

INFORME 14/2023

**AYUNTAMIENTO
DE BARCELONA**
GASTOS DE PERSONAL:
ÓRGANOS DE GOBIERNO,
COMISIONADOS,
ALTA DIRECCIÓN Y
SÍNDICA DE GREUGES,
EJERCICIO 2020

INFORME 14/2023

**AYUNTAMIENTO
DE BARCELONA**

GASTOS DE PERSONAL:
ÓRGANOS DE GOBIERNO,
COMISIONADOS,
ALTA DIRECCIÓN Y
SÍNDICA DE GREUGES,
EJERCICIO 2020

Edición: octubre de 2023

Documento electrónico etiquetado para personas con discapacidad visual

Páginas en blanco insertadas para facilitar la impresión a doble cara

Autor y editor:

Sindicatura de Cuentas de Cataluña
Vía Laietana, 60
08003 Barcelona
Tel. +34 93 270 11 61
sindicatura@sindicatura.cat
www.sindicatura.cat

Publicación sujeta a depósito legal de acuerdo con lo previsto en el Real decreto 635/2015, de 10 de julio

ÍNDICE

ABREVIACIONES.....	6
ACLARACIÓN SOBRE REDONDEOS.....	6
1. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1. INFORME.....	7
1.1.1. Objeto y alcance.....	7
1.1.2. Metodología.....	7
1.2. ENTE FISCALIZADO.....	8
1.2.1. Antecedentes.....	8
1.2.2. Actividades y organización.....	8
2. FISCALIZACIÓN REALIZADA.....	14
2.1. APROBACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS.....	14
2.2. COLECTIVOS DE PERSONAL OBJETO DE FISCALIZACIÓN.....	15
2.2.1. Régimen retributivo de los colectivos objeto de fiscalización.....	16
2.2.2. Miembros del Consejo Municipal.....	22
2.2.3. Consejeros de distrito.....	28
2.2.4. Comisionados.....	34
2.2.5. Personal de alta dirección (gerentes).....	35
2.2.6. Síndica de greuges de Barcelona.....	43
2.3. OBLIGACIONES DE PUBLICIDAD ACTIVA (TRANSPARENCIA).....	45
2.3.1. Código ético y de conducta del Ayuntamiento de Barcelona.....	45
2.3.2. Registros de intereses de los integrantes de los colectivos fiscalizados.....	46
2.3.3. Publicidad de las retribuciones y de las dietas por asistencias de los integrantes de los colectivos fiscalizados.....	48
2.3.4. Publicidad de la Relación de puestos de trabajo, del régimen retributivo y de la plantilla de personal.....	50
3. CONCLUSIONES.....	51
3.1. OBSERVACIONES.....	51
3.2. RECOMENDACIONES.....	57
4. TRÁMITE DE ALEGACIONES.....	58
4.1. ALEGACIONES RECIBIDAS.....	58
4.2. TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES.....	72
APROBACIÓN DEL INFORME.....	72

ABREVIACIONES

BOPB	Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona
RILT	Relación inicial de puestos de trabajo, aprobada por el Plenario del Consejo Municipal el 21 de diciembre de 2018

ACLARACIÓN SOBRE REDONDEOS

Los importes monetarios que se presentan en los cuadros de este informe se han redondeado de forma individualizada, lo que puede producir diferencias entre la suma de las cifras parciales y los totales de los cuadros.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. INFORME

1.1.1. Objeto y alcance

La Sindicatura de Cuentas, como órgano fiscalizador del sector público de Cataluña, de acuerdo con la normativa vigente y en cumplimiento de su Programa anual de actividades, emite este informe de fiscalización limitada financiera y de legalidad, relativo al Ayuntamiento de Barcelona (excluidos los entes dependientes), correspondiente al ejercicio 2020.

El objeto del trabajo ha sido la fiscalización de la actividad del Ayuntamiento de Barcelona durante el ejercicio 2020, limitada a la revisión de aquellos aspectos relacionados con el cumplimiento de la normativa vigente en relación con los gastos por retribuciones de los colectivos de personal de representación política y los de carácter técnico-político siguientes: los miembros del Consejo Municipal, los consejeros de distrito, los comisionados, el personal de alta dirección del Ayuntamiento (gerentes) y la síndica de greuges. En aquellos casos en los que ha correspondido, la revisión ha incluido también los gastos en concepto de dietas por la asistencia efectiva a reuniones, consejos o comisiones.

Por lo tanto, la finalidad de este trabajo ha sido verificar, en relación con los colectivos indicados, que las actuaciones realizadas por el Ayuntamiento durante el período fiscalizado se desarrollaron de acuerdo con la normativa en materia de personal que le era de aplicación, que los gastos correspondientes se presentaron conforme al marco normativo de información financiera aplicable y que se dio cumplimiento a lo que establece la normativa en materia de transparencia (publicidad activa) de las retribuciones.

En consecuencia, este trabajo tiene un carácter limitado y, por lo tanto, las conclusiones no pueden utilizarse fuera de este contexto, ni extrapolarse al resto de la actividad desarrollada por el Ayuntamiento.

El ámbito temporal de este informe ha sido el ejercicio 2020, aunque, cuando ha sido necesario para completar el trabajo, se ha ampliado a períodos anteriores y posteriores.

Las conclusiones del informe incluyen las observaciones más significativas para los incumplimientos y las anomalías detectados, y las recomendaciones sobre mejoras en la gestión de las actividades desarrolladas por la entidad, en aquellos aspectos susceptibles de mejora que se han puesto de manifiesto durante la realización del trabajo.

1.1.2. Metodología

El trabajo de fiscalización se ha realizado de acuerdo con los principios y normas internacionales de fiscalización del sector público generalmente aceptados y ha incluido todas aquellas pruebas, de cumplimiento y sustantivas, que se han considerado necesarias para obtener evidencias suficientes y adecuadas para poder expresar las conclusiones que se exponen en el informe.

1.2. ENTE FISCALIZADO

1.2.1. Antecedentes

El municipio de Barcelona está situado en la comarca de El Barcelonès, en la demarcación territorial de Barcelona. Su territorio es de 101,35 km² (según el Instituto de Estadística de Cataluña) y su población en el ejercicio objeto de fiscalización era de 1.664.182 habitantes, según el padrón municipal de 2020 referido a 1 de enero.¹

Desde 1960 el municipio de Barcelona ha dispuesto de un régimen especial, reconocido mediante el Decreto 1166/1960, de 23 de mayo. Posteriormente, tanto la Ley del Estado 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, como la Ley 8/1987, de 15 de abril, municipal y de régimen local de Cataluña² reconocieron la citada norma especial en todo aquello que no se opusiera a algún aspecto de cualquiera de las 2 leyes o fuese contradictoria o incompatible con ellas. Igualmente, la Ley del Estado 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las haciendas locales,³ reconoció al municipio de Barcelona un régimen financiero especial.

Con la Ley 22/1998, de 30 de diciembre, de la Carta Municipal de Barcelona, la normativa autonómica reguló un régimen especial para este municipio en aspectos organizativos y de competencias municipales, entre otros, y mediante la Ley del Estado 1/2006, de 13 de marzo, por la que se regula el Régimen especial del municipio de Barcelona, la legislación estatal reconoció las especialidades de la ciudad en materias de competencia estatal.

Así, la Carta Municipal de Barcelona y dicha Ley 1/2006 conforman la regulación del régimen especial aplicable en la ciudad de Barcelona.

El marco normativo de información financiera aplicable al Ayuntamiento es la Instrucción del modelo normal de contabilidad local, aprobada mediante la Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas 1781/2013, de 20 de septiembre, y la Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales.

1.2.2. Actividades y organización

El Ayuntamiento de Barcelona presta todos los servicios mínimos establecidos en el artículo 67 del Texto refundido de la Ley municipal y de régimen local de Cataluña, aprobado por el Decreto legislativo 2/2003, de 28 de abril, además de otros servicios no obligatorios.

1. Según el Real decreto 1147/2020, de 15 de diciembre, por el que se declaran oficiales las cifras de población resultantes de la revisión del padrón municipal referidas a 1 de enero de 2020.

2. Actualmente Decreto legislativo 2/2003, de 28 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley municipal y de régimen local de Cataluña.

3. Actualmente 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.

En cuanto a su organización, en el ejercicio 2020 el régimen organizativo y de funcionamiento del Ayuntamiento se regía por el Reglamento orgánico municipal propio, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona* (BOPB) el 15 de marzo de 2001. Este Reglamento ha sido revisado en varias ocasiones; la última modificación vigente para el ejercicio 2020 fue la aprobada por el Plenario del Consejo Municipal el 23 de febrero de 2018.⁴

Asimismo, desde 1984 la demarcación administrativa en la que se estructura la organización municipal se divide en 10 distritos, que son órganos territoriales para la desconcentración de la gestión y la descentralización de la participación ciudadana y que se rigen por las Normas reguladoras del funcionamiento de los distritos, las cuales regulan sus competencias y su régimen organizativo y de funcionamiento. Estas Normas, aprobadas en 2001 y publicadas en el BOPB el 23 de enero de 2001, se han modificado también en varias ocasiones.

A continuación, se indican los grupos municipales, los órganos de gobierno del Ayuntamiento, los principales órganos complementarios, los entes dependientes constituidos para la prestación de servicios, las otras entidades vinculadas y las otras entidades en las que participaba el Ayuntamiento durante 2020. También se indican los puestos de trabajo en los que recaía la responsabilidad de las funciones de control interno de legalidad y económico-financiero.

a) Grupos municipales

Los grupos municipales del Ayuntamiento y el número de miembros que los conformaban en 2020 se muestran en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Grupos municipales del Ayuntamiento de Barcelona. Ejercicio 2020

Partidos políticos que conformaban el grupo municipal	Número de miembros
Esquerra Republicana de Catalunya – BCN Nova – Acord Municipal (ERC-BCN Nova-AM)	10
Barcelona en Comú – En Comú Guanyem (BC-ECG)	10
Partit dels Socialistes de Catalunya – Candidatura del Progrés (PSC-CP)	8
Junts per Catalunya (JxCAT)	5
Ciutadans Ajuntament de Barcelona (Cs)	4
Barcelona pel Canvi (BCN Canvi)	2
Partido Popular (PP)	2
Total miembros	41

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el Ayuntamiento.

En el caso de los distritos, cada grupo político con representación en el correspondiente Consejo de Distrito (órgano descrito en el punto siguiente) conforma el Grupo municipal de distrito.

4. Aunque el 30 de octubre de 2020 el Consejo Municipal aprobó definitivamente una modificación del Reglamento con la finalidad de establecer un nuevo sistema de documentación de las sesiones del Consejo Municipal, de los Consejos de Distrito y de otros órganos colegiados, esta no entró en vigor hasta el 1 de enero de 2021.

b) Órganos de gobierno

En 2020 el Ayuntamiento tenía constituidos los principales órganos de gobierno que se indican en el siguiente diagrama:

Diagrama 1. Principales órganos de gobierno



Notas:

- (a) De acuerdo con el artículo 20.2 del Reglamento orgánico municipal, los tenientes de alcalde y los concejales se consideran órganos decisorios cuando ejercen funciones delegadas o desconcentradas.
- (b) El número total de consejeros de distrito fue de 188 personas. En el apartado 2.2 del informe se indica el número de consejeros correspondiente a cada distrito según la atribución de escaños que resultó de las elecciones municipales de 26 de mayo de 2019.

c) Órganos complementarios

Al cierre de 2020 el Ayuntamiento tenía constituidos los principales órganos complementarios que se indican a continuación:

- Comisiones permanentes del Consejo Municipal (4), integradas por un mínimo de 5 concejales. El número de concejales que puede designar cada grupo municipal para integrar las comisiones del Consejo Municipal debe ser proporcional a la composición del Plena-

rio. En las comisiones en las que no se pueda garantizar esta proporcionalidad hay que actuar con voto ponderado. Estas comisiones eran las siguientes:

- La Comisión de Economía y Hacienda, que, además, ejercía las funciones atribuidas por la legislación a la Comisión Especial de Cuentas, de existencia preceptiva. Integrada por 15 concejales y presidida por la alcaldesa o en quien esta delegara.
- La Comisión de Derechos Sociales, Cultura y Deportes.
- La Comisión de Presidencia, Derechos de Ciudadanía, Participación, Seguridad y Prevención.
- La Comisión de Ecología, Urbanismo y Movilidad.
- La Junta de Portavoces, constituida por los portavoces de los grupos municipales y presidida por la alcaldesa o por el teniente de alcalde en quien esta delegara.
- La síndica de greuges de Barcelona, elegida por el Plenario del Consejo Municipal, a propuesta de la alcaldesa.

En el siguiente cuadro se detallan las personas que a 31 de diciembre de 2020 integraban el Plenario del Consejo Municipal de la corporación, el grupo municipal del cual formaban parte y los principales órganos municipales de gobierno a los cuales, en su caso, pertenecían:

Cuadro 2. Miembros del Plenario del Consejo Municipal del Ayuntamiento de Barcelona a 31 de diciembre de 2020

Nombre	Grupo municipal	Principal órgano de gobierno al cual pertenecían a 31 de diciembre de 2020					
		CM	Alcaldesa	CG			
Ada Colau Ballano	BC-ECG	CM	Alcaldesa	CG		RD Gràcia	
Eloi Badia Casas		CM		CG			
Gemma Tarafa Orpinell		CM		CG			
Janet Sanz Cid		CM	2ª TA	CG			
Joan Subirats Humet		CM	6º TA	CG	CEC		
Jordi Martí Grau		CM			CG	CEC	RD Eixample
Jordi Rabassa Massons		CM			CG	CEC	RD Ciutat Vella
Laura Pérez Castaño		CM	4ª TA		CG		
Lucía Martín González		CM			CG		RD Sant Andreu
Marc Serra Solé		CM			CG	CEC	RD Sants – Montjuïc
Albert Batlle Bastardas	PSC-CP	CM	5º TA	CG		RD Sarrià – Sant Gervasi	
David Escudé Rodríguez		CM		CG		RD Sant Martí	
Francesc Xavier Marcé Carol		CM		CG	CEC	RD Nou Barris	
Jaume Collboni Cuadrado		CM	1º TA	CG	CEC		
Joan Ramon Riera Alemany (a)		CM			CG		RD Les Corts
Laia Bonet Rull		CM	3ª TA		CG		
Montserrat Ballarín Espuña		CM			CG	CEC	
Rosa Alarcón Montañés		CM			CG		RD Horta – Guinardó

SINDICATURA DE CUENTAS DE CATALUÑA — INFORME 14/2023

Nombre	Grupo municipal	Principal órgano de gobierno al cual pertenecían a 31 de diciembre de 2020				
		CM			CEC	
Elisenda Alamany Gutierrez	ERC-BCN Nova-AM	CM			CEC	PCD Eixample
Ernest Maragall Mira		CM				
Eva Baró Ramos		CM			CEC (c)	PCD Nou Barris
Gemma Sendra Planas		CM				
Jordi Castellana Gamisans		CM				
Jordi Coronas Martorell		CM			PCD Ciutat Vella	
Marina Gassol Ventura (b)		CM				
Max Zañartu Plaza		CM			CEC	PCD Horta – Guinardó
Miquel Puig Raposo		CM				
Montserrat Benedí Altés		CM			CEC	PCD Sant Andreu
Elsa Artadi Vila	JxCat	CM			CEC	PCD Gràcia
Ferran Mascarell Canalda		CM			CEC	
Francina Vila Valls		CM				PCD Sants – Montjuïc
Jordi Martí Galbis		CM				
Neus Munté Fernández		CM				
Celestino Corbacho Chaves	Cs	CM			CEC	PCD Les Corts
Francisco Sierra López		CM				
María Luz Guilarte Sánchez		CM			PCD Sant Martí	
Marilén Barceló Vereá		CM				
Eva Parera Escrichs	BCN Canvi	CM			CEC	PCD Sarrià – Sant Gervasi
Manuel Carlos Valls Galfetti		CM				
José Bou Vila	PP	CM			CEC	
Óscar Ramírez Lara		CM				
Total miembros		41	7	18	16	10 RD + 10 PCD

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el Ayuntamiento.

Clave:

Grupos municipales:

BC-ECG: Barcelona en Comú – En Comú Guanyem

PSC-CP: Partit dels Socialistes de Catalunya – Candidatura del Progrés

ERC-BCN Nova-AM: Esquerra Republicana de Catalunya – BCN Nova – Acord Municipal

JxCat: Junts per Catalunya

Cs: Ciutadans Ajuntament de Barcelona

BCN Canvi: Barcelona pel Canvi

PP: Partido Popular

Órganos:

CM: Consejo Municipal

TA: Teniente de alcalde

CG: Comisión de Gobierno

CEC: Comisión Especial de Cuentas

RD: Concejal o concejala de distrito

PCD: Presidente o presidenta del Consejo del Distrito

Notas:

(a) Nombrado el 11 de junio de 2020 en sustitución de Margarita Marí Klose.

(b) Nombrada el 13 de octubre de 2020 en sustitución de María Buhigas San José.

(c) Presidente de la Comisión Especial de Cuentas por delegación de la alcaldesa.

d) Entes dependientes y otras entidades vinculadas

Durante el ejercicio 2020 el Ayuntamiento tenía constituidas 32 entidades dependientes cuyas cuentas se integran en la Cuenta general del Ayuntamiento. La distribución de estas entidades era la siguiente:⁵

- Organismos autónomos locales: 8
- Consorcios adscritos: 11
- Entidades públicas empresariales locales (EPEL): 5
- Sociedades mercantiles íntegramente participadas: 8

Además, participaba en 15 entes cuya documentación se adjunta como información complementaria a la Cuenta general, con la siguiente distribución:⁵

- Sociedades con participación mayoritaria en el capital social: 4
- Sociedad con participación minoritaria en el capital social: 1
- Entidades sin ánimo de lucro: 10

El Ayuntamiento también participaba en otros órganos y entidades de diversa índole relacionados con el municipio de Barcelona. Para más detalle véase el anexo 4.1, donde se indica el enlace para poder disponer de la Memoria incluida en la Cuenta general del ejercicio 2020 del Ayuntamiento de Barcelona.

e) Control interno

De acuerdo con la normativa, son funciones públicas necesarias en todos los entes locales las funciones de fe pública y de asesoramiento legal preceptivo; las de control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, las de contabilidad, y las de tesorería y de recaudación.

Estas funciones, salvo las excepciones expresamente previstas, deben ser ejercidas por los funcionarios de la Administración local con habilitación de carácter nacional –de acuerdo con los límites de población, de presupuesto y otras circunstancias establecidas por la normativa– a los cuales corresponde ocupar los puestos de trabajo de Secretaría, de Intervención y de Tesorería.

La normativa reserva a la Intervención el ejercicio de las funciones de control interno relativas a la gestión económico-financiera y presupuestaria de las entidades locales y de sus entes dependientes y la función de contabilidad, salvo de que a la entidad le sea de aplicación el régimen especial establecido para los municipios de gran población en el título X de la Ley del Estado 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local. En estos casos,

5. De acuerdo con la clasificación que se presenta en el informe de la Sindicatura de Cuentas con la referencia 13/2022, Cuenta general de las corporaciones locales, ejercicio 2020 (apartado 4.2.1).

la función de contabilidad debe ejercerla un órgano separado de la Intervención y su titular debe ser también un funcionario con habilitación de carácter nacional.⁶

En el Ayuntamiento de Barcelona, en virtud de la Ley del Estado 1/2006, de 13 de marzo, por la que se regula el régimen especial del municipio de Barcelona, la segregación de la función de control interno de la de contabilidad se erigió como uno de los principios que informan la gestión económico-financiera del Ayuntamiento. Por lo tanto, la función de contabilidad la ejerce la Dirección de Presupuestos y Política Fiscal, a través de la Dirección de Servicios de Presupuestos e Inversiones y de la Dirección de Servicios de Contabilidad.

En el siguiente cuadro se muestra la clasificación de los puestos de trabajo que estaban reservados a los funcionarios con habilitación de carácter nacional en el ejercicio 2020:

Cuadro 3. Puestos de trabajo reservados a los funcionarios con habilitación de carácter nacional

Puesto de trabajo	Subescala	Grupo	Número de plazas	Plazas ocupadas por funcionarios con habilitación nacional	Plazas vacantes	
					Ocupadas por otro personal	No ocupadas
Secretario/a	Secretaría, categoría superior	A1	1	(a) 1	-	-
Interventor/a	Intervención-Tesorería, categoría superior	A1	1	(b) 1	-	-
Interventor adjunto / Interventora adjunta	Intervención-Tesorería, categoría superior	A1	2	(c) 2	-	-
Tesorero/a	Intervención-Tesorería (de clase única)	A1	1	(d) 1	-	-

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el Ayuntamiento y por la Dirección General de Administración Local del Departamento de la Presidencia de la Generalidad de Cataluña.

Notas:

(a) Ocupada en virtud de un nombramiento de 30 de junio de 2002.

(b) Ocupada en virtud de un nombramiento de 21 de septiembre de 2011.

(c) Ocupadas en virtud de unos nombramientos de 20 de abril de 1989 y de 28 de julio de 2006.

