Francisco José Gutiérrez Rodríguez (1 de 1)
Secretario General
Fecha Firma: 12/12/2024
HASH: d88eab517e534d06a0fe1f52c9fa0e2a
CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA

FISCALIZACIÓN FINANCIERA Y DE CUMPLIMIENTO DEL ÁREA DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE TREBUJENA (CÁDIZ) 2021

(SL 10/2022)

Sevilla, noviembre 2024

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 153

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 153

Fiscalización financiera y de cumplimiento del área de personal del Ayuntamiento de Trebujena (Cádiz) Ejercicio 2021

El Pleno de la Cámara de Cuentas de Andalucía, en su sesión celebrada el día 6 de noviembre de 2024, con la asistencia de todos sus miembros, ha acordado aprobar el Informe de fiscalización financiera y de cumplimiento de personal del ayuntamiento de Tebujena (Cádiz) 2021.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 1

2. RESPONSABILIDAD DE LOS ÓRGANOS MUNICIPALES EN RELACIÓN CON LA CUENTA GENERAL Y CON EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD EN MATERIA DE PERSONAL 2

3. RESPONSABILIDAD DE LA CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA EN RELACIÓN CON LA FISCALIZACIÓN 3

4. INFORME SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD 4
4.1. Opinión sobre cumplimiento de legalidad desfavorable 4
4.2. Fundamento de la opinión sobre cumplimiento de legalidad desfavorable 4
4.3. Otras cuestiones que no afectan a la opinión 16

5. INFORME DE FISCALIZACIÓN FINANCIERA 18
5.1. Denegación de opinión sobre la fiscalización financiera 18
5.2. Fundamento de la denegación de opinión sobre la fiscalización financiera 18
5.3. Cuestiones clave de auditoría 21

6. RECOMENDACIONES 21

7. APÉNDICES 23
7.1. Organización institucional y funcional 23
7.2. Instrumentos de ordenación de la gestión de los recursos humanos 24
7.3. Acceso al empleo público local. La carrera administrativa 27
7.4. Retribuciones 31
7.5. Tramitación, confección y pago de nóminas 32
7.6. Presupuestación y contabilización de los gastos de personal 33

8. ANEXOS 34
Anexo 8.1. Liquidación del presupuesto de gastos 2021 34
Anexo 8.2. Otros Estados Contables 35
Anexo 8.3. Marco de información financiera 38
Anexo 8.4. Transparencia 40

9. ALEGACIONES PRESENTADAS Y TRATAMIENTO DE LAS MISMAS EN LOS SUPUESTOS QUE NO HAYAN SIDO ADMITIDAS O SE ADMITAN PARCIALMENTE 41

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 153

ABREVIATURAS Y SIGLAS

Art.	Artículo
Ayto.	Ayuntamiento
BEP	Bases de Ejecución del Presupuesto
CCA	Cámara de Cuentas de Andalucía
CE	Constitución Española de 6 de diciembre de 1978
CPT	Complemento Personal Transitorio
DRN	Derechos reconocidos netos
DP	Diputación Provincial
ENS	Esquema Nacional de Seguridad
ER	Efectivos reales
FHN	Funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional
GPF-OCEX	Guías Prácticas de Fiscalización de los Órganos de Control Externo
IMNCAL	Orden HAP/1781/2013, de 20 de septiembre, por la que se aprueba la Instrucción del Modelo Normal de Contabilidad Local
JGL	Junta de Gobierno Local
LBRL	Ley 7/1985, de 2 de abril reguladora de las Bases del Régimen Local
LCCA	Ley 1/1988, de 17 de marzo, de la Cámara de Cuentas de Andalucía
Ley 30/84	Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
LFTCU	Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas
LOPDYDD	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales
LOTCU	Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas (LOTCU)
LPAC	Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas
LPGE 2018	Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018
LPGE 2021	Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021
LRJSP	Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público
LTBG	Ley 19/2013, de 9 de diciembre de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno
LTPA	Ley 1/2014 de 24 de junio, de transparencia pública de Andalucía
ICEX	Instituciones Públicas de Control Externo
Nº	Número
NIA-ES-SP	Normas Internacionales de Auditoría adaptadas al Sector Público Español
ORN	Obligaciones Reconocidas Netas
PGCPAL	Plan General de Contabilidad Pública de la Administración Local
PO	Plantilla Orgánica
PP	Plantilla Presupuestaria
RJCISPL	Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local
RD 861/1986	Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen retributivo de los funcionarios de la Administración Local
RD 500/1990	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

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 153

RJFHN	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
ROF	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
RPT	Relación de Puestos de Trabajo
sd	Sin datos
ss.	Siguientes
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TCo	Tribunal Constitucional
TREBEP	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
TRET	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
TRRL	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
TRLRHL	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, Ley 7/1985, de 27 de abril
TSJA	Tribunal Superior de Justicia de Andalucía

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 153

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 153

1. INTRODUCCIÓN

1. El Pleno de la Cámara de Cuentas de Andalucía (CCA) acordó en 2022 la realización de un informe denominado "Fiscalización financiera y de cumplimiento del personal del Ayuntamiento de Trebujena. 2021", compuesto por una auditoría financiera y una auditoría de cumplimiento de legalidad.

2. El objetivo de la fiscalización financiera consiste en la revisión de los Estados Contables de la Cuenta General relacionados con el área de personal para opinar en términos de seguridad razonable; en la fiscalización de cumplimiento se comprobará que los hechos económicos y presupuestarios dimanantes de las actuaciones y operaciones correspondientes al área de personal se han desarrollado en todos sus aspectos significativos conforme al marco normativo que resulta de aplicación, para opinar en términos de seguridad razonable. También se formularán las recomendaciones que resulten del proceso de fiscalización, que serán graduadas en función de su significatividad (alta/media).

3. El ámbito subjetivo está constituido por el Ayuntamiento de Trebujena.

4. El ámbito objetivo (materia fiscalizada) se centra en el área de personal.

5. El alcance temporal del trabajo está referido al ejercicio 2021, si bien hay procedimientos de auditoría y comprobaciones que se han aplicado sobre ejercicios anteriores y posteriores cuando ha resultado necesario para una mejor consecución de los objetivos de esta actuación.

6. Trebujena es un municipio gaditano que, según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística (INE), cuenta con una población estimada a 1 de enero de 2021 de 7.042 habitantes, y una extensión superficial de 69 km², datos que reportan una densidad de población de 102 hab/km². Se encuentra situada a 57 kilómetros de la capital de la provincia y tiene como localidades vecinas a los municipios de gran población Jerez de la Frontera y Sanlúcar de Barrameda, así como a Lebrija, de la provincia de Sevilla. Dispone de una entidad dependiente, la sociedad mercantil *Trebujena Emprende S.L., en liquidación.* **(§ A1)**

7. La Corporación municipal en 2021 está formada por el Alcalde y 11 Concejales. La Junta de Gobierno Local está integrada, además de por el Alcalde, por 4 Tenientes de Alcalde. El 1 de abril de 2022 tiene lugar la proclamación del nuevo Alcalde, que continúa en el cargo tras las elecciones municipales celebradas en mayo de 2023.

8. Los puestos de funcionarios de la Administración Local con habilitación de carácter nacional (FHN) son ocupados en 2021 por:

   - Secretario- Interventor: funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional (FHN), quien ocupa el puesto con carácter definitivo desde 1991.
   - Tesorero: funcionario de carrera del Ayuntamiento perteneciente al Cuerpo de Auxiliares Administrativos, ocupa este puesto desde 1981.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 153

2. RESPONSABILIDAD DE LOS ÓRGANOS MUNICIPALES EN RELACIÓN CON LA CUENTA GENERAL Y CON EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD EN MATERIA DE PERSONAL

9. Las responsabilidades de los diferentes órganos municipales en relación con la formación, aprobación y rendición de la Cuenta General, previstas en la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo (TRLRHL), en la Orden HAP/1781/2013, de 20 de septiembre, por la que se aprueba la Instrucción del modelo normal de contabilidad local (IMNCAL) y en la Ley 1/1988, de 17 de marzo, de la Cámara de Cuentas de Andalucía (LCCA), se resumen a continuación:

- La formación del Presupuesto es competencia del Presidente de la Corporación municipal (art. 168.1 del TRLRHL) y su aprobación compete al Pleno (art. 168.4 del TRLRHL).

- La aprobación de la Liquidación del presupuesto corresponde al Presidente de la Entidad Local (art. 191.3 del TRLRHL.).

- El Pleno de la Corporación es el competente para aprobar la Cuenta General del ejercicio; dicha aprobación no requiere la conformidad con las actuaciones reflejadas en ella, ni genera responsabilidad por razón de éstas (art. 212 TRLRHL y regla 49 de la IMNCAL).

- La Intervención del Ayuntamiento debe confeccionar la Liquidación del Presupuesto, así como informar el Presupuesto General, la Liquidación del Presupuesto y formar la Cuenta General. También le corresponde llevar y desarrollar la contabilidad financiera y la ejecución del presupuesto de la Entidad Local. Ha de realizar el control interno de la gestión económico-financiera y presupuestaria, mediante el ejercicio de la función interventora y el control financiero (arts. 191.3, 204.1, 212 y 213 del TRLRHL, art. 4 del 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 (RJFHN) y art. 3 del Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local (RJCISPL)).

- A la Tesorería del Ayuntamiento le corresponden las funciones de tesorería y de recaudación. La función de tesorería comprende, entre otras, el manejo y custodia de fondos, valores y efectos de la Entidad Local; la realización de los cobros y los pagos de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, el Plan de Disposición de Fondos y las directrices señaladas por la Presidencia, autorizando junto con el ordenador de pagos y el interventor los pagos materiales contra las cuentas bancarias correspondientes; la elaboración y acreditación del periodo medio de pago a proveedores de la Entidad Local. La función de gestión y recaudación se concreta, entre otras, en el impulso y dirección de los procedimientos de gestión y recaudación (art. 5 RJFHN).

- La Secretaría del Ayuntamiento ejerce la función pública de secretaría, integrada por la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo. En particular, habrá de asistir y levantar acta de las sesiones de los órganos colegiados y publicarla en la sede electrónica de la Corporación, certificar todos los actos o resoluciones de la Presidencia y los acuerdos de los órganos colegiados

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA6D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 153

decisorios, actuar como fedatario en la formalización de todos los contratos, convenios y documentos análogos en que intervenga la Entidad Local y asistir al Presidente de la Corporación, junto con el Interventor, para la formación del presupuesto (art. 3 RJFHN).

- La Entidad Local debe rendir la Cuenta General de cada ejercicio a la CCA dentro del mes siguiente a su aprobación por el Pleno y, en todo caso, antes del primero de noviembre inmediato posterior al ejercicio económico que se refiera, de acuerdo con lo establecido en el art. 11.b) de la LCCA.

  Los órganos municipales también deben garantizar que las actividades, las operaciones financieras y la información reflejada en la Cuenta General resultan conformes con las normas aplicables, y establecer los sistemas de control interno que consideren necesarios para esta finalidad. En particular, deben garantizar que las actividades relativas a los procesos de gestión de personal se realizan de acuerdo con las normas correspondientes.

3. RESPONSABILIDAD DE LA CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA EN RELACIÓN CON LA FISCALIZACIÓN

10. En la auditoría financiera es responsabilidad de la CCA expresar una opinión en términos de seguridad razonable sobre la incidencia en los Estados Contables de la Cuenta General de los hechos económicos y presupuestarios fiscalizados. Sin embargo, debido a la significatividad de las limitaciones al alcance descritas en la sección Fundamento de la denegación de la opinión, no se ha podido obtener evidencia de auditoría que proporcione una base suficiente y adecuada.

En la auditoría del cumplimiento de la legalidad la responsabilidad de la CCA es emitir una opinión en términos de seguridad razonable sobre el cumplimiento de la normativa reguladora de los hechos económicos y presupuestarios que conforman el ámbito objetivo de esta fiscalización. **(§2, 4 y 14).**

La adecuada comprensión de este informe requiere que se tenga en cuenta el contexto global del mismo; cualquier abstracción sobre un párrafo, cuadro o anexo determinado pudiera no tener sentido aisladamente considerado.

11. Los trabajos de fiscalización se han llevado a cabo de acuerdo con los principios fundamentales de fiscalización de las Instituciones de Control Externo (ICEX). En concreto, las *Normas Internacionales de Auditoría* (ISSAIS-ES 100, ISSAI-ES 200, ISSAI-ES 400), las *Normas Internacionales de Auditoría adaptada al Sector Público Español* (NIA-ES-SP) de la Intervención General de la Administración del Estado y las *Guías prácticas de fiscalización de los Órganos de Control Externo* (GPF-OCEX) aplicables.

Dichas normas exigen que la CCA cumpla con los requerimientos de ética, así como que planifique y ejecute la fiscalización con el fin de obtener una seguridad razonable respecto a la situación de los Estados Contables de la Cuenta General de 2021 y una seguridad razonable respecto al cumplimiento por la entidad fiscalizada del marco normativo que le resulta de aplicación.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 153

12. Una fiscalización requiere la aplicación de los procedimientos de auditoría (pruebas de cumplimiento y pruebas sustantivas) que permitan obtener evidencia suficiente y adecuada sobre la que fundamentar las conclusiones, recomendaciones y la opinión emitida.

Los procedimientos seleccionados dependen del juicio del auditor, incluida la valoración de los riesgos por incumplimientos debidos a fraude o error. Para efectuar dicha valoración del riesgo el auditor evalúa, entre otros aspectos, el ambiente del control interno de la Entidad Local mediante la práctica de pruebas de cumplimiento, con un resultado que determinará y condicionará la naturaleza y extensión de las pruebas sustantivas de auditoría a aplicar; no es propósito, por tanto, de este trabajo el expresar una opinión sobre la eficacia del control interno.

13. Los trabajos de campo finalizaron el 22 de septiembre de 2023.

Durante la ejecución del trabajo de fiscalización se han producido importantes retrasos en la entrega de la documentación al equipo de fiscalización.

Además, una buena parte de la información recibida contenía datos incompletos y erróneos (§A11, A12), que no fueron depurados por los órganos responsables de su elaboración, con diferencias e incoherencias entre las distintas fuentes de información facilitadas por el Ayuntamiento. Ello ha obligado a la detección de estas incidencias y a su conciliación por parte del equipo de fiscalización, al no haberlas aclarado la Entidad Local tras un considerable periodo de espera.

Estos hechos han supuesto importantes demoras en la realización de las pruebas y procedimientos de auditoría, y han ocasionado un notable retraso en la finalización de los trabajos de campo.[1]

4. INFORME SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD

4.1. Opinión sobre cumplimiento de legalidad desfavorable

14. La CCA, en virtud de lo dispuesto en su Ley de creación y conforme a lo previsto en el Programa Anual de Fiscalización de 2022, ha fiscalizado el cumplimiento de la legalidad relacionada con el área de personal del Ayuntamiento de Trebujena.

En opinión de la CCA, debido a la importancia de los incumplimientos descritos en el párrafo "Fundamento de la opinión sobre cumplimiento de legalidad desfavorable", las actividades desarrolladas en 2021 por el Ayuntamiento de Trebujena relacionadas con el área de personal y que han sido objeto de esta fiscalización no resultan conformes con el marco normativo aplicable. **(§ 10)**

4.2. Fundamento de la opinión sobre cumplimiento de legalidad desfavorable

Salvedades por incumplimientos normativos

Retribuciones

15. El Secretario-Interventor ha percibido en 2021 las retribuciones complementarias de un nivel 27 y no las del nivel 26 que tiene asignado su puesto en la RPT, sin que haya quedado acreditado que

[1] Párrafo modificado por alegación admitida parcialmente.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 153

tuviera consolidado un grado personal 27; esto unido a que el factor de conversión aplicado para el cálculo del complemento específico ha sido de 0,898 €/punto en lugar de 0,89 €/punto **(§ 78)** ha dado lugar a que haya cobrado en 2021 retribuciones superiores a las debidas en 5.500,46€, lo que supone un incumplimiento del principio constitucional de legalidad proclamado en los arts. 9.3 y 103 de la Constitución Española, el 3.1 de la LRJSP y el art. 6.1 de la LBRL. Este incumplimiento, que se reitera en al menos los años 2022 y 2023, no ha sido objeto de reparo por parte de la Intervención. **(§ 38)** [2]

16. El funcionario que desempeña las funciones de tesorero es un auxiliar administrativo C2-16; conforme asentada doctrina del Tribunal Supremo[3] este empleado público ha de cobrar las retribuciones complementarias propias del puesto de superior categoría que ocupa, definido en la RPT como A1 nivel 28.

Sin embargo, en lugar de percibir las retribuciones complementarias del puesto de Tesorería, el Ayuntamiento le ha abonado de manera injustificada las correspondientes a un puesto de Administrativo C1-17, lo que ha ocasionado que haya dejado de recibir por este motivo en 2021 un total de 24.421,04 €.

Por otra parte, y en relación con las retribuciones básicas, este funcionario ha cobrado el sueldo y 10 de sus 14 trienios correspondientes al subgrupo C1 en lugar de C2, lo que le ha supuesto percibir 3.129,79 € por encima de lo debido en 2021. Se trata de una práctica que infringe los arts. 23.b) del TREBEP y 22.Uno.A) de la LPGE 2021 y que se inicia desde al menos hace 30 años.

Finalmente, El Ayuntamiento le ha abonado en 2021 un Complemento Personal Transitorio (CPT) de 10.030,44 €, cuyo origen no ha sido debidamente justificado, aplicando un concepto que desnaturaliza esta figura. **(§ 20)**

Ello supone que, prescindiendo de que el ejercicio de funciones de superior categoría como tesorero no se haya ajustado a derecho **(§ 30)** y teniendo en cuenta que durante 2021 este empleado desempeñó efectivamente el puesto de tesorero, ha dejado de percibir en 2021 retribuciones por 11.260,81 €.

17. Hay dos funcionarios auxiliares administrativos C2-16 que están cobrando de manera indebida las retribuciones básicas del puesto de superior categoría cuyas funciones desempeñan, Administrativo C1-17 y C1-19, en contra de lo recogido en la consagrada jurisprudencia del Tribunal Supremo que únicamente reconoce el derecho al cobro de las retribuciones complementarias asociadas a dicho puesto; ello le ha ocasionado al Ayuntamiento un desembolso económico superior al debido en 3.541,59 €.

Así mismo, un funcionario administrativo C1-17 está percibiendo de manera indebida el sueldo del puesto de superior categoría cuyas funciones desempeña, Técnico de Contratación A1-24, con un desembolso económico por parte de la Entidad Local superior al debido en 4.841,86 €.

[2] Párrafo modificado por alegación admitida parcialmente.
[3] Entre otras, las Sentencias del Tribunal Supremo de 27 de junio de 2007, la de 21 de junio de 2011 y la de 18 de enero de 2018.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 153

Además, estos tres empleados han cobrado un complemento específico superior en 261,65 € por la aplicación del factor de conversión de 0,898 €/punto en lugar de 0,89 €/punto; los dos auxiliares han recibido también 5.278,72 € por un CPT que no ha sido debidamente justificado por el Ayuntamiento.

Por tanto, estos tres funcionarios han percibido en 2021 retribuciones por un importe superior en 13.923,82 € al legalmente establecido.

Tras el dictamen emitido por el Gabinete Jurídico de la CCA conforme al procedimiento previsto en el art. 91 del Manual de Procedimientos de la Cámara de Cuentas de Andalucía, se aprecian, de no acreditarse ciertos hechos, indicios de responsabilidad contable en los términos de los arts. 38.1 de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas (LOTCU) y 49.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

18. Se ha identificado a un Agente de Policía Local en segunda actividad que, sin embargo, ocupa el puesto de encargado de almacén, puesto que no figura en la RPT. **(§ 46 y 47)**

Según la plantilla presupuestaria la plaza de encargado de almacén tiene asignada el subgrupo C2, el nivel 16, una valoración de 975 puntos y una dotación económica de 26.796,92 €.

Este funcionario, que es C1-17, se jubiló el 4 de noviembre de 2021, estuvo de baja 26 días, y ha percibido un total de retribuciones anuales de 35.232,19 €, sin que la Entidad Local haya justificado debidamente el origen de estas percepciones.

19. (-) [4]

20. El Ayuntamiento ha retribuido en 2021 con un total de al menos 31.894,87€ a quince empleados públicos (5 funcionarios y 10 laborales) en concepto de Complemento Personal Transitorio (CPT).

El CPT percibido por los cinco funcionarios, y que totaliza 16.015,08 € no se ajusta a lo regulado ni en la Disposición Transitoria Décima de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (Ley 30/84) ni en la Disposición Transitoria 1ª.4 del RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de la Administración Local (RD 861/1986), ni en la Disposición Transitoria segunda. *Complementos personales y transitorios* de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (LPGE 2021), por los siguientes motivos: en primer lugar, porque no ha quedado acreditado que este CPT surgiera en 1986 como consecuencia de la entrada en vigor de esta última norma por haber percibido el funcionario unas retribuciones inferiores a las que resultaran de los conceptos retributivos vigentes hasta dicho año. En segundo lugar, porque no ha quedado acreditado que este complemento personal transitorio se haya ido absorbiendo en el tiempo con las posteriores mejoras retributivas[5] que han ido percibiendo estos empleados públicos, incluidas los derivados del cambio de puesto de trabajo. La Entidad Local no aporta información sobre el año en el que estos empleados públicos comenzaron a percibir este concepto retributivo.

[4] Párrafo suprimido por alegación admitida.

[5] Excluidos los trienios, el complemento de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 153

Con independencia de lo anterior, tampoco consta la existencia de un acuerdo del Pleno del Ayuntamiento en el que se prevea el abono del citado complemento en compensación de una minoración en las retribuciones de los funcionarios, lo que justificaría su percepción conforme a la asentada doctrina del Tribunal Supremo[6].

Así mismo, el Ayuntamiento no acredita que el CPT percibido por los diez trabajadores laborales se ajuste a lo regulado en el *Convenio colectivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de* Trebujena *de 1 de enero de 2008,* por las mismas razones que las expuestas para los funcionarios, ni justifica la exactitud y procedencia de las cuantías abonadas.

Tras el dictamen emitido por el Gabinete Jurídico de la CCA conforme al procedimiento previsto en el art. 91 del Manual de Procedimientos de la Cámara de Cuentas de Andalucía, se aprecian, de no acreditarse ciertos hechos, indicios de responsabilidad contable en los términos de los arts. 38.1 de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas (LOTCU) y 49.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

21. Se han identificado tres funcionarios cuyos trienios han sido abonados con efectos del día 1 del mes en el que los cumplen, en lugar del mes siguiente, tal y como establece el art. 34 de la Ley 33/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998, por aplicación del art. 2.2 del RD 861/1986**. (§ 58)** [7]

No consta la existencia de ningún acuerdo plenario que sirva de sustento para el pago de los trienios el día 1 del mes en el cual se consolidan[8].

Tras el dictamen emitido por el Gabinete Jurídico de la CCA conforme al procedimiento previsto en el art. 91 del Manual de Procedimientos de la Cámara de Cuentas de Andalucía, se aprecian, de no acreditarse ciertos hechos, indicios de responsabilidad contable en los términos de los arts. 38.1 de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas (LOTCU) y 49.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

Además, al revisar el resumen contable de nóminas, también parecen haber cumplido trienios en 2021 otros 4 funcionarios más, que no han sido comunicados por el Ayuntamiento.

22. En el *Acuerdo regulador del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Trebujena* se recogen conceptos retributivos que conculcan las previsiones del art. 1 del RD 861/1986, el art. 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986 (TRRL) y del art. 93 de la LBRL, tales como el premio a la jubilación anticipada[9] (art. 22), premio a la permanencia[10]/ a los servicios prestados consistente

[6] Entre otras, la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de abril de 2009, dictada en el recurso de casación nº 5041/2005.
[7] Párrafo modificado por alegación admitida parcialmente.
[8] A pesar de que este pudiera ser impugnado ante la jurisdicción competente con posterioridad.
[9] Según la STS de 8 de junio de 2023: "…. las gratificaciones por jubilación anticipada previstas en acuerdos de Entidades Locales tienen naturaleza de retribución y, por consiguiente, solo pueden considerarse ajustadas a Derecho en la medida en que tengan fundamento en alguna norma legal, de alcance general, relativa a la remuneración de los funcionarios de la Administración Local…."
El art. 70 de la nueva Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía sí prevé expresamente la posibilidad de recibir este tipo de retribuciones, cumpliéndose así con la reserva de ley.
[10] La doctrina jurisprudencial consultada considera que la naturaleza de estas gratificaciones que se conceden a cambio de años de servicios prestados no es asistencial sino retributiva, lo que supone que se estén vulnerando los arts 1 del RD 861/1986 y 153 del TRRL,

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 153

en el abono de un pago único al cumplir 20 y 30 años de antigüedad (art. 23) y premio a la natalidad (art. 24). El total abonado por la Corporación en 2021 por estos conceptos ascendió al menos a 13.531,05 € **(§ A21-A23)**

Acceso al empleo público local y la carrera administrativa

23. Dos de los 178 empleados públicos del Ayuntamiento de Trebujena son funcionarios interinos, nombrados por la Alcaldía en 2007 y en 2019 cuando eran laborales indefinidos no fijos, para ocupar hasta su cobertura las plazas vacantes de Jefa de Personal (A2-22) y de técnico informático (C1-20), respectivamente. Tales nombramientos no han ido precedidos de ningún procedimiento público previo de selección, basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad, tal y como preceptúa el art. 10.2 del TREBEP.

Además, dichos nombramientos, que habrían de haber sido acordado por la JGL[11] por ser el órgano competente por delegación, se han realizado sin especificar la normativa habilitante del mismo, el art. 10.1.a) del TREBEP entre otros, lo que supone un incumplimiento del principio constitucional de legalidad consagrado en los arts. 9.3 y 103 de la Constitución Española, el 3.1 de la LRJSP y el art. 6.1 de la LBRL, entre otros.

A la fecha de este informe, han transcurrido dieciséis y cuatro años, respectivamente desde sus nombramientos, más de tres años, sin que las plazas vacantes hayan sido aún cubiertas, tal y como preceptúa el art. 10.4 del TREBEP, por lo que conforme a este precepto debería haberse producido ya fin a la relación de interinidad de estas trabajadoras. **(§ A15)**

Es preciso recordar en este sentido lo indicado en el apartado 4 de la Disposición adicional decimoséptima. *Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público* del TREBEP, introducida con motivo de la promulgación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. **(§ A16)**

24. Junto a los 22 laborales temporales interinos comunicados por el Ayuntamiento, la CCA ha identificado a 5 más; el nombramiento de todos ellos no ha ido precedido de procedimiento previo de selección alguno, que habría de haber sido público y regido por los principios de igualdad, mérito y capacidad, conforme mandata el art. 11.3 del TREBEP, por lo que se desconoce cuáles fueron los criterios empleados por la Entidad para su contratación. **(§ A11 y A16)**

25. Además de los 12 trabajadores laborales indefinidos no fijos reconocidos por la Entidad Local en 2021, la CCA ha detectado otros 26 laborales temporales cuya relación laboral es materialmente indefinida por la antigüedad de sus contratos, que superan el límite permitido legalmente[12] y

que determinan que los funcionarios de la administración local solo serán remunerados por los conceptos establecidos en el art. 23 de la Ley 30/1984 (LMRFP), ahora contemplados en los arts. 22 a 24 del TREBEP.
Entre otras: Sentencia del TSJA nº 3044/2003 de 21 octubre; Sentencia del TSJ de Canarias nº 534/2017 de 24 octubre; Sentencia del TSJA nº 1759/2008 de 29 mayo y Sentencia del TSJA nº 952/2010 de 8 marzo 2010.

[11] Entre las facultades delegadas por el Alcalde en la JGL en materia de personal se encuentran las de: aprobar la Oferta de Empleo Público; aprobar las bases de las pruebas para la selección del personal y para los concursos de provisión de puestos de trabajo y efectuar las convocatorias; resolver los concursos para la provisión de los puestos de trabajo y nombrar funcionarios de carrera de la Corporación, interinos o personal laboral, a propuesta del tribunal, a los que superen las correspondientes pruebas.

[12] Haber estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses en un período de treinta meses (art. 15.5 del TRET). A partir del 30 de marzo de 2022: en un periodo de veinticuatro meses haber estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 153

otros 20 **(§ 27)**que podrían hallarse en esta misma situación y que no han podido ser confirmados al no haber aportado la Entidad Local la documentación solicitada **(§ 53-55).**

26. Así mismo, 19 de los 27 laborales temporales interinos superan el plazo de tres años desde que fueron contratados, evidenciándose una manifiesta falta de actividad administrativa dirigida a la cobertura de tales plazas ya que la antigüedad media de sus contratos supera los once años. Por tal causa, y conforme a la doctrina del TS elaborada con motivo de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de junio de 2021 (STJUE), la situación de este personal interino laboral se equipararía a la de los laborales indefinidos no fijos. **(§ A14)**

Es preciso recordar en este sentido lo indicado en el apartado 5[13] de la Disposición adicional decimoséptima. *Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público* del TREBEP, introducida con motivo de la promulgación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

27. Estos 57[14] empleados, que podrían llegar a ser 77 **(§ 25)**, se encuentran en una situación irregular, según el art. 15.3 y 15.5 del TRET, con las consecuencias previstas en la Disposición Adicional 15ª del citado Estatuto. Estos trabajadores han accedido al Ayuntamiento incumpliendo los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad previstos en el art. 55 del TREBEP y en los arts. 91 y 103 de la LBRL.

Por otra parte, la Entidad Local no ha incluido en ninguna de las Ofertas de Empleo Público de los años 2018-2021 las plazas ocupadas por los laborales indefinidos no fijos, por lo que no ha tomado en consideración lo regulado en el art. 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2018 (LPGE 2018) y su Disposición Adicional cuadragésimotercera. **(§ 16 y A16)**

28. Se han identificado al menos 16 laborales temporales que han sido contratados directamente por el Ayuntamiento y que no provienen, por tanto, de programas financiados por otras Administraciones Públicas, cuya contratación se ha realizado sin previo proceso público selectivo, conculcando los principios de igualdad, mérito, capacidad y celeridad referidos en el art. 11.3 del TREBEP.

29. Se han identificado seis funcionarios de carrera y cuatro trabajadores laborales indefinidos no fijos que realizan de forma continuada en el tiempo, uno durante más de cuarenta años, funciones

[13] "En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.
Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.
No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria."

[14] Los 12 trabajadores laborales indefinidos no fijos reconocidos por la Entidad Local, junto con los 26 detectados por la CCA y los 19 laborales temporales interinos superan el plazo de tres años desde que fueron contratados.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 153

correspondientes a puestos vacantes de superior categoría. El nombramiento realizado por Decreto de Alcaldía, en lugar de por la JGL **(§23),** incumple el principio de legalidad, al no especificas la normativa jurídica que habilita dicho nombramiento.

Además, dicho nombramiento no va precedido de ningún procedimiento selectivo público, lo que conculca la normativa vigente por vulneración de los principios de publicidad, igualdad de oportunidades, transparencia, mérito y capacidad. Especialmente, en el caso de los funcionarios públicos se incumplen las previsiones recogidas en el art. 101 de la LBRL y la Disposición Adicional Primera del 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 los funcionarios de Administración Local.

Resulta llamativo el caso de uno de los laborales, cuyo nombramiento se realiza para ocupar una plaza C1-19 ante la supuesta jubilación de su titular, y que acaba ocupando una plaza C1-17 por no haberse jubilado en realidad el empleado que la ocupaba, situación que se mantiene en 2021. Además, este empleado no era en realidad su titular, sino que está de forma provisional.

Así mismo, se desconoce si estos empleados públicos cuentan con la titulación necesaria exigida para el acceso al cuerpo y grupo o categoría a que están adscritas las plazas en cuestión, al no constar esta información en sus respectivos expedientes de personal. **(§ A20)**

Puesto de tesorería

30. El funcionario del Ayuntamiento que ocupa el puesto de Tesorería en 2021 no cumple con los requerimientos legales para el desempeño de las funciones propias de la Tesorería ni ocupa este puesto en virtud de un procedimiento de provisión ajustado al principio de legalidad consagrado en los arts. 103 de la Constitución Española (CE), el 6.1 de la LBRL y el 3.1 de la LRJSP.

31. En primer lugar, este funcionario accede al Cuerpo de Auxiliares Administrativos en 1987, presta servicios en el Ayuntamiento desde 1979 y ocupa el puesto de tesorero desde 1981 sin que haya mediado ningún nombramiento formal para su ejercicio, salvo el acuerdo adoptado por la Corporación para su contratación como depositario del Ayuntamiento en dicha fecha, hasta su jubilación a finales de 2021.

Tal y como señala el art. 27 del RJFHN, la provisión definitiva de los puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional se realizará mediante concurso de méritos, que será el sistema normal de provisión, y excepcionalmente por el sistema de libre designación, entre funcionarios de la subescala y categoría correspondiente. Con independencia de estos sistemas de provisión de carácter definitivo, los puestos podrán cubrirse mediante nombramientos provisionales, acumulaciones, comisiones de servicio, nombramientos accidentales o de interinos, de acuerdo con lo previsto en el capítulo VI de su título II.

Por tanto, para que un funcionario del Ayuntamiento ocupe el puesto de Tesorería es necesario que el Ayuntamiento lo solicite a la Junta de Andalucía a través de los procedimientos de nombramiento accidental o interino regulados en los arts. 52 y 53 del RJFHN respectivamente.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 153

Al no haberse dirigido el Ayuntamiento a la Junta de Andalucía para solicitar el nombramiento accidental, no se ha verificado previamente la posibilidad de nombrar a un funcionario de Administración Local con Habilitación de carácter Nacional para dicho puesto, tal y como exige el art. 52 del RJFHN. Al no haber solicitado tampoco su nombramiento interino, no ha quedado acreditada la imposibilidad de proveer el puesto por un FHN, tal y como requiere el art. 53 para estos procedimientos.

32. En segundo lugar, según regulan estos dos preceptos, en caso de que se hubiera llevado a cabo un nombramiento accidental o interino, este nombramiento tendría que haber recaído sobre un funcionario del Ayuntamiento perteneciente al subgrupo A1 o que contara con la titulación universitaria. Este empleado público es del Cuerpo de Auxiliares Administrativo, al que le corresponde un subgrupo C2 y no es licenciado, por lo que carece de la titulación suficiente para ocupar una plaza A1, lo que supone un incumplimiento de los arts. 56.1.e) y 73.2 del TREBEP y 135.c) del TRRL.

Organización institucional y funcional

33. La Junta de Gobierno Local (JGL) no se celebra una vez a la semana, periodicidad establecida en el art. 70.1 del *Reglamento Orgánico del Ayuntamiento de Trebujena*, ni con la señalada por el Pleno en su sesión de 25 de junio de 2019, una vez cada dos semanas. Así, en el año 2021, celebró una única sesión extraordinaria y ninguna ordinaria. Este incumplimiento se reitera en al menos el año 2020 (cuatro sesiones extraordinarias y ninguna ordinaria) y 2019 (13 extraordinarias y una ordinaria).

34. La Corporación ha vulnerado el límite máximo de Concejales en régimen de dedicación exclusiva, que el art. 75.ter.d) de la Ley 7/1985, de 2 de abril reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL) fija en tres para los Ayuntamientos de municipios con población comprendida entre los 3.001 y 10.000 habitantes. La Entidad Local ha acordado para un cuarto Concejal un régimen de dedicación parcial del 95% y con unas retribuciones idénticas a las de los otros Concejales en régimen de dedicación exclusiva. Tal y como declara el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA)[15], no cabe una dedicación parcial de un 95% en cuanto a que la misma equivale prácticamente a una dedicación exclusiva.

Las retribuciones percibidas por esta Concejal en 2021 fueron de 30.361,39 €; se trata de una irregularidad que se inicia en 2019 y continúa en 2023, y el total estimado de retribuciones durante este período alcanzaría la cifra de 112.902,46 €. **(§ A3)**

Tras el dictamen emitido por el Gabinete Jurídico de la CCA conforme al procedimiento previsto en el art. 91 del Manual de Procedimientos de la Cámara de Cuentas de Andalucía, se aprecian, de no acreditarse ciertos hechos, indicios de responsabilidad contable en los términos de los arts. 38.1 de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas (LOTCU) y 49.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

[15] Entre otras, la Sentencia nº 200/2018, de 23 de febrero, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla o la Sentencia de 8 de mayo de 2018.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 153

35. (-) [16]

36. Hay un Concejal, que es laboral fijo del Ayuntamiento, y que percibe indebidamente en 2021 trienios por un total de 1.276,12 €, lo que supone una vulneración del principio constitucional de legalidad, consagrado, entre otros, en el art. 103 de la Constitución Española (CE), el art. 6 de la LBRL y el art. 3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP). **(§ A4-A6)**

Se trata de una situación que se inicia en 2019 y que se mantiene a la fecha de finalización de los trabajos de campo; la cantidad total abonada por trienios en el período julio 2019-marzo 2023 se estima en 4.594,52 €.

Tras el dictamen emitido por el Gabinete Jurídico de la CCA conforme al procedimiento previsto en el art. 91 del Manual de Procedimientos de la Cámara de Cuentas de Andalucía, se aprecian, de no acreditarse ciertos hechos, indicios de responsabilidad contable en los términos de los arts. 38.1 de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas (LOTCU) y 49.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas." [17]

37. La Entidad Local no tiene inscritas las declaraciones anuales de bienes patrimoniales y las de bienes y actividades de los representantes locales en los Registros de intereses (Registro de Actividades y Registro de Bines Patrimoniales), tal y como requiere el art. 75.7 LBRL.

En su lugar aporta, a los efectos de esta fiscalización, una serie de hojas con tales declaraciones, que no están ni numeradas ni fechadas y en las que no consta información sobre las posibles sociedades participadas ni sobre las autoliquidaciones de los Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas, Patrimonio y, en su caso, Sociedades, en los términos del art. 75.7 de la LBRL. Tampoco consta la declaración anual de bienes patrimoniales ni la de bienes y actividades de la Concejal que cesó en 2021, en el momento del cese.

Instrumentos de ordenación de la gestión de los recursos humanos

38. La Relación de Puestos de Trabajo (RPT), que fue aprobada por el Pleno del Ayuntamiento el 12 de noviembre de 2020 (BOP nº 239, de 17 de diciembre de 2020), no está publicada en el Portal de Transparencia, tal y como requiere el art. 10.1.g) de la LTPA. **(§ A8)**

En la RPT publicada, el puesto de Secretaría-Intervención tiene asignado un nivel 26 de complemento de destino cuando debiera tener un nivel 28 conforme al acuerdo de aprobación de la RPT adoptado por el Pleno en su sesión de 12 de noviembre de 2020.

Los empleados públicos responsables del Área de Hacienda y Personal, y sin el reparo de la Intervención, en lugar de alertar al Pleno sobre el error advertido para que adoptara un acuerdo de rectificación y publicación de la RPT enmendada, procedieron a modificar dicho puesto de trabajo, asignándole un nivel 27 y retribuyendo dicho puesto en 2021 conforme a tal nivel 27. Esto supone

[16] Punto suprimido por alegación admitida.
[17] Párrafo modificado por alegación admitida parcialmente.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 153

un incumplimiento del principio de ejecutividad de los actos administrativos, regulado, entre otros, en los arts. 38 y 39 de la LPAC."[18]

39. En la misma figuran al menos tres puestos[19] asignados a trabajadores laborales pese a que habrían de estar reservados a personal funcionario, en virtud de lo dispuesto en el art. 169 del 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).

40. La RPT reserva los puestos de Secretaría, Intervención y Tesorería al Cuerpo de Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional (FHN), subgrupo A1 y nivel 28, si bien la creación y clasificación de dichos puestos debió haber sido realizada por la Dirección General de Administración Local de la Junta de Andalucía y posteriormente incorporada a la RPT del Ayuntamiento conforme a la clasificación realizada por la Junta de Andalucía, con arreglo a lo señalado en los arts. 92.bis de la LBRL, a los arts. 6.2 y 14 del 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 (RJFHN) y al art. 159 del 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).

41. Junto a la RPT el Pleno aprueba también la valoración de los puestos de trabajo que la componen. Se ha cruzado, con motivo de la fiscalización practicada, la información recogida en ambos documentos para verificar su correspondencia y se han detectado diferencias indebidas.

En concreto, los niveles asignados en las fichas de valoración a los tres puestos de policía local de segunda actividad, al puesto de auxiliar de biblioteca y archivo, y a los dos puestos de auxiliar administrativo de urbanismo son 16, 17 y 16 respectivamente mientras que en la RPT figuran como 17,16 y 17.

Por otra parte, el puesto de limpiador, reservado a personal laboral fijo con una categoría de Agrupación Profesional y un nivel, 14 no cuenta con la correspondiente ficha de valoración del puesto.

42. Se desconocen, en consecuencia, cuáles han sido los criterios de valoración empleados por la Entidad para retribuir estas siete plazas, presupuestadas en 2021 por un total de 118.689,20 €.

La jurisprudencia y la doctrina entienden que la falta de valoración de los puestos de la RPT es causa de nulidad de pleno derecho (STS de 3 de octubre de 2012, Dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía 220/2018, de 4 de abril, entre otros). Conforme establece el artículo 106 de la LPA se debe proceder a declarar de oficio su nulidad, por iniciativa propia o a solicitud del interesado, y previo dictamen favorable del Consejo Consultivo de Andalucía. No obstante, en este caso hay que tener en cuenta los límites a la revisión de oficio establecidos en el artículo 110 de la Ley 39/2015.

[18] Párrafo modificado por alegación admitida parcialmente.
[19] 1 de auxiliar de biblioteca y archivo, 1 auxiliar administrativo de Servicios Sociales y 1 monitor ludoteca/mayores activos.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 153

43. La RPT incumple el art. 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), el art. 7 *del Acuerdo regulador del personal funcionario del Ayuntamiento de Trebujena de 2008* y el art. 7 del *Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Trebujena* de 2008, ya que no recoge las retribuciones complementarias (complemento de destino y complemento específico) de cada puesto de trabajo. También incumple el art. 126.4 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril (TRRL), ya que no incluye ni la descripción de los puestos de trabajo tipo ni las condiciones para su creación.

44. En relación con el complemento específico que hubiera de figurar en la RPT, no hay ningún otro acto administrativo por el que el Pleno haya aprobado de forma directa su cuantía monetaria, pese a tratarse de una competencia que le atribuye a este órgano el art. 4.3 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local (RD 861/1986). **(§ 78)**

45. Por otra parte, la regulación que se hace de la retribución de los trabajos en nocturnos y festivos como plus de trabajo en domingo, festivos y jornadas especiales, y de la disponibilidad por razón del servicio como plus de disponibilidad por necesidad del servicio en el art. 13 del *Acuerdo regulador del personal funcionario del Excmo Ayuntamiento de Trebujena* de 1 de enero de 2008, no se adecúa a la configuración legal prevista en el art. 6 del Real Decreto 861/1986, puesto que se trata de factores o circunstancias vinculadas objetivamente al desempeño de determinados puestos de trabajo, y por ello su retribución debiera encauzarse a través del complemento específico.

46. La Plantilla Orgánica y la Plantilla Presupuestaria están incompletas y no cumplen con lo exigido por el art. 90.1 de la LBRL: la primera no recoge las plazas de dos funcionarios que en 2021 prestan sus servicios en el Ayuntamiento como técnico medio de Recursos Humanos y como encargado de almacén respectivamente; la Plantilla Presupuestaria no contiene la plaza de un oficial primera conductor **(§A8)**

47. Se han identificado cuatro plazas[20], de las que dos están ocupadas en 2021, que carecen de puesto en la RPT y que, por tanto, no han sido objeto de valoración, por lo que se desconoce el criterio seguido para fijar su retribución; las dos plazas ocupadas tienen una dotación presupuestaria total en 2021 de 49.706,22 €. **(§ 42 y A9)**

48. Así mismo, se han detectado en la RPT 16 puestos de funcionarios (de los que 5 son del subgrupo A1, 4 del subgrupo A2, 3 del subgrupo C1 y 4 del subgrupo C2) que, sin embargo, en las Plantillas tienen asignadas plazas para laborales, estando todas ocupadas en 2021. **(§ A9)**

49. El art. 18. *Licencias* del *Acuerdo regulador del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Trebujena* vulnera el TREBEP al establecer un conjunto de derechos a licencias retribuidas que resultan más favorables que las establecidas en dicha norma. **(§ A10)**

[20] Conserje de mantenimiento de Centro Educativo, de Oficial primera de jardinería, de Oficial primera conductor y de encargado de almacén.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 153

50. Durante el trámite de alegaciones, el Ayuntamiento ha remitido a la CCA la documentación relativa al control interno ejercicio por la intervención municipal de los ejercicios 2014-2023, obligación regulada en la Resolución de 15 de enero de 2020, de la Presidencia del Tribunal de Cuentas, por la que se publica el Acuerdo del Pleno de 19 de diciembre de 2019, por el que se aprueba la Instrucción sobre remisión de información relativa al ejercicio del control interno de las Entidades Locales. Según comunica la Entidad Local no han existido reparos suspensivos, ni expedientes con omisión de fiscalización previa, ni anomalías de ingresos en ninguno de estos años[21].

51. Durante el trámite de alegaciones la Entidad Local remite a la CCA la relación de contratos de los años 2020-2023 pero no la de los convenios formalizados, tal y como requiere la normativa que le resulta de aplicación[22] [23].

Transparencia

52. El Ayuntamiento no ha publicado en el Portal de Transparencia toda la información requerida por los arts. 6 a 8 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTBG) y por los arts. 10 a 22 de la Ley 1/2014 de 24 de junio, de transparencia pública de Andalucía (LTPA). **(§ Anexo 8.4 y 87)**

Salvedades por limitaciones al alcance

53. El Ayuntamiento ha proporcionado una relación nominativa de sus trabajadores laborales temporales del período 2019-2022 que adolece de falta de integridad y de exactitud **(§ A12)**, lo que ha imposibilitado verificar en la totalidad del personal laboral temporal la posible existencia de una indebida concatenación en su contratación en los términos del art. 15.5 del TRET y, por tanto, su condición por la vía de los hechos de trabajador laboral indefinido no fijo. **(§ 23)**

54. Con independencia de lo anterior y tras los trabajos de campo, se han identificado a 49 empleados temporales cuya relación laboral pudiera ser materialmente indefinida, sin que se haya podido finalmente confirmar tal situación en 20 de ellos, al no haber aportado la Entidad Local los expedientes de estos empleados públicos. **(§ 23)**

55. La Entidad Local no ha facilitado el nombramiento de 8 de los 12 trabajadores laborales indefinidos no fijos comunicados por el Ayuntamiento, por lo que no se ha podido confirmar que tal nombramiento se haya adecuado a la normativa vigente a partir de 2017. **(§ 23 y A14)**

56. La Corporación no ha facilitado la documentación acreditativa de la condición de funcionario de dos de sus empleados públicos, lo que no ha permitido fiscalizar el proceso de selección y nombramiento de estos empleados públicos.

[21] Párrafo modificado por alegación admitida parcialmente.

[22] *Resolución de 19 de diciembre de 2018, de la Presidencia de la Cámara de Cuentas de Andalucía por la que se hace público el acuerdo del Pleno que aprueba el procedimiento para la remisión de la información sobre la contratación pública formalizada por las entidades que componen el sector público de la Comunidad Autónoma de Andalucía.*
Resolución de 23 de diciembre de 2015, de la Presidencia del Tribunal de Cuentas, por la que se publica el Acuerdo del Pleno de 22 de diciembre de 2015, sobre modificación de la Instrucción general relativa a la remisión telemática al Tribunal de Cuentas de los extractos de los expedientes de contratación y de las relaciones de contratos, convenios y encomiendas de gestión celebradas por la entidades del Sector Público Estatal y Autonómico, aprobada por Acuerdo del Pleno de 28 de noviembre de 2013.

[23] Párrafo modificado por alegación admitida parcialmente.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 153

57. No se ha podido verificar que el importe del pago líquido ordenado por la Alcaldía a abonar en concepto de las nóminas de los meses de marzo y diciembre de 2021 coincida con el de las transferencias bancarias realizadas por este concepto en tales meses por no haber facilitado la Entidad fiscalizada la relación completa de las transferencias bancarias realizadas. **(§ 82 y A25)**

4.3. Otras cuestiones que no afectan a la opinión

Ciclo presupuestario

58. No ha sido posible verificar si a todos los empleados municipales se les abona el trienio con efectos del día 1 del mes que lo cumplen, ni totalizar su montante monetario en 2021, al no haber aportado el Ayuntamiento la información solicitada. **(§ 21)** [24]

59. El Pleno del Ayuntamiento de Trebujena no ha aprobado el Presupuesto General del año 2021 antes de la finalización de 2020, tal y como requiere el art. 169.2 del TRLRHL, por lo que, para continuar con su actividad ha prorrogado el del ejercicio anterior hasta el 6 de julio, conforme al art. 169.6 del TRLRHL. **(§ 86)**

60. La Entidad Local incumple el art. 21.3 del 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 (RD 500/1990) al no haber realizado ajustes a la baja de los créditos iniciales del presupuesto prorrogado, y el art. 21.4 al no haber confeccionado la Intervención el informe sobre el presupuesto prorrogado ni la Alcaldía haber aprobado el Decreto de prórroga presupuestaria.

61. La Cuenta General de los años 2020-2022 se ha rendido fuera del plazo legalmente establecido y la de los años 2017-2019 no ha sido rendido, lo que supone un incumplimiento del art. 11.1.b de la LCCA. **(§ 72 y 86)** [25]

62. La Cuenta General de los años 2017-2021 no se ha rendido a la CCA en los términos de art. 11.1.b de la LCCA. **(§ 72 y 86)**

Control interno

63. La política de seguridad de los sistemas contables y los planes de contingencias no cumplen con la normativa aplicable en el marco del Esquema Nacional de Seguridad (ENS) dado que la Entidad Local no aparece como certificada[26] en la web del Centro Criptológico Nacional.

[24] Párrafo añadido por alegación admitida parcialmente.
[25] Párrafo modificado por alegación admitida parcialmente.
[26] La empresa que se encarga del mantenimiento y garantiza el buen funcionamiento del programa de contabilidad **Swal** que utiliza el Ayuntamiento es *esPúblico Servicios para la Administración, S.A.*, que está certificada de conformidad con el ENS, categoría ALTA, con fecha de certificación de conformidad inicial de 20 de febrero de 2023.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 153

Por tanto, el municipio de Trebujena no se ajusta al ENS en los términos del Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica[27], con incumplimiento de, al menos, su art. 41 y de la Resolución de 13 de octubre de 2016, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se aprueba la Instrucción Técnica de Seguridad de conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad. **(§ 85)**

64. Como consecuencia de lo anterior, la entidad fiscalizada incumple también los arts. 17 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC) y 46.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP), preceptos que obligan a que los documentos de cualquier Administración Pública cuenten con medidas de seguridad que garanticen la integridad, autenticidad, confidencialidad, calidad, protección y conservación. **(§ 85)**

65. Así mismo, la falta de adaptación al ENS ocasiona el incumplimiento de la normativa sobre protección de datos, en los términos de la Disposición Adicional Primera. *Medidas de seguridad en el* ámbito *del sector público* de Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDYDD). **(§ 85)**

66. Los sistemas de información de la Entidad, tal y como reconoce el propio Ayuntamiento, no se ajustan al Esquema Nacional de Interoperabilidad (ENI) en los términos del Real Decreto 4/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad en el ámbito de la Administración Electrónica, con incumplimiento de, al menos, sus arts. 22, 28 y de la Disposición Adicional Segunda. **(§ 85)**

67. Los expedientes administrativos del Ayuntamiento de Trebujena no tienen formato electrónico, tal y como exige el art. 70.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC), ni sus documentos administrativos son electrónicos, en los términos del art. 26.2 y 36 de la LPAC. **(§ 85)**

68. La Intervención no ha elaborado en 2021 el Plan Anual de Control Financiero, previsto en el art. 31 del Real Decreto 424/2017, de 20 de abril por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local (RD 424/2017).

69. La Intervención no ha confeccionado el informe resumen anual de los resultados del control interno de 2021, tal y como regula el art. 37 del RD 424/2017.

