

INFORME 8/2022

DEPARTAMENT
DE CULTURA
DESPESES DE
PERSONAL,
EXERCICI 2020

INFORME 8/2022

**DEPARTAMENT
DE CULTURA**
DESPESES DE
PERSONAL,
EXERCICI 2020

Edició: juny de 2022

Document electrònic etiquetat per a persones amb discapacitat visual

Pàgines en blanc inserides per facilitar la impressió a doble cara

Autor i editor:

Sindicatura de Comptes de Catalunya
Via Laietana, 60
08003 Barcelona
Tel. +34 93 270 11 61
sindicatura@sindicatura.cat
www.sindicatura.cat

Publicació subjecta a dipòsit legal d'acord amb el que preveu el Reial decret 635/2015, del 10 de juliol

ÍNDEX

ABREVIACIONS.....	7
1. INTRODUCCIÓ	9
1.1. INFORME.....	9
1.1.1. Objecte i abast	9
1.1.2. Metodologia.....	9
1.2. ENS FISCALITZAT	9
1.2.1. Organització	10
1.2.2. Treballs de control.....	10
2. FISCALITZACIÓ REALITZADA	10
2.1. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL.....	10
2.2. PRESSUPOST.....	13
2.2.1. Variació de la despesa de personal.....	16
2.2.2. Variació en el nombre d'efectius	17
2.2.3. Seguretat Social	18
2.3. RETRIBUCIONS	18
2.3.1. Alts càrrecs.....	19
2.3.2. Personal eventual	21
2.3.3. Personal funcionari	23
2.3.4. Personal laboral.....	26
2.4. SELECCIÓ I PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL	28
2.4.1. Provisió provisional de llocs de treball	28
2.4.1.1. <i>Contractacions temporals i interinatges</i>	29
2.4.1.2. <i>Sistemes extraordinaris de provisió</i>	31
2.4.1.3. <i>Convocatòries i ofertes de treball per a la provisió provisional de llocs de treball</i>	33
2.5. JORNADA I HORARI	35
2.5.1. Control horari	37
3. CONCLUSIONS	38
3.1. OBSERVACIONS.....	39
3.2. RECOMANACIONS.....	41
3.2.1. Recomanacions al Govern	41
3.2.2. Recomanacions al Departament	42

4. TRÀMIT D'AL·LEGACIONS.....	42
4.1. AL·LEGACIONS REBUDES.....	42
4.2. TRACTAMENT DE LES AL·LEGACIONS	51
APROVACIÓ DE L'INFORME.....	52

ABREVIACIONS

Decret 123/1997	Decret 123/1997, del 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya
Decret 56/2012	Decret 56/2012, del 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat
Decret legislatiu 1/1997	Decret legislatiu 1/1997, del 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública
Decret llei 3/2020	Decret llei 3/2020, de l'11 de febrer, sobre l'increment retributiu per a l'any 2020 per al personal del sector públic de la Generalitat de Catalunya
DLT	Descripció del lloc de treball
DOGC	Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya
GIP	Gestió integrada de personal
Llei 13/1989	Llei 13/1989, del 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya
Llei 4/2020	Llei 4/2020, del 29 d'abril, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2020
M€	Milions d'euros
RLT	Relació de llocs de treball
SAFP	Secretaria d'Administració i Funció Pública
TRLEBEP	Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre

1. INTRODUCCIÓ

1.1. INFORME

1.1.1. Objecte i abast

La Sindicatura de Comptes, com a òrgan fiscalitzador del sector públic de Catalunya, d'acord amb la normativa vigent i en compliment del seu Programa anual d'activitats, ha emès aquest informe de fiscalització limitada financera i de legalitat de les despeses de personal del Departament de Cultura (el Departament, a partir d'ara) corresponent a l'exercici 2020.

El treball d'aquesta fiscalització limitada ha inclòs la revisió dels aspectes legals i econòmics relacionats amb les despeses de personal del Departament.

Encara que l'àmbit temporal d'aquest informe ha estat l'exercici 2020, quan s'ha considerat necessari per completar el treball, s'ha ampliat a períodes anteriors i posteriors.

Les conclusions de l'informe inclouen les observacions més significatives, els incompliments normatius detectats i les recomanacions sobre millores en la gestió de les activitats desenvolupades per l'entitat en alguns dels aspectes que s'han posat de manifest durant la realització del treball.

1.1.2. Metodologia

El treball de fiscalització s'ha dut a terme d'acord amb els principis i normes internacionals de fiscalització del sector públic generalment acceptats i ha inclòs totes aquelles proves, de compliment i substantives, que s'han considerat necessàries per obtenir evidències suficients i adients per poder expressar les conclusions que s'exposen en l'informe.

1.2. ENS FISCALITZAT

D'acord amb el Decret 1/2018, del 19 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Departament durant l'any 2020 tenia les competències següents:

- La promoció, cooperació i difusió cultural
- El patrimoni cultural, arxius i museus
- Les indústries culturals, també aquelles que es fomentessin a través dels mitjans de comunicació públics
- La cultura tradicional i popular catalana
- Els equipaments culturals

- La promoció i foment de la llengua catalana
- Qualsevol altra que li atribuïssin les lleis i altres disposicions

1.2.1. Organització

D'acord amb el Decret 164/2019, del 16 de juliol, de reestructuració del Departament de Cultura, aquest s'estructura, sota la direcció del conseller, en les unitats administratives següents:

- El Gabinet del conseller
- La Secretaria General
- La Direcció General del Patrimoni Cultural
- La Direcció General de Creació, Acció Territorial i Biblioteques
- La Direcció General de Cultura Popular i Associacionisme Cultural
- La Direcció General de Política Lingüística

El 2020 van ser conselleres de Cultura Maria Àngela Vilallonga Vives, fins al 3 de setembre del 2020, i Àngels Ponsa i Roca, a partir del 8 de setembre de 2020. Del 3 al 8 de setembre del 2020 el càrrec de conseller va romandre vacant i es va encarregar el despatx ordinari dels assumptes i de les seves funcions al conseller de Territori i Sostenibilitat.

1.2.2. Treballs de control

Tots els actes de contingut econòmic del Departament estan sotmesos a fiscalització prèvia per part de la Intervenció Delegada.

El 8 de juny del 2021 la Intervenció General de la Generalitat de Catalunya va emetre l'Informe definitiu de control posterior de nomenaments i contractacions de personal temporal del Departament de l'any 2020, que inclou diferents aspectes corresponents a la comprovació de si aquests nomenaments i contractacions de personal temporal es van realitzar d'acord amb la normativa vigent i el procediment establert. L'informe conclou que la gestió dels nomenaments i de les contractacions de personal temporal efectuada pel Departament durant l'exercici de 2020 va ser correcta.

2. FISCALITZACIÓ REALITZADA

2.1. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Mitjançant les resolucions PDA/1242/2020, PDA/1243/2020 i PDA/1244/2020, del 4 de juny del 2020, es va donar publicitat a la refosa de les Relacions de Llocs de treball (RLT) del personal funcionari, laboral i eventual del Departament, respectivament. Aquestes

resolucions recollien les modificacions aprovades per la Comissió Tècnica de la Funció Pública des del 5 de febrer del 2019 fins al 28 de gener del 2020.

Les modificacions de les RLT aprovades entre el 25 de febrer i el 15 de desembre del 2020 van ser incorporades i publicades en les resolucions PDA/725/2021, PDA/726/2021 i PDA/727/2021, del 10 de març del 2021, corresponents a la refosa de les RLT del personal funcionari, del personal laboral i del personal eventual, respectivament.