(d) Ocupada en virtud de un nombramiento de 1 de octubre de 1997, si bien, durante el período que va desde 1 de julio de 2009 hasta el 4 de febrero de 2011, estuvo ocupada de modo accidental por una funcionaria de la corporación.

2. FISCALIZACIÓN REALIZADA

2.1. APROBACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

El 29 de septiembre de 2021 el Plenario del Consejo Municipal aprobó definitivamente la Cuenta general del Ayuntamiento de Barcelona correspondiente al ejercicio 2020, después de que se hubiesen realizado todos los trámites preceptivos, y la envió a la Sindicatura el 13 de octubre del mismo año. Por lo tanto, se aprobó y envió a la Sindicatura de Cuentas en los

6. En este aspecto al Ayuntamiento de Barcelona no le es de aplicación el título X de la Ley del Estado 7/1985.

plazos fijados por la normativa –antes de 1 de octubre de 2021 y antes de 15 de octubre del mismo año, respectivamente–.

2.2. COLECTIVOS DE PERSONAL OBJETO DE FISCALIZACIÓN

Los 5 colectivos de personal del Ayuntamiento incluidos en el alcance material de este trabajo y el número de personas que, para cada colectivo, han sido el objeto de la fiscalización se detallan en el siguiente cuadro:

Cuadro 4. Número de personas que han integrado el alcance material del trabajo de fiscalización

Colectivo	Número de personas que deben integrar el colectivo	Número de personas que ocuparon el cargo durante 2020	Número de personas objeto de fiscalización
Miembros del Consejo Municipal	(a) 41	(d) 43	43
Consejeros de distrito:			
Ciutat Vella	17	17	4
Eixample	23	25	3
Sants - Montjuïc	19	19	5
Les Corts	15	15	3
Sarrià - Sant Gervasi	19	21	3
Gràcia	17	20	6
Horta - Guinardó	19	21	2
Nou Barris	19	20	4
Sant Andreu	19	20	6
Sant Martí	21	21	4
Total	(a) 188	(d) 199	(e) 40
Comisionados	No establecido	7	7
Personal de alta dirección (gerentes del Ayuntamiento, no incluidos los gerentes de los entes dependientes)	(b) No establecido	27	27
Síndica de greuges de Barcelona	(c) 1	1	1
Total número de personas incluidas en el alcance material del trabajo y número de personas objeto de fiscalización		277	118

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el Ayuntamiento.

Notas:

- El número de personas que debían integrar el colectivo estaba determinado por la atribución de escaños según el resultado de las elecciones municipales de 26 de mayo de 2019.
- Aunque el artículo 53.1 de la Carta Municipal establece que el Reglamento orgánico debe establecer el número, la denominación, las funciones y el régimen de los puestos de trabajo ocupados por personal de alta dirección, el Ayuntamiento no cumplió esta prescripción (véase la observación a del apartado 2.2.5).
- De acuerdo con la Carta Municipal de Barcelona.
- El número de personas que ocuparon el cargo es superior al que debería integrar el colectivo a causa del nombramiento, durante 2020, de nuevos miembros, los cuales sustituyeron a los que fueron baja durante el mismo año.
- Para este colectivo se ha verificado una muestra de 40 personas, 30 con dedicación exclusiva o parcial y 10 sin dedicación especial.

En el siguiente cuadro se detallan las obligaciones reconocidas en el ejercicio 2020 en concepto de gastos de personal y de gastos por dietas por la asistencia efectiva a reuniones, consejos o comisiones (en este caso las referidas a los miembros del Consejo Municipal y a los consejeros de distrito) correspondientes a las 118 personas objeto de fiscalización:

Cuadro 5. Obligaciones que integran el alcance material del trabajo de fiscalización

Código	Concepto o subconcepto presupuestario	Obligaciones reconocidas 2020	Obligaciones objeto de fiscalización
10000	Retribuciones básicas órganos gobierno (miembros Consejo Municipal)	2.923.795	(a) 2.923.795
10001	Retribuciones órganos gobierno asimilados (consejeros de distrito)	3.592.390	(b) 1.187.268
10100	Retribuciones básicas personal directivo	12.671.641	(c) 2.560.375
110	Retribuciones básicas y otras personal eventual	6.804.293	(d) 557.259
23001	Dietas de los órganos colegiados de distrito	897.000	(e) 91.500
Total		26.889.120	7.320.196

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el Ayuntamiento.

Notas:

- (a) Incluye un total de 72.461 € por las dietas por la asistencia efectiva a reuniones, consejos o comisiones de aquellos miembros que desempeñaron sus funciones sin dedicación especial, el cual está indebidamente registrado en este concepto (véase la observación *b* del apartado 2.2.2).
- (b) Parte referida a los 30 consejeros de distrito con dedicación exclusiva o parcial seleccionados para su fiscalización.
- (c) Parte correspondiente a las 27 personas que ejercieron las funciones de personal de alta dirección del Ayuntamiento (gerentes).
- (d) Parte correspondiente a las retribuciones de los 7 comisionados, por un total de 475.287 €, y a la retribución de la síndica de greuges, de 81.972 €.
- (e) Parte referida a las dietas por la asistencia efectiva a reuniones, consejos o comisiones de los 10 consejeros de distrito sin dedicación especial seleccionados para su fiscalización.

Además de los gastos incluidos en el cuadro anterior, se han analizado también las siguientes obligaciones:

- Las cotizaciones obligatorias a los diferentes regímenes de la Seguridad Social a cargo del Ayuntamiento (concepto presupuestario 160), que para las 101 personas con retribuciones fiscalizadas ascendían a un total de 1.435.653 €. Las dietas por asistencias de los miembros del Consejo Municipal y de los consejeros de distrito sin dedicación especial no están sujetas al régimen de la Seguridad Social (7 y 10 personas, respectivamente).
- La parte a cargo de la Seguridad Social u otros organismos de previsión social por el pago delegado de las prestaciones derivadas de incapacidad temporal, la cual no se registra presupuestariamente, sino en la cuenta 471, Organismos de previsión social deudores, por un total de 48.707 €, referido a todos los colectivos analizados, y también, en el caso de baja por permiso de otro progenitor (paternidad), la parte satisfecha directamente al afectado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, por un total de 8.547 €.

2.2.1. Régimen retributivo de los colectivos objeto de fiscalización

En lo referente al régimen retributivo de los colectivos analizados, hay que diferenciar el régimen aplicable a los miembros del Consejo Municipal, a los consejeros de distrito y a la síndica de greuges, para los cuales las retribuciones se establecen por acuerdo del Plenario del Consejo Municipal, del aplicable a los comisionados y al personal de alta dirección (gerentes), cuya retribución se fija periódicamente en las tablas retributivas incluidas en el anexo 4 de la Relación inicial de puestos de trabajo, tal y como se expone a continuación:

- En el caso de los miembros del Consejo Municipal, el artículo 11 del Reglamento orgánico municipal del Ayuntamiento dispone lo siguiente:
 - Todos los miembros del Ayuntamiento pueden ejercer sus funciones en régimen de dedicación exclusiva, parcial o sin dedicación especial. Los concejales tienen derecho a percibir las retribuciones que les correspondan según su régimen de dedicación.
 - Corresponde a la alcaldesa, a propuesta en su caso de los grupos municipales, establecer el régimen de dedicación de cada uno de los concejales.
 - La percepción de las retribuciones para el ejercicio del cargo con dedicación exclusiva es incompatible con cualquier otra retribución económica con cargo a los presupuestos de cualquier administración pública o de cualquier ente, organismo o sociedad de la cual sean dependientes o a la cual estén vinculados, y también con el desarrollo de otras actividades, salvo las indemnizaciones por los gastos ocasionados en el ejercicio del cargo.⁷
 - Los miembros del Ayuntamiento pueden percibir dietas por la asistencia a sesiones de órganos colegiados rectores de entes y sociedades no dependientes del Ayuntamiento.

El 16 de julio de 2019 el Plenario del Consejo Municipal adoptó el acuerdo, vigente para el ejercicio 2020, referido al régimen de dedicación y a las retribuciones, dietas por asistencias e indemnizaciones a percibir por los miembros de la corporación, publicado en la *Gaceta Municipal* y en el BOPB de 19 y 24 de julio de 2019, respectivamente (véase el apartado 2.2.2).

- Respecto a los consejeros de distrito, en los puntos 4 y 5 del artículo 17 de las Normas reguladoras del funcionamiento de los distritos se establece lo siguiente:
 - Los consejeros de distrito pueden ejercer sus funciones en régimen de dedicación exclusiva, parcial o sin dedicación especial.
 - Corresponde al concejal de distrito establecer el régimen de dedicación de cada uno de los consejeros, de acuerdo con los criterios acordados por el Plenario del Consejo Municipal.
 - Los consejeros de distrito percibirán retribuciones por el ejercicio de sus funciones cuando se desarrollen con dedicación exclusiva o con dedicación parcial.
 - Los consejeros que no tengan asignada dedicación exclusiva o parcial percibirán dietas por la asistencia efectiva a las sesiones de los órganos de los que formen parte, que serán liquidadas con carácter mensual.

En el acuerdo de 16 de julio de 2019, mencionado anteriormente, el Consejo Municipal estableció también el régimen de dedicación, las retribuciones, las dietas por asisten-

7. De acuerdo con el artículo 75.1 de la Ley del Estado 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local.

cias y las indemnizaciones que deberían percibir los consejeros de distrito (véase el apartado 2.2.3).

- En lo referente al régimen retributivo de la síndica de greuges, en la base VII del Reglamento del síndico de greuges de Barcelona, de 2003, se estipula que el cargo de síndico/a de greuges puede ser remunerado y que esta determinación, en su caso, y su cuantía se establece en el acuerdo del Consejo Municipal de nombramiento de la persona titular. Asimismo, se especifica que la Comisión de Gobierno puede regular aspectos complementarios relativos a la organización y al funcionamiento de la institución, y debe dar cuenta a la correspondiente Comisión del Plenario.

El 19 de enero de 2005 la Comisión de Gobierno aprobó el documento denominado Aspectos complementarios de la organización y funcionamiento del síndico/a de greuges, en el que, en cuanto a la organización y al personal, se estableció, entre otros aspectos, que el titular tendría la consideración de personal de carácter eventual.

En el Plenario del Consejo Municipal de 1 de julio de 2016 se nombró síndica de greuges, para un período de 5 años, a la persona que había sido titular de la Sindicatura de Greuges durante el período anterior (véase el apartado 2.2.6.).

- En cuanto a las retribuciones de los comisionados y de los gerentes, con las categorías profesionales de personal eventual y de personal de alta dirección, respectivamente, estas se establecen en las tablas retributivas que aprueba el Consejo Municipal en el acuerdo correspondiente de modificación del anexo 4 de la Relación inicial de puestos de trabajo.

El 30 de abril de 2020 el Plenario del Consejo Municipal ratificó el Decreto de Alcaldía de 17 de marzo del mismo año, relativo al incremento del 2% de las tablas retributivas municipales respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2019, con efectos de 1 de enero de 2020. Las tablas retributivas fueron publicadas en la *Gaceta Municipal* de 12 de mayo de 2020.

En los apartados que van del 2.2.2 al 2.2.6 se expone el resultado del análisis realizado sobre las retribuciones de los 5 colectivos fiscalizados. Sin embargo, en los siguientes 2 subapartados se hace una síntesis de 2 aspectos que afectan a más de uno de estos colectivos: la Relación de puestos de trabajo y el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento.

2.2.1.1. Relación de puestos de trabajo

En cumplimiento de la sentencia 156/17 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Barcelona, de 19 de julio de 2017 –que anuló el catálogo de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Barcelona y de sus entes dependientes existente en ese momento (denominado

Sistema de Ordenación Municipal)–, el 22 de diciembre de 2017 el Consejo Municipal acordó lo siguiente:⁸

- Iniciar el procedimiento para elaborar y negociar la correspondiente relación de puestos de trabajo, de manera que en su elaboración se diera cumplimiento a los compromisos adquiridos con los integrantes de la Mesa General de Negociación.
- Aprobar, para su aplicación transitoria, el dimensionado orgánico, las categorías profesionales y las tablas retributivas anexas al acuerdo, hasta que se aprobara la Relación de puestos de trabajo en los términos establecidos en la sentencia y con el objetivo de garantizar la estabilidad del personal y la gestión de recursos humanos que el normal funcionamiento de la Administración requiere.
- Autorizar a la alcaldía para que, durante este período transitorio, mediante decreto realizase las modificaciones necesarias del dimensionado aprobado, que deberían ser ratificadas mensualmente por el Consejo Municipal.

Posteriormente, el 21 de diciembre de 2018, el Consejo Municipal acordó lo siguiente:⁹

- Aprobar la Relación inicial de puestos de trabajo (RILT) del Ayuntamiento de Barcelona, integrada por la Relación de puestos de trabajo y la de sus dotaciones (anexos 1 y 2 del acuerdo, respectivamente).
- Iniciar los trabajos de valoración de los puestos de trabajo incorporados en la misma, de manera inmediata con la Mesa General de Negociación y de acuerdo con el calendario que consta en el anexo 5 del acuerdo.
- Aprobar, de modo provisional mientras se valoran los puestos de trabajo, las tablas retributivas y las categorías vigentes, con el objetivo de garantizar la estabilidad del personal y la gestión de recursos humanos que el normal funcionamiento de la Administración requiere (anexos 4 y 3 del acuerdo, respectivamente).
- Instar a los entes adheridos al Acuerdo de condiciones de trabajo y al Convenio colectivo del Ayuntamiento de Barcelona para que, en relación con los apartados anteriores, adopten los acuerdos que correspondan en sus respectivos órganos de gobierno, para garantizar su adopción y el mantenimiento del principio de armonización respecto a los criterios generales y de acuerdo con sus estatutos.

8. Acuerdo publicado en la *Gaceta Municipal* de 18 de enero de 2018 y, de forma resumida, en el BOPB, de 8 de febrero de 2018, junto con los anexos del 1 al 4.

9. Acuerdo publicado en la *Gaceta Municipal* de 21 de enero de 2019, y en el *Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña* y en el BOPB de 31 de enero de 2019, junto con los anexos del 1 al 5.

De la revisión de la RILT del Ayuntamiento de Barcelona hay que poner de manifiesto la siguiente observación:

Desde que se aprobó la RILT, el 21 de diciembre de 2018, hasta el 31 de diciembre de 2020 el Consejo Municipal aprobó 14 modificaciones que afectaban al personal del Ayuntamiento (aparte de las modificaciones referidas a los puestos de trabajo de los entes dependientes); sin embargo, no se dispone de un documento consolidado, aprobado formalmente, que refleje la situación existente al comienzo y al cierre de 2020.

Aunque en el calendario que consta en el anexo 5 de la RILT se previó la culminación del proceso de valoración de los puestos durante el segundo semestre de 2020, a la fecha de finalización del trabajo de campo (octubre de 2022) este proceso estaba todavía en la fase de valoración con los integrantes de la Mesa General de Negociación y, por lo tanto, el Ayuntamiento no dispone de una Relación de puestos de trabajo definitiva.

Por otro lado, en el anexo 3 de esta RILT se establecieron las categorías profesionales existentes en la organización municipal: funcionariales, laborales, de personal eventual y de personal directivo; esta última, de acuerdo con el artículo 52.1.d de la Carta Municipal, incluye al personal directivo y al personal de alta dirección (gerentes). Respecto a la inclusión del personal de alta dirección en la Relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento, véase la observación a del apartado 2.2.5.

2.2.1.2. Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento

El 20 de julio de 2018 el Consejo Municipal aprobó el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Barcelona –personal funcionario y laboral, guardia urbana y servicios de prevención, extinción de incendios y salvamento– para el período 2017-2020,¹⁰ con efectos económicos retroactivos desde el 1 de enero de 2017.

En la cláusula segunda de este Acuerdo, referida al ámbito funcional y personal, se especifica expresamente que quedan excluidos el personal eventual de confianza y de asesoramiento especial y el personal que ocupe puestos con complemento de destino 28 o superior. En estos casos será de aplicación, por analogía, el régimen de condiciones de trabajo propio de los empleados públicos, de acuerdo con sus condiciones. Por consiguiente, este Acuerdo no se aplica a ninguno de los colectivos objeto de fiscalización.

No obstante, se ha puesto de manifiesto que determinados aspectos regulados en el capítulo 4 del Acuerdo, titulado Condiciones sociales, se aplicaron también a alguno de los colectivos analizados. Los aspectos a los cuales se hace referencia se indican a continuación.

10. Acuerdo regulador publicado en el BOPB de 31 de enero de 2019 y en la *Gaceta Municipal* de 15 de febrero de 2019.

- Premio de antigüedad (artículo 35 del Acuerdo)

El personal municipal en situación de servicio activo que cumpla la antigüedad de servicios efectivos en la corporación, o en los organismos autónomos y entes instrumentales municipales adheridos al Acuerdo, tiene derecho a los siguientes premios:

Cuadro 6. Escalado de premios según la antigüedad

Años de servicio efectivo	Paga especial por antigüedad
25	50% de una mensualidad de retribuciones íntegras
30	55% de una mensualidad de retribuciones íntegras
35	65% de una mensualidad de retribuciones íntegras
40	75% de una mensualidad de retribuciones íntegras
45	100% de una mensualidad de retribuciones íntegras
50	100% de una mensualidad de retribuciones íntegras

Fuente: Elaboración propia a partir de la información contenida en el Acuerdo.

En el ejercicio 2020 se satisficieron 4.534€ a una gerente funcionaria del Ayuntamiento que en 2019 había cumplido 40 años de servicios efectivos en la corporación.

- Incapacidad temporal (artículo 39 del Acuerdo)

En el caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, debidamente autorizada por la Seguridad Social, o en el caso de accidente de trabajo, por la mutua de accidentes de trabajo, y mientras se continúe en esta situación y hasta el plazo máximo legal establecido de duración de esta incapacidad, el Ayuntamiento completará las prestaciones hasta el 100% de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían en el mes anterior a aquél en el que tuvo lugar la incapacidad.

En el ejercicio 2020 el Ayuntamiento satisfizo a las personas objeto de fiscalización afectadas un total de 34.434€ por este concepto (15.497€ correspondientes a 2 miembros electos; 4.751€ a 2 consejeros de distrito; 421€ a 1 comisionado, y 13.765€ a 3 gerentes).

El Ayuntamiento argumentó el amparo jurídico para la aplicación de estas condiciones a los comisionados y a los gerentes en una resolución de la Alcaldía de 9 de julio de 2009, mediante la cual se aprobó el documento denominado Desarrollo de las condiciones de servicio específicas de los empleados municipales que ocupan puestos de trabajo de nivel 28 o superior y del personal eventual.

Sin embargo, este documento tampoco se aplica a los colectivos indicados, puesto que, en el punto primero del documento, referido al ámbito de aplicación, se especifica de forma expresa que quedan excluidos los cargos gerenciales y asimilados y también los comisionados de la alcaldía y del distrito y los consejeros de distrito.

En lo referente a los concejales y a los consejeros de distrito, el Ayuntamiento tampoco tenía aprobado ningún acuerdo en el que se regulara el régimen de condiciones de trabajo, ni que amparase el abono a estos colectivos del complemento por incapacidad temporal.

De la revisión realizada sobre la aplicación del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento a los colectivos objeto de fiscalización, hay que poner de manifiesto la siguiente observación:

En el ejercicio 2020 el Ayuntamiento satisfizo a una gerente 4.534 €, en concepto de premio de antigüedad, y también pagó un total de 34.434 €, para completar las prestaciones obligatorias a cargo de la Seguridad Social (hasta llegar al 100% de las retribuciones fijas y periódicas) de aquellas personas incluidas en los colectivos fiscalizados que estaban en situación de baja por incapacidad temporal. Estos conceptos retributivos no estaban soportados por ningún acuerdo aprobado que legitimara su pago a los citados colectivos.

El Ayuntamiento debería regularizar la situación de las personas a las que se abonaron importes en las nóminas que no estaban amparados por ninguna normativa habilitante y que, por lo tanto, fueron pagos sin justificación. La regularización pasaría por tramitar el correspondiente procedimiento de revisión de oficio de dichos pagos que, en opinión de esta Sindicatura, serían nulos de pleno derecho, puesto que no cumplían los requisitos esenciales para ser válidos y, por lo tanto, bajo el supuesto de la letra *f* del artículo 47.1 de la Ley del Estado 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.¹¹

Además, respecto al premio de antigüedad –que tiene naturaleza de retribución–, cabe indicar que, en cuanto al personal funcionario, este no tiene amparo en la normativa básica estatal que establece las retribuciones que pueden percibir los funcionarios y, por lo tanto, debería excluirse del Acuerdo, también mediante la revisión de oficio del artículo que lo prevé.

2.2.2. Miembros del Consejo Municipal

El número de miembros del Consejo Municipal objeto de análisis ha sido de 43 y los gastos por obligaciones reconocidas del ejercicio 2020 que constan en los registros contables del Ayuntamiento en concepto de retribuciones y de gastos por dietas por la asistencia efectiva a reuniones, consejos o comisiones fueron por un total de 2.923.795 €, como ya se ha mencionado en el apartado 2.2.

