

FISCALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA (ATRIAN) Ejercicio 2020

El objetivo de la fiscalización consiste en emitir una opinión, en términos de seguridad razonable, sobre si las actuaciones para la gestión de los recursos humanos llevadas a cabo por la ATRIAN, durante el ejercicio 2020, cumplen con la normativa que resulta de aplicación y el respeto a los principios de publicidad y transparencia.

A 31 de diciembre de 2020, el personal al servicio de la Agencia alcanza los 777 efectivos que, en virtud del Art. 16 de la Ley de creación de la Agencia, corresponde a puestos de personal funcionario, de carrera o interino, y de personal laboral.

Los fundamentos de la opinión sobre el cumplimiento de legalidad con salvedades son los siguientes:

Salvedades por incumplimientos

Relacionado con los instrumentos de planificación, actuación y ordenación de los RRHH

- El Art. 72 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, establece que la actuación de las agencias de régimen especial se producirá con arreglo al plan de acción anual, bajo la vigencia y de conformidad con el contrato plurianual de. El Plan de acción correspondiente al año 2020, fue aprobado el día 28 de abril de 2020, incumpliendo el Art. 25 del Estatuto, que establece su aprobación, por el Consejo Rector, antes del 31 de mayo del ejercicio anterior.
- El contrato de gestión ha de establecer, conforme dicta el Art.4 de la Ley de creación, la exigencia de responsabilidad por la gestión de los puestos del personal directivo y del órgano ejecutivo. En el contrato de gestión vigente no consta referencia al órgano ejecutivo de la entidad, la Dirección.

Relacionado con las retribuciones complementarias

- En 2020, se ha reconocido un gasto por complemento de productividad anual del Director de la ATRIAN, que ascendió a 3.957€ y un gasto por complemento personal correspondiente a la diferencia retributiva entre el cargo de Director de la ATRIAN y el cargo de Jefe regional adjunto de gestión tributaria de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, que alcanzó los 42.006,12€

Se han detectado las siguientes incongruencias en los fundamentos normativos que regulan estas retribuciones complementarias, en la contabilización, así como incumplimientos relacionados con la naturaleza y finalidad de estas retribuciones.

- La asignación de la productividad, cuantificada por el titular de la Consejería en materia de Hacienda para todos los altos cargos, consiste en un importe fijo sin evaluación del desempeño ejercido, lo que contraviene la naturaleza de este complemento e incumple la finalidad por la que, legalmente, se asigna (Art. 11.3 de la Ley 24/2007, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2008, para el complemento de productividad).

CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA

RESUMEN DE INFORME

- En el cálculo del complemento personal por diferencia retributiva se han computado tres conceptos retributivos del cargo anterior (productividad, mejor desempeño y objetivos), que resulta injustificado debido a que:
 - La naturaleza y finalidad de los tres complementos es idéntico.
 - Su naturaleza es variable en función de los resultados y se le está pagando una cuantía fija sin evaluación del rendimiento obtenido, lo cual lo asimila al concepto de complemento específico: retribuir la especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, e incompatibilidad exigible para el desempeño del puesto o las condiciones en que se desarrolla este trabajo.
 - La asignación de la productividad se fundamenta en el Art. 46.3. c) de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la JA (LOFPJA), que regula las retribuciones de los funcionarios, lo que supone una incongruencia con la Disposición adicional séptima de la Ley 7/1997, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 1998, que regula que la asignación del complemento de diferencia retributiva solo se destinará al personal designado para ocupar un cargo excluido del ámbito de aplicación de la LOFPJA.
- El crédito para el complemento personal por diferencia retributiva se consigna en una aplicación presupuestaria correspondiente a retribuciones complementarias del personal funcionario, cuando correspondería registrarse en la misma aplicación presupuestaria en la que se consigna el crédito para la productividad, conforme establece la Orden de 3 de julio de 2019, por la que se establecen los códigos y las definiciones de la clasificación económica del estado de gastos.