70. La Intervención no ha elaborado el informe anual de 2021 de todas las resoluciones adoptadas por el Presidente contrarias a los reparos efectuados o, en su caso, a la opinión del órgano competente de la Administración que ostente la tutela al que se haya solicitado informe, así como un resumen de las principales anomalías detectadas en materia de ingresos. Por ello, no se ha podido elevar al Pleno tal resumen anual, con ocasión de la dación de cuenta de la Liquidación del Presupuesto de 2021, tal y como establece el art. 15.6 del RD 424/2017.

[27] Derogado por el Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad, que entra en vigor a partir del 5 de mayo de 2022.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 153

5. INFORME DE FISCALIZACIÓN FINANCIERA

Como resultado del trabajo de fiscalización realizado, se formula la siguiente opinión y los siguientes fundamentos sobre la revisión financiera.

5.1. Denegación de opinión sobre la fiscalización financiera

71. La CCA no expresa una opinión sobre si los Estados Contables de la Cuenta General de 2021 reflejan la imagen fiel de la gestión económico-financiera y presupuestaria en materia de personal realizada por el Ayuntamiento de Trebujena debido al efecto muy significativo de las cuestiones descritas en la sección Fundamento de la denegación de opinión sobre la fiscalización financiera, al no haber podido obtener evidencia de auditoría que proporcione una base suficiente y adecuada para expresar una opinión de auditoría sobre esta Cuenta General.

5.2. Fundamento de la denegación de opinión sobre la fiscalización financiera

Salvedades por limitaciones al alcance

La Cuenta General: Balance, Cuenta del Resultado Económico-Patrimonial, Estado de Flujo de Efectivo, Estado de Cambios en el Patrimonio Neto y Memoria del Ayuntamiento, y las Cuentas Anuales de Trebujena Emprende, S.L. en liquidación

72. Tras la fiscalización se ha podido verificar que la tramitación de la Cuenta General de 2021, al igual que la de los años 2017-2020 y 2022, se realizó con la omisión de trámites y requisitos esenciales de su procedimiento, regulados en el art. 212 del TRLRHL, y que por tal motivo podría estar viciado por un supuesto de nulidad de pleno derecho, conforme al art. 47.1.e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC).

La Entidad Local no ha sometido las Cuentas Generales al previo dictamen de la Comisión Especial de Cuentas, constituida por miembros de los distintos grupos políticos integrantes de la corporación, tal y como requiere el art. 212.2 del TRLRHL.; tampoco la ha sometido al trámite de exposición pública junto con el dictamen de la Comisión Especial de Cuentas, como prescribe el apartado 3 de dicho precepto; por último, no ha sido sometida a la aprobación del Pleno acompañada de los informes de la Comisión Especial y, en su caso, de las reclamaciones y reparos formulados.

En su lugar, el Pleno ha acordado su aprobación provisional y su posterior exposición pública, sin que haya constancia sobre el resultado de dicho trámite público, ni sobre el tratamiento de las reclamaciones que se hubieran podido presentar ni sobre su aprobación definitiva. [28]

73. Este vicio procedimental detectado en el procedimiento de aprobación de la Cuenta General impediría la fiscalización de las Cuentas Anuales de 2021 del Ayuntamiento salvo la Liquidación del Presupuesto, por tratarse de un Estado Contable con sustantividad propia sometido a un proceso de formación y aprobación independiente, regulado en los arts. 191-193 del TRLRHL, y el Remanente de Tesorería por aplicación del art. 93.2.d) del RD 500/1990. [29]

[28] Párrafo modificado por alegación admitida parcialmente.
[29] Párrafo modificado por alegación admitida parcialmente.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 24 de 153

74. Tampoco alcanzaría en principio a la sociedad municipal *Trebujena Emprende S.L. en liquidación,* cuyas Cuentas Anuales se hallan sometidas a un proceso propio de formulación y aprobación regulado en la normativa mercantil. Sin embargo, esa empresa, que se encuentra en liquidación desde 2019, no ha formulado, ni aprobado, ni depositado en el Registro Mercantil las Cuentas Anuales de 2021, tal y como requiere el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, incidencia que se reitera desde 2017, sin que el Ayuntamiento haya facilitado aclaración al respecto. **(§ A1)** [30]

75. (-)[31]

Salvedades por incumplimiento de principios y normas contables

El Estado de Liquidación del Presupuesto

76. La contabilidad no refleja la situación de prórroga presupuestaria en la que ha gestionado los fondos públicos municipales la Entidad Local desde el 1 de enero hasta el 6 de julio de 2021, lo que supone un incumplimiento del principio contable de imagen fiel y de la norma contable de registro. La Entidad fiscalizada, en lugar de haber registrado en el asiento de apertura del presupuesto los créditos iniciales prorrogados de 2020 y haber procedido a su anulación tras la aprobación del presupuesto de 2021, ha contabilizado directamente el presupuesto de 2021. **(§ 88)**

77. La Entidad Local no cumple con la norma contable de registro[32], ya que los hechos económicos acaecidos en el año 2021 no se han contabilizado por su pertinente orden cronológico al haber operaciones que se han registrado antes que otras que las preceden temporalmente, con saltos hacia adelante y hacia detrás[33] y sin que los asientos sigan una numeración correlativa.

La Liquidación del Presupuesto de Gastos

78. Se ha detectado un error en la columna de Remanentes de crédito de la Liquidación del Presupuesto de Gastos de 2021, cuando se presenta de forma agregada por capítulos, dado que presenta un total de 0,00 € en lugar de 4.657.310,58 €. **(§ 88)**

79. En el capítulo 1. *Gastos de personal* hay imputados gastos por 647.219,68 € correspondientes al complemento específico de los empleados públicos del Ayuntamiento, a través de los subconceptos (12101). C*omplemento específico para los funcionarios* y (13002). *Otras remuneraciones para los laborales de estructura de la Entidad Local*, que representan el 26,76 % del total de las ORN del capítulo 1 de la Liquidación del presupuesto de gastos de 2021. **(§ 44)**

Esta cuantía de 647.219,68 € es superior en al menos 9.191,78 € a la que debería de haber abonado el Ayuntamiento por este concepto si hubiera aplicado el factor de conversión de 0,89

[30] Párrafo modificado por alegación admitida parcialmente.
[31] Párrafo suprimido por alegación admitida parcialmente.
[32] El registro o reconocimiento contable es el proceso por el que se incorporan a la contabilidad los diferentes elementos de las cuentas anuales cuando cumplan las definiciones del apartado anterior y los criterios establecidos en este apartado. Todos los hechos económicos deben ser registrados en el oportuno orden cronológico.
[33] Por ejemplo, tres asientos correlativos tienen la siguiente numeración: 11000866- 22000188- 22000471.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA6D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 25 de 153

€/punto que figura en el expediente y que no ha sido objeto de publicación junto con la RPT, a los puntos asignados a cada puesto tras su valoración, en lugar de haber utilizado un factor de conversión de 0,898 €/punto[34].

Los empleados públicos responsables del Área de Hacienda y Personal, y sin el reparo de la Intervención, han procedido a aplicar directamente en el complemento específico la subida máxima del 0,9% que para el ejercicio 2021 permitía el art. 18.Dos, por aplicación del art. 22.Uno.D) de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (LPGE2021), sin que haya mediado ningún acuerdo previo habilitante por parte de ningún órgano de gobierno de la Entidad, conforme al principio de legalidad y sin que, por tanto, esta modificación retributiva haya sido aprobada por el Pleno y recogida en la RPT tal y como requiere el art. 4.3 del RD 861/1986." [35] [36]

80. La Entidad Local ha reconocido obligaciones y realizados pagos por un total de 1.457.519,72€ y 1.254.106,49 €, respectivamente, correspondientes a las nóminas de trabajadores laborales por programas y que han sido imputadas de manera errónea en los capítulos 2. *Gastos corrientes en bienes y servicios* y 6. *Inversiones reales* en lugar del capítulo 1. *Gastos de personal*, dado que estas nóminas han sido confeccionadas y abonadas por el Ayuntamiento.

Por tanto, el gasto de personal del Ayuntamiento de Trebujena pasaría a ser de 3.879.493, 57 € y a representar el 29,16% del total de las ORN de la liquidación del presupuesto de gastos, en lugar de los 2.418.973,85 € (el 18,20%) que se encuentran contabilizados en el capítulo 1 de la liquidación del presupuesto de gastos.

81. La cantidad líquida a abonar a los empleados en conceptos de nóminas de 2021 decretada por Alcaldía, que asciende a un acumulado de 2.679.232,34 €, no coincide con la que resulta de restar al importe bruto total anual (3.330.013,44€), que figura en tales Decretos, las cuantías recogidas en los mismos correspondientes a los descuentos por retenciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, cotizaciones del trabajador a la Seguridad Social y otros descuentos (653.470,07 €), siendo superior en 2.688,97€. Esta diferencia no ha sido justificada por la Entidad auditada. **(§ A25)**

Tras el dictamen emitido por el Gabinete Jurídico de la CCA conforme al procedimiento previsto en el art. 91 del Manual de Procedimientos de la Cámara de Cuentas de Andalucía, se aprecian, de no acreditarse ciertos hechos, indicios de responsabilidad contable en los términos de los arts. 38.1 de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas (LOTCU) y 49.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

[34] Lo único que consta en el expediente aprobado por el Pleno es un factor de conversión de 0,89 €/punto, que no ha sido publicado junto con la RPT, y que se multiplicaría sobre los puntos asignados a cada puesto tras su valoración para obtener la cuantía monetaria del complemento específico. Sin embargo, de esta operación aritmética resultaría un total que es inferior en al menos 9.191,78 € al abonado por el Ayuntamiento por este concepto. La Entidad Local ha aplicado un factor de conversión de 0,898.

[35] Lo único que consta en el expediente aprobado por el Pleno es un factor de conversión de 0,89 €/punto, que no ha sido publicado junto con la RPT, y que se multiplicaría sobre los puntos asignados a cada puesto tras su valoración para obtener la cuantía monetaria del complemento específico. Sin embargo, de esta operación aritmética resultaría un total que es inferior en al menos 9.191,78 € al abonado por el Ayuntamiento por este concepto. La Entidad Local ha aplicado un factor de conversión de 0,898.

[36] Párrafo modificado por alegación admitida parcialmente.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 153

82. Por otra parte, el pago líquido ordenado por la Alcaldía a abonar en concepto de las nóminas de los meses de enero (196.305,38€) y de junio de 2021 (357.232,63 €) no coinciden con las transferencias bancarias realizadas por este concepto en tales meses (198.667,08 € y 357.661,76 € respectivamente), siendo el importe de estas últimas superior en 2.790,83 €. **(§ 57 y A25)**

Tras el dictamen emitido por el Gabinete Jurídico de la CCA conforme al procedimiento previsto en el art. 91 del Manual de Procedimientos de la Cámara de Cuentas de Andalucía, se aprecian, de no acreditarse ciertos hechos, indicios de responsabilidad contable en los términos de los arts. 38.1 de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas (LOTCU) y 49.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

5.3. Cuestiones clave de auditoría

83. Las cuestiones claves de auditoría son aquellas cuestiones que, a juicio de la CCA, han sido de la mayor importancia en la auditoría financiera de la Cuenta General. Estas cuestiones han sido tratadas en el contexto de la auditoría financiera en su conjunto, y en la formación de la opinión sobre ésta, y no se expresa una opinión por separado sobre las mismas.

Excepto por la cuestión descrita en el epígrafe "Fundamento de la denegación de opinión sobre la fiscalización financiera", se ha determinado que no existen otros riesgos más significativos considerados en la auditoría que se deban comunicar en este informe.

6. RECOMENDACIONES

84. La CCA recomienda la adopción de las medidas expuestas en este epígrafe, orientadas a la mejora de la gestión de los fondos públicos, cuya efectiva implantación podrá ser objeto de verificación en futuros informes de fiscalización. De acuerdo con la *Guía práctica para la elaboración de recomendaciones* elaborada por la CCA, se ha consignado una prioridad alta o media a cada recomendación en función de la materialidad de la incidencia referida.

85. Revisar las medidas de seguridad utilizadas para el acceso y custodia de la información, dado que la Entidad no cumple con los requerimientos del ENS, de la LOPDYTD, la LPAC, la LRJSP, ni del ENI. **(§ 63-67) (alta).**

86. Implantar mejoras en el sistema de control interno orientadas a garantizar el cumplimiento de los plazos legales de aprobación del Presupuesto General y rendición de la Cuenta General. **(§ 59, 61- 62 y 72) (alta)**

87. Proceder a la puesta en marcha de los procesos que aseguren la publicación en el Portal de Transparencia de la información requerida por la normativa (**§ 52) (alta)**

88. Instaurar controles en la aplicación informática de contabilidad que aseguren el cumplimiento del principio contable de imagen fiel en situación de prórroga presupuestaria **(§ 76)** y en la contabilización de los Remanentes de crédito de la Liquidación del Presupuesto de Gastos por capítulos **(§ 78) (alta)**

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 27 de 153

89. Confeccionar la RPT conforme a los requerimientos legales **(§ 39- 45)**, asegurar la correspondencia entre el número de puestos y el de plazas de las plantillas **(§ 46-48)** y regularizar la situación de los funcionarios interinos **(§ 23),** de los laborales temporales interinos **(§ 24)**, de los laborales indefinidos no fijos **(§ 25-27 y 54),** así como la de los empleados públicos que realizan de forma continuada en el tiempo funciones de puestos de superior categoría **(§ 29)**. (**alta)**

90. En particular, impulsar los pertinentes procesos selectivos o de contratación que permitan asegurar el correcto funcionamiento del departamento de personal y del Servicio de Informática del Ayuntamiento, cuyos máximos responsables ocupan en la actualidad tales puestos de manera interina **(§ 23). (media)**

91. Reforzar los controles internos asociados al proceso de confección y abono de nóminas, depurar y actualizar los importes de los diferentes conceptos que la componen, habida cuenta de los elevados errores detectados en las nóminas fiscalizadas y sus posibles consecuencias. **(§ 56 y A27)** (**alta)**

92. Confeccionar las nóminas de los meses en los que se devengan las dos pagas extraordinarias de los empleados públicos con el detalle de cada uno de los conceptos retributivos que las componen, y no solo con la cuantía de su importe total, a fin de facilitar su control interno y fiscalización. **(§ A26) (media)**

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 28 de 153

7. APÉNDICES

7.1. Organización institucional y funcional

A1. El Ayuntamiento posee el 100% del capital de la sociedad mercantil *Trebujena Emprende en liquidación, S.L*. Esta empresa municipal se constituyó el 2 de mayo de 1997 con el objeto de realizar actuaciones de índole urbanística, así como de fomentar y participar la agricultura, la producción y comercialización de vinos y las actividades turísticas en el municipio. El 18 de febrero de 2019 se eleva a escritura pública el acuerdo de disolución, cese de administrador y nombramiento de Comisión liquidadora, sin que a la fecha de este informe hubiera finalizado el proceso de liquidación**. (§ 74)**

Según certifica el Secretario-Interventor, los trabajadores de esta empresa en liquidación fueron despedidos y únicamente se incorporó uno al Ayuntamiento en 2016 como laboral indefinido no fijo en la plaza de Letrado Municipal.

A2. La última Oferta de Empleo Público es la aprobada por la JGL en sesión extraordinaria de 3 de diciembre de 2019, con una plaza de auxiliar de la Administración General (BOP nº 241, de 19 de diciembre de 2019).

Las bases de la convocatoria para proveer esta plaza mediante el sistema de concurso-oposición fueron aprobadas por la JGL el 11 de febrero de 2020. No está, sin embargo, publicada la convocatoria pese a que en el BOE nº 161 de 8 de junio de 2019 se indique que esta se halla publicada en el BOJA nº 80, de 28 de abril de 2020, por lo que no se ha podido verificar que haya sido aprobada por la JGL.

Se desconoce, así mismo, el estado en el que se encuentra este proceso selectivo en 2021 y si, en el caso de que se haya resuelto, el nombramiento del funcionario de carrera haya sido efectuado por el órgano competente, la JGL. **(§ 33)**

A3. Conforme al art. 75.2 de la LBRL y el art 13.4 del ROF, el Pleno del Ayuntamiento de Trebujena acordó el 25 de junio de 2019 que los cargos de Alcalde-Presidente, Primer Teniente de Alcalde y Tercer Teniente de Alcalde desarrollaran su labor con dedicación exclusiva al cargo y que la Segunda Teniente de Alcalde realizara sus funciones en régimen de dedicación parcial al 95%, con una presencia mínima en el Ayuntamiento o en sus dependencias o en actos que representen a la Institución de 36 horas semanales o su equivalente en cómputo anual.

En esta misma sesión plenaria se aprobaron las retribuciones de estos miembros de la Corporación, resultando ser las mismas para todos ellos salvo para el Alcalde, que fueron fijadas en un importe superior a la del resto de Concejales. **(§ 34)**

A4. Las cuantías a cobrar por los Concejales las fija el Pleno, en los términos del art. 13.4 del ROF; uno de los Concejales de la Corporación, que presta sus servicios en régimen de dedicación exclusiva, es Laboral Fijo del Ayuntamiento, y está percibiendo, además de las retribuciones acordadas por el Pleno en su sesión de 25 de junio de 2019, trienios y gratificaciones por servicios extraordinarias. **(§ 36)**

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 29 de 153

A5. Con respecto a los trienios, los miembros de la Corporación únicamente pueden cobrarlos cuando sean funcionarios de carrera y se encuentren en situación de servicios especiales, por así señalarlo el art. 75.bis de la LBRL. Para que un funcionario de carrera pase a situación de servicios especiales, entre otros, es necesario que desempeñe en la entidad local un cargo electivo retribuido y de dedicación exclusiva (art. 74.1 a) de la LBRL y art. 87.1.f) del TREBEP); en estos supuestos, percibirá las retribuciones del puesto o cargo que desempeñe y no las que les correspondan como funcionarios de carrera, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento (art. 87.2 del TREBEP).

Por el contrario, en el caso de que el miembro de la Corporación sea un trabajador laboral, el art. 74.2 de la LBRL y el art. 27 del TREBEP remiten a su legislación específica, a los arts. 45.1.f) y k) y al art. 46.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (TRET). Conforme a su art. 46.1, este empleado pasa a la situación de excedencia forzosa, con derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia en el momento de su reingreso.

El derecho a que se le compute esta antigüedad, es decir, a que cuando vuelva se le abone esta antigüedad es completamente diferente del que se hace mención para los funcionarios en situación de servicios especiales en el art. 87.2 del TREBEP. **(§ 36)**

A6. Por tanto, un trabajador que sea laboral fijo pasa a situación de excedencia forzosa al ser nombrado Concejal del Ayuntamiento, no a la situación de servicios especiales a la que pasaría si fuera funcionario de carrera; esto le otorga el derecho a conservar su puesto y a que se le compute la antigüedad cuando reingrese pero no a percibir trienios siendo Concejal, como sí le ocurriría si fuera funcionario. **(§ 36)**

A7. En las ocho sesiones plenarias ordinarias que se han celebrado durante el año 2021, ha habido un total de 9 ausencias justificadas y de 1 ausencia no justificada, sin que en este último caso se haya aplicado por parte del Presidente de la Corporación la potestativa medida sancionadora contemplada en el art. 78.4 de la LBRL). Se trata de los siguientes Concejales:

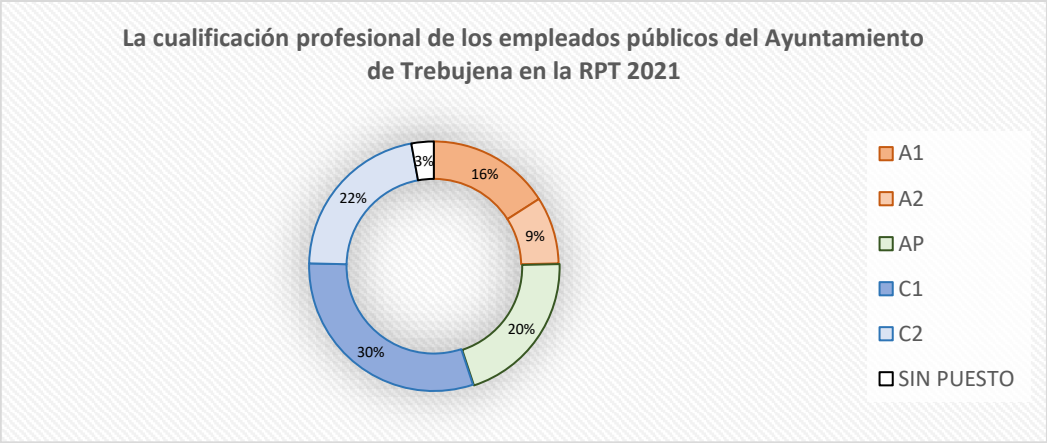
Concejal	Sesión plenaria	Ausencia justificada	Ausencia no justificada
Concejala 1	28/01/2021	X	
	30/03/2021	X	
Concejala 2	15/07/2021	X	
	03/08/2021	X	
	30/09/2021	X	
Concejal 3	17/11/2021	X	
Concejal 4	30/09/2021	X	
Concejala 5	30/09/2021	X	
	17/11/2021	X	
Concejal 6	28/01/2021		X

Fuente: actas de Pleno de 2021 **Cuadro nº 1**

7.2. Instrumentos de ordenación de la gestión de los recursos humanos

A8. El 25% de los puestos ocupados en la RPT corresponden a subgrupos a los que se les requiere una titulación universitaria (A1 y A2), el 52% a subgrupos a los que se les exige una titulación no universitaria (C1 y C2) y el resto a grupos profesionales que no necesitan ninguna titulación, tal y como se detalla en el **gráfico nº 1. (§ 38)**

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 30 de 153



Fuente: elaboración propia **Gráfico nº 1**

A9. El cruce de los puestos de la RPT con las plazas de las Plantillas y los efectivos reales a 1 de enero de 2021 comunicados por el Ayuntamiento ha puesto de manifiesto las incidencias que se detallan en los **cuadros nº 2 y 3. (§ 47-48)**

Plazas de las Plantillas no recogidas en los puestos de la RPT y su ocupación

Denominación	RPT	Plantilla Orgánica (PO)	Plantilla Presupuestaria (PP)	Efectivos Reales (ER) a 1-1-2021
Conserje mantenimiento centro educativo (PI)	2	3	2	2
Oficial primera jardinería	2	3	3	3
encargado de almacén	0	0	1	1
Oficial primera conductor	0	1	0	0

Fuente: RPT, Plantilla Orgánica 2021, Plantilla Presupuestaria 202
y relación de Efectivos a 1-1-21 comunicada por el Ayuntamiento **Cuadro nº 2**

Puestos de la RPT con una vinculación jurídica distinta a la de las plazas de las Plantillas y su ocupación

RPT					PO	PP	ER 1-1-21
Denominación	Nº	F/L/E	Subgrupo	Destino			
Letrado municipal	1	FC	A1	23	LF	LF	LINF
Técnico de Orientación	2	FC	A1	22	LF	LF	2 LINF
Asesoría Centro Información a la mujer	1	FC	A1	23	LT	LT	LT
Psicólogo	1	FC	A1	22	LT	LT	LT
Técnico en turismo	1	FC	A2	18	LF	LF	LINF
Trabajador social	1	FC	A2	21	LT	LT	LINF
Educador	1	FC	A2	18	LT	LT	LT
Informadora Centro Información a la mujer	1	FC	A2	20	LT	LT	LT
Coordinador de cultura	1	FC	C1	16	LF	LF	LINF
Técnico biblioteca y archivo (PI)	1	FC	C1	18	LF	LF	-
Encargado mantenimiento y servicios municipales	1	FC	C1	21	LF	LF	LINF
Dinamizador Centro Guadalinfo	1	LF	C1	17	LF	LF	LINF
Coordinador deportes	1	FC	C2	15	LF	LF	LINF
Locutor de radio	2	FC	C2	14	LF	LF	2 LINF
Oficial primera mayordomía	1	FC	C2	16	LF	LF	-
Auxiliares de hogar	3	LF	C2	15	LT	LT	3 LINF

Fuente: RPT, Plantilla Orgánica 2021, Plantilla Presupuestaria 2021
y relación de Efectivos a 1-1-21 comunicada por el Ayuntamiento **Cuadro nº 3**

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 31 de 153

A10. El art. 18 del *Acuerdo Regulador del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Trebujena* contraviene el TREBEP, resultando más favorable su regulación para los funcionarios de la Entidad Local, en los términos expuestos en el **cuadro nº 4. (§ 49)**

Diferencias entre el *Acuerdo Regulador del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Trebujena* y el TREBEP

Normativa	Art.	Hecho	Días
Acuerdo Funcionarios	18.1.a)	Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho	20
TREBEP	48.l)	Por matrimonio	15
Acuerdo Funcionarios	18.1.b)	Por matrimonio de padres, hijos o hermanos	2
TREBEP	-		0
Acuerdo Funcionarios	18.1.d)	Por bautizo o primera comunión de hijos	1
TREBEP	-		0
Acuerdo Funcionarios	18.1.f)	Por enfermedad grave o accidente (entendiéndose por ello hospitalización) del cónyuge o pareja de hecho, padres, suegros, hijos, yernos/nueras, hermanos, abuelos, cuñados y nietos	5/6
	18.1.g)	Por intervención quirúrgica del cónyuge o pareja de hecho, padres, suegros, hijos, yernos/nueras, hermanos, abuelos, cuñados y nietos, cuando no conlleve hospitalización, un día hábil que será el de la intervención y un día más si fuese fuera de las Provincias de Sevilla y Cádiz.	1/2
	18.1.h)	Por intervención quirúrgica u hospitalización de tíos	1/2
	18.1.i)	Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, padres, suegros, hijos, yernos/nueras y hermanos	5/6
	18.1.j)	Por fallecimiento de abuelos, nietos y cuñados	4/5
	18.1.k)	Por fallecimiento de tíos y sobrinos, 2 días hábiles y 1 día más si se produce fuera de las provincias de Sevilla y Cádiz.	2/3
TREBEP	48.a)	Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad	3/5
		Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad	2/4
Acuerdo Funcionarios	18.1.l)	Por traslado de domicilio del municipio	3
TREBEP	48.b)	Por traslado de domicilio sin cambio de residencia	1
Acuerdo Funcionarios	18.1.q)	Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora y media de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. A petición de la persona trabajadora este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en 45 minutos al inicio y al final de la jornada o, en una hora y media al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.	
TREBEP	48.f)	Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.	

Fuente: elaboración propia **Cuadro nº 4**

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 32 de 153

7.3. Acceso al empleo público local. La carrera administrativa

A11. La relación total de empleados públicos a 1 de enero de 2021 del Ayuntamiento de Trebujena facilitada por la Entidad Local, compuesta por un total de 69, adolecía de falta de integridad, dado que no incluía a 109 de los 156 laborales que prestaban servicios en dicha fecha, tal y como se detalla en el **cuadro nº 5**; en cuanto a la relación de efectivos a 31 de diciembre de 2021, no fue facilitada por el Ayuntamiento, por lo que ha sido confeccionada por la CCA a partir de los trabajos de campo realizados, con un total de 159 empleados públicos conforme a la tipología indicada en el **cuadro nº 6**. **(§ 24- 30)**

EMPLEADOS PÚBLICOS Y CARGOS ELECTOS QUE PERCIBEN RETRIBUCIONES DEL AYUNTAMIENTO A 1-1-21

Categoría	DATOS CCA (1)	DATOS AYTO (2)	(1)– (2)
1.Cargos electos	**8**	**8**	**0**
2. Empleados públicos	**178**	**69**	**109**
Funcionarios de carrera	20	20	0
Funcionarios interinos	2	2	0
Laborales Fijos	4	4	0
Laborales Indefinidos No Fijos (LINF)	38	12	26
Laborales Temporales no interinos	87	9	78
Podrían ser LINF	20		
Resto	67		
Laborales Temporales interinos	27	22	5
Total (1+2)	**186**	**77**	**109**

Fuente: elaboración propia **Cuadro nº 5**

EMPLEADOS PÚBLICOS Y CARGOS ELECTOS QUE PERCIBEN RETRIBUCIONES DEL AYUNTAMIENTO A 31-12-21

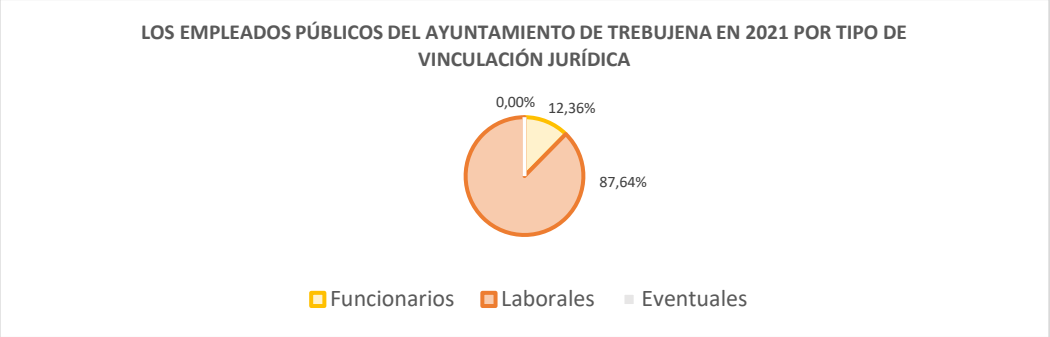
Categoría	DATOS CCA
1.Cargos electos	8
2.Empleados públicos	**151**
Funcionarios de carrera	17
Funcionarios interinos	2
Laborales Fijos	2
Laborales Indefinidos No Fijos (LINF)	37
Laborales Temporales no interinos	66
Laborales Temporales interinos	27
Total (1+2)	**159**

Fuente: elaboración propia **Cuadro nº 6**

A12. En cuanto a la relación nominativa de los trabajadores laborales temporales del período 2019-2022 proporcionada por la Entidad Local, presenta las siguientes imprecisiones: relaciona un total de 60 trabajadores, cuando la CCA ha verificado que solo a principios de 2021 el Ayuntamiento tenía contratados a 147 laborales temporales; según esta relación, 33 de estos 60 trabajadores no fueron contratados en 2021, cuando la CCA ha podido verificar que 19 de estos 33 sí prestaron servicios en el Ayto en 2021; de los 27 empleados que estaban contratados en 2021, según la relación, se comunica un cómputo temporal que es inferior al confirmado por la CCA a través de los resúmenes contables de nóminas. **(§ 53)**

A13. El personal laboral representa el 87,64% del total de empleados públicos que prestan servicios en el Ayuntamiento en 2021 y el funcionario el 12,36% restante, ya que la Entidad Local no cuenta con trabajadores eventuales, tal y como se muestra en el **gráfico nº 2.**

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 33 de 153



Fuente: elaboración propia **Gráfico nº 2**

A14. La muestra seleccionada está compuesta por un total de 104 expedientes de personal, el 55,91% del total, seleccionados tras un proceso de estratificación en el que se ha diferenciado, en primer lugar, entre empleados públicos y cargos electos que perciben retribuciones del Ayuntamiento. La estratificación de los empleados públicos se ha realizado a su vez atendiendo a la naturaleza jurídica de su relación, funcionarial o laboral (no hay eventuales). Además, dentro de cada uno de estos se han creado los subestratos que se detallan en el **cuadro nº 7.** Sobre esta primera muestra de personal, se realizará una revisión completa de sus respectivos expedientes.

Subgrupo	Muestra	Población 2021 (*)	Muestra/Población
I. Cargos electos retribuidos	**8**	**8**	**100,00%**
1.Personal funcionario:	**10**	**22**	**45,45%**
Funcionarios hab. nacional	1	1	100,00%
Funcionarios de carrera	7	19	36,84%
Funcionarios interinos	2	2	100,00%
2.Personal laboral:	**86**	**156**	**55,13%**
Laboral Fijo:	1	4	25,00%
Laboral indefinido no fijo:	12	38	31,58%
Laboral temporal interino	22	27	81,48%
Laboral temporal no interino	51	87	58,62%
II. TOTAL empleados públicos (1) + (2)	**96**	**178**	**53,93%**
TOTAL (I)+ (II)	**104**	**186**	**55,91%**

Fuente: elaboración propia **Cuadro nº 7**

También se han practicado las siguientes pruebas de auditoría sobre la totalidad de los empleados públicos indicada en el **cuadro nº 8.**

Subgrupo	Población	Pruebas de auditoría
Personal interino	29	Revisión de la documentación acreditativa del cumplimiento del supuesto de hecho que legitima su nombramiento como personal interino (funcionario y laboral)
Personal laboral indefinido no fijo	38	Comprobación del procedimiento seguido para su nombramiento: Resolución judicial / Acuerdo del Pleno de la Corporación / Resolución de Alcaldía.
Personal laboral temporal no interino	87	Comprobación de la posible concatenación de contratos por un período de tiempo superior al permitido por la normativa laboral
TOTAL	**144**	

Fuente: elaboración propia **Cuadro nº 8**

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 34 de 153

A15. En los años 2019 y 2020 tiene lugar la toma de posesión de los funcionarios de carrera que ocupan las 7 plazas sacadas a convocatoria pública en el marco del proceso de estabilización de empleo temporal establecido en el art. 19. Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

El Ayuntamiento no hizo uso del proceso de estabilización previsto en el art. 16. Uno. 9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

A16. El 30 de diciembre de 2021 entró en vigor la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad del empleo público, cuyo art. 2 autoriza, con carácter adicional a lo establecido en los artículos 19. Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal para plazas de naturaleza estructural, dotadas presupuestariamente y que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Para evitar dilaciones en estos nuevos procesos, se exige que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022, y las respectivas convocatorias antes del 31 de diciembre de 2022, debiendo finalizar los procesos antes del 31 de diciembre de 2024.

La Oferta Pública de Empleo para la estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Trebujena se publicó en el BOP de Cádiz de 30 de mayo de 2022, con un total de 63 plazas, de las que 19 tienen naturaleza funcionarial y 44 laboral. En diciembre de 2022 tuvo lugar la publicación en el BOP de las bases y de la convocatoria de los procesos selectivos de todas estas plazas y a la fecha de este informe se encontraban pendientes de resolución los procesos selectivos correspondientes a 25 de estas 63 plazas. **(§ 23, 24 y 27)** [37]

A17. La funcionaria interina F.C.B. es empleada del Ayuntamiento desde 1998, año en el que comienza a trabajar en esta Entidad Local, según su Vida laboral, y desde el 1 de enero de 2008 tiene en el Ayuntamiento un contrato indefinido a tiempo completo para prestar servicios como informadora en el Centro de Información de la Mujer.

En 2019 y mediante Decreto de Alcaldía se la nombra funcionaria interina para ocupar una de las plazas vacantes de Técnico Grado Medio "A2" en el puesto de Jefa de la Unidad de Personal, puesto que mantiene a la fecha de emisión de este informe. Según se hace constar en el Decreto esta empleada tiene titulación académica de grado medio, si bien dicha titulación no consta en su expediente personal.

Por su parte, la funcionaria interina A.V.B comienza a prestar servicios en el Ayuntamiento en el año 1997, según su Vida laboral, y desde el año 2000 ocupa de manera ininterrumpida la plaza de técnico de Informática (C1-20) con contratos de trabajo temporal hasta que el 11 de junio de 2007 es nombrada funcionaria interina para esta misma plaza, que continúa ocupando a la fecha de este informe. **(§ 23)**

[37] Párrafo modificado por alegación admitida parcialmente.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 35 de 153

A18. Tras la entrada en vigor de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, los órganos competentes en materia de personal son responsables de que los contratos de trabajo del personal laboral cumplan con los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad y, a su vez, tales órganos no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con contrato de trabajo temporal, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial (DA 34ª).

El Ayuntamiento, sujeto como está al principio de legalidad en el desarrollo de su actividad y al amparo de lo establecido en el art. 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2018[38] (LPGE 2018) y su DA cuadragésima tercera[39], tiene la obligación de adoptar cuántas iniciativas estén a su alcance, con el propósito de conseguir la cobertura reglamentaria de las plazas y evitar la consolidación en el tiempo de estas anomalías en el ámbito de las relaciones laborales. **(§ 26, 27 y 55)**

A19. Se ha detectado que 19 de los 27 Laborales Temporales interinos por vacantes que había en el Ayuntamiento a finales de 2021 tenían una antigüedad media superior a los once años, tal y como se detalla en el siguiente **cuadro nº 9. (§ 26)**

Nombre y Apellidos	Fecha contrato interinidad por vacante	Antigüedad a 31/12/2021 (años)
LTI1	01/07/2015	6,51
LTI2	20/11/2017	4,11
LTI3	12/01/2008	13,98
LTI4	21/03/2017	4,78
LTI5	13/11/2018	3,13
LTI6	25/06/2018	3,52
LTI7	19/09/1996	25,30
LTI8	01/10/2001	20,26
LTI9	04/06/2013	8,58
LTI10	19/11/2018	3,11
LTI11	02/01/2002	20,01
LTI12	09/01/2001	20,99
LTI13	01/06/2004	17,59
LTI14	06/08/2018	3,40
LTI15	19/01/2012	9,96
LTI16	01/01/2014	8,00
LTI17	27/11/1996	25,11
LTI18	23/03/2007	14,79
LTI19	01/06/2018	3,59
	Antigüedad media	**11,41**

Fuente: elaboración propia **Cuadro nº 9**

[38] Artículo 19.uno.9: *"Además de lo establecido en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos ….."*.

[39] *"Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. 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"*.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 36 de 153

A20. En 2021 hay diez empleados, de los que seis son funcionarios de carrera y cuatro son laborales indefinidos no fijos, que realizan de forma continuada en el tiempo, algunos desde 1981, funciones correspondientes a puestos vacantes de superior categoría, que la RPT reserva a funcionarios, según el detalle que se muestra en el **cuadro nº 10. (§ 29)**

FUNCIONARIOS QUE REALIZAN FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORÍA DE FORMA CONTINUADA

Empleado público	Puesto de Superior categoría que ocupa según RPT			Año	Tipo de empleado público	Categoría profesional	Subgrupo
LINF1	Administrativo	F	C1	1998	LINF	Auxiliar Administrativo	C2
F1	Administrativo	F	C1	2008	F	Auxiliar Administrativo	C2
LINF2	Administrativo	F	C1	2020	LINF	Auxiliar Administrativo	C2
F2	Oficial Jefe Policía Local	F	C1	2018	F	Agente Policía Local	C1
LINF3	Administrativo	F	C1	2017	LINF	Auxiliar Administrativo	C2
F3	Administrativo	F	C1	2019	F	Auxiliar Administrativo	C2
F4	Técnico contratación	F	A1	2020	F	Administrativo	C1
LINF4	Administrativo	F	C1	2020	LINF	Auxiliar Administrativo	C2
F5	Oficial Policía Local	F	C1		F	Agente Policía Local	C1
F6	Tesorería	F	A1	1981	F	Auxiliar Administrativo	C2

Fuente: elaboración propia **Cuadro nº 10**

Junto a estos hay al menos otros seis empleados públicos, de los que tres son funcionarios y tres laborales temporales interinos, que realizan funciones de superior categoría para cubrir excedencias de los titulares del puesto, por períodos cortos de tiempo y de manera reiterada todos los años.

7.4. Retribuciones

A21. Según los Decretos mensuales de Alcaldía de aprobación de nóminas, los empleados públicos que percibieron en 2021 premios de jubilación o de permanencia en el servicio son los relacionados en el **cuadro nº 11. (§ 22)**

LOS PREMIOS DE JUBILACIÓN Y DE PERMANENCIA EN EL SERVICIO DE 2021

Empleado	Tipo de relación	Incidencia	mes	Importe (€)	Resumen Contable de nóminas
EP1	Funcionario	Premio por 20 años de servicio	Abril 2021	600,00	Premios
EP2	Funcionario	Premio por 30 años de servicio	Septiembre 2021	900,00	Gratificación extraordinaria
EP3	Funcionario	Premio por 30 años de servicio	Septiembre 2021	900,00	Gratificación
		Premios de jubilación	Noviembre 2021	1.800,00	Salario
			Diciembre 2021	1.800,00	
			Total	**3.600,00**	
EP4	Funcionario	Premios de jubilación	Octubre 2021	2.131,05	Salario
EP5	Funcionario	Premios de jubilación	Octubre 2021	1.800,00	Salario
			Noviembre 2021	1.800,00	
			Diciembre 2021	1.800,00	
			Total	**5.400,00**	
EP6	Funcionario	Premios de jubilación	Noviembre 2021	1.800,00	
			Diciembre 2021	1.800,00	
			Total	**3.600,00**	
TOTAL				**13.531,05**	

Fuente: Decretos de Alcaldía de aprobación de nóminas y Resúmenes Contable de nóminas 2021 **Cuadro nº 11**

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 37 de 153

A22. Sin embargo, tal y como se indica en **el cuadro nº 11**, estos importes, salvo en un empleado, no figuran en los resúmenes contables de nóminas de 2021 como premios, tal y como se señala en los Decretos de Alcaldía, sino que obedecen a otros conceptos retributivos, tales como gratificaciones, gratificaciones extraordinarias, salarios o sueldos. La Entidad no ha explicado estas discrepancias ni ha aportado documentación justificativa que permita conocer la causa de estas divergencias. **(§ 22)**

Tampoco ha aportado la Corporación los extractos bancarios de las transferencias realizadas al funcionario José García Guerrero en los meses de noviembre y diciembre de 2021[40].

A23. Además, las cantidades percibidas por los funcionarios en concepto de premio de jubilación no se corresponden con las recogidas en el art. 20 del *Acuerdo regulador del personal Funcionario* y el *Convenio colectivo del personal laboral*. Este artículo establece para los casos de jubilación anticipada un importe único, no fraccionado como ocurre en el caso de dos empleados, en función de que la edad del trabajador sea de 60, 61,62,63 o 64 años, que habrá de abonarse dentro de los quince días siguientes a la terminación de sus servicios, y que ascendería a 18.000,00€, 15.000,00€, 12.000,00€, 9.000,00€ y 6.000,00€ respectivamente. **(§ 22)**

A24. Por otra parte, en los resúmenes contables de nóminas aparecen otros 4.670,82 € más en conceptos de premios abonados al personal laboral (2.851,46 € PROGRAMAS, 1.819,36 € LABORAL DEL AYTO), cuyo origen se encuentra pendiente de ser justificado por el Ayuntamiento, y que no figuran sin embargo en los Decretos mensuales de Alcaldía de aprobación de nóminas.

7.5. Tramitación, confección y pago de nóminas

A25. Las diferencias detectadas entre el importe líquido a abonar en concepto de nóminas de 2021 acordado por la Alcaldía y el importe líquido resultante de restar al importe bruto el total de los descuentos correspondientes son las que se ponen de manifiesto en el **cuadro nº 12. (§ 81)**

También muestra las diferencias entre el importe de los pagos ordenados por la Alcaldía y el de las transferencias bancarias realizadas. **(§ 82 y 57)**

Diferencias detectadas en el abono líquido de las nóminas de 2021

Mes	Haberes (1)	Descuentos por IRPF (2)	Descuentos Seguridad Social (3)	Otros (4)	Líquido en Decreto de Alcaldía (5)	(6) = (1)-(2)-(3)-(4)	(7) = (5)-(6)	Transferencia bancaria (8)	(5)-(8)
ene-21	245.657,39	27.404,15	17.221,18	4.726,68	196.305,38	196.305,38	-	198.667,08	-2.361,70
feb-21	247.874,02	26.746,62	17.049,49	6.849,37	197.228,54	197.228,54	-	197.228,54	-
mar-21	257.373,64	27.290,45	17.347,41	7.241,24	205.770,37	205.494,54	275,83	sd	sd
abr-21	257.673,58	27.032,12	17.610,41	6.689,19	208.473,33	206.341,86	2.131,47	208.473,33	-
may-21	272.353,25	27.853,27	18.397,42	5.130,53	220.972,03	220.972,03	-	220.972,03	-
jun-21	433.127,00	51.115,76	17.576,48	7.498,62	357.232,63	356.936,14	296,49	357.661,76	-429,13
jul-21	255.882,02	28.959,85	17.465,82	5.196,60	204.259,75	204.259,75	-	204.259,75	-
ago-21	260.270,94	28.624,93	17.290,49	6.248,40	208.096,30	208.107,12	-10,82	208.096,30	-
sep-21	254.677,11	29.015,12	16.821,71	5.439,24	203.401,04	203.401,04	-	203.401,04	-
oct-21	233.604,83	27.659,81	15.365,45	6.906,38	183.673,19	183.673,19	-	183.673,19	-
nov-21	225.511,18	27.681,18	14.776,09	4.036,30	179.013,61	179.017,61	- 4,00	179.013,61	-
dic-21	386.008,48	49.959,86	14.967,55	6.274,90	314.806,17	314.806,17	-	sd	sd
Total	**3.330.013,44**	**379.343,12**	**201.889,50**	**72.237,45**	**2.679.232,34**	**2.676.543,37**	**2.688,97**		**2.790,83**

Fuente: Decretos de Alcaldía de aprobación de nóminas **Cuadro nº 12**

[40] Petición realizada el 25-5-23.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 38 de 153

A26. El importe de las pagas extraordinarias viene recogido en las nóminas de los meses en los que se devengan por su total, sin especificar la cuantía correspondiente a cada uno de los conceptos retributivos que la integran, lo que ha ralentizado su fiscalización al tener la Entidad Local que aportar a posteriori este detalle y ha limitado la realización de esta prueba a una muestra y no a la totalidad de la población. **(§ 92)**

A27. Las indemnizaciones por razón del servicio figuran como un concepto más de las nóminas de los empleados públicos. Tales importes no se imputan al subconcepto (230): *indemnizaciones por razón del servicio* de la liquidación del presupuesto de gastos sino en el capítulo 1. *gastos de personal*. El total abonado en 2021, según los resúmenes contables de nóminas ascendió a 298,06 €.

7.6. Presupuestación y contabilización de los gastos de personal

A28. Las nóminas del personal laboral temporal del Ayuntamiento que se financian con transferencias de otras Administraciones Públicas ascienden, según los Decretos mensuales de Alcaldía de aprobación de las nóminas, a un total de 1.457.519,72 €, con arreglo al detalle indicado en el **cuadro nº 13.**

Procedencia	Haberes	Descuentos IRPF	Descuentos Seguridad Social	Otros Descuentos	Líquido
1.Profea	357.463,64	8.000,38	22.643,47	9.528,16	317.291,63
2.Dependencia	369.626,54	7.701,68	23.920,72	1.625,54	336.644,78
3.Resto programas:	730.429,54	72.035,98	45.782,63	12.440,68	600.170,08
TOTAL	**1.457.519,72**	**87.738,04**	**92.346,82**	**23.594,38**	**1.254.106,49**

Fuente: Decretos de alcaldía aprobación nóminas mensuales 2021 **Cuadro nº 13**

Estas nóminas se encuentran imputadas en las siguientes aplicaciones presupuestarias de la Liquidación del Presupuesto de Gastos de 2021.

Programas	Económica	DESCRIPCIÓN	ORN	PAGOS	PDTE PAGO
153	62202	PROFEA garantía rentas 2021	567.619,51	553.506,55	14.112,96
231	22602	Plan extraordinario COVID 19 Segunda Edición IEDT	57.560,37	52.464,25	5.096,12
231	22630	Plan extraordinario COVID19. IEDT. DP	40.357,23	40.357,23	-
231	22721	Gestión Servicio Ayuda domicilio depen-dencia	477.066,86	465.022,52	12.044,34
231	22800	Servicios Sociales Comunitarios	210.684,10	210.683,80	0,30
231	22805	Centro Información Mujer	116.954,26	114.451,70	2.502,56
231	22808	Programa Mayores Activos 2021. DP	18.965,48	18.581,79	383,69
241	22634	Plan Cooperación Local 2021. DP	150.299,85	128.332,49	21.967,36
241	62200	PROFEA estable 2021	147.166,15	139.247,29	7.918,86
326	22804	Programa GUADALINFO	35.191,16	34.953,27	237,89
433	22639	PROGRAMA ORIENTA 2021	99.022,15	97.066,87	1.955,28
TOTAL			**1.920.887,12**	**1.854.667,76**	**66.219,36**

Fuente: Decretos de alcaldía aprobación nóminas mensuales 2021 **Cuadro nº 14**

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 39 de 153

8. ANEXOS

Anexo 8.1. Liquidación del presupuesto de gastos 2021

Capitulo	Descripción	Créditos Iniciales	Modificaciones de créditos	Créditos Definitivos (CD)	Obligaciones Reconocidas Netas (ORN)	Ejecución presupuestaria (ORN/CD)	Pagos	Pagos/ORN	Obligaciones Pendiente de pago
1	Gastos de personal	2.577.029,79 €	28.011,62 €	2.605.041,41 €	2.418.973,85 €	92,86%	2.377.738,42 €	98,30%	41.235,43 €
2	Gastos corrientes en bienes y servicios	2.851.623,10 €	1.229.126,12 €	4.080.749,22 €	3.221.063,34 €	78,93%	2.697.471,80 €	83,74%	523.591,54 €
3	Gastos financieros	107.515,99 €	53.886,57 €	161.402,56 €	138.217,48 €	85,64%	101.139,17 €	73,17%	37.078,31 €
4	Transferencias corrientes	242.893,58 €	394.474,45 €	637.368,03 €	626.727,77 €	98,33%	465.097,90 €	74,21%	161.629,87 €
5	Fondo de contingencia	66.945,05 €	-38.029,00 €	28.916,05 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	#DIV/0!	0,00 €
6	Inversiones reales	940.442,51 €	3.627.253,54 €	4.567.696,05 €	1.118.252,19 €	24,48%	986.379,57 €	88,21%	131.872,62 €
7	transferencias de capital	0,00 €	150.000,00 €	150.000,00 €	50.630,00 €	33,75%	0,00 €	0,00%	50.630,00 €
9	Pasivos financieros	248.585,27 €	5.469.836,25 €	5.718.421,52 €	5.718.419,63 €	100,00%	5.718.419,63 €	100,00%	0,00 €
	Totales	**7.035.035,29 €**	**10.914.559,55 €**	**17.949.594,84 €**	**13.292.284,26 €**	**74,05%**	**12.346.246,49 €**	**92,88%**	**946.037,77 €**

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 40 de 153

Anexo 8.2. Otros Estados Contables

8.2.1. Liquidación del Presupuesto de Ingresos 2021

Capitulo	Concepto	Previsiones iniciales	Modificaciones de previsiones	Previsiones Definitivas (PD)	Derechos Reconocidos Netos (DRN)	Ejecución presupuestaria (DRN/PD)	Recaudación neta (RN)	Cobrabilidad (RN/DRN)	Pendiente de cobro
1	Impuestos directos	2.170.200,00 €	0,00 €	2.170.200,00 €	2.302.964,08 €	106,12%	1.893.383,21 €	82,22%	409.580,87 €
2	Impuestos indirectos	67.600,00 €	0,00 €	67.600,00 €	73.467,28 €	108,68%	45.206,32 €	61,53%	28.260,96 €
3	Tasas, Precios públicos y otros ingresos	1.160.200,00 €	0,00 €	1.160.200,00 €	1.187.103,28 €	102,32%	901.857,64 €	75,97%	285.245,64 €
4	Transferencias corrientes	2.807.539,04 €	378.727,78 €	3.186.266,82 €	3.189.558,62 €	100,10%	2.912.471,02 €	91,31%	277.087,60 €
5	Ingresos patrimoniales	10.350,00 €	0,00 €	10.350,00 €	5.086,45 €	49,14%	3.934,45 €	77,35%	1.152,00 €
6	Enajenación de inversiones reales	0,00 €	0,00 €	0,00 €	3.931,32 €	#DIV/0!	3.598,15 €	91,53%	333,17 €
7	Transferencias de capital	818.236,26 €	1.022.898,22 €	1.841.134,48 €	1.572.475,58 €	85,41%	585.898,18 €	37,26%	986.577,40 €
8	Activos financieros	0,00 €	4.002.528,70 €	4.002.528,70 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	0,00%	0,00 €
9	Pasivos financieros	113.962,00 €	5.510.404,85 €	5.624.366,85 €	5.721.629,71 €	101,73%	5.721.629,71 €	100,00%	0,00 €
	Totales	**7.148.087,30 €**	**10.914.559,55 €**	**18.062.646,85 €**	**14.056.216,32 €**	**77,82%**	**12.067.978,68 €**	**85,86%**	**1.988.237,64 €**

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 41 de 153

8.2.2. Resultado Presupuestario 2021

Conceptos	Derechos reconocidos netos	Obligaciones reconocidas netas	Ajustes	Resultado presupuestario
a. Operaciones corrientes	6.758.179,71 €	6.404.982,44 €		353.197,27 €
b. Operaciones de capital	1.576.406,90 €	1.168.882,19 €		407.524,71 €
1.Total operaciones no financieras (a+b)	**8.334.586,61 €**	**7.573.864,63 €**		**760.721,98 €**
c. Activos financieros	0,00 €	0,00 €		0,00 €
d. Pasivos financieros	5.721.629,71 €	5.718.419,63 €		3.210,08 €
2. Total operaciones financieras (c+d)	5.721.629,71 €	5.718.419,63 €		3.210,08 €
I. RESULTADO PRESUPUESTARIO DEL EJERCICIO	**14.056.216,32 €**	**13.292.284,26 €**		**763.932,06 €**
Ajustes				
3. Créditos gastados financiados con remanente de tesorería para gastos generales			553.822,38 €	
4. Desviaciones de financiación negativas del ejercicio			1.222.558,55 €	
5. Desviaciones de financiación positivas del ejercicio			1.694.933,27 €	
II. TOTAL AJUSTES (II=3+4-5)			**81.447,66 €**	
RESULTADO PRESUPUESTARIO AJUSTADO (I+II)				**845.379,72**

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 42 de 153

8.2.3. Remanente de tesorería 2021

COMPONENTES	IMPORTES AÑO		IMPORTES AÑO ANTERIOR	
1. Fondos líquidos		**1.655.306,62**		**2.043.332,62**
2. Derechos pendientes de cobro		**6.603.713,71**		**6.406.053,19**
+ del Presupuesto corriente	1.988.237,64		1.438.408,93	
+ de Presupuestos cerrados	3.849.155,52		4.359.154,51	
+ de Operaciones no presupuestarias	766.320,55		608.489,75	
3. Obligaciones pendientes de pago		**2.483.083,80**		**3.625.799,97**
+ del Presupuesto corriente	946.037,77		1.690.378,96	
+ de Presupuestos cerrados	624.930,66		570.275,22	
+ de Operaciones no presupuestarias	912.115,37		1.365.145,79	
4. Partidas pendientes de aplicación		**-17.344,91**		**184.731,03**
- cobros realizados pendientes de aplicación definitiva	17.444,91		13.273,30	
+ Pagos realizados pendientes de aplicación definitiva	100,00		198.004,33	
I. Remanente de tesorería total (1+2-3+4)		**5.758.591,62**		**5.008.316,87**
II. Saldos de dudoso cobro		**500.000,00**		**500.000,00**
III. Exceso de financiación afectada		**3.702.540,98**		**3.189.822,82**
IV. Remanente de tesorería para gastos generales (I-II-III)		**1.556.050,64**		**1.318.494,05**

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 43 de 153

Anexo 8.3. Marco de información financiera

Marco 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.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPA).
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP).
- 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.