En el acuerdo del Consejo Municipal de 16 de julio de 2019, mencionado en el apartado 2.2.1, referido al régimen de dedicación y a las retribuciones, dietas por asistencias e indemnizaciones a percibir por los miembros de la corporación, se establecía lo siguiente:

11. La letra *f* del artículo 47.1 de la Ley del Estado 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, tiene el siguiente redactado:

1. Los actos de las administraciones públicas son nulos de pleno derecho en los casos siguientes:

[...]

f) Los actos expresos o presuntos contrarios al ordenamiento jurídico por los que se adquieren facultades o derechos cuando se carezca de los requisitos esenciales para su adquisición.

1. Régimen de dedicación (exclusiva, parcial y sin dedicación especial)

- El número máximo de miembros electos de la corporación que pueden prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva es de 32.¹²
- El número máximo de concejales que pueden prestar sus servicios en régimen de dedicación parcial se obtiene por la diferencia entre los 41 miembros electos y el número de personas a quien se haya atribuido el régimen de dedicación exclusiva. En el régimen de dedicación parcial se aplicarán los porcentajes de un 85%, un 50% o un 25% de la dedicación exclusiva para determinar la dedicación mínima necesaria para percibir las retribuciones correlativas.
- Los miembros de la corporación que no tengan asignada una dedicación exclusiva o parcial ejercerán sus funciones sin dedicación especial.

El régimen de dedicación de cada uno de los concejales deberá establecerlo la alcaldesa, en los límites mencionados, a propuesta, en su caso, de los grupos municipales.¹³

2. Retribuciones máximas anuales de los miembros con dedicación exclusiva y parcial

Las retribuciones máximas anuales a percibir según el cargo y la dedicación –excluidos los trienios a los que, en su caso, tengan derecho los funcionarios de carrera en situación de servicios especiales–, son las que se indican en el siguiente cuadro:

Cuadro 7. Retribuciones máximas de los miembros de la corporación (vigentes para 2020)

Cargo	Retribución máxima anual según la dedicación *			
	Exclusiva (100%)	Parcial (85%)	Parcial (50%)	Parcial (25%)
Alcaldesa	100.000	85.000	50.000	25.000
Teniente de alcalde	98.192	83.463	49.096	24.548
Portavoz del Gobierno Municipal	98.192	83.463	49.096	24.548
Presidente de grupo municipal	92.600	78.710	46.300	23.150
Concejal de gobierno	84.532	71.852	42.266	21.133
Portavoz titular de grupo municipal	84.532	71.852	42.266	21.133
Portavoz adjunto de grupo municipal	76.649	65.152	38.325	19.162
Presidente de una comisión del Consejo Municipal	75.316	64.019	37.658	18.829
Presidente del Consejo del Distrito	75.316	64.019	37.658	18.829
Concejal de la oposición	56.387	47.929	28.194	14.097

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el Ayuntamiento.

* Excluidos los trienios a los que, en su caso, tienen derecho los funcionarios de carrera en situación de servicios especiales.

12. De acuerdo con el artículo 75 *ter* de la Ley del Estado 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local.

13. De acuerdo con el artículo 11.2 del Reglamento orgánico municipal del Ayuntamiento.

Estos importes deben percibirse por un único concepto en 14 pagas y, en el caso de que concurren en algún miembro 2 o más cargos, este percibirá exclusivamente la retribución anual del cargo con superior cuantía.

3. Dietas a percibir por los miembros sin dedicación especial por la asistencia a las sesiones del Consejo Municipal

El importe máximo anual a percibir por los concejales sin dedicación especial por la asistencia efectiva a las sesiones del Consejo Municipal (en régimen de plenario o de comisiones) se establece en 32.616 €.

El importe de la dieta por la asistencia se fija en 1.631 € por sesión, a percibir a razón de un máximo de 2 mensuales, sin perjuicio de que en diciembre de cada año deba satisfacerse el importe de las que queden pendientes, en todo caso, hasta el límite máximo anual establecido.

4. Comunicación a las demás entidades y organismos locales

El Ayuntamiento debe comunicar, a las restantes entidades y organismos locales de las que formen parte los cargos electos municipales, el importe total de las retribuciones anuales y dietas por asistencias que les correspondan en atención a su régimen de dedicación.

Retribuciones de los miembros electos con dedicación

En el siguiente cuadro, referido a los 36 miembros con dedicación que formaron parte del Consejo Municipal durante todo o una parte de 2020, se identifica de manera individualizada el régimen de dedicación (exclusiva o parcial), el cargo retribuido asignado y la retribución percibida en el ejercicio, excluidos los trienios. El importe de los trienios se presenta en el cuadro de modo agrupado.

Hay que hacer constar que las retribuciones nominativas reflejadas en este cuadro son las que se publicaron en el portal de transparencia del Ayuntamiento durante 2020, a excepción de los 2 casos en los que se produjo una baja por un cese y, por consiguiente, una incorporación posterior por un nombramiento, para los cuales se ha reflejado la parte correspondiente al período en el que ejercieron el cargo, en vez de la retribución anual que constaba en el portal.

Cuadro 8. Retribuciones de los miembros electos con dedicación, exclusiva o parcial

Nombre	Cargo retribuido	Retribución percibida en el ejercicio 2020
Con dedicación exclusiva (100%)		
Ada Colau Ballano	Alcaldesa	100.000
Albert Batlle Bastardas	Teniente de alcalde	98.192
Janet Sanz Cid	Teniente de alcalde	98.192
Jaume Collboni Cuadrado	Teniente de alcalde	98.192
Laia Bonet Rull	Teniente de alcalde	98.192
Ernest Maragall Mira	Presidente de grupo municipal	92.600
Manuel Carlos Valls Galfetti	Presidente de grupo municipal	92.600
María Luz Guilarte Sánchez	Presidenta de grupo municipal	92.600
David Escudé Rodríguez	Concejal de gobierno	84.532
Eloi Badia Casas	Concejal de gobierno	84.532
Francesc Xavier Marcé Carol	Concejal de gobierno	84.532
Gemma Tarafa Orpinell	Concejala de gobierno	84.532
Joan Ramon Riera Alemany	Concejal de gobierno (desde el 11.6.2020)	45.961
Jordi Martí Grau	Concejal de gobierno	84.532
Jordi Rabassa Massons	Concejal de gobierno	84.532
Lucía Martín González	Concejala de gobierno	84.532
Marc Serra Solé	Concejal de gobierno	84.532
Margarita Marí Klose	Concejala de gobierno (hasta el 29.5.2020)	35.773
Montserrat Ballarín Espuña	Concejala de gobierno	84.532
Rosa Alarcón Montañés	Concejala de gobierno	84.532
Eva Parera Escrichs	Portavoz titular de grupo municipal	84.532
Francisco Sierra López	Portavoz titular de grupo municipal	84.532
Jordi Coronas Martorell	Portavoz titular de grupo municipal	84.532
Jordi Martí Galbis	Portavoz titular de grupo municipal	84.532
Óscar Ramírez Lara	Portavoz titular de grupo municipal	84.532
Elisenda Alamany Gutierrez	Portavoz adjunta de grupo municipal	76.649
Francina Vila Valls	Portavoz adjunta de grupo municipal	76.649
Marilén Barceló Verea	Portavoz adjunta de grupo municipal	76.649
Jordi Castellana Gamisans	Presidente de Comisión del Consejo Municipal	75.316
Eva Baró Ramos	Presidenta del Consejo del Distrito	75.316
Gemma Sendra Planas	Presidenta del Consejo del Distrito	75.316
Max Zañartu Plaza	Presidente del Consejo del Distrito	75.316
Montserrat Benedí Altés	Presidenta del Consejo del Distrito	75.316
Con dedicación parcial (85%)		
José Bou Vila	Presidente de grupo municipal	78.710
María Buhigas San José	Presidenta de la Comisión del Consejo Municipal (hasta el 23.9.2020)	47.534
Marina Gassol Ventura	Concejala de la oposición (desde el 13.10.2020)	9.862
Total retribuciones individualizadas (36 miembros)		2.862.915
Trienios		(a) 6.938
Total retribuciones de los miembros electos con dedicación		(b) 2.869.853

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el Ayuntamiento.

Notas:

- (a) Corresponde a los trienios de 2 de los miembros que eran funcionarios de otras administraciones en situación de servicios especiales.
- (b) Incluye un importe, de 9.972 €, por la parte a cargo de la Seguridad Social en concepto de baja médica por incapacidad temporal de uno de los miembros (registrado en la correspondiente cuenta no presupuestaria) y otro importe, de 8.547 €, por la parte satisfecha por el Instituto Nacional de la Seguridad Social directamente a otro miembro en concepto de baja por permiso de otro progenitor (paternidad).

Respecto a los trienios hay que indicar que, puesto que uno de los miembros funcionario de otra administración en situación de servicios especiales no había presentado la certificación de servicios prestados –a expedir por la administración de la que era funcionario y necesaria para poder reconocer los trienios–, al cierre de 2020 el Ayuntamiento no había reconocido 2 trienios ya devengados, por un total de 2.311 €.

Hay que hacer constar que el Ayuntamiento respetó la normativa en relación con el número máximo de miembros electos que podían prestar servicios en régimen de dedicación exclusiva, 32 miembros, y en relación con el límite máximo total, de 108.518 €, que podían percibir los miembros de las corporaciones locales de municipios de más de 500.000 habitantes por todos los conceptos retributivos y asistencias, excluidos los trienios a los cuales, en su caso, tuvieran derecho los funcionarios de carrera en situación de servicios especiales.¹⁴

Dietas por asistencias de los miembros electos sin dedicación especial

En el siguiente cuadro, referido a los 7 miembros sin dedicación especial que formaron parte del Consejo Municipal durante 2020, se identifica de manera individualizada el cargo asignado, el número máximo de asistencias a percibir, el de las asistencias efectivas y el importe de las dietas percibidas por la asistencia efectiva a reuniones, consejos o comisiones.

Hay que indicar que, aunque esta información detallada no constaba en el portal de transparencia del Ayuntamiento (véase el apartado 2.3.3), se ha considerado pertinente reflejar el importe de las dietas por las asistencias realizadas en 2020 de forma individualizada.

Cuadro 9. Dietas por asistencias de los miembros electos sin dedicación especial

Nombre	Cargo	Número de asistencias 2020		Importe de las dietas por asistencias percibidas en 2020 (c)
		Máximas a retribuir (a)	Efectivas realizadas (b)	
Joan Subirats Humet	Teniente de alcalde	20	21	0
Laura Pérez Castaño	Tenienta de alcalde	20	16	0
Celestino Corbacho Chaves	Concejala de pleno	20	20	14.369
Ferran Mascarell Canalda	Concejala de pleno	20	28	12.738
Neus Munté Fernández	Concejala de pleno	20	23	16.000
Elsa Artadi Vila	Concejala de pleno	20	26	14.677
Miquel Puig Raposo	Concejala de pleno	20	19	14.677
Total dietas por asistencias de los 7 miembros electos sin dedicación especial				72.461

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el Ayuntamiento.

Notas:

- De acuerdo con el importe anual máximo a percibir, de 32.616 €, y el importe de la dieta por asistencia, de 1.631 € por sesión.
- De acuerdo con las certificaciones mensuales del secretario general del Ayuntamiento, salvo las asistencias de Laura Pérez, para la cual no se certificó ninguna (véase la observación a de este apartado).
- El importe de las dietas retribuidas es inferior al que correspondería por el número de asistencias efectivas por 2 motivos: por haber renunciado al cobro, o bien por no sobrepasar el importe máximo anual establecido en la normativa.

14. De acuerdo con el artículo 18.º del Real decreto ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

En cuanto a las dietas por asistencias percibidas reflejadas en el cuadro anterior correspondientes a los tenientes de alcalde sin dedicación especial Joan Subirats y Laura Pérez, ambos diputados de la Diputación de Barcelona, realizaron sendas renunciaciones expresas –de 26 de noviembre de 2020 y de 24 de diciembre de 2019, respectivamente– a cualquier dieta correspondiente a la asistencia a plenarios y comisiones del Ayuntamiento. En el caso de Joan Subirats, hasta noviembre de 2020 percibió las dietas correspondientes a 13 asistencias, por un total de 21.200 €; sin embargo, en diciembre del mismo año reintegró el importe percibido.

El número de dietas por asistencias retribuidas de Celestino Corbacho, Ferran Mascarell y Neus Munté, diputados de la Diputación de Barcelona, fue inferior a las máximas a percibir en el ejercicio, debido a que, una vez que el Ayuntamiento hizo la consulta a la Diputación sobre sus retribuciones (a instancias de uno de los miembros), a partir del mes de julio dejó de satisfacerlas, con el fin de no sobrepasar el importe máximo anual a percibir por los miembros de las corporaciones locales con cargo a los presupuestos de cualquier administración pública por todos los conceptos retributivos y asistencias establecido por la normativa (de 108.518 €, mencionado anteriormente).

En cuanto a las asistencias retribuidas de Elsa Artadi (diputada del Parlamento de Cataluña) y de Miquel Puig (director general del Consorcio de Servicios Universitarios de Cataluña), el Ayuntamiento no hizo ninguna consulta a la administración en la que prestaban servicios, sino que, según manifestaciones del Ayuntamiento, las dejó de satisfacer a partir del mes de septiembre, a la espera de que lo reclamaran si no estaban conformes.

Resultado de la revisión

De la revisión realizada sobre las retribuciones y las dietas por asistencias de los miembros del Consejo Municipal, hay que poner de manifiesto las siguientes observaciones (además de la observación efectuada en el apartado 2.2.1.2, referida al acuerdo de condiciones):

a) Certificaciones de la asistencia efectiva a las sesiones del Consejo Municipal

En las certificaciones mensuales expedidas por el secretario general del Ayuntamiento con el fin de acreditar la asistencia efectiva a las sesiones del Consejo Municipal –en régimen de plenario o de comisiones– de los concejales sin dedicación especial, no se certificó ninguna asistencia de la concejala Laura Pérez, aunque de las actas correspondientes se ha comprobado que durante 2020 asistió, al menos, a 16 sesiones.

b) Aspectos contables

El importe de 72.461 €, reconocido en concepto de dietas por la asistencia efectiva a reuniones, consejos o comisiones de aquellos miembros que ejercieron las funciones sin dedicación especial, se registró indebidamente en el capítulo 1 de gastos, Gastos de

personal, en vez del capítulo 2, Gastos corrientes en bienes y servicios, en el concepto 230, Dietas, tal y como se especifica en la Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales.

2.2.3. Consejeros de distrito

La demarcación administrativa en la que se estructura la organización municipal se divide en 10 distritos; el órgano de gobierno de cada uno de ellos es el Consejo del Distrito, el cual está integrado por un número de consejeros en proporción a los resultados de las elecciones municipales obtenidos en el distrito, tal y como se ha mencionado en el apartado 1.2.2.

El número de personas que ocuparon el cargo de consejero durante 2020 fue de 199 y los gastos de este colectivo por las obligaciones reconocidas en concepto de retribuciones y de gastos por dietas por la asistencia efectiva a reuniones, consejos o comisiones fueron de 3.592.390 € y 897.000 €, respectivamente.

Al igual que para los miembros electos, el 16 de julio de 2019 el Consejo Municipal aprobó el acuerdo, mencionado en el apartado 2.2.1, referido al régimen de dedicación y a las retribuciones, dietas por asistencias e indemnizaciones a percibir por los consejeros de distrito. El resumen de este acuerdo, vigente para 2020, en relación con la materia objeto de este trabajo es el siguiente:

1. Régimen de dedicación (exclusiva, parcial y sin dedicación especial)

- La dedicación exclusiva se podría atribuir de acuerdo con los siguientes límites y distribución:
 - Para prestar apoyo al concejal de distrito e impulsar los órganos de participación y de gobierno (artículo 27 de las Normas reguladoras del funcionamiento de los distritos): 1 consejero técnico.
 - Para ejercer las funciones de asistencia a la presidencia del Consejo: 1 consejero.
 - Para formar parte de la Comisión de Gobierno del Distrito: 1 consejero.

Adicionalmente, se podría atribuir el régimen de dedicación exclusiva a un consejero para cada uno de los grupos municipales constituidos en el consistorio, para el ejercicio de funciones de coordinación general de los consejeros de distrito del grupo del que se trate en el conjunto de la ciudad.

Alternativamente a la distribución anterior, en el ejercicio de su autonomía organizativa, los grupos municipales podrían proponer la asignación de una o más dedicaciones exclusivas en dicho concepto de coordinación general, siempre que el número total

de dedicaciones exclusivas que, respectivamente, les correspondiera por aplicación de los criterios establecidos en los párrafos anteriores no se viera incrementado.¹⁵

- La dedicación parcial la podría tener un consejero de distrito de cada uno de los grupos municipales, y también aquellos consejeros de los relacionados en el punto anterior a los cuales no se hubiese asignado una dedicación exclusiva, sin que en este último caso la dedicación exclusiva así no asignada pudiera atribuirse a personas diferentes de las indicadas en el punto anterior. En el régimen de dedicación parcial se aplicarían los porcentajes de un 75%, un 50% o un 25% de la dedicación exclusiva para determinar la dedicación mínima necesaria para percibir las retribuciones proporcionales.
- El resto de los consejeros de distrito ejercerían sus funciones sin dedicación especial.

El régimen de dedicación de cada uno de los consejeros de distrito debería establecerlo el respectivo concejal de distrito, de acuerdo con los límites y criterios indicados.

2. Retribuciones máximas anuales de los consejeros de distrito con dedicación exclusiva y parcial

Las retribuciones máximas anuales a percibir –excluidos los trienios a los que, en su caso, tuvieran derecho los funcionarios de carrera en situación de servicios especiales– serían las que se indican en el siguiente cuadro:

Cuadro 10. Retribuciones máximas de los consejeros de distrito (vigentes para 2020)

Cargo	Retribución máxima anual según la dedicación (a)			
	Exclusiva	Parcial (75%)	Parcial (50%)	Parcial (25%)
Consejero técnico de apoyo al concejal de distrito, artículo 27 de las NREFD (b)	51.950			
Consejero para la asistencia a la Presidencia del Consejo	47.000			
Consejero miembro de la Comisión de Gobierno del Distrito	47.000			
Consejero para las funciones de coordinación general	47.000			
Consejero con dedicación parcial		35.250	23.500	11.750

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el Ayuntamiento.

Notas:

(a) Excluidos los trienios a los que, en su caso, tuvieran derecho los funcionarios de carrera en situación de servicios especiales.

(b) NREFD: Normas reguladoras del funcionamiento de los distritos.

Estas retribuciones se satisfacerían por un único concepto en 14 pagas.

15. Texto añadido por el acuerdo del Plenario del Consejo Municipal de 25 de octubre de 2019.

3. Dietas a percibir por los consejeros de distrito sin dedicación especial por la asistencia efectiva a las sesiones de los órganos colegiados de los que formaran parte

Las cantidades y límites de las dietas por asistencia serían los que se indican a continuación:

Cuadro 11. Dietas por asistencias de los consejeros de distrito sin dedicación especial

Órgano al cual se asiste	Importe por sesión
Sesiones del Plenario del Consejo del Distrito	500
Sesiones de la Comisión de Gobierno del Distrito	500
Sesiones de las comisiones y órganos constituidos de participación previstos en las NRFD	500
Sesiones de la Junta de Portavoces	500

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el Ayuntamiento.

NRFD: Normas reguladoras del funcionamiento de los distritos.

El importe máximo anual a percibir por los consejeros sin dedicación especial se estableció en 10.000€.

El importe de la dieta por la asistencia se fijó en 500 € por sesión, a percibir a razón de un máximo de 2 mensuales, sin perjuicio de que en diciembre de cada año debería satisfacerse el importe de las que quedaran pendientes, en todos los casos, hasta el límite máximo anual establecido.

En el supuesto de sustitución de un consejero o consejera en el transcurso del mandato, el límite máximo que actuaría respecto a la persona sustituta sería la diferencia entre el límite máximo fijado y las dietas por asistencias ya percibidas por la persona sustituida.

Retribuciones de los consejeros de distrito con dedicación

En el siguiente cuadro, referido a la retribución de los 30 consejeros de distrito seleccionados para la fiscalización, con dedicación exclusiva o parcial durante todo o una parte de 2020, se identifica de forma individualizada el régimen de dedicación (exclusiva o parcial), el Consejo de Distrito del cual formaban parte, el cargo retribuido asignado y la retribución percibida en el ejercicio, excluidos, si procede, los trienios. El importe de los trienios se presenta de forma separada al final del cuadro.

Hay que hacer constar que las retribuciones nominativas reflejadas en este cuadro son las que se publicaron en el portal de transparencia del Ayuntamiento durante 2020, a excepción de un caso, en el que se produjo una baja por cese, por el cual se ha reflejado la parte correspondiente al período en el que ejerció el cargo, en vez de la retribución anual que constaba en el portal y otro caso en el que el consejero pasó de una dedicación del 50% a

una del 75%, por el cual se ha reflejado la retribución percibida en el ejercicio de acuerdo con la dedicación correspondiente en cada período.