Per a la realització d'aquest informe s'ha utilitzat la informació publicada en format de dades obertes a la web d'Administració pública de la Generalitat de Catalunya que recull les RLT actualitzades a 28 de gener del 2020 i 15 de desembre del 2020. D'acord amb aquesta darrera actualització, el 2020 al Departament hi havia un total de 758 llocs de personal funcionari, 59 llocs de personal laboral i 9 llocs de personal eventual. La distribució per unitat directiva es presenta en el quadre 1.

Quadre 1. Relació de llocs de treball del personal funcionari, laboral i eventual

Unitat directiva	Funcionaris	Laborals	Eventuals	Total
Gabinet de la consellera	18	3	7	28
Secretaria General	54	3	1	58
Direcció de Serveis	126	16	-	142
Direcció General de Creació, Acció Territorial i Biblioteques	169	9	-	178
Direcció General de Cultura Popular i Associacionisme Cultural	20	6	-	26
Direcció General de Patrimoni Cultural	189	10	-	199
Direcció General de Política Lingüística	69	7	-	76
Serveis Territorials a Barcelona	15	-	-	15
Serveis Territorials a Girona	22	1	-	23
Serveis Territorials a la Catalunya Central	11	1	-	12
Serveis Territorials a l'Alt Pirineu i Aran	2	-	-	2
Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre	16	1	-	17
Serveis Territorials a Lleida	23	1	-	24
Serveis Territorials a Tarragona	24	1	-	25
Programa per al desenvolupament de projectes culturals d'àmbit internacional	-	-	1	1
Total general	758	59	9	826

Font: Elaboració pròpia.

El Departament va facilitar a la Sindicatura una extracció de l'RLT del personal funcionari i laboral a 31 de desembre del 2020, que es gestiona des del mateix Departament i que recull el nom de la persona que ocupa el lloc de treball, la forma d'ocupació i la situació respecte del pressupost (lloc de treball pressupostat i ocupat o lloc de treball pressupostat però no ocupat). S'ha comprovat la correspondència d'aquesta informació amb la de les RLT en format de dades obertes publicades, amb resultat satisfactori.

Del total de places de l'RLT, 722 estaven pressupostades i d'aquestes, 650 estaven ocupades. En el quadre 2 es presenta el detall per tipus de personal i en el quadre 3 la distribució de llocs pressupostats i ocupats per unitat directiva i centre de treball.

Quadre 2. Situació pressupostària dels llocs de treball de la Relació de llocs de treball

Situació pressupostària	Funcionaris	Laborals	Eventuals	Total
Llocs pressupostats ocupats	589	52	9	650
Llocs pressupostats no ocupats	68	4	-	72
Llocs no pressupostats	101	3	-	104
Total	758	59	9	826

Font: Elaboració pròpia.

Quadre 3. Llocs de treball de la Relació de llocs de treball pressupostats i ocupats

Unitat directiva	Funcionaris	Laborals	Eventuals	Total
Gabinet de la consellera	11	2	7	20
Secretaria General	41	3	1	45
Programa per al desenvolupament de projectes culturals d'àmbit internacional	-	-	1	1
Direcció de Serveis	84	14	-	98
Direcció General de Creació, Acció Territorial i Biblioteques	146	9	-	155
Central de Biblioteques de Girona	7	-	-	7
Central de Biblioteques de Lleida	8	3	-	11
Central de Biblioteques de Tarragona	3	-	-	3
Central de Biblioteques de Terres de l'Ebre	5	-	-	5
Central de Préstec i Serveis Especials	5	1	-	6
Biblioteca Pública Carles Rahola de Girona	21	-	-	21
Biblioteca Pública de Lleida	20	2	-	22
Biblioteca Pública de Tarragona	22	-	-	22
Bibliobús Garrigues-Segrià	1	1	-	2
Bibliobús Pere Quart	1	1	-	2
Resta de personal adscrit a la Direcció	53	1	-	54
Direcció General de Patrimoni Cultural	150	8	-	158
Arxiu Nacional de Catalunya	26	6	-	32
Arxius comarcals	34	-	-	34
Arxius històrics	18	-	-	18
Resta de personal adscrit a la Direcció	72	2	-	74
Direcció General de Cultura Popular i Associacionisme Cultural	16	5	-	21
Direcció General de Política Lingüística	55	7	-	62
Serveis Territorials a Barcelona	10	-	-	10
Serveis Territorials a Girona	18	1	-	19
Serveis Territorials a la Catalunya Central	6	1	-	7
Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre	13	1	-	14
Serveis Territorials a Lleida	22	-	-	22
Serveis Territorials a Tarragona	17	1	-	18
Total	589	52	9	650

Font: Elaboració pròpia.

De la revisió de les RLT es fan les observacions següents:

- De l'anàlisi de les descripcions dels llocs de treball previstos per al personal laboral se'n desprèn que s'inclouen llocs de treball de recepcionista i telefonista que, en opinió de la Sindicatura, podrien ser ocupats per funcionaris, ja que no reuneixen les característiques

d'excepcionalitat previstes en l'article 30 del Decret legislatiu 1/1997, del 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

- L'article 29 del Decret Legislatiu 1/1997 estableix que l'RLT ha de contenir, entre altres aspectes, informació sobre la mobilitat interadministrativa, la qual fa referència a les administracions a què pot pertànyer el funcionari per ocupar el lloc de treball. L'RLT del personal funcionari preveia deu llocs de treball amb mobilitat interadministrativa entre les administracions públiques catalanes i tres llocs de treball amb mobilitat interadministrativa entre l'Administració de la Generalitat i l'Administració local. De l'anàlisi dels llocs de treball es desprèn que hi ha llocs de característiques similars que en uns casos tenen mobilitat i en altres no, sense cap causa justificativa.
- L'RLT del personal eventual no detallava la unitat directiva d'adscripció dels llocs de treball, aspecte que sí quedava recollit tant en l'RLT del personal funcionari com en la del personal laboral.
- Tres llocs de treball de director d'arxiu històric i un lloc de treball de director del Museu Diocesà i Comarcal de Solsona estaven definits en l'RLT de personal funcionari com a llocs de comandament. Cal tenir present que un lloc de comandament està condicionat per la necessitat de creació prèvia de l'òrgan actiu corresponent, si bé, cap dels llocs esmentats corresponia als òrgans actius previstos en la Llei 13/1989 (subdirectors generals, cap de servei, cap de secció i cap de negociat) i, a més, el Decret 164/2019, del 16 de juliol, de reestructuració del Departament de Cultura, tampoc n'establí l'assimilació. L'any 2020 el lloc de treball de director del Museu Diocesà i Comarcal de Solsona no va ser ocupat i no comptava amb dotació pressupostària. Els tres llocs de director d'arxiu històric sí que van ser ocupats i retribuïts d'acord amb l'RLT, que en termes retributius els equiparava a un cap de secció.
- L'RLT de personal funcionari incloïa cinc caps d'àrea. Els cinc llocs de treball estaven definits com a llocs singulars i la seva retribució era equiparable a la d'un cap de servei. Malgrat que les àrees funcionals com a figura organitzativa compten amb una forta presència dins l'estructura departamental de l'Administració de la Generalitat, no existeix cap normativa que reguli les condicions per a la seva creació i aspectes relacionats amb el personal que s'hi adscriu. Les àrees del Departament de Cultura estaven recollides en el Decret 164/2019, del 16 de juliol, de reestructuració del Departament de Cultura, el qual les definia com a àrees funcionals, totes elles dependents de diferents subdireccions generals.