Marco presupuestario y contable

- 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).
- Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.
- 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/1781/2013, de 20 de septiembre, por la que se aprueba la Instrucción del modelo normal de contabilidad local.
- Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales.
- Bases de Ejecución Presupuestaria.
- Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera (LOEPSF).
- Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Estabilidad Presupuestaria (RLEP).
- Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, modificada por la Orden HAP/2082/2014, de 7 de noviembre.

Personal

- Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 44 de 153

- 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 (TREBEP).
- 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.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP).
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- 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.
- 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.
- Decreto-Ley 1/2021, de 19 de junio, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la JA.
- Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.
- Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Trebujena, de 1 de enero de 2008.
- Acuerdo regulador del personal funcionario del Ayuntamiento de Trebujena, de 1 de enero de 2008.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 45 de 153

Anexo 8.4. Transparencia

La Entidad Local no publica en el Portal de Transparencia la siguiente información exigida por la LTPA y LTBG:

Normativa	Incumplimiento
Arts. 6-8 LTBG y 10-22 LTPA	Información institucional y organizativa: las relaciones de puestos de trabajo, catálogo de puestos o documento equivalente; las resoluciones de autorización o reconocimiento de compatibilidad que afecten a los empleados públicos; la oferta pública de empleo u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal; las agendas institucionales de los gobiernos.
	Información sobre altos cargos y personas que ejerzan la máxima responsabilidad de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley: las retribuciones de cualquier naturaleza percibidas anualmente por los altos cargos y por las personas que ejerzan la máxima responsabilidad en las entidades incluidas en el ámbito de la aplicación de esta ley; las indemnizaciones percibidas, en su caso, con ocasión del cese en el cargo; las declaraciones anuales de bienes y actividades de las personas representantes locales.
	Información de relevancia jurídica: las directrices, instrucciones, acuerdos, circulares o respuestas a consultas planteadas por los particulares u otros órganos, en la medida en que supongan una interpretación del Derecho o tengan efectos jurídicos; las memorias e informes que conformen los expedientes de elaboración de los textos normativos con ocasión de la publicidad de los mismos; relación actualizada de las normas que estén en curso, indicando su objeto y estado de tramitación;
	Información sobre contratos, convenios y subvenciones: a)Todos los contratos, con indicación del objeto, duración, el importe de licitación y de adjudicación, el procedimiento utilizado para su celebración, los instrumentos a través de los que, en su caso, se ha publicitado, el número de licitadores participantes en el procedimiento y la identidad del adjudicatario, así como las modificaciones y prórrogas del contrato y la indicación de los procedimientos que han quedado desiertos, los supuestos de resolución de contrato o declaración de nulidad, así como los casos de posibles revisiones de precios y cesión de contratos. Igualmente, serán objeto de publicación las decisiones de desistimiento y renuncia de los contratos y las subcontrataciones que se realicen con mención de las personas adjudicatarias. Asimismo, se publicarán datos estadísticos sobre el porcentaje en volumen presupuestario de contratos adjudicados a través de cada uno de los procedimientos previstos en la legislación de contratos del sector público. b) La relación de los convenios suscritos, con mención de las partes firmantes, su objeto, plazo de duración, modificaciones realizadas, personas obligadas a la realización de las prestaciones y, en su caso, las obligaciones económicas convenidas. Igualmente, se publicarán las encomiendas de gestión que se firmen, con indicación de su objeto, presupuesto, obligaciones económicas y las subcontrataciones que se realicen con mención de las personas adjudicatarias, procedimiento seguido para la adjudicación e importe de la misma. c) Las subvenciones y ayudas públicas concedidas con indicación de la convocatoria o la resolución de concesión en el caso de subvenciones excepcionales, el programa y crédito presupuestario al que se imputan, su importe, objetivo o finalidad y personas beneficiarias.
	Información económica financiera y presupuestaria: el gasto realizado en campañas de publicidad institucional [41] .
	Transparencia del funcionamiento de los gobiernos: los órganos colegiados de gobierno de los ayuntamientos harán públicos con carácter previo a la celebración de sus reuniones el orden del día previsto y, una vez celebradas, los acuerdos que se hayan aprobado.

[41] Cuadro modificado por alegación admitida parcialmente.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 46 de 153

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

CUADRO ESTADÍSTICO DE ALEGACIONES

Nº ALEGACIÓN	PUNTO DEL INFORME ALEGADO	Admitida	Parcialmente admitida	NO ADMITIDAS		
				Justificación	Evidencia, falta documentación, etc.	Aceptación del hecho /Adopción de medidas
Alegación nº 1	13		X			
Alegación nº 2	14, 41 y 42				X	
Alegación nº 3	15, 38 y 79		X			
Alegación nº 4	16, 30-32				X	
Alegación nº 5	17				X	
Alegación nº 6	18				X	
Alegación nº 7	19	X				
Alegación nº 8	20				X	
Alegación nº 9	21		X			
Alegación nº 10	22				X	
Alegación nº 11	23-28, 54, 89-92, A-11 Y A-16		X			
Alegación nº 12	29				X	
Alegación nº 13	30-32				X	
Alegación nº 14	33			X		
Alegación nº 15	34				X	
Alegación nº 16	35	X				
Alegación nº 17	36		X			
Alegación nº 18	37				X	
Alegación nº 19	38				X	
Alegación nº 20	39					X
Alegación nº 21	40				X	
Alegación nº 22	41				X	
Alegación nº 23	42				X	
Alegación nº 24	43 y 44				X	
Alegación nº 25	45				X	
Alegación nº 26	46-48				X	
Alegación nº 27	49				X	
Alegación nº 28	50		X			
Alegación nº 29	51		X			
Alegación nº 30	52 y Anexo 8.4		X			
Alegación nº 31	53-55				X	
Alegación nº 32	57				X	
Alegación nº 33	58					X
Alegación nº 34	59					X
Alegación nº 35	60			X		
Alegación nº 36	61		X			
Alegación nº 37	62-66					X
Alegación nº 38	67-69				X	
Alegación nº 39	70-75		X			
Alegación nº 40	76-77					X
Alegación nº 41	78				X	
Alegación nº 42	79				X	

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 47 de 153

Nº ALEGACIÓN	PUNTO DEL INFORME ALEGADO	Admitida	Parcialmente admitida	NO ADMITIDAS		
				Justificación	Evidencia, falta documentación, etc.	Aceptación del hecho /Adopción de medidas
Alegación nº 43	80					X
Alegación nº 44	81-82				X	
TOTAL	**44**	**2**	**10**	**2**	**24**	**6**

ALEGACIÓN Nº 1, AL PUNTO 13 (ALEGACIÓN ADMITIDA PARCIALMENTE)

I.- PREVIA.-

El trabajo de campo llevado a cabo por esa Cámara de Cuentas se inició el 15 de junio de 2022, con la remisión a este Ayuntamiento de oficio de ese Organismo comunicando el inicio de una auditoría de fiscalización financiera y de cumplimiento del área de personal de este Ayuntamiento, y en el que se nos requería el nombramiento de la persona interlocutora, así como diversa documentación atinente a las áreas de gestión objeto de auditoría, cuya preparación sería necesaria para la primera de las visitas de la auditora encargada de los trabajos prevista para los días 4 a 8 de julio de 2022. Desde ese momento hasta el pasado 31 de mayo de 2023, fecha de finalización del los trabajos, (según consta en el informe), la colaboración de este Ayuntamiento con la auditora asignada ha sido máxima y continuada, intentando dentro de la medida de nuestra posibilidades (solo se cuenta con 2 empleadas en la unidad de personal), facilitar y poner a disposición de la misma todo cuanto ha sido solicitado, al punto de habérsele entregado todos y cada uno de los expedientes de los empleados municipales, los cuales ha tenido la oportunidad de consultar y fotocopiar, durante las largas y continuas jornadas de trabajo desarrolladas personalmente en las dependencias municipales.

Es por ello, que no podemos aceptar la afirmación vertida en el presente informe a tenor de la cual se manifiesta que durante la ejecución del trabajo de fiscalización se han producido importantes retrasos en la entrega de la documentación al equipo de fiscalización, y que buena parte de la información recibida contenía datos incompletos y erróneos, que no fueron depurados por los órganos responsables de su elaboración, con diferencias e incoherencias entre las distintas fuentes de información facilitadas por el Ayuntamiento. Ello ha obligado a la detección de estas incidencias y a su conciliación por parte del equipo de fiscalización, al no haberlas aclarado la Entidad Local tras un considerable periodo de espera. Estos hechos han supuesto importantes demoras en la realización de las pruebas y procedimientos de auditoría, y han ocasionado un notable retraso en la finalización de los trabajos de campo (vid. Pto 13).

Esta afirmación, además de no responder a la realidad de lo acontecido, supone poner en cuestión la labor de los empleados municipales, que, reiteramos, han estado siempre al servicio y a la plena disposición de la auditora, como lo acreditan las múltiples comunicaciones mantenidas con la misma, vía correo electrónico, así como las reiteradas visitas y permanencia de la meritada auditora, en las dependencias municipales, cosa distinta es, que la documentación y las fuentes de información proporcionada por este Ayuntamiento, no lo hayan sido a total satisfacción de quien ha realizado la auditoría, y más aún teniendo en cuenta el gran volumen de información que nos iba siendo sucesivamente solicitada.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 48 de 153

En adveración de lo expuesto, se acompaña como ***bloque documental nº1*** *las comunicaciones mantenidas con la auditora por el personal municipal desde el inicio de los trabajos, hasta su finalización.*

Así mismo, se acompaña como ***documento nº2****, informe del Secretario-Interventor del Ayuntamiento, descriptivo de los recursos personales con que cuenta la unidad de personal.*

A ello, hay que añadir que una vez aportada la documentación requerida, y lejos de finalizar los trabajos, fueron requeridos a este Ayuntamiento, nuevos documentos que han supuesto una ampliación del ámbito de la fiscalización, inicialmente previsto, lo cual puede suponer una vulneración del art. 52 Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Cámara de Cuentas de Andalucía, pues antes del inicio de los trabajos debió estar aprobado el programa y las directrices a seguir en el informe de este Ayuntamiento lo que no ha ocurrido en el presente caso.

Por tanto, ***interesamos sea eliminado del informe provisional el punto 13****, transcrito anteriormente, por las razones expuestas, y sobradamente acreditadas*.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

En primer lugar, la Entidad manifiesta que el trabajo de campo de este informe se inició el 15 de junio de 2022 y finalizó el 31 de mayo de 2023.

Con respecto a que el 15 de junio de 2022 se hayan iniciado los trabajos de campo, es preciso señalar que en la alegación se confunde la fecha en la que comienzan los trabajos de campo con la del momento en que se inicia la actuación fiscalizadora, dos hitos temporales diferentes. Así, el 15 de junio de 2022 tiene lugar el inicio de la fiscalización, hecho que se produce con la remisión al Ayuntamiento de Trebujena del *Documento de Inicio de Actuaciones* (DIA); el comienzo de los trabajos de campo, sin embargo, es posterior, una vez han concluido los trabajos preliminares propios del proceso de planificación de la auditoría.

En cuanto a la fecha de finalización de los trabajos de campo indicada en el informe, y que habría de coincidir con la del día en que se celebró el trámite de Prealegaciones conforme al punto 5 de la GPF-OCEX 1560. *Guía sobre hechos posteriores*, se ha detectado un error material en dicha fecha, que no es la de 31 de mayo de 2023, sino la de 22 de septiembre de 2023, por lo que se procede a modificar el informe en el sentido indicado.

A continuación, la Entidad fiscalizada muestra su desacuerdo con que el trabajo haya sufrido retrasos en su ejecución por causas imputables al Ayuntamiento, si bien no rebate las evidencias justificativas detalladas en los puntos A-11 y A-12, manifestando que han tenido una actitud colaboradora con la Cámara de Cuentas de Andalucía, y aportan como evidencia de ello una parte de los correos intercambiados entre ambas entidades en las fechas comprendidas entre el 23 de febrero y el 28 de junio de 2023.

Por último, el Ayuntamiento manifiesta que se ha producido una posible vulneración del art. 52 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Cámara de Cuentas de Andalucía, pues antes

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 49 de 153

del inicio de los trabajos debió estar aprobado el programa y las directrices a seguir en el informe de este Ayuntamiento, lo que no ha ocurrido en el presente caso.

Con respecto a esta afirmación, indicar que el citado precepto establece que "bajo la dirección del Consejero correspondiente, el responsable técnico de la realización del informe elaborará las directrices técnicas necesarias para su ejecución y los programas de trabajo a desarrollar por los miembros del equipo de auditoría que tenga asignado"; no dispone, por tanto, que el documento de Directrices Técnicas y los programas de trabajo deban estar aprobados antes del inicio de la actuación fiscalizadora, tal y como alega la Entidad Local.

ALEGACIÓN Nº 2, A LOS PUNTOS 14, 41 Y 42 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

PRIMERA.- *En relación con el apartado 4 del informe, relativo al "INFORME SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD" (4.1. Opinión sobre cumplimiento de legalidad desfavorable) (4.2. Fundamento de la opinión sobre cumplimiento de legalidad desfavorable).*

Se afirma en el informe provisional que "En opinión de la CCA, debido a la importancia de los incumplimientos descritos en el párrafo "Fundamento de la opinión sobre cumplimiento de legalidad desfavorable", las actividades desarrolladas en 2021 por el Ayuntamiento de Trebujena relacionadas con el área de personal y que han sido objeto de esta fiscalización no resultan conformes con el marco normativo aplicable"

En contraposición a lo que se afirma por esa Institución, resulta cuanto menos sorprendente y atentatorio contra la profesionalidad y honorabilidad de quienes de algún modo u otro gobiernan, dirigen y gestionan este Ayuntamiento, el que se alcance tan infundada conclusión, sobre todo, si por comparación, acudimos a los informes publicados recientemente en la web de esa Cámara, como por ejemplo el de un Ayuntamiento de la Provincia de Huelva, publicado en el BOJA nº de 30/04/2024, respecto del cual el tratamiento de los cumplimientos legales de toda índole que allí se recogen, tan sólo merezcan la conclusión de legalidad con salvedades; mientras que en el caso del Ayuntamiento de Trebujena, la conclusión alcanzada sea de cumplimiento de legalidad desfavorable, amén de otras conclusiones y aseveraciones igualmente discriminatorias y desiguales a las que nos referiremos a lo largo de las presentes alegaciones; y ello, insistimos, pese a que en todos esos otros casos, se refieren numerosas incidencias (en algunos casos de mayor volumen y relevancia que las que se refieren sobre nuestro Ayuntamiento).

Para el Ayuntamiento de Trebujena, supuso un paso histórico y decisivo en sus relaciones laborales, ***la aprobación por unanimidad en sesión plenaria celebrada el pasado 12/11/2020 de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT)****, tras arduas negociaciones y un trabajo ímprobo, no solo de los cargos públicos y técnicos municipales, durante más de 3 años, ya que los trabajos se iniciaron en 2017, sino también del propio Servicio de Asistencia a Municipios de la Diputación Provincial de Cádiz (SAM), cuyos servicios técnicos fueron los encargados de la elaboración, redacción y supervisión de la aprobación de la RPT, cumpliendo con ello, no solo una obligación legal (ex. Art. 74 del TREBEP), sino también un anhelo de los propios trabajadores, y el dotar de seguridad jurídica y ordenar de forma definitiva las relaciones laborales de esta administración pública; de forma*

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 50 de 153

que no está de más recordar que de los 44 municipios con que cuenta la provincia de Cádiz, son mayoría los que al día de hoy no cuentan con una RPT.

En definitiva, tal y como establece el artículo 74 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, 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 y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos, a lo que el Ayuntamiento de Trebujena, ha dado cumplimiento, en virtud igualmente de lo previsto en el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, y a todas y cada una de las exigencias legales contenidas en la siguiente normativa:

— Los artículos 31 y siguientes, 69 y 74 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
— Los artículos 22.2.i) y 90.2 de la Ley de 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.
— Los artículos 126.4, 127 y 129.3.a) del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.
— El artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
— Los artículos 61 a 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
— El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

Así pues, y una vez aprobada por unanimidad la Relación de Puestos de Trabajo, en sesión plenaria de fecha 12/11/2020, y en el plazo de treinta días, se remitió copia de la misma a la Administración del Estado y, a la Junta de Andalucía y fue publicada íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia, junto con el resumen del presupuesto.

De esta manera, y habiéndose cumplido todos y cada uno de los trámites previstos en la normativa de aplicación, ¿cómo se puede afirmar en el informe provisional que la RPT aprobada por este Ayuntamiento, que la misma es nula de pleno derecho?

Por otro lado, se ha de tener en cuenta el elemento decisivo que supone que el primer año de aplicación completa de la RPT es el 2021, que coincide precisamente con el ejercicio fiscalizado por esa Cámara, la cual no ha tenido en cuenta en su informe, las posibles y lógicas disfuncionalidades que pueden darse en la aplicación por primera vez de un instrumento como éste, y más aún teniendo en cuenta la inexperiencia de los propios técnicos de la unidad de personal en su aplicación y traslación práctica de los distintos conceptos de los que se componen las retribuciones de los empleados públicos, lo cual ha motivado unas veces por exceso, otras por defecto, que tales retribuciones no se hayan acomodado en casos muy puntuales a los conceptos y valores previstos en RPT, ***pero sin que haya mediado en ningún caso ni dolo, ni culpa o negligencia grave, por parte de quienes gobiernan o dirigen esta institución****.*

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 51 de 153

A mayor abundamiento de lo expuesto, resulta sorprendente, si comparamos la situación de este Ayuntamiento, y el tratamiento recibido por esa Cámara en su informe con otras entidades locales por ella fiscalizados, que el hecho de tener aprobada y en aplicación una RPT, lejos de beneficiarle le haya perjudicado, habida cuenta de que ayuntamientos como el referido en el Informe del BOJA de 30/04/2024, con una población que triplica la de Trebujena, se contengan en el informe conclusiones del siguiente tenor:

"5.2.3. Legalidad del área de personal.-Limitación al alcance

***51** La entidad no registra en el presupuesto de forma desagregada los créditos que se destinan a la **productividad y a las gratificaciones extraordinarias** correspondientes al personal funcionario y laboral, por lo que no es posible verificar el cumplimiento de los límites previstos en el artículo 7 del RD 861/1986 regulador de las Retribuciones de los Funcionarios Locales. (...)*

Instrumentos de Organización

*52 El Ayuntamiento no **cuenta con un instrumento de ordenación de su personal a medio y largo plazo (RPT** u otro instrumento de naturaleza similar), en el que se recojan todos los requerimientos de información previstos en los artículos 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) y 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP). En cambio, sí dispone de un documento que utiliza a efectos presupuestarios, denominado anexo de personal, en el que se identifican las plazas y su estado (vacantes u ocupadas), el grupo de clasificación, el nivel de destino y el complemento específico.*

*Prosiguiendo el meritado informe: "...**Valoración de puestos de trabajo: complementos de destino y específico***

*54 La entidad **no cuenta con una valoración de puestos de trabajo, lo que comporta un incumplimiento en la aplicación del sistema retributivo aplicable a los empleados públicos locales**, particularmente en lo que concierne a los complementos de destino y especifico, pues la determinación de ambos, de acuerdo con lo previsto en los artículos 3.2 y 4.1 del del RD 861/198619, depende de la apreciación de una serie de factores objetivos que deben ponerse de manifiesto como consecuencia de la realización de aquel trabajo de evaluación.*

55 Especial significado tiene este incumplimiento en relación con el complemento específico, ya que por exigencia expresa del artículo 4.2 del RD 861/1986, la valoración de puestos ostenta la condición de trámite esencial previo en el procedimiento a seguir tanto en el establecimiento como en la modificación de este concepto retributivo.

Se desconocen, por tanto, los criterios utilizados por la entidad para la asignación de tal complemento a los distintos puestos de la organización, destacándose en este contexto la situación de dos casos particulares: el de la coordinadora de servicios económicos y el del inspector jefe de la policía local, ambos pertenecientes al grupo A2 y con nivel 26, que perciben un importe en concepto de complemento específico superior al asignado a los puestos ocupados por los habilitados nacionales, que pueden considerarse, en todo caso, como los únicos directivos de la organización.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 52 de 153

Ayudas sociales: premios a la jubilación voluntaria y forzosa

*56 El Reglamento de funcionarios prevé el abono de un incentivo a la jubilación voluntaria y un premio a la jubilación forzosa que el TS, atendiendo a una reiterada jurisprudencia, **considera ilegales en el caso de los funcionarios de las administraciones locales**, porque suponen una alteración de su régimen retributivo, al carecer de cobertura legal y vulnerar los artículos 93 de la LBRL, 153 del TRRL y 1.2 del RD 861/1986.*

El importe abonado en 2021 por tal concepto retributivo ascendió a 26.659,99 €, de los que 8.569,83 € correspondían al personal funcionario, lo que representa el 32,5% del total."

*Pues bien, ninguno de estos hechos, los cuales se han transcrito literal y textualmente por su importancia, son acreedores, a juicio de esa Cámara, **de una conclusión desfavorable respecto al cumplimiento de la legalidad**, con las graves consecuencias a tal conclusión anudadas; mientras que en el caso del Ayuntamiento de Trebujena, al que se le imputan supuestos incumplimientos de mucha menor entidad e importancia, la conclusión a la que se alcanza es de opinión desfavorable por no cumplimiento de la legalidad, llegándose incluso a la existencia, a juicio de ese Organismo, de indicios de responsabilidad contable, a lo que nos referiremos a continuación.*

Así pues, ante ilegalidades patentes y groseras detectadas por la Cámara de Cuentas, en el área de personal en relación con el citado ayuntamiento, muchas de ellas cuantificadas económicamente, y perjudiciales para las arcas municipales (p. ej.: premios a la jubilación), la conclusión del informe es de cumplimiento de la legalidad con salvedades, mientras que en el caso de Trebujena, no solo el informe sobre cumplimiento es desfavorable, sino que además se concluye la existencia de indicios de responsabilidad contable, en relación a quienes de una u otra forma, hayan podido participar en tales hechos; lo que denota una clara falta de objetividad y un claro trato discriminatorio hacia este Ayuntamiento, dicho sea en términos de estricta defensa.

En consecuencia con ello, se impone que por esa Cámara, en aras al principio de igualdad y de presunción de inocencia, deba mantenerse para este Ayuntamiento, el mismo tratamiento y los mismos criterios que los aplicados a otros ayuntamientos en sus respectivos informes, sin que se deban alcanzar las conclusiones a las que se llega en el caso de Trebujena, por más que a juicio de ese Organismo, se argumente que el informe sigue el procedimiento establecido en las normas de auditoría y de funcionamiento de la propia Cámara.

De esta forma habrá de eliminarse del informe 4.1. Opinión sobre cumplimiento de legalidad desfavorable, en relación con la fiscalización realizada del área de personal en el ejercicio 2021, todo ello, insistimos para que no se infiera un tratamiento desigual en contra del Ayuntamiento de Trebujena aplicándosele unos criterios de fiscalización y unas conclusiones totalmente distintas al resto de Ayuntamientos fiscalizados por esa Cámara, no quedando debida y suficientemente acreditada, esa opinión desfavorable.

A mayor abundamiento se ha de exponer que este desigual tratamiento desigual, incide en un aspecto de especial gravedad, pues se pone en duda el trabajo y la labor, tanto del personal técnico, como de los responsables políticos, ofreciéndose una imagen de este Ayuntamiento de

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 53 de 153

actuar con desprecio de la ley, y sin la diligencia debida en el manejo y control de los caudales públicos.

SEGUNDA.- Nos referimos a las salvedades por incumplimientos normativos que fundamentan la opinión sobre cumplimiento de legalidad desfavorable, recogidas en el informe, cuyo tratamiento se llevará a cabo por el mismo orden, que en éste aparece:

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

El Ayuntamiento de Trebujena solicita que se elimine el sentido de la opinión desfavorable de legalidad por no estar debida y suficientemente acreditada esa opinión desfavorable y por entender que se le ha dado un trato desigual en relación con el resto de los Ayuntamientos fiscalizados.

En relación con esta última manifestación, que sustenta comparando este informe con el *Informe de fiscalización de determinadas áreas del Ayuntamiento de Moguer (Huelva). Ejercicio 2021.* (BOJA nº 83, de 30 de abril de 2024), indicar que la afirmación realizada por la Entidad fiscalizada excede del ámbito de este trámite de alegaciones, ya que para su respuesta sería necesario entrar en el análisis, valoración y justificación de otra actuación fiscalizadora, con una realidad distinta y un alcance diferente que los del Ayuntamiento de Trebujena.

En cualquier caso, afirmar que todos los informes de fiscalización de la Cámara de Cuentas de Andalucía se realizan, tal y como se indica en los mismos, de acuerdo con los principios fundamentales de fiscalización de las Instituciones de Control Externo (ICEX). En concreto, *las Normas Internacionales de Auditoría* (ISSAIS-ES 100, ISSAI-ES 200, ISSAI-ES 400), *las Normas Internacionales de Auditoría adaptada al Sector Público Españo*l (NIA-ES-SP) de la Intervención General de la Administración del Estado y *las Guías prácticas de fiscalización de los Órganos de Control Externo* (GPF-OCEX) aplicables.

Además, tal y como se advierte en el último párrafo del punto 10 del informe provisional, "la adecuada comprensión de este informe requiere que se tenga en cuenta el contexto global del mismo; cualquier abstracción sobre un párrafo, cuadro o anexo determinado pudiera no tener sentido aisladamente considerado".

En segundo lugar, el Ayuntamiento argumenta el que no haya quedado suficientemente acreditada la opinión desfavorable del informe en el hecho de tener aprobada una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) con cumplimiento de todos los trámites previstos en la normativa de aplicación. Es preciso advertir, en contra de lo manifestado por la Entidad Local, que la opinión desfavorable se fundamenta en un total de 43 hallazgos, los que 38 son salvedades por incumplimientos normativos y 5 son limitaciones al alcance, detallados en los puntos 15 a 57 del informe.

Por último y en relación con la RPT, el Ayuntamiento señala que en el informe se indica que es nula de pleno derecho y manifiesta no estar de acuerdo con esta manifestación por haber cumplido todos y cada uno de los trámites previstos en la normativa de aplicación. A continuación, reconoce que es posible que la RPT pudiera contener ciertas disfuncionalidades, motivadas por la inexperiencia de los propios técnicos de la unidad de personal, pero que en ningún caso haya mediado dolo, culpa o negligencia grave por parte de los dirigentes de la Institución.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 54 de 153

La Entidad fiscalizada obvia en su argumentación que la razón que motiva hablar de un posible vicio de nulidad de pleno derecho de la RPT proviene de la falta de valoración de siete puestos de trabajo, tal y como se explica en el punto 41 y se concluye en el 42 del informe.

ALEGACIÓN Nº 3, A LOS PUNTOS 15, 38 Y 79 (ALEGACIÓN ADMITIDA PARCIALMENTE)

"Retribuciones

***15**. El Secretario-Interventor ha percibido en 2021 las retribuciones complementarias de un nivel 27 y no las del nivel 26 que tiene asignado su puesto en la RPT, sin que haya quedado acreditado que tuviera consolidado un grado personal 27; esto unido a que el factor de conversión aplicado para el cálculo del complemento específico ha sido de 0,898 €/punto en lugar de 0,89 €/punto (§ 79) ha dado lugar a que haya cobrado en 2021 retribuciones superiores a las debidas en 5.500,46€, lo que supone un incumplimiento del principio constitucional de legalidad proclamado en los arts.9.3 y 103 de la Constitución Española, el 3.1 de la LRJSP y el art. 6.1 de la LBRL. Este incumplimiento, que se reitera en al menos los años 2022 y 2023, no ha sido objeto de reparo por parte de la Intervención.*

Tras el dictamen emitido por el Gabinete Jurídico de la CCA conforme al procedimiento previsto en el art. 91 del Manual de Procedimientos de la Cámara de Cuentas de Andalucía, se aprecian, de no acreditarse ciertos hechos, indicios de responsabilidad contable en los términos de los arts.38.1 de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas (LOTCU) y 49.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas."

*Con carácter inicial hemos de poner de relieve que, a juicio de esta parte, el informe provisional contiene un error garrafal que impregna e influye de manera decisiva en las conclusiones en el mismo alcanzadas, relativas al cálculo del complemento específico, y en concreto a la cuantificación del punto, reiterándose en diversas ocasiones por las autoras del informe que no ha quedado justificado que el factor de conversión aplicado al complemento específico sea de **0,898€/punto, y no de 0,89 €/punto**, como se había aprobado junto con la RPT; ello trae consigo que a juicio de las auditoras, multiplicando tal cuantía a los puntos asignados a cada puesto tras su valoración para obtener la cuantía monetaria del complemento específico, resultaría un total que es inferior en al menos 9.191,78 € al abonado por el Ayuntamiento por este concepto (Vid. Pto. 79).*

*Pues bien, la aplicación del factor de corrección de 0,898€/punto, no obedece a arbitrariedad ni capricho del ayuntamiento, sino que es el producto de aplicar al 0,89€/punto, aprobado junto con la RPT el 6/11/2020, la subida salarial aprobada por el Gobierno de la Nación, mediante **la Ley 11/2020, del 30 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2021**, la cual habilita con carácter básico para todas las administraciones públicas un incremento retributivo de hasta un máximo del 0,9 %, respecto de los importes vigentes el 31 de diciembre de 2020, de forma tal, que si aplicamos el meritado porcentaje de subida al 0,89€/punto, resultará que para el año 2021, el factor de conversión en el caso del ayuntamiento de Trebujena quede fijado en 0,898€/punto; y es en estricta aplicación de la legalidad vigente para el año 2021, de la que resulta el citado valor.*

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 55 de 153

Es por ello, que las reiteradas afirmaciones contenidas en el informe relativas a la falta de justificación por parte de este Ayuntamiento de la razón de aplicar el factor de conversión del 0,898€/punto, y no el 0,89€/punto, ***deben ser suprimidas del meritado informe****, al haberse motivado suficientemente, y además* ***recalcular todas y cada una de las cantidades afectadas por tal error*** *dadas las repercusiones que ello conlleva.*

En otro orden de cosas, y con relación a la falta de justificación relativa a la percepción por parte del Secretario-Interventor de las retribuciones complementarias de un nivel 27 y no las del nivel 26 que tiene asignado su puesto en la RPT, se ha de señalar que tan errónea afirmación puede estar motivada por el hecho de que las autoras del informe no han tenido acceso, (probablemente por no habérsele facilitado con anterioridad por este Ayuntamiento), al expediente completo de aprobación de la RPT, incluidos los informes y el acuerdo íntegro del pleno de aprobación celebrado el 12/11/2020, en concreto al ***punto 5º del acta****, y en el que se hace constar textualmente el Informe del Secretario-Interventor, exponiendo lo siguiente:*

"(...)1.-En cuanto al Anexo I del documento (a la RPT se refiere), aclarar que la plaza de Secretario-Interventor, no es a extinguir, y por otro lado que en la plantilla de personal para el ejercicio económico 2020, se han amortizado las plazas de Secretaria e Intervención. Por otro lado, se propone el asignársele un nivel de complemento de destino 26, cuando a las plazas previstas y ya amortizadas de Secretario e Interventor, se les asigna el nivel 28, entendiendo de justicia el reconocimiento de dicho nivel de complemento de destino 28 al puesto de Secretario-Interventor, que además acumula las tareas que le deberían corresponder a dichas dos plazas amortizadas."

"(..) 4.-Por lo que se refiere a estudio y valoración de factores, en relación con el análisis de cada puesto de trabajo, y como fruto directo de una anómala determinación de la relación jerárquica en las tareas administrativas, se produce una valoración de este concepto a los efectos de puntuación de los mismos, que no se corresponde para nada con la realidad. Así, la mayoría de funcionarios del Grupo A, tienen una valoración de "mando directo de un pequeño grupo de trabajadores", normalmente de dos a cinco, cuando la interacción directa de todo el personal administrativo, en este Ayuntamiento nos lleva a una organización y mando directo de más de veinte personas a cargo."

*Como es de verse el acuerdo de aprobación de la RPT, "****se aprueba por unanimidad (Grupo Municipal de IUCA y del PSOE), resolviéndose la relación y valoración de puestos de trabajo propuesta, con la necesidad de proceder a la modificación del texto, incluidos los Anexos, conforme a las propuestas efectuadas por el Secretario-Interventor"****.*

De esta forma, el origen de lo que se afirma en el informe provisional en relación con las retribuciones del Secretario-Interventor, radica en que a las autoras del mismo se les facilitó el documento de RPT, que incluía el Anexo I, en modo "borrador" que se somete a la aprobación del Pleno, que es en el que aparece un nivel 26 respecto a las retribuciones complementarias y 2075 puntos, en relación al complemento específico, mientras que el documento de RPT definitivamente aprobado por unanimidad, contemplaba el nivel 27 y los 2.375 puntos, como retribuciones complementarias que son las que definitivamente el Secretario-Interventor ha venido percibiendo, tal y como lo prueba la plantilla de personal que acompañaba al presupuesto del

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 56 de 153

ejercicio 2021, aprobado en sesión plenaria de fecha 31 de mayo del mismo año; lo cual se ha venido manteniendo en presupuestos posteriores aprobados por esta entidad.

Así pues, si acudimos al citado presupuesto, publicado en el portal de transparencia de este Ayuntamiento en el enlace web:

https://www.trebujena.es/images/PDFs/Presupuestos/Presupuesto 2021.pdf, *podremos comprobar que al folio 92 de la publicación, aparece el puesto del Secretario-Interventor con un nivel 27 (C. destino), y 2.375 puntos de complemento específico, lo que se traduce en unas retribuciones por tales conceptos de 10.457,16€ y 25.593,00€, respectivamente, con lo cual las diferencias señaladas por el informe en este punto, quedan justificadas de conformidad con la siguiente operación aritmética:*

ANEXO 1 PROPUESTO EN PLENO:

COMPLEMENTO DE DESTINO NIVEL 26= 9.092,64€
COMPLEMENTO ESPECIFICO 2075 PTOS= 22161€
TOTAL RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS= 31.253,64€

RPT DEFINITIFIVAMENTE APROBADA Y CONFORME A PLANTILLA PRESUPUESTARIA (2021):

COMPLEMENTO DE DESTINO NIVEL 27= 10.457,16€
COMPLEMENTO ESPECIFICO 2375 PTOS (0,898€)= 25.593€
TOTAL RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS=36.050,16€
+
DIFERENCIA SALARIAL POR APLICACIÓN DE LA RPT=754,13€
TOTAL= 36.804,29€

DIFERENCIA ENTRE 36.804,29-31.253,64=5.550,65€ (INCLUYENDO LA SUBIDA SALARIAL DEL 0,9% APROBADA POR EL GOBIERNO DE LA NACIÓN la Ley 11/2020, del 30 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2021), con lo que queda enjugada y justificada la supuesta diferencia salarial percibida de forma supuestamente indebida por el Secretario-Interventor.

En definitiva, es el ***acuerdo plenario como acto administrativo de aprobación de la RPT****, el que determina las retribuciones a percibir por el Secretario-Interventor, y como tal, habida cuenta de su fuerza de obligar, la ejecutividad y ejecutoriedad inherente al mismo es aplicado por esta entidad.*

En este sentido, baste con recordar que la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública definía, en su artículo 23.3.a), el complemento de destino como una retribución complementaria «correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe». En la actualidad, el artículo 24.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), lo vincula con el factor relativo a «la progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa».

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 57 de 153

En cualquier caso, se trata de un concepto retributivo de carácter objetivo, relacionado con el puesto de trabajo desempeñado y con la carrera del funcionario, y que no puede venir referido ni a la titulación exigida para el ingreso como funcionario en la Administración, ni a la capacidad técnica que se requiere para ingresar en cuerpos determinados. Las circunstancias subjetivas de cada puesto de trabajo, tales como la especial preparación técnica requerida para su desempeño, la responsabilidad o la dedicación especial, no pueden tomarse en consideración para determinar el complemento de destino, sino que se tendrán en cuenta para la asignación del complemento específico. Por ello, y a diferencia de lo que sucede respecto de éste último, la fijación del complemento de destino no precisa la previa valoración del puesto de trabajo, sino meramente su clasificación, y se trata de un complemento generalizado: todo puesto de trabajo tendrá un complemento de destino, pero no necesariamente un complemento específico.

En el artículo 71 del 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, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, se atribuyen los siguientes niveles mínimos y máximos a cada uno de los grupos:

Cuerpos o Escalas	*Nivel mínimo*	*Nivel máximo*
Grupo A	*20*	*30*

Hay que tener presente que, ***desde la entrada en vigor de la Ley 7/2002, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público****, el grupo A equivale al subgrupo A1; el grupo B, al subgrupo A2; el grupo C, al subgrupo C1; el grupo D, al subgrupo C2, y el grupo E, a otras agrupaciones profesionales.*

Por su parte, el artículo 3.2 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, fija los criterios con arreglo a los cuales debe realizarse la asignación de niveles a los puestos de trabajo:

«2. Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto».

La jurisprudencia ha establecido que la Administración goza de un amplio margen de libertad para asignar niveles dentro de un mismo grupo, sin más límites que los que presiden toda discrecionalidad administrativa; *señalándose lo siguiente:*

«El Ayuntamiento goza de una amplia discrecionalidad para asignar a cada puesto de trabajo un nivel entre los varios que componen el tramo correspondiente al grupo a que pertenezcan los funcionarios que han de desempernarlos, consecuencia de la potestad de autoorganizacion que tiene otorgada, por lo que respetados los límites legales sólo puede ser combatida la decisión adoptada por la Administración cuando se acredite, bien la existencia de desviación de poder, bien la injustificada diferenciación de puestos de trabajo sustancialmente idénticos en términos que obliguen a considerarla discriminatoria (STSJ de Murcia 2-3-1992)».

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 58 de 153

Por lo tanto, el Ayuntamiento de Trebujena, ha hecho uso del amplio margen de discrecionalidad con que cuenta para fijar el complemento de destino del puesto de trabajo de Secretaría-Intervención; teniendo en cuenta igualmente que en la adopción de aprobación de tal decisión, se ha actuado con discrecionalidad, nunca con arbitrariedad; pues como se ha transcrito en las presentes alegaciones el texto del acuerdo plenario, quedan motivadas las razones que justifican el nivel del complemento de destino del puesto de Secretaria-Intervención, teniendo en cuenta la facultad de esta Administración de actuar libremente cuando la ley la habilita para ello, mientras que la arbitrariedad es la actuación sin fundamento jurídico y está prohibida por la Constitución Española (artículo 9.3).

El informe, emitido por el Sr. Secretario en la meritada sesión plenaria de aprobación de la RPT, motivaba las razones que justifican el nivel de complemento de destino del puesto de trabajo de Secretaría-Intervención, habiéndose motivado con base a los criterios enumerados en el artículo 3.2 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, trasladándose igualmente a la plantilla presupuestaria incorporada a los presupuestos de 2021.

En otro orden de cosas, cabe exponer que una vez aprobada la RPT y publicado el acuerdo plenario en el Boletín Oficial de la Provincia, y siendo el mismo remitido a las administraciones con competencia para requerir su anulación, en virtud de lo dispuesto en el art. 65 Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL), ninguna de ellas hizo uso de tal instrumento o mecanismo, habida cuenta de que tal acuerdo plenario no infringía el ordenamiento jurídico, y el actuar municipal, ha sido conforme a la legalidad.

En adveración de lo expuesto, se acompaña:

Documento n° 3: Certificado de Acuerdo Plenario de aprobación de la RPT
Documento n° 4: CUADRO RPT
Documento n° 5: PLANTILLA DE PERSONAL
Documento n° 6: Informe secretario no requerimiento anulación acuerdo.

***En consecuencia con lo expuesto, y en resumidas cuentas interesamos la supresión en el informe provisional del punto nº 15, por no responder el mismo a la realidad descrita, y resultar indebidas tales afirmaciones**.*

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local solicita la supresión del punto 15 del informe, por entender que no se corresponde con la realidad descrita y resultar indebidas tales afirmaciones. Se procede, tras la revisión del expediente de fiscalización sobre la RPT, a rectificar el punto 15, así como los puntos 38 y 79 con el que este se relaciona.

Justifica, en primer lugar, que el factor de conversión aplicable en 2021 es del 0,898 €/punto, fruto de aplicar al 0,89 €/punto recogido en el expediente la subida salarial máxima del 0,9% aprobada por el Gobierno de la Nación mediante la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (LPGE2021).

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 59 de 153

Efectivamente, el art. 18.Dos, por aplicación del art. 22.Uno.D) de la LPGE2021, contempla la posibilidad de incrementar el complemento específico de 2021 hasta un máximo del 0,9 % respecto al retribuido en 2020; si se incrementa el factor de conversión de 0,89 €/punto en un 0,9% da como resultado 0,898 €/punto.

Sin embargo, en las nóminas de los empleados públicos de la Entidad Local se ha aplicado directamente la actualización del complemento específico, llevándola a su nivel máximo (el 0,9%), sin que haya mediado ningún acuerdo previo habilitante por parte de ningún órgano de gobierno de la Entidad y sin que, por tanto, esta modificación retributiva haya quedado recogida en la RPT tal y como requiere el art. 4.3 del RD 861/1986. Se introduce esta cuestión en el punto 79 del informe.

En segundo lugar, afirma que la razón por la se señala en el informe de fiscalización que el puesto de Secretaría-Intervención tiene un nivel de destino 26 en lugar de 27 se debe a que los auditores de la CCA no han tenido acceso al expediente completo de la RPT. Comunica que aporta en este trámite de alegaciones el acta de la sesión Plenaria de 12 de noviembre de 2020 en la que se aprueba la RPT, junto con un cuadro- resumen con la valoración de los puestos de la RPT y la plantilla de personal de 2021.

Alega, así mismo, que la RPT, una vez aprobada y publicada en el BOP, fue remitida a los órganos competentes del Estado y de la Junta de Andalucía y que estos no formularon ningún requerimiento de subsanación/anulación a la RPT. Aporta como evidencia documental un informe de la Secretaría-Intervención, que no está ni fechado ni firmado, en el que se exponen tales hechos. No proporciona, sin embargo, la evidencia acreditativa ni del envío de la RPT a estas Administraciones Públicas ni de la inexistencia de la formulación de requerimientos (como podía ser, por ejemplo, un certificado del Estado/Junta de Andalucía en el que se confirmara lo indicado por la Entidad Local).

Salvo este último documento explicativo, el resto de documentación aportada en este trámite de Alegaciones ya obraba en el expediente de la fiscalización. Se formulan las siguientes observaciones a lo alegado:

1. La RPT de 2021 fue publicada en el BOP de Cádiz nº 239, de 17 de diciembre de 2020; según consta en dicha RPT el puesto de Secretaría-Intervención tiene asignado un nivel de complemento de destino 26.

2. En la ficha de valoración del puesto de Secretaría-Intervención que obra en el expediente de la RPT se aprecian cuatro rectificaciones “a mano alzada”: una primera, en la que se cambia el nivel de destino de 26 a 27; una segunda, en la que se modifican los puntos asociados al factor de “especialización” (400, en lugar de 300); una tercera, en la que se modifican los puntos asociados al factor de “mando” (250, en lugar de 50); una cuarta, en la que se modifica la calificación global del puesto (de 2.075 puntos a 2.375).

3. Estos 2.375 puntos de valoración del puesto junto con el nivel 27, efectivamente, son los que se trasladan a la plantilla presupuestaria de 2021, Anexo de Personal que forma parte del Presupuesto General del Ayuntamiento de Trebujena de 2021.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 60 de 153

4. Por último, el Pleno acuerda en su sesión plenaria de 12 de noviembre de 2020, en primer lugar, "la aprobación de la relación y valoración de puestos de trabajo propuesta, con la necesidad de proceder a la modificación del texto en relación con las propuestas efectuadas por el Secretario-Interventor" y en segundo lugar, "la publicación de dicha RPT".

Pues bien, se ha llevado a cabo el mandato plenario de publicar la RPT en el BOP (nº 239, de 17 de diciembre de 2020), si bien dicha RPT no ha sido previamente modificada en el sentido indicado por el Secretario-Interventor en su informe de 21 de noviembre de 2019: asignar al puesto de Secretario-Intervención un nivel 28 o modificar la descripción de las tareas de los 14 puestos de trabajo señalados en su punto 3, entre otras cuestiones.

Esto supone un incumplimiento del principio de ejecutividad de los actos administrativos, regulado, entre otros, en los arts. 38 y 39 de la LPAC. Se modifica el informe para poner de manifiesto tal incumplimiento y la necesidad de que, en el momento en que los empleados municipales hubieran advertido tal situación, se hubiera adoptado un acuerdo por parte del Pleno rectificando la RPT publicada, una vez se hubieran realizado en el expediente las modificaciones aprobadas en la sesión plenaria de 12 de noviembre de 2020, hecho que no se produjo.

En cualquier caso, y sin entrar a valorar su adecuación a la legalidad vigente, en el informe de la Intervención de 21 de noviembre de 2019 se proponía un nivel 28 para el puesto de Secretaría-Intervención, no el nivel 27 por el que ha sido retribuido en el ejercicio 2021.

ALEGACIÓN Nº 4, A LOS PUNTOS 16 Y 30-32 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

16. *Continúa el informe contra el que alegamos afirmando que: "El funcionario que desempeña las funciones de tesorero es un auxiliar administrativo C2-16; conforme asentada doctrina del Tribunal Supremo este empleado público ha de cobrar las retribuciones complementarias propias del puesto de superior categoría que ocupa, definido en la RPT como A1 nivel 28" (...). Para seguir afirmando que "...el Ayuntamiento le ha abonado de manera injustificada las correspondientes a un puesto de Administrativo C1-17 (....), "en relación con las retribuciones básicas, este funcionario ha cobrado el sueldo y 10 de sus 14 trienios correspondientes al subgrupo C1 en lugar de C2," finalizando afirmando que "...el Ayuntamiento le ha abonado en 2021 un Complemento Personal Transitorio (CPT) de 10.030,44 €, cuyo origen no ha sido debidamente justificado".*

Ello ha supuesto, a juicio de la Cámara de Cuentas que "...este empleado haya dejado de percibir en 2021 retribuciones por 11.260,81 €".

Para combatir las antedichas afirmaciones, habría de acudirse a los antecedentes que concurren desde el nombramiento de este empleado como funcionario de esta Entidad (25/01/1979), hasta el año 2021, dado que desde el mismo se jubiló el 31/12/2021.

En este sentido, el citado empleado ingresó como trabajador municipal el 25/01/1979, con un contrato de auxiliar de intervención de este Ayuntamiento, pasando a ser funcionario como auxiliar administrativo, dentro del Subgrupo de Administración General el 17/01/1987, estando vinculado

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 61 de 153

desde entonces a las labores de depositaría/tesorería de esta entidad. Junto a ello, desde el 1/09/1992, viene desempeñando las funciones de Tesorero de este Ayuntamiento.

Expuesto cuanto antecede, y a los efectos que aquí interesan, no podemos perder de vista la normativa de aplicación al desempeño del puesto de tesorería en el momento en que se nombra al citado empleado, para contextualizar el íter seguido por el mismo, y desvirtuar las afirmaciones contenidas en el informe de la CCA, pues la situación del puesto y de quien lo desempeña en el año 2021, no puede analizarse aisladamente -como si de una foto fija se tratara- sino teniendo en cuenta, las circunstancias en las que se produce el nombramiento y la evolución normativa sufrida en este país respecto del desempeño de este puesto dentro de las Entidades Locales.

Así pues, no está de más recordar que la contratación del referido empleado se realizó bajo la vigencia del Real Decreto 3.046/1.977 por el que se articula parcialmente la Ley 41/1.975 de Bases del Estatuto de Régimen Local, en cuyo art. 25 se determina de forma literal que:

"Las Corporaciones locales, dentro de los créditos disponibles, podrán contratar personal para funciones administrativas o técnicas, concretas y con carácter temporal que, sin estar sujeto a la legislación laboral, tampoco tendrá la condición de funcionario. Su régimen será administrativo y se regulará reglamentariamente. La duración de estos contratos no podrá exceder de un año y tendrán el carácter de improrrogables y no renovables.

Igualmente podrán contratar, con carácter temporal, personal para la realización de funciones manuales concretas con sujeción a la legislación laboral y sin perjuicio de las normas específicas de adaptación que pueda dictar el Gobierno. Su admisión se sujetará, en todo caso, a los preceptos de esta Ley y normas que la reglamenten."

Con posterioridad a ello, ***el Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de la Administración Local con habilitación de carácter nacional,*** *preveía en su D.Tª Primera Pfo. 2º) que: "Los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos y Escalas extinguidos que no resultaren integrados en las sub-escalas en que, conforme al presente Real Decreto, se estructura la habilitación de carácter nacional a que se refiere la Ley 7/1985, de 2 de abril, conservarán no obstante sus derechos económicos y de otro tipo y estarán habilitados para desempeñar puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional conforme a las siguientes normas:*

(..) f) Los Depositarios, en iguales condiciones que los funcionarios integrados en la subescala de Intervención-Tesorería, categoría superior, ***pero únicamente para puestos de Tesorería.***

Transcurridos 18 años de vigencia de esta disposición se dictó el ***Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional****, derogado luego por 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, disponiendo que:*

"Artículo 2. Clasificación.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 62 de 153

f) Tesorerías: en las Corporaciones locales con secretaría de clase primera y en aquéllas cuya secretaría esté clasificada en clase segunda que se hubieran agrupado con otras a efectos de sostenimiento en común del puesto único de intervención, existirá un puesto de trabajo denominado tesorería, reservado a funcionarios pertenecientes a la subescala de Intervención-Tesorería, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2, f), de la disposición transitoria primera del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre.