Cuadro 12. Retribuciones de los consejeros de distrito seleccionados con dedicación, exclusiva o parcial

Nombre	Consejo de Distrito	Cargo retribuido	Retribución percibida en el ejercicio 2020
Con dedicación exclusiva (100%)			
Judith Calabria Cortecans	Gràcia	Consejera técnica	51.950
Xavier Farré Perisé	Sants - Montjuïc	Consejero técnico	51.950
Carlos Rodríguez Escuredo	Sant Andreu	Consejero para la asistencia a la Presidencia	47.000
Eduard Cuscó Puigdemívol	Eixample	Consejero para la asistencia a la Presidencia	47.000
Daniel Elicegui Serrate	Nou Barris	Consejero coordinador general	47.000
Iván Marzá Viola	Sant Andreu	Consejero coordinador general	47.000
Alberto Lacasta Huelin	Gràcia	Consejero	47.000
Àngels Boix Junyent	Sants - Montjuïc	Consejera	47.000
Eva Campos Paladio	Sant Martí	Consejera	47.000
Lucía García Carretero	Les Corts	Consejera	47.000
Marc Martínez Navarro	Eixample	Consejero	47.000
María Isabel Loscos Viñals	Sant Andreu	Consejera	47.000
Natalia Martínez Rodríguez	Ciutat Vella	Consejera	47.000
Sara Belbeida Bedoui	Nou Barris	Consejera	46.999
Con dedicación parcial (75%)			
Alba Gómez Rodríguez	Sants-Montjuïc	Consejera	35.250
Elena Tarifa Herrero	Horta - Guinardó	Consejera	35.250
Elvira Juncosa Román	Sant Andreu	Consejera	35.250
Eva Eladi Mas	Sarrià - Sant Gervasi	Consejera	35.250
Felipe Martínez Ribera	Sant Andreu	Consejero	35.250
Javier De Erausquin Marsal	Les Corts	Consejero	35.250
Jordi Bea Costa	Gràcia	Consejero	35.250
Jordi Martín López	Sant Martí	Consejero	35.250
Laura De la Cruz Termes	Ciutat Vella	Consejera	35.250
María José Arteaga Muñoz	Ciutat Vella	Consejera	35.250
Miquel Colomé Ferrer	Gràcia	Consejero	35.250
Montserrat Cuspina Inglés	Nou Barris	Consejera	35.250
Neus del Pilar De Haro Jarque	Sants - Montjuïc	Consejera	35.250
Rodrigo Martínez García	Sarrià - Sant Gervasi	Consejero	(a) 25.316
Silvia López Serrano	Sant Martí	Consejera	35.250
Silvia Manzano Quintana	Gràcia	Consejera (hasta el 16.11.2020)	31.365
Total retribuciones individualizadas (30 consejeros)			1.218.079
Trienios			(b) 1.209
Total retribuciones de los consejeros seleccionados con dedicación			(c) 1.219.288

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el Ayuntamiento.

Notas:

- El 1 de noviembre de 2020 pasó de una dedicación del 50% a una del 75%. El importe consignado corresponde a la retribución percibida en el ejercicio según el porcentaje de dedicación correspondiente a cada período.
- Corresponde a los trienios de un consejero funcionario de otra administración en situación de servicios especiales.
- Incluye 32.020 € por la parte a cargo de la Seguridad Social en concepto de baja médica por incapacidad temporal de 2 personas, registrada en la correspondiente cuenta no presupuestaria.

Respecto a los trienios hay que indicar que, puesto que el consejero funcionario de otra administración en situación de servicios especiales no había presentado la certificación de servicios prestados –a expedir por la administración de la que era funcionario y necesaria para poder reconocer los trienios–, al cierre de 2020 el Ayuntamiento no había reconocido un trienio ya devengado, por un importe de 392 €.

Dietas por asistencias de los consejeros de distrito sin dedicación especial

En el siguiente cuadro, referido a los 10 consejeros de distrito seleccionados sin dedicación especial que formaron parte de un Consejo de Distrito durante todo 2020 o una parte del ejercicio, se identifica de manera individualizada el Consejo de Distrito del cual formaban parte, el cargo asignado y el importe de las dietas percibidas por la asistencia efectiva a reuniones, consejos o comisiones.

Hay que indicar que, aunque esta información detallada no constaba en el portal de transparencia del Ayuntamiento (véase el apartado 2.3.3), se ha considerado pertinente reflejar el importe de las dietas por las asistencias realizadas en 2020 de forma individualizada.

Cuadro 13. Dietas por asistencias de los consejeros de distrito seleccionados sin dedicación especial

Nombre	Consejo de Distrito	Cargo	Dietas por asistencias percibidas en el ejercicio 2020
Alicia Cercós Vega	Sarrià - Sant Gervasi	Consejera	10.000
Cristina Carrera Viñoles	Gràcia	Consejera	9.000
Jhosselyn Mycaela García Espín	Eixample	Consejera	10.000
Jordi Callejo Moya	Ciutat Vella	Consejero	10.000
Ling Ling Masferrer Lletjós	Sants - Montjuïc	Consejera	9.000
Miquel Antoni Román Pérez	Nou Barris	Consejero (desde el 7.7.2020)	4.000
Pablo Ramos García	Horta - Guinardó	Consejero	10.000
Ruth Ana Gabriel Zarco	Sant Andreu	Consejera	9.500
Sandra Enrique Aguilar	Sant Martí	Consejera	10.000
Sergi Mariné Santos	Les Corts	Consejero	10.000
Total dietas por asistencias de los 10 consejeros de distrito seleccionados sin dedicación especial			91.500

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el Ayuntamiento.

Resultado de la revisión

De la revisión realizada sobre las retribuciones y las dietas por asistencias de los consejeros de distrito, hay que poner de manifiesto las siguientes observaciones (además de la observación efectuada en el apartado 2.2.1.2 referida al acuerdo de condiciones):

a) Deducción por incapacidad temporal

El 13 de marzo de 2020 una persona consejera de distrito en régimen de dedicación exclusiva fue baja por enfermedad común. En el parte de baja médica se indicaba que la duración estimada del proceso de enfermedad sería de 5 días, y la fecha de la siguiente revisión médica sería el 17 de marzo.

Aunque no se ha entregado previamente al Ayuntamiento el parte de alta médica, esta persona se reincorporó al trabajo y, aunque no se ha podido determinar la fecha de reincorporación, se tiene constancia de que, al menos, el 6 de mayo de 2020 asistió a la sesión del Pleno del Consejo del Distrito, y también a las sesiones de julio, octubre y diciembre de 2020.

Puesto que el Ayuntamiento no disponía del parte de alta médica, se dedujo mensualmente de los importes a pagar a la Seguridad Social las cantidades correspondientes al pago delegado por la prestación por incapacidad temporal de esta persona, hasta que el 10 de agosto de 2021 el Instituto Nacional de la Seguridad Social declaró de oficio el alta médica, y a partir de esa fecha el Ayuntamiento ya no podría hacer ninguna otra deducción por la incapacidad temporal de la persona.

El importe deducido indebidamente por el Ayuntamiento por este concepto fue por un total de 48.960 € (27.222 € en el ejercicio 2020 y 21.738 € en el 2021), el cual deberá devolverse.¹⁶

b) Dietas por asistencias

En la acreditación de las asistencias de los 10 consejeros de distrito sin dedicación especial fiscalizados, se ha puesto de manifiesto que el Ayuntamiento no dispone de un procedimiento homogéneo para los diferentes distritos, y las certificaciones de las asistencias difieren en contenido y forma.

En el ejercicio 2020 el Ayuntamiento reconoció y pagó a una consejera de distrito 1.000 € correspondientes a 2 dietas para las cuales no estaba acreditada su asistencia efectiva a la sesión del órgano colegiado del que formaba parte. La consejera devolvió el importe cobrado indebidamente el 17 de junio de 2022, una vez investigadas las causas de esta incidencia por parte del Ayuntamiento a raíz de la fiscalización efectuada por la Sindicatura.

El hecho expuesto constata una debilidad de control interno en la acreditación de las asistencias.

16. El 29 de noviembre de 2022 (una vez finalizado el trabajo de campo), el Ayuntamiento comunicó a la Sindicatura que la persona afectada había aportado el parte de alta médica, de fecha 23 de marzo de 2020.

2.2.4. Comisionados

La estructura política del Ayuntamiento se completa con la figura de los comisionados, que son cargos de representación de la alcaldesa por delegación y que conllevan las siguientes facultades:

- Dirección, impulso político y seguimiento de los asuntos correspondientes al respectivo ámbito funcional.
- Participación en el diseño, elaboración y definición de las políticas y asuntos correspondientes a las materias del área en la que se integra.
- Formulación de propuestas a los órganos de gobierno sobre aquellos asuntos que sean de su competencia.
- Impulso de la actuación de los servicios municipales.
- Representación del Ayuntamiento en las materias propias de su ámbito funcional.
- Si procede, ejercicio de las facultades que la alcaldesa les confiera por delegación, de conformidad con las atribuciones de la alcaldesa que pueden ser delegadas o desconcentradas de acuerdo con la Carta Municipal de Barcelona.

Los comisionados, con la calificación de personal eventual para ocupar puestos de confianza o de asesoramiento especial, son nombrados libremente por la alcaldesa, que también los puede cesar de modo discrecional y, siempre, de manera automática cuando se produzca el cese de esta o cuando finalice su mandato. Del nombramiento y cese de los comisionados la alcaldesa debe dar cuenta al Consejo Municipal.

Según consta en la RILT del Ayuntamiento vigente en 2020, el puesto de trabajo de comisionado estaba calificado de personal eventual,¹⁷ y su retribución anual era de 68.000 €, a percibir en 14 pagas iguales de 4.857 €, de acuerdo con las tablas retributivas aprobadas para 2020.¹⁸

En el siguiente cuadro, referido a los 7 comisionados que ejercieron el cargo durante 2020, se identifica de manera individualizada el área de gobierno a la que estaba adscrito, el ámbito material del puesto de trabajo y la retribución percibida en el ejercicio.

17. De acuerdo con la modificación del anexo 1 de la RILT, acordada por el Consejo Municipal el 22 de febrero de 2019, mediante la cual se creó el puesto de comisionado.

18. De acuerdo con la modificación del anexo 4 (tablas retributivas) de la RILT, acordada por el Consejo Municipal el 30 de abril de 2020, con efectos económicos de 1 de enero de 2020.

Hay que hacer constar que las retribuciones nominativas reflejadas en este cuadro son las que se publicaron en el portal de transparencia del Ayuntamiento durante 2020.

Cuadro 14. Retribuciones de los comisionados

Área de gobierno / Ámbito material del comisionado	Nombre de la persona que ocupó el cargo	Retribución percibida en 2020
Economía, Trabajo, Competitividad y Hacienda		
Comisionado de Economía Social, Desarrollo Local y Política Alimentaria	Álvaro Porro González	68.000
Comisionada de Promoción de Empleo y Políticas contra la Precariedad Laboral	Raquel Gil Eiroà	68.000
Agenda 2030, Transición Digital, Deportes y Coordinación Territorial y Metropolitana		
Comisionado de Innovación Digital, Administración Electrónica y Buen Gobierno	Michael Donaldson Carbón	68.000
Comisionado de la Agenda 2030	Miquel Rodríguez Planas	68.000
Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI		
Comisionado de Acción Social	Sonia Fuertes Ledesma	68.000
Cultura, Educación, Ciencia y Comunidad		
Comisionado de Diálogo Intercultural y Pluralismo Religioso	Khalid Ghali Bada	68.000
Comisionado de Educación	María Truñó Salvadó	68.000
Total retribuciones de los 7 comisionados		*476.000

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el Ayuntamiento.

* Incluye 712€ por la parte a cargo de la Seguridad Social en concepto de baja médica por incapacidad temporal de un comisionado, registrado en la correspondiente cuenta no presupuestaria.

De la revisión realizada sobre las retribuciones de los comisionados, hay que poner de manifiesto la observación efectuada en el apartado 2.2.1.2 referida al acuerdo de condiciones.

2.2.5. Personal de alta dirección (gerentes)

La estructura ejecutiva del Ayuntamiento se organiza en gerencias, encabezadas por gerentes, las cuales están bajo la dirección de una gerencia municipal que coordina las diferentes áreas de gerencia y las 10 gerencias de distrito; también supervisa los entes instrumentales del Ayuntamiento.

Los gerentes, calificados como personal de alta dirección en la Carta Municipal, son nombrados por la alcaldesa, según criterios de competencia profesional y experiencia, entre personal funcionario de carrera del Estado, de las comunidades autónomas o de las entidades locales, o con habilitación de carácter nacional que pertenezca a cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1, salvo que la alcaldesa, al determinar los niveles esenciales de la organización municipal, permita que los titulares de estos órganos directivos, en con-

sideración a las características específicas de sus funciones, no tengan dicha condición de funcionario. En este caso, los nombramientos deben hacerse motivadamente y de acuerdo con criterios de competencia profesional y experiencia en puestos de responsabilidad en la gestión pública o privada.¹⁹

Según consta en la RILT del Ayuntamiento vigente en 2020, los puestos de gerente se clasifican en 12 categorías.²⁰ En el siguiente cuadro se detallan sus retribuciones mensuales, de acuerdo con las tablas retributivas aprobadas para 2020,²¹ y también la retribución anual correspondiente a las 14 pagas a percibir y la diferencia porcentual entre ellas:

Cuadro 15. Tabla retributiva vigente en 2020 para los puestos de alta dirección (gerentes)

Puesto*	Retribución mensual	Retribución anual (14 pagas)	Incremento porcentual respecto a la categoría inmediatamente inferior
Gerente 1	7.217	101.032	2,1
Gerente 2	7.068	98.949	5,6
Gerente 3	6.696	93.741	5,9
Gerente 4	6.324	88.533	0,9
Gerente 5	6.268	87.751	2,8
Gerente 6	6.098	85.377	1,4
Gerente 7	6.013	84.180	0,9
Gerente 8	5.962	83.464	0,2
Gerente 9	5.952	83.326	6,7
Gerente 10	5.580	78.118	7,1
Gerente 11	5.208	72.910	18,8
Gerente 12	4.382	61.353	

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el Ayuntamiento.

* El Ayuntamiento ha utilizado solo las categorías de gerente 1, 2, 3, 4 y 9.

En el siguiente cuadro, referido a los 27 gerentes que ejercieron el cargo durante 2020, se identifica de manera individualizada el área de gobierno a la cual estaba adscrita la gerencia, la clasificación del puesto en la RILT, la situación administrativa y la retribución percibida en el ejercicio, una vez excluidos, en su caso, los trienios. El importe de los trienios se presenta en el cuadro de modo agrupado.

Hay que hacer constar que las retribuciones nominativas reflejadas en este cuadro son las que se publicaron en el portal de transparencia del Ayuntamiento durante 2020.

19. De acuerdo con el artículo 52.d de la Carta Municipal de Barcelona.

20. De acuerdo con la modificación del anexo 1 de la RILT, acordada por el Consejo Plenario de 25 de octubre de 2019.

21. De acuerdo con la modificación del anexo 4 (tablas retributivas) de la RILT, acordada por el Consejo Municipal el 30 de abril de 2020, con efectos económicos de 1 de enero de 2020.

Cuadro 16. Retribuciones del personal de alta dirección (gerentes)

Área de gobierno / Gerencia	Nombre de la persona que ocupó el cargo en 2020	Clasificación en la RILT	Situación administrativa	Retribución percibida en el ejercicio 2020
Alcaldía				
Gerencia Municipal	Sara Berbel Sánchez	Gerente 1	NF	101.032
Gerencia de Coordinación Territorial y de Proximidad	M. Carme Turégano López	Gerente 2	FA	98.949
Economía, Trabajo, Competitividad y Hacienda				
Gerencia del Área de Economía, Recursos y Promoción Económica	Albert Dalmau Miranda	Gerente 2	NF	98.949
Gerencia de Presupuestos y Hacienda	Jordi Ayala Roqueta	Gerente 2	FOA	98.949
Gerencia de Recursos	Agustín Abelaira Dapena	Gerente 2	FOA	(a)(b) 104.349
Gerencia de Personas y Desarrollo Organizativo	Javier Pascual Gurpegui	Gerente 3	NF	93.741
Ecología, Urbanismo, Infraestructuras y Movilidad				
Gerencia del Área de Ecología Urbana	Gemma Arau Ceballos	Gerente 2	FA	98.949
Gerencia del Arquitecto/a jefe	Javier Matilla Ayala	Gerente 4	NF	88.533
Gerencia de Medio Ambiente y Servicios Urbanos	Frederic Ximeno Roca	Gerente 4	NF	88.533
Gerencia de Urbanismo	Laia Grau Balagueró	Gerente 4	FOA	88.533
Gerencia de Movilidad e Infraestructuras	Manuel Valdés López	Gerente 4	NF	(b) 100.355
Agenda 2030, Transición Digital, Deportes y Coordinación Territorial y Metropolitana				
Gerencia del Área Agenda 2030, Transición Digital y Deportes	Xavier Paton Morales	Gerente 2	NF	98.949
Gerencia de Innovación y Transición Digital	Marta Continente Gonzalo	Gerente 4	NF	88.533
Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI				
Gerencia del Área de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI	Ricardo Fdez. Ontiveros	Gerente 2	FOA	98.949
Gerencia de Vivienda	Fco. Javier Burón Cuadrado	Gerente 4	NF	88.533
Prevención y Seguridad				
Gerencia del Área de Seguridad y Prevención	M. Teresa Casado Cadarso	Gerente 2	FOA	98.949
Cultura, Educación, Ciencia y Comunidad				
Gerencia del Área de Cultura, Educación, Ciencia y Comunidad	Marta Clari Padrós	Gerente 2	FA	(b) 103.411
Distritos				
Gerencia del Distrito de Ciutat Vella	Yolanda Hernández Darnes	Gerente 4	FOA	88.533
Gerencia del Distrito del Eixample	Joan Cambronero Fdez.	Gerente 4	NF	88.533
Gerencia del Distrito de Nou Barris	Gabriel José Duarte García	Gerente 4	NF	88.533
Gerencia del Distrito de Sants – Montjuïc	Maria Sonia Frias Rollón	Gerente 4	NF	88.534
Gerencia del Distrito de Sant Martí	Josep Garcia Puga	Gerente 4	FA	(b) 89.225
Gerencia del Distrito de Les Corts	Sara Jaurrieta Guarner	Gerente 9	NF	83.326
Gerencia del Distrito de Sarrià – Sant Gervasi	Maria Teresa Català Pujol	Gerente 9	FOA	83.326
Gerencia del Distrito de Gràcia	Maria Pilar Miràs Virgili	Gerente 9	FA	(b) 87.479
Gerencia del Distrito de Horta – Guinardó	Eduard Vicente Gómez	Gerente 9	NF	83.326
Gerencia del Distrito de Sant Andreu	Maria Gas de Cid	Gerente 9	FA	83.326
Total retribuciones individualizadas (27 personas)				2.502.339
Trienios				(c) 59.505
Premio de antigüedad				(d) 4.534
Total retribuciones de los gerentes				(e) 2.566.378

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el Ayuntamiento.

Clave: FA: Funcionario del Ayuntamiento. FOA: Funcionario de otras administraciones. NF: No funcionario.

Notas:

- La retribución corresponde a la de director de Servicios Generales (véase la observación *c* de este apartado).
- Estas retribuciones incluyen un complemento personal transitorio (véanse las observaciones *e* y *f* de este apartado).
- Corresponde a los trienios de 11 funcionarios del Ayuntamiento o de otras administraciones (véanse las observaciones *g* y *h* de este apartado).
- Corresponde al premio de antigüedad de 1 persona (véase la observación del apartado 2.2.1.2).
- Incluye un importe total, de 6.003€, por la parte a cargo de la Seguridad Social en concepto de baja médica por incapacidad temporal de 4 gerentes (registrado en la correspondiente cuenta no presupuestaria).

De las 27 personas que ejercieron el cargo de gerente durante 2020, 14 no tenían la condición de funcionario (un 51,9%), 7 eran personal funcionario de otras administraciones (un 25,9%) y 6 personal funcionario del Ayuntamiento (un 22,2%).

En la retribución de 2020 de 5 de estas 27 personas se incluía un complemento personal transitorio, por un importe global de 24.835 €, el cual afectaba a 1 persona no funcionaria, 1 funcionario de otras administraciones y 3 funcionarios del Ayuntamiento.

Con el objetivo de homogeneizar las retribuciones de los directivos, el Ayuntamiento efectuó varias adaptaciones de los instrumentos de ordenación del personal. La regulación reflejada en estos instrumentos en relación con el origen y la evolución de este complemento fue, en síntesis, la siguiente:

En ejercicios anteriores a la aprobación de la RILT, el 21 de diciembre de 2018 (vigente a partir de 1 de febrero de 2019), mediante decreto de Alcaldía, el Ayuntamiento fijó para algunos directivos una retribución anual superior a la que correspondía según las tablas retributivas vigentes en ese momento.

