caso de que el Ayuntamiento niegue el periodo de vacaciones solicitadas por el agente; así como otro incremento de cinco días hábiles adicionales cuando el disfrute de vacaciones se lleve a cabo fuera del periodo estival (30 de junio a 1 de septiembre), llevándose a cabo el referido incremento en proporción a la cantidad solicitada fuera del periodo.

Ambos incrementos del periodo vacacional no se ajustan a lo previsto en el artículo 50 del TREBEP.

Permisos

53 Se prevé la concesión de un día hábil por matrimonio de parientes dentro del primer o segundo grado, tanto por consanguinidad como por afinidad, no previsto en el artículo 48 del TREBEP.

Se concede un permiso que excede del previsto en el artículo 48 a) del TREBEP, de cinco 5 días hábiles por intervención quirúrgica u hospitalización de parientes del primer o segundo grado; y de un día hábil- no previsto legalmente- en caso de que se trate de parientes de tercer grado.

Se prevé la concesión de un permiso que excede de lo previsto en el artículo 48.a) del TREBEP, de cinco días hábiles por fallecimiento de la pareja, padres, hijos o hermanos y la posibilidad de una ampliación, no prevista legalmente, en un mes cuando el fallecimiento del cónyuge o pareja se produjera teniendo a su cargo hijos menores de 12 años, o parientes de primer grado incapacitados psíquica o sensorialmente.

Se contempla la concesión de un permiso que no encaja en el supuesto del artículo 48 a) del TREBEP, de cuatro días hábiles por fallecimiento de abuelos, nietos y tíos del trabajador.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 49

Santa Fe

Vacaciones

54 Se prevé la posibilidad, no prevista en el artículo 50 delo TREBEP, de que cuando las vacaciones se disfruten en el intervalo comprendido entre el 1 de noviembre y el 30 de abril se conceda uno, dos o tres días más, en función del mes de disfrute.

Permisos

La concesión de cuatro días ampliables a 15 por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguidad o afinidad. En caso de muerte de un familiar a partir del 3º se prevé la concesión de uno o dos días, en caso de ocurrir fuera de la localidad. Ambos permisos no se encuentran regulados en el artículo 48 del TREBEP.

Se establece un permiso de tres días por traslado de domicilio sin cambio de localidad, y si conlleva cambio cuatro días, que excede del previsto de un día en el artículo 48 b) del TREBEP.

Por realización de trámites de divorcio o separación se prevé la concesión de 3 días hábiles que no está previsto en el artículo 48 del TREBEP.

Por el nacimiento, la adopción o el acogimiento preadoptivo o permanente, se concederá un permiso de siete días o diez días, que tampoco está previsto en el artículo 48 del TREBEP.

Por matrimonio de familiares hasta el 2º grado de consanguidad se prevé la concesión de un permiso de uno o dos días, si es fuera de la localidad, que no se contempla en el artículo 48 del TREBEP.

4. Acceso al empleo público

Requisitos y méritos

55 El TREBEP establece en su artículo 55, apartado 1º, que "*todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico*".

Los requisitos para poder acceder a prestar trabajos para las administraciones públicas deben guardar directa relación con los criterios de mérito y capacidad, así como tener en cuenta las características de los puestos a cubrir y no otras condiciones personales, sociales, de carácter económico o de arraigo.

56 En el Ayuntamiento de Cartaya, dos de los siete procesos selectivos de contratación temporal analizados incluían entre los méritos valorables la condición de desempleado, su edad y la de si había trabajado o no en el Ayuntamiento.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 49

57 En los Ayuntamientos de Torredelcampo y de Torrox se utilizan bolsas de trabajo para llevar a cabo las contrataciones de carácter temporal, en la que se establecen determinados méritos relacionados con aspectos personales, económicos, sociales o de arraigo, tales como: la antigüedad como demandante de empleo, la edad de la persona solicitante, los ingresos brutos anuales de la unidad familiar, el estar empadronado en el municipio, tener miembros en la unidad familiar mayores de 16 años en situación de desempleo, hijos menores de 16 años, o tener familiares a su cargo con discapacidad sin percepción de pensión.

Tribunal calificador

58 La composición de los tribunales calificadores en cuatro bolsas de empleo utilizadas por el Ayuntamiento de Torredelcampo no cumplen los requisitos previstos en el artículo 60 del TREBEP, pues en ellos figuran cargos electos: el alcalde y determinados concejales.

Además, dichos tribunales en su configuración tampoco tienden a la paridad, de acuerdo con lo exigido por el artículo 60 del TREBEP, pues todos ellos están integrados por 3 mujeres y 6 varones.

5. Instrumentos de Ordenación: Relación de Puestos de Trabajo (RPT)

59 La ordenación de los recursos humanos en las administraciones públicas[10] deberá llevarse a cabo a través de las relaciones de puestos de trabajo (RPT) o de otros instrumentos organizativos similares, en los que constarán[11]: la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión, las retribuciones complementarias y los requisitos exigidos para su desempeño (titulación, formación específica requerida o cualquier otra condición particular que se considere relevante).

60 El Ayuntamiento de Torredelcampo hasta el momento actual no ha aprobado la RPT, ni ningún otro instrumento organizativo similar.

61 Los ayuntamientos de Cartaya, Santa Fe y Torrox sí disponían de RPT, aprobadas en 2012, 2000 y 2003, respectivamente. No obstante, en todos los casos, se trata de instrumentos que requieren una actualización para que puedan cumplir adecuadamente la finalidad que la norma le atribuye, pues en ellas no se han recogido las creaciones, eliminaciones o modificaciones habidas en la configuración de los puestos de trabajo con posterioridad al momento de su aprobación.

62 Un aspecto relevante del proceso de ordenación de los puestos de trabajo lo constituye la decisión de cuáles se reservan a personal funcionario y cuáles a personal laboral; asunto que debe ser resuelto atendiendo al tipo de funciones que se asignan a cada uno de ellos, pues en el caso de que concurran las exigencias del artículo 92.3 de la LBRL, los puestos deben ser desempeñados exclusivamente por funcionarios.[12]

[10] En el ámbito local las referencias a la RPT como instrumento técnico de ordenación de los puestos de trabajo se encuentran en los arts. 90.2 de la LBRL y 126.4 del TRRL.

[11] Arts. 74 del TREBEP/2015 y 15 de la LMRFP 30/1984.

[12] El Tribunal Supremo, en diversas sentencias (13 de mayo de 2009 y 9 de julio de 2012), a propósito de la delimitación de los puestos ha señalado que *"por lo que hace a los puestos de trabajo de la administración la regla general es el estatuto funcionarial y lo excepcional el régimen laboral; y esto hace que hayan de interpretarse restrictivamente las excepciones que se enumeran en el artículo 15.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP)"*.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 49

Además, en principio, tampoco cabría la posibilidad de que los puestos de trabajo pudieran figurar adscritos indistintamente a personal funcionario y laboral.

63 En el Ayuntamiento de Cartaya la adscripción de puestos que figura en la RPT atiende más a la realidad de la ocupación en el momento de su elaboración que al resultado de un análisis del contenido funcional de los mismos, pues de manera injustificada aparecen reservados a personal laboral el 80,73% del total de los existentes.

64 Esta misma incidencia, aunque en menor grado, se observa en la RPT del Ayuntamiento de Santa Fe, especialmente en determinados puestos: auxiliares administrativos, administrativos, arquitectos, formadora y asesor jurídico.

65 En la RPT del Ayuntamiento de Torrox figuran 10 puestos adscritos indistintamente a personal funcionario y laboral, sin que esta circunstancia aparezca justificada en el expediente porque se trate de puestos que tengan la consideración de a "extinguir" respecto del personal laboral que los ocupa[13].

4.2. Opinión sobre el cumplimiento de legalidad desfavorable

66 En nuestra opinión, debido a la importancia de los incumplimientos descritos en el párrafo "Fundamento de la opinión de cumplimiento desfavorable", las actividades desarrolladas por los Ayuntamientos de Cartaya, Santa Fe, Torredelcampo y Torrox en la gestión de los recursos humanos no resultan conformes con el marco normativo aplicable.