En las restantes Corporaciones locales con secretaría de clase segunda será la relación de puestos de trabajo la que determine si el mencionado puesto está reservado a habilitado de carácter nacional o puede ser desempeñado por uno de sus funcionarios debidamente cualificados.

En las Corporaciones locales con secretarías de clase tercera, la responsabilidad administrativa de las funciones de contabilidad, tesorería y recaudación podrá ser atribuida a miembro de la Corporación o a funcionario de la misma."

Finalmente, el vigente ***Real Decreto 128/2.018 por el que se regula el régimen jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de carácter Nacional****, en relación con el puesto de Tesorería, en su artículo 14, determina:*

"Artículo 14. Tesorería.

1. En las Corporaciones Locales cuya Secretaría esté clasificada en primera o segunda clase, existirá un puesto de trabajo denominado Tesorería, al que corresponderá la responsabilidad administrativa de las funciones enumeradas en el artículo 5 de este real decreto.
2. Los puestos a que se refiere el apartado anterior, estarán reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional de la subescala de Intervención- Tesorería.
Las Entidades Locales cuya Secretaría esté clasificada en clase 2.ª y 3.ª, podrán agruparse entre sí para el sostenimiento en común de un puesto único de Tesorería, al que corresponderá la responsabilidad administrativa de las funciones propias de este puesto de trabajo en todos los municipios agrupados.
4. Las Entidades Locales cuya Secretaría esté clasificada en clase 3.ª podrán agruparse entre sípara el sostenimiento en común de un puesto único de Tesorería, al que corresponderá la responsabilidad administrativa de las funciones propias de tesorería-recaudación en todos los municipios agrupados.

Este puesto está reservado a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, de la subescala de Secretaría-Intervención.

Será aplicable a estas agrupaciones la misma regulación establecida para las agrupaciones de Secretaría e Intervención, en los artículos 9 y 12 de este real decreto."

De lo expuesto se deduce el que, solo en los Corporaciones Locales cuya Secretaría esté clasificada en primera y segunda clase, debe de existir un puesto de trabajo denominado Tesorería, y reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 63 de 153

Sobre ello, vuelve a incidir la Disposición Transitoria Sexta, párrafo tercero, al determinar:

"En las Corporaciones Locales cuya Secretaría está clasificada en clase 3.ª, excepcionalmente, la función de tesorería se desempeñará por el titular del puesto de Secretaría, siempre y cuando no sea posible que dicha función se ejerza mediante agrupación de Tesorería, o por las Diputaciones Provinciales, Entidades equivalentes o Comunidades Autónomas uniprovinciales, a través de sus servicios de asistencia técnica, o a través de acumulación o a través de un puesto de colaboración o bien no sea posible ***su desempeño por funcionario propio de la Entidad local****."*

A lo expuesto, habría de añadírsele el contenido de la circular remitida a este Ayuntamiento por el Colegio Oficial de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local con fecha 17/VII/2.015, en relación al régimen de las Tesorerías de municipios con menos de 20.000 habitantes, la cual se acompaña como documento nº 8 al presente escrito, y cuya conclusión final es que "En tanto el Ministerio no se pronuncie sobre esta cuestión y no se adopten los acuerdos pertinentes por los Ayuntamientos, Diputaciones o entidades equivalentes y resto de Entidades Locales, consideramos que ha de entenderse que estamos en un periodo transitorio en el que deben de respetarse las situaciones producidas legalmente con anterioridad a la citada norma por un plazo razonable para el cumplimiento de la misma".

En consecuencia con ello, podemos afirmar que este Ayuntamiento no está obligado a la existencia de puesto de trabajo de Tesorero, aunque si a que se desarrollen dichas funciones; no existiendo tampoco la obligación legal de que su provisión lo sea por habilitado nacional, en contraposición a lo que parece desprenderse del informe de la CCA, sobre las retribuciones de este empleado el ejercicio 2.021, que venía ejerciendo esta funciones de tesorero, como reiteradamente determina la legislación vigente, que no provisión de puesto de Trabajo como de forma ambivalente se determina en el informe provisional.

De esta forma no podemos compartir la afirmación realizada en el meritado informe (punto16 in fine) según la cual el ejercicio de funciones de superior categoría como tesorero no se haya ajustado a derecho, habida cuenta de que según lo expuesto, y los antecedentes descritos así como la normativa de aplicación, el desempeño de las funciones como tesorero del citado empleado público es conforme a la legalidad.

Por otro lado, se parte en el informe de otro error de apreciación en relación con el subgrupo en el que se encuentra encuadrado el citado funcionario, esto es, se censura que perteneciendo al subgrupo C2-16, no tendría que haber percibido las retribuciones básicas correspondientes al C1-17, lo que ha supuesto que cobrara 3.129,79€ de más en el año 2021; no obstante ello se ha de tener en cuenta que el referido empleado, venía ocupando en calidad de adscripción provisional de conformidad con lo dispuesto en el art. 81.3 del Real Decreto Legislativo 5/2.015 por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, puesto de trabajo, que no asunción de funciones de superior categoría de puesto vacante de administrativo.

Al hilo de lo anterior, el informe refiere que este empleado ha percibido una Complemento Personal Transitorio de 10.030,44€, cuyo origen (dice), no ha sido debidamente justificado; no obstante ello, habría de acudirse a lo que la doctrina jurisprudencial califica de "nomen iuris", habida cuenta de que el informe llama Complemento Personal Transitorio a algo que realmente

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 64 de 153

*no lo es, y que se utiliza para evidenciar lo contrario de lo que describe, así, el nomen iuris en el presente caso, viene dado por el hecho de que en la plantilla de personal se consignan bajo un mismo epígrafe "**C.P.T. Y OTROS**", de esta forma hemos de desechar el nomen iuris consignado como CPT considerar este concepto retributivo por lo que realmente es; resumiéndose esta doctrina en la siguiente expresión "las cosas son lo que son y no lo que las partes dicen que son".*

Así pues, si acudimos a las sucesivas plantillas de personal que han venido acompañando a los presupuestos que esta entidad ha venido aprobando durante los últimos 20 años comprobaremos que las retribuciones de este empleado público están claramente definidas, bajo los siguientes conceptos:

Plantilla 2020

DEN. DEL PUESTO	GRUPO	SUELDO	ANTIGÜEDAD	BASICAS	NIVEL	C.D.	C.DESTINO	PUNTOS	C.E.	C.ESPECIFICO	C.P.T./ OTROS	T.COMPL..	PC03 y 09	P.C. 11	P.EXTRA	TOTAL
TESORERO	C1	9.376,68	4.021,80	13.398,48	22		6.639,60	260		12.043,20	0,00	18.682,80	1.816,06	2.052,64	5.063,08	41.013,06

A los efectos probatorios oportunos se acompaña como bloque documental n° 7 las plantillas de personal desde 2009 a 2020.

Una vez aprobada la RPT el 12/11/2020, y en aplicación de la misma, podemos comprobar cómo las retribuciones correspondientes al citado empleado, permanecen prácticamente inalteradas, pues el salario total pasa de 41.013,06€ en 2020 a 41.745,70€ en 2021, de forma que lo que simplemente se procede por este ayuntamiento, es cambiar adaptar los conceptos retributivos que se venían abonando con carácter previo a la RPT, a la nueva realidad resultante de la entrada en vigor de tal instrumento de organización de las relaciones laborales en esta entidad, de tal manera que la estructura retributiva del meritado funcionario queda como sigue:

DEN. DEL PUESTO	GRUPO	SUELDO	ANTIGÜEDAD	BASICAS	NIVEL	C.D.	C.DESTINO	PUNTOS	C.E.	C.ESPECIFICO	C.P.T./ OTROS	T.COMPL..	PC03 y 09	P.C. 11	P.EXTRA	TOTAL
TESORERO	C1	9.461,04	4.375,87	13.836,91	17		4.892,64	675		7.273,80	10.030,44	22.196,88	00	00	5.711,91	41.745,70

De los datos expuestos, podemos observar cómo el nivel del complemento de destino baja del 22 al 17, mientras que los puntos correspondientes al complemento específico suben de 260 a 675, sin embargo, habida cuenta de que con anterioridad a la aprobación de la RPT, la cuantía del punto estaba fijada en 3,30€, mientras que tras la RPT la cuantía se fijó en 0,898€, se produce la paradoja que teniendo 415 puntos más asignados, el importe total del complemento específico tras la entrada en vigor de la RPT sea muy inferior al percibido en 2020, esto es 12.043,20 €, por los 7.273,80€ de 2021; de esta forma, y para regularizar esta situación es por lo que se establece en el apartado de otros los 10.030,44€, pero sin que el mismo deba considerarse un complemento personal transitorio, pues la RPT, vino a definir y configurar los distintos puestos de trabajo que se venían desempeñando en esta Entidad.

*En adveración de lo expuesto, acompañamos como **documento n°8** plantilla de personal del año 2021.*

En ese sentido, entendemos indispensable traer a colación la Sentencia del TS de 13 de octubre de 2009, que establece que:

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 65 de 153

*"...la sentencia explica que, si bien supone, efectivamente un aumento que oscila entre el 4% y el 5%, no por eso ha de considerarse contraria a dicha Ley. La razón de ello estriba en que, por no disponer con anterioridad de un instrumento de gestión del personal, el Ayuntamiento procedió a examinar la totalidad de los puestos de trabajo y a establecer ex novo sus funciones realizando, asimismo, una valoración económica de cada uno. La consecuencia, nos dice la Sala de Valencia, fue una notable variación de las retribuciones. No obstante, no aprecia incrementos generalizados o lineales puesto que, mientras algunos puestos experimentan un aumento por encima del 20%, otros sufren una disminución superior al 20%. De ello, deduce la sentencia que lo realizado ha sido «**una adecuación de las retribuciones a las características de cada puesto de trabajo, que es una de las funciones propias de la relación de puestos de trabajo, y por tanto, aunque afecte a la totalidad de la plantilla, el acuerdo impugnado no es contrario a las citadas normas presupuestarias».***

En consecuencia con lo expuesto, y en resumidas cuentas ***interesamos la supresión del informe provisional de los párrafos 3° y 4° del punto 16, por no responder el mismo a la realidad descrita, y resultar indebidas tales afirmaciones.***

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local solicita la supresión del punto 16 del informe, por entender que no se corresponde con la realidad descrita y resultar indebidas tales afirmaciones.

En primer lugar, expone de manera sintética la carrera administrativa de este empleado público, desde que entró el Ayuntamiento en el año 1979 hasta su jubilación a finales de 2021. En un primer momento afirma que su nombramiento como funcionario, auxiliar administrativo, de la Entidad Local se produce el 25 de enero de 1979, lo que contradeciría lo expuesto en el punto 31 del informe, para a continuación afirmar que tal hecho tuvo lugar el 17 de enero de 1987, como se indica en el informe.

Añade a continuación que desde 1987 realiza labores de depositaría/tesorería y que desde el 1 de septiembre de 1992 viene desempeñando las funciones de Tesorero de este Ayuntamiento.; no aporta en este trámite de Alegaciones, sin embargo, documentación justificativa de tal manifestación. Revisada la documentación obrante en el expediente de fiscalización se mantiene lo expuesto en el punto 31 del informe; esto es, que desde su contratación como depositario del Ayuntamiento en el año 1981 ha ocupado el puesto de tesorería, sin que haya mediado ningún nombramiento formal para su ejercicio, hasta su jubilación a finales de 2021.

También afirma, más adelante, que este empleado público venía ocupando en el ejercicio 2021 un puesto de trabajo C1 en virtud de una adscripción provisional concedida de conformidad con el art. 83.1 del TREBEP. No aporta, sin embargo, en este trámite de alegaciones la evidencia documental acreditativa de dicho nombramiento provisional, por lo que se mantienen las redacciones de los puntos 16 y 31 del informe, en lo concerniente a la condición de Auxiliar Administrativo-C2 de este empleado público.

En segundo lugar, la Entidad Local realiza menciones normativas relacionadas con el RD 3046/1977, el RD 1174/1987 y el RD 128/2018, junto a una Circular del Colegio Oficial de Secretarios, Interventores y Tesoreros de la Administración Local de 2015 que dice acompañar a la

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 66 de 153

alegación pero que no aporta finalmente, para terminar concluyendo que este Ayuntamiento no está obligado a la existencia de un puesto de trabajo de Tesorero, aunque sí a que se desarrollen esas funciones, y que tampoco es obligatorio que la provisión del puesto sea realizada por un habilitado nacional.

Con respecto a tal conclusión, afirmar que es la propia la RPT de 2021, publicada en el BOP de Cádiz nº 239, de 17 de diciembre de 2020, en consonancia con lo acordado por el Pleno en su sesión de 12 de noviembre de 2020, la que contiene un puesto de tesorería, código 04, y la que establece como forma de provisión de tal puesto la regulada en el RD 128/2018 (RJFHN). Se mantiene, por tanto, la redacción recogida en los puntos 16 y 31 en lo concerniente al puesto de tesorería y a su forma de provisión.

En tercer lugar, la Entidad Local discrepa con lo manifestado en el último párrafo del punto 16 del informe, y sus relacionados 30-32, sobre que el ejercicio por parte de este empleado público de funciones de superior categoría como tesorero no se haya ajustado a derecho; sin embargo, no fundamenta esta parte de su alegación sobre ninguno de los incumplimientos mencionados en el informe, concretados en los arts. 52-53 del RJFHN, 56.1.e) y 73.2 del TREBEP y el art. 135.c) del TRRL.

En cuarto lugar, el Ayuntamiento sostiene que el funcionario contaba en 2021 con un nombramiento provisional como empleado C1, por lo que discrepa sobre lo manifestado en el tercer párrafo del punto 16 del informe. No aporta, sin embargo, como ya se ha indicado anteriormente, la evidencia documental acreditativa de dicho nombramiento, por lo que se mantiene la redacción de dicho párrafo del informe.

Por último, en relación con el Complemento Personal Transitorio (CPT), y con independencia de que será una cuestión nuevamente tratada en la alegación nº 8, que por 10.030,44 € abona el Ayuntamiento a este funcionario en el año 2021 y que, según se indica en el cuarto párrafo del punto 16 del informe, su origen no ha sido debidamente justificado: la Entidad Local manifiesta que no se trata de un CPT sino de "Otros Complementos" que tienen su origen en las diferencias entre los complementos de destino y específico del puesto entre 2020 y 2021, si bien no hace mención ni a los 1.816,06 € que bajo el concepto "PC03 y 09" figuran en la plantilla presupuestaria de 2020 ni a los 2.052,64 € correspondientes al concepto "PC11", cuyas cuantías también pasan a formar parte del concepto "C.P.T./otros" de la plantilla presupuestaria de 2021.

Tampoco explica la Entidad Local por qué en la plantilla presupuestaria de 2021 el puesto de tesorería tiene asignado un nivel de complemento de destino 17, subgrupo C1, en lugar del nivel 28, subgrupo A1 que figura en la RPT.

Durante la realización de los trabajos de campo, el 10 de febrero de 2023 la Jefa de Personal entrega un documento en el que comunica, entre otras cuestiones, que los 10.030,44 € percibidos por el Tesorero se corresponden con un Complemento Personal Transitorio. Con motivo de tal comunicación, la CCA solicitó a la Entidad fiscalizada que precisara y justificara el origen de dicho importe, mediante peticiones escritas realizadas el 28 de marzo de 2023 y dos más en el mes de mayo, sin que haya tenido respuesta por parte del Ayuntamiento.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 67 de 153

A esto habría que añadir las manifestaciones realizadas por el Secretario- Interventor en su informe de 21 de noviembre de 2019, que se encuentran extractadas en el punto 6 del informe que el Sr. Concejal- Delegado de Recursos Humanos presenta en la sesión plenaria de 12 de noviembre de 2020 (documento aportado para la alegación nº1) y que pudieran referirse a los importes recogidos en las nóminas de 2021 de los empleados públicos bajo el concepto de "CPT y otros" (sic):

"6. Estando en aplicación relación de mejoras por indemnizaciones y compensaciones por servicios, que implican con la relación, pormenorización y valoración de los puestos de trabajo unos beneficios duplicados por dichos servicios o por las características de dos puestos, sería necesario como condición para la aprobación de esta relación de puestos de trabajo, no solo iniciar los trámites para la revisión de dichas mejoras, sino la suspensión en su aplicación desde el momento de la entrada en vigor de esta relación y valoración de puestos de trabajo".

Por todo ello, ante la falta de evidencia justificativa suficiente, adecuada y pertinente, se mantienen los términos de la redacción del cuarto párrafo del punto 16 del informe provisional.

ALEGACIÓN Nº 5, AL PUNTO 17 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

Punto 17. *Prosigue el informe contra el que alegamos que: "Hay dos funcionarios auxiliares administrativos C2-16 que están cobrando de manera indebida las retribuciones básicas del puesto de superior categoría cuyas funciones desempeñan, Administrativo C1-17 y C1-19, en contra de lo recogido en la consagrada jurisprudencia del Tribunal Supremo que únicamente reconoce el derecho al cobro de las retribuciones complementarias asociadas a dicho puesto; ello le ha ocasionado al Ayuntamiento un desembolso económico superior al debido en 3.541,59 €". Con carácter previo al análisis en profundidad de la situación descrita en el informe respecto a estos dos funcionarios, hemos de contextualizar la misma, describiendo el escenario en el que ha venido moviéndose este Ayuntamiento, en relación con el desempeño de las funciones administrativas desarrolladas en el mismo, y todo ello con anterioridad a la aprobación de la RPT, constatando una realidad, a saber: se estaban desarrollando funciones y tareas eminentemente administrativas por personal que no estaban ocupando tales plazas.*

En este sentido, cabe señalar que ya en la sesión plenaria celebrada el pasado 16 de julio de 2019, se toma conciencia clara, no solo por el equipo de gobierno, sino también por el Grupo Municipal del PSOE, en la oposición, de la necesidad de estudiar los puestos de trabajo de este Ayuntamiento, y de actualizar y valorar los mismos, y adecuar las retribuciones de quienes venían desempeñándolos a las funciones superiores efectivamente desarrolladas.

Por otra parte, se ha de tener en cuenta que en las diversas plantillas de personal correspondientes a los años 2019 y 2020, se incluyeron y dotaron presupuestariamente 7 plazas de administrativo, cuya provisión no fue realizada en dichos años, ni en el ejercicio del que es objeto del presente informe (2021).

Es en el escenario descrito, y habida cuenta de la necesidad imperiosa del propio Ayuntamiento de que de forma temporal y en áreas muy concretas se desarrollaran funciones y tareas más

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 68 de 153

propias de un administrativo que de un auxiliar administrativo, es por lo que se procede en la unidad de alcaldía, con fecha 2/01/2020 a la ***asignación temporal de funciones****, prevista en el art. 73 del TRLEBEP, en cada caso, al empleado que hasta ese momento venía desempeñando las tareas de auxiliar administrativo de la unidad, el cual cuenta con la titulación académica necesaria, y todo ello, teniendo en cuenta la existencia de vacantes en las plazas de administrativo, creadas ex profeso al respecto, y por el tiempo estrictamente necesario, hasta la provisión por los procedimientos legalmente previstos de las mismas.*

De igual forma, y en la unidad de tesorería, se procede con fecha 21/01/2019, a la asignación temporal de funciones como administrativo C1-19, habida cuenta de las necesidades que este Ayuntamiento precisaba cubrir en un área tan fundamental como es la de Tesorería.
En la toma de decisión de ambas situaciones, probablemente se pudieran cometer determinados errores, o disfuncionalidades en las figuras utilizadas (adscripción temporal, adscripción provisional, comisión de servicios, etc.), pero en ningún caso fueron decisiones adoptadas ni arbitraria, ni caprichosamente, sino siempre buscando la satisfacción del interés general, y una mejor prestación de los servicios públicos a la ciudadanía.

A ello además ha contribuido, el hecho no negado por la doctrina científica, de que desde la aprobación del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, la aplicación práctica de su articulado, ha suscitado diversas cuestiones de interpretación. Así, desde la aprobación de esta norma en 1986 hasta 2020 (34 años después), la estructura retributiva de la función pública ha experimentado profundos cambios, que hacen cada vez más difícil su cumplimiento, así por ejemplo:

-se ha introducido en las pagas extraordinarias el complemento de destino y el complemento específico, de manera progresiva.
-se ha variado el importe de las retribuciones básicas incluidas en la paga extraordinaria de los distintos grupos y subgrupos profesionales.
-se han disminuido las retribuciones en diferentes porcentajes según dichas categorías.

Asimismo, desde la aprobación de esta norma se ha generalizado la utilización del complemento específico en todas las Administraciones Locales, por lo que, la propia aplicación matemática de los límites sobre la suma de los tres conceptos -específico, productividad y gratificaciones- obligaría a tener un importe elevado en los créditos correspondientes a los conceptos de productividad y gratificaciones para poder cumplir con el límite del 75 % de ese importe para el complemento específico.

La propia normativa del TREBEP ya ni tan siquiera establece como conceptos de las retribuciones complementarias (art. 24) ni el complemento de destino ni el complemento específico, si bien los efectos de los nuevos conceptos, según su Disp. Final 4ª, se supeditan a las Leyes que se dicten en desarrollo del TREBEP.

Por otra parte, el propio Tribunal Supremo, determina en su reciente ***Sentencia de fecha 5 de febrero de 2019*** *que la Administración Pública no puede condicionar el abono de diferencias salariales por funciones de nivel superior a la inexistencia del puesto.*

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 69 de 153

En ese sentido establece que el derecho del trabajador a que se le abonen las diferencias retributivas por las funciones superiores desempeñadas no se condiciona a la existencia de plazas en plantilla. Tal principio descansa en las siguientes razones:

1. La literalidad del artículo 39.3 ET, según el que el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, precepto de orden público que la Sala de lo Social del TS ha aplicado incluso en supuestos en los que el trabajador no ostentaba el título exigido convencionalmente para obtener el reconocimiento de la categoría.

2. La obligación de la entidad demandada de adecuar en todo momento la configuración de la plantilla a la situación real que se produce en la empresa.

Así pues, y en resumidas cuentas, entendemos que en este punto el informe yerra al afirmarse que el ayuntamiento haya realizado un desembolso económico superior al debido en 3.541,59€, dado que queda plenamente justificado el derecho a la percepción de los referidos emolumentos por parte de los funcionarios y personal laboral implicados, por lo que este párrafo habrá de ser suprimido del informe, o al menos quedar matizado en el sentido expuesto, pues se han justificado tales percepciones.

*A los efectos probatorios oportunos se acompaña como **documento n°9**, acta del Pleno celebrado el pasado 16/07/2019, rogando se fije la atención sobre el punto n°1 del mismo; como **n° 10** resolución acordando la adscripción temporal de funciones del auxiliar administrativo del área de Alcaldía; como documento **n°11** toma de posesión del mismo; como **n°12** resolución acordando la adscripción temporal de funciones del auxiliar administrativo del área de Tesorería; y como **n° 13**, toma de posesión de este funcionario.*

**Las mismas circunstancias que las descritas concurren en la situación descrita en el párrafo 2° del punto 17 del informe en el que se afirma textualmente: "Así mismo, un funcionario administrativo C1-17 está percibiendo de manera indebida el sueldo del puesto de superior categoría cuyas funciones desempeña, Técnico de Contratación A1-24, con un desembolso económico por parte de la Entidad Local superior al debido en 4.841,86 €."*

En el caso referido nos encontramos con un funcionario titular de una plaza de administrativo, que además cuenta con el Grado de Derecho, y unas necesidades ineludibles de la unidad de contratación y rentas del Ayuntamiento, coincidentes con la entrada en vigor y puesta en marcha de los procedimientos de contratación previstos en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, cuya aplicación resulta de una gran complejidad, que precisa de personal cualificado y preparado en estas tareas, con conocimientos acreditados en contratación pública, derecho civil, etc., y que además fuera capaz de manejar todas y cada una de las herramientas y plataformas informáticas utilizadas en tales procedimientos, con la responsabilidad que ello conlleva, y la exposición de una administración pública a los riesgos derivados de esta área de gestión municipal.

Así pues analizada la plantilla municipal, en la cual los pocos funcionarios titulados superiores, ya estaban desempeñando otras tareas, y habida cuenta de la perentoriedad en cubrir las

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 70 de 153

*necesidades descritas, se procedió el 28/05/2020 a la **asignación temporal de funciones**, como Técnico de Contratación A-1, prevista en el art. 73 del TRLEBEP, al meritado empleado teniendo en cuenta que tal plaza se encontraba vacante, y por el tiempo estrictamente necesario, hasta la provisión por los procedimientos legalmente previstos de las mismas.*

*En adveración de lo expuesto, se acompaña **n°14** resolución acordando la citada adscripción temporal de funciones; y como **n° 15**, titulación académica de Grado en Derecho de este funcionario.*

*En consecuencia con lo expuesto, consideramos que debiera suprimirse la afirmación según la cual esta entidad habría retribuido a este empleado con un desembolso superior al debido en 4.841,86 €, habida cuenta que ha resultado probada la conformidad a derecho de la actuación municipal, o al menos quedar matizado en el sentido expuesto, pues se han justificado tales percepciones *Continúa el informe, en este punto 17, refiriéndose nuevamente a la cuantificación del factor de conversión del complemento específico, que resulta 0,898€/punto, en vez de 0,89€, entendiendo las auditoras que los referidos empleados han percibido 261,65€ más de lo debido.*

*En contraposición a ello hemos de remitirnos a lo expuesto al inicio de las presentes alegaciones, reiterando que la aplicación del factor de corrección de 0,898€/punto, no obedece a arbitrariedad ni capricho del ayuntamiento, sino que es el producto de aplicar al 0,89€/punto, (aprobado junto con la RPT el 12/11/2020), la subida salarial aprobada por el Gobierno de la Nación, mediante **la Ley 11/2020, del 30 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2021**, la cual habilita con carácter básico para todas las administraciones públicas un incremento retributivo de hasta un máximo del 0,9 %, respecto de los importes vigentes el 31 de diciembre de 2020, de forma tal, que si aplicamos el meritado porcentaje de subida al 0,89€/punto, resultará que para el año 2021, el factor de conversión en el caso del ayuntamiento de Trebujena quede fijado en 0,898€/punto; y es en estricta aplicación de la legalidad vigente para el año 2021, de la que resulta el citado valor.*

*Es por ello, que las reiteradas afirmaciones contenidas en el informe relativas a la falta de justificación por parte de este Ayuntamiento de la razón de aplicar el factor de conversión del 0,898€/punto, y no el 0,89€/punto, **deben ser suprimidas del meritado informe**, al haberse motivado suficientemente, y además **recalcular todas y cada una de las cantidades afectadas por tal error** dadas las repercusiones que ello conlleva.*

Prosigue el informe refiriéndose a **la percepción, por parte de los dos auxiliares administrativos de un CPT por importe de 5.278,72€ en total, sin que, a juicio de las auditoras se haya justificado debidamente por el Ayuntamiento.*

Esta entidad no puede compartir la anterior afirmación, habida cuenta de que la misma no responde a la realidad de lo acontecido con estos dos empleados, para lo cual nos remitiremos a los argumentos ofrecidos para discutir el supuesto CPT percibido por el funcionario en funciones de tesorería del punto 16 del informe, dado que la problemática es idéntica, a saber:

El informe se refiere a un concepto retributivo que se entiende como complemento personal transitorio, a lo que en realidad no lo es, debiendo acudirse de nuevo a la doctrina del "nomen

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 71 de 153

iuris", dado que en la plantilla de personal del año 2021 se consignan bajo un mismo epígrafe "C.P.T. Y OTROS", de esta forma hemos de desechar el nomen iuris consignado como CPT y considerar este concepto retributivo por lo que realmente es, como a continuación se expone; para lo que habrá de acudirse a las sucesivas plantillas de personal que han venido acompañando a los presupuestos que esta entidad ha venido aprobando durante los últimos 20 años comprobaremos que las retribuciones de estos dos auxiliares administrativos están claramente definidas, bajo los siguientes conceptos:

Plantilla 2020

SUELDO	ANTIGÜEDAD	BASICAS	NIVEL	C.D.	C.DESTINO	PUNTOS	C.E.	C.ESPECIFICO	C.P.T./ OTROS	T.COMPL..	PC03 y 09	P.C. 11	P.EXTRA	TOTAL
9.376,68	2.101,68	11.478,36	19	5.433,96	150	5.433,96	0,00	12.381,96	1.776,10	1668,34	3.679,80	30.984,56 (adtivo. Alcadia)		
9.376,68	1.744,20	11.120,88	23	5.433,96	159	6.948,00	0,00	12.381,96	1.816,06	1.705,87	3.694,98	30.719,75 (adtivo. Tesoreria)		

A los efectos probatorios oportunos se ha acompañado como bloque documental nº 7 las plantillas de personal desde 2009 a 2020.

Una vez aprobada la RPT el 12/11/2020, y en aplicación de la misma, podemos comprobar cómo las retribuciones correspondientes a los citados empleados, permanecen prácticamente inalteradas, pues el salario total pasa de 30.984,56€ y 30.719,75 respectivamente en 2020 a 31.477,64€ y 31.378,52€, respectivamente en 2021, de forma que lo que simplemente se procede por este ayuntamiento, es cambiar y adaptar los conceptos retributivos que se venían abonando con carácter previo a la RPT, a la nueva realidad resultante de la entrada en vigor de tal instrumento de organización de las relaciones laborales en esta entidad, de tal manera que la estructura retributiva del meritado funcionario queda como sigue:

SUELDO	ANTIGÜEDAD	BASICAS	NIVEL	C.D.	C.DESTINO	PUNTOS	C.E.	C.ESPECIFICO	C.P.T./ OTROS	T.COMPL..	PC03 y 09	P.C. 11	P.EXTRA	TOTAL
9.461,04	2.121,12	11.582,16	17	4.892,64	675	7.273,80	3.372	15.538,44	00,00	00,00	4.357,04	31.477,64 (adtivo. Alcadia)		
9.461,04	2.093,52	11.554,56	19	5.482,92	825	8.890,20	1.165,32	15.538,44	00,00	00,00	4.282,52	31.378,52 (Adtivo. Tesoreria)		

De los datos expuestos, podemos observar cómo el aumento retributivo de ambos empleados es el resultado únicamente de aplicar el porcentaje aprobado por la Ley de presupuestos de 31 de diciembre de 2020, esto es, el 0,9%.

*A este respecto, recordar que, los CPT actuales en la Administración Local, tiene su origen en la D.A. 1ª.4 del R.D. 861/1986, por el que se establece de retribuciones de los funcionarios de la administración local que viene a coincidir con lo establecido en la D.T.ª 10 de la ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, que indica que: "cuando por la aplicación del régimen establecido en el presente real decreto a un funcionario le correspondiese percibir en 1986 retribuciones inferiores a las que resulten de la aplicación del apartado anterior por todos los conceptos –los retributivos vigentes en 1985- se le aplicará un complemento personal transitorio y absorbible por futuros incrementos de las retribuciones, incluidos los derivados del cambio de puesto de trabajo", teniendo en cuenta que a efectos de dicha absorción, "**no se consideran los trienios, el complemento de productividad, ni las gratificaciones por servicios extraordinarios a que se refieren los apartados c y c del art. 23.3 de la Ley 30/1984**".*

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 72 de 153

En el presente caso, las retribuciones reconocidas a estos trabajadores en la RPT no son inferiores a las que venían percibiendo con anterioridad a su aplicación por lo que no procede el reconocimiento de CPT alguno.

En adveración de lo expuesto, se ha acompañado como ***documento nº8*** *la plantilla de personal del año 2021.*

En consecuencia con lo expuesto, y en resumidas cuentas ***interesamos la supresión del informe provisional de la afirmación contenida en el punto 17 in fine) según la cual: "Por tanto, estos tres funcionarios han percibido en 2021 retribuciones por un importe superior en 13.923,82 € al legalmente establecido", por no responder el mismo a la realidad descrita, y resultar indebidas tales afirmaciones.***

Hemos de discutir también en este punto, y mostrar nuestra más rotunda disconformidad con la transcendencia que en el presente informe se le da a los hipotéticos incumplimientos detectados en el epígrafe 17, pues a tenor de lo expuesto en el mismo, pudieran ser susceptibles de derivación de responsabilidad contable en los términos previstos en los arts. 38.1 de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas (LOTCU) y 49.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

En este sentido llama de nuevo poderosamente la atención, el trato desigual y discriminatorio respecto de este Ayuntamiento, ya que se ha podido comprobar, dicho sea en estrictos términos de defensa, que se pudieran estar vulnerando los principios de independencia, imparcialidad y objetividad, de obligado cumplimiento, y que imponen un mismo tratamiento a supuestos de hecho idénticos al que se encuentra el Ayuntamiento de Trebujena; y más aún teniendo en cuenta, las posibles y lógicas disfuncionalidades que pueden darse en la aplicación por primera vez de la RPT, ***pero sin que haya mediado en ningún caso ni dolo, ni culpa o negligencia grave, por parte de quienes gobiernan o dirigen esta institución****.*

En adveración de lo expuesto, y en calara desigualdad de trato para con el Ayuntamiento de Trebujena, baste con acudir a los informes de otras entidades locales por esa Cámara fiscalizadas, sirviendo de ejemplo el del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, cuyo informe definitivo fue publicado BOJA Número 46 de marzo de 2023 página 4344 y siguientes, en el que en lo referente a la auditoria relativa al área de personal, se detectan entre otros los siguientes incumplimientos, todos con graves consecuencias para las arcas municipales, a saber:

"45. Existe un incumplimiento de los límites del art. 7.2.c) del RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la administración local, en la liquidación del presupuesto del ejercicio 2018, donde se supera en ***1.990.681,48****€ el límite máximo establecido del 10% de la masa retributiva global destinada a gratificaciones.*

48. Los 13 expedientes de reconocimiento extrajudicial de créditos, por importe total de ***2.595.293,03*** *€, expedientes aprobados por la Junta de Gobierno Local han sido acordados por un órgano manifiestamente incompetente, puesto que, en el momento en que se consumó el gasto no se disponía de crédito presupuestario, y los expedientes REC se están refiriendo a la*

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 73 de 153

existencia de crédito en el momento que tiene lugar la regularización del gasto y su imputación a presupuesto.

En consecuencia, estos expedientes adolecen de vicio de nulidad previsto en el art. 47 b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en consecuencia procede la iniciación de un procedimiento de revisión de oficio según lo previsto en el art. 106 de la citada Ley 39/2015.

*49. Se constata la tramitación de forma irregular, al no seguirse el procedimiento legalmente establecido de un total de **2.514.807,89€** (...)*

*62. Durante el ejercicio 2018 se han abonado un total de **987.029,17€** en concepto de complemento de productividad sin que existan criterios objetivos aprobados por el Pleno para su percepción, lo que supondría un incumplimiento del art. 5 del RD 861/1986.*
63. El Ayuntamiento no cuenta con una masa salarial aprobada para el personal laboral, según establece el art. 103.bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.
64. En el Acuerdo-Convenio sobre condiciones trabajo comunes del personal funcionario y laboral de aplicación en el ejercicio 2018, se regulan determinados pluses que retribuyen circunstancias tales como: la conducción de vehículos, la nocturnidad, la festividad, la turnicidad, la jornada partida y el quebranto de moneda.

***Esta circunstancia incumple el art. 1 del RD 861/1986, ya que los funcionarios de la Administración Local solo podrán ser remunerados por los conceptos retributivos establecidos en el art. 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma para la Función Pública (LMRFP), no encontrándose esos entre dichos conceptos**. Al tratarse de una característica inherente al puesto de trabajo, su remuneración debe contemplarse, en su caso, dentro del complemento específico.*

65. Según lo dispuesto en los informes de intervención de las nóminas del ejercicio 2018, se abona en concepto de "Gratificaciones", un complemento mensual a los trabajadores que tienen asignadas temporalmente funciones de otro puesto, aprobados por la Junta de Gobierno local. Este complemento se calcula en base al complemento específico del puesto del que desempeñan estas funciones, añadiéndose este complemento al total de retribuciones (sueldo y complementos) que le corresponda por el puesto que estén desarrollando.

***Las retribuciones abonadas mensualmente para cada trabajador por estos conceptos oscilan entre 803,33€ y 2.707,52€**, que es el importe más elevado.*

*Por tanto, se puede concluir que si bien en el art. 66.2 señalado anteriormente se prevé la posibilidad del pago de una indemnización, si bien es cierto que no se especifica la fórmula de cálculo ni sistema de pago, la opción escogida por el Ayuntamiento desnaturaliza del todo el concepto de gratificaciones, al contemplarse como una cuantía fija mensual. **No es que la atribución temporal de funciones no se pueda retribuir, sino que en el supuesto que nos ocupa no se dan los requisitos para su retribución por medio de lo que se habrían denominado como "gratificaciones".***

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 74 de 153

*Además de las gratificaciones anteriores, de la información obtenida del Ayuntamiento se obtiene que hay otros **15 funcionarios y 282 laborales que perciben gratificaciones, que oscilan desde los 100€ hasta los 2.117€** adicionales a las retribuciones ordinarias.*

*64.Asimismo, se lleva a cabo por parte del Ayuntamiento, en varios casos, la aprobación por la Junta de Gobierno Local del cese de un trabajador en comisión de servicios en un determinado puesto, por el transcurso del plazo previsto para ésta, y en la misma Junta de Gobierno Local, se adscribe al mismo trabajador a un puesto en comisión de servicios con otro código, asignándole a este mismo trabajador temporalmente determinadas funciones del puesto en que el que justo se cesa en comisión de servicios, **abonándose mensualmente en concepto de gratificaciones en los casos más destacados, las cuantías de 2.707,52€ y 2.346,20€ por cada trabajador,** respectivamente.*

Hay que señalar que la comisión de servicio es un mecanismo extraordinario y temporal, cuya utilización está prevista para casos concretos, resultando necesaria para la cobertura de las mismas la existencia de una convocatoria pública, exigida por el art. 81.3 TREBEP. En los casos que nos ocupan no han existido convocatorias de los respectivos puestos, por lo que incumplen el citado artículo.

*Visto el supuesto que nos ocupa, donde se incumplen los artículos anteriormente señalados al no existir convocatoria pública ni motivarse la urgente necesidad para acudir a este procedimiento excepcional, se está haciendo un uso abusivo de la figura de la comisión de servicios, encubriéndose la improcedente prórroga fáctica de la cobertura provisional de las plazas iniciales. En este sentido, **la inexistencia de convocatoria pública en la que se justifique la urgente e inaplazable necesidad supone una lesión de derechos susceptibles de amparo constitucional, por lo que los actos de nombramiento podrían ser nulos de pleno derecho en virtud del artículo 47.1a) de la Ley 39/2015"***

Tan contumaces, claras y patentes irregularidades detectadas en el informe transcrito, las cuales tienen incidencia directa en la hacienda municipal, además de los distintos vicios de nulidad de los distintos acuerdos adoptados "contra legem" no motivan su traslado al gabinete jurídico de la Cámara de Cuentas, para que éste pueda apreciar indicios de responsabilidad contable, o aún habiéndose trasladado no se aprecia tal responsabilidad, a tenor de las conclusiones alcanzadas en el informe, el cual se queda sólo en la afirmación de cumplimiento de la legalidad con salvedades; mientras que en el caso de Trebujena, no solo el informe sobre cumplimiento es desfavorable, sino que además se concluye la existencia de indicios de responsabilidad contable, en relación a quienes de una u otra forma, hayan podido participar en tales hechos; lo que denota una clara falta de objetividad y un claro trato discriminatorio hacia este Ayuntamiento, dicho sea en términos de estricta defensa.

En consecuencia con ello, se impone que por esa Cámara, en aras al principio de igualdad y de presunción de inocencia, deba mantenerse para este Ayuntamiento, el mismo tratamiento y los mismos criterios que los aplicados a otros ayuntamientos en sus respectivos informes, sin que se deban alcanzar las conclusiones a las que se llega en el caso de Trebujena, por más que a juicio de ese Organismo, se argumente que el informe sigue el procedimiento establecido en las normas de auditoría y de funcionamiento de la propia Cámara.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 75 de 153

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local solicita, en primer lugar, que se suprima el primer párrafo del punto 17 o, en su defecto, su redacción quede matizada en el sentido de que queda perfectamente justificado el derecho de los dos funcionarios a percibir los señalados 3.541,59 €.

Afirma que, con anterioridad a la RPT de 2021, se estaban desarrollando en el Ayuntamiento funciones y tareas eminentemente administrativas por personal que no estaba ocupando tales plazas. Justifica con ello la asignación temporal de funciones realizada a estos dos funcionarios en 2019 y 2020, con el reconocimiento de que probablemente la Entidad Local hubiera podido cometer determinados errores o disfuncionalidades en las figuras utilizadas.

A continuación, explica cuál ha sido la evolución legislativa de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local, menciona una sentencia del TS de 5 de febrero de 2019 y defiende el derecho del trabajador a que no se condicione el abono de las diferencias retributivas por las funciones superiores desempeñadas a la existencia de plazas en la plantilla.

Ninguno de los aspectos mencionados en dicha exposición se corresponde con lo señalado en el informe, en cuyo primer párrafo del punto 17, se indica que estos empleados públicos están cobrando indebidamente las retribuciones básicas del puesto de superior categoría cuyas funciones realizan, ya que la consagrada jurisprudencia del Tribunal Supremo únicamente reconoce el derecho al cobro de las retribuciones complementarias asociadas a dicho puesto. Se mantiene, por tanto, los términos de la redacción del primer párrafo del punto 17 del informe provisional.

Aporta a continuación en este trámite de Alegaciones:

- El acta de Pleno de 16 de julio de 2019 (enviada por duplicado), con el ruego de que la CCA fije su atención sobre el punto nº 1 de la misma. Examinado dicho punto, no se detecta nada reseñable en su contenido.
- Decretos de Alcaldía de 2019 y 2020 de nombramiento provisional para el desempeño provisional/accidental de funciones de superior categoría y la toma de posesión como funcionario de estos dos auxiliares en 2019 y 2020. Estos cuatro documentos ya obraban en el expediente de la fiscalización.

La Entidad Local solicita, en segundo lugar, que se suprima el segundo párrafo del punto 17 o, en su defecto, su redacción quede matizada en el sentido de que queda perfectamente justificado el derecho del funcionario a percibir los señalados 4.841,86 €.

Justifica el nombramiento de este funcionario para ocupar puestos de superior categoría en las necesidades de personal de la unidad de contratación y rentas del Ayuntamiento tras la promulgación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, acredita la cualificación académica del empleado público para ocupar un puesto A1 en su titulación de Grado en Derecho y aporta el Decreto por el que se acuerda dicho nombramiento el 8 de enero de 2016. Este último documento ya obraba en el expediente de la fiscalización.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 76 de 153

Ninguno de los aspectos mencionados en dicha exposición se corresponde con lo señalado en el informe, en cuyo segundo párrafo del punto 17, se indica que este empleado público está cobrando indebidamente el sueldo (que no es una retribución complementaria) del puesto de superior categoría cuyas funciones realiza. Se mantienen, por tanto, los términos de la redacción del segundo párrafo del punto 17 del informe provisional.

La Entidad Local solicita, en tercer lugar, la supresión del tercer párrafo del punto 17, en lo que respecta a que estos tres empleados han cobrado un complemento específico superior en 261,65 € por la aplicación del factor de conversión de 0,898€/punto en lugar de 0,89 €/punto, por haber la Entidad Local motivado ya su aplicación, y recalcular, tras dicha supresión, el total recogido en el cuarto punto.

La aplicación por parte de la Entidad Local del factor de conversión 0,898 €/punto en lugar de 0,89 €/punto es una cuestión que ya se ha tratado en la primera parte de la **alegación nº 3**, por lo que, conforme a la argumentación allí manifestada, se mantiene la redacción del informe.

En relación con lo manifestado en el informe sobre el Complemento Personal Transitorio que por 5.278,72 € cobraron los dos auxiliares en 2021, la Entidad Local vuelve a reproducir la argumentación ya esgrimida para la **alegación nº 4**: manifiesta que no se trata de un CPT sino de "Otros Complementos" que tienen su origen, en este caso, en la acumulación de los conceptos "PC03 y 09" y "PC11" que figuran en la plantilla presupuestaria de 2020, cuyas cuantías pasan a formar parte del concepto "C.P.T./otros" de la plantilla presupuestaria de 2021. No explica, sin embargo, cuál es el origen de las retribuciones "PC03 y 09" y "PC11"; este hecho, junto con las razones expuestas en el tratamiento de la **alegación nº 4**, motiva que se mantenga la redacción de este punto del informe.

La Entidad Local solicita, en cuarto lugar, la supresión del cuarto párrafo del punto 17 del informe, que es un resultado de los tres párrafos anteriores. Dado que, por las razones expuestas anteriormente, se mantiene la redacción de estos tres párrafos anteriores, se mantiene igualmente la redacción de este párrafo cuarto.

Finalmente, la Entidad Local manifiesta su disconformidad con los indicios de responsabilidad contable expresados en el último párrafo del punto 17, por entender que se le ha dado un trato discriminatorio con respecto a otras Entidades Locales. Para ello, toma como referencia el *informe de fiscalización de determinadas áreas del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera (Cádiz). Ejercicio 2018,* publicado en el BOJA nº 46, de 9 de marzo de 2023.

Indicar que la afirmación realizada por la Entidad fiscalizada excede del ámbito de este trámite de alegaciones, ya que para su respuesta sería necesario entrar en el análisis, valoración y justificación de otra actuación fiscalizadora, con una realidad distinta y un alcance diferente que los del Ayuntamiento de Trebujena.

En cualquier caso, cabe afirmar que todos los informes de fiscalización de la Cámara de Cuentas de Andalucía se realizan, tal y como se indica en los mismos, de acuerdo con los principios fundamentales de fiscalización de las Instituciones de Control Externo (ICEX). En concreto, *las Normas Internacionales de Auditoría* (ISSAIS-ES 100, ISSAI-ES 200, ISSAI-ES 400), *las Normas Internacionales de*

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 77 de 153

Auditoría adaptada al Sector Público Español (NIA-ES-SP) de la Intervención General de la Administración del Estado y *las Guías prácticas de fiscalización de los Órganos de Control Externo* (GPF-OCEX) aplicables.

Además, tal y como se advierte en el último párrafo del punto 10 del informe provisional, "la adecuada comprensión de este informe requiere que se tenga en cuenta el contexto global del mismo; cualquier abstracción sobre un párrafo, cuadro o anexo determinado pudiera no tener sentido aisladamente considerado".

ALEGACIÓN Nº 6, AL PUNTO 18 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

PUNTO 18.- Continúa el informe en este punto afirmando lo siguiente: "Se ha identificado a un Agente de Policía Local en segunda actividad que, sin embargo, ocupa el puesto de encargado de almacén, puesto que no figura en la RPT. (§ 46 y 47) Según la plantilla presupuestaria la plaza de encargado de almacén tiene asignada el subgrupo C2, el nivel 16, una valoración de 975 puntos y una dotación económica de 26.796,92 €. Este funcionario, que es C1-17, se jubiló el 4 de noviembre de 2021, estuvo de baja 26 días, y ha percibido un total de retribuciones anuales de 35.232,19 €, sin que la Entidad Local haya justificado debidamente el origen de estas percepciones".

En contraposición a ello, debe señalarse que al agente en cuestión le fue concedido el pase a segunda actividad el 1/02/2013, a través del procedimiento legalmente establecido en base a la normativa de aplicación en aquel momento, esto es, Ley 13/2001 de Coordinación de Policías Locales de Andalucía, y el entonces vigente Decreto 135/2003 de 20 de Mayo por el que se por el que se desarrolla la situación administrativa de segunda actividad de los funcionarios de los cuerpos de la Policía Local de Andalucía.

En este sentido cabe afirmar que el meritado decreto dispone en sus art. 15 y 16 el procedimiento se iniciará de oficio o a solicitud del interesado, como ha ocurrido en el presente supuesto, y cuyas características son las siguientes: 1. Pasarán a la situación de segunda actividad, aquellos funcionarios que tengan disminuidas las aptitudes físicas o psíquicas y sensoriales necesarias para el desempeño de la función policial. 2. La causa de la disminución de aptitudes será cualquier enfermedad, síndrome o proceso patológico físico o psíquico que incapacite al funcionario para el normal desempeño de las funciones policiales, referidas a la escala en la que se encuentre encuadrada su categoría profesional y siempre que la intensidad de la referida disminución no sea causa de jubilación por incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones.

De igual forma, dispone el art. 4.2 del citado Decreto ***que el pase a la situación de segunda actividad no supondrá disminución de las retribuciones básicas y complementarias, salvo aquéllas que se encuentren vinculadas al puesto de trabajo o destino concreto que se desempeñare.***

Podemos colegir por tanto que la situación de segunda actividad, en el ámbito de la Policía Local, a día de hoy, se regula en la Ley 6/2023, de 7 de julio, de Policías Locales de Andalucía, en sus artículos 34 a 41, así como en el Decreto 105/2003, de 20 de mayo, que desarrolla la situación

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 78 de 153

administrativa de segunda actividad de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía. Respecto a éste último, téngase en cuenta la disposición derogatoria única de la citada Ley establece que en lo que no se oponga a los establecido en la misma, el Decreto 105/2003 sigue vigente hasta que, en su caso, sea modificado o se dicte otro nuevo.

La segunda actividad se define como una situación administrativa en la que se permanecerá hasta el pase a la jubilación u otra situación que no podrá ser la de servicio activo, salvo que el pase a la situación de segunda actividad se produzca como consecuencia de la pérdida de aptitudes psicofísicas, embarazo o riesgo durante la lactancia natural, siempre que las causas que lo motivaron hayan desaparecido. Se desarrollará en otro puesto de trabajo adecuado a las condiciones psicofísicas y a la categoría que ostente, que será determinado de forma motivada por el Ayuntamiento. Preferentemente, se desarrollará en la plantilla del Cuerpo de la Policía Local y, si ello no fuera posible, en otras plazas del área de seguridad; ***y, en defecto de éstas últimas, en otros servicios municipales.***

De esta forma, y ante la solicitud cursada por el Agente de Policía en cuestión, en la cual se alegaba y acreditaba la disminución de sus aptitudes psicofísicas para el desempeño de su función policial, se procedió por este Ayuntamiento a conceder el pase a esta situación, desempeñando las funciones de encargado de almacén, puesto éste, que si bien y como es obvio no existía en la RPT, pues este Ayuntamiento por aquel entonces no contaba con este instrumento, fue incorporado a un puesto de trabajo, cuyo desempeño era muy necesario en aquel momento para el Ayuntamiento, y siempre respetando la situación psicofísica del trabajador, habida cuenta que en esta nueva ocupación el esfuerzo físico y mental sería mucho menor que en el ejercicio de Agente de Policía Local.

Así pues y de conformidad con lo dispuesto en la normativa reguladora del pase a la Situación de segunda actividad de la Policía Local, al empleado público se le han respetado las retribuciones básicas y complementarias, que venía percibiendo como Agente de Policía, esto es 35.232,19€, con lo que no compartimos el argumento expuesto en el informe, según el cual este ayuntamiento no ha justificado debidamente el origen de las percepciones de este empleado.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local discrepa sobre lo manifestado en el punto 18 del informe, que no estén debidamente justificadas las retribuciones anuales de 35.232,19 € percibidas en el año 2021 por el agente de policía local en situación de segunda actividad.

Explica el proceso seguido para que este empleado público pase a la situación de segunda actividad conforme a la Ley 13/2001 de Coordinación de Policías Locales de Andalucía. Justifica que fuera incorporado al puesto de encargado de almacén por el hecho de que la RPT no contaba con un puesto de "agente de policía local en segunda actividad" y concluye con que este funcionario ha percibido en 2021 las retribuciones básicas y complementarias que le correspondían.