A la diferencia generada se la nombró complemento decreto retribuciones, el cual se encajó en los diferentes instrumentos de ordenación del personal anteriores al RILT,²² en el apartado 3 de las tablas retributivas, titulado *Retribuciones complementarias: Complemento específico*.

También, en el apartado 8, titulado *Sistemática de migración y absorción del sistema retributivo al nuevo catálogo de puestos de trabajo*, se especifica: *En el proceso de migración de puestos de trabajo, todas las personas conservarán los complementos personales transitorios y complementos de los decretos de retribuciones en las mismas condiciones a las que los tengan fijados con anterioridad al proceso*.

En la RILT vigente desapareció el redactado del apartado 8 reproducido en el párrafo anterior y se introdujo, también en el anexo referido a las tablas retributivas, un nuevo apartado, el 9.3, titulado *Conceptos retributivos específicos personal directivo y personal eventual*, con el siguiente redactado: *En el actual sistema retributivo, los ocupantes de los puestos de dirección y eventuales conservarán las diferencias retributivas que pudiesen tener fijadas, respecto al específico del puesto ocupado, en un complemento personal transitorio*.

De acuerdo con lo que se ha expuesto, desde su generación –en 2012 con la aprobación del Sistema de Ordenación Municipal– el complemento decreto retribuciones se fue incre-

22 Catálogo de puestos de trabajo denominado Sistema de Ordenación Municipal, aprobado por el Consejo Municipal el 21 de diciembre de 2012 y textos consolidados de 29 de diciembre de 2015 y 2 de julio de 2017, y acuerdo del Consejo Municipal de 22 de diciembre de 2017, de inicio del procedimiento para la elaboración y negociación de la correspondiente Relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Barcelona.

mentando en la misma proporción que el resto de los conceptos retributivos, hasta que en la RILT el importe que constaba por este concepto en las retribuciones de los directivos afectados se convirtió en un complemento personal transitorio, absorbible por futuros incrementos de las retribuciones (véanse las observaciones *e* y *f* de este apartado).

Durante 2020 los importes de los complementos personales transitorios absorbieron la parte de los incrementos retributivos del ejercicio establecida por la normativa.

De la revisión realizada sobre las retribuciones de los gerentes, hay que poner de manifiesto las siguientes observaciones (además de la observación efectuada en el apartado 2.2.1.2 referida al acuerdo de condiciones):

a) Reglamentación de los puestos de trabajo del personal de alta dirección (gerentes)

El punto 1 del artículo 53 de la Carta Municipal establece que el Reglamento orgánico debe establecer el número, la denominación, las funciones y el régimen de los puestos de trabajo ocupados por personal de alta dirección, y en el punto 2, que cuando los puestos de trabajo de alta dirección sean ocupados por funcionarios, estos mantienen la situación administrativa de servicio activo, o pasan a la de servicios especiales, según corresponda en cada caso, de acuerdo con lo que establezca el reglamento que desarrolle esta Carta.

Sin embargo, el Ayuntamiento no ha dado cumplimiento a estos preceptos, puesto que en el Reglamento orgánico municipal no se regula lo que prescribe la Carta Municipal ni tampoco ha desarrollado un reglamento para regular la situación administrativa de los funcionarios que ocupen los puestos de trabajo de alta dirección.

Así, ante la falta de dicho desarrollo reglamentario, y en lo que sea compatible con lo dispuesto en el artículo 52.1.d de la Carta Municipal,²³ debe tenerse en cuenta el resto de la normativa aplicable al personal directivo de las entidades locales.

De esta normativa se desprende que el instrumento de ordenación de los puestos de trabajo del personal de alta dirección –incluidos por el Ayuntamiento en la RILT– debería

23. El artículo 52.1 de la Carta Municipal tiene el siguiente redactado:

1. Integran el personal del Ayuntamiento:

a) El personal funcionario de carrera y el personal funcionario interino.

b) El personal contratado laboral.

c) El personal eventual, nombrado para ocupar puestos de confianza o asesoramiento especial.

d) El personal directivo y de alta dirección, nombrado, atendiendo criterios de competencia profesional y experiencia, entre personal funcionario de carrera del Estado, de las comunidades autónomas o de las entidades locales o con habilitación de carácter nacional que pertenezca a cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1, salvo que la Alcaldía, al determinar los niveles esenciales de la organización municipal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13.1.d, permita que los titulares de estos órganos directivos, en consideración a las características específicas de sus funciones, no ostenten dicha condición de funcionario. En tal caso, los nombramientos deben realizarse motivadamente y de acuerdo con criterios de competencia profesional y experiencia en puestos de responsabilidad en la gestión pública o privada.

estar diferenciado del de la Relación de puestos de trabajo, puesto que este personal tiene la consideración de alto cargo. La legislación catalana en materia de régimen local así lo establece para el conjunto del personal directivo.²⁴

b) Acuerdos de nombramiento del personal de alta dirección (gerentes)

[...] ²⁵

Para los nombramientos de los puestos de gerente ocupados en 2020 por personal no funcionario, el Ayuntamiento no aportó ningún documento en el que constase la motivación expresa de la decisión tomada sobre la adecuación de la persona al puesto atendiendo a criterios de competencia profesional y experiencia en puestos de responsabilidad en la gestión pública o privada, exigida específicamente en el artículo 52.1.d de la Carta Municipal.

c) Ejercicio simultáneo de las funciones de 2 puestos de trabajo de órganos directivos

Mediante un decreto de Alcaldía de 5 de septiembre de 2019, el Ayuntamiento asignó las funciones de personal de alta dirección (gerente) a la misma persona que ocupaba un puesto de trabajo de director. Estas funciones de gerente debían ejercerse simultáneamente con las propias del puesto de director y sin percibir ninguna retribución económica.

El Ayuntamiento amparó esta asignación en el artículo 107 del Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Generalidad de Cataluña, aprobado por el Decreto 123/1997, de 13 de mayo. Sin embargo, hay que señalar que este reglamento no es de aplicación al personal de la Administración local y que la acumulación de tareas debería ser de carácter temporal, hecho que no se produce en el caso que se describe.

La asignación efectuada se corresponde con la de un segundo nombramiento efectuado al margen de lo que dispone la legislación aplicable en materia de incompatibilidades, puesto que el ejercicio de una segunda actividad pública exige la declaración previa del interés público y la declaración de compatibilidad, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 3 de la Ley del Estado 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas, y que el interés público, en este caso, es difícilmente justificable teniendo en cuenta que se trata de 2 puestos directivos (uno de personal directivo y otro de alta dirección) con unos requerimientos de dedicación y de responsabilidad que necesariamente deben ser muy elevados.

24. Artículo 306 del Texto refundido de la Ley municipal y de régimen local de Cataluña, aprobado por el Decreto legislativo 2/2003, de 28 de abril, con la modificación introducida por la Ley 5/2020, de 29 de abril, de medidas fiscales, administrativas y del sector público y de creación del Impuesto sobre las instalaciones que inciden en el medio ambiente.

25. Párrafo eliminado a raíz de las alegaciones recibidas.

d) Régimen retributivo de los gerentes en la RILT

La información contenida en la RILT y en sus anexos presenta incoherencias de carácter conceptual en relación con el régimen retributivo de los gerentes (que no afectan a las retribuciones), dado lo siguiente:

En la relación de puestos del anexo 1 (modificado por el acuerdo del Consejo Municipal de 25 de octubre de 2019) –en el que, mediante unas fichas, se especifica el código y las características de cada puesto, entre ellas el esquema retributivo– se establecen 2 conceptos retributivos para los gerentes, el complemento de destino (propio de la relación funcional) y el complemento específico.

Sin embargo, en las tablas retributivas del anexo 4 (modificado por el acuerdo del Consejo Municipal de 20 de abril de 2020) en el que se establecen las tablas para 2020, se fija una retribución mensual única (por 14 pagas) para cada una de las 12 categorías de gerente, con un código que corresponde al del complemento específico establecido para cada uno de estos puestos (del 10.11 al 10.21).

e) Complemento decreto retribuciones

Desde la aprobación del Sistema de Ordenación Municipal, el 21 de diciembre de 2012, el Ayuntamiento mantuvo en la nómina de algunos directivos un importe en concepto de complemento decreto retribuciones como un complemento, no absorbible, incluido dentro de los conceptos que configuran el complemento específico.

Hasta la aprobación de la RILT, en diciembre de 2018, los importes correspondientes a este concepto se incrementaron en la misma proporción que el resto de los conceptos retributivos, cuando desde la aprobación del Sistema de Ordenación Municipal deberían haber sido un complemento personal transitorio con carácter absorbible, ya que no se ha acreditado que retribuyera factores característicos del puesto de trabajo y, por lo tanto, que tuviera naturaleza de complemento específico.

Por lo tanto, el carácter de no absorbible de este complemento, generado en 2012, no se ajustó a derecho. El efecto de lo que se ha expuesto en los párrafos anteriores sobre las retribuciones de 2020 no ha sido cuantificado por la Sindicatura.

f) Complemento personal transitorio incluido en la retribución de algunos directivos

Como ya se ha mencionado, en la retribución de 5 de las 27 personas que ejercieron el cargo de gerente durante 2020 se incluía el concepto complemento personal transitorio, el cual se generó con la aprobación de la RILT (el 21 de diciembre de 2018) por con-

versión de la cantidad que las personas afectadas incorporaban en su retribución bajo el concepto complemento decreto retribuciones.

Para hacer la conversión indicada, el Ayuntamiento se amparó en el redactado del apartado 9.3 de las tablas retributivas de la RILT,²⁶ que establece que el complemento personal transitorio debería calcularse por las diferencias en relación con el complemento específico.

La determinación de los importes que se convirtieron en un complemento personal transitorio absorbible no se ajustó a derecho, puesto que el complemento decreto retribuciones no debería haber formado parte del complemento específico, tal y como se ha indicado en la observación anterior.

Asimismo, de la interpretación del apartado 9.3, no se puede deducir que una persona con un complemento personal transitorio incorporado en su retribución de director lo pudiera conservar cuando se le nombra personal de alta dirección (gerente). Es el caso de un gerente nombrado en junio de 2019, el cual incorporó en su retribución anual de gerente un complemento personal transitorio procedente de su puesto de director. El importe de este complemento en 2020 ascendió a un total de 11.821 €, una vez absorbida la parte que correspondía para 2020.

Hay que hacer constar, además, que quien ocupa el puesto de trabajo de personal de alta dirección, puesto que tiene la consideración de alto cargo (tal y como se ha expuesto en la observación *a* de este apartado), debe ser retribuido únicamente por el importe correspondiente al puesto de trabajo que ocupa, ya que no hay ninguna norma que ampare la posibilidad de mantener ningún concepto retributivo del puesto de trabajo ocupado con anterioridad, a excepción de los trienios que procedan.

g) Cálculo de los trienios de los funcionarios del Ayuntamiento

Para el cálculo de los trienios de los funcionarios propios, el Ayuntamiento computa el valor de todos los trienios de acuerdo con el último subgrupo o grupo de clasificación profesional al cual pertenecen, en vez de hacerlo según el subgrupo o el grupo al que pertenecían en el momento en que se perfeccionó cada trienio, tal y como establece la normativa –y tal y como el Ayuntamiento calcula los trienios para los funcionarios de otras administraciones–.

Lo que se ha expuesto afecta a 3 de los 6 gerentes que eran funcionarios del Ayuntamiento y el efecto que tuvo sobre las retribuciones percibidas en 2020 por estas 3 personas asciende a un total en exceso de 965 €. Sin embargo, hay que hacer constar que dicho criterio indebido se aplicó a todo el personal funcionario del Ayuntamiento.

26. El apartado 9.3 de las tablas retributivas de la RILT tiene el siguiente redactado:

En el actual sistema retributivo, los ocupantes de los puestos de dirección y eventuales conservarán las diferencias retributivas que pudiesen tener fijadas, respecto al específico del puesto ocupado, en un complemento personal transitorio.

El Ayuntamiento debería regularizar la situación de las personas a las que abonó importes en las nóminas que serían nulos de pleno derecho, puesto que no estaban amparados por ninguna normativa habilitante y que, por lo tanto, eran pagos sin justificación. Dicha regularización pasaría por tramitar el correspondiente procedimiento de revisión de oficio.

2.2.6. Síndica de greuges de Barcelona

La Sindicatura de Greuges de Barcelona es la institución que tiene la función de defender los derechos fundamentales y las libertades públicas de los ciudadanos de Barcelona y también de todas las personas que estén en la ciudad sin ser residentes, especialmente en lo referente a los derechos y las libertades amparadas por la Carta europea de salvaguarda de los derechos humanos en la ciudad.

La persona titular de la Sindicatura está regulada en la siguiente normativa:

- En el Título IX y en la disposición transitoria tercera de la Carta Municipal, donde se establece, entre otros aspectos, que la persona titular es elegida por el Plenario del Consejo Municipal, a propuesta del alcalde o alcaldesa, mediante acuerdo adoptado por una mayoría de 2/3 partes de los miembros presentes, que representen la mayoría absoluta, al menos, del número legal de miembros de la corporación. En el supuesto de que la legislación electoral regule la elección directa de la persona titular, la propuesta del alcalde o alcaldesa a formular al Plenario debe recaer necesariamente en la persona que haya sido elegida según los resultados del escrutinio correspondiente.
- En el Reglamento del síndico de greuges de Barcelona, aprobado por el Consejo Municipal el 21 de marzo de 2003, en el que se regula el procedimiento para su nombramiento, entre otros aspectos.

En cuanto a la retribución a percibir, en la base VII se estipula que el cargo de síndico o síndica de greuges puede ser remunerado y que esta determinación, en su caso, y su cuantía se establecen en el acuerdo del Consejo Municipal de nombramiento de la persona titular.

- En el documento denominado Aspectos complementarios de la organización y funcionamiento del síndico o síndica de greuges de Barcelona, aprobado por la Comisión de Gobierno del Ayuntamiento el 19 de enero de 2005, de acuerdo con la habilitación que le otorga la disposición adicional de dicho Reglamento.

En cuanto al régimen jurídico, en el punto 4.3 de este documento se estipula que el síndico o síndica de greuges tiene la consideración de personal de carácter eventual.

Durante 2020 el cargo de síndica de greuges estuvo ocupado por Maria Assumpció Vilà Planas, la cual fue nombrada mediante el acuerdo del Plenario del Consejo Municipal de 30 de abril de 2010, para un período de 5 años, y por el acuerdo de 1 de julio de 2016, para otro período igual, de acuerdo con la posibilidad de un segundo mandato fijada en la base V del Reglamento.

La retribución asignada a este cargo para 2020 fue de 81.972 €, distribuida en 14 pagas mensuales.²⁷

De la revisión realizada sobre la retribución de la síndica de greuges de Barcelona, hay que poner de manifiesto las siguientes observaciones:

a) Régimen jurídico de la síndica de greuges

En el punto 4.3 del documento denominado Aspectos complementarios de la organización y funcionamiento del síndico o síndica de greuges de Barcelona se estipula que tiene la consideración de personal eventual. Sin embargo, esta prescripción no se ajusta a derecho, por ser incompatible con la naturaleza del cargo –que tiene carácter singular y que quien lo ocupa actúa con plena independencia–. Sin embargo, hay que precisar, que, a pesar de lo estipulado en este documento, la RILT del Ayuntamiento no incluye el puesto de síndico o síndica de greuges de Barcelona.

El Ayuntamiento debería derogar expresamente el punto 3 del artículo 4 de dicho documento y dejar clara la naturaleza del cargo de síndico o síndica de greuges.

b) Acuerdos de nombramiento de la síndica de greuges

En el acuerdo de nombramiento de la síndica de greuges en 2010 se determinó el carácter remunerado del cargo, conforme con la posibilidad establecida en el Reglamento de esta institución, y se hizo mención de la fijación de una retribución bruta anual, cuyo importe se indicó que constaba en el expediente. No obstante, en dicho expediente no consta la retribución de la síndica.

En el acuerdo de nombramiento de 2016, vigente para 2020, no se hizo mención del carácter remunerado del cargo ni se fijó la correspondiente retribución. Por consiguiente, la retribución bruta anual percibida en 2020 por la síndica de greuges, de 81.972 €, no estaba fijada en ningún documento.

27. Según manifestaciones del Ayuntamiento, este importe no ha sufrido variación desde junio de 2010, un mes después del primer nombramiento, y corresponde a la retribución equivalente a la de los concejales de gobierno de 2010, una vez deducidas las cantidades que resultaron por la aplicación del Real decreto ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

2.3. OBLIGACIONES DE PUBLICIDAD ACTIVA (TRANSPARENCIA)

El artículo 55.3 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, establece que los entes locales deben elaborar un código de conducta de sus altos cargos que concrete y desarrolle los principios de actuación, establezca otros adicionales, en su caso, y determine las consecuencias de incumplirlos. A efectos de esta Ley, el artículo 4.2 determina que tienen la condición de altos cargos al servicio de la Administración local los representantes locales y los titulares de los órganos superiores y directivos, de acuerdo con lo establecido por la legislación de régimen local.

Dicha ley hace una mención especial de la creación del portal de la transparencia, que es el instrumento básico y general para facilitar a la ciudadanía la información de forma integrada de todas las administraciones públicas. Este portal se configura como una plataforma electrónica de publicidad en internet que permite el acceso a toda la información disponible y que contiene los enlaces con las sedes electrónicas de las administraciones y entidades que en ellas se integran.

El precepto de elaborar un código ético y de conducta, y las obligaciones de publicidad activa en relación con los registros de intereses, en relación con las retribuciones percibidas en el ejercicio 2020, y, respecto a la Relación de puestos de trabajo, el régimen retributivo y la plantilla de personal, se analizan, en lo referente a los colectivos objeto de fiscalización, en los siguientes 4 subapartados.

Hay que hacer constar de que la información contenida en el portal de transparencia del Ayuntamiento se actualiza periódicamente y, puesto que este trabajo de fiscalización se inició con posterioridad al ejercicio 2020 (ejercicio fiscalizado), la información utilizada ha sido la de las bases de datos de 2020 facilitadas por el Departamento de Transparencia del Ayuntamiento.

2.3.1. Código ético y de conducta del Ayuntamiento de Barcelona

El 30 de junio de 2017 el Consejo Municipal aprobó el Código ético y de conducta del Ayuntamiento de Barcelona,²⁸ disposición normativa general de carácter reglamentario que regula los principios, los valores éticos y las normas de conducta que deben informar la actividad municipal.

Los destinatarios de este Código, en relación con los colectivos objeto de fiscalización, son los siguientes:

- Los miembros electos
- Los consejeros de distrito
- Los comisionados

28. Publicado en el BOPB de 13 de septiembre de 2017.

- El personal directivo del Ayuntamiento, concretamente el personal de alta dirección (gerentes) y el personal de dirección de servicios (puestos de trabajo de niveles 28 y 30), en este último caso cuando ocupen puestos de especial responsabilidad y participen de forma significativa en la toma de decisiones por haber recibido delegaciones o encargo de funciones propias de los altos cargos.

De la revisión del Código ético y de conducta, con relación a los colectivos objeto de fiscalización, hay que poner de manifiesto las siguientes observaciones:

a) Titular de la Sindicatura de Greuges

En el Código no se menciona la figura de titular de la Sindicatura de Greuges de Barcelona.

b) Revisión y actualización del Código

En la disposición final primera del Código se especifica que este debe revisarse y actualizarse cada 2 años, siguiendo el procedimiento administrativo previsto para su aprobación. Sin embargo, desde su aprobación, en 2017, no se ha hecho ninguna actualización.

2.3.2. Registros de intereses de los integrantes de los colectivos fiscalizados

De acuerdo con la normativa, los representantes locales y el personal directivo local deben formular una declaración sobre las causas de posible incompatibilidad y sobre cualquier actividad que les proporcione o pueda proporcionar ingresos económicos. También deben formular una declaración de sus bienes patrimoniales y de la participación en sociedades de todo tipo, con información de las sociedades participadas por estas y de las autoliquidaciones de los impuestos sobre la renta, patrimonio y, en su caso, sociedades.²⁹

Estas declaraciones, efectuadas en los modelos aprobados por los respectivos plenos, deben formularse antes de la toma de posesión, en ocasión del cese y al final del mandato, y también cuando se modifiquen las circunstancias de hecho, y deben inscribirse en los siguientes registros de intereses, que tienen carácter público: el Registro de actividades (de incompatibilidades) y el Registro de bienes patrimoniales.

En el Ayuntamiento de Barcelona, las disposiciones que regulan qué personas deben formular declaración son las siguientes:

- El Reglamento orgánico municipal, en el que se regula –solo para los miembros electos– el Registro de incompatibilidades y el Registro de bienes patrimoniales, el contenido

29. De acuerdo con el artículo 75.7 y el punto 2 de la disposición adicional 15ª de la Ley del Estado 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local.

mínimo de los datos a declarar (sin la necesidad de que los declarantes deban aportar pruebas específicas de su titularidad), así como el momento de presentarlas: antes de tomar posesión, con motivo de su cese y, también, cuando se produzcan variaciones en el curso del mandato.