4.3. Otras cuestiones significativas que no afectan a la opinión

67 Como parte de la fiscalización realizada se recogen en este apartado del informe un conjunto de observaciones y hallazgos que, sin afectar a la opinión expresada pueden resultar de interés a los destinatarios y usuarios del presente informe de fiscalización.

Retribuciones

68 En el Ayuntamiento de Cartaya el examen de las retribuciones anuales de determinados empleados ha puesto de manifiesto una aplicación inadecuada del incremento retributivo del 1% previsto en la LPGE/2017, lo que ha provocado pequeñas diferencias en las liquidaciones individuales, que unas veces son superiores y otras inferiores a la cuantía debida, sin que la entidad haya ofrecido una explicación de la causa que ha originado esta situación.

69 En todos los ayuntamientos examinados el reconocimiento de los nuevos trienios devengados por el personal funcionario o de la mayor antigüedad en el caso del personal laboral se realiza automáticamente por el programa de nóminas sin que se elaboren las resoluciones por el órgano competente.

70 El análisis cruzado de las nóminas con los expedientes personales ha puesto de manifiesto discrepancias, en algunos casos, en el importe de los trienios percibidos que se deben: bien a la

[13] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía nº 691/2018 de 18 de junio.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 49

composición de los trienios devengados (funcionarios), o al cómputo de la antigüedad en el caso del personal laboral.

En el cuadro nº 10 se muestra el número de empleados a los que afectan estas incidencias.

Ayto.	Nº empleados muestra	Nº empleados incidencias	% porcentaje incidencias sobre muestra
Cartaya	23	4	17,39%
Santa Fe	22	2	9,09%
Torrox	28	3	10,71%

Fuente: elaborado por la CCA **Cuadro nº 10**

Justificación de retribuciones variables, indemnizaciones por razón del servicio, gastos por concurrencia a sesiones de órganos colegiados y otros de carácter social.

71 A continuación, se exponen las incidencias que se han observado en relación con los tipos de gastos señalados.

Cartaya

72 En la muestra analizada de indemnizaciones por razón del servicio, debidos a gastos de alojamiento y desplazamiento que se abonan a los concejales y al alcalde, se destaca la ausencia de algún tipo de documentación (memorias u órdenes de viaje) en las que figuren los motivos y la duración de los mismos; y en los expedientes de gastos por razón de asistencias a órganos colegiados, no consta como soporte documental justificativo de los mismos una copia de las actas, o bien una relación de los asistentes a las sesiones firmada por el secretario.

Santa Fe

73 El examen de los expedientes de gastos relativos al abono de las gratificaciones especiales ha puesto de manifiesto ciertas deficiencias en su justificación, pues en ellos solo consta el documento contable de autorización, disposición y reconocimiento de la obligación (ADO) en el que figura el número total de horas a abonar pero referidas a un periodo genérico, desconociéndose los días en que se realizaron los servicios, los motivos y el tiempo que supuso la prestación de los mismos; extremos que deberían figurar acreditados dado el carácter extraordinario y la necesidad de que se realicen fuera de la jornada habitual.

En los expedientes de gastos por asistencia a órganos colegiados se ha aportado la relación de asistentes, aunque sin firmar por el secretario.

En los expedientes de gastos por indemnizaciones por razón del servicio (manutención y gastos de desplazamiento) correspondientes a las actividades desarrolladas por la alcaldía y otros empleados, solo consta un papel manuscrito y sin firmar en el que se recogen los días y el cálculo de los kilómetros.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 49

74 Este Ayuntamiento ha previsto en las Bases de Ejecución del Presupuesto que el secretario y el interventor perciban unas determinadas cantidades por la asistencia a las reuniones de los órganos colegiados -Comisiones informativas, Junta de Gobierno Local y Pleno.

El artículo 28 del RD Real Decreto Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio establece que el abono por la concurrencia a reuniones de órganos colegiados de la Administración tendrá carácter excepcional.

En estos casos, en los que se estima que esa labor entra dentro del ámbito funcional propio de estos puestos, la retribución debería realizarse a través del capítulo 1 del presupuesto de gastos: bien mediante el complemento específico o productividad; y sólo en aquellos casos excepcionales en el que las sesiones se celebraran fuera de la jornada normal y si esto supusiera un mayor trabajo realizado sobre la jornada habitual podrían abonarse como gratificaciones especiales.

Torredelcampo

75 Determinados expedientes de gastos de carácter social (guardería y atención social) no aparecen adecuadamente justificados, pues en unos casos solo consta la resolución de la alcaldía sin que se aporte la factura, y en otros ocurre lo contrario, es decir, figura la factura, pero no la resolución de alcaldía aprobando los mismos.

En relación con determinadas indemnizaciones por razón del servicio -dietas y kilometraje- figuran las resoluciones de alcaldía aprobando el gasto, sin que se haya aportado la orden de viaje o liquidación del mismo.

Torrox

76 En algunos de los expedientes de gastos por manutención y desplazamiento analizados solo figura la autorización en el informe propuesta del área de personal, sin que aparezca más información sobre el destino, los días en que se realizan y el motivo.

Comisiones de servicio

77 En el Ayuntamiento de Torrox hay dos empleados en comisión de servicios cuya duración supera el plazo máximo de un año prorrogable por otro, previsto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

Control horario

78 El Ayuntamiento de Santa Fe es el único que no disponía de un sistema automatizado de control horario.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 24 de 49

El resto de ayuntamientos sí cuentan con este tipo de sistema; sin embargo, ninguno de ellos explota la información que en ellos se almacena, necesaria para llevar a cabo un adecuado control de las asistencias o de las ausencias del personal, así como del cumplimiento de la jornada a efectos de determinar el carácter extraordinario de los servicios que pudieran realizarse.

Plantilla Presupuestaria[14] *y Anexo de personal*

79 Los Ayuntamientos de Santa Fe y de Torrox dispusieron de presupuestos prorrogados en el ejercicio 2017, provenientes de 2011 y 2015, respectivamente; por tanto, sus plantillas presupuestarias correspondían a las aprobadas con los mencionados presupuestos.

El mantenimiento de la situación de bloqueo político, en ambos casos, a lo largo de varios ejercicios ha determinado que esas plantillas no se correspondieran con las realmente disponibles en estas entidades en el ejercicio fiscalizado.

En el Ayuntamiento de Torrox, la plantilla presupuestaria no recogía las plazas de tesorero, las de cuatro empleados declarados laborales indefinidos por sentencia judicial y la de siete empleados (cinco funcionarios y dos laborales fijos) procedentes de los Patronatos de Turismo y Deportes que fueron disueltos el 31 de diciembre de 2016.

En el Ayuntamiento de Santa Fe, la plantilla presupuestaria no recogía el puesto de coordinadora de servicios sociales, ni tampoco los laborales indefinidos declarados por auto o sentencia judicial correspondiente a la escuela infantil.

80 En la muestra examinada en el Ayuntamiento de Torrox figuran clasificados como personal laboral fijo en el anexo de personal, dos empleados de los que no se ha aportado documentación alguna relativa al procedimiento selectivo que tuvieron que superar para alcanzar tal condición (OPE, convocatoria, actas del Tribunal calificador), solo los contratos laborales temporales.

81 En los ayuntamientos de Cartaya y de Torredelcampo, hasta el momento actual, el puesto de tesorero no figura reservado ni en la RPT ni en la plantilla (en su caso), a funcionarios de habilitación nacional[15], de acuerdo con la modificación introducida en el artículo 92 bis de la LBRL, por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local.

Además, en el Ayuntamiento de Cartaya dicho puesto está catalogado como del grupo C2 cuando debiera corresponder al grupo A1.

---

[14] La LBRL, en su artículo 90, establece que "*corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual*".

[15] El Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, en su Disposición transitoria sexta aptado 2 establece el siguiente régimen transitorio de las funciones de tesorería.

