# CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA

## RESUMEN DE INFORME

**FISCALIZACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE DETERMINADOS MUNICIPIOS CON POBLACIÓN ENTRE 20.000 Y 50.000 HABITANTES: LEBRIJA, PUERTO REAL, RINCÓN DE LA VICTORIA Y ROTA**
**Ejercicio 2018**

La Cámara de Cuentas de Andalucía ha efectuado una fiscalización de la gestión de los recursos humanos de determinados municipios con una población comprendida entre 20.000 y 50.000 habitantes: Lebrija, Puerto Real, Rincón de la Victoria y Rota.

En opinión de la Cámara de Cuentas, debido a la importancia de los incumplimientos que figuran en el informe de fiscalización y que a continuación se resumen, la gestión de los recursos humanos en los Ayuntamientos de Puerto Real y de Rincón de la Victoria no resultan conformes con el marco normativo aplicable.

En cambio, excepto por las salvedades que se recogen en el informe de fiscalización, la Cámara de Cuentas considera que la gestión de los recursos humanos en los Ayuntamientos de Lebrija y Rota resulta conforme con el marco normativo aplicable.

A continuación, se destacan algunos aspectos de la gestión de los recursos humanos de los ayuntamientos examinados.

***Tipología de empleados públicos***

*Personal indefinido*

En el siguiente cuadro se muestra el número de empleados laborales indefinidos no fijos de plantilla (LINF), así como el porcentaje que representan en relación con el total de recursos humanos de carácter permanente de la corporación, a finales del ejercicio 2018:

| Ayuntamiento | LINF con sentencia judicial | LINF sin sentencia judicial | % LINF sin sentencia/ nº empleados Ayto. |
|---|---|---|---|
| Lebrija | 0 | 121 | 41,16% |
| Puerto Real | 1 | 58 | 18,18% |
| Rincón de la Victoria | 4 | 90 | 39,13% |
| Rota | 8 | 62 | 16,30% |

Ninguno de estos ayuntamientos, en el ejercicio 2018, hizo uso de los procedimientos previstos en la legislación vigente para estabilizar esta parte del empleo temporal que ocupa plazas de carácter estructural, dotadas presupuestariamente.



carlos.castello@ccuentas.es
http://www.ccuentas.es
Tfno.: 95-500-96-00
Fax: 95-500-96-46

*Personal funcionario interino*

En el Ayuntamiento de Lebrija prestan servicios cinco funcionarios interinos nombrados para ocupar plaza vacante, cuyas plazas no se han sacado a oferta pública de empleo en el plazo previsto en el artículo 10.4 del TREBEP.

En el Ayuntamiento de Puerto Real hay un funcionario interino nombrado para ocupar una plaza vacante, cuya plaza no se ha ofertado públicamente en el plazo previsto en el artículo 10.4 del TREBEP.

*Personal Laboral interino por vacante*

En el Ayuntamiento de Rincón de la Victoria hay cinco empleados laborales interinos por vacante, en los que se constata el incumplimiento de las obligaciones de incorporar dichas plazas a la oferta de empleo y de proceder a su convocatoria en el plazo improrrogable de tres años.

***Derechos retributivos***

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

El Ayuntamiento de Puerto Real no dispone de valoración de puestos; en su lugar cuenta con un catálogo de puestos de trabajo, elaborado entre 2004/2005, que se encuentra desactualizado al no recoger los cambios introducidos en la RPT aprobada en 2008, relativos a la creación de nuevos puestos, adscripción de los mismos a personal funcionario o laboral y determinación de los importes del complemento específico.

En el Ayuntamiento de Rota, la valoración de puestos se realizó en 1999, y en ella no figuran evaluados el puesto de dirección de protección civil y responsable de la seguridad integral del municipio, creado con posterioridad, así como los que corresponden a 52 empleados que, provenientes de la sociedad municipal Aguas de Rota, S.A (AREMSA), fueron integrados en 2017.

*Productividad*

En el Ayuntamiento de Lebrija, el Reglamento de funcionarios vigente en el periodo 2017/2020, lleva a cabo una regulación de este concepto retributivo que no se ajusta a derecho por configurarse como una retribución de carácter fija y abono periódico, establecida en función de la categoría profesional, en la que solo se premia la asistencia al trabajo. El importe abonado por tal concepto en el ejercicio 2018 ascendió a 81.139,62 €.

