

RESUMEN DE INFORME

FISCALIZACIÓN DE CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE PERSONAL Y DE CONTRATACIÓN MENOR DEL AYUNTAMIENTO DE CASARICHE (SEVILLA).

La Cámara de Cuenta de Andalucía (CCA) ha realizado una fiscalización de cumplimiento de legalidad de las áreas de personal y contratación menor del Ayuntamiento de Casariche.

Como resultado de la fiscalización de cumplimiento realizada, se ha emitido una **opinión con salvedades**. Los principales **incumplimientos de legalidad** que fundamentan la opinión son los siguientes:

Área de Personal

- A 31 de diciembre de 2024 la Entidad Local no cuenta con una Relación de Puestos de Trabajo (RPT), lo que supone el incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 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 del artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL). La ausencia de instrumentos de ordenación de personal dificulta la adecuada determinación de las características de los puestos de trabajo y de su estructura retributiva.
- La corporación no ha adaptado su estructura organizativa a las exigencias normativas que corresponden a un municipio de más de 5.000 habitantes, incumplimiento que se proyecta en aspectos concretos de su funcionamiento. Así, la secretaría mantiene una clasificación de tercera clase contraria al artículo 8.1.b del RD 128/2018, sin que conste que se hayan iniciado actuaciones para su reclasificación.

Del mismo modo, las funciones de tesorería, encomendadas a través de la Base de Ejecución del Presupuesto (BEP) nº 39 a un puesto administrativo de la plantilla, vienen siendo desempeñadas desde septiembre de 2023 por un empleado que no pertenece al subgrupo A1, en contra de lo dispuesto en el artículo 52.1 del mismo RD 128/2018.

- El Ayuntamiento ha abonado en el ejercicio 2024 un importe de 103.234,78 € en concepto de complemento de productividad de acuerdo con los artículos 18 y 19 del convenio colectivo y del reglamento del personal funcionario, respectivamente. No obstante, la Corporación no tiene aprobados criterios objetivos para la asignación de dicho complemento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 861/1986, abonándose con carácter general de forma fija y periódica.

RESUMEN DE INFORME

- De la revisión de los expedientes de gratificaciones por horas extraordinarias se desprende que los mismos no incorporan una descripción individualizada y motivada de las circunstancias que originaron su realización, limitándose, en la mayoría de los casos, a consignar el número total de horas efectuadas y la cuantía a abonar.

Esta insuficiencia documental impide verificar el adecuado cumplimiento de la normativa aplicable para el personal laboral, en particular, poder discernir qué horas extraordinarias tendrían carácter excepcional, cuáles responderían para reparar daños extraordinarios urgentes y cuales, en realidad, responden a necesidades estructurales del servicio y, en consecuencia, verificar el cumplimiento del límite anual de 80 horas establecido en el artículo 35 del 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 (TRLET).

- A los trabajadores de servicio de ayuda a domicilio se le abonan horas extraordinarias por trabajar los fines de semana. La continuidad en la prestación de este servicio durante dichos periodos constituye una característica inherente a esta actividad. En consecuencia, su retribución debería configurarse en algunos de los conceptos retributivos indicados en el artículo 18 del convenio colectivo y no como horas extraordinarias en función del artículo 22.
- El reducido número de efectivos del Cuerpo de Policía Local obliga a programar de forma habitual turnos de refuerzo para garantizar la prestación del servicio, que se retribuyen mediante gratificaciones por horas extraordinarias. Tales servicios no responden a necesidades ocasionales, sino estructurales, evidenciando una insuficiente dotación de plantilla y generando, además, un incremento del gasto al retribuirse en condiciones más onerosas que la jornada ordinaria.
- Tanto el Reglamento de funcionarios como el convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento establecen una cuantía fija anual de 150 euros para aquellos funcionarios que no tengan asignado un uniforme específico y para todos los empleados laborales con objeto de que lleven ropa adecuada para la realización de sus funciones.

Con respecto a los funcionarios de la Entidad Local, esta retribución no encuentra amparo en el régimen retributivo previsto en el RD 861/1986, ni responde a necesidades inherentes al puesto de trabajo, constituyendo en consecuencia una percepción de naturaleza retributiva carente de cobertura legal.