2. *Las Corporaciones Locales cuya Secretaría esté clasificada en clase segunda, y el puesto de Tesorería no esté reservada a la escala de funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional a la entrada en vigor de este real decreto, deberán modificar su relación de puestos de trabajo y solicitar a la Comunidad Autónoma correspondiente la clasificación del puesto como reservado a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional de la subescala de Intervención-Tesorería, para su inclusión en los procedimientos de provisión ordinarios de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.*

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 25 de 49

82 En el ayuntamiento de Torredelcampo el puesto de responsable de mantenimiento, adscrito a personal laboral, con la categoría profesional de C1 nivel 19, está ocupado desde 2008 por un empleado que no tiene la titulación requerida para su ocupación.

83 En los Ayuntamientos de Santa Fe y de Torrox se destacan las diferencias que hay entre los importes del complemento específico que figuran en la plantilla y los que aparecen en nómina, en tres y seis empleados, respectivamente, lo que pone de manifiesto la necesidad de llevar a cabo una labor de depuración o actualización de los datos que se recogen en la plantilla, pues de ello dependerá la adecuada cuantificación de los créditos iniciales en el presupuesto.

Registro de personal[16]

84 Los ayuntamientos examinados disponen de un registro de personal. Sin embargo, en ellos no se recoge, con carácter general, el siguiente tipo de información o de documentación:

- Las resoluciones en virtud de las cuales se asignan complementos retributivos a determinados empleados.

- Las resoluciones que acreditan el grado personal alcanzado por los empleados.

- La información relativa a la titulación requerida para el desarrollo de los puestos y la referida a la actividad formativa recibida por los empleados de la corporación.

- Tampoco es completa la información relativa a la vida contractual que concierne al personal laboral.

Reparos de la Intervención

85 En los Ayuntamientos de Cartaya y de Torredelcampo, cuyos interventores tienen un nombramiento interino en el primer caso, y accidental en el segundo, no se realizaron reparos sobre gastos de personal en el ejercicio fiscalizado.

86 En el Ayuntamiento de Santa Fe se realizaron en 2017, 160 reparos en materia de personal, habiéndose adoptado 41 acuerdos contrarios a los mismos, de los que se han dado traslado para su conocimiento al Tribunal de Cuentas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 218.3 del TRLHL.

Las materias o asuntos objeto de estos reparos han sido, por diversos motivos, las nóminas, una modificación puntual de la RPT (punto 28) y el incremento retributivo del 1% previsto en la LPGE/2017.

87 En el Ayuntamiento de Torrox se realizaron en 2017, 33 reparos en materia de personal, habiéndose adoptado 30 acuerdos contrarios a los mismos, de los que se han dado traslado para su conocimiento al Tribunal de Cuentas, en cumplimiento del artículo 218.3 del TRLHL.

[16] Los artículos 71 del TREBEP/2015 y 90.3 de la LBRL se refieren a la obligación que tienen las administraciones públicas en general y las entidades locales en particular, de constituir este instrumento de ordenación de los recursos humanos.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 49

Las materias objeto de reparos han sido las nóminas -por diversos motivos-, unas gratificaciones abonadas por protección civil y unas becas concedidas a diverso personal de la radio de Torrox.

5. RECOMENDACIONES

88 Los ayuntamientos examinados debieran incrementar en la medida de sus posibilidades tanto el número como el grado de cualificación de los empleados adscritos al servicio encargado del control interno y de la gestión de los recursos humanos, con la finalidad de atender adecuadamente las diversas tareas que se deben desarrollar. **(§ 39 y A2)**

89 Los Ayuntamientos de Cartaya, Santa Fe, Torredelcampo y Torrox deben actualizar sus plantillas presupuestarias con el objetivo de que en las mismas se recojan adecuadamente todas las plazas a través de las cuales satisfacen sus necesidades de carácter permanente. **(§ 79 y § 81)**

90 El Ayuntamiento de Torrox debe calificar correctamente el tipo de relaciones laborales que mantiene con sus empleados; pues la condición de personal laboral fijo solo se alcanza en la administración pública una vez superado el proceso selectivo correspondiente, en el que se respeten los principios de igualdad, mérito y capacidad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 55 y 61 del TREBEP. **(§ 80)**

91 Todos los ayuntamientos examinados deberían llevar a cabo una reordenación de las retribuciones complementarias que perciben sus empleados, lo que comportaría la integración en el complemento específico de todos aquellos conceptos que se abonan al margen del mismo, y que están relacionados con factores objetivos inherentes al desarrollo de los puestos existentes.

Para ello, deben realizar una valoración objetiva e independiente de las condiciones y características particulares de cada uno de los puestos de trabajo, a través de la cual se determine cuáles son merecedores del complemento específico y cuáles no.

92 Todos los ayuntamientos deben elaborar las resoluciones en virtud de las cuales se reconozcan los nuevos trienios devengados por el personal funcionario o la mayor antigüedad que se alcance por el personal laboral. **(§ 69)**

93 Todos los Ayuntamientos examinados deben implantar mecanismos de control de horario automatizados y deben explotar la información que en ellos se recoge, con el objetivo de controlar adecuadamente el cumplimiento de la jornada y de los servicios extraordinarios que se presten. **(§ 78)**

94 Todos los ayuntamientos examinados deben introducir mejoras en la gestión de los expedientes personales mediante la determinación del tipo de documentación a archivar en los mismos. **(§ 84)**

95 Todos los ayuntamientos deberían introducir mejoras en el procedimiento establecido para el abono de las indemnizaciones por razón del servicio y de los gastos por asistencia a reuniones de los órganos colegiados. **(§ 72 a § 76)**

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 27 de 49

En relación con las indemnizaciones por razón del servicio el procedimiento debería comprender una fase de solicitud, otra de autorización y, por último, de liquidación del gasto, donde queden recogidos todos los extremos de la comisión de servicios (lugar, motivo, justificación de cada uno de los gastos y expresión del kilometraje).

6. APÉNDICE

A1. En este apartado del informe se ofrece una visión conjunta de determinados aspectos que interesan de la gestión de los recursos humanos y del gasto que representan para cada uno de los ayuntamientos analizados.

A2. En el cuadro nº 11 se ofrece información acerca de la configuración que, desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, tienen los servicios o departamentos encargados de la gestión de los recursos humanos.

Ayto	Empleados RR.HH.	Total empleados RR.HH.
Cartaya	1 admvo (Func.)/ 1 Aux. admvo (L.Indef)	2
Santa Fe	1 TAG (F.Inter.)/1 Admvo (Func.)	2
Torredelcampo	1 TAG (SUP. CATEG) /1 Admvo (Func.)	2
Torrox	1 T.C.P (L.Indef.)/1 Admvo. (Func.)/1 Aux Admvo. (Func.)	3

Fuente: elaborado por la CCA **Cuadro nº 11**

En todos los ayuntamientos destaca la insuficiente dotación de medios personales que figuran adscritos a los mencionados servicios, sobre todo si se tiene en cuenta la diversidad y complejidad de las materias que conforman esta área de actividad.

A3. En el cuadro nº 12 se ofrece información, de acuerdo con la clasificación del TREBEP, del número de empleados en cada corporación a 31 de diciembre de 2017.

Ayto.	Funcionarios			Laborales				Personal eventual	Total empleados
	Funcionarios carrera	Funcionarios interinos	Total	Laboral Fijo	Laboral Indefinido	Laboral temporal	Total		
Cartaya	35	2	**37**	41	105	89	**235**	**2**	**274**
Santa Fe	50	2	**52**	56	18	91	**165**	**0**	**217**
Torredelcampo	31	1	**32**	9	77	92	**178**	**1**	**211**
Torrox	73	19	**92**	22	9	134	**165**	**0**	**257**

Fuente: elaborado por la CCA **Cuadro nº 12**

Dentro de la categoría del personal laboral indefinido, a los efectos de la exposición, se han considerado tanto a los que tienen sentencia declarativa como a los que no **(cuadros nº 2 y nº 3)**.