En el Ayuntamiento de Puerto Real se abonó en 2018, en concepto de productividad, un total de 657.278,82 €, sin que constasen cuáles fueron los criterios manejados por la alcaldía o la concejalía de recursos humanos en su distribución.



carlos.castello@ccuentas.es
http://www.ccuentas.es
Tfno.: 95-500-96-00
Fax: 95-500-96-46

En el Ayuntamiento de Rota, el abono de la productividad se lleva a cabo a través de diversos códigos retributivos, de los que se destacan los siguientes:

-El código 70 "complemento de productividad trimestral (2015)", que supuso 337.814,88 € en el ejercicio fiscalizado, es utilizado para abonar las cantidades que derivan de la aplicación del Reglamento de Valoración y Distribución del Complemento de Productividad, aprobado por el Pleno de la corporación el 23 de julio de 2015, en el que una parte de la cantidad global a distribuir por tal concepto, aproximadamente el 70%, se vincula al cumplimiento del programa contra el absentismo, en dos vertientes: presencia del empleado y puntualidad.

Esta parte de la regulación que se realiza en el Reglamento no se considera ajustada a derecho, pues la productividad, tal como se ha expresado con anterioridad, está destinada a satisfacer el especial rendimiento, la actividad extraordinaria o el especial interés con que se desempeñan las tareas, y no el cumplimiento de las obligaciones básicas del empleado (asistencia y puntualidad), pues éstas ya resultan recompensadas de ordinario a través de los conceptos retributivos básicos o complementarios de carácter fijo y periódico.

-Los códigos 82 "complemento de productividad 20", 83 "complemento de productividad 30" y 84 "complemento de productividad 40" se utilizan para abonar las cantidades que derivan de la aplicación del Plan Corporativo de Productividad a la Carrera Profesional, aprobado por el Pleno en abril de 2015, con el que la corporación pretende valorar "tanto los méritos y la excelencia como el rendimiento o resultado", estableciéndose para ello cuatro evaluaciones: las tres primeras empezando desde el horizonte temporal de 20 años hasta los 40 años, y la cuarta en el momento de la jubilación del funcionario.

Esta regulación se considera contraria a derecho pues, atendiendo al posicionamiento del Tribunal Supremo, los premios a la jubilación ordinaria o anticipada no suponen un complemento retributivo de los que se definen en el artículo 5 del Real Decreto 861/1986.

*Retribución de trabajos de superior categoría*

En el Ayuntamiento de Rincón de la Victoria hay un funcionario, administrativo del grupo C1, que ha venido desempeñando desde 2008 el puesto de jefe de negociado de nóminas, perteneciente al grupo A2, al que se le retribuye de forma irregular el desempeño de tal puesto, pues junto a las diferencias de las retribuciones complementarias también se le han abonado las debidas a las básicas. El exceso abonado a este empleado en el ejercicio 2018 ascendió a 4.724,55 €.

En este caso, el pago realizado por el Ayuntamiento de las retribuciones básicas podría constituir 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.



carlos.castello@ccuentas.es
http://www.ccuentas.es
Tfno.: 95-500-96-00
Fax: 95-500-96-46

*Otros conceptos retributivos*

En el Ayuntamiento de Puerto Real se abona un concepto retributivo denominado "*CDU cantidad acuerdo de 29 de abril de 2008*" que proviene de un conjunto de acuerdos y actos aprobados por el Pleno en el periodo 2006-2009, en virtud de los cuales se pretendía la equiparación de las retribuciones básicas y complementarias de los puestos pertenecientes a la categoría de Agrupación Profesional (AP) con las del grupo C2, y las de éste con las del grupo C1.

El importe abonado por tal concepto en el ejercicio 2018 ascendió a 249.124,58 €.

El mantenimiento del pago de este concepto retributivo en las condiciones que se recogen en el informe constituye un supuesto de responsabilidad contable, de acuerdo con la normativa y jurisprudencia de aplicación -artículo 177 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, artículo 38.1 de la LOTCu y artículo 49 LFTcu-.

En el Ayuntamiento de Rincón de la Victoria se abona a los empleados con una antigüedad igual o anterior a 2002, un complemento retributivo denominado "*Act/02*" proveniente de la aplicación de unas cláusulas de garantía o revisión salarial establecidas en función del IPC, previstas tanto en el acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario como en el convenio colectivo del personal laboral, vigentes en el periodo 1996-1997.

En la medida que el pago de este concepto retributivo al personal funcionario representa el mantenimiento de los efectos retributivos de una subida salarial, obtenida mediante la aplicación de un mecanismo declarado ilegal por la Sentencia del TSJA, de 27 de febrero de 2004, constituiría un supuesto de pago indebido del que podrían derivarse las correspondientes responsabilidades, tanto en el ámbito de la responsabilidad contable, de acuerdo con el artículo 177 de la LGP, 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.