Es preciso advertir, en primer lugar, que la RPT de 2021 recoge con el código 24 el puesto de "Policía Local 2ª actividad", subgrupo C1 y nivel de complemento de destino 17, con una dotación de 3 puestos, de los que 2 se encontraban vacantes.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 79 de 153

En segundo lugar, lo que se indica en el informe es que el puesto de encargado de almacén que pasa a ocupar este empleado público no figura en la RPT, cuestión que no es abordada en la alegación presentada.

Tampoco justifica en este trámite de alegaciones el origen de las percepciones de este empleado público, limitándose a manifestar que se corresponden con las retribuciones básicas y complementarias que venía percibiendo como agente de policía local.

Se desconoce, por ejemplo, por qué se le ha retribuido con un sueldo bruto anual de 7.332,31 €, en lugar de los 7.957,64€ (se jubiló el 4 de noviembre de 2021, el sueldo base anual de un C1 fue de 9.461,04 €) que le corresponderían como C1, o los 6.622,92 € como C2 (sueldo base anual de 7.874,16 €; por qué su complemento específico ha ascendido a 11.065,61€ en lugar de los 8.837,06 € (prorrateados, el anual ascendía a 10.506,60 €) que corresponden al puesto de encargado de almacén; cuáles son los trienios de este trabajador; cuáles son los conceptos en los que se descomponen las pagas extras que por un total de 4.225,18 € ha percibido; por qué no hay un concepto retributivo en el que se refleje e identifique la posible diferencia entre sus retribuciones como agente de policía local y las propias del encargado de almacén; o cuáles han sido los cálculos que conducen a los 3.600,00 € de premio de jubilación, entre otros.

ALEGACIÓN Nº 7, AL PUNTO 19 (ALEGACIÓN ADMITIDA)

ALEGACIÓN Nº 8, AL PUNTO 20 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

PUNTO Nº 20.- Se refiere el informe en este punto a que: "El Ayuntamiento ha retribuido en 2021 con un total de al menos 31.894,87€ a quince empleados públicos (5 funcionarios y 10 laborales) en concepto de Complemento Personal Transitorio (CPT)". Argumentándose por ese Organismo, su falta de adecuación a la legalidad por las siguientes razones: "(1)porque no ha quedado acreditado que este CPT surgiera en 1986 como consecuencia de la entrada en vigor de esta última norma por haber percibido el funcionario unas retribuciones inferiores a las que resultaran de los conceptos retributivos vigentes hasta dicho año. (...2), porque no ha quedado acreditado que este complemento personal transitorio se haya ido absorbiendo en el tiempo con las posteriores mejoras retributivas que han ido percibiendo estos empleados públicos, incluidas los derivados del cambio de puesto de trabajo. (...3) tampoco consta la existencia de un acuerdo del Pleno del Ayuntamiento en el que se prevea el abono del citado complemento en compensación de una minoración en las retribuciones de los funcionarios."

Para combatir las anteriores afirmaciones, y acreditar que lo que el informe llama Complementos Personales Transitorios, abonados a los empleados municipales en 2021, son conformes a la legalidad, acudiremos a un elemento fundamental y trascendental, como es que precisamente el mecanismo que da soporte al mismo es la aprobación de la RPT que se produjo el 12/11/2020, desplegando todos sus efectos por primera vez y de forma completa en el ejercicio 2021; de esta forma, para desmentir lo expuesto en el informe simplemente habremos de analizar las retribuciones que venían percibiendo los 14 empleados públicos (no 15 como afirma el informe), con carácter previo a la aprobación de la RPT, esto es, en los ejercicios 2018, 2019 y 2020, para

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 80 de 153

poner las mismas en relación con las percepciones obtenidas por los mismos una vez aprobada y en aplicación la RPT.

En este sentido, podemos observar que no hay incrementos retributivos globales de un ejercicio a otro, en ninguno de los casos por efecto de aplicación de la RPT, más allá del lógico aumento resultante de la subida salarial aprobada por el Gobierno de la nación del 0,9%, de 2020 a 2021, no pudiendo admitirse como cierta la afirmación que se hayan abonado "CPT" de forma indebida, cuando lo único que se ha producido, es un cambio y adaptación de los conceptos retributivos que se venían abonando con carácter previo a la RPT, a la nueva realidad resultante de la entrada en vigor de tal instrumento de organización de las relaciones laborales en esta entidad, de tal manera que la estructura retributiva de los meritados empleados públicos en el año 2020, queda como sigue:

-4 FUNCIONARIOS

PUESTO	GRUPO	SUELDO	ANTIG.	BASICAS	NIV	CD	C.DESTINO	PTS	C.E	CESP.	CPT/otros	T.COMPL	PC03/09	PC11	P.EXTRA	TOTAL
ARQUITECTO	A1	14.442,72	3.685,92	18.128,64	24		7.591,20	250		11.580,00	0,00	19.171,20	1.816,06	2.274,69	5.076,66	46.467,25
TESORERO	C1	9.376,68	4.021,80	13.398,48	22		6.639,60	260		12.043,20	0,00	18.682,80	1.816,06	2.052,64	5.063,08	41.013,06
ADTIVO.	C1	9.376,68	1.744,20	11.120,88	23		5.433,96	159		6.948	0,00	12.381,96	1.816,06	1705,87	3.694,98	30.719,75
ADTIVO.	C1	9.376,68	2.101,68	11.478,36	19		5.433,96	150		6.948	0,00	12.381,96	1.776,10	1.668,34	3.679,80	30.984,56

-10 LABORALES

PUESTO	GRUPO	SUELDO	ANTIG.	BASICAS	NIV	CD	C.DESTINO	PTS	C.E	CESP.	CPT/otros	T.COMPL	PC03/09	PC11	P.EXTRA	TOTAL
ADTIVO.	C1	9.376,68	2.101,68	11.478,36	19		5.433,96	150		6.948	0,00	12.381,96	1816,06	1705,87	3.761,22	31.143,47
ADTIVO.	C1	9.376,68	2.868,60	12.245,28	19		5.433,96	150		6.948	0,00	12.381,96	1.816,06	1705,87	3.837,10	31.986,27
ADTIVO.	C1	9.376,68	2.101,68	11.478,36	19		5.433,96	150		6.948	0,00	12.381,96	1.776,10	1.668,34	3.643,12	30.947,88
TCO INF.	C1	9.376,68	2.072,88	11.449,56	19		5.433,96	150		6.948	0,00	12.381,96	1.816,06	1.705,87	3.727,50	31.080,95
PUESTO	GRUPO	SUELDO	ANTIG.	BASICAS	NIV	CD	C.DESTINO	PTS	C.E	CESP.	CPT/otros	T.COMPL	PC03/09	PC11	P.EXTRA	TOTAL
ADTIVO	C1	9.376,68	2.183,88	11.560,56	19		5.433,96	150		6.948,00	0,00	12.381,96	1.816,06	1.705,87	3.767,94	31.232,39
NOTIFIC	C2	7.804,68	1.868,16	9.672,84	13		3.679,68	100		4.632,00	1.128,84	9.440,52	1.816,06	1.407,07	3.170,54	25.507,03
OF. JARD	C2	7.803,96	1.343,40	9.147,36	13		3.679,68	110		5.095,20	0,00	8.774,88	1.816,06	1.382,31	2.973,28	24.093,89
ENC CEM A.P.		7.142,64	131,85	7.274,49	11		3.094,56	130		6.021,60	618,36	9.734,52	1.711,38	1.816,06	1.407,35	2.731,78 24.675,58
P. LIMPIEZA A.P.		7.142,64	249,05	7.391,69	13		3.094,56	77		3.566,64	618,36	7.279,56	1.711,38	1.816,06	1.185,47	2.342,15 21.726,31
P LIMPIEZA A.P.		7.142,64		7.142,64	13		3.094,56	77		3.566,64		6.661,20	1.711,38	1.816,06	1.185,47	2.300,64 20.817,39

Obsérvese cómo en la plantilla de personal de 2020, tan solo se incluye a tres empleados con complementos en la columna dedicada al CPT y OTROS y, que coinciden con oficios en los que se reconoce la disponibilidad de estos empleados, sus funciones de encargado de cementerio y operarios/as de limpieza viaria, durante los 365 días del año incluyendo domingos y festivos; mientras que en el resto de empleados, no se contempla complemento personal transitorio alguno, pues se

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 81 de 153

computan "0" euros por tal concepto, al igual que ha venido ocurriendo en los ejercicios anteriores, dado que en este Ayuntamiento nunca se han abonado retribuciones como complementos personales transitorios, por lo que se ha venido cumpliendo escrupulosamente con la normativa reguladora en cuanto a retribuciones de los empleados públicos, así como con el Convenio Colectivo de aplicación (laborales), como con el Acuerdo Regulador del Personal Funcionario del Ayuntamiento (funcionarios).Así pues, si acudimos a las retribuciones resultantes de la aplicación de la RPT, obtendremos el siguiente cuadro:

-4 FUNCIONARIOS

PUESTO	GRUPO	SUELDO	ANTIG.	BASICAS	NIV	CD	C.DESTINO	PTS	C.E	CESP.	CPT/otros	T.COMPL	P.EXTRA	TOTAL
ARQUITECTO	A1	14.572,68	3.812,76	18.385,44	24		7.659,48	1375		14817	404,88	22.881,36	5.721,60	46.998,40
TESORERO	C1	9.461,04	4.375,87	13.836,91	17		4.892,64	675		7.273,80	10.030,44	22.196,88	5.711,91	41.745,70
ADTIVO	C1	9.461,04	2.093,52	11.554,56	19		5.482,92	825		8.890,20	1.165,32	15.538,44	4.285,52	31.378,52
ADIVO	C1	9.461,04	2.121,12	11.582,16	17		4.892,64	675		7.273,80	3.372,00	15.538,44	4.357,04	31.477,64

10 LABORALES

PUESTO	GRUPO	SUELDO	ANTIG.	BASICAS	NIV	CD	C.DESTINO	PTS	C.E	CESP.	CPT/otros	T.COMPL	P.EXTRA	TOTAL
ADTIVO.	C1	9.461,04	2.438,52	11.899,56	17		4.892,64	675		7.273,80	3.372,00	15.538,44	4.402,70	31.840,70
ADTIVO	C1	9.461,04	2.894,76	12.355,80	17		4.892,64	675		7.273,80	3.372,00	15.538,44	4.379,10	32.273,34
ADTIVO.	C1	9.461,04	2.121,12	11.582,16	17		4.892,64	675		7.273,80	3.372,00	15.538,44	4.357,04	31.477,64
TCO INF.	C1	9.461,04	2.178,39	11.639,43	20		5.777,76	900		9.698,40	62,28	15.538,44	4.280,98	31.458,85
ADTIVO	C1	9.461,04	2.231,64	11.692,68	17		4.892,64	675		7.273,80	3.372,00	15.538,44	4.313,46	31.544,58
NOTIFIC	C2	7.874,16	2.062,20	9.936,36	14		4.008,24	650		7.004,40	1.300,32	12.312,96	3.692,76	25.942,08
OF. JARD	C2	7.874,16	1.375,40	9.249,56	15		4.302,72	675		7.273,80	43,32	11.619,84	3.464,24	24.333,64
ENC CEM A.P.		7.206,96	177,36	7.384,32	14		4.008,24	850		9.159,60	832,92	14.000,76	3.425,36	24.810,44
P. LIMPIEZA A.P.		7.206,96	354,72	7.561,68	14		4.008,24	625		6.735,00	588,48	11.331,72	3.050,82	21.944,22
P LIMPIEZA A.P.		7.206,96	73,90	7.280,86	14		4.008,24	625		6.735,00	588,48	11.331,72	3.004,02	21.616,60

Queda por tanto acreditado y justificado que las cantidades que en el caso de los 14 empleados públicos aparecen en la columna de CPT y OTROS, ***no responden a la definición jurisprudencial y doctrinal de complemento personal transitorio,*** *ya que tales cantidades ya venía percibiéndose por los mismos, con anterioridad a la entrada en vigor de la RPT, si bien, bajo otros conceptos retributivos (pagas complementarias, disponibilidad, etc.), de forma que con la aprobación del citado instrumento, se han reorganizado y ordenado conceptos que ya venían siendo percibidos por los trabajadores municipales, sin que la RPT los haya creado "ex novo" vía Complemento Personal Transitorio, de forma que en contraposición a lo que se dice en el informe contra*

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 82 de 153

el que alegamos, el acuerdo plenario de aprobación de la RPT y de la plantilla presupuestaria, adoptado por unanimidad, constituye el título jurídico habilitante para el abono de las percepciones salariales referidas, debiendo rechazarse la afirmación de ausencia de tal acuerdo.

A mayor abundamiento, y a los solos efectos dialécticos podría admitirse que la técnica empleada por el Ayuntamiento para el tratamiento e inclusión de tales conceptos retributivos no haya sido la más adecuada, habiendo debido diferenciarse entre lo que es una CPT real (que en nuestro caso no existe), y otros conceptos retributivos percibidos con anterioridad por los empleados municipales, cuya hipotética supresión hubiera supuesto una ilegalidad manifiesta y un atentado directo contra los derechos de los mismos, que hubiera asegurado una condena judicial con las responsabilidades correspondientes para quienes gestionan de una u otra forma este Ayuntamiento, además de una huida del derecho laboral para refugiarnos en el derecho administrativo, conducta ésta, completamente vedada por los Tribunales.

En conclusión, ***entendemos que habrá de suprimirse el presente punto nº 20 del informe al completo, sin que exista además atisbo de responsabilidad contable alguna, habida cuenta de que en el caso de los 14 empleados referidos en el informe no ha habido menoscabo alguno para las arcas municipales****.*

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local manifiesta su disconformidad con lo señalado en este punto del informe y señala que los importes que figuran bajo la rúbrica de "CPY y otros" no se corresponde con un Complemento Personal Transitorio real.

Manifiesta, en primer lugar, que no son quince sino catorce los empleados públicos que han percibido en 2021 remuneraciones bajo el concepto retributivo "CPT/otros" y los relaciona a continuación. Tras la revisión de la documentación obrante en el expediente de fiscalización se mantiene la relación de quince empleados, cinco funcionarios y 10 laborales; así, en la relación facilitada por el Ayuntamiento faltan dos auxiliares administrativos y se añade, sin embargo, un administrativo que no se corresponde con ninguno de los identificados en el expediente de fiscalización. En la medida en que en el trabajo de fiscalización la identificación de estos empleados se ha llevado a cabo a través de las nóminas y que el Ayuntamiento alega sobre la base de las plazas de unas plantillas presupuestarias, no resulta posible su conciliación.

Además, en el informe de fiscalización se cuantifica el total del CPT abonado por la Entidad Local en 2021 en al menos 31.894,87 €, mientras que la suma de la columna "C.P.T/Otros" de las plazas de la plantilla presupuestaria 2021 relacionadas por el Ayuntamiento en este trámite de alegaciones asciende a 31.876,44 €. Tan solo el CPT de las nóminas de 4 de los 15 empleados públicos identificados en el informe se corresponde con el reflejado en las plantillas presupuestarias de esta alegación.

Durante la realización de los trabajos de campo, se identifican en los resúmenes mensuales de nóminas de 47 empleados públicos un total de 110.536,12 € recogidos bajo el concepto de C.P.T y otros", de los que, según comunicación de la Jefa de Personal realizada el 10 de febrero de 2023, había 31.894,87 € con origen en el Complemento Personal Transitorio; el resto obedecía a otros

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 83 de 153

conceptos tales como Festivos, Dietas y corrección de errores, atrasos, complemento de enfermedad/accidente, gratificaciones por antigüedad o remuneraciones por el desempeño de funciones de superior categoría.

Con motivo de tal comunicación, la CCA solicitó a la Entidad fiscalizada que precisara y justificara el origen de dicho importe de 31.894,87 €, mediante peticiones escritas realizadas el 28 de marzo de 2023 y dos más en el mes de mayo, sin que hubiera tenido respuesta por parte del Ayuntamiento.

En segundo lugar, explica que el empleo del concepto "CPT y otros" en el año 2021 tiene su justificación en la entrada en vigor de la nueva RPT, con la que se han reorganizado y ordenado los conceptos que ya venían siendo percibidos por los trabajadores municipales, y en la necesidad de mantener el total de retribuciones que venían percibiendo en 2020. Detalla las retribuciones de estas plazas en las plantillas presupuestarias de 2020 y de 2021, para su comparación.

Es conveniente señalar, en primer lugar, que la existencia o no de RPT no condiciona los conceptos retributivos que conforman la nómina de un empleado público, cuyo origen se remonta al año 1986, tal y como se explica en el punto 20 del informe. No se comprende, por tanto, más allá de un Complemento Personal Transitorio, el significado de las columnas "PC03/09" y "PC11" que figuran en las plazas de la plantilla presupuestaria de 2020 y que totalizan 48.105,95 €; si a este total se le añaden los 2.365,56 € de la columna de "CPT/Otros", el resultado final sería de 50.471,51 €.

Si se analizan los datos de 2021, desaparecen las columnas "PC03/09" y "PC11", mientras que el concepto "CPT/Otros" alcanza los 31.876,44 €, lo que suponen 18.595,17€ menos de lo que totalizaban estas tres columnas en 2020, disminución que ha sido absorbida por las mejoras retributivas de las retribuciones básicas y complementarias de estas plazas en 2021, lo que evidencia un rasgo propio del Complemento Personal Transitorio, explicado en el segundo párrafo del punto 20.

Por último, la Entidad Local señala que podría admitirse que la técnica empleada por el Ayuntamiento para el tratamiento e inclusión de tales conceptos retributivos no haya sido la más adecuada, habiendo debido diferenciarse entre lo que es una CPT real (que en nuestro caso no existe), y otros conceptos retributivos percibidos con anterioridad por los empleados municipales, cuya hipotética supresión hubiera supuesto una ilegalidad manifiesta y un atentado directo contra los derechos de los mismos, que hubiera asegurado una condena judicial. No identifica en esta alegación, sin embargo, cuáles son esos otros conceptos retributivos distintos del CPT que percibían los empleados públicos, ni justifica su origen.

ALEGACIÓN Nº 9, AL PUNTO 21 (ALEGACIÓN ADMITIDA PARCIALMENTE)

PUNTO 21.- "La Entidad Local abona a sus funcionarios los trienios con efectos del día 1 del mes en el que los cumplen, en lugar del mes siguiente, tal y como establece el art. 34 de la Ley 33/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998, por aplicación del art. 2.2 del RD 861/1986. No ha sido posible totalizar el montante monetario en 2021, salvo para el caso de los tres empleados cuyas nóminas se encuentren en la muestra seleccionada, de este incumplimiento al no haber aportado el Ayuntamiento la información solicitada".

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 84 de 153

Resulta sorprendente y atentatorio contra la integridad profesional de quienes dentro de la unidad de personal se encargan de la elaboración de las nóminas de los trabajadores municipales, y por extensión a la propia gestión municipal, el que se presuma que con carácter generalizado este Ayuntamiento incumple la legislación relativa al abono de las retribuciones de sus empleados, en lo que respecta a los trienios por ellos devengados, y se deduzca una suerte de presunción de culpabilidad para con la gestión del área de personal en esta cuestión, al pronunciarse sobre la fecha de abono de los trienios en concreto a 3 empleados, del más de un centenar con el que cuenta esta entidad, y de ahí concluir que el Ayuntamiento abona a todos sus trabajadores, los trienios en el mes en que los mismos los cumplen, y no en el primer día hábil del mes siguiente, como en un principio parece disponer el art. 34 de la Ley 33/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988, por remisión del art. 2.2 del R.D. 861/1986.

En contraposición a la afirmación vertida en el informe contra el que se alega, este Ayuntamiento en la práctica generalidad de los casos, abona los trienios a sus trabajadores en el mes siguiente en el que los mismos son cumplidos, de forma que los tres casos seleccionados por las auditoras, son precisamente aquellos en los que el vencimiento se ha producido precisamente el 1º del mes en el que se abonan, cumpliéndose por ello la legalidad vigente.

En este sentido, cuando los funcionarios devenguen un trienio justamente el día 1 de un determinado mes, tienen derecho a su percepción a partir de dicho mes, y que en el caso de que los días inmediatamente siguientes sean inhábiles (sábado, domingo o festivo), si algún funcionario ha cumplido en esos días, también tienen derecho al mismo. En caso contrario, los funcionarios que han cumplido el resto de días posteriores, han ido devengando y percibiendo el trienio el día 1 del mes siguiente.

No puede derivarse, ni generarse responsabilidad contable por situaciones muy puntuales que hayan podido ocasionarse por el reconocimiento y pago de trienios de trabajadores que al ser servicios prestados en la misma administración se devengan de forma automática debido a la configuración del propio programa de confección de nóminas, siempre respetando la legalidad vigente.

En adveración de lo expuesto, se acompaña como ***documento n°20*** *la relación de empleados municipales que han cumplido trienios en 2021, así como la fecha de reconocimiento y abono de los mismos según* ***las nominas que se aportan también****, según el siguiente desglose:*

EMPLEADO	*CUMPLIMIENTO TRIENIO IMPORTE*	*FECHA DE ABONO*	*IMPORTE*
EMPLEADO 1	*25/01/2021 (338,21€)*	*01/02/2021*	*367,06€*
EMPLEADO 2	*01/04/2021 (96,07€)*	*01/04/2021*	*103,46€*
EMPLEADO 3	*01/04/2021 (192,14€)*	*01/04/2021*	*206,22€*
EMPLEADO 4	*01/04/2021 (96,07€)*	*01/04/2021*	*103,46€*
EMPLEADO 5	*25/06/2021 (0,00€)*	*01/07/2021*	*19,64€*
EMPLEADO 6	*04/06/2021 (118,24€)*	*01/07/2021*	*133,02€*
EMPLEADO 7	*16/08/2021 (222,81€)*	*01/09/2021*	*251,66€*
EMPLEADO 8	*17/08/2021 (222,81€)*	*01/09/2021*	*251,66€*
EMPLEADO 9	*26/09/2021 (114,25€)*	*01/10/2021*	*173,10€*

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 85 de 153

EMPLEADO	*CUMPLIMIENTO TRIENIO IMPORTE*	*FECHA DE ABONO*	*IMPORTE*
EMPLEADO 10	*01/10/2021 (242,50€)*	*01/10/2021*	*271,30€*
EMPLEADO 11	*01/10/2021 (174,32€)*	*01/10/2021*	*203,17€*
EMPLEADO 12	*06/10/2021 (144,25€)*	*01/11/2021*	*173,10€*
EMPLEADO 13	*06/10/2021 (57,70€)*	*01/11/2021*	*86,55€*
EMPLEADO 14	*27/10/2021 (309,99€)*	*01/11/2021*	*356,68€*
EMPLEADO 15	*13/11/2021 (0,00€)*	*01/12/2021*	*19,64€*
EMPLEADO 16	*26/11/2021 (133,02€)*	*01/12/2021*	*152,66€*

En consecuencia con lo expuesto, ***entendemos que habrá de suprimirse el punto n° 21 del informe, con la estimación total de la presente alegación; o de forma subsidiaria con una estimación parcial de la misma, eliminar el párrafo relativo a los posibles indicios de responsabilidad contable.***

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local solicita la supresión total del punto 21 del informe o, en su defecto, la supresión del párrafo concerniente a los indicios de responsabilidad contable.
Manifiesta, en primer lugar, no estar de acuerdo con el hecho de que se pueda generalizar a todos los empleados públicos el incumplimiento detectado en tres trabajadores. Pese a que tal confirmación fue manifestada por la propia Entidad Local en correo de 22 de junio de 2023, se suprime esta afirmación al no disponer de la documentación justificativa soporte de dicha manifestación por no haber sido facilitada por el Ayuntamiento durante la realización de los trabajos de campo.

Con respecto a la relación de trabajadores que han cumplido trienios en 2021 que facilita en este trámite de alegaciones, no es posible realizar ninguna comprobación puesto que la Entidad Local no aporta ni la documentación acreditativa del cumplimiento de los trienios en la fecha indicada ni las nóminas de 2021, pese a que en la alegación se indica que se aportan como documento nº 20, que corroboren que el abono de los trienios ha tenido lugar en los meses señalados en la alegación.

Se procede, por otra parte, a pseudonimizar la identidad de estos empleados públicos, conforme a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, a fin de que no consten sus nombres y apellidos en el texto de la alegación.

En segundo lugar, el Ayuntamiento indica que los tres empleados señalados en el informe cumplen trienios los días 1 de cada mes, lo que justificaría que tuviesen derecho a percibirlo a partir de dicho mes. Es preciso señalar que los trabajadores indicados en el informe cumplen trienios los días 3, 17 y 25, respectivamente, por lo que no se corresponde con lo manifestado por el Ente fiscalizado.

ALEGACIÓN Nº 10, AL PUNTO 22 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

PUNTO 22.- "En el Acuerdo regulador del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Trebujena se recogen conceptos retributivos que conculcan las previsiones del art. 1 del RD 861/1986, el art. 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986 (TRRL) y del art. 93 de la LBRL, tales

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 86 de 153

como el premio a la jubilación anticipada (art. 22), premio a la permanencia / a los servicios prestados consistente en el abono de un pago único al cumplir 20 y 30 años de antigüedad (art. 23) y premio a la natalidad (art. 24). El total abonado por la Corporación en 2021 por estos conceptos ascendió al menos a 13.531,05 €"

Se refiere en este punto el informe a la falta de acomodo legal de los conceptos en el mismo referidos, en concreto del premio a la jubilación anticipada, premio a la permanencia, y el premio a la natalidad; los cuales analizaremos por separado y detenidamente:

1.-Premio a la jubilación anticipada: La naturaleza de los premios por jubilación ha sido muy discutida dentro de la jurisprudencia. ***Por una parte, se encuentra la línea jurisprudencial según la cual tienen naturaleza retributiva, y no están dentro de las materias que pueden ser objeto de negociación*** *por no tener acomodo entre ninguno de los componentes de la estructura salarial de los funcionarios (STS 12 de febrero del 2008 y 9 de septiembre del 2010).*

De otra parte, se sitúan las sentencias que han considerado estas medidas como asistenciales, que no retribuyen la prestación de servicios sino que prestan auxilio a los funcionarios ante determinadas situaciones de necesidad (STS de 28 de julio del 2006 y STS de 20 de diciembre del 2013, aunque referida a un supuesto de jubilación voluntaria), como ayuda ante la pérdida de ingresos que representa tanto la jubilación voluntaria como la forzosa. Para este grupo de sentencias estas medidas asistenciales ***pueden ser objeto de negociación colectiva con los funcionarios.***

Por otra parte, el referido Acuerdo regulador del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Trebujena, mientras esté vigente constituye un acto firme y ejecutivo, que goza de presunción de validez, según lo dispuesto en el artículo 39.1 de la Ley 39/2015.

Esta presunción de validez de los actos administrativos es iuris tantum, es decir, admite prueba en contrario, pero ***para destruir la presunción de validez es preciso*** *impugnar el acto* ***y obtener su anulación administrativa o judicial*** *y mientras no se produce esa anulación, ordinariamente ese acto despliega todos sus efectos, a no ser que se obtenga la medida cautelar de suspensión de la eficacia del mismo.*

Las Sentencias citadas en tanto que no fallan sobre la ayuda compensatoria que recoge el Acuerdo para la regulación de las relaciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento consultante no afectan a la presunción de legalidad de los actos administrativos aprobados por este Ayuntamiento, pues es un principio general del Derecho que las sentencias solo producen efectos entre las partes.

Según informa el Consejo Jurídico Consultivo de la Comunidad Valenciana en su Dictamen 190/2019:

El Convenio Colectivo estudiado es el resultado de la negociación entre los representantes de los trabajadores y el empleador (en este caso el Ayuntamiento de Onil), que contempla en el artículo 45 el derecho al premio por jubilación anticipada, ***sin que proceda que el Ayuntamiento de forma unilateral y sin procedimiento alguno decida no aplicarlo, debiendo proceder a su impugnación ante la jurisdicción competente si considera que conculca la legislación vigente****.*

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 87 de 153

Así pues, y como ocurre en la práctica totalidad de los acuerdos y actos administrativos dictados por este Ayuntamiento, los mismos no han sido impugnados en vía jurisdiccional por parte de los organismos tuteladores de la actividad administrativa municipal, esto es, Subdelegación del Gobierno y Delegación de Gobernación de la Junta de Andalucía, con lo que habrá de entenderse que el mismo goza de presunción de legalidad, de forma que el acto de concesión de ayuda compensatoria de ese tipo en ejecución del Acuerdo para la regulación de las relaciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento, se ajusta a la normativa que lo regula, el Ayuntamiento cuenta con crédito adecuado y suficiente, ha sido adoptado por órgano competente y se ha contado con todos los informes favorables.

A mayor abundamiento, y como reconoce el propio informe provisional el art. 70 de la nueva Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía sí prevé expresamente la posibilidad de recibir este tipo de retribuciones, cumpliéndose así con la reserva de ley exigida jurisprudencialmente.

*2.- Premio a la permanencia y a la natalidad: Al igual que ocurre con el premio a la jubilación anticipada, el referido Acuerdo regulador del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Trebujena, mientras esté vigente constituye un acto firme y ejecutivo, que goza de presunción de validez, según lo dispuesto en el artículo 39.1 de la Ley 39/2015, cuya denuncia o impugnación no se ha producido, ni por las partes firmantes (Ayuntamiento/funcionarios), ni por las administraciones tuteladoras de la actividad municipal, por lo que s**u contenido debe ser aplicado**, teniendo el personal funcionario incluido en su ámbito de aplicación derecho a reclamar su contenido.*

*No obstante ello, este Ayuntamiento, a la vista del contenido del informe va a dar inicio a **un procedimiento de negociación colectiva** que, englobando a los representantes de ambas agrupaciones (funcionarios y laborales), de cómo fruto un Acuerdo General cuyo contenido permita tratar de forma equiparable a todo el personal, y adecuarse a la legalidad vigente.*

*A los efectos probatorios oportunos se acompaña como **documento nº 21, certificado emitido por el Sr. Secretario de este Ayuntamiento, haciendo constar las circunstancias expuestas.***

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

En relación con el premio a la jubilación anticipada, comienza el Ayuntamiento con la mención de una serie de Sentencias del Tribunal Supremo, anteriores al año 2014, en las que se valora su naturaleza retributiva o asistencial así como la posibilidad de que sea objeto de negociación colectiva. A continuación, manifiesta que el premio de jubilación anticipada está recogido en el *Acuerdo regulador del personal funcionario del Excmo Ayuntamiento de Trebujena,* que goza de la presunción de validez de los actos administrativos señalada en el art. 39.1 de la Ley 39/2015, que esta se mantiene en tanto no se lleve a cabo su anulación y que ni la Subdelegación de Gobierno ni la Delegación de Gobierno de la Junta de Andalucía lo han impugnado en vía jurisdiccional.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 88 de 153

Con respecto a la naturaleza del *Acuerdo regulador del personal funcionario del Excmo Ayuntamiento de Trebujena*, se trata de una disposición administrativa de carácter general, de una disposición normativa y no de un acto administrativo, tal y como manifiesta la Entidad fiscalizada.

Frente a la disposición administrativa, que tiene carácter general, el acto administrativo es particular, en tanto que se dirige a una o varias personas; no se integra en el ordenamiento jurídico sino que se limita a aplicarlo, mientras que la disposición administrativa sí,; carece de vocación de permanencia, pues se agota con su cumplimiento o ejecución. Esto lleva a que el régimen jurídico de los actos administrativos y de las disposiciones administrativas de carácter general sea diferente.

Por tanto, y conforme al principio de jerarquía normativa, hubiera procedido la inaplicación de oficio del art. 22 del *Acuerdo regulador del personal funcionario del Excmo Ayuntamiento de Trebujena*, por conculcar las previsiones del art. 1 del RD 861/1986, del art. 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986 (TRRL) y del art. 93 de la LBRL.

Con respecto a los premios a la permanencia y a la natalidad, el Ayuntamiento vuelve a utilizar la misma argumentación que la esgrimida para el premio a la jubilación anticipada, ya valorada; comunica, así mismo, la intención de iniciar un procedimiento de negociación colectiva a la vista del contenido del informe, y que aporta como evidencia probatoria un certificado de Secretaría, denominado documento nº 21.

Analizado dicho documento nº 21, indicar que se trata de un Certificado del Secretario-Interventor de 7 de junio de 2024 cuyo contenido es idéntico al documento nº 6 presentado en la **alegación nº 3**, relacionado con la RPT y que nada tiene que ver, por tanto, con la materia tratada en esta alegación.

ALEGACIÓN Nº 11, A LOS PUNTOS 23-28, 54, 89-92, A-11 Y A-16 (ALEGACIÓN ADMITIDA PARCIALMENTE)

Acceso al empleo público local y la carrera administrativa (PUNTOS 22 A 28)

Se refiere el informe en estos puntos a la situación de la plantilla municipal en el ejercicio analizado, esto es, 2021, haciendo para ello mención a los distintos puestos de trabajo ocupados por el personal municipal, y las diferentes situaciones administrativas en las que los mismos se encuentran, así como los procesos de acceso a los mismos, destacándose en el informe las situaciones de irregularidad o de falta de acomodo a la legalidad de parte de la plantilla municipal.

Al objeto de tratar en su conjunto la problemática descrita, describiremos la evolución de la plantilla municipal, y los distintos procesos de consolidación/estabilización del empleo público que se han desarrollado en este Ayuntamiento, según el siguiente desglose:

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA6D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 89 de 153

a)Los procesos de consolidación del empleo público en el Ayuntamiento de Trebujena, se han llevado a cabo bajo el marco normativo previsto, por un lado en la Disposición Transitoria Cuarta del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, a tenor del cual, las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005; y por otro sobre la base de lo previsto en el marco del proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal establecido en el artículo 19. Uno de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado (en adelante LPGE).

b) Así pues, las plazas que se han cubierto a través de los procedimientos antes establecidos han sido las siguientes:

a) OPE AÑO 2017:

-Grupo: A, Subgrupo: A1; Escala: Administración Especial; Subescala: Técnica; Clase: técnico Superior Gestión Económica; Número de Vacantes: 1
-Grupo: A, Subgrupo: A1; Escala: Administración Especial; Subescala: Técnica; Clase: técnico Superior Gestión Urbanística; Número de Vacantes: 1
-Grupo: A, Subgrupo: A1; Escala: Administración Especial; Subescala: Técnica; Clase: Arquitecto; Número de Vacantes: 1
-Grupo: C, Subgrupo: C2; Escala: Administración General; Subescala: Auxiliar; Clase: Auxiliar Administrativo; Número de Vacantes: 2.

b) OPE 2019:

-Grupo: C, Subgrupo: C2; Escala: Administración General; Subescala: Auxiliar; Clase: Auxiliar Administrativo; Número de Vacantes: 1.

c)En cuanto a los procedimientos específicos seguidos, a continuación se realiza una breve exposición de los hitos más destacados habidos en los mismos desde su inicio hasta la toma de posesión definitiva del funcionario:

***1.-Plaza: -Grupo: C, Subgrupo: C2; Escala: Administración General; Subescala: Auxiliar; Clase: Auxiliar Administrativo**; Número de Vacantes: 2.*

Estas plazas corresponden a la Oferta Pública de Empleo relativa al ejercicio 2017, aprobada por acuerdo de Junta de Gobierno Local (JGL) de fecha 13/9/2017, publicada en el BOP de Cádiz, n° 217 de fecha 14/11/2017. Así por acuerdo de JGL de fecha 4/5/2018 se aprueban las bases que habían de regir el procedimiento selectivo, siendo publicadas las mismas en el BOP de Cádiz, n° 101 de fecha 29/5/2018, en el BOJA n° 121 de 30/5/2018; y en el BOE n° 173 de 18/7/2018; el sistema selectivo seguido fue el de concurso-oposición. El listado definitivo de aspirantes fue publicado en el BOP n° 158 de fecha 17/8/2018, así como la fecha de los ejercicios en el BOP n° 179 de 17/9/2018.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 90 de 153

Una vez realizados todos los ejercicios, y aportados y valorados los méritos de la fase de concurso, los aspirantes con mayor puntuación fueron EMPLEADO 17 Y EMPLEADO 18; proponiéndose su nombramiento como funcionarios de carrera y publicado el mismo en el BOP n° 3 de fecha 4/01/2019.

En relación con el funcionario EMPLEADO 17, y dado que por Acuerdo de Pleno de 16/7/2019, se aprobó juntamente con el presupuesto anual, la Plantilla de Personal, publicada en el BOP n° 179 de 18/9/2019, constatándose la existencia de funcionarios de carrera con plaza en propiedad de auxiliar de administración general, grupo C, subgrupo C2, así como la ausencia de cobertura en propiedad de plazas de administrativo, escala de administración general, grupo C, subgrupo C1, siendo las mismas de carácter estructural, dotadas presupuestariamente y necesarias para el buen funcionamiento de la Corporación, de forma que en base a lo dispuesto en los arts. 18 y 70 del TREBEP, y en consonancia con los acuerdos alcanzados con los grupos políticos y el comité de empresa de fecha 8/10/2019, por el que se negoció el procedimiento de promoción interna para cubrir una plaza de administrativo, por acuerdo de junta de Gobierno Local de fecha 12/11/2019, se aprueban las bases que regirían la convocatoria de la plaza, publicadas en el BOP n° 227 de 27/11/2019, BOJA n° 245 de 23/12/2019, y BOE n° 8 de 9/1/2020. La lista definitiva con un único aspirante se publicó en el BOP n° 45 de 9/3/2020. Y una vez finalizado el procedimiento selectivo de concurso-oposición, se propuso el nombramiento y su publicación en el BOP n° 95 de 22/5/2020, tomando posesión el 28/5/2020.

Con posterioridad a ello, y por Acuerdo de Pleno de 12/11/2020, se aprobó juntamente con el presupuesto anual, la Plantilla de Personal, estando incluida y valorada en la misma una plaza de Técnico/a Medio de Administración General, siendo publicada en el BOP n° 239 de 17/12/2020.

A la vista de lo anterior, por Acuerdo de Pleno de 14/07/2022, se aprobó la Plantilla de Personal y la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento para el año 2022, estando incluida la meritada plaza, y publicándose en el BOP n° 140 de fecha 161 de fecha 23/8/2022.

Así mismo y en virtud de lo dispuesto en la D.Tª. 3ª del TREBEP, a tenor de cual "los funcionarios del grupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al grupo A, sin necesidad de pasar por el nuevo Subgrupo B, de acuerdo con lo establecido en el art. 18 del TREBEP.

En ejecución de ello, con fecha 13/9/2022, por acuerdo de Junta de Gobierno Local se aprueban las bases que regirían la convocatoria para cubrir en propiedad, por promoción interna una plaza de Técnico/a Medio de Administración General vacante en la Plantilla de Personal, siendo publicado este acuerdo en el BOP n° 189 de 30/9/2022; BOJA n° 199 de 17/10/2022 y BOE n° 260 de 29/10/2022. En desarrollo del proceso selectivo, por concurso-oposición se publica el listado de admitidos en el BOP n° 243 de 10/12/2022, con el Sr. Ramírez como único aspirante. Produciéndose la publicación de su nombramiento en el BOP n° 29 de 13/2/2023; tomando posesión el 16/2/2023.

2.-Plaza: -Grupo: A, Subgrupo: A1; Escala: Administración Especial; Subescala: Técnica;

Clase: Técnico Superior Gestión Urbanística; Número de Vacantes: 1

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA6D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 91 de 153

Plaza incluida en la Oferta Pública de Empleo relativa al ejercicio 2017, aprobada por acuerdo de Junta de Gobierno Local (JGL) de fecha 13/9/2017, publicada en el BOP de Cádiz, n° 217 de fecha 14/11/2017; y se cubre en el marco del proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal establecido en el artículo 19. Uno de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado (en adelante LPGE). Así por acuerdo de JGL de fecha 11/5/2018 se aprueban las bases específicas que habían de regir el procedimiento selectivo, siendo publicadas las mismas en el BOP de Cádiz, n° 101 de fecha 29/5/2018, en el BOJA n° 121 de 30/5/2018; y en el BOE n° 173 de 18/7/2018; el sistema selectivo seguido fue el de concurso-oposición. El listado provisional de aspirantes fue publicado en el BOP n° 158 de fecha 17/8/2018, así como el definitivo en el BOP de 18/10/2018.

Una vez realizados todos los ejercicios, y aportados y valorados los méritos de la fase de concurso, la única aspirante declarada apta fue EMPLEADO 19; proponiéndose su nombramiento como funcionario de carrera y publicado el mismo en el BOP n° 232 de fecha 4/12/2018, habiendo tomado posesión el 18/01/2019.

3.-Plaza: -Grupo: A, Subgrupo: A1; Escala: Administración Especial; Subescala: Técnica; Clase: técnico Superior Gestión Económica; Número de Vacantes: 1

Plaza incluida en la Oferta Pública de Empleo relativa al ejercicio 2017, aprobada por acuerdo de Junta de Gobierno Local (JGL) de fecha 13/9/2017, publicada en el BOP de Cádiz, n° 217 de fecha 14/11/2017; y se cubre en el marco normativo previsto en la Disposición Transitoria Cuarta del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, a tenor del cual, las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005. Así por acuerdo de JGL de fecha 11/5/2018 se aprueban las bases específicas que habían de regir el procedimiento selectivo, siendo publicadas las mismas en el BOP de Cádiz, n° 101 de fecha 29/5/2018, en el BOJA n° 121 de 30/5/2018; y en el BOE n° 173 de 18/7/2018; el sistema selectivo seguido fue el de concurso-oposición. El listado definitivo de aspirantes se publicó en el BOP n° 178 de 14/09/2018.

Una vez realizados todos los ejercicios, y aportados y valorados los méritos de la fase de concurso, la única aspirante declarada apta fue el EMPLEADO 20; proponiéndose su nombramiento como funcionario de carrera y publicado el mismo en el BOP n° 3 de fecha 4/01/2019, habiendo tomado posesión el 18/01/2019.

4.-Plaza: -Grupo: A, Subgrupo: A1; Escala: Administración Especial; Subescala: Técnica; Clase: Arquitecto; Número de Vacantes: 1

Plaza incluida en la Oferta Pública de Empleo relativa al ejercicio 2017, aprobada por acuerdo de Junta de Gobierno Local (JGL) de fecha 13/9/2017, publicada en el BOP de Cádiz, n° 217 de fecha 14/11/2017; y se cubre en el marco del proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal establecido en el artículo 19. Uno de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 92 de 153

Generales del Estado (en adelante LPGE). Así por acuerdo de JGL de fecha 15/2/2019 se aprueban las bases específicas que habían de regir el procedimiento selectivo, siendo publicadas las mismas en el BOP de Cádiz, n° 45 de fecha 8/3/2019, en el BOJA n° 84 de 8/4/2019; el sistema selectivo seguido fue el de concurso-oposición. El listado definitivo de 11 aspirantes fue publicado en el BOP n° 111 de fecha 13/6/2019.

Una vez realizados todos los ejercicios, y aportados y valorados los méritos de la fase de concurso, el aspirante que obtuvo la mayor puntuación fue el EMPLEADO 21; proponiéndose su nombramiento como funcionario de carrera y publicado el mismo en el BOP n° 151 de fecha 8/8/2019, habiendo tomado posesión el 20/9/2019.

5.-Plaza: -Grupo: C, Subgrupo: C2; Escala: Administración General; Subescala: Auxiliar; Clase: Auxiliar Administrativo; Número de Vacantes: 1.

Esta plaza está incluida en la Oferta Pública de Empleo relativa al ejercicio 2019, aprobada por acuerdo de Junta de Gobierno Local (JGL) de fecha 3/12/2019, publicada en el BOP de Cádiz, n° 241 de fecha 19/12/2019; y se cubre en el marco del proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal establecido en el artículo 19. Uno de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado (en adelante LPGE). Así por acuerdo de JGL de fecha 11/2/2020 se aprueban las bases específicas que habían de regir el procedimiento selectivo, siendo publicadas las mismas en el BOP de Cádiz, n° 40 de fecha 2/3/2020, en el BOJA n° 80 de 28/3/2020; y en el BOE n° 161 de 8/6/2020; el sistema selectivo seguido fue el de concurso-oposición. El listado definitivo de aspirantes fue publicado en el BOP n° 151 de fecha 10/8/2020.

Una vez realizados todos los ejercicios, y aportados y valorados los méritos de la fase de concurso, los aspirantes con mayor puntuación fueron el EMPLEADO 22; proponiéndose su nombramiento como funcionario de carrera y publicado el mismo en el BOP n° 231 de fecha 3/12/2020, habiendo tomado posesión el 10/12/2020.

d)La legislación que se ha aplicado en todos y cada uno de los procesos selectivos viene determinada por:

El Artículo 39 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

- *Los artículos 21.1.g), 91, 100 y 102 de la Ley 7/1985 de 2 de Abril, de Bases del Régimen Local.*
- *El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de Octubre.*
- *Los artículos 133, 134 y 167 y siguientes del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril.*
- *La Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.*
- *Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado.*
- *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 aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.*
- *El Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las Reglas Básicas y los*

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 93 de 153

Programas Mínimos a que Debe Ajustarse el Procedimiento de Selección de los Funcionarios de Administración Local.

- *El Decreto 315/1964 de 7 de febrero, de la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado.*

***e)** La composición de los órganos de selección se ha ajustado a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se ha tendido para su elección a la paridad entre mujer y hombre. Por otro lado, no han formado parte de los mismos personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.*
***f)** Realizada la Oferta Pública de Empleo, se han redactado las bases reguladoras específicas de la convocatoria, las cuales han sido aprobadas por acuerdo de Junta de Gobierno Local, y tras ello publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento y por extracto en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y Boletín Oficial del Estado, siendo la fecha de este último anuncio el que ha servido para el cómputo del plazo de presentación de instancias.*

g) Una vez terminada la calificación de los aspirantes, los Tribunales han hecho pública la relación de aprobados por orden de puntuación en el tablón de edictos del Ayuntamiento, siendo la relación definitiva de aprobados elevada a la Autoridad competente, y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios de la Corporación.

h) La resolución de nombramiento ha sido adoptada por la Alcaldía a favor de los aspirantes propuestos por el Tribunal, y ha sido publicada en cada caso en el BOP, tras lo cual cada uno de los aspirantes han tomado posesión como funcionario del Ayuntamiento de Trebujena, a cada una de las plazas convocadas.
i) En cuanto al nivel de cumplimiento por este Ayuntamiento a la fecha de las presentes alegaciones del contenido de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se participa a ese Organismo de lo siguiente:

La mencionada Ley obligaba a la publicación de las ofertas de empleo derivadas de los procesos de estabilización, antes del 1 de junio de 2022. El Excmo. Ayuntamiento de Trebujena publicó su oferta en el BOP núm. 101, de 30 de mayo de 2022.

Respecto a la convocatoria de los procesos selectivos la misma norma señaló, que debían producirse antes del 31 de diciembre de 2022. A este respecto, la Entidad Local publicó las bases para la ejecución de los procesos selectivos en el BOP núm. 238, de 15 de diciembre de 2022.

No está de más reconocer, que en este Ayuntamiento, al igual que ha venido ocurriendo en la práctica totalidad de entidades que conforman el sector público, se haya dado un abuso de la temporalidad en el empleo público, lo cual se ha visto agravado en los duros años de crisis fiscal, con la imposición de tasas de reposición durísimas que dejaron en muy mal estado a la función pública; a lo cual se refiere la propia exposición motivos de la Ley 20/2021, a lo que llama "factores de tipo presupuestario", para justificar la excepcionalidad del proceso de estabilización que la misma regula.
De esta forma, y tal y como será objeto de tratamiento con mayor profundidad en los apartados que siguen, la antigüedad media de la plantilla del Ayuntamiento de Trebujena, en la ocupación de

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 94 de 153

las plazas de forma temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en la meritada norma, es de 12 años. Así mismo, y como puede constatarse la mayoría de componentes de plantilla, cuenta con titulaciones académicas de nivel superior al exigido legalmente para el desempeño del puesto de trabajo que vienen ocupando de forma temporal.

Partiendo de la realidad descrita en el expositivo anterior, se ha de indicar que el Ayuntamiento de Trebujena, no ha sido ajeno a los diversos procesos de consolidación y/o estabilización aprobados y publicados hasta la fecha por la Administración General de Estado, esto es:

1º.- Según lo establecido en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, "se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 (...).
Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deben aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes. La tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización, deberá situarse al final del período, en cada ámbito, por debajo del 8 por ciento."

Hemos de fijar nuestra atención en este último párrafo, pues desde este punto de vista, el Ayuntamiento de Trebujena está incumpliendo tal exigencia al tener conformada su plantilla por un número de trabajadores de carácter temporal muy elevado y que supera con creces el porcentaje reseñado. Por tanto, esta entidad local ha debido de abordar, ineludiblemente la estabilización de la mayor parte de su plantilla, y no solo para ajustar los porcentajes de temporalidad a los establecidos en la legislación, si no en aras de cubrir las necesidades estructurales existentes en el servicio que presta esta AA.PP.

2°.- En lo relativo a la temporalidad de la medida contemplada en la LGPE de 2017, ésta se ha visto modificada por el Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica" en el que, en su Artículo 11. Ampliación de las habilitaciones para la ejecución de la Oferta de Empleo Público y de los procesos de estabilización de empleo temporal, se dice lo siguiente:

"1. Con carácter excepcional, la habilitación temporal para la ejecución de la Oferta de Empleo Público, o instrumento similar de las Administraciones Públicas y de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en el artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, mediante la publicación de las correspondientes convocatorias de procesos selectivos regulada en el artículo 70.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, cuyo vencimiento se produzca en el ejercicio 2020, se entenderá prorrogada durante el ejercicio 2021.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 95 de 153

2. Asimismo, se amplía hasta el 31 de diciembre de 2021 el plazo para aprobar y publicar en los respectivos Diarios Oficiales las ofertas de empleo público que articulen los procesos de estabilización de empleo temporal a los que se refiere el apartado anterior. En los demás extremos estos procesos se atendrán a los requisitos y condiciones establecidos en cada una de las citadas Leyes de Presupuestos, según corresponda."

En la exposición de motivos del Real Decreto, el Gobierno de España, afirma que se "justifica en la medida en que subsisten las necesidades de personal en virtud de las cuales se aprobaron las preceptivas ofertas de empleo público. También por la necesidad de informar a los interesados en aras del principio de seguridad jurídica. No adoptar esta medida urgente y necesaria impediría la ejecución de la totalidad de las convocatorias, con la consiguiente pérdida de las plazas aprobadas, así como la correlativa frustración de las expectativas de aquellos aspirantes que fueran a participar en los procedimientos que no resultaría posible convocar en el marco de tales habilitaciones."

3°.- En 2017 el Gobierno del Estado suscribió con los 3 sindicatos principales de la Mesa General de Empleados Públicos, CCOO, UGT y CSIF un primer acuerdo para la Mejora del Empleo Público que se trasladaría al artículo 19 de los Presupuestos Generales del Estado de 2017, fijándose una habilitación o permiso a las AAPP nacionales, autonómicas o locales para poder incluir en Ofertas Públicas de Empleo sin contar en límites de tasa de reposición y que debían publicar de 2017 a 2019 incluido (ahora se extiende hasta 2021) con la obligación de que al final del período "la tasa de cobertura temporal de cada ámbito" se situara por debajo del 8% " con estos puestos. Dicha estabilización o consolidación se extiende hasta el 100% de los puestos temporales desde antes de 2005, pudiendo ser de aplicación los dispuestos (y que, por otro lado, seguía vigente) en la Disposición Transitoria 4ª de "procesos de consolidación" del Estatuto Básico del Empleado Público.

Finalmente en 2018 los mismos actores firman el segundo acuerdo que se publicaría en el artículo 19 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2018 extendiendo esta vez la posibilidad al de los puestos temporales más de 3 años a 31/12/2017 en el resto de sectores mediante Oferta Pública de Empleo (en adelante OPE) que debían publicar de 2018 a 2020 incluido (ahora se extiende hasta 2021).