A4. En el cuadro nº 13 se ofrece información sobre la naturaleza de las relaciones laborales de los empleados en las entidades locales examinadas.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 28 de 49

Ayuntamiento	Funcionarios	Laborales	Eventuales
Cartaya	15%	84%	1%
Santa Fe	45%	55%	0%
Torredelcampo	60%	39%	1%
Torrox	76%	22%	0%

Fuente: elaborado por la CCA **Cuadro nº 13**

A5. A continuación, en el cuadro nº 14, se ofrece información sobre el grado de cualificación de cada una de las plantillas analizadas, a través de la clasificación por grupos o categorías profesionales.

Ayuntamiento	GRUPO A1/5	GRUPO A2/4	GRUPO C1/3	GRUPO C1/2	GRUPO E/AP
Cartaya	4%	6%	72%	1%	17%
Santa Fe	7%	19%	29%	13%	32%
Torredelcampo	3%	9%	38%	28%	22%
Torrox	8%	6%	39%	38%	9%

Fuente: elaborado por la CCA **Cuadro nº 14**

A6. En el cuadro nº 15 se ofrecen cuatro de indicadores: dos de los cuales ponen en relación la dotación de medios personales prevista en las plantillas con la población y con la extensión del término municipal; pues ambas variables se consideran relevantes en las condiciones y coste de prestación de los distintos servicios municipales.

Los otros dos indicadores tienen carácter económico y ponen en relación el gasto en recursos humanos con el gasto total de cada una de las corporaciones y con los habitantes de estos municipios.

Ayuntamiento	Plantilla/ habitantes	Plantilla /KM²	% Gasto personal/ Gasto total Ayuntamiento	Gasto Personal/ habitantes (€)
Cartaya	14,28	1,21	52,69%	505,39
Santa Fe	13,30	5,21	50,43%	369,25
Torredelcampo	14,55	1,15	49,09%	360,13
Torrox	16,39	5,04	45,52%	475,68

Fuente: elaborado por la CCA **Cuadro nº 15**

En los ayuntamientos de Torredelcampo y de Torrox se ha tenido en cuenta para calcular el gasto en recursos humanos, tanto el recogido en el capítulo 1 como en el 6 del Presupuesto, en el que se incluye el relativo al programa de fomento del empleo agrario.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 29 de 49

7. ANEXOS

7.1. Anexo 1. Incumplimientos

Incidencias	Cartaya	Santa Fe	Torredelcampo	Torrox
Competencias locales	-	X	-	-
Tipología empleados públicos	X	X	X	X
Trienios	-	X	X	-
Valoración de puestos de trabajo y complemento específico	X	X	X	X
Productividad	-	X	X	X
Gratificaciones	-	-	-	X
Presupuestación del C.E , productividad y gratificaciones	X	X	X	X
Paga extraordinaria	X	-	-	-
Retribución de trabajos de superior categoría y nombramientos accidentales	X		X	X
Ayudas sociales	-	-	-	X
Cumplimiento jornada anual SPL	X	X	X	X
Vacaciones	X	X	-	-
Permisos	X	X		
Requisitos y méritos	X	-	X	X
Tribunal calificador	-	-	X	-
Instrumentos de Ordenación: (RPT)	X	X	X	X

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 30 de 49

7.2. Anexo 2. Marco Normativo

General

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL).

- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).

- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL).

- Ley 5/2010 de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía.

- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL).

- Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

- Real Decreto 500/1990, de 20 de abril por el que se desarrolla el capítulo primero del título sexto de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos.

- Orden HAP/419/2014, de 14 de marzo, por la que se modifica la Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales.

- Orden HAP/1781/2013, de 20 de septiembre, por la que se aprueba la Instrucción del Modelo Normal de Contabilidad Local.

Personal

- Ley 57/2003 de Medidas para la Modernización del Gobierno Local.

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para La Reforma de la Función Pública.

- 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.

-Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 31 de 49

- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de funcionarios de Administración Local.

- Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de la Administración Local.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 32 de 49

8. ALEGACIONES PRESENTADAS Y TRATAMIENTO DE LAS MISMAS EN LOS SUPUESTOS QUE NO HAYAN SIDO ADMITIDAS O SE ADMITAN PARCIALMENTE

CUADRO ESTADÍSTICO DE ALEGACIONES

CUADRO ESTADÍSTICO DE ALEGACIONES DEL AYUNTAMIENTO DE CARTAYA

Nº Alegación	Materia	Admitida	Parcialmente admitida	NO ADMITIDAS			
				Justificación	Evidencia, falta documentación, etc.	Aceptación del hecho /Adopción de medidas	
Alegación nº 1	Personal					X	
Alegación nº 2	Personal					X	
Alegación nº 3	Personal					X	
Alegación nº 4	Personal					X	
Alegación nº 5	Personal					X	
Alegación nº 6	Personal					X	
Alegación nº 7	Personal					X	
Alegación nº 8	Personal					X	
Alegación nº 9	Personal					X	
Alegación nº 10	Personal					X	
TOTALES						**10**	**10**

CUADRO ESTADÍSTICO DE ALEGACIONES DEL AYUNTAMIENTO DE TORREDELCAMPO

Nº Alegación	Materia	Admitida	Parcialmente admitida	NO ADMITIDAS			
				Justificación	Evidencia, falta documentación, etc.	Aceptación del hecho /Adopción de medidas	
Alegación nº 1	Personal					X	
Alegación nº 2	Personal					X	
Alegación nº 3	Personal					X	
Alegación nº 4	Personal					X	
Alegación nº 5	Personal					X	
Alegación nº 6	Personal			X			
Alegación nº 7	Personal		X				
Alegación nº 8	Personal					X	
Alegación nº 9	Personal					X	
TOTALES			**1**	**1**		**7**	**9**

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 33 de 49

CUADRO ESTADÍSTICO DE ALEGACIONES DEL AYUNTAMIENTO DE TORROX

Nº Alegación	Materia	Admitida	Parcialmente admitida	NO ADMITIDAS			
				Justificación	Evidencia, falta documentación, etc.	Aceptación del hecho /Adopción de medidas	
Alegación nº 1	Personal					X	
Alegación nº 2	Personal					X	
Alegación nº 3	Personal					X	
Alegación nº 4	Personal					X	
Alegación nº 5	Personal			X			
Alegación nº 6	Personal					X	
Alegación nº 7	Personal					X	
Alegación nº 8	Personal					X	
TOTALES				**1**		**7**	**8**

EL AYUNTAMIENTO DE SANTA FE NO HA PRESENTADO ALEGACIONES.

AYUNTAMIENTO DE CARTAYA

ALEGACIÓN Nº 1, AL PUNTO 88. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

Con carácter provisional y para atender las necesidades del Departamento de Recursos Humanos se va a proceder a atribuir funciones en materia de RRHH a un técnico superior. No obstante, independientemente de esta medida temporal se va a dotar mediante la RPT al departamento de personal de una estructura adecuada a las necesidades de este Ayuntamiento.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad no contradice la cuestión observada en el informe y señala las acciones adoptadas con la finalidad de corregirla.

ALEGACIÓN Nº 2, AL PUNTO 89. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

Se informa, que se está procediendo a la reestructuración organizativa de la plantilla de personal de este Ayuntamiento, para lo cual se ha iniciado procedimiento de contratación al efecto, estando actualmente redactándose los Pliegos de condiciones administrativas y prescripciones técnicas, y cuyo objeto es adjudicar a una empresa cualificada la realización de una nueva RPT y VPT, del proceso de estabilización del empleo temporal y de un Plan de Funcionarización en el Ayuntamiento.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 34 de 49

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La alegación formulada a este punto se encuentra cortada; no obstante, se ha considerado que la misma se encuentra recogida en la del punto 91.

La entidad reconoce la cuestión observada en el informe y señala las acciones que se están llevado a cabo para subsanar las deficiencias.

ALEGACIÓN Nº 3, AL PUNTO 91. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

Se informa, que se está procediendo a la reestructuración organizativa de la plantilla de personal de este Ayuntamiento, para lo cual se ha iniciado procedimiento de contratación al efecto, estando actualmente redactándose los Pliegos de condiciones administrativas y prescripciones técnicas, y cuyo objeto es adjudicar a una empresa cualificada la realización de una nueva RPT y VPT, del proceso de estabilización del empleo temporal y de un Plan de Funcionarización en el Ayuntamiento.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad reconoce la cuestión observada en el informe y señala las medidas que se han adoptado al respecto.