2.2. PRESSUPOST

L'exercici 2020 el pressupost inicial del capítol 1, Despeses de personal, del Departament era de 31,72 M€ i representava el 10,64% del pressupost inicial del Departament, d'un total de 298,12 M€.

En el quadre 4 es presenta de forma resumida l'execució del capítol 1 del pressupost de l'exercici 2020, juntament amb la de l'exercici anterior als efectes comparatius.

Quadre 4. Liquidació del pressupost del capítol 1

Concepte	2019	2020	Variació (%)
Pressupost inicial	29.292.789	31.721.209	8,29
Modificacions de crèdit	1.241.874	(13.806)	(101,11)
Pressupost final	30.534.663	31.707.403	3,84
Obligacions reconegudes	29.789.927	29.992.682	0,68
Pagaments realitzats	29.789.482	29.992.682	0,68
Pendent de pagament	444	-	(100,00)
Grau d'execució (%)	97,56	94,59	(2,97)

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

En el quadre 5 es presenta el detall dels crèdits inicials i les seves modificacions, els crèdits definitius i les obligacions reconegudes classificats per articles i conceptes, del capítol 1, de l'exercici 2020.

Quadre 5. Pressupost inicial i modificacions del capítol 1 per articles i conceptes

Article i concepte	Crèdits inicials	Modificacions de crèdit	Crèdits definitius	Obligacions reconegudes	% grau d'execució
Alts càrrecs	688.199	-	688.199	712.821	103,58
Retribucions bàsiques	350.313	-	350.313	367.043	104,78
Retribucions complementàries	337.886	-	337.886	345.778	102,34
Personal eventual	617.007	-	617.007	648.456	105,10
Retribucions bàsiques	200.676	-	200.676	205.184	102,25
Retribucions complementàries	416.331	-	416.331	443.272	106,47
Personal funcionari	22.438.903	(10.703)	22.428.200	21.408.501	95,45
Retribucions bàsiques	11.347.468	(10.831)	11.336.637	10.153.250	89,56
Retribucions complementàries	11.091.435	(9.381)	11.082.054	10.713.694	96,68
Substitucions i eventualitats	-	9.509	9.509	541.557	-
Personal laboral	1.825.287	-	1.825.287	1.676.785	91,86
Retribucions bàsiques	1.554.602	-	1.554.602	1.446.978	93,08
Retribucions complementàries	203.915	-	203.915	179.517	88,04
Altres remuneracions	23.153	-	23.153	-	-
Substitucions i eventualitats	43.617	-	43.617	50.290	115,30
Activitats extraordinàries	32.631	-	32.631	-	-
Quotes socials	6.098.782	(3.103)	6.095.679	5.527.395	90,68
Pensions i altres prestacions socials	20.400	-	20.400	18.724	91,78
Total capítol 1	31.721.209	(13.806)	31.707.403	29.992.682	94,59

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

El total d'obligacions reconegudes en el capítol 1, Despeses de personal, va ser de 29,99 M€, que representa un 8,83% de les obligacions reconegudes del Departament, de 339,54 M€. El nivell d'execució del pressupost va ser del 94,59% i es van pagar la totalitat de les obligacions reconegudes.

Les obligacions reconegudes del personal funcionari van ser de 21.408.501 €. En els conceptes de retribucions bàsiques i complementàries de personal funcionari es van registrar 15.472.430 € corresponents a personal funcionari de carrera i 5.394.514 € corresponents a personal funcionari interí que ocupava llocs de treball inclosos en l'RLT. En el concepte Substitucions i eventualitats es van registrar 541.557 € corresponents a interins nomenats per a la substitució transitòria de titulars de places de personal funcionari, per excés o acumulació de tasques i per l'execució de programes de caràcter temporal.

L'import de les obligacions reconegudes del personal laboral va ser d'1.676.785 €. En els conceptes de retribucions bàsiques i complementàries del personal laboral es van registrar 1.216.007 € corresponents a personal laboral fix, 410.488 € corresponents a personal laboral temporal que ocupava llocs de treball de personal laboral fix i 50.290 € corresponents a personal contractat per substitucions i eventualitats.

El pressupost definitiu del capítol 1 va ser superior al total de les obligacions reconegudes de l'exercici en 1,71 M€. L'excés de crèdit pressupostari és conseqüència dels llocs de treball inclosos en l'RLT del Departament que estaven pressupostats i vacants. Aquest excés de crèdit va permetre finançar les substitucions i eventualitats de l'exercici. El 31 de desembre del 2020 hi havia 72 llocs pressupostats i no ocupats amb un pressupost d'1,96 M€, dels quals 59 corresponien a llocs de treball que no tenien reserva de plaça per a un altre treballador, amb un pressupost d'1,62 M€.

D'acord amb l'article 5.1 de la Llei 4/2020, que regula la vinculació de crèdits de despeses del pressupost, els crèdits autoritzats del capítol 1 (excepte els referits a incentius al rendiment i activitats extraordinàries, assegurances i cotitzacions socials i pensions i altres prestacions socials) vinculen per servei i capítol. De l'anàlisi per conceptes del capítol 1 es desprèn que les obligacions reconegudes dels conceptes d'alts càrrecs, personal eventual i substitucions i eventualitats del personal funcionari i laboral van ser superiors al pressupost definitiu, però les diferències es van compensar amb altres conceptes pressupostaris amb crèdits definitius superiors a les obligacions reconegudes.

El Departament no va consignar en el pressupost inicial pel concepte de substitucions i eventualitats del personal funcionari i va incloure dues places no territorialitzables de personal laboral destinades a substitucions i eventualitats. Cada any la Intervenció Delegada, d'acord amb l'excés de crèdit pressupostari de les diferents partides del capítol 1, autoritza un import màxim per a substitucions i eventualitats. Per a l'any 2020 l'import autoritzat per la

Intervenció Delegada va ser de 700.000 € i l'import consumit, segons les comprovacions realitzades per la Sindicatura, va ser de 558.372 €.

Del treball realitzat es desprèn que l'elaboració del pressupost no es va fer segons les necessitats efectives de personal d'acord amb els llocs ocupats, la previsió de llocs a ocupar i l'import anual estimat per a substitucions i eventualitats. L'excés de places pressupostades i no ocupades genera excedents pressupostaris del capítol 1. Aquesta situació s'ha produït en els darrers exercicis (els anys 2018, 2019 i 2020 els excedents de crèdit del capítol 1 van ser d'1.069.002 €, 744.737 € i 1.714.721 €, respectivament).

Les modificacions de crèdit del capítol 1 van ser de 13.806 € i corresponien a transferències de crèdit: 12.465 € van ser increments de crèdit i 26.271 € disminucions de crèdit. Durant l'exercici es van tramitar quatre expedients de modificació de crèdit, tres dels quals corresponien a transferències a entitats adscrites al Departament per a la creació de tres llocs de treball. Aquestes minoracions de crèdit del capítol 1 es van fer mitjançant l'amortització de llocs de treball pressupostats i vacants recollits en l'RLT del Departament.

2.2.1. Variació de la despesa de personal

En el quadre 6 es presenta la variació de la despesa de personal registrada en el capítol 1 entre els exercicis 2019 i 2020.