En todos los casos, incluyendo además en la habilitación todos los puestos de los denominados "indefinidos no fijos" por sentencia y sin fijar las normas del Estado, con rango de Ley, ninguna condición especial ni sobre el sistema selectivo -por ejemplo, podría haber sido un concurso de méritos-, ni sobre las bases de las convocatorias, o sin establecer algún sistema indemnizatorio en caso de cese por no acabar obteniendo plaza en estos procesos de libre concurrencia convencionales, pese a tratarse de puestos temporales en la mayor parte de los casos, por personal temporal de más de 3 años y mucho más , que podría entenderse se encuentra en una situación en "fraude de ley" por abuso de temporalidad. Sin embargo, la Directiva Europea 1999/70/CE sobre límites al empleo temporal confiere al personal temporal el derecho a una protección y medida compensatoria especial que no se está ejerciendo en el Estado Español, mientras que la solución adoptada por el Gobierno ha sido considerada más bien como un "castigo" que podría conducir a muchos temporales de larga experiencia, y habitualmente, de cierta edad al desempleo sin recibir indemnización alguna.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 96 de 153

3° Con la publicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se extienden los tiempos de convocatoria y de publicación de las Ofertas de Empleo Público derivadas de este procedimiento de estabilización, llevando la segunda hasta el 30 de junio de 2022 y la convocatoria hasta la fecha límite del 31 de diciembre de 2022.

En este sentido, no corresponde a este Ayuntamiento, el análisis sobre la constitucionalidad de la norma, la cual en un principio pudiéramos calificar de muy mejorable, al igual que ya ocurriera con el Real Decreto-ley 14/2021, cuya interpretación y aplicación (Administraciones Públicas como jueces y tribunales), no es labor sencilla, ya que como "solución legislativa", debería ser el propio texto legislativo, el que respete los artículos 23.2 y 103.3 CE, ya que desde un plano fáctico, estamos hablando (y no es una cifra menor precisamente) de procesos de estabilización en cadena de personas que ocupan ya plazas interinas o temporales, que sumadas todas ellas, representan casi un tercio del total del empleo público en España (en algunas Administraciones superan el cincuenta por ciento de su personal). Por tanto, las modalidades excepcionales de acceso ya no son sólo la regla, se convierten en universales, desconociendo este alegante si dentro del margen de apreciación del legislador nacional de la doctrina emanada del TJUE, tiene encaje la previsión prevista en la D° Aª. Sexta de la Ley.

4° Con la finalidad de poner en contexto los procesos de consolidación de empleo temporal que regula la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, el preámbulo de la ley señala que la evolución del empleo público en el sector público en España viene marcada por el aumento de la tasa de temporalidad, que ha llevado al extremo de que casi un treinta por ciento de los empleados públicos en España tienen o han tenido vínculo profesional temporal con la Administración pública.

Este preámbulo explica larga y detalladamente los factores y circunstancias que han llevado al crecimiento constante y sostenido de la tasa de empleo temporal. Pone de relieve que la realidad se aleja de lo deseable y "nos separa, en este campo, del modelo de función pública diseñado por el constituyente y por el legislador. Todo ello afecta al funcionamiento de la propia Administración y de los organismos públicos en el correcto desempeño de la prestación de los servicios públicos y perjudica directamente al propio personal interino o temporal que lleva mucho tiempo desempeñando sus funciones y que desea, como es lógico, estabilidad profesional". El preámbulo explicita la exigencia de disponer de "políticas coherentes y racionales de dotación de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural".

Por otra parte desarrolla la incidencia que de la Directiva 1990/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, ha tenido y tiene en el ordenamiento jurídico español y sintetiza la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea "que dispone que las autoridades españolas tienen que instaurar medidas efectivas que disuadan, y en su caso sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad; y que las diferencias en el régimen del personal laboral temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de estas diferencias para lograr su fin".

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 97 de 153

En relación con esta obligación se pone de relieve que el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia contempla en su componente 11, relativo a la Modernización de las Administraciones Públicas, la reforma referida a la reducción de la temporalidad en el empleo público y recuerda que el Reglamento (UE) 2021/241, de 12 de febrero de 2021, dispone que la liberación de los fondos en el marco del mecanismo depende del cumplimiento satisfactorio por parte de los Estados miembros de los hitos y objetivos pertinentes que figuren en los planes de recuperación y resiliencia. Señala el legislador en este preámbulo que "Esto supone un antes y un después a la hora de afrontar tas reformas estructurales de calado para adaptar y hacer más eficiente et funcionamiento de las Administraciones Públicas, su régimen jurídico y la ineludible planificación de la gestión de los recursos humanos para garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad".

En este marco, junto a estos procedimientos de consolidación de empleo temporal se aprueba la reforma del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Señala el preámbulo que "El objetivo de la reforma es situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, actuando la reforma en tres dimensiones: adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente, articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y, por último, potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los recursos humanos".

5º Las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establecen el sistema de concurso para convocar plazas ocupadas con carácter temporal con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Como se ha señalado con anterioridad, la Constitución concede al legislador un amplio margen en la regulación de las pruebas de selección de funcionarios, por lo que el establecimiento del concurso como sistema selectivo no determina per se vulneración del principio de igualdad en el acceso a la función pública. La norma se limita a disponer que estos procesos se realizarán por una sola vez y no establece ninguna otra previsión acerca de las reglas a las que deba someterse el concurso, por lo que no cabe entender que limita la libre concurrencia ni que establece una valoración de servicios prestados desproporcionada. El mismo precepto en su párrafo segundo remite para la articulación de los concretos procesos de estabilización de empleo temporal a lo que se negocie en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, comunidades autónomas y entidades locales. El preámbulo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se refiere a este concurso como "procedimiento excepcional" y contiene una detallada exposición de la doctrina fijada por el Tribunal Constitucional sobre el principio de igualdad en el acceso a los cargos y empleos públicos que ya ha quedado reflejada en este escrito. Así, señala que "Entre las condiciones que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, han de darse para que no quepa apreciar infracción alguna del principio de igualdad de acceso a cargos y empleos públicos del artículo 23.2 de la Constitución se encuentran, en primer lugar, que se trate de una situación excepcional; segunda, que solo se acuda a este tipo de procedimientos por una sola vez, pues de otro modo se perdería su condición de remedio excepcional y tercero, que dicha posibilidad esté prevista en una norma con rango legal (STC 1211999, de 11 de febrero de 1999)". El legislador expresa en este preámbulo su convicción de que "la previsión contenida en la ley para

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 98 de 153

que las administraciones públicas puedan convocar el concurso extraordinario y excepcional para aquellas plazas ocupadas temporalmente durante cinco años o más, cumple con los antedichos requisitos jurisprudenciales que además, en todo caso, es razonable, proporcionada y no arbitraria, afectando a todas las plazas de carácter estructural ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 a consecuencia de las tasas de reposición cero de los ejercicios 2012 al 2015, que provocaron la imposibilidad de incorporar, a las correspondientes ofertas de empleo público, las plazas que en esos momentos se estaban ocupando en régimen de interinidad"

6° El Ayuntamiento de Trebujena ha abordado la negociación con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) constituida al efecto en Mesa General de Negociación celebradas el 23 de mayo de 2022, 6 de julio de 2022, 21 de septiembre de 2022 y 30 noviembre de 2022 alcanzado acuerdo por unanimidad en ésta última con la firma de unas bases y convocatoria para la estabilización del empleo temporal (indefinidos no fijos) de las plazas ocupadas y presupuestadas con anterioridad a 2016, y por lo tanto, con la puesta en marcha de un procedimiento de acceso sólo por concurso de méritos, conforme a lo establecido en las Disposiciones Adicionales Sexta, Séptima y Octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre y en los artículos 55 y 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Con respecto a las "plazas" y "puestos", sin perjuicio de que se trata de dos conceptos distintos, se pone de manifiesto que difícilmente una plaza puede tener carácter temporal, ya que entonces no es una plaza sino un puesto; dado que, una plaza no puede ser temporal, un puesto sí, encontrándonos con éste cuando se produce una contratación por una acumulación de tareas, para hacer una obra determinada o un servicio específico.

Por tanto, la plaza debe evocarnos permanencia y estabilidad. Así, el Juzgado Contencioso-Administrativo n° 2 de Ciudad Real, en la reciente sentencia de 29 de mayo de 2017, vino a decir que estructurabilidad y permanencia son sinónimos. Las plazas que sean permanentes y fijas por desarrollar prestaciones de larga duración son estructurales, que en el caso del Ayuntamiento de Trebujena son todas las que, en la actualidad, están desempeñando los trabajadores indefinidos no-fijos.

La norma básica de Función Pública al decir "estructural" quiso decir "imprescindibles" o al menos "nucleares" para la prestación de servicios públicos que fuesen básicos para la Entidad municipal. En este sentido, es necesario reseñar que, el Ayuntamiento de Trebujena no puede pretender convertir, por purista o formalista, un proceso de consolidación de empleo temporal en un proceso normal de acceso al empleo público. Entre otras razones, porque si no la Disposición Transitoria Sexta no tendría sentido de existencia, por innecesaria.

No debemos olvidar, que el empleado público temporal, pero de larga duración, que presta servicios en la administración pública, tiene acreditada su "capacidad" por el ejercicio habitual y normal de sus funciones públicas que cada día desempeña. Lo que debe evidenciar, ahora, es su "mérito", a fin de que la estabilización de su vínculo jurídico, que es lo que verdaderamente se consolida, se conforme de acuerdo con las exigencias constitucionales para el ejercicio de la función pública.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 99 de 153

Al respecto, el TC ha considerado lo siguiente (sentencia n° 107/2003, de 2 de junio (BOE núm. 156, de 01 de julio de 2003, ECLI:ES:TC:2003:107) «La finalidad de consolidar el empleo público temporal no puede considerarse a priori constitucionalmente ilegítima, ya que pretende conseguir estabilidad en el empleo para quienes llevan un periodo más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas, ni por tanto lo será tampoco la previsión de valorar en la fase de concurso los servicios prestados como experiencia previa del personal afectado. La valoración como mérito de la antigüedad o experiencia previa no puede estimarse, pues, como una medida desproporcionada, arbitraria o irrazonable con relación a esa finalidad de consolidación del empleo temporal y, aunque efectivamente establece una desigualdad, ésta viene impuesta en atención a un interés público legítimo y no responde al propósito de excluir a nadie de la posibilidad efectiva de acceso a la función pública».

El proceso de consolidación es un proceso real de estabilización del empleo temporal, cuyas características se circunscriben a que se trata de un proceso excepcional, abierto, desigual en el tratamiento de los candidatos dentro de lo que constitucionalmente se ha afirmado como "tolerable" y cuyo único fin es acabar con la precariedad laboral que existe en el Ayuntamiento de Trebujena.

El Ayuntamiento de Trebujena con la aprobación de las Bases publicadas ha combatido y resuelto la actual situación, en primer lugar porque la misma pudiera calificarse de irregular del que no puede aprovecharse, en segundo lugar porque la situación que se produce con el "indefinido no fijo" es excepcional por cuanto que no es un temporal en sentido estricto, ni tampoco un fijo y en tercer lugar porque su sometimiento a un proceso de consolidación de empleo público es un derecho que ejerce solo si con ello mejora sus condiciones laborales y, además, se dan cumplimiento a una serie de exigencias constitucionalmente declaradas, y todo ello emana de la indefinidad, que está basada en un hecho inamovible, a saber: la existencia de una relación entre un puesto determinado que todavía no es una plaza y una persona física, que es el empleado que la ha ocupado.

7° Sentado lo anterior, y en relación con el contenido de las Bases publicadas por el Excmo. Ayuntamiento de Trebujena, para la ejecución de las obligaciones establecidas en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, recogen las exigencias y previsiones de la norma. Concretamente el artículo 2.1 establece las plazas que deben ser objeto de estabilización, el apartado 3 del citado precepto regula el porcentaje de tasa de cobertura temporal tras la ejecución de los procesos de estabilización. Se subraya en la base la obligación recogida en el apartado 5 del mencionado artículo en relación con la prohibición de incremento de gasto derivado efectuado el proceso de estabilización. Por último, la base recoge los boletines en los que se harán públicas las bases que han de regir los procedimientos de selección, cumpliendo con lo regulado en el artículo 15 del 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. De forma que conforme a todo lo anterior la base primera cumple con la normativa vigente de aplicación en los procesos de estabilización.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 100 de 153

Por otro lado, y en relación a los requisitos para poder participar en el proceso de selección (Base 2ª), a este respecto el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, señala lo siguiente:

"Artículo 56 Requisitos generales

1. Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos:

a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.
b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.
d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
e) Poseer la titulación exigida".
Respecto a la base segunda, se comprueba que el texto publicado cumple con el precepto que regula los requisitos generales para participar en los procesos selectivos.

De igual forma, y en relación con las forma de presentación de solicitudes (Base 4ª), se cita de forma expresa el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, precepto que establece la forma de dirigir documentos a las Administraciones Públicas, cumpliendo por tanto con lo tipificado para este aspecto.

En relación al plazo recogido en la base, se corresponde con el establecido en el artículo 18 del 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, que precisa lo siguiente: "...deberá presentarse en el plazo de veinte días naturales a partir del siguiente al de publicación de la convocatoria respectiva en el Boletín Oficial del Estado".

En esta misma línea, y en relación a la lista provisional y definitiva de aspirantes admitidos y excluidos (Base 5ª), establece que con la presentación de los anexos, el candidato es admitido conforme a lo establecido en el artículo 18 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. Respecto a la lista provisional precisa que se aprobará en el plazo de un mes conforme a lo regulado en el artículo 20 de la citada norma, añade un plazo de subsanación, cumpliendo con lo precisado en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Común de las Administraciones Públicas, reducido en aplicación de la disposición

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 101 de 153

adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Así, y en cuanto a los órganos de selección (Base 6ª) que van a ejecutar los procesos selectivos, se cumple con las previsiones legales en cuanto a su composición conforme a lo regulado en el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Así mismo se señala los supuestos de abstención y recusación de los miembros de los órganos de selección, recogidos en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. De la misma forma establece el funcionamiento del órgano colegiado, conforme a lo establecido en el artículo 17 de la Ley citada. Por último, la base contempla la posibilidad de incorporar asesores, según lo regulado en el artículo 13 del 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.

Por otro lado, se determina que el sistema selectivo a aplicar en el proceso de selección, estableciendo que será el concurso de valoración de méritos (Base 7ª).

A este respecto el 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, regula en los apartados 6 y 7 del artículo 61 lo siguiente:

"Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos". La citada norma habilita la utilización del sistema selectivo de concurso de valoración de méritos para la selección del personal laboral fijo, y permite que por ley, se aplique el mismo criterio para la cobertura de plazas de carácter funcionarial.

Precisado lo anterior, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, capacitó el uso del citado sistema selectivo concretando lo siguiente: "Disposición adicional sexta Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración. Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016".

Así pues, y en consonancia con lo manifestado en los expositivos anteriores, los méritos que han sido objeto de baremación, son todos ellos relacionados con la experiencia profesional, teniendo en cuenta que el objetivo de los procesos selectivos de carácter excepcional de Estabilización de

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 102 de 153

Empleo Temporal de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, conforme a las Disposiciones Adicionales 6.ª y 8.ª, es reducir la temporalidad de los empleados públicos con una alta antigüedad, a fin de posibilitar su estabilización, de ahí que se considere crucial la experiencia acumulada a lo largo de toda la trayectoria profesional en las Administraciones Públicas y más en concreto en esta Corporación, siendo así que los méritos a valorar se centren en la citada experiencia al haber sido ésta, la que al haberse prolongado en el tiempo, ha dado lugar a este proceso excepcional, y todo ello en cumplimiento de la doctrina del TJUE.

Así mismo, se ha previsto que una vez terminada la calificación de las personas aspirantes, el Tribunal hará público en el tablón de anuncios de esta Corporación, la lista provisional con la calificación provisional de las personas aspirantes, y que contra esta lista provisional se podrán presentar alegaciones, que no tendrán carácter de recurso, ante el Tribunal Calificador en el plazo de tres días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación de la misma. Dichas alegaciones serán decididas en la relación definitiva de personas aprobadas". Contemplándose con ello un periodo de alegaciones previo a los posibles recursos recogidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dando una mayor garantía a los aspirantes.

De igual forma se regula la publicación de la lista definitiva conforme a lo regulado en el artículo 22 del 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. Por último refiere la obligación de no proponer mas aspirantes que plazas convocadas, cumpliendo lo establecido en el artículo 25 de la noma citada.

Las bases cumplen con lo regulado en los artículos 23, 25 y 26 del 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, al respecto de aportación de documentación, nombramiento y asignación del puesto de trabajo.

Finalmente se prevén los recursos, tanto el potestativo de reposición ante el órgano que aprobólas bases en el plazo de un mes, como directamente el recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados igualmente desde el día siguiente al de su última publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, todo ello de conformidad con los artículos, 123 y 124 de la Ley 39/2015,de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

8.- En definitiva el desarrollo de los procesos de estabilización en el Ayuntamiento de Trebujena, queda como sigue:

PROCESO ESTABILIZACIÓN										
CATEGORIA	PERSONAL	GRUPO	IP PLAZOS	FECHA LISTADOS PROVI	S DEFINITIVOS LIS	FECHA PROPUESTA NOM	FECHAJUNTA GOBIERNO	FECHA ENVIO ANUNCIO	FECHA PUBLICACION BOP	FECHA TOMA DE POSESION
ADMINISTRATIVO/A	FUNCIONARIO	C1	1	16/01/2024	02/02/2024	01/03/2024	04/03/2024	06/03/2024	14/03/2024	18/03/2024
AUXILIARADMINISTRATIVO/A	FUNCIONARIO	C2	3	16/01/2024	02/02/2024	01/03/2024	04/03/2024	06/03/2024	14/03/2024	18/03/2024
TECNICO/A INFORMATICA	FUNCIONARIO	C1	1	16/01/2024	02/02/2024	01/03/2024	04/03/2024	06/03/2024	14/03/2024	18/03/2024

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 103 de 153

PROCESO ESTABILIZACIÓN										
CATEGORIA	PERSONAL	GRUPO	IP PLAZOS	FECHA LISTADOS PROVISIONALES	ENTOS LIS	FECHA PROPUESTA NOM	FECHAJUNTA GOBIERNO	FECHA ENVIO ANUNCIO	FECHA PUBLICACION BOP	FECHA TOMA DE POSESION
ENCARGADO/A JARDINERO/A	LABORAL	C2	1	17/01/2024	09/02/2024	01/3/2024	04/03/2024	06/03/2024	15/03/2024	18/03/2024
OFICIAL ELECTRICISTA	LABORAL	C2	1	17/01/2024	PENDIENTE					
CONDUCTOR MECANICO/A	LABORAL	C2	1	17/01/2024	06/03/2024	18/03/2024	20/03/2024	22/03/2024	04/04/2024	08/04/2024
FONTANERO/A	LABORAL	C2	1	22/01/2024	16/02/2024	01/03/2024	04/03/2024	06/03/2024	14/03/2024	18/03/2024
LIMPIADOR/A	LABORAL	AP	7	22/01/2024	1	18/03/2024	20/03/2024	22/03/2024	04/04/2024	05/04/2024
PEÓNLIMPIEZA VIARIA	LABORAL	AP	2	22/01/2024	16/02/2024	01/03/2024	04/03/2024	06/03/2024	15/03/2024	18/03/2024+
ASESOR/A CIM	FUNCIONARIO	A1	1	29/01/2024	09/02/2024	01/3/2024	04/03/2024	06/03/2024	14/03/2024	18/03/2024
RESPONSABLE COORDINACION DEPENDENCIA	LABORAL	A2	1	29/01/2024	09/02/2024	01/03/2024	04/03/2024	06/03/2024	14/03/2024	18/03/2024
LETRADO/A	FUNCIONARIO	A1	1	09/02/2024	07/03/2024	18/03/2024	20/03/2024	22/03/2024	04/04/2024	05/04/2024
DINAMIZADOR/AGUADALINFO	LABORAL	C1	1	01/02/2024	07/03/2024	18/03/2024	20/03/2024	22/03/2024	04/04/2024	05/04/2024
MONITOR/A MAYORES ACTIVOS	LABORAL	C1	1	01/02/2024	07/03/2024	18/03/2024	20/03/2024	22/03/2024	04/04/2024	09/04/2024
TECNICO/A ORIENTACION	FUNCIONARIO	A1	2	09/02/2024	07/03/2024	18/03/2024	20/03/2024	22/03/2024	04/04/2024	05/04/2024
TRABAJADOR/A SOCIAL	FUNCIONARIO	A2	1	09/02/2024	07/03/2024	18/03/2024	20/03/2024	22/03/2024	04/04/2024	05/04/2024
NOTIFICADOR/A	FUNCIONARIO	C2	1	06/03/2024	08/05/2024	16/05/2024	22/05/2024	23/05/2024		
CONDUCTOR/ABARREDORA	LABORAL	C2/AP	1	09/02/2024	1	23/04/2024	08/05/2024	08/05/2024	16/05/2024	20/05/2024
OFICIAL JARDINERO/A	LABORAL	C2	1	09/02/2024	06/03/2024	18/03/2024	20/03/2024	22/03/2024	04/04/2024	05/04/2024
COORDINADOR/A DEPORTES	FUNCIONARIO	C2	1	16/02/2024	1	27/03/2024	27/03/2024	27/03/2024	08/04/2024	09/04/2024
ENCARGADO/A CEMENTERIO	LABORAL	AP	1	16/02/2024	1	19/03/2024	20/03/2024	22/03/2024	04/04/2024	05/04/2024
PORTERO/A ORDENANZA CONSERJE	LABORAL	AP	1	16/02/2024	1	19/03/2024	20/03/2024	22/03/2024	04/04/2024	08/04/2024
CONSERJE CEIP	FUNCIONARIO	AP	1	09/02/2024	06/03/2024	18/03/2024	20/03/2024	22/03/2024	04/04/2024	05/04/2024
OFICIAL ALBAÑIL	LABORAL	C2	1	06/03/2024	02/04/2024	08/04/2024	10/04/2024	11/04/2024	19/04/2024	23/04/2024
LOCUTOR/A RADIO	FUNCIONARIO	C2	2	13/03/2024	26/04/2024	06/05/2024	08/05/2024	08/05/2024	15/05/2024	20/05/2024
MONITOR/A SOCORRISTA	LABORAL	AP	2	13/03/2024	PENDIENTE					
AUXILIAR HOGAR	LABORAL	C2	3	07/03/2024	10/04/2024	23/04/2024	08/05/2024	08/05/2024	15/05/2024	20/05/2024
INFORMADOR/A CIM	FUNCIONARIO	A2	1	07/03/2024	PENDIENTE					
TECNICO CULTURA	FUNCIONARIO	C1	1	16/05/2024	PENDIENTE					
ENCARGADO/A MANTENIMIENTO	FUNCIONARIO	C1	1	16/05/2024	PENDIENTE					
AUXILIAR DEPENDENCIA	LABORAL	AP/C2	18	13/03/2024	PENDIENTE					

Así pues, por este Ayuntamiento se ha dado cumplimiento a las recomendaciones y disfuncionalidades observadas en el informe provisional de Fiscalización Financiera y de Cumplimiento del Área de Personal que nos ocupa, en relación a los siguientes puntos: ***punto 89*** *nos refiere "...regularizar la situación de los funcionarios interinos* ***(punto 23),*** *de los laborales temporales interinos* ***(punto 24)****, de los laborales indefinidos no fijos****(puntos 25-27 y 54),...****" y en el* ***punto 90*** *nos refiere "En particular, impulsar los pertinentes procesos selectivos o de contratación que permitan asegurar el correcto funcionamiento del departamento de personal y del Servicio de Informática del Ayuntamiento, cuyos máximos responsables ocupan en la actualidad tales puestos de manera interina****(punto 23).****"*

Del total de 62 plazas vacantes de personal funcionario y laboral que se ofertaron en las Bases para la Estabilización del Empleo Público Temporal en el Ayuntamiento de Trebujena, conforme a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre , de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público publicadas en el BOP de Cádiz num. 238 de 15 de diciembre de 2022 a fecha de las presentes alegaciones, se ha llegado a término con las correspondientes tomas de posesión en las distintas plazas del personal funcionario y laboral el 61,29% y el 80,65% si lo analizamos por categorías profesionales.

Con respecto al Servicio de Informática del Ayuntamiento la plaza de personal funcionario Técnico Informática ha tomado posesión el 18 de marzo de 2024 y el resto de funcionarios interinos, laborales temporales interinos y de laborales indefinidos no fijos se está llevando a cabo como se

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 104 de 153

ha referido anteriormente con el proceso de estabilización que a fecha del escrito está a falta de resolución de 6 categorías profesionales.

Continuamos con las Ofertas de Empleo Público para seguir regularizando la situación de funcionarios y laborales del Ayuntamiento de Trebujena con la OEP 2022 (3 plazas de Agentes de Policía Local y 2 de Administrativos), la OEP 2023 (2 plazas de Agentes de Policía Local y 1 de Oficial de Mayordomía) y la OEP 2024 (1 plaza de Arquitecto Técnico y 1 de Capataz obras y servicios).

Hemos actualizado las Normas de funcionamiento Bolsas de Empleo y aprobado Bases para la selección de personal temporal en supuestos de ausencia o agotamiento de bolsas de trabajo del Ayuntamiento de Trebujena bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad, celeridad y transparencia prescritos en la legislación vigente.

Solicitada a la Empresa de la Aplicación que confecciona las Nóminas del Ayuntamiento de Trebujena que en las Nóminas de las pagas extraordinarias se detallen cada uno de los conceptos retributivos que las componen.

Realizar una estructuración futura a corto plazo del departamento de personal para reforzar los controles internos asociados al proceso de confección y abono de nóminas como se recomienda en el punto 91 del apartado 6 del informe provisional.

A los efectos probatorios oportunos, se acompaña como ***documento nº 22*** *informe de la unidad de personal descriptivo de lo expuesto.*

En otro orden de cosas, no podemos compartir el criterio mantenido en el informe de que la plantilla del ayuntamiento de Trebujena, a fecha 1/01/2021 estaba conformada por 178 empleados, habida cuenta de que las autoras del informe incluyen en tal cifra a todo el personal en alta a dicha fecha, sin tener en cuenta que gran parte de esos trabajadores pertenecían a programas de empleo temporal financiados al 100%, bien por el Estado (PROFEA), bien por la Junta de Andalucía (Plan AIRE), o por la propia Diputación Provincial de Cádiz (Plan de Cooperación Local); de tal forma que no puede afirmarse como se contempla en el informe que este Ayuntamiento haya pretendido ocultar datos a esa CCA respecto al número de empleados, nada más lejos de la realidad, pues se ha entendido que los mismos en ningún caso han permanecido más de 6 meses trabajando para el Ayuntamiento –pues era ésta la duración máxima de los programas de empleo-, por lo que no pueden considerarse que formen parte de la plantilla municipal.

De igual forma, hemos de contradecir lo expuesto en el informe, en relación a los que jurisprudencialmente se han llamado "trabajadores indefinidos no fijos", categoría ésta acuñada por el Tribunal Supremo, para resolver la situación de aquellos trabajadores temporales cuya situación es materialmente indefinida por la antigüedad de los contratos, que superan el límite permitido legalmente.

En este sentido, parece desconocerse en el informe que los contratos de trabajo celebrados por el ayuntamiento en muchos casos, responden a situaciones transitorias de acumulación de tareas en distintos servicios de esta entidad local. Se han dado una pluralidad de situaciones, que han provocado

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 105 de 153

una pluralidad de necesidades de contratación temporal, y que en cada caso se ha justificado debidamente, sin que exista una relación entre ellas, ya que pertenecen a distintos servicios municipales, con unas tareas diferenciadas. Por tanto, a nuestro parecer, ***no concurre en este caso, una necesidad permanente y duradera, sino varias necesidades temporales****, por lo que los contratos celebrados se ajustan a la modalidad contractual definida en el TRLET, sin que se haya producido un abuso de la temporalidad.*

Cuestión distinta sería, si se hubiesen sucedido una serie de contratos de duración determinada por acumulación de tareas en el mismo servicio y sin la debida justificación, lo que conduciría a interpretar que se ha abusado del contrato temporal, y por el transcurso de 24 meses, la trabajadora podría alcanzar la condición de indefinida no fija.

No obstante ello, y llegado el caso, debemos recordar que ***será la jurisdicción social competente quien resolverá****, en el caso de que los trabajadores afectados recurran su situación laboral,* ***siendo improcedente que el ayuntamiento reconozca unilateralmente que el contrato celebrado con carácter temporal, es indefinido****. Ya que hay que tener en cuenta, que cuando la administración actúa como empleadora, no opera la voluntad de las partes, pues no se le reconoce discrecionalidad en esta materia. Para el acceso al empleo público y el reconocimiento de derechos a los empleados públicos, deben concurrir los requisitos legales previstos para ello. El reconocimiento de la condición de indefinido no fijo por el ayuntamiento, supondría apreciar, discrecionalmente, que se celebraron contratos menores en fraude de ley, y esta apreciación solo corresponde a los tribunales.*

En cualquier caso, ***se prohíbe la posibilidad de atribuir la condición de indefinida no fija por la propia administración, quedando reservada a los tribunales****, conforme a la Disposición adicional cuadragésima tercera, apartado dos, de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (LPGE):*

Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. 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.

En consecuencia con ello, resulta sorprendente de nuevo que el informe contra el que alegamos parezca desconocer estas prohibiciones, y se limite a destacar solamente la supuesta conducta irregular de este Ayuntamiento, a sabiendas de que no se puede reconocer la condición de indefinido no fijo a un trabajador de forma unilateral por esta Administración.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 106 de 153

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

En primer lugar, comienza la Entidad Local con la descripción de los dos procesos de consolidación/estabilización del empleo público desarrollados en este Ayuntamiento: el realizado al amparo del art. 19. Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, sustanciado antes del año 2021, y el previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad del empleo público.

El ente fiscalizado informa que en este último proceso selectivo se han sacado a convocatoria pública 62 plazas, de las que a la fecha de estas alegaciones se encuentran pendientes de resolución las correspondientes a 6 categorías profesionales. Precisar que no son 62 sino 63 las plazas incluidas en la Oferta Pública de Estabilización (BOP de Cádiz nº 101 de 30 de mayo de 2022); no se ha recogido en el cuadro la plaza de técnico medio de contratación, cuya lista provisional de admitidos y excluidos fue publicada el 26 de mayo de 2023, sin que se haya aún resuelto este procedimiento de selección. Por tanto, a la fecha de este informe han finalizado los procesos selectivos de 38 de las 63 plazas sacadas a convocatoria pública quedando pendiente de resolución 25. Se modifica el último párrafo del punto A16 para actualizar esta información.

En segundo lugar, el Ayuntamiento considera que con este proceso selectivo se ha dado cumplimiento a las recomendaciones recogidas en los puntos 89 y 90 del informe; a continuación señala que la situación de interinidad del máximo responsable del Servicio de Informática ya ha sido solucionada con la toma de posesión del funcionario que ocupa la plaza de Técnico de Informática. Sobre este respecto, indicar que en el informe se identifican a 2 funcionarios interinos, a 27 laborales temporales interinos, a 38 laborales indefinidos no fijos y a 20 laborales temporales cuya relación laboral podría ser materialmente indefinida por la antigüedad de sus contratos, lo que supone un total de 89 empleados públicos en la situación de irregularidad detallada en los puntos 23-27.

En tercer lugar, la Entidad Local comunica que se continua con el proceso de regularización a través de las OEP de 2022, 2023 y 2024, que contemplan un total de 10 nuevas plazas; al no aportar más información sobre la fecha de publicación de estas OEP en el BOP de Cádiz, no resulta posible incluir estos hechos en el informe.

En cuarto lugar, comunica la adopción de medidas correctoras en relación con:

- La contratación del personal temporal (puntos 24 y 28 del informe): actualización de la Norma de funcionamiento de las Bolsas de Empleo y aprobación de Bases para la selección del personal temporal en supuestos de ausencia o agotamiento de las bolsas de trabajo. No aporta evidencia documental justificativa.
- Detalle en las nóminas de las pagas extraordinarias de los distintos conceptos retributivos que la componen (recomendación señalada en el punto 92 del informe). No aporta evidencia documental justificativa.
- Realización de una estructuración futura a c/p del departamento de personal para reforzar los controles internos asociados al proceso de confección y abono de nóminas (recomendación indicada en el punto 91 del informe). No aporta evidencia documental justificativa.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 107 de 153

En quinto lugar, la Entidad Local no comparte el criterio mantenido en el informe de que la plantilla del Ayuntamiento de Trebujena a 1 de enero de 2021 estuviera compuesta por 178 empleados; precisar que en el cuadro nº 5 del punto A11 del informe, tal y como se indica en su título, no se habla de plantilla sino que cuantifica los empleados públicos que perciben retribuciones del Ayuntamiento a comienzos del año 2021 y que estos totalizan 178.

En sexto lugar y en relación a los trabajadores laborales indefinidos no fijos, puntos 25-27 del informe, la Entidad considera que no se ha producido una concatenación de contratos que derive en una relación materialmente indefinida en los términos del art. 15.5 del TRET ya que, según expone, no ha habido una necesidad permanente y duradera, no se han sucedido una serie de contratos de duración determinada por acumulación de tareas en el mismo servicio, sino varias necesidades temporales en diferentes servicios municipales. Esta afirmación del Ayuntamiento contraviene lo preceptuado en el art. 15.5 del TRET, que regula resultar indiferente que el trabajo se haya desempeñado en el mismo o en diferente servicio municipal: "…. las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas…".

A continuación, señala el Ayuntamiento que, en cualquier caso, corresponde a la jurisdicción social la declaración de la condición de laboral indefinido no fijo de un empleado público y que el Ayuntamiento no puede hacerlo por no permitirlo la normativa vigente. Se comparte lo indicado por la Entidad Local, con la advertencia de que en el informe no se aborda tal cuestión.

ALEGACIÓN Nº 12, AL PUNTO 29 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

PUNTO 29.- "Se han identificado seis funcionarios de carrera y cuatro trabajadores laborales indefinidos no fijos que realizan de forma continuada en el tiempo, uno durante más de cuarenta años, funciones correspondientes a puestos vacantes de superior categoría. El nombramiento realizado por Decreto de Alcaldía, en lugar de por la JGL (§23), incumple el principio de legalidad, al no especificar la normativa jurídica que habilita dicho nombramiento" (...).

Para combatir esta afirmación nos remitimos íntegramente a lo manifestado en relación con los puntos 16 y 17 del presente informe provisional, cuyo contenido damos por reproducido en aras del principio de economía procesal.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local se remite a lo alegado en relación con los puntos 16 y 17 del informe, alegaciones nº 4 y 5.

ALEGACIÓN Nº 13, A LOS PUNTOS 30-32 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

PUNTOS 30, 31 Y 32 DEL INFORME PROVISIONAL

De igual forma que lo manifestado en el punto 29, en aras del principio de economía procesal nos remitimos al contenido de nuestras alegaciones relativas al punto 16 del informe.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 108 de 153

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

El Ayuntamiento se remite a lo ya manifestado en la alegación nº 4 en relación con el punto 16 del informe.

ALEGACIÓN Nº 14, AL PUNTO 33 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

PUNTO 33. "La Junta de Gobierno Local (JGL) no se celebra una vez a la semana, periodicidad establecida en el art. 70.1 del Reglamento Orgánico del Ayuntamiento de Trebujena, ni con la señalada por el Pleno en su sesión de 25 de junio de 2019, una vez cada dos semanas. Así, en el año 2021, celebró una única sesión extraordinaria y ninguna ordinaria. Este incumplimiento se reitera en al menos el año 2020 (cuatro sesiones extraordinarias y ninguna ordinaria) y 2019 (13 extraordinarias y una ordinaria)".

La falta de celebración de las sesiones a las que se hace alusión en este punto, viene motivada fundamentalmente por ***la falta de asuntos a tratar y dictaminados para su inclusión en el orden del día de las reuniones de ambos órganos*** *(Junta de Gobierno Local y Pleno), si bien ha de tenerse en cuenta que con el estallido de la Pandemia provocada por el COVID-19, durante todo el año 2020 y parte del 2021, incluidos los periodos de confinamiento sufridos por todos, lo dispuesto en la disposición final segunda del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo (BOE de 1 de abril), por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19, consciente de la realidad local, modificó el art. 46 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, incluyendo un nuevo apartado tercero, en donde se permite la celebración de sesiones plenarias y de otros órganos colegiados a distancia, a través de medios electrónicos, pero siempre que se cumplan estos* ***requisitos****:*

- *Deberá apreciarse por el Alcalde la existencia de una situación excepcional de fuerza mayor, de riesgo colectivo, o catástrofes públicas que impidan o dificulten de manera desproporcionada el normal funcionamiento del régimen presencial de las sesiones.*

- *Para la válida constitución, sus miembros participantes deben encontrarse en territorio español y quede acreditada su identidad.*
- *Se deberá asegurar la comunicación entre los miembros participantes en tiempo real durante la sesión, disponiéndose los medios necesarios para garantizar el carácter público o secreto de las mismas según proceda legalmente en cada caso. Este requisito se cumpliría si todos los concejales tienen los dispositivos y programas adecuados para conectarse a través de una videoconferencia, con independencia de la herramienta a utilizar. De tal forma, basta que uno solo de los concejales carezca de los medios necesarios para poder participar en esa sesión telemática para que ésta no pueda llegar a celebrarse.*

Así, y a día de hoy, ***el legislador del régimen local no contempla la asistencia a las sesiones de los órganos colegiados por videoconferencia, salvo cuando se aprecie la existencia de una situación excepcional de fuerza mayor, de riesgo colectivo, o catástrofes públicas*** *que impidan o dificulten de manera desproporcionada el normal funcionamiento del régimen presencial de las sesiones; toda vez que el art. 49 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril*

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 109 de 153

(BOE del 22), por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (en adelante, TRRL), sigue diciendo que las sesiones se celebrarán en la Casa Consistorial o en el Palacio que constituya la sede de la respectiva Corporación, y solo en casos de fuerza mayor, podrán celebrarse en edificio habilitado al efecto.

El art. 17 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre (BOE del 2), de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP), dispone que todos los órganos colegiados van a poder celebrar sus sesiones a distancia, salvo que su reglamento interno recoja expresa y excepcionalmente lo contrario. Sin embargo, la disposición adicional vigesimoprimera de esta ley se encarga de excluir de su ámbito de aplicación a los órganos colegiados de las entidades locales; pero sin que podamos afirmar que lo prohíba.

Así pues, son las circunstancias descritas las que han impedido que, durante el año 2021, no se hayan celebrado mayor número de sesiones de Junta de Gobierno y de Pleno.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local justifica el incumplimiento indicado en el punto 33 del informe.

ALEGACIÓN Nº 15, AL PUNTO 34 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

***PUNTO 34**.- "La Corporación ha vulnerado el límite máximo de Concejales en régimen de dedicación exclusiva, que el art. 75.ter.d) de la Ley 7/1985, de 2 de abril reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL) fija en tres para los Ayuntamientos de municipios con población comprendida entre los 3.001 y 10.000 habitantes. La Entidad Local ha acordado para un cuarto Concejal un régimen de dedicación parcial del 95% y con unas retribuciones idénticas a las de los otros Concejales en régimen de dedicación exclusiva. Tal y como declara el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA), no cabe una dedicación parcial de un 95% en cuanto a que la misma equivale prácticamente a una dedicación exclusiva. Las retribuciones percibidas por esta Concejal en 2021 fueron de 30.361,39 €; se trata de una irregularidad que se inicia en 2019 y continúa en 2023, y el total estimado de retribuciones durante este período alcanzaría la cifra de 112.902,46 €".*

Con carácter previo al análisis en profundidad de la presente afirmación, y habida cuenta de la gravedad de las consecuencias a ella anudadas según se determina en el informe provisional, habremos de acudir, tanto a lo que se contiene en la normativa de aplicación, como al contenido del acuerdo plenario de fecha 25/06/2019, que es en el que se aprueba el régimen de retribuciones para los miembros de esta Corporación Local.

*En este sentido, es el artículo 75.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante LRBRL) el que regula la **dedicación exclusiva** de los miembros de las Corporaciones Locales, señalando lo siguiente: «1. Los miembros de las Corporaciones locales percibirán retribuciones por el ejercicio de sus cargos cuando los desempeñen con dedicación exclusiva, en cuyo caso serán dados de alta en el Régimen general de la Seguridad Social, asumiendo las Corporaciones el pago de las cuotas empresariales que corresponda, salvo lo dispuesto en el artículo ante-*

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 110 de 153

rior. En el supuesto de tales retribuciones, su percepción será incompatible con la de otras retribuciones con cargo a los presupuestos de las Administraciones públicas y de los entes, organismos o empresas de ellas dependientes, así como para el desarrollo de otras actividades, todo ello en los términos de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas».

Y el apartado segundo del precepto regula la ***dedicación parcial****, señalando lo siguiente: «2. Los miembros de las Corporaciones locales que desempeñen sus cargos con dedicación parcial por realizar funciones de presidencia, vicepresidencia u ostentar delegaciones, o desarrollar responsabilidades que así lo requieran, percibirán retribuciones por el tiempo de dedicación efectiva a las mismas, en cuyo caso serán igualmente dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social en tal concepto, asumiendo las Corporaciones las cuotas empresariales que corresponda, salvo lo dispuesto en el artículo anterior.* ***Dichas retribuciones no podrán superar en ningún caso los límites que se fijen, en su caso, en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.*** *En los acuerdos Plenarios de determinación de los cargos que lleven aparejada esta dedicación parcial y de las retribuciones de los mismos, se deberá contener el régimen de la dedicación mínima necesaria para la percepción de dichas* ***retribuciones****. Los miembros de las Corporaciones locales que sean personal de las Administraciones públicas y de los entes, organismos y empresas de ellas dependientes solamente podrán percibir retribuciones por su dedicación parcial a sus funciones fuera de su jornada en sus respectivos centros de trabajo, en los términos señalados en el artículo 5 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado sexto del presente artículo».*

Estas dedicaciones, exclusiva y parcial, tienen que ser aprobadas por el Pleno de la Corporación en todo caso, tal y como se desprende de lo dispuesto en el apartado quinto de este mismo artículo 75 de la LRBRL, que señala que: «5. Las Corporaciones locales consignarán en sus presupuestos las retribuciones, indemnizaciones y asistencias a que se hace referencia en los cuatro números anteriores, dentro de los límites que con carácter general se establezcan, en su caso. Deberán publicarse íntegramente en el "Boletín Oficial" de la Provincia y fijarse en el tablón de anuncios de la Corporación los acuerdos Plenarios referentes a retribuciones de los cargos con dedicación exclusiva y parcial y régimen de dedicación de estos últimos, indemnizaciones y asistencias, así como los acuerdos del Presidente de la Corporación determinando los miembros de la misma que realizarán sus funciones en régimen de dedicación exclusiva o parcial».

Por su parte, el artículo 13 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre en sus cuatro primeros apartados señala lo siguiente: «1. Los miembros de las Corporaciones Locales tendrán derecho a percibir, con cargo al Presupuesto de la entidad local, las retribuciones e indemnizaciones que correspondan, en los términos que se determinan en los párrafos siguientes. 2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 75.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, tendrán derecho a percibir retribuciones y a ser dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social los miembros de las Corporaciones Locales que desarrollen sus responsabilidades corporativas en régimen de dedicación exclusiva. En el supuesto de tales retribuciones, su percepción será incompatible con la de cualquier otra retribución con cargo a los Presupuestos de las Administraciones Públicas y de los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes. 3. El reconocimiento de la dedicación exclusiva a un miembro de la Corporación exigirá la dedicación preferente del mismo a las tareas propias de su

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 111 de 153

cargo, sin perjuicio de otras ocupaciones marginales que, en cualquier caso, no podrán causar detrimento a su dedicación a la Corporación. En el caso de que tales ocupaciones sean remuneradas, se requerirá una declaración formal de compatibilidad por parte del Pleno de la entidad local. 3 4. El Pleno corporativo, a propuesta del Presidente, determinará, dentro de la consignación global contenida a tal fin en el Presupuesto, la relación de cargos de la Corporación que podrán desempeñarse en régimen de dedicación exclusiva y, por tanto, con derecho a retribución, así como las cuantías que correspondan a cada uno de ellos en atención a su grado de responsabilidad. El nombramiento de un miembro de la Corporación para uno de estos cargos sólo supondrá la aplicación del régimen de dedicación exclusiva si es aceptado expresamente por aquel, en cuyo caso esta circunstancia será comunicada al Pleno de la siguiente sesión ordinaria».

Como se puede observar, la normativa vigente es clara al señalar que es el Pleno el que tiene que aprobar tanto la dedicación exclusiva como la dedicación parcial de los miembros de la Corporación, así como sus retribuciones; es decir, que el acuerdo por el que se determinan las dedicaciones de los concejales ha de ser adoptado en todo caso por Pleno, que en el caso de este Ayuntamiento tal acuerdo fue adoptado en la sesión de 21/06/2019.

En cuanto a las limitaciones de las retribuciones a percibir por los miembros de las corporaciones locales, es necesario acudir a lo dispuesto en el artículo 1 apartado dieciocho de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, el cual entró en vigor el 31 de diciembre de 2013, e introdujo un artículo 75 bis en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, que en su apartado primero dispone lo siguiente:

«1. Los miembros de las Corporaciones Locales serán retribuidos por el ejercicio de su cargo en los términos establecidos en el artículo anterior. ***Los Presupuestos Generales del Estado determinarán, anualmente, el límite máximo total que pueden percibir los miembros de las Corporaciones Locales*** *por todos los conceptos retributivos y asistencias, excluidos los trienios a los que en su caso tengan derecho aquellos funcionarios de carrera que se encuentren en situación de servicios especiales, atendiendo entre otros criterios a la naturaleza de la Corporación local y a su población según la siguiente tabla:*

Habitantes	***Referencia***
Más de 500.000	*Secretario de Estado.*
300.001 a 500.000	*Secretario de Estado -10%.*
150.001 a 300.000	*Secretario de Estado -20%.*
75.001 a 150.000	*Secretario de Estado -25%.*
50.001 a 75.000	*Secretario de Estado -35%.*
20.001 a 50.000	*Secretario de Estado -45%.*
10.001 a 20.000	*Secretario de Estado -50%.*
5.001 a 10.000	*Secretario de Estado -55%.*
1.000 a 5.000	*Secretario de Estado -60%.*

Así mismo*, el artículo 75 bis LRBRL establece* ***que los Presupuestos Generales del Estado determinarán, anualmente, el límite máximo total que pueden percibir los miembros de las Corporaciones Locales por todos los conceptos retributivos y asistencias****. El Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en*

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 112 de 153

el ámbito del sector público, se ocupa del régimen retributivo de los miembros de las Corporaciones Locales en su artículo 18, que dispone:

«Uno. De conformidad con lo previsto en el artículo 75 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, según la redacción dada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, y considerando lo dispuesto en el artículo 4 del presente real decreto-ley, ***el límite máximo total que pueden percibir los miembros de las Corporaciones Locales por todos los conceptos retributivos y asistencias****, excluidos los trienios a los que, en su caso, tengan derecho aquellos funcionarios de carrera que se encuentren en situación de servicios especiales, será el que se recoge a continuación, atendiendo a su población:*

Habitantes	***Referencia -***
Más de 500.000	*106.130,60*
300.001 a 500.000	*95.517,54*
150.001 a 300.000	*84.904,46*
75.001 a 150.000	*79.598,46*
50.001 a 75.000	*68.985,42*
20.001 a 50.000	*58.372,36*
10.001 a 20.000	*53.065,30*
5.001 a 10.000	*47.759,30*
1.000 a 5.000	*42.452,24*

Dos. Las cuantías de los límites recogidos en esta disposición incluyen un aumento del 2,25 por ciento respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2018. Asimismo se aplicará el incremento retributivo adicional vinculado a la evolución del PIB que, de acuerdo con el artículo 3.dos, se apruebe para el personal del sector público».

De esta forma, en cuanto a los límites de las retribuciones para Concejales con dedicación parcial, hay que distinguir entre municipios con población inferior a 1.000 habitantes y municipios con población superior a esa cifra. En el primer caso, de acuerdo con el artículo 18 del Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, los límites de las retribuciones por dedicación parcial se fijan en función del porcentaje de dedicación con relación a la jornada laboral, según la tabla que figura en dicho artículo -75%, 50% o 25%-. ***En el caso de municipios con población igual o superior a 1.000 habitantes, habrá que entender que el límite máximo total que pueden percibir por todos los conceptos retributivos quienes desempeñen su cargo en régimen de dedicación parcial, vendrá determinado por la aplicación del porcentaje de dedicación parcial que se fije por la Corporación local, en correspondencia con la cuantía máxima de referencia por tramos de población prevista en el párrafo primero del artículo 18.Uno del Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre.***

Dicho lo anterior, hemos de poner el foco en que ***lo que hacen las Leyes de Presupuestos, y en este caso el Real Decreto-ley 24/2018, respecto al régimen retributivo de los miembros de las Corporaciones Locales es poner límite máximo a las mismas,*** *con remisión expresa al artículo 75 bis de la LBRL. Con ello queremos señalar que en el caso de los miembros electos de las Corporaciones Locales las Leyes de Presupuestos del Estado no pueden fijar retribuciones, competencia que*

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 113 de 153

*de acuerdo con los artículos 75 y siguientes de la LBRL ejercitará el Pleno**; la norma estatal simplemente fija límites máximos.***

*Así, en la interpretación seguida por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública (en su **Nota Explicativa** de la Reforma Local de fecha 5/03/2014), ha señalado que la declaración del régimen de dedicación parcial de los miembros de las Corporaciones Locales presenta dos limitaciones:*

- *En primer lugar, no todos los miembros de la Corporación Local pueden ser declarados en esta situación, en la medida en que, por expreso mandato legal, queda reservada para los cargos representativos locales que realicen funciones de Presidencia o Vicepresidencia de órganos colegiados municipales, los que ostenten delegaciones o quienes desarrollen responsabilidades que así lo requieran (art. 75.2 LRBRL).*
- *Y en segundo lugar, en cuanto a los límites de las retribuciones para Concejales en dedicación parcial, tratándose de un municipio con población superior a 1.000 habitantes, habrá que entender que el límite máximo total que pueden percibir por todos los conceptos retributivos quienes desempeñen su cargo en régimen de dedicación parcial, vendrá determinado por la aplicación del porcentaje de dedicación parcial que se fije por la Corporación Local que corresponda a la cuantía máxima de referencia por tramos de población prevista en el art. 18.Uno del RD-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público - para el tramo de población entre 5.001 a 10.000 habitantes en el presente supuesto.*

De esta forma, si acudimos al acuerdo plenario en el que se aprueba la asignación retributiva y el régimen de dedicación exclusiva y parcial de los miembros de esta Corporación Local, colegiremos que el Ayuntamiento de Trebujena, cumple con la legalidad vigente, en contraposición con lo afirmado en el informe que hoy se combate, habida cuenta de que en el caso apuntado en el meritado informe, se reconoce una dedicación parcial del 95% a una Concejala, que es Segunda Teniente de Alcalde Delegada de Fiestas, Turismo, Servicio Sociales, Memoria Histórica, y Agricultura, Ganadería y Pesca, cumpliéndose con ello el primero de los requisitos, así como el segundo relativo a las retribuciones que en ningún caso superan el límite dispuesto en el artículo 18.1 del RD-ley 24/2018, de 21 de diciembre, tal y como puede deducirse fácilmente de la lectura del texto del propio acuerdo de 25/06/2019, que por su importancia transcribimos, a continuación:

*"**D) Reconocimiento de dedicación exclusiva y parcial, con las retribuciones que se determinan, así como determinación de indemnizaciones para los Concejales sin dedicación exclusiva o parcial, a los siguientes miembros de la Corporación:***

PRIMERO. Acordar que los cargos de Alcalde-Presidente, Primer Teniente de Alcalde Delegado de Hacienda, Personal, Cultura e Información y Participación Ciudadana y Tercer Teniente de Alcalde Delegado Urbanismo, Obras y Servicios Municipales, desarrollen su labor con dedicación exclusiva al cargo por ser necesario para el buen funcionamiento del Ayuntamiento y los Servicios Municipales.
La Segunda Teniente Alcalde Delegada de Fiestas, Turismo, Servicios Sociales, Memoria Histórica y Agricultura, Ganadería y Pesca realizará sus funciones en régimen de dedicación parcial al 95%

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 114 de 153

para el buen funcionamiento de las delegaciones que tiene encomendadas dada su gran importancia como eje fundamental de la actuación municipal y el desarrollo local, debiendo tener una presencia efectiva mínima en el Ayuntamiento o sus dependencias o en actos en que represente a la institución de 36 horas semanales o su equivalente en computo anual.