ALEGACIÓN Nº 4, AL PUNTO 92. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

Se ha instaurado en este Ayuntamiento un procedimiento para el reconocimiento de la antigüedad del personal funcionario, procediéndose a la adopción de resolución expresa de aprobación del reconocimiento de nuevos trienios en el acuerdo de aprobación de la primera nómina en la que se devenga dichos derechos.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad reconoce la cuestión observada en el informe y señala las medidas que se han adoptado al respecto.

ALEGACIÓN Nº 5, AL PUNTO 93. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

Este Ayuntamiento tiene implementado las herramientas de control automático del horario de sus empleados de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, y además cuenta con la aplicación informática adecuada para la explotación de los datos obtenidos por el sistema de control presencial.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 35 de 49

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad no contradice lo observado en el informe y señala las medidas implantadas para la corrección de la incidencia, a partir de la fiscalización realizada.

ALEGACIÓN Nº 6, AL PUNTO 95. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

En lo referente a la asistencia a órganos colegiados, se ha instaurado un nuevo procedimiento por el cual se adjunta en cada expediente mensual de nóminas certificado de asistencia suscritos por la secretaría y alcaldía, en el que se relacionan los asistentes a los diferentes órganos, realizándose un certificado por cada una de las sesiones que se celebran, produciéndose exclusivamente el abono en nómina de las sesiones que consten en los correspondientes certificados.

En lo referente a las indemnizaciones por razón del servicio, se ha instaurado un nuevo procedimiento por el que se incluye en el expediente mensual de la nómina correspondiente la documentación justificativa que acredita los motivos e importe de los gastos soportados.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad no contradice la cuestión observada en el informe y señala las acciones adoptadas con el fin de mejorar los procedimientos establecidos para el abono de las indemnizaciones por razón del servicio y de los gastos por asistencia a reuniones de los órganos colegiados.

ALEGACIÓN Nº 7, A LOS PUNTOS 15, 16, 17 Y 18 (Epígrafe 2 "tipología empleados públicos"). ALEGACIÓN NO ADMITIDA

Se informa, que se está procediendo a la reestructuración organizativa de la plantilla de personal de este Ayuntamiento, para lo cual se ha iniciado procedimiento de contratación al efecto, estando actualmente redactándose los Pliegos de condiciones administrativas y prescripciones técnicas, y cuyo objeto es adjudicar a una empresa cualificada la realización de una nueva RPT y VPT, del proceso de estabilización del empleo temporal y de un Plan de Funcionarización en el Ayuntamiento.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad no contradice las cuestiones observadas en el informe, limitándose a indicar un conjunto de acciones dirigidas a corregir las incidencias manifestadas.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 36 de 49

ALEGACIÓN Nº 8, A LOS PUNTOS 23, 24, 25, 34, 35, 36, 38, 49, 52 y 53 (Epígrafe 3 "Derechos y deberes empleados públicos"). ALEGACIÓN NO ADMITIDA

Como se ha indicado anteriormente, se le informa, que se está procediendo a la reestructuración organizativa de la plantilla de personal de este Ayuntamiento, para lo cual se ha iniciado procedimiento de contratación al efecto, estando actualmente redactándose los Pliegos de condiciones administrativas y prescripciones técnicas, y cuyo objeto es adjudicar a una empresa cualificada la realización de una nueva VPT, que podrá corregir las desviaciones que puedan existir en relación a las retribuciones complementarias del personal municipal.

Además, se informa que ya se ha procedido a corregir los errores detectados en la retribución de las pagas extraordinarias del personal funcionario.

En relación a las vacaciones y permisos, se comunica que actualmente se está negociando un nuevo convenio colectivo para el personal laboral y un reglamento de funcionarios que se adecue a las prescripciones del TREBEP.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad no contradice las cuestiones observadas en el informe, limitándose a indicar un conjunto de acciones dirigidas a corregir las incidencias manifestadas.

ALEGACIÓN Nº 9, AL PUNTO 56 (Epígrafe 4 "Acceso al empleo público"). ALEGACIÓN NO ADMITIDA

En relación a los dos procesos selectivos de contratación temporal que se indican en el informe, se ha procedido a la reordenación del resultado definitivo de los mismos, eliminando la puntuación obtenida por los candidatos en relación al mérito del desempleo. Por otra, parte se le informa de la no aplicación de estos criterios en los sucesivos procesos selectivos realizados por este Ayuntamientos.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad no contradice las cuestiones observadas en el informe, limitándose a indicar un conjunto de acciones dirigidas a corregir las incidencias manifestadas.

ALEGACIÓN Nº 10, A LOS PUNTOS 61 Y 63 (Epígrafe 5 "Instrumentos de ordenación: Relación de puestos de trabajo"). ALEGACIÓN NO ADMITIDA

Como ya se ha indicado, se le informa, que se está procediendo a la reestructuración organizativa de la plantilla de personal de este Ayuntamiento, para lo cual se ha iniciado procedimiento de contratación al efecto, estando actualmente redactándose los Pliegos de condiciones administrativas y prescripciones técnicas, y cuyo objeto es adjudicar a una empresa cualificada la realización de una nueva RPT y VPT.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 37 de 49

Y para que surta los efectos oportunos donde hubiere lugar firmo la presente en Cartaya a la fecha de la firma electrónica.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad no contradice las cuestiones observadas en el informe, limitándose a indicar un conjunto de acciones dirigidas a corregir las incidencias manifestadas.

AYUNTAMIENTO DE TORREDELCAMPO

ALEGACIÓN Nº 1, AL PUNTO 20. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

En el caso del Secretario, a petición del mismo funcionario, desde 2019 se ha regularizado el concepto de sus trienios de acuerdo con su historial de antigüedad. En cuanto a la Policía Local, sólo quedan tres funcionarios en activo. En 2021 se va a regularizar la situación aplicándoseles los trienios computables en los grupos C2, C1 y A2, según su antigüedad en cada grupo.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad no contradice la cuestión observada en el informe y señala las acciones adoptadas con la finalidad de corregirla.

ALEGACIÓN Nº 2, AL PUNTO 23. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

Tras la aprobación la relación y valoración de puestos de trabajo (RPT) de este Ayuntamiento a finales del año 2019, desde enero de 2020 se han aplicado los nuevos valores de los puestos de trabajo de cada empleado/a de este Ayuntamiento. Ello ha permitido regularizar la situación anómala anterior en relación con los importes aplicados en nómina en concepto de complemento de productividad, los cuales, siendo irregulares venían a compensar la clara infravaloración económica de gran parte de los puestos de trabajo, a la luz de las nuevas tablas de complementos, tanto en el de destino como en el específico que han sido aprobados con la nueva RPT en 2020. Siendo así, los importes aplicados en nómina en concepto de productividad propiamente dicho, es residual a la luz de los datos obrantes en el Presupuesto General de 2020 ya ejecutado.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad reconoce la cuestión observada en el informe y señala las acciones que se han llevado a cabo en el 2020, una vez aprobada la RPT a finales de 2019.

ALEGACIÓN Nº 3, AL PUNTO 26. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

La RPT ha venido a dar solución también para incluir en el complemento específico los conceptos de nocturnidad y turnicidad (casos de la Policía y de los Vigilantes del Aparcamiento municipal de camiones y vehículos pesados).

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 38 de 49

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad reconoce la cuestión observada en el informe y señala las acciones que se han llevado a cabo para subsanar las deficiencias, una vez aprobada la nueva RPT en 2019.

ALEGACIÓN Nº 4, AL PUNTO 31. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

El complemento de productividad, a partir del año 2020, se establece siguiendo las directrices marcadas por las normas de ejecución del Presupuesto, aprobado por el Pleno del Ayuntamiento.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad no contradice la cuestión observada en el punto 31 del informe, limitándose a señalar que, a partir de 2020, ha introducido mejoras que no han podido ser comprobadas por quedar fuera del alcance del trabajo.