Quadre 6. Despeses de personal

Concepte	2019	2020	Variació (%)
Alts càrrecs	693.075	712.821	2,85
Personal eventual	602.949	648.456	7,55
Personal funcionari	21.222.470	21.408.501	0,88
Personal laboral	1.748.605	1.676.785	(4,11)
Gratificacions serveis extraordinàries	1.473	-	(100,00)
Quotes socials	5.502.631	5.527.395	0,45
Pensions i altres prestacions socials	18.724	18.724	0,00
Total general	29.789.927	29.992.682	0,68

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

D'acord amb el Decret Llei 3/2020, de l'11 de febrer, sobre l'increment retributiu per a l'any 2020 per al personal del sector públic de la Generalitat de Catalunya i amb la Llei 4/2020, del 29 d'abril, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2020, l'increment retributiu aplicat al personal de la Generalitat de Catalunya, a excepció dels òrgans superiors, va ser del 2%. D'acord amb l'article 1 del Decret Llei 3/2020 i l'article 29 de la Llei 4/2020, les

retribucions dels òrgans superiors de l'Administració de la Generalitat determinats per l'article 5.1 de la Llei 13/1989, del 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, no van experimentar cap increment respecte de les quanties vigents el 31 de desembre del 2019.

D'acord amb l'article 2 del Decret Llei 3/2020 i la disposició addicional novena de la Llei 4/2020, l'any 2020 es va abonar al personal l'import corresponent a la recuperació parcial del 60% de l'import de la paga extraordinària que es va deixar de percebre l'exercici 2013. L'import brut de la devolució va ser de 819.438 €. Atès que el Departament disposava de crèdit suficient en les partides de capítol 1 no va rebre cap transferència del Departament de la Vicepresidència i d'Economia i Hisenda per aquest concepte.

Durant l'exercici 2020 es van mantenir altres mesures de reducció de la despesa de personal aplicades en exercicis anteriors: no es va abonar el complement de productivitat, no es van fer aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectiva que incloguessin la cobertura de la contingència de jubilació i no es van atorgar ajuts en concepte de Fons d'acció social, ni percepcions derivades dels sistemes d'ajuts per a menjar del personal.

2.2.2. Variació en el nombre d'efectius

El quadre 7 mostra el nombre d'efectius per vinculacions del personal estructural el 31 de desembre dels exercicis 2019 i 2020.

Quadre 7. Nombre d'efectius per vinculacions. Exercicis 2019 i 2020

Concepte	2019	2020	Variació
Alts càrrecs	7	7	0
Eventuals	9	9	0
Funcionaris	421	389	(32)
Interins	185	202	17
Laborals indefinits	42	39	(3)
Laborals temporals	13	13	0
Total	677	659	(18)

Font: Elaboració pròpia.

Nota: El 31 de desembre del 2020 hi havia 17 funcionaris interins i 7 laborals temporals amb nomenaments o contractes per substitució transitòria de places de personal funcionari i laboral, per execució de programes temporals o per excés o acumulació de tasques que no s'inclouen en el quadre per no ser personal estructural. Per tant, el nombre total d'efectius a 31 de desembre del 2020 era de 683.

En el quadre 8 es detalla el nombre de places pressupostades que figura en l'annex de personal de la Llei 4/2020 i el nombre d'efectius a 31 de desembre del 2020.

Quadre 8. Nombre de places pressupostades i efectius. Exercici 2020

Concepte	Places pressupostades	Efectius	Diferència
Alts càrrecs	7	7	0
Eventuals	9	9	0
Funcionaris	658	591	67
Laborals	58	52	6
Substitucions i eventualitats personal laboral	2	0	2
Total	734	659	75

Font: Elaboració pròpia.

Nota: Dos funcionaris en nòmina no ocupaven plaça de l'RLT (vegeu l'apartat 2.3.3).

En el quadre anterior s'observa que en l'exercici 2020 el Departament va pressupostar un nombre de treballadors superior en 75 places al personal efectiu que va ocupar les places, el que representa un 11,38% de les places totals ocupades.

2.2.3. Seguretat Social

El 18 de maig de 1999 la Generalitat de Catalunya i la Tresoreria General de la Seguretat Social van signar un conveni de regulació de relacions per pagar les quotes de la Seguretat Social en què s'establia ampliar a tres mesos el termini per formular i presentar la documentació recaptatòria de la Seguretat Social. Així, les obligacions reconegudes l'exercici 2020 incloïen la quota patronal del Departament des de l'octubre del 2019 fins al setembre del 2020. L'exercici 2020 es van imputar 1,37 M€ corresponents a despeses meritades l'exercici anterior. Les obligacions de l'últim trimestre del 2020 van ser d'1,38 M€ i es van reconèixer en l'exercici 2021.

2.3. RETRIBUCIONS

L'anàlisi d'aspectes retributius s'ha fet a partir de la nòmina individualitzada per persones i conceptes salarials de l'any 2020.

S'ha fet una anàlisi de les retribucions i dels conceptes salarials dels alts càrrecs, del personal eventual i d'una mostra de treballadors per als quals s'ha revisat la retribució i tots

aquells aspectes amb incidència retributiva (canvis de lloc de treball, històric de vinculacions amb l'Administració de la Generalitat de Catalunya i/o altres administracions, descripció del lloc de treball o forma d'ocupació del lloc de treball ocupat, entre d'altres).

Per a l'anàlisi s'han considerat de forma separada els alts càrrecs, el personal eventual i la resta del personal.

2.3.1. Alts càrrecs

El total d'obligacions reconegudes de les despeses de personal dels alts càrrecs a 31 de desembre del 2020 va ser de 712.821 €, que representa el 2,38% del total d'obligacions reconegudes del capítol 1 del pressupost de despesa del Departament.

El quadre 9 mostra el detall de les obligacions reconegudes de personal dels alts càrrecs (sense incloure-hi la Seguretat Social) de l'exercici 2020 per conceptes retributius.

Quadre 9. Obligacions reconegudes de despeses de personal dels alts càrrecs per conceptes retributius

Concepte	Import 2020
Assignacions	238.444
Despeses de representació	128.020
Complement de dificultat tècnica	65.170
Complement de dedicació	42.985
Complement de major responsabilitat	76.398
Drets d'assistència	22.162
Triennis	39.441
Paga extraordinària	72.137
Recuperació de paga extraordinària del 2013	28.064
Total	712.821

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

L'any 2020 el nombre inicial i final d'efectius va ser de set. Durant l'any hi va haver tres cessaments que van ser objecte de nous nomenaments.

En el quadre 10 es presenta el nombre d'alts càrrecs per unitat directiva que van ser ocupats durant el 2020.

Quadre 10. Nombre d'alts càrrecs per unitat directiva

Unitat directiva	Nombre de persones
Conselleria	1
Direcció de Serveis	1
Direcció General de Cultura Popular i Associacionisme Cultural	1
Direcció General de Creació, Acció Territorial i Biblioteques	1
Direcció General de Patrimoni Cultural	1
Direcció General de Política Lingüística	1
Secretaria General	1
Total	7

Font: Elaboració pròpia.

A continuació es presenten els resultats del treball realitzat.

- L'estructura retributiva dels alts càrrecs consta dels conceptes següents:
 - Assignació
 - Representació
 - Complement de dedicació
 - Complement de major responsabilitat
 - Drets d'assistència (per al conseller)
 - Complement de dificultat tècnica (per als secretaris generals, per als directors generals i per altres càrrecs assimilats als efectes retributius).

L'estructura retributiva dels alts càrrecs no està legalment establerta, i en l'exercici 2020 l'import de les retribucions es determinava en l'articulat de la Llei de pressupostos no de manera expressa sinó, indirectament, en relació amb les retribucions de l'any anterior, i es concretava en un document annex al projecte de Llei de pressupostos, que, si bé era públic a través del Portal dels pressupostos, no era objecte de publicació oficial.

Aquesta opció normativa és qüestionable des de la perspectiva dels principis de transparència i bona regulació, però no es pot qüestionar la legalitat de les retribucions dels alts càrrecs, atès que el legislador català dona anualment la seva conformitat als imports corresponents.