SEGUNDO. Establecer a favor de los miembros de la Corporación que desempeñen sus cargos en régimen de dedicación exclusiva, las retribuciones que a continuación se relacionan, que se percibirán en catorce pagas, doce correspondientes a las diferentes mensualidades del año y las dos restantes correspondientes a las mensualidades de junio y diciembre, y darles de alta en el régimen general de la Seguridad Social, debiendo asumir esta Corporación el pago de las cuotas empresariales que corresponda.

El cargo de Alcalde, percibirá una mensual de los siguientes importes:

Sueldo bruto .....2.751,43€.
Descuento S.S. ..... 192,00€.
Descuento IRPF (14,83%) ..... 438,17€.
LIQUIDO .....1.941,26€.

El cargo de 1° y 3° Teniente Alcalde Delegado de Hacienda y Servicios Municipales, percibirá una retribución mensual de los siguientes importes:

Sueldo bruto ..... 2.142,86 €
Descuento S.S. ..... 160,44 €
Descuento IRPF (14,83%) ..... 317,79 €
LIQUIDO..... 1.664,64 €

Estas retribuciones se incrementarán anualmente en la misma proporción que las de los empleados municipales.

TERCERO. Establecer a favor de los miembros de la Corporación que desempeñen sus cargos en régimen de dedicación parcial, las retribuciones que a continuación se relacionan, que se percibirán en catorce pagas, doce correspondientes a las diferentes mensualidades del año y las dos restantes correspondientes a las mensualidades de junio y diciembre, y darles de alta en el régimen general de la Seguridad Social, debiendo asumir esta Corporación el pago de las cuotas empresariales que corresponda.

El cargo de 2ª Tenienta Alcalde Delegada de Fiestas, Turismo, Servicios Sociales, Memoria Histórica y Agricultura, Ganadería y Pesca, percibirá una retribución mensual de los siguientes importes:

Sueldo bruto ..... 2.142,86€.
Descuento S.S. ..... 160,44€.
Descuento IRPF (14.83%) ..... 317.79€.
LIQUIDO..... 1.664,64€.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 115 de 153

Estas retribuciones se incrementarán anualmente en la misma proporción que las de los empleados municipales.

*(...)**PRIMERO.- La Composición de la Junta de Gobierno Local.***

La Junta de Gobierno Local estará integrada por el Alcalde, que actuará de Presidente, y los siguientes Concejales:

Dº Ramón Galán Oliveros
Dª Ana Luisa Robredo Caballero
Dº José Miguel Pérez Marín
Dª María José Hedrera Raposo

SEGUNDO.- Nombramiento de Tenientes de Alcalde y Delegadas/Delegados de Áreas de Gobierno Municipal.

1. ***Nombrar a Don Ramón Galán Oliveros****, Primer Teniente de Alcalde y Delegado de las Áreas de Hacienda, Personal, Patrimonio, Cultura, Participación Ciudadana, Agricultura Ganadería y Pesca y Jefe de la Policía Local.*
2. ***Nombrar a Doña Ana Luisa Robredo Caballero,*** *Segunda Teniente de Alcalde y Delegada de las Áreas de Turismo, Fiestas, Servicios Sociales, Mayores y Memoria Democrática.*
*(....)**TERCERO.- Delegación de Competencias en los Tenientes de Alcalde Delegados de las Áreas de Gobierno Municipales.***

<u>En Doña Ana Luisa Robredo Caballero:</u>

1.- La programación de las políticas municipales en las materias de su competencia, así como la representación de las Áreas o Concejalía de la que es titular, la dirección de los servicios pudiendo a estos efectos dictar instrucciones generales sobre su funcionamiento, inspeccionarlos e impulsarlos en su actuación.
2.- Formular propuestas de actuación a cualquiera de los órganos municipales, en relación con la materia, asuntos y servicios propios.
3.- Seguimiento de la ejecución y hacer cumplir los acuerdos del Ayuntamiento en relación con los servicios, asuntos y materias propias.
4.- Formular al Alcalde la propuesta de gastos a considerar a los Proyectos del Presupuesto General para cada ejercicio, en relación con aquellos que se refieran a los servicios, inversiones e iniciativas relativas al Área y prestar su asesoramiento y colaboración en relación con la formulación del Presupuesto General de la Corporación y sus Organismos Autónomos.
5.- Presidir los órganos colegiados municipales para la gestión de servicios o de fomento de la participación ciudadana, de acuerdo con la Norma reguladora de las mismas.
6.- Representar al Ayuntamiento en los actos que correspondan a este Área, cuando no estuviera presente el Alcalde.
7.- Exposición al público de expedientes municipales cuando este trámite venga exigido por las normas generales de procedimiento o específicas aplicables, remisión de anuncios a Boletines Oficiales, Diarios y en general medios de comunicación, así como que se fije en el Tablón de Edictos de la Corporación los mencionados anuncios, en las materias propias del Área.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA6D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 116 de 153

8.- Expedición y firma de los oficios de remisión a otras Administraciones Públicas, entidades y particulares de documentación, expedientes y sus copias, notificaciones, ordenes, comunicaciones, resoluciones o cualesquiera otras actuaciones o documentación que deban remitirse con oficios, en las materias propias del Área.
9.- Resolver, mediante actos administrativos que afecten a terceros, sobre las materias comprendidas en éste Área, incluso los procedimientos sancionadores, delegando también la firma de las mismas."

Así pues podemos comprobar cómo la dedicación parcial de la 2ª Teniente de Alcalde, no está en ningún caso vacía de contenido, ni de competencias, más al contrario, recae sobre la misma gran parte de la gestión municipal, ***debiendo así mismo, tener una presencia efectiva mínima en el Ayuntamiento o sus dependencias o en actos en que represente a la institución de 36 horas semanales o su equivalente en computo anual****.*

De esta forma, queda plenamente justificada una dedicación parcial para la cual, ni la ley, ni la jurisprudencia pone límite alguno más allá de los apuntados en los párrafos anteriores, respetándose los mismos en nuestro caso.

Pero es que es más, si acudimos a las retribuciones a percibir por la concejala en dedicación parcial para el ayuntamiento, comprobaremos que la misma se encuentra igualmente por debajo de lo establecido por la Ley de Presupuestos del año 2020, con entrada en vigor para el 2021, en cuyo artículo 20 dedicado a la fijación de las ***Retribuciones de los Altos Cargos del Gobierno de la Nación, de sus Órganos consultivos, de la Administración General del Estado y otro personal directivo, dispone lo siguiente:***

"Uno. En el año 2021 las retribuciones de los Altos Cargos del Gobierno de la Nación y sus Órganos consultivos quedan establecidas en las siguientes cuantías, referidas a doce mensualidades, sin derecho a pagas extraordinarias, y sin perjuicio de la retribución por antigüedad que pudiera corresponderles de acuerdo con la normativa vigente:

	Euros
Presidente del Gobierno.	*84.845,16*
Vicepresidente del Gobierno.	*79.746,24*
Ministro del Gobierno.	*74.858,16*
Presidente del Consejo de Estado.	*85.196,88*
Presidente del Consejo Económico y Social.	*93.075,48*

Dos. En el año 2021 las retribuciones de los Secretarios de Estado, Subsecretarios, Directores Generales y asimilados quedan establecidas en las siguientes cuantías de sueldo y complemento de destino, referidas a doce mensualidades, y complemento específico anual que se devengará de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.Dos de la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2008.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 117 de 153

	Secretario de Estado y asimilados (Euros)	*Subsecretario y asimilados (Euros)*	*Director General y asimilados (Euros)*
Sueldo.	*14.224,56*	*14.294,52*	*14.363,28*
Complemento de destino.	*23.121,24*	*18.702,48*	*15.126,72*
Complemento específico	*36.077,74*	*32.100,00*	*26.170,00*

Las pagas extraordinarias de los meses de junio y de diciembre incluirán, cada una de ellas, además de la cuantía del complemento de destino mensual que se perciba de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo y cuadro anterior, el importe en concepto de sueldo que se recoge en el cuadro siguiente:

	Secretario de Estado y asimilados (Euros)	*Subsecretario y asimilados (Euros)*	*Director General y asimilados (Euros)*
Sueldo	*718,15*	*770,20*	*822,81*

En aplicación por tanto de la presente norma, según el artículo 75 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, según la redacción dada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, y transcribiendo numéricamente cuáles son las percepciones de un SECRETARIO DE ESTADO para 2021, incluidas las pagas extraordinarias, serían de 84.726,30 € anuales, de forma tal que el Alcalde de Trebujena, podría percibir cómo máximo una retribución de 38.126,83€ (45%), mientras que la Concejala objeto del informe podría percibir unas retribuciones máximas del 95% de esa cantidad, esto es, 36.789,99€; sin embargo si acudimos a la plantilla de personal presupuestada para el año 2021, comprobaremos que el alcalde percibe 37.141,16€, mientras que la Concejala con dedicación parcial 30.361,39€, muy por debajo del límite de los 35.284,10€, a los que en un principio tendría derecho, en estricta aplicación de la normativa vigente.

Por tanto, la cantidad percibida por la Concejala representaría el 79,63% del máximo a percibir por el alcalde en régimen de dedicación exclusiva en aplicación de la Ley de Presupuesto para el año 2021, y el 81,75% a efectos prácticos con el sueldo aprobado en el Pleno de 25/06/2019; encontrándonos por tanto en la situación en la que este Cargo Público dedica un 95% de su jornada a servir los intereses municipales, mientras que percibe el 80% de lo que le correspondería.

Así pues, y en definitiva, independientemente de que una "parcialidad" del 95%, se considere que equivale "prácticamente a una dedicación exclusiva" (como dice el informe), lo único cierto es que desde el punto de vista de las percepciones que recibe la citada concejala, ningún daño se ha causado al erario público y a la hacienda municipal, pues como hemos dicho los emolumentos por la misma percibidos están muy por debajo de los límites legales establecidos, de forma que, lejos de causar ningún tipo de perjuicio a la tesorería municipal, la decisión adoptada por el equipo de gobierno se lleva a cabo bajo el criterio de máxima prudencia y salvaguardando siempre el interés general, por encima de cualquier otro interés.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 118 de 153

A mayor abundamiento, el acuerdo plenario de 25/06/2019, en el que se aprueban los extremos expuestos es firme, y directamente aplicable, sin que por los organismos tuteladores de la actividad administrativa municipal, se haya formulado requerimiento de anulación alguno incluido el Ministerio de Hacienda y Función Pública, tal y como se acredita con el informe emitido por el Sr. Secretario-Interventor, que se acompaña como ***documento nº 23*** *al presente escrito, con lo que habrá de entenderse que el mismo goza de presunción de legalidad.*

En consecuencia con ello, entendemos que queda acredita la conformidad a derecho de la decisión municipal en este punto, por lo que habrá de suprimirse en el informe los posibles indicios de responsabilidad contable en él apuntados.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local solicita que se elimine el último párrafo del punto 34 del informe concerniente a los indicios de responsabilidad contable por entender que queda acreditada la conformidad a derecho de la decisión municipal.

Comienza, en primer lugar, reproduciendo los apartados 1, 2 y 5 del art. 75 de la LBRL y el art. 13 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales para concluir señalando que es el Pleno quien tiene que aprobar tanto la dedicación exclusiva como la parcial de los miembros de la Corporación, así como sus retribuciones, y que dicho acuerdo fue adoptado en sesión plenaria de 21 de junio de 2019. Se está de acuerdo con lo manifestado por el Ayuntamiento, no se dice lo contrario en el informe, con la salvedad de que la sesión plenaria en la que se adoptaron tales acuerdos fue celebrada el 25 de junio de 2019, no el 21 de junio, tal y como se indica en el punto A3 del informe.

A continuación, reproduce el art. 75 bis de la LBRL y el art. 18 del RD-Ley 24/2018 y extracta el contenido de una Nota Explicativa del Ministerio de Política Territorial y Función Pública de 5 de marzo de 2014 para terminar manifestando que tanto las Leyes de Presupuestos como el RD-Ley 24/2018 establecen el límite máximo de las retribuciones que pueden percibir los miembros de la Corporación, que corresponde al Pleno concretar tales retribuciones y que las fijadas para los Concejales del Ayuntamiento de Trebujena se encuentran dentro de tales límites. Se está de acuerdo con lo manifestado por el Ayuntamiento, no se dice lo contrario en el informe.

Seguidamente, justifica que la Segunda Teniente de Alcalde tuviera un régimen de dedicación parcial del 95% en el elevado volumen de competencias que tiene encomendadas y por recaer sobre la misma una gran parte de la gestión municipal, y demuestra que sus retribuciones respetan los límites del art. 20 de la LPGE aplicable en 2021.

No se cuestiona en este informe que no quede justificado para este caso un régimen de dedicación parcial del 95%, lo que se pone de manifiesto es que la forma en la que el pleno ha decidido organizar el funcionamiento de los servicios prestados por ese Ayuntamiento, haciendo uso de su plena autonomía municipal, entra en contradicción con lo regulado en el art. 75.ter. d) de la LBRL, por las razones expuestas en el punto 34.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 119 de 153

ALEGACIÓN Nº 16, AL PUNTO 35 (ALEGACIÓN ADMITIDA)

ALEGACIÓN Nº 17, AL PUNTO 36 (ALEGACIÓN ADMITIDA PARCIALMENTE)

PUNTO 36.- "Hay un Concejal, que es laboral fijo del Ayuntamiento, y que percibe indebidamente en 2021 trienios por un total de 1.276,12 €, lo que supone una vulneración del principio constitucional de legalidad, consagrado, entre otros, en el art. 103 de la Constitución Española (CE), el art. 6 de la LBRL y el art. 3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP). (§ A4-A6) Se trata de una situación que se inicia en 2019 y que se mantiene a la fecha de finalización de los trabajos de campo; la cantidad total abonada por trienios en el período julio 2019-marzo 2023 se estima en 4.594,52 €".

Para combatir esta aseveración, hemos de partir del art. 23.b) TREBEP, según el cual, los trienios configurados como una retribución de carácter básico, consisten en una cantidad igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional por cada tres años de servicio.

Al objeto de analizar brevemente la institución de los trienios, cabe señalar que éstos constituyen, como hemos indicado, una parte de las retribuciones básicas de los empleados públicos, cuya regulación se completa, en cuanto al tiempo computable a efectos del nacimiento del derecho a los trienios, por la Ley 70/1978, cuyo art. 1 reconoce a los funcionarios de carrera de la Administración Local, entre otras Administraciones, la totalidad de los servicios indistintamente prestados en ellas, previos a la constitución de los correspondientes cuerpos, escalas o plazas o a su ingreso en ellos, así como el período de prácticas de los funcionarios que hayan superado las pruebas de ingreso en la Administración Pública.

Se deben considerar como servicios efectivos todos los prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas concretadas en la ley, tanto en calidad de funcionario de empleo (eventual o interino) como los prestados en régimen de contratación administrativa o laboral, se hayan formalizado o no documentalmente dichos contratos, teniendo derecho a percibir el importe de los trienios que tuviesen reconocidos por servicios sucesivos prestados, desempeñando plaza o destino en propiedad. En consecuencia, se reconoce a los funcionarios de todas las Administraciones Públicas los servicios prestados en otras Administraciones y cualquiera que fuese el régimen jurídico en que tales servicios se hubieran prestado (funcionario de empleo, eventual o interino, contratado administrativo o laboral).

Los derechos individuales de naturaleza económica que resulten de lo establecido por la Ley 70/1978 deberán ser computados por las respectivas unidades de personal a instancia de parte, justificando ésta su pretensión mediante certificación acreditativa de los servicios prestados, que deberán extender las autoridades competentes haciendo constar los años, meses y días de servicios prestados. Por otra parte, desde el punto de vista reglamentario, ha de tenerse en cuenta lo previsto en el RD 1461/1982, en cuyo art. 2 se determina el modo de acumular y computar los trienios.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 120 de 153

En otro orden de cosas, cabe decir que los miembros corporativos de las Entidades Locales pueden desempeñar sus cargos en régimen de dedicación exclusiva parcial o en régimen de asistencia a las sesiones de los órganos colegiados, conforme el artículo 75 de la LRBRL.

Así y para que el personal laboral fijo, indefinido o temporal, pueda acogerse a este reconocimiento de servicios, no bastará, sin más, remitirse a la Ley 70/1978 y demás normas concordantes por una simple asimilación o equiparación al personal funcionario, ya que tanto su pago como su reconocimiento estará condicionado a lo que establezca el correspondiente Convenio Colectivo o contrato individual de trabajo, siendo condición sine qua non que o bien el Convenio Colectivo o bien el contrato individual del empleado regule la percepción de los trienios.

Nuestro Tribunal Supremo en la Sentencia de 16 de mayo de 2005, como en la posterior de 22 de mayo de 2009, se ocupa de analizar este supuesto, estableciendo que:

«...la modificación introducida en el art. 25 Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, (...) a partir de la misma, el Estatuto de los Trabajadores ya no reconoce «ab initio» el derecho a la promoción económica a todos los trabajadores, sino que delega en el convenio colectivo y en el contrato individual la facultad de reconocer el derecho y determinar su horizonte. De esta manera, el convenio colectivo adquiere el carácter de fuente principal, y de primer grado para el reconocimiento del derecho de promoción económica y de sus condiciones, sin perjuicio de lo que se pueda acordar en la relación individual de trabajo (...).

Por tanto será la norma convencional aplicable la que determine si existe el complemento de antigüedad, en qué precisos términos se reconoce y en qué cuantía.»

Expuesta esta consideración, y centrándonos en el presente caso, es decir, la situación administrativa del Concejal con dedicación exclusiva y su relación como personal laboral con este Ayuntamiento, debemos de partir del artículo 92 del TREBEP, que señala que:

«El personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que les sean de aplicación. Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este capítulo al personal incluido en su ámbito de aplicación en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.»

Debemos, remitirnos a lo que regula el 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 que en su artículo 46.1 señala que: «1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.»

En cuanto a la situación de servicios especiales, el artículo 74 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local la regula cuando se trate de funcionarios de la propia Corporación para la que han sido elegidos o cuando sean funcionarios de carrera de otras Administraciones Públicas y desempeñen en la Corporación para la que han sido elegidos un cargo retribuido y de dedicación exclusiva.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 121 de 153

Sin embargo, distingue al personal laboral, aun cuando el artículo 74.2 de la LBRL señala que «rigen idénticas reglas, de acuerdo con lo previsto en su legislación específica».

«...aplicables los arts. 74 y 75 de la referida Ley 7/1985, que determinan que el personal laboral se rige por reglas idénticas a las del personal estatutario y que sólo los concejales que desempeñan su cargo con dedicación exclusiva deben causar alta en la Seguridad Social.»

Asimismo, la Ley orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General señala que su artículo 178.4 que:

«4. Cuando la causa de incompatibilidad sea la contenida en el punto b) del apartado 2 [Los directores de servicios, funcionarios o restante personal activo del respectivo Ayuntamiento y de las entidades y establecimientos dependientes de él], el funcionario o empleado que optare por el cargo de concejal pasará a la situación de servicios especiales o subsidiariamente a la prevista en sus respectivos convenios que en todo caso ha de suponer reserva de su puesto de trabajo.»

Resultando discriminatoria la diferencia entre el personal funcionario y el personal laboral, pues mientras que a los primeros el articulo 87.1 y 2 del TREBEP les permite el derecho a la percepción de los trienios que tengan reconocidos en cada momento, a los segundos, que lo hacen por el artículo 46.1 del TRET no tienen tal derecho, sin que pueda hacerse extensivo per se lo dispuesto en el artículo 87 del TREBEP, que solo podrán percibirlos si así se prevé expresamente mediante norma convencional, en el caso del Ayuntamiento de Trebujena, consta solicitud realizada por el Concejal laboral fijo al objeto de que se le declare en situación de excedencia forzosa ex. Art. 45.1.f) y 46.1 del TRET por desempeño del cargo representativo, siéndole concedida la misma, por el Ayuntamiento reconociéndosele el derecho a la percepción de los trienios que se devenguen durante el tiempo de ejercicio del cargo público.

A mayor abundamiento, y para el caso de no ser conforme a la legalidad el reconocimiento realizado por el ayuntamiento de la excedencia forzosa del empleado público en cuestión, habrá de tenerse en cuenta que el convenio laboral municipal es de 2008/2010, por tanto previo a la aprobación y entrada en vigor del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, ***de forma que este Ayuntamiento se encuentra en la actualidad en plena fase de negociación y elaboración de un nuevo convenio colectivo, en el cual se han tenido en cuenta las anteriores circunstancias y se le reconoce a los laborales de esta entidad la posibilidad de devengo de trienios para el caso de que los mismos se incorporen a la actividad política mediante el ejercicio de un cargo público todo ello en aras de la preservación del principio de igualdad previsto en el art. 14 de la Constitución, y en consonancia con la jurisprudencia del TJUE.***

En consecuencia con ello, se impone la supresión del informe provisional del punto nº 36, quedando justificada y acreditada la legalidad del proceder municipal, debiendo igualmente de eliminarse la posible responsabilidad contable, al no ser la actividad susceptible de generar tal responsabilidad.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 122 de 153

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local solicita la supresión del punto 36 del informe por entender que queda justificada y acreditada la legalidad del proceder municipal.

Comienza su alegación la Entidad Local con la referencia al art. 23.b) del TREBEP, a los arts. 1 y Disposición Adicional 1ª de la Ley 70/1978 de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública y al art. 2 del RD 1461/1982 por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración pública. Señala que para que el personal laboral pueda acogerse a este reconocimiento de servicios previos es necesario que el Convenio Colectivo o el contrato individual del empleado regule la percepción de los trienios. Se está de acuerdo con la consideración expuesta en esta parte de la alegación, que en nada contradice a lo señalado en el informe.

Continúa con la mención del art. 92 del TREBEP, del art. 46.1 relativo a la situación de excedencia forzosa de los trabajadores laborales y a la situación de servicios especiales de los funcionarios del art. 74.1 de la LBRL, así como del art. 178.4 de la LO 5/1985, que corroboran lo señalado en los puntos A4-A6 del informe.

Finaliza su alegación manifestando el trato discriminatorio que la normativa vigente dispensa a un trabajador laboral respecto a un funcionario de carrera y comunica que consta que el trabajador laboral fijo en cuestión solicitó al Ayuntamiento su pase a situación de excedencia forzosa al ser nombrado Concejal, siéndole concedida por el Ayuntamiento junto al derecho a la percepción de los trienios, si bien no adjunta tales evidencias documentales.

Así mismo, considera que el incumplimiento indicado en el informe no se hubiera producido si el derecho a la percepción de tales trienios se hubiera recogido en el Convenio laboral municipal, que el actual es anterior a la fecha de entrada en vigor del TREBEP y no contempla este supuesto y que se está trabajando en un nuevo convenio en el que se recoja expresamente el reconocimiento del derecho de los laborales a percibir trienios en el caso de que se incorporen a la actividad política.

Es preciso advertirle al Ente fiscalizado que en el caso de que el miembro de la Corporación sea un trabajador laboral, tal y como se detalla en el punto A5 del informe, el art. 74.2 de la LBRL y el art. 27 del TREBEP remiten a su legislación específica, a los arts. 45.1.f) y k) y al art. 46.1 del TRET. Conforme a su art. 46.1, este empleado pasa a la situación de excedencia forzosa, por lo que no cabría la posibilidad de que alterar este régimen mediante una norma convencional, por aplicación del principio de jerarquía normativa.

Se elimina la nota al pie de página, por razones de anonimización.

ALEGACIÓN Nº 18, AL PUNTO 37 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

PUNTO.-37 "La Entidad Local no tiene inscritas las declaraciones anuales de bienes patrimoniales y las de bienes y actividades de los representantes locales en los Registros de intereses (Registro de Actividades y Registro de Bines Patrimoniales), tal y como requiere el art. 75.7 LBRL".

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 123 de 153

No podemos compartir esta afirmación, habida cuenta que a la fecha de formulación de las presentes alegaciones los documentos objeto de publicación pueden consultarse en el siguiente enlace web: https://gobiernoabierto.dipucadiz.es/catalogo-de-informacion-publica?entidadId=2301&seccionId=2

En consecuencia con ello, habrá de suprimirse este punto del Informe Provisional

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local solicita la supresión de este punto del informe porque a la fecha de la formulación de estas alegaciones ya se encontraba dicha información publicada en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento.

En primer lugar, precisar que, conforme a la documentación obrante en el expediente de fiscalización, ni en el *Registro de Actividades* ni en el *Registro de Bienes Patrimoniales* se encuentra inscrita la información del año 2021 referida en el punto 37, punto que por otra parte no ha sido reproducido de manera íntegra en la alegación presentada.

Además, se ha accedido al enlace indicado por el Ente auditado y se ha podido comprobar que a la fecha de valoración de estas alegaciones no hay publicada ninguna información relativa a la Corporación de 2021. Sí hay una entrada denominada "Declaraciones anuales de bienes y actividades de las personas representantes locales", que conduce a "Registro de Intereses-Corporación 2023-2027".

ALEGACIÓN Nº 19, AL PUNTO 38 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

***PUNTO 38**. "La Relación de Puestos de Trabajo (RPT), que fue aprobada por el Pleno del Ayuntamiento el 12 de noviembre de 2020 (BOP nº 239, de 17 de diciembre de 2020), no está publicada en el Portal de Transparencia, tal y como requiere el art. 10.1.g) de la LTPA".*

Hemos de contradecir de nuevo en este punto al informe, habida cuenta de que a la fecha de formulación de las presentes alegaciones los documentos objeto de publicación pueden consultarse en el siguiente enlace web: https://gobiernoabierto.dipucadiz.es/uploads/indicadores/1714995859919.pdf, al que se accede desde la sede electrónica del Ayuntamiento de Trebujena, en la siguiente dirección web: https://sede.trebujena.es/, y dentro del apartado portal de transparencia, en el enlace: https://gobiernoabierto.dipucadiz.es/catalogo-de-informacion-publica?entidadId=2301.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local muestra su disconformidad con lo indicado en el punto 38 del informe sobre la falta de publicación en el Portal de Transparencia de la RPT de 2021 y afirma que a la fecha de formulación de estas alegaciones dicho documento se encuentra publicada.

Se ha accedido a los enlaces facilitados por el Ayuntamiento y se ha comprobado que, efectivamente hay un expediente de RPT publicado en el Portal de Transparencia a la fecha de valoración

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 124 de 153

de esta alegación, pero este no se corresponde con el del año 2021 sino con el resultante de la modificación de RPT aprobada por el Pleno en la sesión plenaria de 18 de marzo de 2024 (BOP nº 63, de 3 de abril de 2024).

ALEGACIÓN Nº 20, AL PUNTO 39 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

PUNTO.- 39. "En la misma figuran al menos tres puestos asignados a trabajadores laborales pese a que habrían de estar reservados a personal funcionario, en virtud de lo dispuesto en el art. 169 del 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)".

Al igual que se ha venido manteniendo desde el principio de las presentes alegaciones, y sobre todo en relación con el proceso de elaboración, redacción, aprobación y aplicación de la RPT, se ha de reiterar que ha sido el Servicio de Asistencia a Municipios de la Diputación Provincial de Cádiz, el encargado de todo ello, tras una labor de más de 4 años de trabajo, y teniendo en cuenta el hándicap que supone el adecuar y acomodar una realidad dada que venía desarrollándose en este Ayuntamiento desde hace más de 30 años, a la nueva situación que supone la adaptación y entrada en vigor de un instrumento de ordenación básico y fundamental como es la RPT.

Es por ello, que siendo como es una herramienta completamente novedosa, su aplicación no ha sido labor sencilla para ninguno de los actores que de una u otra manera participan de forma activa en su despliegue: trabajadores, comité de empresa, equipo de gobierno, técnicos, etc., por lo que entra dentro de lo normal, que se produzcan las lógicas disfuncionalidades, que se irán resolviendo en la medida que las circunstancias y la norma lo permitan.

En este sentido, el hecho de que la RPT incluya 3 puestos asignados a trabajadores laborales, que habrían de estar reservados a funcionarios, según impone el art. 169 del TRRL, viene determinado por la falta de conocimiento de esta circunstancia con anterioridad a la presente Auditoria, es por ello, que por este Ayuntamiento se llevarán a cabo los pertinentes procesos de funcionarización para dar cumplimiento al citado precepto legal.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local justifica este incumplimiento por la falta de conocimiento de esta circunstancia con anterioridad a esta fiscalización y comunica la puesta en marcha de medidas correctoras consistentes en la funcionarización de los puestos.

ALEGACIÓN Nº 21, AL PUNTO 40 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

PUNTO 40. "La RPT reserva los puestos de Secretaría, Intervención y Tesorería al Cuerpo de Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional (FHN), subgrupo A1 y nivel 28, si bien la creación y clasificación de dichos puestos debió haber sido realizada por la Dirección General de Administración Local de la Junta de Andalucía y posteriormente incorporada

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 125 de 153

a la RPT del Ayuntamiento conforme a la clasificación realizada por la Junta de Andalucía, con arreglo a lo señalado en los arts. 92.bis de la LBRL, a los arts. 6.2 y 14 del 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 (RJFHN) y al art. 159 del 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).”

Al objeto de evitar caer en reiteraciones innecesarias, nos remitiremos en este punto a argumentos ya expresados con anterioridad, si bien de forma somera, habida cuenta de que como hemos expuesto, el Informe Provisional, incurre, a nuestro juicio, en un error decisivo, como es el considerar el año 2021, (ejercicio objeto de auditoría), como una foto fija, desdeñando los antecedentes y hechos de importancia decisiva que determinan el que, como es el caso, y en relación con los puestos de secretaria e intervención de este Ayuntamiento en la RPT, se nos imputa el que no se haya acudido con carácter previo a la Dirección General de Administración Local de la Junta de Andalucía, para su clasificación y posterior inclusión en el citado instrumento de ordenación.

En este sentido y en contraposición a lo que se expone en el informe, hemos de poner de relieve que tal clasificación ya fue realizada por la citada Dirección General, resultando que el Ayuntamiento de Trebujena, su Secretaria e intervención está clasificada como de TERCERA, lo cual fue acreditado mediante la remisión a esa CCA de la documentación acreditativa de tal clasificación; no obstante ello se vuelve a remitir como ***documento nº 24*** *a las presentes alegaciones, con lo que entendemos que el punto nº 40 del informe deberá ser suprimido.*

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local entiende que no incurre en el incumplimiento señalado en el punto 41 del informe, consistente en que la creación y clasificación de los puestos de Secretaría, Intervención y de Tesorería debió haber sido realizada por la Dirección General de Administración Local de la Junta de Andalucía, debido a que la Entidad Local ya ha sido clasificada como de clase tercera.

Una cuestión es la clasificación que haya recibido el puesto de trabajo de Secretaría de la Entidad Local por parte de la Junta de Andalucía conforme a lo señalado en el art. 8 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, en este caso de *clase tercera*, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, a los efectos, entre otros, de lo señalado en sus arts. 9-13.

Cuestión distinta es la creación y clasificación que haga la Comunidad Autónoma, previa solicitud de la Entidad Local, de los puestos de Secretaría, Intervención y Tesorería como puestos reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional (art. 159 del 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), Resolución de la Dirección General de la Administración Local, mediante la que se fija el sistema de provisión del puesto y el nivel del complemento de destino del mismo.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 126 de 153

ALEGACIÓN Nº 22, AL PUNTO 41 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

PUNTO.-41. "Junto a la RPT el Pleno aprueba también la valoración de los puestos de trabajo que la componen. Se ha cruzado, con motivo de la fiscalización practicada, la información recogida en ambos documentos para verificar su correspondencia y se han detectado diferencias indebidas.

En concreto, los niveles asignados en las fichas de valoración a los tres puestos de policía local de segunda actividad, al puesto de auxiliar de biblioteca y archivo, y a los dos puestos de auxiliar administrativo de urbanismo son 16, 17 y 16 respectivamente mientras que en la RPT figuran como 17,16 y 17. Por otra parte, el puesto de limpiador, reservado a personal laboral fijo con una categoría de Agrupación Profesional y un nivel, 14 no cuenta con la correspondiente ficha de valoración del puesto."

A fin de combatir la presente afirmación, y como ya hemos expuesto en puntos anteriores, baste con acudir a la RPT publicada tanto en la sede electrónica del Ayuntamiento, como en el Portal de Transparencia, para comprobar que lo que en el informe se dice no es conforme con la realidad, o bien pudiera ser un error motivado por el que a la Auditora, autora del informe no se le haya entregado el texto correcto el cual está compuesto tanto de las hojas de descripción de las tareas del puesto de trabajo, como de las actas de calificación de los puestos de trabajo, que son precisamente en las que se le reconocen y asignan el nivel del complemento de destino de cada puesto.

Es por ello, que si comprobamos la página 134 del PDF de la RPT inserta en el Portal de Transparencia comprobaremos que los 3 puestos de policía local de segunda actividad tienen asignado un nivel 17, no 16; al igual que ocurre con los puestos de auxiliar administrativo (pgs. 147 a 148, con un nivel 16; y la de auxiliar de biblioteca pagina 149.

De igual forma no podemos aceptar la afirmación relativa al puesto de limpiador, de quien en el informe se dice que no cuenta con la correspondiente ficha de valoración; cuando lo cierto es que si acudimos a la página 167 del PDF, comprobaremos la existencia de tal ficha.

En consecuencia, con lo expuesto, entendemos que el punto 41 habrá de ser suprimido del informe, al haberse justificado las deficiencias que en aquél se contemplan.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

El Ayuntamiento de Trebujena rebate lo manifestado en el punto 41 del informe, solicita su supresión, y afirma que no hay diferencias entre los niveles de complemento de destino señalados en la RPT y los indicados en las fichas de valoración en relación con estos tres puestos de trabajo; para ello, aporta como evidencia documental la información publicada en el Portal de Transparencia.

Como ya se ha advertido en la **alegación nº 19**, la RPT publicada en el Portal de Transparencia no se corresponde con la del año 2021 sino con la de 2024, después de la modificación publicada en el BOP de Cádiz nº 63 de 3 de abril de 2024, tal y como se explica en las páginas 19-24, fechadas el 13 de marzo de 2024, del propio documento de RPT.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 127 de 153

Basta con comprobar, por ejemplo, que en la página 149 de dicho documento el puesto de auxiliar de biblioteca y archivo no tiene fijado un nivel 16, como se recogía en la RPT de 2021 (BOP nº 239, de 17 de diciembre de 2020), sino un 18, que es el aprobado en la modificación de 2024.

Revisada la documentación obrante en el expediente de la fiscalización, se mantiene la redacción del informe.

ALEGACIÓN Nº 23, AL PUNTO 42 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

PUNTO 42.- "Se desconocen, en consecuencia, cuáles han sido los criterios de valoración empleados por la Entidad para retribuir estas siete plazas, presupuestadas en 2021 por un total de 118.689,20 €".

En conexión con lo manifestado en el punto anterior, y habiéndose justificado que todos y cada uno de los puestos de trabajo contenidos en la RPT se encuentran valorados, y reiteramos supervisada y redactada por el Servicio de Asistencia a Municipios de Diputación Provincial de Cádiz, la firma de cuya autoría podemos constatar al pie de las páginas que la componen, no está viciada en ningún caso de nulidad radical ex. Art. 47 de la Ley 39/2015, ni precisa de ser iniciado de un procedimiento de revocación o nulidad de oficio habida cuenta de que con las explicaciones dadas y el contenido del documento de RPT publicado en la web municipal y el Portal de Transparencia, la entendemos conforme a derecho.

En consecuencia, con lo expuesto, y habida cuenta los argumentos y justificaciones ofrecidas entendemos necesaria la supresión del contenido del punto 42 del informe.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local rebate lo manifestado en el punto 42 del informe, solicita su suspensión, para lo que alude a la argumentación expuesta en la alegación nº 22.

En la medida en que el punto 42 es el corolario de los hechos expuestos en el punto 41, y habida cuenta de que la **alegación nº 22** ha sido valorada como NO ADMITIDA, se mantiene la redacción del informe.

ALEGACIÓN Nº 24, A LOS PUNTOS 43 Y 44 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

PUNTO 43.- "La RPT incumple el art. 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), el art. 7 del Acuerdo regulador del personal funcionario del Ayuntamiento de Trebujena de 2008 y el art. 7 del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Trebujena de 2008, ya que no recoge las retribuciones complementarias (complemento de destino y complemento específico) de cada puesto de trabajo. También incumple el art. 126.4 del Texto Re-

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA6D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 128 de 153

fundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril (TRRL), ya que no incluye ni la descripción de los puestos de trabajo tipo ni las condiciones para su creación".

PUNTO 44. En relación con el complemento específico que hubiera de figurar en la RPT, no hay ningún otro acto administrativo por el que el Pleno haya aprobado de forma directa su cuantía monetaria, pese a tratarse de una competencia que le atribuye a este órgano el art. 4.3 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local (RD 861/1986). (§ 79)

Se contesta a estos dos puntos, remitiéndonos de nuevo a la RPT publicada, cuyo contenido, entendemos contradice las afirmaciones vertidas en el Informe, ya que se recogen las retribuciones complementarias (complemento de destino y complemento específico) y la descripción de los puestos de trabajo tipo como las condiciones para su creación.

Así mismo, el Pleno de 25/11/2020, aprueba la RPT completa en la que figuraba el valor del punto del complemento específico en 0,89€, el cual se aumenta en 2021 a 0,898€, por aplicación del incremento previsto en la LGPE de 2021, que ascendió al 0,9%.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

El Ayuntamiento discrepa sobre lo indicado en el informe en sus puntos 43 y 44 en relación con que la RPT de 2021 está incompleta y la falta de aprobación por el Pleno del complemento específico, respectivamente, y solicita su supresión.

Fundamenta su argumentación, en primer lugar, en la RPT publicada en el Portal de Transparencia; tal y como se ha señalado en las **alegaciones nº 19 y 22**, dicha RPT no se corresponde con la que regía en el año 2021, sino con la vigente en 2024, tras su modificación publicada en el BOP nº 63, de 3 de abril de 2024. En cualquier caso, basta con revisar la RPT publicada en el BOP de Cádiz nº 239, de 17 de diciembre de 2020, para poder corroborar los hechos manifestados en el informe.

En segundo lugar, afirma que el complemento específico es el fruto de aplicar el incremento retributivo del 0,9% aprobado por la LPGE2021 sobre el valor de 0,89€/punto recogido en la RPT completa aprobada por el Pleno el 25/11/2020. Se trata de una cuestión que ya ha sido tratada en las **alegaciones nº 3 y 5**, por lo que se mantiene la redacción del punto 44.

ALEGACIÓN Nº 25, AL PUNTO 45 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

PUNTO 45. "Por otra parte, la regulación que se hace de la retribución de los trabajos en nocturnos y festivos como plus de trabajo en domingo, festivos y jornadas especiales, y de la disponibilidad por razón del servicio como plus de disponibilidad por necesidad del servicio en el art. 13 del Acuerdo regulador del personal funcionario del Excmo Ayuntamiento de Trebujena de 1 de enero de 2008, no se adecúa a la configuración legal prevista en el art. 6 del Real Decreto 861/1986, puesto que se trata de factores o circunstancias vinculadas objetivamente al

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 129 de 153

desempeño de determinados puestos de trabajo, y por ello su retribución debiera encauzarse a través del complemento específico".

La presente afirmación, entendemos no tiene razón de ser, habida cuenta de que, si acudimos a la RPT de nuevo comprobaremos como los conceptos de disponibilidad por razón del servicio son conceptos que constan en las actas de calificación del puesto de trabajo para el cálculo de los puntos del complemento específico, con lo cual ya se ha dado cumplimiento a tal obligación, no incumpliéndose normativa alguna. La prueba de lo que afirmamos viene constituida por el hecho de que como bien dice el informe el Acuerdo regulador del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Trebujena proviene del 1 de enero de 2008, esto es, muy anterior a la aprobación de la RPT, de forma que éste instrumento absorbe en el complemento específico los anteriores pluses.

A mayor abundamiento, cabe añadir que, en el Ayuntamiento de Trebujena, no se han abonado, ni se abonan los citados pluses de disponibilidad, con lo cual huelga cualquier otro tipo de justificación al respecto, al estar siendo aplicada la RPT y no el acuerdo regulador de los funcionarios; en consecuencia entendemos que debe ser eliminado del informe el presente punto.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

El Ayuntamiento solicita la anulación de este punto del informe bajo el argumento de que los conceptos de disponibilidad por razón del servicio constan en las actas de calificación del puesto de trabajo para el cálculo de los puntos del complemento específico, de que el Acuerdo regulador del personal funcionario es de fecha anterior a la RPT y porque el Ayuntamiento no ha abonado ni abona los citados pluses.

En primer lugar, indicar que los criterios empleados para la valoración de los puestos de la RPT a los efectos de la fijación de su complemento específico son once y ninguno se corresponde con los pluses de trabajo identificados en el punto 45 del informe.

En segundo lugar, señalar que el abono de tales pluses por parte del Ayuntamiento está recogido en las nóminas de los empleados públicos bajo el concepto de "Otros Complementos", habiéndose podido detectar al menos 318,96 € satisfechos en 2021.

ALEGACIÓN Nº 26, A LOS PUNTOS 46-48 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

PUNTO 46. La Plantilla Orgánica y la Plantilla Presupuestaria están incompletas y no cumplen con lo exigido por el art. 90.1 de la LBRL: la primera no recoge las plazas de dos funcionarios que en 2021 prestan sus servicios en el Ayuntamiento como técnico medio de Recursos Humanos y como encargado de almacén respectivamente; la Plantilla Presupuestaria no contiene la plaza de un oficial primera conductor (§A8)

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 130 de 153

PUNTO 47. Se han identificado cuatro plazas16, de las que dos están ocupadas en 2021, que carecen de puesto en la RPT y que, por tanto, no han sido objeto de valoración, por lo que se desconoce el criterio seguido para fijar su retribución; las dos plazas ocupadas tienen una dotación presupuestaria total en 2021 de 49.706,22 €. (§ 42 y A9)

PUNTO 48. Así mismo, se han detectado en la RPT 16 puestos de funcionarios (de los que 5 son del subgrupo A1, 4 del subgrupo A2, 3 del subgrupo C1 y 4 del subgrupo C2) que, sin embargo, en las Plantillas tienen asignadas plazas para laborales, estando todas ocupadas en 2021. (§ A9) Respondemos a estas tres afirmaciones, remitiéndonos a la RPT publicada.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local se limita a manifestar que se remite a la RPT publicada para alegar lo señalado en estos tres puntos del informe.

Con independencia de que, tal y somo se ha indicado ya en las alegaciones nº 19, 22 y 24, la RPT publicada en el Portal de Transparencia se corresponde con la vigente en el año 2024 y no con la que regía en 2021, es preciso advertir que en los puntos 46-48 se recogen incidencias resultantes de la comparación de las plantillas (Orgánica y Presupuestaria) con la RPT y entre sí, y que en la alegación presentada no se recoge ninguna argumentación referente a estas Plantillas.

ALEGACIÓN Nº 27, AL PUNTO 49 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

PUNTO 49. "El art. 18. Licencias del Acuerdo regulador del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Trebujena vulnera el TREBEP al establecer un conjunto de derechos a licencias retribuidas que resultan más favorables que las establecidas en dicha norma. (§ A10)"

Al igual que hemos argumentado con motivo del punto 45, siendo el Acuerdo regulador del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Trebujena, anterior al TREBEP, este Ayuntamiento aplica este último texto legal, al objeto de concesión de permisos y licencias.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local afirma que aplica el TREBEP, en lugar del Acuerdo regulador del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Trebujena, en materia de permisos y licencias, si bien no aporta evidencia documental justificativa de la manifestación realizada.

ALEGACIÓN Nº 28, AL PUNTO 50 (ALEGACIÓN ADMITIDA PARCIALMENTE)

PUNTO.- 50. "No se han comunicado a la CCA los reparos con efectos suspensivos formulados por la Intervención en el ejercicio 2021 y otra documentación relativa a su control interno, tal y como requiere la Resolución de 15 de enero de 2020, de la Presidencia del Tribunal de Cuentas, por la que se publica el Acuerdo del Pleno de 19 de diciembre de 2019, por el que se aprueba la

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 131 de 153

Instrucción sobre remisión de información relativa al ejercicio del control interno de las Entidades Locales. Se trata de un incumplimiento que se reitera desde al menos ejercicio 2014".

En contraposición a lo afirmado en este punto, y partiendo de la base de la inexistencia de reparos suspensivos formulados por la intervención, no solo en el año 2021, sino en ejercicios anteriores. Y todo ello sin perjuicio, con carácter general, de otro tipo de controles de fiscalización de la actividad municipal que se vienen aplicando. Desconocida la obligación de efectuar declaraciones en este sentido, en todo caso, y una vez tenido conocimiento del contenido de la obligación a raíz del presente informe se ha procedido a la remisión de dichas declaraciones de:

- Sistemas de control interno
- Resultados del control interno - Actuaciones de control interno

Todo ello desde el año 2014 a 2023, lo cual se acredita con los justificantes de remisión y las propias declaraciones, como se justifica con ***documentos adjuntos, como nº 25.***

A la vista de lo expuesto, entendemos que debe ser eliminado del informe el presente punto.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local justifica el incumplimiento recogido en este punto del informe en el desconocimiento de la existencia de esta obligación y comunica la puesta en marcha de medidas correctoras, consistentes en la remisión a la CCA de esta documentación.

ALEGACIÓN Nº 29, AL PUNTO 51 (ALEGACIÓN ADMITIDA PARCIALMENTE)

PUNTO.- 51. "Tampoco se han remitido a la CCA ni la relación de contratos ni la de los convenios formalizados en 2019, tal y como requiere la normativa que le resulta de aplicación".

Este Ayuntamiento no tenía conocimiento de la obligación de la remisión de los contratos y convenios a la CCA en 2019, y más aún si tenemos en cuenta que tal obligación dimana de una resolución de la Presidencia de la Cámara de Cuentas de 19/12/2018, la cual resulta completamente desconocida para las administraciones, y los operadores jurídicos encargadas de tal remisión.

Así mismo se ha entendido que habiéndose publicado todos y cada uno de los contratos tramitados por este Ayuntamiento en la Plataforma de Contratación del Sector Público, por ésta eran remitidos a la CCA, o ambas webs estaban interconectadas.
No obstante ello, y conocida tal obligación por este Ayuntamiento se han remitido tales contratos y convenios relativos a los años 2020 y 2021 como se acredita con sendos justificantes de envío que se acompañan al presente escrito.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 132 de 153

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local justifica el incumplimiento recogido en este punto del informe en el desconocimiento de la existencia de esta obligación y comunica la puesta en marcha de medidas correctoras, consistentes en la remisión a la CCA de la relación de contratos de los años 2020-2023.

La Entidad Local no aporta los justificantes señalados en la alegación, si bien se ha podido corroborar lo manifestado por el Ayuntamiento mediante su consulta en la plataforma de rendición de cuentas.

ALEGACIÓN Nº 30, AL PUNTO 52 Y ANEXO 8.4 (ALEGACIÓN ADMITIDA PARCIALMENTE)

PUNTO 52. El Ayuntamiento no ha publicado en el Portal de Transparencia toda la información requerida por los arts. 6 a 8 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTBG) y por los arts. 10 a 22 de la Ley 1/2014 de 24 de junio, de transparencia pública de Andalucía (LTPA). (§ Anexo 8.4 y 87)

A la fecha de formulación de las presentes alegaciones, esta obligación ha sido cumplida por este Ayuntamiento, ya que en relación con el incumplimiento recogido en la denuncia y relativo al principio general recogido en el art. 6.k) de la Ley 1/2014 de 24 de junio de Transparencia Pública de Andalucía, a cuyo tenor: k) Principio de reutilización, en cuya virtud se fomentará que la información sea publicada en formatos que permitan su reutilización, de acuerdo con la legislación aplicable en materia de reutilización de la información del sector público; por parte de este Ayuntamiento se ha dado cumplimiento al mismo, habida cuenta de que se ha publicado en el canal de transparencia de esta entidad, los documentos objeto de denuncia en formato "pdf no protegidos" lo que permite su reutilización por quienes pretendan su consulta y uso, así como su impresión, manejo, copiar y pegar, etc.

En adveración de lo expuesto, y como ejemplo de lo dicho se puede constatar accediendo a la url: https://www.trebujena.es/images/PDFs/Presupuestos/Presupuesto2023.pdf. A esta dirección web, al igual que a las que se indican a continuación, se puede acceder a través de la sede electrónica del portal web de este Ayuntamiento, residenciada en la url: https://sede.trebujena.es/, en la cual nos encontramos con el banner que lleva directamente al portal de transparencia de esta entidad.

Con respecto al cumplimiento relativo al organigrama municipal (art. 10.c); por este Ayuntamiento se ha procedido a la publicación del mismo, así como a su fechado junto con el acuerdo de aprobación el cual puede consultarse en la siguiente url: https://gobiernoabierto.dipucadiz.es/catalogo-de-informacion-publica?entidadId=2301&seccionId=1

Así mismo, la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento se encuentra publicada en la siguiente url: ***https://gobiernoabierto.dipucadiz.es/uploads/indicadores/1714995859919.pdf***

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 133 de 153

En relación con la falta de cumplimiento a la obligación de publicación de las retribuciones de cualquier naturaleza percibidas anualmente por los altos cargos y por las personas que ejerzan la máxima responsabilidad en las entidades incluidas en el ámbito de la aplicación de la ley (art.11 b), este Ayuntamiento ha procedido a la publicación de tales datos contenidos en el presupuesto del año 2024, cuya consulta puede realizarse en la siguiente url:

https://gobiernoabierto.dipucadiz.es/catalogo-de-informacionpublica?entidadId=2301&seccionId=6
En otro orden de cosas, en la sede electrónica municipal se encuentra residenciado el enlace correspondiente al perfil del contratante de este Ayuntamiento, desde el cual se puede acceder directamente a la Plataforma de Contratación del Estado, en la cual se publican los documentos previstos en el art. 15 de la Ley, relativo a todos los contratos, con indicación del objeto, duración, el importe de licitación y de adjudicación, el procedimiento utilizado para su celebración, los instrumentos a través de los que, en su caso, se ha publicitado, el número de licitadores participantes en el procedimiento y la identidad del adjudicatario, así como las modificaciones y prórrogas del contrato y la indicación de los procedimientos que han quedado desiertos.

El enlace web en el que se encuentra publicada la documentación requerida es el siguiente: https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink%3AperfilContratante&idBp=DjlOEskSs0YQK2TEfXGy%2BA%3D%3D

En relación a la publicidad relativa a la Información económica, financiera y presupuestaria, y en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 16 de la Ley, el enlace web en el que se encuentran publicadas las cuentas anuales de este Ayuntamiento, es: https://www.rendiciondecuentas.es/es/consultadeentidadesycuentas/buscarCuentas/index.html?ref=ce&idEntidad=1797&idComunidadAutonoma=1&idProvincia=11&idTipoEntidad=A&denominacion=trebujena

Finalmente añadir, que este Ayuntamiento no ha realizado gasto público alguno en campañas de publicidad institucional, por lo que no existe la obligación de publicación al respecto.

***Salvedades por limitaciones al alcance** PUNTOS*

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local comunica que el incumplimiento recogido en el punto 52 del informe y detallado en su Anexo 8.4 ha desaparecido a la fecha de formulación de estas alegaciones, dado que dicha información ya se encuentra publicada en el Portal de Transparencia.

En primer lugar, acredita la publicación de los Presupuestos y del organigrama municipal en dicho Portal, si bien en el informe no se hace alusión a que haya ningún incumplimiento en relación con estos documentos.

En segundo lugar, facilita el acceso al enlace de la RPT si bien, como ya se ha señalado en las **alegaciones nº 19, 22, 24 y 26** se trata de la correspondiente al año 2024, no la de 2021; no hace ninguna alusión al resto de las cuestiones correspondientes a la categoría "información institucional y organizativa" referidas en el anexo 8.4.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 134 de 153

En tercer lugar, con respecto a la "información sobre altos cargos y personas que ejerzan la máxima responsabilidad" comunica la publicación de las retribuciones de 2024, si bien en el enlace que facilitan no se encuentra dicha información.