ALEGACIÓN Nº 5, AL PUNTO 35. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

Tras la aprobación de la RPT, atendiendo a los datos obrantes en el Presupuesto General de Gastos de 2020, la distribución porcentual de los importes en concepto de complemento específico, productividad y gratificaciones cumplen los límites establecidos en el artículo 7º del RD 861/1986. Como ejemplo, indicar que en 2020 se han reconocido obligaciones en concepto de productividad por importe de 3.855,72 euros, en tanto que en 2017 su importe fue de 310.334,04 euros.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad reconoce la cuestión observada en el informe y señala las acciones que se han llevado a cabo en el 2020 para subsanar las deficiencias.

ALEGACIÓN Nº 6, AL PUNTO 39. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

En contra de lo afirmado en el informe, el importe del complemento de superior categoría incluye solamente las diferencias entre las retribuciones complementarias de ambos puestos, siendo el resto del importe del complemento de productividad precisamente eso "productividad". Si esto no fuera así, habría que concluir que a todos los empleados del Ayuntamiento se les reconocería mensualmente un complemento de productividad, a excepción precisamente de los cuatro casos analizados, interpretación a todas luces incongruente.

Ciertamente, lo que se puede observar es un error a la hora de redactar la Resolución de Alcaldía, aprobada con posterioridad al pago de la nómina.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 39 de 49

En la nómina no se debió incluir dentro del concepto de productividad los importes a que hace referencia el desempeño de funciones de superior categoría. Las correspondientes diferencias complementarias, tanto del complemento de destino como del específico, debió aplicarse como incremento de estos mismos conceptos, tal y como desde el año 2020 se viene realizando. El resto del importe aplicado sí podría considerarse como complemento de productividad.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

El Ayuntamiento argumenta que en la determinación del complemento de superior categoría se incluyen solamente las diferencias de las retribuciones complementarias, considerando el resto del importe a abonar como "productividad"; y manifiesta que se produce un error a la hora de redactar las resoluciones de alcaldía aprobatorias de las nóminas.

Sin embargo, esas resoluciones de alcaldía recogen fielmente los importes calculados por el departamento de recursos humanos, y en esos cálculos se incluye dentro de la asunción provisional de funciones las diferencias de salario base.

Es más, en los cálculos proporcionados por la corporación en el cuadro que figura en la alegación nº 7 (a los puntos 40 y 41), los importes que figuran en la columna "asunción provisional de funciones", correspondiente a los meses de enero a abril y junio, incluyen además de las diferencias de las retribuciones complementarias, las correspondientes al salario base.

Para el resto de meses del ejercicio analizado, lo que se ha producido es una variación formal en la presentación del resultado a abonar, en el que todo el importe figura atribuido a productividad, pero sin que esto haya influido ni en el procedimiento de determinación de ese importe, que continúa siendo la suma de la productividad y de la asunción provisional de responsabilidades, ni en el resultante final.

ALEGACIÓN Nº 7, A LOS PUNTOS 40 Y 41. ALEGACIÓN ADMITIDA PARCIALMENTE

Se han comprobado los importes individuales que figuran en las resoluciones de alcaldía aprobatorias de la productividad de los meses de enero a diciembre de 2017, dando el siguiente resultado:

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 40 de 49

INTERVENTOR					
2017	**PRODUCTIVIDAD**	**ASUNCIÓN PROVISIONAL DE FUNCIONES**	**SUMA**	**IMPORTE PRODUCTIVIDAD EN NÓMINA**	**DIFERENCIA**
Enero	76,03	956,21	1.032,24	1.105,79	73,55
Febrero	76,03	956,21	1.032,24	1.105,79	73,55
Marzo	76,03	956,21	1.032,24	1.105,79	73,55
Abril	76,03	1.029,76	1.105,79	1.105,79	0,00
Mayo	921,49		921,49	935,18	13,69
Junio	76,03	1.105,79	1.181,82	1.105,79	-76,03
Julio	1.111,97		1.111,97	1.176,49	64,52
Agosto	1.116,85		1.116,85	1.116,85	0,00
Septbre	1.116,85		1.116,85	1.116,85	0,00
Octubre	1.116,85		1.116,85	1.116,85	0,00
Novbre	1.116,85		1.116,85	1.116,85	0,00
Dicbre	1.116,85		1.116,85	1.116,85	0,00
SUMA	7.997,86	5.004,18	13.002,04	13.224,87	222,83

TAG					
2017	**PRODUCTIVIDAD**	**ASUNCIÓN PROVISIONAL DE FUNCIONES**	**SUMA**	**IMPORTE PRODUCTIVDAD EN NÓMINA**	**DIFERENCIA**
Enero	76,03	778,21	854,24	940,00	85,76
Febrero	76,03	778,21	854,24	940,00	85,76
Marzo	76,03	778,21	854,24	940,00	85,76
Abril	76,03	864,22	940,25	940,25	0,00
Mayo	940,25		940,25	940,25	0,00
Junio	76,03	940,25	1016,28	940,25	-76,03
Julio	950,89		950,89	1005,64	54,75
Agosto	949,67		949,67	949,67	0,00
Septbre	949,67		949,67	949,67	0,00
Octubre	949,67		949,67	949,67	0,00
Novbre	949,67		949,67	949,67	0,00
Dicbre	949,67		949,67	949,67	0,00
SUMA	7.019,64	4.139,10	11.158,74	11.394,74	236,00

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 41 de 49

TESORERO					
2017	**PRODUCTIVIDAD**	**ASUNCIÓN PROVISIONAL DE FUNCIONES**	**SUMA**	**IMPORTE PRODUCTIVIDAD EN NÓMINA**	**DIFERENCIA**
Enero	76,03	648,30	724,33	771,83	47,50
Febrero	76,03	648,30	724,33	771,83	47,50
Marzo	76,03	648,30	724,33	771,83	47,50
Abril	76,03	695,80	771,83	771,83	0,00
Mayo	771,83		771,83	771,83	0,00
Junio	76,03	872,02	948,05	872,02	-76,03
Julio	814,24		814,24	861,56	47,32
Agosto	948,20		948,20	948,20	0,00
Septbre	779,55		779,55	779,55	0,00
Octubre	790,79		790,79	790,79	0,00
Novbre	790,79		790,79	790,79	0,00
Dicbre	790,79		790,79	790,79	0,00
SUMA	6.066,34	3.512,72	9.579,06	9.692,85	113,79

ADMINISTRATIVO					
2017	**PRODUCTIVIDAD**	**ASUNCIÓN PROVISIONAL DE FUNCIONES**	**SUMA**	**IMPORTE PRODUCTIVIDAD EN NÓMINA**	**DIFERENCIA**
Enero	182,03		182,03	182,03	0,00
Febrero	182,03		182,03	182,03	0,00
Marzo	182,03		182,03	182,03	0,00
Abril	182,03		182,03	182,03	0,00
Mayo	764,94		764,94	764,94	0,00
Junio	42,40	730,59	772,99	730,60	-42,39
Julio	568,83		568,83	591,07	22,24
Agosto	997,65		997,65	997,65	0,00
Septbre	653,69		653,69	653,69	0,00
Octubre	485,27		485,27	485,27	0,00
Novbre	653,69		653,69	653,69	0,00
Dicbre	858,95		858,95	858,95	0,00
SUMA	5.753,54	730,59	6.484,13	6.463,98	-20,15

Los importes percibidos por encima de lo previsto en las resoluciones de alcaldía, referidos al ejercicio 2017, serían los siguientes:

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 42 de 49

Empleado	Importe
Interventor	222,83
TAG	236,00
Tesorero	113,79
Administrativo	-20,15

Muy por debajo de las diferencias apreciadas en el informe provisional de la Cámara de Cuentas. Existe disparidad en la redacción de las resoluciones de alcaldía aprobatorias de la productividad. Los meses de enero a abril y junio se reflejaban productividad y asunción provisional de funciones por separado; los meses de mayo y de julio a diciembre sólo productividad; sin embargo, los importes de ambos conceptos aparecían en nómina como productividad. Todo ello puede ser debido a la insuficiencia de dotación de personal en Recursos Humanos y a la premura con que se confeccionan las nóminas.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad no contradice la cuestión observada en el informe, limitándose a reconocer que hay diferencias entre los importes que figuran en las nóminas de los cuatro trabajadores y los que recogen en las resoluciones de alcaldía aprobatorias de la productividad mensual.