Amb posterioritat a l'exercici fiscalitzat, l'article 30 de la Llei 1/2021, del 29 de desembre, de pressupostos per al 2022, recull les retribucions anuals íntegres dels òrgans superiors i alts càrrecs de l'Administració de la Generalitat.

- D'acord amb la Llei 13/2005, del 27 de desembre, del règim d'incompatibilitats dels alts càrrecs al servei de la Generalitat, els alts càrrecs del Departament havien de presentar

les declaracions d'activitats, de béns patrimonials i d'interessos en un termini de tres mesos des de la data del seu nomenament. Tots els alts càrrecs del Departament van presentar aquestes declaracions, si bé en tres casos es va fer amb un retard d'entre un i dos mesos.

2.3.2. Personal eventual

L'exercici 2020 el total d'obligacions reconegudes de despeses de personal eventual (sense incloure-hi la Seguretat Social) va ser de 648.456 €, que representa el 2,16% del total d'obligacions reconegudes del capítol 1 del pressupost de despeses del Departament.

El quadre 11 mostra el detall de les obligacions reconegudes de personal eventual (sense incloure-hi la Seguretat Social) de l'exercici 2020 per conceptes retributius.

Quadre 11. Obligacions reconegudes de despeses de personal eventual per conceptes retributius

Concepte	Import
Sou	114.378
Complement de destinació	78.798
Complement específic	247.820
Assignacions*	33.662
Despeses de representació*	16.340
Complement de dificultat tècnica*	14.261
Complement de dedicació*	6.220
Complement de major responsabilitat*	11.151
Triennis	15.094
Paga extraordinària	77.997
Liquidació de vacances	11.026
Recuperació de paga extraordinària del 2013	21.709
Total	648.456

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

* Retribucions del lloc de treball Director del Programa per al desenvolupament de projectes culturals en l'àmbit internacional. L'Acord del Govern 71/2018, del 31 de juliol, pel qual es crea el Programa, i l'RLT de personal eventual recullen l'assimilació retributiva a la de secretari general i, per tant, els conceptes retributius d'aquest lloc es corresponien amb els dels alts càrrecs.

El mes de setembre del 2020, arran del cessament el 3 de setembre de Maria Àngela Vilallonga Vives com a consellera del Departament de Cultura, tots els nomenaments de personal eventual vigents en aquella data van ser ratificats fins al nomenament de la nova consellera.

L'any 2020 el nombre inicial i final de personal eventual va ser de nou persones. Durant l'any hi va haver sis cessaments, que van ser objecte de nous nomenaments.

El quadre 12 mostra els llocs de treball ocupats per unitat directiva a 31 de desembre del 2020.

Quadre 12. Llocs de treball de personal eventual ocupats, per unitat directiva

Concepte	Nombre de persones
Gabinet de la Consellera	7
Adjunt al cap del Gabinet de la Consellera	1
Assessor en matèria de comunicació i difusió	1
Gabinet de la Consellera	1
Oficina de Comunicació	1
Oficina de la Secretaria de la Consellera	1
Oficina de Protocol	1
Oficina de Relacions Institucionals	1
Secretaria General	1
Assessor en matèria de relacions externes d'àmbit cultural	1
Programa per al desenvolupament de projectes culturals d'àmbit internacional	1
Director del Programa	1
Total	9

Font: Elaboració pròpia.

A continuació es presenten els resultats del treball realitzat.

- Mitjançant l'Acord del Govern 71/2018, del 31 de juliol, pel qual es crea el Programa per al desenvolupament de projectes culturals d'àmbit internacional, es va crear el lloc de personal eventual de director del Programa. Als efectes retributius, el lloc es va equiparar al d'alt càrrec de secretari general. El programa no va comportar la creació de cap altre lloc de treball. L'Acord establí una durada del Programa de tres anys prorrogable un any més. El Programa va finalitzar el mes de març del 2021 amb el cessament del director, per tant, amb anterioritat a la data de finalització prevista en l'Acord. L'Acord del Govern del 13 de juny del 2017 sobre criteris per a la formalització de nomenaments i contractacions de personal temporal en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic no preveu que s'hagi de fer cap tipus de justificació periòdica de l'activitat realitzada en el marc de l'execució dels programes temporals ni a la seva finalització. L'Acord del Govern 71/2018 tampoc no ho contempla. Per tant, la Sindicatura no ha pogut comprovar quina és l'activitat que es va desenvolupar en el marc del Programa per al desenvolupament de projectes culturals d'àmbit internacional.

2.3.3. Personal funcionari

En el quadre 13 es presenta el detall de les obligacions reconegudes de despeses de personal funcionari per conceptes retributius.

Quadre 13. Obligacions reconegudes de despeses de personal funcionari per conceptes retributius

Concepte	Personal funcionari de carrera	Personal funcionari interí (a)	Substitucions i eventualitats (b)	Total
Sou	4.658.362	2.177.871	231.476	7.067.709
Complement específic	5.086.899	1.480.509	150.431	6.717.839
Complement de destinació	2.368.110	916.408	98.036	3.382.554
Triennis	1.429.793	271.939	9.155	1.710.887
Paga extraordinària	1.145.374	451.059	44.988	1.641.421
Recuperació de pagues extraordinàries	589.640	95.416	5.184	690.240
Complement de diferència del complement específic (c)	80.009	-	-	80.009
Complement de diferència de nivell (c)	47.101	-	-	47.101
Liquidació de vacances	33.349	-	2.287	35.636
Complement diferència IT	33.793	1.295	-	35.088
Altres	-	17	-	17
Total	15.472.430	5.394.514	541.557	21.408.501

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

Notes:

- (a) Personal funcionari interí que ocupava llocs de treball inclosos en l'RLT del personal funcionari.
- (b) Personal funcionari interí nomenat per a la substitució transitòria de titulars de places de personal funcionari, per excés o acumulació de tasques i per l'execució de programes de caràcter temporal.
- (c) Complementos que deriven de les situacions previstes en l'article 77 i la disposició addicional onzena del Decret legislatiu 1/1997.

De l'anàlisi realitzada dels conceptes salarials, retribucions i altra informació de quaranta-vuit treballadors funcionaris seleccionats a criteri de l'auditor, es desprenen els aspectes que es presenten a continuació.

- Des de l'any 2011 dos funcionaris de la Diputació de Barcelona de l'anomenat Cos Tècnic Superior de Lletres prestaven serveis al Departament sense ocupar cap lloc de treball de l'RLT. Entre els anys 2010 i 2011 els dos funcionaris van ocupar dos llocs de subdirector mitjançant convocatòria de lliure designació. Ambdós llocs de treball van ser amortitzats el 2011 i als funcionaris se'ls va fer una atribució provisional de funcions.

L'atribució provisional de funcions es va realitzar d'acord amb la Instrucció 2/2011, del 23 de març, de la Secretaria d'Administració i Funció Pública (SAFP), sobre els efectes del cessament o remoció dels funcionaris d'altres administracions públiques no integrats en cossos propis que han obtingut destinació definitiva a l'Administració de la Generalitat mitjançant la seva participació en processos de provisió i es troben, respecte de l'administració d'origen, en situació administrativa de serveis en altres administracions. D'acord

amb aquesta Instrucció, la persona afectada tenia dret a reingressar a l'administració d'origen i, mentre no es fes efectiu aquest ingrés, quedava a l'Administració de la Generalitat en situació de provisionalitat llevat que obtingués destinació definitiva mitjançant la participació en processos de provisió de llocs de treball susceptibles de ser ocupats per personal d'altres administracions.

