

Fiscalización de cumplimiento de la gestión de recursos humanos de empresas municipales que gestionan los servicios funerarios en Andalucía: EMUCESA (Ayto. de Granada), CECOSAM (Ayto. de Córdoba), PARCEMASA (Ayto. de Málaga) y CEMABASA (Mancomunidad de la Bahía de Cádiz)

Ejercicio 2019

La Cámara de Cuentas de Andalucía (CCA), en virtud de lo dispuesto en su Ley de creación y conforme a lo previsto en el Programa Anual de Actuación de 2020, ha ejecutado una fiscalización de cumplimiento de la gestión de recursos humanos de las empresas municipales que gestionan los servicios funerarios en Andalucía, en concreto, EMUCESA, CECOSAM, PARCEMASA y CEMABASA, correspondiente al ejercicio 2019.

La Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local consideró, inicialmente, los servicios mortuorios como servicios esenciales y los reservó a favor de las entidades locales. Con la expresión servicios mortuorios se hacía referencia a todas las actividades que se realizaban tras el fallecimiento de una persona, incluyéndose los servicios de cementerio y los funerarios. Las empresas municipales que gestionan los servicios funerarios en Andalucía tienen como objetivo principal la ejecución de actividades que se realizan desde el fallecimiento de una persona hasta la inhumación o cremación de los restos mortales.

La fiscalización se ha diseñado para efectuar una auditoría de cumplimiento de legalidad y seguridad razonable, con el objetivo de obtener evidencia adecuada y suficiente sobre la existencia de incumplimientos significativos del marco legal aplicable en el área de personal, siendo la responsabilidad de la Cámara de Cuentas, expresar una opinión sobre el cumplimiento de la normativa aplicable en la selección y contratación, promoción interna y retribuciones del personal por parte de las empresas municipales EMUCESA, CECOSAM, PARCEMASA y CEMABASA.

FISCALIZACIÓN DE CUMPLIMIENTO

En opinión de la Cámara de Cuentas de Andalucía, excepto por los incumplimientos descritos en el epígrafe de “Fundamento de la opinión de cumplimiento con salvedades”, la selección y contratación, promoción interna y retribuciones del personal realizada por EMUCESA, CECOSAM, PARCEMASA y CEMABASA durante el ejercicio 2019 resulta conforme para las cuatro empresas, en los aspectos significativos, con la normativa aplicable.

Fundamentos de la opinión de legalidad con salvedades en la gestión de los recursos humanos por cada una de las empresas

EMUCESA (Empresa Municipal de Cementerio y Servicios Funerarios de Granada)

La Sociedad no dispone de un procedimiento normalizado que garantice el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad en la selección de personal, recogidos en el art. 55 del TREBEP.

CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA

RESUMEN DE INFORME

Además, en su Convenio Colectivo, en el apartado para la provisión de vacantes, establece que cuando existan trabajadores en la plantilla, que, reuniendo los requisitos, estén interesados en los puestos de trabajo que la empresa pretenda crear, o en las vacantes que la empresa pretenda cubrir, éstos gozarán de preferencia para ocuparlos. De esta forma se merman los principios rectores contemplados en el artículo 55 del TREBEP, igualdad, mérito y capacidad, no dándole publicidad a los procesos.

EMUCESA debe regular la existencia y funcionamiento de una bolsa de trabajo, que permita gestionar las necesidades de contratación y promoción de personal con arreglo a los principios de transparencia y objetividad del Sector Público.

Con respecto a las promociones internas, se ha observado que en determinados expedientes de personal no consta en su documentación, ningún dato de la convocatoria, ni de la publicidad que se le hubiera dado al procedimiento.

Analizadas las retribuciones y complementos salariales, se ha detectado que en las horas extraordinarias realizadas en 2019, por los empleados de la Sociedad, tres empleados sobrepasan el límite anual de 80 horas extras lo que incumple lo dispuesto en el artículo 35 del ET.

EMUCESA indebidamente no incluye como retribuciones en especie a su personal los pagos realizados por Seguros de vida y Préstamos al personal, tal como se detalla en los artículos 17, 42 y 43 de la Ley 35/2006 del Impuesto sobre la Renta de las personas físicas.