La falta de coincidencia que apunta la corporación entre el exceso de pagos por ella calculado y el determinado por la Cámara de Cuentas se produce porque los cálculos se han realizado sobre magnitudes diferentes.

Así, la corporación calcula este exceso, siguiendo el cuadro por ella aportado, por la diferencia que hay entre la columna "SUMA" (corresponde al sumatorio de los importes de los conceptos de productividad y de asunción provisional de funciones, coincidentes con los que figuran en las resoluciones de alcaldía aprobatorias de la productividad mensual) y la columna "IMPORTE DE PRODUCTIVIDAD EN NÓMINA" (que corresponde al importe que se recoge en la nómina de cada uno de estos empleados). Es decir, realiza sus cálculos sobre la columna de "DIFERENCIAS".

El importe que se recoge en esta columna, tal como se expresa en el informe, punto 41, se corresponde al prorrateo de las diferencias que hay entre las retribuciones complementarias correspondiente a la paga extraordinaria de junio. En el caso del TAG en ese prorrateo se incluye, además, la diferencia del salario base. Es decir, es este prorrateo el que no se recoge en las mencionadas resoluciones de alcaldía.

En cambio, el cálculo del exceso abonado según la Cámara de Cuentas (puntos 39 y 40) se corresponde con la suma de las diferencias existentes entre el salario base de los puestos de origen y de destino abonadas a estos cuatro empleados.

No obstante, se ha considerado conveniente permutar el orden de los párrafos 40 y 41, con el propósito de aclarar qué diferencias son las susceptibles de dar lugar a responsabilidad.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 43 de 49

ALEGACIÓN Nº 8, AL PUNTO 58. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

Desde junio de 2017, conforme al artículo 60 del TREBEP, no figuran los cargos electos en los tribunales calificadores de las bolsas de empleo o procesos selectivos de personal estatutario o laboral.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad reconoce la cuestión observada en el informe y señala que desde junio de 2017 no figuran cargos electos en los tribunales calificadores de las bolsas de empleo o procesos selectivos de personal estatutario o laboral.

ALEGACIÓN Nº 9, AL PUNTO 60. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

La relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento fue aprobada definitivamente por el Pleno de este Ayuntamiento el 18 de julio de 2019 y comenzó a aplicarse en 2020.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad reconoce la cuestión observada en el informe y señala que se aprobó la RPT el 18 de julio de 2019.

AYUNTAMIENTO DE TORROX

ALEGACIÓN Nº 1, (TIPOLOGÍA DE EMPLEADOS PÚBLICOS), A LOS PUNTOS 15, 16, 17 Y 19. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

Se contemplan 4 empleados con contrato indefinido no fijo tal y como detalla el informe con ocasión de una sentencia que los declara en esa situación personal, es decir es una cuestión que el Ayuntamiento no ha promovido, sino que, como consecuencia de acciones judiciales de los/las interesados/as, el juzgado de lo Social falló declarando la situación personal de indefinido no fijo.

Al respecto una vez que el Pleno del Ayuntamiento logró aprobar la plantilla presupuestaria y el presupuesto general de la corporación, por parte del Sr. Alcalde se dictó decreto de fecha 09/12/2020 con la oferta de empleo público en la cual se incluía los puestos a los que nos referimos, por tanto la situación que se detalla en el informe consideramos resuelta con la aprobación de la citada oferta de empleo.

En igual sentido se recoge en la oferta de empleo a los funcionarios interinos, para la ejecución de los procesos de estabilización y/o consolidación.

Respecto los empleados indefinidos sin sentencia judicial hay que observar que en los mismos se contemplan aquellos que tienen su origen por contratos de relevo con ocasión de la jubilación anticipada de empleados municipales, realizados por imperativo legal del art. 12.7 del Real

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 44 de 49

Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad no contradice la cuestión observada en el informe y señala las acciones adoptadas con la finalidad de corregirla.

ALEGACIÓN Nº 2, (TRIENIOS), AL PUNTO 69. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

Al respecto, es la aplicación informática que elabora los recibos de salarios, de forma automática, cuando se alcanza la fecha prevista para disponer del derecho al trienio, la que efectúa el cálculo y lo incluye en la respectiva nómina.

No obstante, advertida la incidencia de falta de resolución administrativa, este Ayuntamiento procede desde la nómina de enero del ejercicio 2021 a emitir las correspondientes resoluciones al tiempo que se devenga los mencionados los trienios.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad reconoce la cuestión observada en el informe y asume la adopción de medidas con la finalidad de corregirla a partir de la nómina de enero de 2021.

ALEGACIÓN Nº 3, (RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS FIJAS: VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y COMPLEMENTO ESPECÍFICO), AL PUNTO 27. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

Ciertamente el Equipo de Gobierno es consciente de la obsolescencia de la valoración de puestos con motivo de la RPT, que no ha podido abordarse debido a la coyuntura de bloqueo político que se ha sufrido y que se pone de manifiesto también en el informe. No obstante, desde 2016 el personal de apoyo de Diputación de Málaga realizó trabajos para la confección de una nueva RPT. Dichos trabajos se dilataron en el tiempo de manera infructuosa. Es por ello que en el ejercicio 2020 se decide acudir a la contratación de tales servicios.

Salvado este bloqueo, se están produciendo las fases para la elaboración de una nueva valoración de puestos de trabajo, así pues, se formalizó contrato público con la entidad CONSULTORES DE GESTIÓN PÚBLICA en febrero del pasado año y con acta de inicio el 11/03/2020. Con ocasión del Estado de Alarma las tareas del citado contrato quedaron en suspenso al paralizarse los plazos administrativos, así como la actividad de los empleados públicos se desempeñó con teletrabajo, no obstante, con fecha 30/10/2020 se dictó decreto ampliando el plazo de ejecución del contrato.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad reconoce la cuestión observada en el informe y señala las acciones que se han llevado a cabo en el 2020 para subsanar las deficiencias.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 45 de 49

ALEGACIÓN Nº 4, (RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS VARIABLES: PRODUCTIVIDAD Y GRATIFICACIONES), A LOS PUNTOS 31 Y 33. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

En lo referente a la productividad, el Pleno no ha podido realizar el acuerdo debido también a la coyuntura de bloqueo político, no obstante, se está intentando negociar los criterios para percibirla a través de la negociación colectiva, lo que se considera se producirá en breve.

Las gratificaciones que percibe la empleada entre marzo y diciembre del 2017 se corresponden con la función de sustitución del Secretario General, coincidiendo, así mismo, con la baja laboral de la Asesora Jurídica de Urbanismo; por tanto la gratificación habrá que entenderla más como Productividad, dado que lo que se retribuye es la especial dedicación, esfuerzos y resultados, dentro y fuera de la jornada laboral de la funcionaria, pues prestaba durante todos esos meses sus funciones habituales así como su presencia en órganos colegiados tales como Plenos, Junta de Portavoces, Comisiones de Control y Comisiones de Investigación, etc., por tal hecho se ha de considerar que el concepto retributivo debió de ser complemento de productividad, pues éste recompensa la forma en que desarrolla su trabajo y se configura con una naturaleza jurídica subjetiva distinta a los complementos de destino o específico, que son objetivos y remuneran el puesto; como observa el propio informe de esa Cámara de Cuentas se percibió durante los meses de marzo a diciembre, característico también el este complemente la variable tiempo.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad no contradice la cuestión observada en el punto 31 del informe y manifiesta la decisión de corregir la situación negociando los criterios para percibir la productividad.

En relación al punto 33, se limita a explicar que estas gratificaciones se corresponden con la función de sustitución del Secretario General coincidiendo, además, con la baja laboral de la Asesora Jurídica de Urbanismo y concluyendo " que "la gratificación habrá que entenderla más como productividad, dado que lo que se retribuye es la especial dedicación, esfuerzos y resultados, dentro y fuera de la jornada laboral de la funcionaria, pues prestaba en esos meses sus funciones habituales así como su presencia en órganos colegiados tales como Plenos, junta de Portavoces, Comisiones de Control y Comisiones de Investigación…."