En relació amb el reingrés a la Diputació de Barcelona, l'any 2012 aquesta institució va comunicar al Departament que els dos treballadors no disposaven de reserva de lloc de treball a la Diputació i que, per tant, el seu reingrés s'havia de dur a terme mitjançant la participació en els procediments de selecció de la seva categoria. No forma part de l'abast d'aquest informe la comprovació de si des del 2012 hi ha hagut convocatòries a les quals s'haurien d'haver presentat els dos treballadors.

Les resolucions d'atribució de funcions revisades es van fer d'acord amb la Instrucció 2/2011, segons la qual les funcions adients al cos o escala del treballador, s'atribuïen de forma provisional i amb caràcter excepcional, sense concretar-ne les tasques i les funcions.

El fet que l'any 2020 les atribucions de funcions tinguessin una durada superior a nou anys, fa qüestionar el caràcter provisional i excepcional de les atribucions de funcions.

- Des del 4 d'abril del 2016 una funcionària del Cos de Titulació Superior de Planificació Lingüística de la Generalitat de Catalunya, adscrita a la Direcció General de Política Lingüística, prestava els serveis a la Institució de les Lletres Catalanes (ILC), mitjançant una assignació temporal de funcions.

D'acord amb la Instrucció 2/2012, del 15 de juny, de la SAFP, l'assignació temporal de funcions ha de cobrir necessitats conjunturals prèviament justificades que impliquin la necessitat de disposar de manera urgent i inajornable d'efectius de forma temporal en un àmbit determinat de l'activitat administrativa o per a l'execució de programes que responguin a necessitats no permanents i de durada determinada. La Instrucció estableix que la necessitat s'havia de fer pública mitjançant el portal ATRI, que la convocatòria havia de determinar el procediment d'actuació amb indicació de les persones que integraven la comissió de valoració dels mèrits, que l'assignació s'havia de formalitzar mitjançant resolució motivada de la Secretaria General del departament d'adscripció i que les retribucions a percebre havien de ser a càrrec de les unitats directives de destinació.

Del treball realitzat es desprèn que en el cas indicat no es tractava de necessitats temporals o lligades a la realització d'un programa de durada determinada, ja que les tasques efectuades formaven part de les activitats ordinàries de la ILC. El desembre del 2021, l'assignació de funcions s'havia renovat de forma successiva des del 4 d'abril del 2016 fins a l'1 de juliol del 2021. D'altra banda, no hi ha evidència que la convocatòria es fes pública i, per últim, les retribucions eren abonades amb càrrec al

pressupost del Departament de Cultura i no al de la ILC. En conseqüència, l'assignació de funcions esmentada no era ajustada a dret.

- Un funcionari tenia una assignació temporal de funcions iniciada el 2 de desembre del 2019 que no va ser publicada en el portal ATRI i que el desembre de 2021 encara seguia vigent. En la resolució no es detallaven les funcions assignades temporalment ni el període pel qual s'assignaven. La durada de l'assignació de funcions evidencia que no es tractava d'una necessitat conjuntural i temporal i, per tant, s'hauria d'haver ofert la plaça per ser proveïda.
- L'any 2020 el Departament va formalitzar dues assignacions temporals de funcions que van tenir una durada d'un any i no es van publicar en el portal ATRI.
- D'acord amb l'article 27.1.a de la Llei 4/2020, amb caràcter general les retribucions bàsiques i complementàries que s'acreditin amb caràcter fix i periodicitat mensual s'han de fer efectives per mensualitats completes, i d'acord amb la situació dels funcionaris referida al primer dia hàbil del mes que correspongui. Com a resultat de l'aplicació d'aquest article, un funcionari que durant el mes de setembre del 2020 va ocupar tres llocs de treball amb complements de destinació 30, 26 i 27 i diferents complements específics, va percebre la nòmina amb l'import corresponent al nivell A1.30, que va ocupar durant els primers quinze dies del mes de setembre.
- Un funcionari va ocupar temporalment el mes de setembre del 2020 un lloc de cap de servei. Es tractava d'un encàrrec de funcions per substitució sense que s'establís una data de finalització. L'oferta de treball del lloc de cap de servei es va publicar a la web del Departament i no al portal ATRI com estableix l'Acord del Govern del 13 de juny del 2017 sobre nomenaments i contractacions de personal temporal.
- D'acord amb l'article 88.2 del Decret Legislatiu 1/1997, dos funcionaris en situació de serveis especials en altres administracions des de feia més de disset anys eren retribuïts pel Departament pels triennis reconeguts a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. El Departament no realitzava cap verificació anual per comprovar que els treballadors seguien prestant serveis en una altra administració i seguien complint les condicions per poder percebre l'import dels triennis.
- En la revisió d'una liquidació de vacances meritades i no gaudides d'un funcionari s'ha observat que pels tres dies addicionals de vacances per més de 25 anys de servei no es va fer el càlcul proporcional als dies treballats, sinó que aquests es van meritjar sencers i van ser retribuïts en la seva totalitat. Atès que l'apartat setzè de la Circular 5/1999 de la Generalitat de Catalunya estableix que el còmput proporcional al temps de serveis prestats no es realitzarà per any natural, sinó per temps de servei que es presti en el període des del 31 d'agost de l'exercici fins al mateix dia de l'any següent, la Sindicatura

considera que els tres dies addicionals haurien d'haver-se retribuit segons el càlcul proporcional d'acord amb el període de meritació esmentat.

- Dos funcionaris tenien reconegut un grau personal superior al que els correspondria d'acord amb l'article 80 del Decret legislatiu 1/1997.
- Fins al 31 de desembre del 2019 un lloc de treball de responsable estava definit com a lloc singular del grup A1 amb nivell de destinació 26 i complement específic de 24.549 € anuals (segons taules retributives vigents l'any 2019). Mitjançant l'Acord de la Comissió Tècnica de la Funció Pública del 17 de desembre del 2019 es va aprovar la modificació del lloc de treball amb un increment del nivell de destinació a nivell 27 i el complement específic a 27.652 € anuals. No han quedat acreditats els motius que van donar lloc a la modificació de la plaça.

2.3.4. Personal laboral

En el quadre 14 es presenta el detall de les obligacions reconegudes de despeses de personal laboral per conceptes retributius.

Quadre 14. Obligacions reconegudes de despeses de personal laboral per conceptes retributius

Concepte	Personal laboral fix	Personal laboral temporal (a)	Substitucions i eventualitats (b)	Total
Sou	688.449	281.101	31.234	1.000.784
Paga extraordinària	147.899	49.551	6.947	204.397
Triennis	178.089	22.679	542	201.310
Complement de grup	87.877	34.517	3.762	126.156
Recuperació de pagues extraordinàries	68.925	8.677	1.823	79.425
Complement de comandament	20.722	-	-	20.722
Complement de lloc de treball	7.893	9.626	-	17.519
Complement de conveni	8.853	-	-	8.853
Indemnitzacions per finalització de contracte	-	953	5.982	6.935
Encàrrec de categoria diferent	4.747	-	-	4.747
Plus de nocturnitat	-	3.384	-	3.384
Altres	2.553	-	-	2.553
Total	1.216.007	410.488	50.290	1.676.785

Imports en euros.

Font: Elaboració pròpia.

Notes:

(a) Personal laboral temporal que ocupava llocs de treball de personal laboral fix.

(b) Personal laboral temporal per substituir transitòriament treballadors titulars de places de personal laboral.

De l'anàlisi realitzada dels conceptes salarials, retribucions i altra informació de disset treballadors laborals seleccionats a criteri de l'auditor es desprenen les observacions que es presenten a continuació.