- Las Normas reguladoras del funcionamiento de los distritos, en las que se dispone que a los consejeros de distrito que tengan asignada una dedicación exclusiva o parcial les es de aplicación el régimen de incompatibilidades previsto para los miembros electos.
- El Código ético y de conducta del Ayuntamiento de Barcelona, en el que se especifica que los cargos electos, los comisionados, los consejeros de distrito y los altos cargos deben formular dichas declaraciones.

El Ayuntamiento dispone de unos modelos normalizados de declaraciones de actividades y de bienes, y publica en su sede electrónica las declaraciones presentadas por los miembros de los diferentes colectivos. En el siguiente cuadro se muestra un resumen de las declaraciones presentadas por las personas objeto de fiscalización:

Cuadro 17. Resumen de las declaraciones de actividades y de bienes presentadas

Registro / acción	Miembros del Consejo Municipal	Consejeros de distrito	Comisionados	Personal de alta dirección (gerentes)	Síndica de greuges	Total	Personas que no presentaron declaración
Número de personas objeto de fiscalización	43	* 40	7	27	1	118	
Número de personas que cesaron durante 2020	2	1	0	0	0	3	
Registro de incompatibilidades (declaraciones de actividades):							
Presentaron la declaración con motivo de la toma de posesión (posterior a las elecciones municipales de 26.5.2019)	43	40	4	25	-	112	6
Presentaron la declaración con motivo del cese (para los ceses durante 2020)	1	-	n/a	n/a	n/a	1	2
Presentaron la declaración por las variaciones producidas (desde la toma de posesión hasta 31.12.2020)	18	31	1	-	-	50	
Registro de bienes patrimoniales (declaraciones de bienes):							
Presentaron la declaración con motivo de la toma de posesión (posterior a las elecciones municipales de 26.5.2019)	43	40	7	26	-	116	2
Presentaron la declaración con motivo del cese (para los ceses durante 2020)	1	-	n/a	n/a	n/a	1	2
Presentaron la declaración por las variaciones producidas (desde la toma de posesión hasta 31.12.2020)	6	-	1	1	-	8	

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el Ayuntamiento.

* Es el número de consejeros seleccionados en la muestra.

n/a: No aplicable, porque en 2020 no hubo ceses.

De la revisión de las declaraciones de actividades y de los bienes presentados por los colectivos fiscalizados hay que poner de manifiesto la observación que se indica a continuación.

- La presentación de las declaraciones con motivo de la toma de posesión, a la que estaban obligadas 118 personas, se incumplió en los siguientes casos:
 - De los 7 comisionados, 3 no presentaron la de actividades.
 - No presentó ni la de actividades ni la de bienes 1 gerente y la de actividades otro gerente.
 - La síndica de greuges no presentó en ningún momento ninguna declaración.

Además, 8 miembros del Consejo Municipal y 20 consejeros de distrito (de los 40 analizados), presentaron la declaración inicial de actividades de modo incorrecto, puesto que no especificaron ni el cargo o cargos asignados ni la retribución correspondiente, lo que comportó que posteriormente tuvieran que presentar una declaración por las variaciones de actividades producidas. Los días que transcurrieron desde la fecha de presentación de la declaración inicial hasta la fecha de la declaración de las variaciones osciló entre 55 y 222 días.

- La presentación de las declaraciones con motivo del cese, que 3 personas estaban obligadas a hacer, se incumplió en 2 casos: 1 persona del Consejo Municipal y 1 de un Consejo de Distrito, las cuales no presentaron ni la declaración de actividades ni la de bienes.

2.3.3. Publicidad de las retribuciones y de las dietas por asistencias de los integrantes de los colectivos fiscalizados

El apartado 1.*b* del artículo 11 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, establece que la información relativa a la gestión económica y presupuestaria que la Administración debe publicar en aplicación del principio de transparencia debe ser, entre otra, las retribuciones y las dietas de los miembros del gobierno, las de los altos cargos de la Administración pública y las del personal directivo.

En el Ayuntamiento de Barcelona la disposición interna que regula la publicidad de las retribuciones es el Código ético y de conducta, cuyo artículo 12 en su punto *n* establece que las obligaciones de publicación de las retribuciones y de las dietas de los cargos electos y de los altos cargos prevista en la Ley 19/2014 mencionada anteriormente, se extiende a los comisionados, a los consejeros municipales³⁰ y al personal eventual.

30. Se entiende que se refiere a los consejeros de distrito.

Además, el artículo 7 del Código prevé que los cargos electos pueden percibir dietas por la asistencia a sesiones de órganos colegiados rectores de entes y sociedades no dependientes del Ayuntamiento y que deben comunicar al consistorio todas las retribuciones que reciban de otros organismos por razón de su cargo, las cuales serán publicadas en el portal de transparencia del Ayuntamiento de Barcelona, al alcance de los ciudadanos, en virtud de los principios rectores de la actividad municipal.

El Ayuntamiento publicó periódicamente en el portal de transparencia las retribuciones percibidas por los miembros de los colectivos analizados correspondientes a 2020 y también, si procedía, información sobre las dietas por asistencias. En lo referente a los importes individuales publicados hay que precisar lo siguiente:

- Los importes de las retribuciones correspondían a la retribución bruta anual para 2020 referida al cargo ocupado de acuerdo con el régimen de dedicación asignado, y no incorporaban, en su caso, los trienios.

En el caso de las altas por los nombramientos realizados durante el ejercicio 2020, se publicó la retribución anual a percibir por razón del cargo y no la parte correspondiente al período que quedaba pendiente hasta el 31 de diciembre. En el caso de las bajas por los ceses, en la actualización del portal posterior a la baja se retiró del portal la información referida a la retribución anual de las personas afectadas.

- En cuanto a las dietas por asistencias percibidas por los miembros del Consejo Municipal y por los consejeros de distrito sin dedicación especial, en el portal solo se indicó el importe máximo anual a percibir y se hizo un enlace con el acuerdo del Consejo Municipal en el que se establecían los baremos para su cálculo.
- La publicidad de las retribuciones y de las dietas por asistencias de otros organismos no dependientes del Ayuntamiento, percibidas por los miembros electos, se hizo de forma indirecta a través de la correspondiente declaración de actividades, que es pública, tal y como se ha explicado en el apartado anterior.

De la revisión de la publicidad de las retribuciones de los integrantes de los colectivos fiscalizados, hay que poner de manifiesto la siguiente observación:

Las listas publicadas en el portal de transparencia referidas a las retribuciones y dietas percibidas por los miembros de los colectivos fiscalizados correspondientes a 2020 no incluían la retribución correspondiente a la síndica de greuges. Las listas tampoco hacían referencia a las dietas por asistencias de 1 de los consejeros de distrito sin dedicación especial fiscalizados.

2.3.4. Publicidad de la Relación de puestos de trabajo, del régimen retributivo y de la plantilla de personal

El apartado 1.d del artículo 8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, establece que la Administración pública, en aplicación del principio de transparencia, debe hacer pública la información relativa a la plantilla, la relación de puestos de trabajo y el régimen retributivo.

Respecto a la Relación de puestos de trabajo, el Ayuntamiento tenía publicada en el portal de transparencia la RILT del Ayuntamiento de Barcelona, aprobada por el Consejo Municipal el 21 de diciembre de 2018, y también los distintos acuerdos de aprobación de las modificaciones incorporadas, incluido el acuerdo de modificación de las tablas retributivas para el ejercicio 2020, que incluía el régimen retributivo de los comisionados y de los gerentes (véase el apartado 2.2.1.1).

En cuanto al régimen retributivo de los cargos electos y de los consejeros de distrito, el Ayuntamiento tenía publicado el acuerdo del Consejo Municipal, de 16 de julio de 2019, en el que se establecían las retribuciones, vigentes para 2020, para los miembros con dedicación exclusiva y parcial, y las dietas de los miembros sin dedicación especial a percibir por la asistencia efectiva a las sesiones de los órganos de los que formaran parte (véase el apartado 2.2.1).

En cuanto a la plantilla, la información que constaba en el portal de transparencia –en el apartado Información institucional y organizativa, y con el enlace Datos de la plantilla año 2020– es un cuadro de Excel en el que constan, por una parte, los puestos ocupados por el personal directivo, por el personal eventual y por el personal funcionario y laboral fijo, y, por la otra, los puestos vacantes ocupados por el personal interino, temporal y accidental, en ambos casos diferenciando por género.

De la revisión de la publicidad de la plantilla de personal del ejercicio 2020 hay que poner de manifiesto la siguiente observación en relación con su estructura y contenido:

- La estructura de la plantilla publicada en el portal de transparencia no coincide con la plantilla presupuestaria para 2020 aprobada por el Consejo Municipal el 31 de enero de 2020 junto con el presupuesto general del Ayuntamiento de Barcelona para ese ejercicio.³¹
- En la plantilla presupuestaria se incluyen de forma indebida 93 plazas de consejeros de distrito con dedicación y la plaza correspondiente a la síndica de greuges, las cuales no figuran en la plantilla del portal de transparencia.

31. Publicado en el BOPC de 4 de febrero de 2020.

- Ninguna de las 2 plantillas cumple con lo dispuesto por el artículo 25 del Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del personal al servicio de las entidades locales, puesto que no se indica el número de plazas que estaban vacantes.³²

3. CONCLUSIONES

3.1. OBSERVACIONES

A continuación, se incluyen las observaciones más significativas que se han puesto de manifiesto durante el trabajo de fiscalización limitada realizado, de acuerdo con el objeto y el alcance del informe comentados en la introducción y que, si procede, habría que corregir.

Instrumentos de ordenación del personal y aspectos jurídicos

1) Relación inicial de puestos de trabajo

El 21 de diciembre de 2018 el Consejo Municipal aprobó la RILT del Ayuntamiento de Barcelona, a partir de la cual se iniciaron los trabajos de valoración de los puestos con los integrantes de la Mesa General de Negociación, de acuerdo con el calendario acordado.

Desde que se aprobó la RILT hasta el 31 de diciembre de 2020 el Consejo Municipal aprobó 14 modificaciones que afectaban al personal del Ayuntamiento. Sin embargo, no se dispone de un documento consolidado, aprobado formalmente, que refleje la situación existente al cierre de 2020.

A la fecha de finalización del trabajo de campo de esta fiscalización (octubre de 2022)³³ el Ayuntamiento todavía no había culminado el proceso de valoración de los puestos, aunque se había previsto que finalizaría durante el segundo semestre de 2020. Por lo tanto, no disponía de una Relación de puestos de trabajo definitiva (véase el apartado 2.2.1.1).

32. El artículo 25 del Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del personal al servicio de las entidades locales tiene el siguiente redactado:

La plantilla de personal de las entidades locales debe estar integrada por la relación detallada de cuerpos, escalas, subescalas, clases y categorías de las plazas en las que se integran los funcionarios, el personal laboral y el eventual agrupadas, indicando la denominación de estas, el número de plazas que las constituyen, el número de las que estén vacantes y el grupo al cual pertenecen, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso [...]

33. El Plenario del Consejo Municipal, en la sesión de 23 de diciembre de 2022, aprobó la Relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento, con efectos de 1 de enero de 2023. (Nota al pie introducida a raíz de las alegaciones recibidas.)

2) Reglamentación de los puestos de trabajo de personal de alta dirección (gerentes)

En la Carta Municipal de Barcelona se establece que el Reglamento orgánico debe establecer el número, la denominación, las funciones y el régimen de los puestos de trabajo ocupados por personal de alta dirección, y que cuando estos puestos sean ocupados por funcionarios, estos mantienen la situación administrativa de servicio activo o pasan a la de servicios especiales, según corresponda en cada caso, de acuerdo con lo que establezca el reglamento que desarrolla esta Carta.

Sin embargo, el Ayuntamiento no ha dado cumplimiento a estos preceptos, puesto que no ha regulado en el Reglamento orgánico municipal lo que prescribe la Carta Municipal ni tampoco ha desarrollado una reglamentación para regular la situación administrativa de los funcionarios que ocupen los puestos de trabajo de alta dirección.

El Ayuntamiento incluye el personal de alta dirección en la RILT. No obstante, ante la falta de dicho desarrollo reglamentario, se considera que el instrumento de ordenación de estos puestos debería estar diferenciado de la Relación de puestos de trabajo, puesto que este personal tiene la consideración de alto cargo. La legislación catalana en materia de régimen local así lo establece para el conjunto del personal directivo (véase el apartado 2.2.5.a).

3) [...] ³⁴

4) Ejercicio simultáneo de las funciones de 2 puestos de trabajo de órganos directivos

El Ayuntamiento asignó las funciones de personal de alta dirección (gerente) a la misma persona que ocupaba un puesto de trabajo de director. Estas funciones de gerente se ejercieron simultáneamente con las propias del puesto de director y sin percibir ninguna retribución económica.

La asignación efectuada se corresponde con la de un segundo nombramiento que se hizo al margen de lo que dispone la legislación aplicable en materia de incompatibilidades, puesto que el ejercicio de una segunda actividad pública exige la previa declaración del interés público y la declaración de compatibilidad, y que el interés público, en este caso, es difícilmente justificable, teniendo en cuenta que se trata de 2 puestos directivos con unos requerimientos de dedicación y de responsabilidad que necesariamente deben ser muy elevados (véase el apartado 2.2.5.c).

34. Observación eliminada a raíz de las alegaciones recibidas.

5) Régimen retributivo de los gerentes en la Relación inicial de puestos de trabajo

La información contenida en la RILT y en sus anexos, en relación con el régimen retributivo de los gerentes, presenta incoherencias de carácter conceptual (que no afectan a las retribuciones), puesto que en la relación de puestos (anexo 1) se establecen 2 conceptos retributivos para los gerentes: el complemento de destino (propio de la relación funcional) y el complemento específico; mientras que en las tablas retributivas (anexo 4) se fija una retribución mensual única (en 14 pagas) para cada una de las categorías de gerente, con un código referido al del complemento específico del puesto (véase el apartado 2.2.5.d).

6) Complemento personal transitorio incluido en la retribución de algunos directivos

En la retribución de 5 de las 27 personas que ejercieron el cargo de gerente durante 2020 se incluye un complemento personal transitorio, con carácter absorbible. Este complemento se generó con la aprobación del RILT (en diciembre de 2018) por conversión de la cantidad que las personas afectadas incorporaban en su retribución bajo el concepto complemento decreto retribuciones, el cual se originó con la aprobación del Sistema de Ordenación Municipal (2012).

La definición del complemento decreto retribuciones como no absorbible y la determinación de los importes que a partir de la aprobación de la RILT se convirtieron en un complemento personal transitorio absorbible no se ajustaron a derecho. El efecto de lo que se ha expuesto no ha sido cuantificado por la Sindicatura (véase el apartado 2.2.5.e y f).

Tampoco se ajustó a derecho el hecho de que una persona, con un complemento personal transitorio incorporado en su retribución de director, lo conservara cuando fue nombrada personal de alta dirección (gerente). El importe de este complemento incluido en la retribución de 2020 fue de 11.821 €, una vez absorbida la parte que correspondía a 2020 (véase el apartado 2.2.5.f).

7) Aplicación del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento y cálculo de los trienios de los funcionarios propios

En el ejercicio 2020 el Ayuntamiento satisfizo a una gerente, que era funcionaria propia, un importe de 4.534 € en concepto de premio de antigüedad, y también pagó a 8 personas un total de 34.434 €, para completar las prestaciones obligatorias a cargo de la Seguridad Social (hasta llegar al 100% de las retribuciones fijas y periódicas) de aquellas personas incluidas en los colectivos fiscalizados que estaban en situación de baja por incapacidad temporal. Estos conceptos no estaban soportados por ningún acuerdo aprobado que legitimara el pago a dichos colectivos (véase el apartado 2.2.1.2).

Por otro lado, para el cálculo de los trienios de los funcionarios propios, el Ayuntamiento computa el valor de la totalidad de los trienios de acuerdo con el último subgrupo o grupo de clasificación profesional al cual pertenecen, en vez de hacerlo según el subgrupo o el grupo al cual pertenecían en el momento en el que se perfeccionó cada trienio, tal y como establece la normativa –y tal y como el Ayuntamiento calcula los trienios para los funcionarios de otras administraciones–.

Lo que se ha expuesto en el párrafo anterior afecta a 3 de los 6 gerentes que eran funcionarios del Ayuntamiento y el efecto que tuvo sobre las retribuciones percibidas en 2020 por estas 3 personas asciende a un total en exceso de 965 €, si bien dicho criterio indebido se aplica a todo el personal funcionario del Ayuntamiento (véase el apartado 2.2.5.g).

El Ayuntamiento debería regularizar la situación de las personas a las que abonó en las nóminas importes que no estaban amparados por ninguna normativa habilitante y que, por lo tanto, eran pagos sin justificación. La regularización pasaría por tramitar el correspondiente procedimiento de revisión de oficio de dichos pagos que, en opinión de esta Sindicatura, serían nulos de pleno derecho, puesto que no tenían los requisitos esenciales para ser válidos.

Además, respecto al premio de antigüedad –que tiene naturaleza de retribución–, cabe indicar que, en cuanto al personal funcionario, este no tiene amparo en la normativa básica estatal que establece las retribuciones que pueden percibir los funcionarios y, por lo tanto, debería excluirse del Acuerdo, también mediante la revisión de oficio del artículo que lo prevé.

Las actuaciones descritas podrían dar lugar a hechos perseguibles administrativa y judicialmente. Esta afirmación se hace respecto a la posible existencia de indicios de responsabilidades, ya que la apreciación únicamente puede hacerla la jurisdicción y los órganos competentes.

8) Acuerdo de nombramiento y régimen jurídico de la síndica de greuges

En el Reglamento del síndico de greuges de Barcelona, de 2003, se estipula que el cargo de síndico o síndica de greuges puede ser remunerado y que esta determinación, en su caso, y su cuantía se establecen en el acuerdo del Consejo Municipal de nombramiento de la persona titular.

En 2020 la síndica de greuges percibió una retribución bruta anual de 81.972 €, aunque en el acuerdo de nombramiento, de 2016 y vigente para 2020, no se hizo mención del carácter remunerado del cargo ni se fijó la correspondiente retribución. Por consiguiente, esta retribución no estaba amparada jurídicamente (véase el apartado 2.2.6.b).

Por otro lado, en el documento Aspectos complementarios de la organización y funcionamiento del síndico o síndica de greuges de Barcelona, de 2005, se establece que el síndico o síndica tiene la consideración de personal de carácter eventual.

Esta prescripción no se ajusta a derecho, puesto que es incompatible con la naturaleza del cargo –que tiene carácter singular y que actúa con plena independencia– y, por lo tanto, el Ayuntamiento lo debería derogar expresamente, además de dejar clara la naturaleza de este cargo (véase el apartado 2.2.6.a).

9) Código ético y de conducta del Ayuntamiento de Barcelona

En la disposición final primera del Código ético y de conducta del Ayuntamiento se especifica que este debe revisarse y actualizarse cada 2 años, siguiendo el procedimiento administrativo previsto para su aprobación. Sin embargo, desde su aprobación, en 2017, no se ha realizado ninguna actualización (véase el apartado 2.3.1.b).

En lo referente a los colectivos objeto de fiscalización, en el Código no se hace mención de la figura del titular de la Sindicatura de Greuges de Barcelona (véase el apartado 2.3.1.a).

Aspectos de gestión

10) Deducción por incapacidad temporal

Durante 2020 una persona consejera de distrito en régimen de dedicación exclusiva que había estado de baja por enfermedad común se reincorporó al trabajo sin haber entregado previamente el parte de alta médica.

A causa de este hecho el Ayuntamiento se dedujo indebidamente de los importes a pagar a la Seguridad Social un total de 48.960 € (27.222 € en 2020 y 21.738 € en 2021), correspondiente a los pagos mensuales delegados por la prestación por incapacidad temporal de esta persona. El Ayuntamiento deberá devolver este importe (véase el apartado 2.2.3.a).

Aspectos contables

11) Contabilización de las dietas por asistencias de los concejales sin dedicación especial

El Ayuntamiento reconoció las obligaciones en concepto de dietas por la asistencia efectiva de los concejales sin dedicación especial a las sesiones del Consejo Municipal, por un total de 72.461 €, en el capítulo 1 de gastos, Gastos de personal, en vez del capítulo 2, Gastos corrientes en bienes y servicios, en el concepto 230, Dietas, tal y como se especifica en la Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales (véase el apartado 2.2.2.b).

Publicidad activa (transparencia)

12) Declaraciones de actividades y de bienes presentadas por los colectivos analizados

Los miembros de los colectivos objeto de fiscalización deben presentar al Ayuntamiento las declaraciones de actividades y de bienes patrimoniales antes de tomar posesión, cuando cesen y cuando se produzcan variaciones.

La obligación de las 118 personas analizadas de presentar las declaraciones con motivo de la toma de posesión se incumplió, en cuanto a la declaración de actividades, en 6 casos (3 comisionados, 2 gerentes y la síndica de greuges) y, en cuanto a la de bienes, en 2 casos (una gerente y la síndica de greuges).

Además, 8 miembros del Consejo Municipal y 20 consejeros de distrito presentaron la declaración inicial de actividades de modo incorrecto, hecho que comportó que posteriormente tuvieran que presentar una declaración por las variaciones habidas. Los días que transcurrieron desde la presentación de la declaración inicial hasta la de la declaración de variaciones osciló entre 55 y 222 días.