Relacionados con la gestión administrativa de los RRHH

- En la historia administrativa de cuatro trabajadores no consta la titulación académica que poseen, requisito que ha de inscribirse en el Registro General de Personal, conforme al Art. 14 del Decreto 279/2001, de 26 de diciembre, de modificación del Reglamento regulador del citado registro.
- Durante 2020, no consta aprobado un Plan de Prevención de Riesgos Laborales lo cual incumple, por un lado, el citado Art. 4 y la Disposición adicional primera, referida al plazo máximo de aprobación del Plan y a la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) correspondiente a la estructura preventiva necesaria definida en el mismo y, por el otro lado, el Art. 16.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Art. 2.1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en la redacción dada por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.

Relacionados con la transparencia y la publicidad

- Se incumple el Art. 18.1 de la Ley 1/2014 de 24 de junio, de transparencia pública de Andalucía (LTPA), que establece que la información pública objeto de publicidad activa ha de estar disponible a través del Portal de la JA. En concreto el Portal de Transparencia de la JA presenta las siguientes deficiencias en la publicación y faltas de actualización en la información requerida por la LTPA:

CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA

RESUMEN DE INFORME

- Ausencia del organigrama o representación gráfica con la estructura de la Agencia.
- No inclusión de determinados conceptos retributivos (trienios, productividad y complemento diferencia retributiva) del Director.
- Falta de actualización la información relativa a la declaración de sus actividades, bienes e intereses del alto cargo de la Agencia, al cierre de los ejercicios 2019, 2020 y 2021.
- Existencia diferencias con las 1.078 plazas de la Relación de Puestos de Trabajo.
- Asimismo, la información publicada en la web de la Agencia presenta siguientes deficiencias que derivan en incumplimientos inmateriales de la LTPA.

Salvedades por limitaciones

Para la ejecución de determinados procesos de gestión, la ATRIAN no tiene asignadas funciones, lo cual ha supuesto una limitación en la verificación de determinadas materias y en el suministro de la información solicitada. En concreto:

- No se ha obtenido información sobre los perceptores del complemento de diferencia retributiva en las prestaciones económicas por Incapacidad Laboral Transitoria (ILT) y similares, debido a que las liquidaciones sobre el gasto de la cuota obrera y patronal está centralizado en la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.
- Aunque, el Art. 74.2 de la LAJA regula que las agencias de régimen especial dispondrán de competencias en materia de Oferta de empleo Público, la cual ha de integrarse en la correspondiente de la Administración de la JA, no consta que la ATRIAN participe en la convocatoria solicitando plazas y ha impedido verificar:
 - Que las plazas ocupadas por interinos nombrados en 2019 y 2020 se incluyese en la o las siguientes ofertas de empleo público.
 - El cumplimiento relacionado con la estabilización del empleo temporal, regulada en la Disposición Transitoria 4ª del Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, al no disponer de información sobre las plazas que cumplen el citado criterio de ocupación temporal.

En el texto del Informe se han señalado un total de 4 recomendaciones orientadas a la mejora en el cumplimiento de la gestión de los recursos humanos

Conforme a la “Guía práctica para la elaboración de recomendaciones” elaborada por la Cámara de Cuentas de Andalucía, se ha consignado una prioridad alta a 3 de ellas y a una, una prioridad media. En el caso de una prioridad alta, se requiere una atención urgente de la dirección para implantar controles y, en su caso, procedimientos que mitiguen los riesgos identificados en forma de conclusiones. Para una prioridad media, la dirección deberá establecer un plan de acción concreto para resolver la deficiencia observada en un plazo razonable.

NOTA: Los resúmenes se realizan para facilitar la labor de los medios de comunicación y contienen las principales conclusiones del informe. Sin embargo, para realizar un análisis completo de los trabajos de fiscalización de la Cámara de Cuentas es necesario conocer el texto completo del informe que se encuentra en www.ccuentas.es.