EMUCESA abona a determinados trabajadores incentivos por ventas que no están recogidos en el Convenio Colectivo. Por tanto, supone un incumplimiento del artículo 34 del Convenio Colectivo de la empresa.

CECOSAM (Cementerios y Servicios Municipales de Córdoba S.A.)

La plantilla de CECOSAM, se cubre mediante una oposición convocada en el ejercicio 2002. Las personas que obtuvieron la mayor puntuación entraron a formar parte de la plantilla, quedando el resto en una bolsa de empleo de la que en los años posteriores se obtuvieron candidatos. Ninguno de los empleados está bajo la figura del laboral no fijo, es decir, todos mediante proceso selectivo previa convocatoria.

Con respecto a las promociones internas, se han producido dos, una en el ejercicio 2006 y la siguiente en el año 2018. Se ha analizado la documentación soporte correspondiente al ejercicio 2018, no presentando salvedad a excepción de que no se cubrieron todos los puestos y no se exigía ni valoraba titulación, tal como se indica en el artículo 55 y 56 del TREBEP.

El personal laboral de la empresa gestiona la recaudación de las *“tasas por la concesión de derechos funerarios, prestación de servicios de cementerios municipales y otros servicios funerarios”*, cuando esta tarea está reservada a los funcionarios. Esta gestión recaudatoria consiste en emitir facturas por las tasas correspondientes a los servicios funerarios prestados y cobrarlas. Al no ser esta

CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA

RESUMEN DE INFORME

sociedad Administración Pública, debería gestionar el cobro el Ayuntamiento de Córdoba. Es una asunción indebida de competencias por parte del personal de CECOSAM al realizar esa recaudación. Se han analizado los certificados de retenciones de IRPF de todos los trabajadores en el ejercicio 2019. Se observa que no tiene incluido en el concepto retribuciones en especie el seguro de los trabajadores ni el importe correspondiente al interés cero derivados de los préstamos concedidos a los mismos, tal como se detalla en los artículos 17, 42 y 43 de la Ley 35/2006 del Impuesto sobre la Renta de las personas físicas.

PARCEMASA (Parque Cementerio de Málaga S.A.)

En el Convenio Colectivo se da preferencia a los candidatos que ya pertenezcan a la plantilla, tanto para los ascensos, como para la provisión de vacantes. No se cuantifica esta preferencia.

La publicidad para las promociones se limita al tablón de anuncios de la empresa, debiéndose publicar también en su web y en el portal de transparencia, tal como se indica en la Ley 1/2014 de 24 de junio de Transparencia Pública de Andalucía y el art. 55 del TREBEP.

La denominada “Comisión Paritaria del Convenio Colectivo” reunida el 18 de diciembre de 2012, acordó modificar el arriba mencionado artículo 8 del Convenio colectivo, añadiéndole los siguientes párrafos:

“1.- cuando se trate de contrataciones temporales por: acumulación de tareas, sustituciones por IT, maternidad, vacaciones, contrataciones temporales durante el tiempo necesario para realizar convocatoria y selección de personal para vacante, etc.; no será necesario realizar convocatoria alguna y dicha contratación se efectuará por decisión empresarial y con el visto bueno de los Delegados Sindicales.

Este acuerdo vulnera los principios legales aplicables en el proceso de selección y acceso de los trabajadores a la empresa. Por tanto, en sus actuaciones está sujeta al cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad en la selección de personal. Estos principios requieren, para ser efectivos, la aplicación de otros como los de publicidad, concurrencia y objetividad, que garanticen la realización de un proceso de selección de personal objetivo y motivado.

En las promociones internas no hay convocatorias. Lo que consta es un documento donde se dice que a partir de una determinada fecha ocupará una plaza distinta.

El personal laboral de la empresa gestiona indebidamente la recaudación de las *tasas por la concesión de derechos funerarios, prestación de servicios de cementerios municipales y otros servicios funerarios*, cuando esta tarea está reservada a los funcionarios.

Al no ser esta sociedad Administración Pública, debería gestionar el cobro el Ayuntamiento de Málaga. Es una asunción indebida de competencias por parte del personal de PARCEMASA al realizar esa recaudación.

CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA

RESUMEN DE INFORME

CEMABASA (Cementerio Mancomunado Bahía de Cádiz, S.A.)