RESUMEN DE INFORME

Área de Contratación menor

- El Ayuntamiento no cumple con la obligación, recogida en el artículo 28.4 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), de programar su actividad de contratación pública, pues carece de la organización, de los procedimientos y de la dotación de medios humanos y materiales adecuados y necesarios para ello, lo que imposibilita un conocimiento detallado de cuáles son sus necesidades y la satisfacción eficiente a las mismas.
- Uno de los contratos incluidos en la muestra tuvo por objeto la prestación de servicios de alquiler de equipo de sonido por importe de 6.600 euros (IVA no incluido).

De la revisión del Registro Contable de Facturas (RCF) se desprende que el mismo proveedor facturó el mismo importe y por los mismos servicios en el ejercicio 2023. Asimismo, constan servicios similares facturados en el ejercicio 2022 por otros proveedores por importe de 14.000 euros.

En consecuencia, el importe total facturado por este tipo de servicios durante los últimos tres ejercicios supera los límites establecidos para la contratación menor fijados en el artículo 118.1 LCSP respondiendo, además, a necesidades recurrentes de la entidad, que pueden ser objeto de planificación previa al ser previsibles y reiteradas en el tiempo.

- Del análisis del RCF de los últimos ejercicios proporcionado por la entidad se detecta la facturación por prestaciones de servicios sin cobertura contractual válida que superan el límite de la contratación menor fijado en el artículo 118.1 de la LCSP respondiendo a necesidades estructurales de la corporación.

En particular, se han prestado servicios de catering a la guardería municipal por importes de 67.462 € y prestaciones de servicios de luz por 121.724,61 €, ambos IVA incluido, durante el ejercicio 2024.

- Se ha constatado el reconocimiento de obligaciones derivadas de honorarios profesionales por el asesoramiento en servicios de arquitectura durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024 sin que hayan tenido la correspondiente cobertura contractual por importe de 19.345,26€, 18.320,67€ y 17.443,28 € (IVA incluido) respectivamente.

Dado que se trata de una necesidad recurrente con una duración superior a un año, estos servicios deberían haber sido objeto de un procedimiento de licitación pública que garantizara el respeto a los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, no

RESUMEN DE INFORME

discriminación e igualdad de trato entre los licitadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 1 de la LCSP.

Por otro lado, debe señalarse que conforme al artículo 308.2 de la LCSP, en ningún caso se puede instrumentar la contratación de personal a través de un contrato de servicios, incluidos los que por razón de la cuantía se tramiten como contratos menores.

- No consta el informe de insuficiencia de medios en 7 de los 9 expedientes de contratos menores de servicios analizados.
- En 8 de los 21 expedientes tampoco consta la mención a la no alteración del contrato en el informe técnico conforme al artículo 118.2 LCSP.

Finalmente, las principales **recomendaciones** propuestas se indican a continuación:

- Impulsar un proceso integral de planificación de recursos humanos que permita adecuar la estructura de personal a las necesidades reales y permanentes de los servicios municipales, identificando déficits estructurales de plantilla, necesidades de cobertura estable y áreas con elevada dependencia de contratación temporal o de realización habitual de horas extraordinarias.
- Implantar y reforzar mecanismos internos de control que garanticen una adecuada motivación y documentación de los expedientes de gratificaciones por horas extraordinarias, exigiendo la descripción individualizada de las circunstancias que las justifican, la identificación nominal del empleado con el cómputo acumulado anual de horas realizadas y la acreditación de su carácter excepcional.
- Planificar la actividad contractual identificando con antelación las necesidades recurrentes y previsibles, agrupando prestaciones homogéneas y calendarizando su tramitación, con el fin de reducir la utilización indebida del contrato menor y favorecer procedimientos más abiertos y competitivos.
- Atendiendo a la dimensión organizativa de la entidad, proceder a la asignación formal y expresa de las funciones en materia de contratación a uno o varios empleados públicos concretos, con la debida delimitación de responsabilidades, a fin de garantizar la homogeneidad de criterios, la adecuada coordinación entre unidades gestoras y el refuerzo de los mecanismos de planificación y control interno.

RESUMEN DE INFORME

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