En cuarto lugar, en relación con "información sobre contratos, convenios y subvenciones" manifiesta que en Transparencia se ha facilitado el enlace a la Plataforma de Contratación del Estado, desde la que se pueden consultar todos los datos requeridos por la normativa de transparencia. Efectivamente, se ha incorporado el acceso a la Plataforma de Contratación del Estado, si bien esta web ni permite conocer toda la información requerida por la normativa de transparencia (las decisiones de desistimiento o renuncia de los contratos, las subcontrataciones o los datos estadísticos sobre el volumen presupuestario de contratos adjudicados, entre otros) ni los datos que proporciona se encuentran presentados de la manera sintética que requiere la normativa de transparencia.

En quinto lugar, en cuanto a la "información económico-financiera y presupuestaria", la Entidad Local publica en Transparencia el enlace a la Plataforma de rendición de cuentas en la que se recoge la rendición de las Cuentas generales de los años 2020-2022, en fechas posteriores a la de finalización de los trabajos de campo de este informe, por lo que se da por cumplida esta obligación en materia de transparencia, si bien en los términos que se advierten en la **alegación nº 39.**

Justifica, por último, la falta de publicación del gasto realizado en campañas de publicidad institucional en la inexistencia de gasto, si bien, y con independencia de que debiera haber comunicado en Transparencia la ausencia de tales gastos. no aporta documentación justificativa al respecto.

ALEGACIÓN Nº 31, A LOS PUNTOS 53-55 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

53. El Ayuntamiento ha proporcionado una relación nominativa de sus trabajadores laborales temporales del período 2019-2022 que adolece de falta de integridad y de exactitud (§ A12), lo que ha imposibilitado verificar en la totalidad del personal laboral temporal la posible existencia de una indebida concatenación en su contratación en los términos del art. 15.5 del TRET y, por tanto, su condición por la vía de los hechos de trabajador laboral indefinido no fijo. (§ 23)

54. Con independencia de lo anterior y tras los trabajos de campo, se han identificado a 49 empleados temporales cuya relación laboral pudiera ser materialmente indefinida, sin que se haya podido finalmente confirmar tal situación en 20 de ellos, al no haber aportado la Entidad Local los expedientes de estos empleados públicos. (§ 23)

55. La Entidad Local no ha facilitado el nombramiento de 8 de los 12 trabajadores laborales indefinidos no fijos comunicados por el Ayuntamiento, por lo que no se ha podido confirmar que tal nombramiento se haya adecuado a la normativa vigente a partir de 2017. (§ 23 y A14) 56. La Corporación no ha facilitado la documentación acreditativa de la condición de funcionario de dos de sus empleados públicos, lo que no ha permitido fiscalizar el proceso de selección y nombramiento de estos empleados públicos.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 135 de 153

En respuesta a estos 3 puntos, nos remitimos a lo manifestado en relación con los apartados 23 a 28 del Informe contra el que alegamos.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local se remite a lo alegado en relación con los puntos 23 a 28 del informe, tratados en la **alegación nº 11.** Es preciso advertir que en las manifestaciones del Ayuntamiento a los puntos 23-28 no se recoge ninguna referencia a los hechos descritos en los puntos 53-55 del informe.

ALEGACIÓN Nº 32, AL PUNTO 57 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

57. No se ha podido verificar que el importe del pago líquido ordenado por la Alcaldía a abonar en concepto de las nóminas de los meses de marzo y diciembre de 2021 coincida con el de las transferencias bancarias realizadas por este concepto en tales meses por no haber facilitado la Entidad fiscalizada la relación completa de las transferencias bancarias realizadas. (§ 82 y A25)

Al objeto de cumplimentar el requerimiento conferido en este punto, se acompañan al presente escrito, las transferencias bancarias realizadas para el abono de las nóminas de los trabajadores, tanto la ordinaria como la extraordinaria del mes de diciembre como ***documento nº26****. En este sentido aclarar que el importe total cargado en las distintas cuentas de esta entidad asciende a 313.319,01€; junto a ello se remite documentación justificativa del pago a la trabajadora María Antonia Galán Cabrera, realizado por la Tesorería de 986,75€, lo que hace un total de 314.305,76€, abonados por el Ayuntamiento en concepto de nóminas del mes de diciembre, que ciertamente difiere en 500,41€, de la cantidad decretada en ese mes que asciende a 314.806,17€, tal y como aparece en el cuadro del informe (A25).*

El art. 198.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TR LRHL), aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo (BOE del 9), dispone que las Entidades Locales podrán pagar sus obligaciones por cualquiera de los medios que se enumeran en el apartado primero, entre los cuales se encuentran «... efectivo, transferencias, cheques o cualquier otro medio o documento de pago, sean o no bancarios, que se establezcan». En consecuencia, el pago en metálico es uno de los medios que puede acordar la Administración municipal para realizar el pago de sus obligaciones.

Por su parte, el art. 197.2 TR LRHL, después de reconocer la posibilidad de realizar los pagos a través de cuentas operativas y cuentas restringidas de pagos, dispone, en su apartado 2.º, que «asimismo las entidades locales podrán autorizar la existencia de cajas de efectivo, para los fondos de las operaciones diarias, las cuales estarán sujetas a las limitaciones que reglamentariamente se establezcan».

En cualquier caso, cuando el pago se realice por este medio, el cajero pagador deberá exigir la firma del recibí, para que quede acreditado el pago de la nómina que, ordinariamente, se acredita mediante su inclusión en la transferencia correspondiente.

En este sentido, y asumiendo en parte el contenido del informe, la ortodoxia procedimental hubiera impuesto el dictado de un nuevo decreto subsanando los errores aritméticos padecidos

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 136 de 153

en el anterior, lo que no se produjo por la carga de trabajo que pesa sobre la unidad de personal de este Ayuntamiento.

Se remite la documentación requerida, la cual por error involuntario no se ha remitido antes.

4.3. Otras cuestiones que no afectan a la opinión Ciclo presupuestario

PUNTOS

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local comunica que remite la documentación aludida en el punto 57 del informe, que no fue aportada por error.

En primer lugar, el Ayuntamiento señala que aporta las transferencias bancarias del mes de diciembre como documento nº 26. Examinado dicho documento, resulta que recoge transferencias realizadas en los meses de diciembre y otras del mes de abril, que pudieran corresponderse con las nóminas del mes de marzo.

A continuación, totaliza las transferencias bancarias de las nóminas de diciembre en 313.319,01 €, si bien de la suma aritmética de la información facilitada resulta un importe distinto, que asciende a 312.931,65 €. Por otra parte, las transferencias bancarias realizadas en abril suman 201.137,47 €.

Comunica, así mismo, que acompaña estos 313.319,01 € de la documentación justificativa de un pago realizado por la Tesorería a una empleada pública por importe de 987,75 €, evidencia documental que no ha sido aportada, lo que imposibilita conocer el origen y la causa del hecho comunicado en esta alegación.

Prosigue con la indicación de que el total resultante de 314.305,76 € difiere en 500,41 € de la cantidad decretada en ese mes, que asciende a 314.806,17 €.

A continuación, menciona una serie de preceptos legales, de cuyo tenor pudiera deducirse que el pago realizado por la Tesorería a la empleada municipal de 986,75 € se ha realizado en metálico.

Por último, reconoce que la ortodoxia procedimental hubiera impuesto el dictado de un nuevo decreto de subsanación de errores aritméticos y justifica su no realización en la carga de trabajo que pesa sobre la unidad de personal del Ayuntamiento.

Habida cuenta de las inconsistencias detectadas entre lo manifestado en la alegación y las evidencias documentales aportadas y dada la falta de integridad de la documentación facilitada, se mantiene la redacción del informe.

ALEGACIÓN Nº 33, AL PUNTO 58 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

58. El Pleno del Ayuntamiento de Trebujena no ha aprobado el Presupuesto General del año 2021

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 137 de 153

antes de la finalización de 2020, tal y como requiere el art. 169.2 del TRLRHL, por lo que, para continuar con su actividad ha prorrogado el del ejercicio anterior hasta el 6 de julio, conforme al art. 169.6 del TRLRHL. (§ 86)

Al igual que ocurre en la mayoría de administraciones públicas y el propio Gobierno de la Nación, es cierto que no se aprobó el Presupuesto General de año 2021, por lo que fue prorrogado automáticamente el presupuesto de 2020.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local reconoce lo manifestado en el informe.

ALEGACIÓN Nº 34, AL PUNTO 59 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

58. La Entidad Local incumple el art. 21.3 del 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 (RD 500/1990) al no haber realizado ajustes a la baja de los créditos iniciales del presupuesto prorrogado, y el art. 21.4 al no haber confeccionado la Intervención el informe sobre el presupuesto prorrogado ni la Alcaldía haber aprobado el Decreto de prórroga presupuestaria.

Efectivamente, se han incumplido tales obligaciones, no obstante en el año 2024, se ha corregido tal práctica y aprobado el decreto al que se refiere el presente punto

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local reconoce lo manifestado en el informe.

ALEGACIÓN Nº 35, AL PUNTO 60 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

60. Al Presupuesto General de 2021 no se le han unido como anexo los programas anuales de actuación, inversiones y financiación de la sociedad mercantil de la íntegra titularidad municipal, Trebujena Emprende S.L., lo que supone un incumplimiento del art. 166.1.b) del TRLRHL.
Respecto de esta sociedad municipal se acordó su disolución y liquidación ordenada mediante acuerdo de junta general de fecha 20 de diciembre de 2017, otorgándose escritura de disolución, cese de administrador y nombramiento de liquidador con fecha 18 de febrero de 2019, ante la Notario de Trebujena, Dña. Matilde Troyano de Loma-Ossorio, nº 54 de su protocolo, cesando en su actividad por lo que se ha entendido que no es necesario la inclusión de los documentos del art. 166.1b) del TRLRHL.

A los efectos probatorios oportunos se acompaña la meritada escritura como documento nº 27.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 138 de 153

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local justifica el incumplimiento recogido en el punto 60 del informe por considerar que no era necesaria la inclusión de esta documentación en el Presupuesto General del Ayuntamiento al estar la sociedad municipal en liquidación y no tener actividad.

Una empresa en liquidación sigue teniendo actividad hasta su extinción, pese a lo manifestado en la alegación, concretada en los arts. 383-394 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
Acompaña esta alegación de la escritura de liquidación de la sociedad municipal, que ya obraba en el expediente de esta fiscalización, tal y como se acredita en el punto 74 del informe.

ALEGACIÓN Nº 36, AL PUNTO 61 (ALEGACIÓN ADMITIDA PARCIALMENTE)

61. La Cuenta General de los años 2017-2021 no se ha rendido a la CCA en los términos de art. 11.1.b de la LCCA. (§72 y 86),

No podemos compartir, ni aceptar tal afirmación, pues la misma determinaría la comisión por parte de este Ayuntamiento de uno de los incumplimientos más graves de las obligaciones de control y transparencia de esta entidad local, y en contraposición al contenido de este punto, reiterado luego en los puntos 71, 72 y 73 del informe (fundamento de la denegación de opinión sobre la fiscalización financiera de la entidad), se acreditará de forma indubitada que las cuentas anuales de este Ayuntamiento correspondientes al ejercicio 2020, han sido rendidas según demuestra el propio portal web de la Cámara de Cuentas: https://www.rendiciondecuentas.es/es/consultadeentidadesycuentas/buscarCuentas/consultarCue nta.html?idEntidad=1797&ejercicio=2020, cuyo contenido íntegro puede consultarse en el siguiente enlace: https://www.rendiciondecuentas.es/es/consultadeentidadesycuentas/buscarCuentas/consultarCue nta.html?idEntidad=1797&ejercicio=2020.
Por otro lado, las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2021, están rendidas y publicadas en el siguiente enlace web: https://www.rendiciondecuentas.es/es/consultadeentidadesycuentas/buscarCuentas/consultarCuenta.html?idEntidad=1797&ejercicio=2021
Así mismo, las del ejercicio 2022, de igual forma se encuentran rendidas y siendo posible su consulta en el enlace https://www.rendiciondecuentas.es/es/consultadeentidadesycuentas/buscarCuentas/consultarCuenta.html?idEntidad=1797&ejercicio=2022
Por otro lado, se ha de poner en conocimiento de esa CCA, que las cuentas anuales del 2017 se probaron por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada el 12/12/2018, mientras que las de 2018 y 2019, se aprobaron en el Pleno de 30/07/2020, tal y como se acredita con las actas de tales acuerdos plenarios que se acompaña al presente escrito como ***documentos n°28 y 29****.*

La rendición de cuentas de estos tres ejercicios 2017, 2018 y 2019, le ha resultado material y técnicamente imposible a este Ayuntamiento, habida cuenta de que la empresa hasta entonces con-

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 139 de 153

tratada para estos menesteres, denominada E-GIM –ESIJAD-, entro en concurso de acreedores, desapareciendo finalmente y dejan sin soporte informático a innumerables ayuntamientos, como el de Trebujena.

Es por ello, que para la rendición de las cuentas de 2020, 2021 y 2022, se ha tenido que contratar a una empresa especializada en estos trabajos, ESPUBLICO SERVICIOS PARA LA ADMINISTRACION, S.A., que ha sido la encargada de realizar la rendición de las citadas cuentas, como lo acreditamos con la aportación tanto de la factura de los trabajos como el justificante de pago de la misma que se acompaña como ***documento n° 30.***

Así pues, habiendo quedado acreditado que este Ayuntamiento ha cumplido sus obligaciones de aprobación y rendición de cuentas, al menos respecto del ejercicio 2020, 2021 y 2022, y que las de 2017, 20218 y 2019 aprobadas y disponibles en formato papel, a cuya consulta se invitó a la auditora cuando se encontraba desarrollando los trabajos de campo en la sede consistorial, declinando tal invitación, sorprende sobremanera que por ese organismo se siga manteniendo tan grave afirmación de la falta de rendición de todos los ejercicios 2017-2021, sin repararse en que los 2 últimos se han rendido, y los anteriores están aprobados y disponibles en formato papel.

De esta forma, si bien es cierto que según se manifiesta en el informe provisional los trabajos de campo finalizaron el 31/05/2024, no es menos cierto que el informe aparece firmado electrónicamente el 25/04/2024, de manera que si a 21/12/2023, las cuentas de estos 3 ejercicios estaban rendidas la comprobación de este dato por quienes han redactado el mismo, no entrañaba gran dificultad, con lo cual sorprende grave y negativamente a este Ayuntamiento, el que se mantenga tal afirmación con las consecuencias tan negativas y perjudiciales que ello conlleva, entre otras la denegación de la opinión, que en clave auditoria como se describe en el punto 71 del informe supone que la CCA no exprese una opinión sobre si los Estados Contables de la Cuenta General de 2021 reflejan la imagen fiel de la gestión económico-financiera y presupuestaria en materia de personal realizada por el Ayuntamiento de Trebujena debido al efecto muy significativo de las cuestiones descritas en la sección Fundamento de la denegación de opinión sobre la fiscalización financiera, al no haber podido obtener evidencia de auditoría que proporcione una base suficiente y adecuada para expresar una opinión de auditoría sobre esta Cuenta General; lo cual no puede ni debe sostenerse al no responder a la realidad a la fecha de emisión del informe.

Así pues, y en consecuencia con lo expuesto, y respetando al máximo la labor de esa CCA, y de quienes en ella desempeñan su trabajo, a juicio de esta parte, el informe adolece de defectos de tal entidad que denotan cierta falta de objetividad y tratamiento desigual con respecto a otras entidades locales, que impone su reiterada antes de que acceda al Pleno de la CCAA, o al menos su reformulación teniendo en cuenta todo lo expuesto, y las pruebas que se acompañan a las presentes alegaciones.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local acredita la rendición a la CCA de las Cuentas Generales de los años 2020-2022, en fechas posteriores a la de finalización de los trabajos de campo: el 18 de diciembre de 2023, el 24

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 140 de 153

de noviembre de 2023 y el 21 de febrero de 2024, respectivamente. Se da, por tanto, por cumplida esta obligación, en los términos advertidos en la **alegación nº 39.**

En cuanto a las Cuentas Generales de los años 2017-2019, el Ayuntamiento acompaña esta alegación de las actas plenarias en las que se acuerda su aprobación, justifica su falta de rendición y acredita la puesta en marcha de medidas correctoras conducentes a su cumplimiento.

Es preciso advertir que la aprobación de las Cuentas Generales de 2017-2019 no ha seguido el procedimiento legalmente establecido en el art. 212 del TRLRHL, vicio procesal que se reitera en la de los años 2020-2022, tal y como se valora en la **alegación nº 39.**

ALEGACIÓN Nº 37, A LOS PUNTOS 62- 66 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

62. La política de seguridad de los sistemas contables y los planes de contingencias no cumplen con la normativa aplicable en el marco del Esquema Nacional de Seguridad (ENS) dado que la Entidad Local no aparece como certificada18 en la web del Centro Criptológico Nacional. Por tanto, el municipio de Trebujena no se ajusta al ENS en los términos del Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica19, con incumplimiento de, al menos, su art. 41 y de la Resolución de 13 de octubre de 2016, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se aprueba la Instrucción Técnica de Seguridad de conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad.

63. Como consecuencia de lo anterior, la entidad fiscalizada incumple también los arts. 17 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC) y 46.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP), preceptos que obligan a que los documentos de cualquier Administración Pública cuenten con medidas de seguridad que garanticen la integridad, autenticidad, confidencialidad, calidad, protección y conservación.

64. Así mismo, la falta de adaptación al ENS ocasiona el incumplimiento de la normativa sobre protección de datos, en los términos de la Disposición Adicional Primera. Medidas de seguridad en el ámbito del sector público de Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDYDD).

65. Los sistemas de información de la Entidad, tal y como reconoce el propio Ayuntamiento, no se ajustan al Esquema Nacional de Interoperabilidad (ENI) en los términos del Real Decreto 4/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad en el ámbito de la Administración Electrónica, con incumplimiento de, al menos, sus arts. 22, 28 y de la Disposición Adicional Segunda.

66. Los expedientes administrativos del Ayuntamiento de Trebujena no tienen formato electrónico, tal y como exige el art. 70.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC), ni sus documentos administrativos son electrónicos, en los términos del art. 26.2 y 36 de la LPAC.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 141 de 153

Desde el ayuntamiento de Trebujena se viene desarrollando una labor ímproba al objeto de ir adaptándose a los nuevos que impone tanto la administración electrónica como los sistemas de seguridad tanto en el tratamiento de datos como en el manejo de la información documental, digital, etc., si bien todavía le queda mucho trabajo por hacer en este ámbito habida cuenta de su dificultad, y de la falta de medios para poner en práctica todos y cada uno de los sistemas de seguridad criptográfica, y de protección de datos.

No obstante ello, no podemos compartir totalmente la afirmación contenida en el informe, y menos que la misma se haga con carácter absoluto, ya que la mayor parte de las unidades o áreas municipales trabajan ya con expedientes completamente informatizados, y usando cada vez menos papel físico, al punto que desde la propia sede electrónica del ayuntamiento el ciudadano puede realizar la mayor parte de los trámites que afectan a su vida cotidiana: urbanismo, contratación, estadística, empadronamiento, etc.

Por otro lado, y en relación con el cumplimiento de las obligaciones de protección de datos este Ayuntamiento ha suscrito CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE TREBUJENA Y LA DIPUTACIÓN DE CÁDIZ, EN RELACIÓN A LA ASISTENCIA TÉCNICA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS, el cual ha sido aprobado por este Ayuntamiento mediante resolución N° 2024/000179, de fecha 15 de marzo de 2024.

En adveración de lo expuesto, se acompaña como ***documento n°31*** *copia del meritado convenio; y como* ***documento n°32*** *la resolución de aprobación.*

Como es de verse en el propio texto del convenio, en concreto su estipulación 3ª, la Diputación de Cádiz asume los siguientes compromisos:

1. La Diputación se compromete a realizar el Registro de Actividades de Tratamiento, Impacto de Evaluación y Análisis de Riesgo conforme a lo establecido en RGPD, incluyendo los datos correspondientes a esta Entidad Local y a su sector público institucional.
2. Se compromete igualmente a realizar cuantas revisiones sean precisas para mantener actualizada dicha información.
3. ***Asumir las funciones del Delegado de Protección de Datos y comunicarlo a la AEPD, a cuyo efecto la Diputación Provincial comunicará a la Entidad Local los datos de la persona empleada pública que se proponga para su designación, la cual habrá de reunir la cualificación prevista en el artículo 35 de la LOPD****.*

En cumplimiento con lo dispuesto en la normativa de aplicación, por parte de este Ayuntamiento se ha procedido a la solicitud de Inscripción ante CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS DE ANDALUCÍA de la Designación del Delegado de Protección de Datos, con fecha 18 de abril de 2024, lo que se acredita con los documentos n° 33 (formulario de inscripción), y n° 34 justificante de presentación ante el Registro Electrónico de la Junta de Andalucía.

Finalmente y en relación al cumplimiento de las obligaciones del ENS, este Ayuntamiento tiene contratado con la empresa ESPUBLICO SERVICIOS PARA LA ADMINISTRACION, S.A., el sistema integrado SWAL y todos sus componentes, siendo ésta la única propietaria y en exclusividad

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 142 de 153

de tal sistema, a la vez que el mantenimiento, soporte técnico, así como la garantía del buen funcionamiento de SWAL ante procedimientos de manipulación de su interfaz profesional.

Esta empresa además cuenta con el certificado de conformidad con el esquema nacional de seguridad expedido por APPLUS, según se acredita con los documentos que se acompaña, como ***n° 35 y 36*** *al presente escrito.*

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local justifica, en primer lugar, estos incumplimientos por la dificultad y por la falta de medios para la implantación de cada uno de los sistemas de seguridad y de protección de datos.

A continuación, discrepa sobre lo recogido en el punto 66 y afirma que la mayor parte de las áreas municipales trabajan ya con expedientes completamente informatizados, si bien no aporta evidencia justificativa. Esta situación no se corresponde con la contrastada durante la realización de la fiscalización, dado que los expedientes de personal revisados se encontraban en papel y no se hallaban informatizados.

El Ayuntamiento comunica, así mismo, la adopción de medidas correctoras en materia de protección de datos consistentes en la tramitación de un Convenio de Colaboración con la DP de Cádiz en marzo de 2024, sobre cuya suscripción no aporta evidencia documental, y en la designación el 18 de abril de 2024 de un Delegado de protección de Datos.

Por último, con respecto a los incumplimientos relativos al ENS, manifiesta que la empresa que es propietaria y se encarga del mantenimiento del programa SWAL cuenta con el certificado de conformidad con el ENS, hecho que ya aparece recogido en la nota a pie de página nº 18, punto 62 del informe. La documentación que aportan para acreditar tal manifestación ya obraba en el expediente de esta fiscalización.

ALEGACIÓN Nº 38, A LOS PUNTOS 67-69 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

67. La Intervención no ha elaborado en 2021 el Plan Anual de Control Financiero, previsto en el art. 31 del Real Decreto 424/2017, de 20 de abril por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local (RD 424/2017).

68. La Intervención no ha confeccionado el informe resumen anual de los resultados del control interno de 2021, tal y como regula el art. 37 del RD 424/2017.

69. La Intervención no ha elaborado el informe anual de 2021 de todas las resoluciones adoptadas por el Presidente contrarias a los reparos efectuados o, en su caso, a la opinión del órgano competente de la Administración que ostente la tutela al que se haya solicitado informe, así como un resumen de las principales anomalías detectadas en materia de ingresos. Por ello, no se ha podido elevar al Pleno tal resumen anual, con ocasión de la dación de cuenta de la Liquidación del Presupuesto de 2021, tal y como establece el art. 15.6 del RD 424/2017.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 143 de 153

En este punto nos remitimos íntegramente a lo manifestado en el apartado nº 50 del informe.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local se remite a lo alegado en relación con el punto 50 del informe, tratado en la **alegación nº 28.** Es preciso advertir que en las manifestaciones del Ayuntamiento al punto 50 no se recoge ninguna referencia a los hechos descritos en los puntos 67-69 del informe.

ALEGACIÓN Nº 39, A LOS PUNTOS 70-75 (ALEGACIÓN ADMITIDA PARCIALMENTE)

5.1. Denegación de opinión sobre la fiscalización financiera

70. "La CCA, en virtud de lo dispuesto en su Ley de creación y conforme a lo previsto en el Programa Anual de Fiscalización de 2022, ha auditado, con el alcance concretado en la materia fiscalizada (§ 4), la Cuenta General de 2021 del Ayuntamiento de Trebujena, compuesta por las Cuentas Anuales del Ayuntamiento y las Cuentas Anuales de la sociedad completamente municipal Trebujena Emprende, S.L. en liquidación. Integran las Cuentas Anuales de la sociedad municipal el Balance, la Cuenta de Pérdidas y Ganancias, la Memoria, el Estado de Flujos de Efectivo y el Estado de Cambios en el Patrimonio Neto; estos mismos Estados Contables, con la salvedad de que la Cuenta de Pérdidas y Ganancias se denomina Cuenta del Resultado Económico-Patrimonial, son los que conforman las Cuentas Anuales del Ayuntamiento junto con la Liquidación del Presupuesto. (§ 10)

71. La CCA no expresa una opinión sobre si los Estados Contables de la Cuenta General de 2021 reflejan la imagen fiel de la gestión económico-financiera y presupuestaria en materia de personal realizada por el Ayuntamiento de Trebujena debido al efecto muy significativo de las cuestiones descritas en la sección Fundamento de la denegación de opinión sobre la fiscalización financiera, al no haber podido obtener evidencia de auditoría que proporcione una base suficiente y adecuada para expresar una opinión de auditoría sobre esta Cuenta General. 5.2. Fundamento de la denegación de opinión sobre la fiscalización financiera Salvedades por limitaciones al alcance La Cuenta General: Balance, Cuenta del Resultado Económico-Patrimonial, Estado de Flujo de Efectivo, Estado de Cambios en el Patrimonio Neto y Memoria del Ayuntamiento, y las Cuentas Anuales de Trebujena Emprende, S.L. en liquidación

72. La Corporación no ha aprobado la Cuenta General del Ayuntamiento de Trebujena de 2021, tal y como exige el art. 212 del TRLRHL. Debido a ello, no se ha rendido a la CCA en los términos de art. 11.1.b de la LCCA (§ 61), incumplimiento que se reitera desde el ejercicio 2017; la falta de rendición de la Cuenta General está tipificada como infracción muy grave, siempre que la conducta fuera culpable, en el art. 28.p) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTBG), con las consecuencias previstas en su art. 30.

73. La falta de aprobación de la Cuenta General impide la fiscalización de las Cuentas Anuales

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 144 de 153

de 2021 del Ayuntamiento salvo la Liquidación del Presupuesto, por tratarse de un Estado Contable con sustantividad propia sometido a un proceso de formación y aprobación independiente, regulado en los arts. 191-193 del TRLRHL, y el Remanente de Tesorería por aplicación del art. 93.2.d) del RD 500/1990.

74. Esta limitación al alcance tampoco alcanzaría en principio a la sociedad municipal Trebujena Emprende S.L. en liquidación, cuyas Cuentas Anuales se hallan sometidas a un proceso propio de formulación y aprobación regulado en la normativa mercantil. Sin embargo, esa empresa, que se encuentra en liquidación desde 2019, no ha formulado, ni aprobado, ni depositado en el Registro Mercantil las Cuentas Anuales de 2021, tal y como requiere el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, incidencia que se reitera desde 2017, sin que el Ayuntamiento haya facilitado aclaración al respecto. (§ A1)
75. Como resultado de estos hechos, no se han podido determinar los ajustes que podrían haber sido necesarios en relación con los elementos integrantes del Balance, la Cuenta del Resultado Económico-Patrimonial, el Estado de Flujos de Efectivo, el Estado de Cambios en el Patrimonio Neto y la Memoria del Ayuntamiento".

Al ser coincidentes las conclusiones alcanzadas por la CCA en estos puntos que fundamentan la denegación de opinión sobre fiscalización financiera, principalmente por no tener rendidas las cuentas de 2017 a 2021, con lo que ya expone en el punto 61 del informe, nos remitimos íntegramente a lo allí manifestado por esta parte, a lo que habría que añadir que este Ayuntamiento en la siguiente dirección web perteneciente al Ministerio de Hacienda y Función Pública, https://www.hacienda.gob.es/es-ES/Areas%20Tematicas/Administracion%20Electronica/OVEELL/Paginas/Autoriza.aspx , tiene rendidas prácticamente todas sus obligaciones, y publicada la siguiente información completamente accesible para esa CCA:

- ***Informe de sostenibilidad financiera requerido para ejercer competencias distintas de las propias o delegadas***
- ***Coste efectivo de los servicios prestados por las Entidades Locales***
- ***Central de Información de Riesgos de EE. LL. y variación neta de activos financieros***
- ***Envío del proyecto o la prorroga del Presupuesto para informe previo, preceptivo y vinculante del MINHAC***
- ***Envío del proyecto de Presupuesto para informe preceptivo y vinculante, previo del MINHAC***
- ***Registro de convenios y base de datos de convenios y otras formas jurídicas de EE. LL. y CC. AA.***
- ***Compensaciones de Cooperativas***
- ***Cuentas corrientes para pagos de Financiación Local (solamente para cambios de cuenta)***
- ***Notificaciones de Compensaciones y de Distribución de Tributos Locales***
- ***Certificado de Esfuerzo Fiscal***
- ***Fondo de Financiación de Entidades Locales: compartimentos fondo de ordenación***

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 145 de 153

riesgo (art. 39.1.a), fondo de ordenación prudencia (art. 39.1.b), fondo de impulso económico y órdenes de pago para el IC

- ***Autorización de Inversiones Financieramente Sostenibles***
- ***Líneas fundamentales del presupuesto***
- ***Liquidaciones (2023 y siguientes)***
- ***Liquidaciones del 2010 a 2022***
- ***Informes de Morosidad (Ejercicio 2015 y sigs.)***
- ***Nómina Participación en los Tributos del Estado de EE. LL. (Notificaciones de***

entregas a cuenta y liquidaciones definitivas) y Notificaciones adicionales de financiación

- ***Planes Económico-Financieros (PEFEL2)***
- ***Plan de Tesorería Medida 5 ACDGAE***
- ***Plan de Tesorería. Procedimiento por PMP excesivo***
- ***Planes de ajuste e informe trimestral de seguimiento***
- ***Planes de Saneamiento de Deuda (PSD) (RDL 5/2009)***
- ***Metodología básica de cálculo del Período Medio de Pago (PMP)***
- ***Plan Presupuestario a Medio Plazo (Marcos Presupuestario)***
- ***Tipos impositivos EELL (SISCATI)***
- ***Trimestrales (2023 y siguientes)***
- ***Ejecución Trimestral del presupuesto 2019 a 2023***

Así pues, y dicho sea en estrictos términos de defensa, y respetando al máximo la labor de esa CCA, y de quienes en ella desempeñan su trabajo, a juicio de esta parte, el informe adolece de defectos de tal entidad que denotan cierta falta de objetividad y tratamiento desigual con respecto a otras entidades locales, que impone su retirada antes de que acceda al Pleno de la CCAA, o al menos su reformulación teniendo en cuenta todo lo expuesto, y las pruebas que se acompañan a las presentes alegaciones, y en definitiva no puede sostenerse la denegación de la opinión de auditoría, sino que habrá de entrarse a analizar la contabilidad del ayuntamiento, dado que son perfectamente accesibles las cuentas anuales de la entidad, y los estado contables de todo tipo que le sean exigibles, a fin de que por esa CCA pueda formarse una opinión y emitir el informe que corresponda una vez analizadas las mismas, a cuya disposición ponemos todos los medios y recursos personales de este Ayuntamiento.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local se remite a lo ya manifestado en relación con el punto 61. Tal y como se señala en **la alegación nº 36**, la rendición de la Cuenta General de 2021, así como las de los años 2020 y 2022, ha tenido lugar en una fecha posterior a la de finalización de los trabajos de campo; se modifica el tipo de opinión, que deja de ser denegatoria.

Examinada la documentación correspondiente a la aprobación de la Cuenta General, se detecta que la misma no se ha realizado conforme al procedimiento legalmente establecido, con omisión de trámites y requisitos esenciales, tal y como se indica en el modificado punto 72.

El Ayuntamiento aporta, a continuación, la relación de documentación facilitada al Ministerio de Hacienda y Función Pública en el cumplimiento de sus obligaciones de información, para su posible

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 146 de 153

consulta por parte de la CCA. Se trata de una cuestión que no guarda una correspondencia con ninguno de los puntos del informe.

ALEGACIÓN Nº 40, A LOS PUNTOS 76-77 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

76. La contabilidad no refleja la situación de prórroga presupuestaria en la que ha gestionado los fondos públicos municipales la Entidad Local desde el 1 de enero hasta el 6 de julio de 2021, lo que supone un incumplimiento del principio contable de imagen fiel y de la norma contable de registro. La Entidad fiscalizada, en lugar de haber registrado en el asiento de apertura del presupuesto los créditos iniciales prorrogados de 2020 y haber procedido a su anulación tras la aprobación del presupuesto de 2021, ha contabilizado directamente el presupuesto de 2021. (§ 88)

77. La Entidad Local no cumple con la norma contable de registro, ya que los hechos económicos acaecidos en el año 2021 no se han contabilizado por su pertinente orden cronológico al haber operaciones que se han registrado antes que otras que las preceden temporalmente, con saltos hacia adelante y hacia detrás y sin que los asientos sigan una numeración correlativa"

Conteniendo estos dos puntos cuestiones eminentemente técnicas del propio funcionamiento del programa de gestión, se ha remitido varias consultas a ESPUBLICO en este sentido, cuyas respuestas textualmente han sido que todos los ayuntamientos, al menos todos que son clientes suyos, trabajan como el de Trebujena, habida cuenta de que la aplicación controla y gestiona que se trabaje en orden cronológico dentro del mismo árbol, sin embargo no existe dicho control en el registro de operaciones de forma que es posible que se confeccione y tramite un ADO con una fecha, y posteriormente un ADO con una fecha anterior.

Detectadas estas disfuncionalidades se ha interesado a ESPUBLICO, que se implementen las mejoras precisas, al objeto de poder cumplir íntegramente con las normas contables y de registro de operaciones.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local no justifica lo indicado en el informe y comunica la puesta en marcha de medidas correctoras al objeto de cumplir con las normas contables y de registro de operaciones.

ALEGACIÓN Nº 41, AL PUNTO 78 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

76. Se ha detectado un error en la columna de Remanentes de crédito de la Liquidación del Presupuesto de Gastos de 2021, cuando se presenta de forma agregada por capítulos, dado que presenta un total de 0,00 € en lugar de 4.657.310,58 €. (§ 88)

Entendemos que en este punto puede haberse padecido un error por la auditora, motivado porque a la misma se le haya hecho entrega de un listado previo a la aprobación definitiva de la liquidación del año 2021, en la cual la columna correspondiente a los

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 147 de 153

remanentes de crédito agregados por capítulos aparecía a "0";lo cual no significa que dicho remanente fuera "0", sino que el listado no lo recogía, de forma que al presente escrito de alegaciones se acompaña como ***documento nº 37*** *el citado listado una vez cerrada definitivamente la liquidación presupuestaria de dicho ejercicio, con el resultado de 4.657.310,58 €, coincidente con el del informe.*

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local justica lo manifestado en el informe en el hecho de que se ha facilitado para la fiscalización un listado previo a la aprobación definitiva de la liquidación del año 2021 y aporta un documento con la Liquidación del Presupuesto de Gastos de 2021 resumida a nivel de capítulos en el que se muestra un total de remanentes de crédito de 4.657.310,58 €.

El Ayuntamiento presenta en fase de alegaciones un documento contable, extraído del sistema de información contable el 7 de mayo de 2024, en el que aparece subsanada la incidencia manifestada en el informe; comunica que se había producido un error en la información facilitada para la fiscalización, al haber aportado el Ayuntamiento un Estado Contable anterior a la aprobación definitiva de la Liquidación de 2021.

Revisado el expediente de la Liquidación del Presupuesto de 2021 proporcionado por el Ayuntamiento para la fiscalización se confirma que se corresponde con el de su aprobación definitiva, habida cuenta de los asientos de cierre anotados en el Diario de Operaciones de 2021 y en el mayor de conceptos del presupuesto de gastos del ejercicio corriente, entre otros.

No resulta posible, por otra parte, con la documentación aportada en el trámite de alegaciones comprobar la provisionalidad alegada del Estado Contable facilitado correspondiente a la Liquidación del Presupuesto de Gastos de 2021 resumida por capítulos.

ALEGACIÓN Nº 42, AL PUNTO 79 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

79. En el capítulo 1. Gastos de personal hay imputados gastos por 647.219,68 € correspondientes al complemento específico de los empleados públicos del Ayuntamiento, a través de los subconceptos (12101). Complemento específico para los funcionarios y (13002). Otras remuneraciones para los laborales de estructura de la Entidad Local, que representan el 26,76 % del total de las ORN del capítulo 1 de la Liquidación del presupuesto de gastos de 2021. (§ 44) Esta cuantía de 647.219,68 € es superior en al menos 9.191,78 € a la que debería de haber abonado el Ayuntamiento por este concepto si hubiera aplicado el factor de conversión de 0,89 €/punto que figura en el expediente y que no ha sido objeto de publicación junto con la RPT, a los puntos asignados a cada puesto tras su valoración, en lugar de haber utilizado un factor de conversión de 0,898 €/punto.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 148 de 153

En contestación a la presente conclusión nos remitimos a lo ya manifestado al inicio de las presentes alegaciones en relación con el valor del punto del complemento específico, no siendo cierto que el ayuntamiento haya abonado de forma indebida 9.191,78€ por este motivo; tal y como hemos manifestado a lo largo del presente escrito.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local se remite a lo ya manifestado al inicio de las presentes alegaciones, sin concretar nada más; se entiende que alude, en relación con el factor de conversión aplicado para la cuantificación del complemento específico, a lo expuesto respecto a los puntos 15 y 17 del informe, cuestión que ya ha sido valorada en las **alegaciones nº 3 y 5**.

ALEGACIÓN Nº 43, AL PUNTO 80 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

79. La Entidad Local ha reconocido obligaciones y realizado pagos por un total de 1.457.519,72€ y 1.254.106,49 €, respectivamente, correspondientes a las nóminas de trabajadores laborales por programas y que han sido imputadas de manera errónea en los capítulos 2. Gastos corrientes en bienes y servicios y 6. Inversiones reales en lugar del capítulo 1. Gastos de personal, dado que estas nóminas han sido confeccionadas y abonadas por el Ayuntamiento. Por tanto, el gasto de personal del Ayuntamiento de Trebujena pasaría a ser de 3.879.493, 57 € y a representar el 29,16% del total de las ORN de la liquidación del presupuesto de gastos, en lugar de los 2.418.973,85 € (el 18,20%) que se encuentran contabilizados en el capítulo 1 de la liquidación del presupuesto de gastos.

La situación descrita en este punto ya ha sido corregida en 2024, habida cuenta que todos los empleados municipales cuyas nóminas estaban siendo contabilizadas en el capítulo 2, correspondían a personal afecto a programas financiados por otras administraciones públicas, todo ello con anterioridad a los procesos de estabilización del empleo temporal que se han llevado a cabo por este Ayuntamiento en los último 2 años, de forma que al día de hoy todo el gasto de personal aparece contabilizado en el capítulo 1 del presupuesto.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local comunica la adopción de medidas correctoras en relación con el hallazgo descrito en el punto 80 del informe: en la ejecución del presupuesto de 2024 todos los gastos de personal se están imputando al capítulo 1.

ALEGACIÓN Nº 44, A LOS PUNTOS 80-81 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

PUNTOS 81 Y 82. "La cantidad líquida a abonar a los empleados en conceptos de nóminas de 2021 decretada por Alcaldía, que asciende a un acumulado de 2.679.232,34 €, no coincide con la que resulta de restar al importe bruto total anual (3.330.013,44€), que figura en tales Decretos, las cuantías recogidas en los mismos correspondientes a los descuentos por retenciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, cotizaciones del trabajador a la Seguridad Social y otros descuentos (653.470,07 €),

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 149 de 153

siendo superior en 2.688,97€. Esta diferencia no ha sido justificada por la Entidad auditada. (§ A25)" remitiéndose al apéndice A25, que dice lo siguiente:

"A25.Las diferencias detectadas entre el importe líquido a abonar en concepto de nóminas de 2021 acordado por la Alcaldía y el importe líquido resultante de restar al importe bruto el total de los descuentos correspondientes son las que se ponen de manifiesto en el cuadro nº 12. (§ 81) También muestra las diferencias entre el importe de los pagos ordenados por la Alcaldía y el de las transferencias bancarias realizadas. (§ 82y 57)"

82.- Por otra parte, el pago líquido ordenado por la Alcaldía a abonar en concepto de las nóminas de los meses de enero (196.305,38€) y de junio de 2021 (357.232,63 €) no coinciden con las transferencias bancarias realizadas por este concepto en tales meses (198.667,08 € y 357.661,76 € respectivamente), siendo el importe de estas últimas superior en 2.790,83 €. (§ 57 y A25).

Conteniéndose en siguiente cuadro elaborado por la CCA: Diferencias detectadas en el abono líquido de las nóminas de 2021

ene-21	*245.657,39*	*27.404,15*	*17.221,18*	*4.726,68*	*196.305,38*	*196.305,38*	*198.667, -2.361,70*
feb-21	*247.874,02*	*26.746,62*	*17.049,49*	*6.849,37*	*197.228,54*	*197.228,54*	*197.228,*
mar-21	*257.373,64*	*27.290,45*	*17.347,41*	*7.241,24*	*205.770,37*	*205.494,54*	*Sd*
abr-21	*257.673,58*	*27.032,12*	*17.610,41*	*6.689,19*	*208.473,33*	*206.341,86*	*208.473,*
may-21	*272.353,25*	*27.853,27*	*18.397,42*	*5.130,53*	*220.972,03*	*220.972,03*	*220.972,*
jun-21	*433.127,00*	*51.115,76*	*17.576,48*	*7.498,62*	*357.232,63*	*356.936,14*	*357.661,*
jul-21	*255.882,02*	*28.959,85*	*17.465,82*	*5.196,60*	*204.259,75*	*204.259,75*	*204.259,*
ago-21	*260.270,94*	*28.624,93*	*17.290,49*	*6.248,40*	*208.096,30*	*208.107,12*	*208.096,*
sep-21	*254.677,11*	*29.015,12*	*16.821,71*	*5.439,24*	*203.401,04*	*203.401,04*	*203.401,*
oct-21	*233.604,83*	*27.659,81*	*15.365,45*	*6.906,38*	*183.673,19*	*183.673,19*	*183.673,*
nov-21	*225.511,18*	*27.681,18*	*14.776,09*	*4.036,30*	*179.013,61*	*179.017,61*	*179.013,*
dic-21	*386.008,48*	*49.959,86*	*14.967,55*	*6.274,90*	*314.806,17*	*314.806,17*	*sd*
Total	***3.330.013,44***	***379.343,1***	***201.889,50***	***72.237,45***	***2.679.232,34***	***2.676.543,37***	***-2.790,83***

Entiende el Informe igualmente que existirían indicio de responsabilidad contable para el caso de no justificarse las anteriores diferencias apuntadas en el cuadro, afirmación ésta que no podemos compartir habida cuenta de lo siguiente:

-En el mes de **enero de 2021, varios trabajadores sufren cambios en sus retribuciones líquidas y que viene producidas por errores en el programa de confección de nóminas, tal y como se expone:*

*-El EMPLEADO 23 (laboral), empieza a trabajar el 11/01/2021, y por motivos que se desconocen en la nómina de eses mes no aparece base de cotización, por lo que se procedió a rectificar ese error, resultando una diferencia en el importe líquido de la nomina de **76,40€,** los cuales fueron deducidos en el mes de febrero de 2021.*

-La EMPLEADA 24, causa baja laboral por enfermedad común desde el 12/01/2021 al 31/01/2021, y así se confecciona inicialmente su nómina; sin tener en cuenta que era

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA6D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 150 de 153

mayor de 60 años y un contrato de relevo a tiempo parcial, de forma que al cerrar el mes y remitida toda la información a la TGSS, se detecta que la baja no lo es por enfermedad común sino que existe un pago directo de la TGSS del 12 al 31 de enero de 2021, de forma que hay una diferencia por importe líquido de 360,41€.
-La EMPLEADA 25, se contempla una baja por enfermedad común desde el 28 al 31 de enero, que una vez finalizado el mes pasa a considerarse accidente de trabajo, por así imponerlo la norma, pues la baja fue acusada por COVID-19; produciéndose una diferencia de -34,80€ en contra de la trabajadora, que fue abonada en la nomina de febrero.
-El EMPLEADO 26, se confecciona una nómina del mes de enero sin contemplar baja alguna al no tener conocimiento de que el trabajador había padecido; una vez que es comunicado se corrige la nómina resultando una diferencia por importe de 123,45€.
-Al EMPLEADO 27, se le abona un premio de jubilación por importe de 1.835,02€, según tiene reconocido por Decreto de fecha 21/10/2020.

A los efectos probatorios oportunos se acompaña como documento nº 38 las nominas d elos empleados afectados, y que justifican las diferencias apreciadas en el informe. Si totalizamos las cantidades relacionadas más arriba darán como resultado la diferencia señalada en el cuadro importe de 2.361,70€.

**En el mes de Marzo de 2021 al EMPLEADO 27, se le abona un premio de jubilación por importe de 2.131,47€ brutos.*

**-En el mes de Junio de 2021, pese a que inicialmente el Ayuntamiento confecciona una relación de transferencias bancarias por importe de 357.661,85€, en vez de la fijada en el Decreto de Nóminas que ascendía a 357.232,63€, a la trabajadora Doña María Antonia Galán Cabrera, se le teniendo un líquido en la nómina de la paga extra por importe de 1.289,23€, se le abona finalmente la cantidad de 860,01€, habida cuenta de que tenía una nómina negativa por importe de 429,13€, que es precisamente la diferencia recogida en el cuadro A25 del informe. A los efectos probatorios se acompaña la documentación acreditativa de lo expuesto, incluida la nómina negativa de la citada trabajadora.*

**En el mes de agosto de 2021, se produce una diferencia de 10,82€, la cual obedece a un error aritmético a la hora de hacer las operaciones de restar al bruto total resultante de 260.270,94€, los descuentos por SS (17.290,49), de IRPF (28.624,93), y otros descuentos (6.248,40), padeciéndose efectivamente un error de 10,42€, que se ha detectado con motivo de la auditoria que nos ocupa, pero que en todo caso resulta involuntario.*
**-En el mes de noviembre de 2012, al igual que ocurre en el mes de agosto, hay una diferencia entre el decreto de nóminas aprobado por el ayuntamiento, y la cantidad que hubiera resultado de la operación de restar al bruto total los descuentos, de forma que se ha padecido un error involuntario de 4€, de menos en el líquido total a abonar.*

En este sentido, y asumiendo en parte el contenido del informe, la ortodoxia procedimental hubiera impuesto el dictado de un nuevo decreto subsanando los errores

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA6D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 151 de 153

aritméticos padecidos en el anterior, lo que no se produjo por la carga de trabajo que pesa sobre la unidad de personal de este Ayuntamiento.

En definitiva, entendemos quedan aclarados y justificadas las diferencias apuntadas en el informe provisional, las cuales en unos casos han supuesto menor gasto para el ayuntamiento, y en otros lo contrario, pero en ningún caso ha mediado dolo o culpa grave en la actuación municipal, por lo que entendemos que ha de ser suprimida del informe la posible existencia de indicios de responsabilidad contable.

Por todo lo expuesto, por entender:

1.- Que se reconoce la necesidad de reorganización de la gestión administrativa de recursos humanos.
2.- Que resulta curioso que más de ochenta salvedades, den como recomendaciones principalmente, revisión de medidas de seguridad, transparencia y publicidad, y con carácter principal "ASEGURAR EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LOS DEPARTAMENTOS DE PERSONAL Y SERVICIO DE INFORMÁTICA". Con lo que ello conlleva de diagnosis de disfunciones formales más que de fondo.
3.- Sin perjuicio de todo ello, el que se tenga en cuenta, la apuesta municipal por los servicios públicos prestados mediante gestión pública en su totalidad, tanto de las competencias propias como de las impropias.
4.- La apuesta decidida, incluso a veces atrevida por asunción de atribuciones en beneficio del municipio y del interés público.
5.- El compromiso del personal municipal al respecto, sirviendo como notas de referencia entre otras cuestiones:

- En el presupuesto municipal de gastos, como puede confirmar la auditora, no consta dotación alguna para el complemento de productividad, adecuándose todo el personal municipal, con excepción de la Policía Local, a sus retribuciones fijas mensuales.

- El que no se efectúen abono de gratificaciones, ni horas extraordinarias, procediéndose, en caso de necesidades urgentes, a las compensaciones de tiempo de servicios en su caso.
6.- El entender, que debería guardarse proporcionalidad entre las salvedades y disfunciones detectadas y la apreciación de su importancia, a efectos de evitar agravios comparativos, por un lado. Y por otro, no ahondar de forma quizás no justa en la desafección de la colectividad en el funcionamiento de las administraciones públicas.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Entidad Local solicita la supresión de los párrafos referidos a los indicios de responsabilidad contable de los puntos 80 y 81 del informe por entender que han quedado claras y justificadas las diferencias apuntadas en el informe provisional y que en ningún caso ha mediado dolo o culpa grave en la actuación municipal.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 152 de 153

Con respecto a la diferencia de 2.688,97 € indicada en el punto 81 entre la cantidad líquida a abonar a los empleados en conceptos de nóminas de 2021 decretada por Alcaldía y la que resulta de hacer la resta aritmética correspondiente, la Entidad Local acepta el hecho manifestado en el informe en lo que respecta a los meses de agosto y de noviembre, lo justifica como error, y no se pronuncia sobre las identificadas en los meses de marzo, abril y junio, detalladas en el cuadro nº 12.

En cuanto a las diferencias entre el pago líquido ordenado por la Alcaldía y el importe de la transferencia bancaria de los meses de enero y de junio, punto 82 del informe, el Ayuntamiento alega lo siguiente:

A) Mes de enero: la diferencia proviene de incidencias detectadas en las nóminas de cinco empleados públicos, que deberían haber dado lugar al dictado de un nuevo Decreto de Alcaldía rectificativo del anterior pero que no se llevó a cabo por la carga de trabajo que pesa sobre la unidad de personal de este Ayuntamiento.
Afirma que si se totalizan las cantidades señaladas en cada una de estas cinco incidencias el total resultante arroja el importe de 2.361,70 € recogido en el informe; sin embargo, si se realiza la suma de tales importes dan un total de 2.360,48 €.

Por otra parte, si se entra en el detalle de la explicación aportada por la Entidad Local, resultaría que, por ejemplo, en el caso del primer empleado, saldría una cantidad a pagar inferior a la decretada por la alcaldía mientras que la diferencia señalada en el informe obedece a transferencias superiores a las decretadas, la situación totalmente contraria.

En el caso del quinto empleado, el Ayuntamiento indica que en enero se le hace una transferencia por 1.835,02 € por un premio de jubilación; sin embargo, tal y como se recoge en el cuadro nº 11 del informe, este premio fue satisfecho en la nómina de octubre (EP nº 4).

En los otros tres casos, una vez revisada la documentación aportada y la obrante en el expediente de fiscalización, se aprecian divergencias entre lo manifestado en la alegación y la evidencia documental que la acompaña, así como entre esta y la obrante en el expediente de fiscalización.

B) Mes de junio: la Entidad Local atribuye la diferencia a la incidencia existente en la nómina de una empleada pública, si bien la explicación vertida no se corresponde con la realidad de lo señalado en el informe, que hay una transferencia bancaria superior al pago líquido ordenado por la Alcaldía, sino que se refiere al supuesto totalmente contrario, dado que, si hubiera que rectificar el Decreto de Alcaldía a la baja conforme a lo alegado, la diferencia pasaría de ser de 429,13 € a 858,856 €.

Por otra parte, revisada la documentación obrante en el expediente de fiscalización, en la nómina de esta empleada pública no consta la nómina negativa de 429,13 € señalada en la alegación; tampoco se aporta la misma en este trámite pese a así indicarse en la alegación presentada.

Cód. Validación: 54GNQN34Z7CDSA5D3KG53367J
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 153 de 153