- Un laboral del grup E ocupava des del 2007 un lloc de treball de categoria superior mitjançant un encàrrec de categoria superior, fet que incomplia el termini màxim per als encàrrecs de categoria superior establert en el Conveni col·lectiu, d'acord amb el qual el treballador que desenvolupi funcions corresponents a un lloc de categoria superior dins la mateixa àrea funcional o, si és d'una altra àrea funcional, sempre que sigui del grup immediatament superior, tindrà dret a la diferència retributiva corresponent, per un període no superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys. Un cop superats els terminis esmentats, si el treball desenvolupat no fos amb caràcter de substitució i hi hagués un lloc de treball vacant, s'hauria d'obrir una convocatòria per a la seva provisió mitjançant els procediments previstos en el Conveni col·lectiu.
- Un laboral del grup C2 ocupava un lloc de treball que l'any 2010 va ser modificat com a lloc polivalent C1 i C2. Des de l'any 2010 el treballador percebia un complement per la diferència retributiva entre el grup C1 i C2. En la revisió de la quantia del complement s'ha observat que en el moment de fixar l'import no es van tenir en compte les pagues extraordinàries i que, per tant, l'import abonat era inferior al que corresponia. L'error detectat va ser corregit l'any 2021.
- D'acord amb l'article 36 del Conveni col·lectiu el complement de comandament s'estableix amb la finalitat de remunerar aquells treballadors que ocupin llocs de treball que suposen una especial responsabilitat lligada a l'exercici de funcions de direcció, comandament, coordinació, planificació, supervisió i control. Aquest complement només s'ha de percebre durant el temps que s'estigui ocupant un lloc de treball de les característiques esmentades i s'han de retribuir per aquest concepte els llocs de treball establerts en el conveni, que per al Departament de Cultura són els de coordinador d'equip de suport cultural i responsable d'equip de suport cultural. L'RLT preveu un complement de comandament per a llocs de treball d'especialista d'oficis, sense que consti cap modificació del conveni per incloure'ls. A més, el Conveni col·lectiu no preveu per a cap altre departament de la Generalitat un complement de comandament similar als analitzats, que tampoc no queden recollits en les taules retributives vigents el 2020.

Quatre treballadors contractats com a especialistes d'oficis percebien els complements de comandament esmentats (tres treballadors des de l'any 2008 i un treballador des de l'any 2016). En tres dels casos la documentació justificativa del complement no detallava les tasques de comandament a desenvolupar i no hi havia un annex al contracte laboral amb la modificació retributiva per a l'atorgament del complement.

- L'annex 8 del Conveni col·lectiu recull les funcions generals per a cada categoria professional, però les tasques de comandament, de major responsabilitat o altres de similars no queden concretades en la resta de l'articulat, el contingut del qual és genèric i no específic per a cada cas.

La descripció del lloc ocupat (DLT) és un document que recull de manera sistematitzada i sintètica un conjunt d'informació que explica per què el lloc de treball és a l'organització,

on s'ubica, què ha de fer la persona que l'ocupa i què se n'espera. Així mateix, les DLT serveixen per valorar econòmicament els llocs de treball en funció de les càrregues de treball, de la responsabilitat i de les capacitats que són necessàries per ocupar-los.

En relació amb els llocs de treball d'especialista d'oficis de l'observació anterior, la Sindicatura va sol·licitar al Departament la DLT dels quatre casos analitzats, però els llocs de treball de personal laboral no tenen les DLT introduïdes en el programa de gestió de llocs de treball i per als casos concrets sol·licitats no se'n tenia constància de l'existència.

Malgrat que de la normativa no es desprèn el caràcter obligatori d'elaborar les DLT per al personal laboral, en determinats casos com els assenyalats anteriorment, seria convenient formalitzar les DLT com a document acreditatiu de la valoració del lloc de treball que en justifica l'existència i la retribució i integrar-les al programa de gestió de llocs de treball.

2.4. SELECCIÓ I PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL

2.4.1. Provisió provisional de llocs de treball

D'acord amb la Llei 4/2020, les necessitats de personal s'havien d'atendre prioritàriament amb personal funcionari de carrera, personal estatutari i personal laboral fix existent i no es podia contractar personal temporal, llevat dels casos excepcionals que determinés el Govern per cobrir necessitats urgents i inajornables.

L'any 2020 seguia en vigor l'Acord del Govern del 13 de juny del 2017 sobre criteris per a la formalització de nomenaments i contractacions de personal temporal en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic. L'Acord disposa que les necessitats de personal que es generin s'han d'atendre prioritàriament amb personal funcionari de carrera i laboral fix existent, emprant els sistemes generals i extraordinaris de provisió previstos en la normativa vigent i, si escau, en els convenis col·lectius d'aplicació. Així mateix, l'Acord preveu els nomenaments i contractacions temporals excepcionals per cobrir necessitats urgents i inajornables, circumstància que ha de quedar suficientment justificada i s'ha d'ajustar als requisits i condicions previstos en l'Acord.

El 31 de desembre del 2020 el 58,75% de les places de l'RLT del personal funcionari pressupostades i ocupades, estaven ocupades provisionalment mitjançant interinatges (el 34,30%) o altres formes d'ocupació provisional previstes en la normativa (el 24,45%). De les places de l'RLT del personal laboral pressupostades i ocupades, el 26,92% dels llocs estaven ocupats per personal laboral temporal (el 25,00%) o altres formes d'ocupació

provisional (l'1,92%). En el quadre 15 es presenta el detall del personal amb formes d'ocupació provisionals.

Quadre 15. Personal amb formes d'ocupació provisionals

Forma de provisió	Nombre de persones		
FUNCIÓNARIS			363
De carrera		144	
Comissió de serveis	84		
Encàrrec de funcions	32		
Adscripció provisional	19		
Assignació temporal de funcions	9		
Interins		219	
Ocupació plaça vacant de l'RLT	202		
Per excés o acumulació de tasques	8		
Substitucions	8		
Programes	1		
LABORALS			21
Fixos		1	
Encàrrec de categoria superior	1		
Temporals		20	
Ocupació plaça vacant de l'RLT	13		
Substitucions	7		
TOTAL			384

Font: Elaboració pròpia.

2.4.1.1. Contractacions temporals i interinatges

El personal funcionari interí i laboral temporal representava el 27,71% del total de les obligacions reconegudes de personal funcionari i laboral (sense incloure la Seguretat Social) del capítol 1 del pressupost de despesa del Departament. El 31 de desembre del 2020 aquest personal representava el 34,99% del nombre de persones en plantilla; un 89,96% ocupava llocs de treball vacants, un 6,28% corresponia a substitucions i el 3,77% restant a nomenaments de funcionaris interins per excés o acumulació de tasques i per execució de programes.

Cobertura de llocs de treball vacants

Per al personal funcionari interí i personal laboral temporal que el 31 de desembre del 2020 ocupava una plaça de l'RLT s'ha analitzat el període d'ocupació del mateix lloc de treball.

En el quadre 16 es presenten els resultats de l'anàlisi.

Quadre 16. Antiguitat del lloc ocupat per col·lectiu

Antiguitat	Personal funcionari interí	Personal laboral temporal	Total	Percentatge
Antiguitat superior a 15 anys	3	1	4	1,86
Antiguitat entre 10 i 15 anys	35	8	43	20,00
Antiguitat entre 5 i 10 anys	17	1	18	8,37
Antiguitat inferior a 5 anys	147	3	150	69,77
Total	202	13	215	100,00

Font: Elaboració pròpia.