La presentación de las declaraciones con motivo del cese, que obligaba a 3 de las 118 personas analizadas, se incumplió en 2 casos (una persona del Consejo Municipal y otra de un Consejo de Distrito) (véase el apartado 2.3.2).

13) Personas no incluidas en las listas publicadas de las retribuciones y las dietas percibidas en 2020

Las listas publicadas en el portal de transparencia referidas a las retribuciones y las dietas percibidas por los miembros de los colectivos fiscalizados correspondientes a 2020 no incluían la retribución correspondiente a la síndica de greuges. Tampoco hacían referencia a las dietas por asistencias de uno de los consejeros de distrito sin dedicación especial (véase el apartado 2.3.3).

14) Publicidad de la plantilla de personal

La plantilla de personal para el ejercicio 2020 publicada en el portal de transparencia no coincide con la plantilla presupuestaria que para el mismo año aprobó el Consejo Municipal a 31 de enero de 2020 junto con el presupuesto general para ese ejercicio. En la presupuestaria se incluyeron de forma indebida 93 plazas de consejeros de distrito con dedicación y la plaza correspondiente a la síndica de greuges, las cuales no figuran en la del portal de transparencia. Además, ninguna de las 2 plantillas cumple con lo que se dispone en la normativa, puesto que no indican el número de plazas que estaban vacantes (véase el apartado 2.3.4).

3.2. RECOMENDACIONES

A continuación, se incluyen las recomendaciones sobre algunos aspectos que se han puesto de manifiesto durante el trabajo de fiscalización limitada realizado, de acuerdo con el objeto y el alcance del informe comentados en la introducción.

1) Necesidad de regular el personal de alta dirección (gerentes)

Las observaciones de la 2 a la 6, expuestas en el apartado Observaciones evidencian la inexcusable necesidad de reglamentar el número, la denominación, las funciones y el régimen de los puestos de trabajo ocupados por el personal de alta dirección (gerentes), entre otros aspectos, y también el instrumento de ordenación correspondiente; todo esto, con sujeción a lo que disponen los artículos 52.1.d y 53 de la Carta Municipal de Barcelona.

Por consiguiente, se recomienda que, en la medida de lo posible, se dé prioridad a esta labor.

2) Categorías de los puestos de trabajo de gerente en la Relación inicial de puestos de trabajo

En la RILT los puestos de personal de alta dirección (gerentes) se clasifican en 12 categorías, cuyas diferencias retributivas, en algunos casos, son muy bajas (por debajo de un 1%). El Ayuntamiento utilizó solo 5 de estas 12 categorías.

Para racionalizar y facilitar la gestión de este personal, se recomienda reducir el número de categorías de los puestos de trabajo de personal de alta dirección y homogeneizar las diferencias retributivas de acuerdo con valoraciones objetivas.

3) Limitación de las cantidades a percibir por dietas por asistencias de los miembros electos sin dedicación especial

Algunos de los miembros electos sin dedicación especial en el Ayuntamiento eran a la vez miembros de otras administraciones.

La normativa establece un límite a las cantidades a percibir por los miembros de las corporaciones locales con cargo a los presupuestos de cualquier administración pública (o entes dependientes de esta) por todos los conceptos retributivos y asistencias.

Con la finalidad de determinar al comienzo de cada ejercicio la cantidad máxima a satisfacer en concepto de dietas por asistencias (y no esperar que sea el propio afectado quien lo advierta), sería recomendable que el Ayuntamiento instaurara un procedimiento sistematizado de solicitud de información a las otras administraciones afectadas sobre las retribuciones anuales a percibir por estos miembros.

4) Documentación aportada por los Consejos de Distrito para certificar las dietas por asistencias

En la revisión de la documentación aportada por los Consejos de Distrito para certificar las dietas por la asistencia efectiva de los consejeros sin dedicación especial a las sesiones de los órganos colegiados de los que formaban parte se ha puesto de manifiesto que esta documentación es diversa y heterogénea.

Para evitar errores y facilitar la gestión de estas dietas, el Ayuntamiento debería diseñar un formulario normalizado para que todos los distritos facilitaran la información periódica de forma homogénea, el cual debería incluir todos los datos necesarios para la cuantificación de las dietas del período a satisfacer y para su verificación.

5) Documentación aportada por los funcionarios de otras administraciones para el reconocimiento de los trienios devengados

Para reconocer y satisfacer los trienios devengados de aquellos funcionarios de otras administraciones en situación de servicios especiales el Ayuntamiento debe disponer de la certificación de los servicios prestados, expedida, a instancia de la persona interesada, por la administración de la que es funcionaria.

Aunque es la persona interesada quien debe solicitar este certificado, a fin de no provocar retrasos en el reconocimiento de los trienios, sería recomendable que el Ayuntamiento instaurara un procedimiento directo de solicitud del certificado, automatizado y periódico.

4. TRÁMITE DE ALEGACIONES

De acuerdo con la normativa vigente, el proyecto de informe de fiscalización fue enviado al Ayuntamiento de Barcelona el 10 de mayo de 2023 para cumplir el trámite de alegaciones.

4.1. ALEGACIONES RECIBIDAS

El escrito de alegaciones presentado por el Ayuntamiento de Barcelona a la Sindicatura el 24 de mayo de 2023 se reproduce a continuación.³⁵

La documentación anexa a las alegaciones no se transcribe en el informe, pero consta en el archivo de la Sindicatura.

35. El escrito original estaba redactado en catalán. Aquí figura traducido al castellano.



**Ajuntament
de Barcelona**

ESCRITO DE ALEGACIONES DEL AYUNTAMIENTO DE BARCELONA AL PROYECTO DE INFORME 26/2019-E DE LA SINDICATURA DE CUENTAS

En fecha 10 de mayo de 2023 se notificó al Ayuntamiento de Barcelona el Proyecto de Informe 26/2019-E de la Sindicatura de Cuentas

En virtud de lo dispuesto en el artículo 38.3 del Reglamento de régimen interior de la Sindicatura de Cuentas se formulan las siguientes alegaciones respecto a las observaciones del apartado 3.1 y a las recomendaciones del apartado 3.2 de dicho Proyecto de Informe 26/2019-E, y se adoptarán las medidas que resulten pertinentes en cada ámbito para resolver las observaciones formuladas en Proyecto de Informe.

A) ALEGACIONES A LAS OBSERVACIONES DEL APARTADO 3.1

I. Respecto al apartado INSTRUMENTOS DE ORDENACIÓN DEL PERSONAL Y ASPECTOS JURÍDICOS

1) Relación inicial de puestos de trabajo

Se indica en el Proyecto de informe que no se dispone de un documento consolidado, aprobado formalmente, de la Relación de puestos de trabajo aprobada por el Plenario del Consejo Municipal el 21 de diciembre de 2018 y sus posteriores modificaciones. Asimismo, se indica que, a la fecha de finalización del trabajo de campo, el Ayuntamiento no había culminado el proceso de valoración de los puestos de trabajo y, en consecuencia, no disponía de una Relación de puestos de trabajo definitiva.

En relación con esta cuestión, se pone de manifiesto que **el Plenario del Consejo Municipal, en su sesión de 23 de diciembre de 2022, aprobó la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Barcelona**, resultante de la relación inicial de puestos de trabajo aprobada el 21 de diciembre de 2018 a la vista de la valoración de los puestos de trabajo. Esta relación está configurada por las fichas de puestos de trabajo (anexo 1), las dotaciones de puestos de trabajo (anexo 2), las categorías profesionales (anexo 3) y las tablas retributivas (anexo 4). En el mismo acuerdo, se acordó el impulso de los trabajos para la refundición del anexo 2.

Este acuerdo y sus anexos se publicaron en la Gaceta Municipal de 28 de diciembre de 2022; en el BOPB de 18 de enero de 2023 y en el DOGC de 20 de enero de 2023.

Posteriormente, en su sesión del día 28 de abril de 2023, el Plenario del Consejo Municipal aprobó la refundición del anexo 2 de la Relación de Puestos de Trabajo

Por lo tanto, en el momento del envío del Proyecto de informe 26/2019-E, el Ayuntamiento de Barcelona ya ha culminado el proceso de valoración de los puestos de trabajo y cuenta con una Relación de Puestos de Trabajo completa y consolidada.

2) Reglamentación de los puestos de trabajo de personal de alta dirección (gerentes)

En cuanto a la falta de regulación de los puestos de trabajo del personal de alta dirección, se informa de que está previsto que, en la primera sesión plenaria que sea posible del Consejo Municipal resultante de las próximas elecciones municipales, se lleve para aprobar una propuesta de modificación del Reglamento Orgánico Municipal con el fin de incorporar el contenido previsto en el artículo 53.1 de la Ley 22/1998, de 30 de diciembre, de la Carta Municipal de Barcelona, norma básica del ordenamiento jurídico propio del gobierno local de la ciudad de Barcelona (en adelante CMB), así como otros extremos que configuran su régimen jurídico especial.

Esta aprobación no ha sido posible en la última sesión del Consejo Municipal, al ser la última del mandato, motivo por el cual la Junta de Portavoces acordó que tendría por objeto exclusivamente temas ordinarios.

3) Acuerdos de nombramiento del personal de alta dirección (gerentes)

En este apartado el Proyecto de Informe 26/2019-E plantea dos cuestiones diferenciadas: por un lado, la falta de previsión de las gerencias que podían ser ocupadas por personal no funcionario (a) y por otro lado la falta de motivación de las personas designadas en los decretos de nombramiento (b).

Con carácter previo, hay que tener en cuenta que la observación efectuada no comporta impacto en el presupuesto municipal puesto que es indudable que las tareas se han llevado a cabo y dichas personas han prestado servicios durante el período fiscalizado.

a) Respecto a la falta de previsión de las gerencias que podían ser ocupadas por personal no funcionario.

El artículo 52 de la CMB habilita al Ayuntamiento a dotarse de personal directivo que no tenga la condición previa de funcionario de alguna administración pública, requiriéndose a tal efecto la identificación mediante resolución de la alcaldía al determinar los niveles esenciales de la organización municipal.

En este sentido, hay que tener en cuenta que en el Decreto de la Alcaldía de 13 de junio de 2015 se recogieron las condiciones que, al concurrir una o varias, determinaban las gerencias que podían ser ocupadas por titulares que no tuvieran la condición de funcionarios, que a continuación se transcriben:

- En función del ámbito o sector material, teniendo en cuenta que en estos casos, la incorporación de un/a profesional de reconocido prestigio en el ámbito de actuación de los servicios prestados supondrá un valor añadido al liderazgo de la gerencia.
- En aquellas gerencias cuyo plan de actuación pase por la reformulación, innovación y modernización de su ámbito, con lo que se valorará que su titular ostente unos conocimientos específicos de vanguardia de las materias y servicios atribuidos a la gerencia.
- En aquellas gerencias en las que se requiera el liderazgo de un o una profesional con competencias y habilidades estratégicas, directivas y de transformación del servicio, para garantizar el cumplimiento del plan de actuación.

- En aquellas gerencias en las que se requiera un conocimiento práctico del entorno asociativo, el funcionamiento y dinámicas de entidades y de la gestión de los entornos participativos y de liderazgo de estrategias en los mismos.

Los criterios transcritos siguen siendo de aplicación teniendo en cuenta que, de conformidad con el artículo 26 de la CMB, los decretos de naturaleza organizativa dictados por el alcalde o alcaldesa en el ámbito de sus competencias propias constituyen una de las manifestaciones de la potestad normativa municipal.

Por otro lado, también hay que observar que la competencia tanto en la identificación de las gerencias que puedan ser ocupadas por personal no funcionario como el nombramiento de sus titulares corresponde al alcalde o alcaldesa (art. 52.1 d) y 52.2 de la CMB).

Y, por lo tanto, la voluntad de dotar la estructura gerencial con personas que no ostentan la condición de funcionarios se exterioriza en el propio decreto de nombramiento, que ya contemplan y hacen referencia a este hecho.

Finalmente, hay que hacer constar que a la vista de esta observación, y a efectos de dotar de mayor seguridad jurídica y transparencia en este aspecto, está previsto recogerlo de forma expresa en los acuerdos organizativos que se aprueben a resultas de las próximas elecciones municipales.

b) Respecto a la falta de motivación de las personas designadas en los decretos de nombramiento (b).

En cuanto a la falta de aportación de algún documento formalizado en el que constase la motivación expresa de la adecuación de la persona al puesto, hay que decir que en los decretos de la Alcaldía de 15 de junio y 5 de septiembre de 2019, ambos de nombramiento de personal de alta dirección, se hace constar que "... la formación y trayectoria profesional de las personas se adecua a lo que dispone el artículo 52.1.d) de la Carta Municipal". Este inciso supone que, si bien no se ha trasladado en el decreto de nombramiento una referencia singularizada y explícita del currículum ni de la experiencia profesional de las personas nombradas, estos sí que han sido objeto de valoración y consideración conforme a la previsión de la Carta Municipal y en coherencia con los requerimientos de motivación del artículo 35.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Por otro lado, esta exigencia de motivación expresa de la decisión sobre la adecuación de la persona al puesto que requiere el Proyecto de Informe en el apartado 3.1.3) y en el apartado 2.2.5 b) se debe entender en el marco de la consideración de alto cargo que el propio proyecto de Informe atribuye a los gerentes: así consta expresamente en el párrafo inmediatamente anterior al apartado 2.2.5. b)¹ (entendemos que se trata del subapartado a) *in fine* que por error no se nombra) y otros apartados del proyecto de informe.

En este sentido, hay que tener en cuenta que **el sistema de designación propio de los altos cargos es el libre nombramiento.**

¹ Se entiende que se trata del subapartado a) *in fine* que por error no se nombra.

En este sentido, en el ámbito de la Generalidad de Cataluña se define alto cargo como el personal que ocupa puestos de dirección política en la Administración, a raíz de un acto de libre nombramiento del Gobierno de la Generalidad de Cataluña, a propuesta de la persona titular del Departamento de adscripción, o que ocupa puestos asimilados retributivamente², de acuerdo con el artículo 5.3 y la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalidad de Cataluña.

Este mismo sistema de libre nombramiento está previsto para los órganos directivos de la Administración del Estado (el artículo 6 apartados 5 y 10 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado, en concordancia con los artículos 15 a 19, sin perjuicio de que deban ser cubiertos por personal funcionario (incluso de determinadas categorías) o no, en función del rango del alto cargo.

Hay que tener en cuenta, también, el contexto en el que se efectúan estos nombramientos: el mismo día de la constitución del Consistorio y de la elección del alcalde/esa, como garantía de continuidad de la prestación de los servicios.

Sin embargo, se trabajará para mejorar la motivación de forma más extensa y singularizada en los próximos expedientes de nombramiento del personal de alta dirección a consecuencia de las próximas elecciones municipales.

4) Ejercicio simultáneo de las funciones de 2 puestos de trabajo de órganos directivos

En este apartado, el Proyecto de Informe expone que el Ayuntamiento ha asignado las funciones de personal de alta dirección (gerente) a la misma persona que ya estaba ocupando un puesto de director, sin percibir ninguna retribución económica. Esta asignación debería formalizarse como una acumulación de tareas del artículo 103 del Decreto 123/1997, que considera que no es de aplicación a la Administración local, sin indicar expresamente el carácter temporal, y al margen de la normativa de incompatibilidades (art. 3 L53/1984), que exige la previa declaración de interés público y declaración de compatibilidad.

En lo referente a la inaplicación del Decreto 123/1997, de 13 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Generalidad de Cataluña, hay que tener en cuenta que, de conformidad con el artículo 92 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, los funcionarios de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto por esta ley, por el TREBEP, por la restante legislación del Estado en materia de función pública y también por la legislación de las comunidades autónomas. Por lo tanto, en el ámbito de Cataluña, la normativa de la Generalidad de Cataluña es de aplicación con el carácter supletorio que se ha indicado.

No obstante lo anterior, hay que tener en cuenta que el artículo 66 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 Adminis-

² Fuente: <https://administraciopublica.gencat.cat/ca/funcio-publica/alts-carrecs-i-directius/index.html>

tración general del Estado, también de aplicación supletoria a todas las administraciones, prevé, para casos excepcionales, la atribución temporal de las tareas que, por volumen temporal u otras razones coyunturales, no pueden ser atendidas con suficiencia por los funcionarios que desempeñan con carácter permanente los puestos de trabajo que tienen asignadas dichas tareas, con la percepción de las retribuciones propias de su puesto de trabajo, sin perjuicio de las indemnizaciones por razón del servicio a la que tengan derecho, en su caso.

De este modo, si bien la figura de la acumulación de tareas prevista en el artículo 123/1997 encaja más con la situación de vacación que se planteaba en el caso analizado, la normativa de provisión estatal contempla una atribución temporal de funciones para casos excepcionales cuando no se puedan atender las tareas de los puestos de trabajo y con el mantenimiento de las retribuciones propias, tal y como se acordó en el supuesto analizado.

Por último, en lo referente a este apartado, hay que decir que ni en la acumulación de tareas ni en la atribución temporal de funciones opera el régimen de incompatibilidades de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas, sino que se trata de soluciones específicas previstas en la normativa de función pública.

Por último, cabe decir que la acumulación de tareas a la que hemos estado haciendo referencia no fue retribuida, por lo que no produjo ningún impacto en el presupuesto municipal.

5) Régimen retributivo de los gerentes en la Relación inicial de puestos de trabajo

Se señala en el proyecto de informe una incoherencia entre la información retributiva que figura en las fichas de los puestos de trabajo de gerente (anexo 1 de la RPT) y las retribuciones únicas que les corresponden según las tablas retributivas (anexo 4 de la RPT).

En relación con esta cuestión, cabe decir que se trata de una incorrección en ningún caso invalidante, que obedece al diseño uniforme de las fichas de todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Barcelona.

En cualquier caso, el Plenario del Consejo Municipal, en su sesión del pasado 28 de abril, aprobó, entre otro contenido, la modificación de las fichas de los 12 puestos de trabajo de gerente consistente en la eliminación del nivel de destino y la incorporación de la leyenda "Retribución única contenida en el concepto específico", con lo cual **debe darse por solucionada la observación 5 del Proyecto de Informe 26/2019-E.**

6) Complemento personal transitorio incluido en la retribución de algunos directivos

Se recoge en el proyecto de informe que, a raíz del Sistema de Ordenación Municipal (2012), el Ayuntamiento mantuvo para algunos directivos unos importes en concepto de complemento de decreto de retribuciones, previsto en el apartado 3 de las tablas retributivas (Retribuciones complementarias: Complemento específico), como complemento no absorbible. Hasta la aprobación de la Relación inicial de puestos de trabajo, el 21 de diciembre de 2018, estos importes se habrían ido incrementando, si bien el

Proyecto de informe considera que deberían haberse asignado como complemento personal transitorio (en adelante CPT) absorbible desde la aprobación del SOM, puesto que no se ha podido acreditar su naturaleza de complemento específico.

Las conclusiones de este apartado contenidas en el informe se fundamentan en dos premisas:

i) Este complemento no puede ser consecuencia de la aplicación del apartado 9.3 del anexo de las tablas retributivas de la RILT³ puesto que literalmente prevé que las diferencias sean exclusivamente del complemento específico⁴.

ii) En segundo lugar, concluye que no se ha acreditado que las diferencias incluidas en el CPT derivasen de un diferencial del complemento específico: a pesar de que el Sistema de Ordenación Municipal del año 2012 (en adelante SOM)⁵ incluyó, de forma literal, en el complemento específico⁶ las diferencias retributivas entre lo percibido y las nuevas retribuciones, el Proyecto de Informe considera que la naturaleza jurídica de este complemento por diferencias debía ser el de un complemento personal transitorio, y por lo tanto, con carácter absorbible desde su generación en 2012.

Por todo ello, considera que la absorción del complemento debía haberse producido desde 2012 y no desde 2018 como sucedió fruto de la aprobación de la RILT.

Respecto a este punto cabe formular las siguientes **alegaciones**:

Primera. - Tal y como se ha dicho, la redacción del apartado 9.3 del anexo de tablas retributivas de la RILT prevé que el CPT se genere por diferencia “respecto al específico” del puesto ocupado. No obstante, esta literalidad no puede contravenir la regulación legal del complemento personal transitorio y, por lo tanto, debe configurarse con lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda del Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública⁷:

*Si la aplicación del sistema retributivo resultante de la aprobación de la Relación de puestos de trabajo y de los complementos de destino y específicos que se deriven de aquella produce una disminución en el **total de las retribuciones anuales**, los funcionarios tendrán derecho al establecimiento de un complemento personal y transitorio hasta alcanzar la diferencia, que será absorbida progresivamente por las retribuciones complementarias provenientes de cualquier futura mejora retributiva que se pueda producir, excepto el complemento de productividad.*

³ Relación de Puestos de Trabajo Inicial aprobada por el Consejo Municipal de 22 de diciembre de 2017.