Los importes abonados por tal concepto en el periodo 2016/2019, se recogen en el siguiente cuadro:

| Ejercicio | Personal funcionario (€) | Total abonado (€) |
|---|---|---|
| 2019 | 4.859,03 | 19.282,32 |
| 2018 | 6.016,50 | 20.855,85 |
| 2017 | 6.532,59 | 22.888,50 |
| 2016 | 6.343,55 | 23.238,63 |
| **TOTAL** | **23.751,67** | **86.265,30** |



carlos.castello@ccuentas.es
http://www.ccuentas.es
Tfno.: 95-500-96-00
Fax: 95-500-96-46

*Condiciones retributivas del personal contratado a cargo de subvenciones*

Los convenios colectivos del personal laboral de los Ayuntamientos de Lebrija, Puerto Real y Rota excluyen de su ámbito de aplicación a los contratados por convenios o programas que son financiados por otros organismos.

Esta exclusión se traduce en la aplicación a los contratados por programas de fomento del empleo de la Junta de Andalucía, actualmente regulados en la Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo, de unas condiciones retributivas inferiores a las del resto de empleados laborales sujetos al convenio colectivo de ámbito municipal, pues las retribuciones que perciben coinciden con el importe de la subvención recibida.

El convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria no establece tal exclusión, pero a los contratados al amparo de los citados programas también se les retribuye de acuerdo con la subvención recibida.

Estas exclusiones del contenido del convenio de ámbito municipal de este colectivo de empleados resultan carentes de justificación y, por ello, se consideran contrarias al principio de igualdad que se recoge en los artículos 9 y 14 de la Constitución Española (CE) y 17 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

***Ayudas Sociales***

Los acuerdos reguladores de las condiciones de trabajo del personal funcionario de los Ayuntamientos de Puerto Real y Rincón de la Victoria prevén un premio a la jubilación ordinaria, que supuso el abono de 5.480,15 €, y de 6.000 €, respectivamente, en 2018.

Atendiendo al reiterado posicionamiento desfavorable mostrado por el Tribunal Supremo (TS), estos premios se consideran contrarios al ordenamiento jurídico "*porque no responden a una contingencia o infortunio sobrevenidos, sino que se devengan simplemente por la extinción de la relación de servicio funcionarial cuando se alcanza la edad de la jubilación forzosa o la necesaria para obtener la jubilación anticipada. No se dirigen pues a compensar circunstancias sobrevenidas de la naturaleza de las que inspiran las medidas asistenciales -esto es, determinantes de una situación de desigualdad-, sino que asocian a un supuesto natural, conocido e inevitable de la relación funcionarial*".

En el Ayuntamiento de Rincón de la Victoria se abona un premio a la permanencia a los funcionarios que está previsto en el convenio colectivo del personal laboral, al cumplir un determinado número de años de prestación de servicios en el Ayuntamiento.



carlos.castello@ccuentas.es Tfno.: 95-500-96-00
http://www.ccuentas.es Fax: 95-500-96-46

Este premio, que continúa abonándose al personal funcionario, fue anulado por el TSJA en la sentencia núm. 238/2004 de 27 febrero, en la versión que el mismo tenía en el acuerdo de condiciones de trabajo para el personal funcionario, suscrito para el periodo 1996-1997, al considerar que no formaba parte de las retribuciones establecidas para los funcionarios en la LMRFP 30/1984.

De acuerdo con la información obtenida en la fiscalización, los importes abonados por tal concepto en los últimos cuatro años se muestran en el siguiente cuadro:

| EJERCICIO | IMPORTE (€) |
|---|---|
| 2019 | 10.414,53 |
| 2018 | 33.420,38 |
| 2017 | 31.255,32 |
| 2016 | - |
| **TOTAL** | **75.090,23** |

El mantenimiento del pago de este premio constituye un supuesto de pago indebido del que podrían derivarse 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.

***Permisos y vacaciones***

En los Ayuntamientos de Lebrija, Puerto Real, Rincón de la Victoria y Rota se han puesto de manifiesto determinadas regulaciones del régimen de permisos y vacaciones que carecen de cobertura legal.

***Instrumentos de Ordenación: Relación de Puestos de Trabajo (RPT)***

En la RPT de los Ayuntamientos de Lebrija, Puerto Real, Rincón de la Victoria y Rota figuran adscritos a personal laboral puestos de trabajo que por su naturaleza y funciones deberían estarlo a personal funcionario.

**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.**



carlos.castello@ccuentas.es
http://www.ccuentas.es
Tfno.: 95-500-96-00
Fax: 95-500-96-46