De las circunstancias apuntadas en la alegación, solo de la sustitución del secretario general hay constancia documental. No obstante, por este hecho la empleada en cuestión ya percibe un complemento de superior categoría, calculado por las diferencias que hay entre las retribuciones complementarias del puesto origen y de destino, por un importe mensual de 579,84€.

De las labores de sustitución de la asesora jurídica de urbanismo que se señalan en la alegación, no hay constancia documental alguna; desconocemos, pues, los términos en los que ésta pudo producirse (su alcance y duración, así como las condiciones de retribución si ello fuera pertinente).

De las asistencias a las sesiones del Pleno y otros órganos que se indican, tampoco se dispone de constancia documental que autorice su retribución, pues en principio esta circunstancia debería estar cubierta en el complemento específico.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 46 de 49

Además, se debe tener en cuenta que esta empleada ya percibe un complemento de productividad también con carácter fijo y periódico mensual, por importe de 1.085,46€.

En relación con el carácter variable que se atribuye a esta retribución, se niega la mayor tanto en la forma de gratificación, que es como aparece en nómina, como en la que se pretende ahora de productividad, pues resultan cantidades fijas que se perciben mensualmente.

ALEGACIÓN Nº 5, (RETRIBUCIONES DE LOS TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA, NOMBRAMIENTOS ACCIDENTALES Y COMISIONES DE SERVICIO), AL PUNTO 42. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

Desde el año 2015 con ocasión de sentencia de la AP de Málaga que condena a la pena de inhabilitación para empleo público al jefe de Policía, es cuando toma posesión el actual Alcalde Presidente, al estar vacante el puesto cuando se nombra, en aras de la seguridad jurídica y organizativa del Cuerpo al Oficial de Policía como Jefe del Cuerpo y ello al tenor del art. 12 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación delos Policías Locales, lo que objetivamente evidencia el percibo de las retribuciones, si en las mismas se contempla diferencias de sueldo base y trienios se considera que se deben contemplarlas de futuro, al tenor de la jurisprudencia del TS.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad parece justificar el tratamiento retributivo dado a este empleado. No obstante, de acuerdo con la doctrina jurisprudencial indicada en el informe, el nombramiento con carácter provisional de un empleado para el desempeño de un puesto de trabajo de categoría superior solo da derecho al percibo de las diferencias que pueda haber entre las retribuciones complementarias existentes de ambos puestos (el de origen y el de destino), sin que puedan incluirse las diferencias entre las retribuciones básicas.

ALEGACIÓN Nº 6, (AYUDAS SOCIALES), A LOS PUNTOS 43, 44, 45, 46 Y 47. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

Con fecha de mayo de 2019 y con motivo de los trabajos de auditoría de la Cámara de Cuentas realizados en el Ayuntamiento, y en virtud de las conversaciones y recomendaciones tenidas con sendos auditores, la Alcaldía dictó providencia al objeto de realizar cumplimiento de la sentencia, paralizándose cualquier solicitud que vinieses a requerir el abono de conceptos de permanencia y jubilación, que inicialmente se consideraron como ayudas sociales contempladas en el acuerdo marco para los funcionarios y en el convenio colectivo para el personal laboral. Cabe decir que dicha paralización se sigue manteniendo a la fecha de emisión del presente informe.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad no contradice la cuestión observada en el informe y manifiesta la decisión de corregir la situación.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 47 de 49

ALEGACIÓN Nº 7, (REQUISITOS Y MÉRITOS), AL PUNTO 57. ALEGACIÓN NO ADMITIDA

Efectivamente el Ayuntamiento elabora bolsa de trabajo para realizar sustituciones o contrataciones de carácter temporal que se considera se ajusta a la legalidad prevista en el art. 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, partiendo que se trata de un carácter temporal de la contratación sin que los/as seleccionados/as ingresen como funcionarios o laborales indefinidos.

Por otro lado se considera que este procedimiento de selección es una iniciativa que promueve la creación de empleo en el municipio, fomentando la inserción laboral de personas en paro, con la adquisición de una experiencia laboral vinculada a una ocupación, siendo un Programa de carácter temporal con el objetivo de promover la inserción laboral de personas demandantes de empleo inscritas como desempleadas, con especiales dificultades de acceso al mercado laboral, no siendo ajeno a otros programas que promueven otras administraciones públicas como la propia Junta de Andalucía en su Programa de Acciones Experimentales dirigido a entidades locales por el cual se contrata a algunos de estos colectivos:

Personas con discapacidad
Personas inmigrantes
Mujeres con problemas de integración laboral
Personas en riesgo de exclusión social
Perceptores de prestaciones, subsidios de desempleo uy personas incluidas dentro del programa de Renta Activa de Inserción.

No obstante lo anterior, en 2020 se ha dictado providencia que ha iniciado los trabajos para la modificación de las bases de la Bolsa de Trabajo actual vigente desde 2016, cuyo nuevo enfoque está siendo con criterios profesionales.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

En el artículo 1 de la norma que regula la bolsa de trabajo del Ayuntamiento se indica que su finalidad y objetivo "*es la de cubrir las necesidades de puestos de trabajo ante necesidades urgentes e inaplazables que se precisen en los sectores, funciones o categorías profesionales que se consideren prioritarias o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales, conforme a la resolución que se dicte por la Alcaldía con tal finalidad, a consecuencias de bajas por Incapacidad Temporal (I.T.), licencias y cualquier otro tipo de necesidad de carácter temporal que pudiera surgir*."

La utilización de la contratación laboral para atender necesidades sociales o la lucha contra el desempleo, en el caso de que se trate de cubrir los servicios estructurales permanentes o temporales de la corporación, no resulta ajustado a derecho pues en ese caso el objeto del contrato laboral no se correspondería con la finalidad legal de las previsiones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa específica sobre los diferentes tipos de contratos (obra o servicio, relevo, interinidad, etc.).

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 48 de 49

Asunto distinto al caso analizado es que se tratara de una bolsa de empleo creada dentro de un programa específico de ámbito local de lucha contra el desempleo, en la que sí tendrían cabida los criterios socioeconómicos, aunque no el de arraigo.

En cuanto al resto de la alegación la entidad manifiesta la decisión de corregir la situación.

ALEGACIÓN Nº 8, (CONCLUSIONES). ALEGACIÓN NO ADMITIDA

Aunque puede resultar típico, la mayoría de las incidencias se han mantenido en el tiempo como consecuencia de la coyuntura de bloqueo político producido hasta junio de 2019, es decir, la imposibilidad de arbitrar una mayoría que pueda aprobar, por ejemplo, unos presupuestos y por tanto su oferta de empleo.

Cabe considerar que este Ayuntamiento está en la vía de resolver cualquier incidencia en materia de recursos humanos que sea contraria a derecho y ello en el tiempo más breve posible, como ha sucedido con la convocatoria de contratación pública para la RPT, el Decreto de fecha 9 de Diciembre de 2020 por el que se aprueba la oferta de empleo público, el inicio de la negociación colectiva y la paralización de la solicitudes de los premios de permanencia y jubilación, así como la redacción de la nuevas bases para la Bolsa de Empleo.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La entidad describe las acciones adoptadas para corregir determinadas incidencias, algunas de las cuales suponen el mero cumplimiento de la ley (por ejemplo, la aprobación de la oferta de empleo público).

En otro caso, se hace referencia al nombramiento del jefe de la policía local, circunstancia que no se ha tratado en el informe.

Las otras tres acciones que se apuntan: la resolución de alcaldía por la que se determina contratar la valoración de puestos y la resolución de prórroga del mismo; así como la providencia para ampliar y modificar la bolsa de empleo, no son acciones que tengan entidad suficiente, por constituir actos intermedios, para ser valoradas en el informe, pues, aunque demuestran una actitud adecuada, por si solas no determinan el resultado final.

Cód. Validación: 6KCHRXGRSAZM5HRE62X775QTS | Verificación: https://cuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 49 de 49