En el artículo 18 del Convenio Colectivo se merman los principios de igualdad, mérito y capacidad, no dándole publicidad a los procesos. En dicho artículo del convenio colectivo, no se establece ningún tipo de procedimiento para la forma de acceso a la sociedad.

Dentro de la categoría del personal laboral indefinido, prevista en el artículo 8 del R.D.L 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), se halla el indefinido no fijo de plantilla. Se trata de una figura que nace en los tribunales después de varios pronunciamientos judiciales y es la única de las cuatro empresas analizadas que tienen indefinidos no fijos.

Las retribuciones deben estar plenamente justificadas y establecidas en el Convenio Colectivo. Si se realizaran pagos de conceptos retributivos no incluidos en el Convenio, éstos deberán estar plenamente justificados.

Si hubo negociación para su establecimiento, ésta deberá estar totalmente documentada y acreditada, extremo que no concurre en esta empresa en diferentes complementos retributivos, tales como, plus de quebranto de moneda, plus extrasalarial, complemento de dirección y complemento de responsabilidad.

Otros asuntos de interés que no afectan a la opinión de cumplimiento de legalidad

Una vez analizada la selección y contratación, promoción interna y retribuciones del personal en cada una de las empresas municipales tratadas, se observa que las principales diferencias existentes entre ellas son por un lado la composición de las plantillas y el contenido de los diferentes Convenios Colectivos firmados. Con respecto a los procesos selectivos en los Convenios Colectivos el criterio generalizado es primar el acceso y promociones al personal que forman parte de las plantillas. Para ocupar las plazas de jefes de departamento y de división no se utilizan procesos selectivos sino, nombramientos. Estos son los distintos complementos existentes en cada Convenio Colectivo.

CONCEPTOS SALARIALES DE LA PLANTILLA DE LAS EMPRESAS				
	EMUCESA	CECOSAM	PARCEMASA	CEMABASA
C. Antigüedad	✓	✓	✓	✓
Pagas extraordinarias	✓	✓	✓	✓
Plus transporte	✓	x	✓	✓
Plus resultados	✓	x	x	x
Plus prolongación jornada y guardia localizada	✓	x	x	x
Dietas por desplazamiento	✓	x	✓	✓
Plus nocturnidad y turno rotativo	x	✓	✓	x
Plus toxicidad, peligrosidad y penosidad	x	✓	✓	✓
Horas extra	✓	✓	✓	✓
Plus de domingo y festivo	x	x	✓	✓
Plus de asistencia	x	✓	✓	✓
Plus distribución irregular de la jornada/movilidad funcional	x	✓	✓	x
Bolsa vacaciones	x	x	✓	✓
Plus extrasalarial	x	x	x	✓
Plus quebranto moneda	x	✓	x	✓
Ayuda vestuario	x	x	✓	x

CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA

RESUMEN DE INFORME

Realizando una comparativa de los pluses y complementos recogidos en los diferentes convenios inciden en la diferencia existente en las distintas masas salariales de estas empresas. En el siguiente cuadro se detallan las retribuciones anuales en el ejercicio 2019 del personal contratado como alta dirección, así como el sueldo medio del resto de la plantilla.

Retribución anual bruta Alta Dirección y retribución media bruta de las plantillas

EMPRESA MUNICIPAL	Ejercicio 2019		Euros
	Alta dirección	Retribución media de la plantilla	
EMUCESA	90.255,66	42.407,14	
CECOSAM	50.000,00	42.863,31	
PARCEMASA	73.292,05	46.561,88	
CEMABASA	85.862,65	44.408,48	

Destaca la diferencia entre las retribuciones del gerente de CECOSAM y el resto. Siendo igualmente significativa la distancia salarial entre la alta dirección y sueldo medio de la plantilla de CECOSAM.

RECOMENDACIONES

La Cámara de Cuentas de Andalucía recomienda la adopción de medidas que van orientadas a la mejora del cumplimiento de la selección y contratación, promoción interna del personal de las empresas municipales EMUCESA, CECOSAM, PARCEMASA y CEMABASA, que gestionan los servicios funerarios en Andalucía correspondiente al ejercicio 2019.

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.