⁴ Apartado 9.3 *En el actual sistema retributivo, los ocupantes de los puestos de dirección y eventuales conservarán las diferencias retributivas que pudiesen tener fijadas, respecto al específico del puesto ocupado, en un complemento personal transitorio.*

⁵ Sistema de Ordenación Municipal aprobado por el Consejo Municipal de 21 de diciembre de 2012.

⁶ Apartado 8 del Sistema de Ordenación Municipal aprobado por el Consejo Municipal de 21 de diciembre de 2012.

⁷ Aplicable a los entes locales según su artículo 2.2.c).

Por lo tanto, pues, a pesar de la redacción imprecisa del apartado 9.3 del anexo de las tablas retributivas de la RILT 2018, los complementos personales transitorios deben englobar las diferencias de la totalidad de las retribuciones anuales, y por lo tanto, incluir todos los conceptos retributivos, no únicamente el complemento específico.

Segunda. - El complemento personal transitorio previsto y regulado en el apartado 9.3 del anexo de las tablas retributivas de la RILT 2018 se genera por las diferencias respecto a las retribuciones percibidas con anterioridad a 2012, por cuanto el Sistema de Ordenación Municipal fue anulado, en su integridad, por la Sentencia núm. 156/2017, de 19 de julio de 2017, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 6 de Barcelona.

Por lo tanto, el complemento personal transitorio se genera con la aprobación de la RILT 2018 incluyendo las diferencias anuales de retribución respecto a las percibidas con anterioridad a 2012 y se aplica con carácter absorbible, como así lo constata el propio Proyecto de Informe 26/2019-E⁸.

7) Aplicación del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento y cálculo de los trienios de los funcionarios propios.

Las observaciones del Proyecto de Informe en este punto se plantean respecto a dos temas diferenciados: por un lado, la aplicación del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos en los colectivos objeto de fiscalización (a) y por el otro, la previsión y abono del premio de antigüedad y el cálculo de los trienios a los funcionarios propios (b).

a) Respecto a la aplicación del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos a los colectivos objeto de fiscalización

Se indica en el proyecto de informe (apartado 2.2.1.2) que algunas de las condiciones sociales previstas en el capítulo 4 del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Barcelona (concretamente el premio de antigüedad y el complemento de incapacidad temporal), se aplicaron también a colectivos a quienes, en opinión de la Sindicatura de Cuentas, no correspondían puesto que se sostiene que el personal objeto del informe estaría excluido del ámbito de aplicación del Acuerdo de condiciones.

En este sentido, y por lo que afecta a este punto, hay que tener en cuenta lo que disponía el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Barcelona para el período 2017-2020⁹ en su cláusula preliminar segunda:

Ámbito funcional y personal

El presente Acuerdo es de aplicación al personal funcionario del Ayuntamiento de Barcelona adscrito a la organización ejecutiva, a los organismos autónomos municipales y entes instrumentales locales vinculados o dependientes de la

⁸ Apartado 2.2.5.

⁹ Aprobada por el acuerdo del Consejo Municipal de 20 de julio de 2018. Es el acuerdo de condiciones vigente en el período objeto de fiscalización del Proyecto de Informe 26/2019-E.

administración matriz, sin perjuicio de la posible adaptación de algunos de sus aspectos que, de acuerdo con sus peculiaridades, pudieran afectarles.

Asimismo será de aplicación, con las limitaciones previstas en el ordenamiento jurídico, al personal de otras administraciones públicas que presten servicios al Ayuntamiento de Barcelona mediante un sistema de provisión o movilidad.

Quedan excluidos el personal eventual de confianza y de asesoramiento especial, y el personal que ocupe puestos con el complemento de destino 28 o superior. En estos casos será de aplicación, por analogía, el régimen de condiciones de trabajo propio de los empleados públicos, de acuerdo con sus condiciones.

...

A la vista de dicha regulación y respecto a la observación 3.7 y el apartado 2.2.1.2 del Proyecto de Informe 26/2019-E hay que formular **las siguientes alegaciones**:

En primer lugar, el Proyecto de Informe formula que el acuerdo de condiciones de trabajo “no es de aplicación a ninguno de los colectivos objeto de fiscalización” (segundo párrafo del apartado 2.2.1.2) a continuación de haber transcrito la cláusula preliminar segunda, que dispone la aplicación por analogía del acuerdo al personal eventual y al personal que ocupa puestos con complemento de destino 28 o superior (como era y es el caso de los puestos de dirección y de alta dirección -gerentes-¹⁰) y sin ningún tipo de motivación, desarrollo ni fundamento de aquella conclusión.

En segundo lugar, a la vista de la literalidad del precepto cabe sostener que el Acuerdo de Condiciones de trabajo 2017-2020 era de aplicación, por analogía y de acuerdo con sus condiciones, al personal eventual y al personal gerencial.

Esta **aplicación por analogía** responde a motivaciones diferentes según se trate de personal eventual o de personal directivo.

Así, en el caso del **personal eventual**, hay que tener en cuenta que sus funciones de confianza y asesoramiento especial impide, por ejemplo, la aplicación de las condiciones referentes al régimen horario (en tanto que este vendrá determinado por el de la autoridad o cargo al cual asesora) o a la provisión de los puestos (en tanto que en su caso no rigen los principios de mérito y capacidad, sino el de libre nombramiento).

En el caso del **personal directivo y alto directivo (gerencias)**, sus condiciones de trabajo quedan excluidas de la negociación colectiva, de conformidad con el artículo 37.2 c) 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 esta forma, salvo las condiciones que sean fijadas por cada Administración en ejercicio de la respectiva potestad de autoorganización, nada impide que se les puedan aplicar aquellas condiciones de trabajo previstas en el Acuerdo de condiciones que no sean incompatibles con su condición.

¹⁰ Relación de puestos de trabajo inicial aprobada por el Plenario del Consejo Municipal el 21 de diciembre de 2018 y sus posteriores modificaciones, así como la vigente Relación de Puestos de Trabajo aprobada por el Plenario del Consejo Municipal el 23 de diciembre de 2022.

En consecuencia, el Acuerdo de condiciones sería la norma habilitante para el abono del complemento de la prestación por incapacidad temporal hasta el 100 % de las retribuciones, en el caso de uno de los tres gerentes (13.765 €) y de un comisionado (421 €), dando por sentado que este último tiene la consideración de personal eventual.¹¹

Respecto al complemento de retribución de la prestación de incapacidad temporal del personal electo y consejeros/as de distrito, hay que hacer constar que en la primera sesión plenaria que sea posible del Consejo Municipal resultante de las próximas elecciones municipales se llevará para aprobar la extensión del acuerdo de las condiciones en aquellos aspectos que sea adecuado a su naturaleza.

b) Respecto al premio de antigüedad y al cálculo de los trienios a los funcionarios propios

El Proyecto de Informe expone que “para el cálculo de los trienios de los funcionarios propios, el Ayuntamiento computa el valor de la totalidad de los trienios de acuerdo con el último subgrupo o grupo de clasificación profesional al cual pertenecen, en vez de hacerlo según el subgrupo o el grupo al que pertenecían en el momento en que se perfeccionó cada trienio, tal y como establece la normativa –y tal y como el Ayuntamiento calcula los trienios para los funcionarios de otras administraciones–”.

Y respecto al premio de antigüedad el Proyecto de Informe sostiene que tiene naturaleza de retribución y que, en cuanto al personal funcionario, no tiene amparo en la normativa básica estatal que establece las retribuciones que pueden percibir los funcionarios y, por lo tanto, debería excluirse del acuerdo mediante la revisión de oficio.

En este sentido hay que tener en cuenta que el premio de antigüedad ya aparece contemplado en el *Pacto de condiciones laborales para funcionarios y contratados administrativos 1984-1985*¹² y se mantiene en el transcurso de los diferentes acuerdos de trabajo¹³ aprobados por el Consejo Municipal.

En lo referente a la alegada nulidad del premio de antigüedad en el proyecto de informe, hay que tener en cuenta que el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo

¹¹ Así se reconoce en el apartado 2.2.4 del Proyecto de Informe 26/2019-E.

¹² Aprobado en la sesión del Consejo Municipal de 23 de marzo de 1984.

¹³ Art. 45 del Convenio colectivo de trabajo del personal laboral 1984-1985, art. 29 y 43 del Pacto de condiciones laborales para el personal funcionario y el convenio colectivo de trabajo del personal laboral 1987-1988, artículo 37 del Pacto de las condiciones laborales para el personal funcionario y el convenio colectivo de trabajo del personal laboral 1989-1991, artículos 34 y 37 del Pacto de condiciones laborales para el personal funcionario y el pacto extraestatutario del personal laboral 1992-1993, artículo 30 del Acuerdo de Condiciones Laborales 1994-1996, artículo 32 del Acuerdo de las Condiciones Laborales 1997-1999, artículo 31 del Acuerdo de las condiciones de trabajo para el personal funcionario y el Convenio Colectivo 2000-2003, artículo 31 del Acuerdo de Condiciones de trabajo para el personal funcionario y el Convenio Colectivo 2004-2007; artículo 34 del acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Barcelona (personal funcionario y laboral, guardia urbana y servicios de prevención, extinción de incendios y salvamento) para los años 2008-2011; artículo 9 del Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Barcelona (personal funcionario y laboral, guardia urbana y servicios de prevención, extinción de incendios y salvamento) para los años 2013-2015; artículo 35 del Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Barcelona (personal funcionario y laboral, guardia urbana y servicios de prevención, extinción de incendios) para los años 2017-2020.

de los empleados públicos del Ayuntamiento de Barcelona tiene una **doble naturaleza** acuerdo de las condiciones de trabajo y del convenio colectivo, ya que es de aplicación tanto al personal funcionario como al laboral.

En todo caso, el Acuerdo ha sido aprobado históricamente por el Plenario del Consejo Municipal, que tiene reconocida la máxima potestad normativa del Ayuntamiento en aplicación de su régimen especial (art. 26 Carta Municipal). Además, en lo referente al personal laboral, el convenio colectivo tiene bastante vinculación entre las partes y su revisión está sometida a la regulación del derecho laboral, y no se puede utilizar el procedimiento administrativo de revisión para declararlo nulo.

De acuerdo con las observaciones del informe, con la constitución del nuevo consistorio, se iniciarán los expedientes de revisión de oficio tanto del premio de antigüedad como del cómputo de los trienios en el último grupo de clasificación, tomando como primera medida su suspensión.

8) Acuerdo de nombramiento y régimen jurídico de la síndica de greuges

El proyecto de informe 26/2019-E estipula dos observaciones respecto a la figura de la Sindicatura de Greuges: por un lado, respecto a su régimen jurídico (apartado 2.2.6 a)) y por el otro respecto a la asignación de las retribuciones en los acuerdos de nombramientos (apartado 2.2.6 b)).

a) Respecto al régimen jurídico

El proyecto de informe considera inadecuada la configuración de la figura del síndico/a de greuges municipal como personal eventual tal y como se prevé en el artículo 4.3 del documento Aspectos complementarios de la organización y funcionamiento del síndico o síndica de greuges de Barcelona, de 2005, debido a la naturaleza de la institución, de la que se predica que debe actuar con plena independencia.

En este sentido, nada que objetar a esta apreciación y simplemente poner de manifiesto que fruto de esta observación se elevará al Consejo Municipal Plenario la propuesta de modificación del Reglamento del Síndico/a de Greuges de Barcelona en coherencia con la independencia, imparcialidad y objetividad con la que debe desarrollar sus funciones.

Dicho lo anterior, cabe añadir que la naturaleza del cargo es una cuestión jurídica completamente ajena a la gestión contable y presupuestaria del Ayuntamiento de Barcelona y que, por otro lado, la consideración como personal eventual no ha supuesto ningún menoscabo de la integridad de las personas que han estado ocupando el cargo hasta la actualidad.

b) Respecto a la asignación de las retribuciones

Tal y como se recoge en el propio Proyecto de Informe, el Reglamento del síndico de greuges de Barcelona, aprobado por el Consejo Municipal de 21 de marzo de 2003, en su base VII apartado 1 estipula que “el cargo de Síndico/a puede ser remunerado. Esta determinación, si procede, y su cuantía se determina en el acuerdo de nombramiento”.

El Proyecto de Informe sostiene que la retribución bruta de 2020 percibida por la síndica de greuges *"no estaba fijada en ningún documento"* puesto que ni en el acuerdo de nombramiento de 2016 ni de 2020 se hacía ninguna mención.

Al respecto alegar que en el Acuerdo de 23 de noviembre de 2004, en el que la Alcaldía propuso el nombramiento¹⁴ del cargo de Síndica de Greuges Municipal por primera vez se estipularon también en los siguientes términos:

“Establecer como retribución del Síndico/a de Greuges de Barcelona el equivalente a la retribución de los concejales de gobierno”

A la vista de la literalidad del precepto es evidente que esta redacción no se refiere a un nombramiento concreto, sino que establece, con carácter regulador y con vocación de continuidad, el carácter retribuido del cargo de la sindicatura de greuges.

En este sentido, cabe observar que pone en masculino y femenino el “Síndico/a”, lo que pone de manifiesto la voluntad de que la regulación sea aplicable a cualquier persona que ocupe el cargo, y por lo tanto, desvirtuando la conclusión de que solo afectaba a la síndica nombrada en 2004.

Igualmente, el hecho de que no se cuantifique una remuneración, sino que la cuantificación se determine en función de las retribuciones de los concejales, evidencia este carácter normativo y de permanencia, para situaciones futuras y no exclusivamente a la síndica nombrada en 2004.

A la vista de las alegaciones formuladas en ningún caso se puede concluir que *la retribución percibida no estaba fijada en ningún documento*, puesto que es evidente en el citado decreto el carácter retribuido del cargo de síndico/a y su cuantía (por remisión).

Finalmente, hay que hacer constar que a la vista de esta observación, y a efectos de dotar de mayor seguridad jurídica y transparencia en este aspecto, está previsto recogerlo de forma expresa en el Acuerdo de retribuciones de personal electo que se apruebe a resultas de las próximas elecciones municipales, sin perjuicio de que se incluya expresamente en los futuros acuerdos de nombramiento que se produzcan.

9) Código ético y de conducta del Ayuntamiento de Barcelona

En el proyecto de informe se indica que el Código ético del Ayuntamiento de Barcelona, aprobado por el Consejo Municipal el 30 de junio de 2017, no incluye entre los destinatarios del Código a la persona titular de la Sindicatura de Greuges. También se ha detectado que no se ha aprobado ninguna actualización, cuando según la disposición final primera del Código, este se debe revisar y actualizar cada dos años.

En lo referente a la inclusión de la Sindicatura de Greuges en el Código ético cabe decir que, si bien no figura expresamente relacionada en el listado de personas destinatarias del Código (artículo 3.3), no por ello debe entenderse excluida, sino que su inclusión se vehicula a través del apartado g) del citado artículo, referente al personal

¹⁴ Nombramiento que fue aprobado por el Consejo Municipal de 24 de noviembre de 2004.

eventual, que es la actual naturaleza del cargo. De este modo, la aprobación de la propuesta a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior deberá ir acompañada de la paralela adecuación del ámbito de aplicación del Código ético.

Se informa de que fruto de esta observación se trasladará a los órganos competentes de este Ayuntamiento para que impulsen la revisión del Código ético en los términos expuestos.

En cualquier caso, en lo referente a la falta de revisión en el plazo previsto, hay que decir que tiene la consideración de irregularidad no invalidante de conformidad con el artículo 48.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas y en ningún caso ha tenido ninguna incidencia o impacto en el presupuesto municipal.

II. Respecto al apartado ASPECTOS DE GESTIÓN

10) Deducción por incapacidad temporal

En relación con la deducción indebida de la prestación por incapacidad temporal de una consejera de distrito que se reincorporó sin haber entregado el parte de alta y que, por este motivo, para el Ayuntamiento continuaba en situación de IT, se aporta documentación acreditativa del abono efectuado a la Tesorería General de la Seguridad Social con el fin de regularizar el importe indebidamente deducido.

III. Respecto al apartado ASPECTOS CONTABLES

11) Contabilización de las dietas por asistencias de los concejales sin dedicación especial

En lo referente al reconocimiento de las obligaciones en concepto de dietas por asistencias de concejales sin dedicación especial a las sesiones del Consejo Municipal, por un total de 72.461 € en el capítulo 1 de gastos, Gastos de personal, en vez de en el capítulo 2, Gastos corrientes en bienes y servicios, concepto 230, según se especifica en la Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales, se informa de que se darán las indicaciones para su enmienda para dar cumplimiento a la Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre.

No obstante, es importante resaltar que esta contabilización en ningún caso ha tenido ninguna incidencia económica ni impacto en el presupuesto municipal.

IV. Respecto al apartado PUBLICIDAD ACTIVA (TRANSPARENCIA)

12) Declaraciones de actividades y de bienes presentadas por los colectivos analizados

Respecto al incumplimiento de las obligaciones en las declaraciones de actividades y de bienes, en primer lugar, el Ayuntamiento adoptará medidas oportunas para el cumplimiento íntegro de las obligaciones de transparencia, especialmente en los casos de mayor dificultad de seguimiento, como son los de cese de los cargos o de extinción de su relación con el Ayuntamiento.

No obstante, hay que tener en cuenta que estos hechos no han tenido ninguna incidencia económica ni impacto en el presupuesto municipal.

13) Personas no incluidas en las listas publicadas de las retribuciones y las dietas percibidas en 2020

Se adoptarán las medidas para que la información de las retribuciones y dietas de los miembros de los colectivos fiscalizados aparezcan debidamente en el portal de transparencia, incluidas las retribuciones del titular de la Sindicatura de Greuges.

No obstante, hay que tener en cuenta que estos hechos no han tenido ninguna incidencia económica ni impacto en el presupuesto municipal.

14) Publicidad de la plantilla municipal

En este apartado se indica que la estructura de la plantilla del portal de transparencia no coincide con la plantilla presupuestaria aprobada en 2020 (por el Acuerdo plenario del Consejo Municipal de 31 de enero de 2020). También que en la plantilla presupuestaria se incluyen de modo indebido 93 plazas de consejeros de distrito con dedicación y la plaza de la síndica de greuges, las cuales no figuran en el portal de transparencia. Por último, que ni la plantilla del portal de transparencia ni la presupuestaria cumplen el art. 25 del Decreto 214/1990, puesto que recogen el número de plazas vacantes.

Sin perjuicio de impulsar los trabajos para corregir dichas deficiencias y mejorar la transparencia en estos aspectos, hay que constatar que no se ha producido ninguna afectación en el presupuesto municipal.

B) RESPECTO A LAS RECOMENDACIONES DEL APARTADO 3.2

En lo referente a las recomendaciones del Proyecto de Informe 26/2019-E de la Sindicatura de Cuentas recogidas en el apartado 3.2, este Ayuntamiento tendrá en cuenta sus aportaciones y trabajará para aquellos aspectos que supongan una mejora de los procedimientos a efectos de una mejor gestión y seguridad jurídica.

Concretamente en lo referente a la recomendación de la necesidad de regular el personal de alta dirección se informa de que está previsto que en la primera sesión plenaria que sea posible del Consejo Municipal resultante de las próximas elecciones municipales, se llevará para aprobar una propuesta de modificación del Reglamento Orgánico Municipal con el fin de incorporar el contenido previsto en el artículo 53.1 de la Ley 22/1998, de 30 de diciembre, de la Carta Municipal de Barcelona, así como otros extremos que configuran su régimen jurídico básico.

Jordi Martí Grau
Concejal de Presidencia

4.2. TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES

Las alegaciones formuladas han sido analizadas y valoradas por la Sindicatura de Cuentas.

Como consecuencia de las alegaciones y de la documentación recibida se ha introducido información adicional relativa a la Relación inicial de los puestos de trabajo en la conclusión número 1 y se ha modificado un párrafo del apartado 2.2.5.b y la conclusión número 3 del proyecto de informe, según se indica en las notas al pie de las páginas correspondientes.

El resto del texto del proyecto de informe no se ha alterado porque se entiende que las alegaciones enviadas son explicaciones que confirman la situación descrita inicialmente o porque no se comparten los juicios que en ellas se exponen.

APROBACIÓN DEL INFORME

Certifico que, según consta en el acta correspondiente, en Barcelona, el 7 de junio de 2023, reunido el Pleno de la Sindicatura de Cuentas, presidido por el síndico mayor, Miquel Salazar Canalda, con la asistencia de los síndicos Anna Tarrach Colls, Manel Rodríguez Tió, Llum Rodríguez Rodríguez, M. Àngels Cabasés Piqué, Ferran Roquer Padrosa y Josep Viñas Xifra, actuando como secretario el entonces secretario general de la Sindicatura, Ferran Domínguez García, y como ponente el síndico Manel Rodríguez Tió, previa deliberación se acuerda aprobar el informe de fiscalización 14/2023, relativo al Ayuntamiento de Barcelona, gastos de personal de los órganos de gobierno, comisionados, alta dirección y síndica de greuges, ejercicio 2020.

Y para que así conste y surta los efectos que correspondan, firmo esta certificación, con el visto bueno del síndico mayor.

[Firma digital de Marta Junquera Bernal]

La secretaria general por suplencia

Visto bueno,

[Firma digital de Miquel Salazar Canalda]

El síndico mayor