El 31 de desembre del 2020 el 30,23% del personal funcionari interí i del personal laboral temporal ocupava el mateix lloc de treball des de feia més de cinc anys (cinquanta-cinc funcionaris interins i deu laborals temporals).

Pel que fa al personal laboral, cal tenir en compte que, d'acord amb la jurisprudència del Tribunal Suprem, determinats contractes laborals temporals del sector públic, en funció del temps transcorregut des que es van subscriure, poden ser declarats indefinits en virtut d'una sentència judicial, però no fixos, fins que es convoqui el procés selectiu corresponent.

Amb posterioritat a l'exercici fiscalitzat, es van publicar el Reial decret llei 14/2021, del 6 de juliol, i la Llei 20/2021, del 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, que tenen com a principal objectiu reduir els elevats nivells de temporalitat estructural.

Interinatges per excés o acumulació de tasques

L'any 2020 hi va haver vint-i-cinc funcionaris interins nomenats l'any 2019 o el 2020 per excés o acumulació de tasques. De la revisió de set casos seleccionats a criteri de l'auditor, es fan les observacions següents:

- Per a dos interins s'ha constatat que els motius que van donar lloc al seu nomenament no s'ajustaven als de necessitat urgent i inajornable. No es corresponien a motius de caràcter conjuntural i puntual i en la pràctica el nomenament va esdevenir la manera de donar continuïtat a la relació de servei del treballador dins la mateixa direcció o centre de treball del Departament. El 31 de desembre del 2020 els dos treballadors ocupaven places en règim d'interinatge de forma continuada des de feia quatre i catorze anys, respectivament.
- S'ha analitzat la continuïtat de la relació de cinc persones nomenades interines per excés o acumulació de tasques vigents a 31 de desembre del 2020 els nomenaments de les quals finalitzaven l'any 2021. En tres casos el nomenament del 2020 es va formalitzar de manera concatenada a la finalització de nomenaments previs per substitució o per cobrir llocs de treball vacants. Un cop finalitzat el nomenament, l'any 2021 tots els cinc casos

van ser nomenats de nou per cobrir llocs de treball vacants. En tres casos el nou nomenament de l'any 2021 es va realitzar en dates molt properes a la finalització del nomenament per excés o acumulació de tasques del 2020.

2.4.1.2. **Sistemes extraordinaris de provisió**

El 31 de desembre del 2020 hi havia 145 treballadors que ocupaven un lloc de treball mitjançant sistemes extraordinaris de provisió regulats en el Decret 123/1997, en el sisè Conveni únic del personal laboral al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i en Reial decret legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TRLEBEP). Aquest personal representava el 21,23% del total d'efectius el 31 de desembre del 2020 i un 22,55% del total de llocs de treball pressupostats i ocupats de les RLT del personal funcionari i laboral.

En el quadre 17 es presenta el nombre d'efectius que el 31 de desembre de 2020 ocupava el lloc de treball mitjançant sistemes extraordinaris de provisió:

Quadre 17. Nombre d'efectius per forma d'ocupació provisional

Forma d'ocupació provisional	Nombre d'efectius	Percentatge
Personal funcionari	144	99,31
Comissió de serveis	84	57,93
Encàrrec de funcions	32	22,07
Adscripció provisional	19	13,10
Assignació temporal de funcions	9	6,21
Personal laboral	1	0,69
Encàrrec de categoria superior	1	0,69
Total	145	100,00

Font: Elaboració pròpia.

De l'anàlisi dels llocs de treball ocupats mitjançant sistemes extraordinaris de provisió el 31 de desembre del 2020, es desprenen les observacions que es presenten a continuació:

- Vint-i-quatre funcionaris ocupaven llocs de treball en comissió de serveis per períodes superiors a dos anys; en set casos hi havia una reserva de lloc, és a dir, eren llocs definitius d'altres funcionaris. En vint-i-tres casos les comissions van ser renovades l'any 2020 amb dates de finalització els anys 2021 i 2022. En un altre cas la comissió de serveis registrava una durada de més de vint-i-vuit anys.

D'acord amb la normativa, les comissions de serveis poden tenir una durada màxima de dos anys i un cop finalitzat aquest període s'ha de convocar la provisió del lloc.

- La comissió de serveis superior a vint-i-vuit anys esmentada anteriorment corresponia a

una persona que era funcionària d'una altra administració a qui s'havia anat renovant tàcitament la comissió de serveis. La treballadora ocupava un lloc de treball que a l'RLT no estava obert a personal procedent d'administracions diferents de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i, per tant, la comissió de serveis no era procedent. Amb posterioritat a l'exercici fiscalitzat, l'any 2021 va ser nomenada interina i va quedar en situació d'excedència per incompatibilitats respecte a la seva administració d'origen.

- L'any 2020 es van suprimir dos llocs de treball de l'RLT que estaven ocupats en comissió de serveis i es van crear dos llocs de treball nous que van ser oferts a través de l'ATRI i coberts pels treballadors que ja prestaven serveis en els llocs de treball suprimits. A parer de la Sindicatura, en la pràctica no eren dos llocs de treball nous, sinó que es tractava d'adequar els llocs ja existents a la reestructuració del Departament en termes organitzatius i funcions assignades a les diferents unitats. Per tant, malgrat que amb el nou lloc de treball s'iniciava una nova comissió de servei, en realitat era l'encadenament de comissions de serveis per cobrir el mateix lloc de treball i, per tant, es va superar la durada màxima de dos anys per a les comissions de serveis establerta en la normativa.
- L'article 105.2 del Decret 123/1997, del 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, estableix que els llocs de comandament o assimilats vacants que sigui urgent proveir es poden cobrir mitjançant encàrrec de funcions, sempre que les RLT estableixin per a aquests llocs el sistema de concurs específic. L'article 106.1 disposa que transcorregut el termini màxim de sis mesos a comptar des de la data de la resolució per la qual s'efectua l'encàrrec de funcions, s'ha de fer la convocatòria de concurs, llevat que el lloc de treball estigui reservat a un funcionari per algun dels motius establerts en la normativa vigent.

Pel que fa als llocs de treball recollits en l'RLT per ser ocupats mitjançant concurs específic, el 31 de desembre del 2020 hi havia vint-i-sis llocs de treball ocupats per personal funcionari mitjançant encàrrecs de funcions. En setze casos el lloc ocupat no estava reservat a cap funcionari. En dotze dels setze casos els encàrrecs de funcions registraven una durada superior a l'any. La durada més elevada va ser un encàrrec de funcions de deu anys i deu mesos. D'acord amb la normativa, la utilització de l'encàrrec de funcions no pot substituir la convocatòria de les places pel procediment que correspongui.

Pel que fa als llocs de comandament que s'han de proveir pel sistema de lliure designació, el 31 de desembre del 2020 hi havia cinc llocs de director de serveis territorials coberts amb encàrrecs de funcions amb períodes de vigència d'entre sis mesos i deu anys.

Cap dels llocs de treball estava subjecte a una reserva de plaça d'un altre funcionari. Segons el Decret 123/1997, els llocs de comandament que s'han de proveir pel sistema de lliure designació no es poden cobrir provisionalment mitjançant l'encàrrec de funcions.

Amb posterioritat a l'exercici fiscalitzat, es va aprovar l'Acord de Govern 165/2021, del 26 d'octubre, pel qual es crea el Programa temporal de suport a la gestió dels processos de provisió definitiva, mitjançant els sistemes de lliure designació i de concurs específic, de llocs de treball de personal funcionari de carrera en l'àmbit dels departaments de l'Administració de la Generalitat. L'Acord té per objecte realitzar les actuacions de suport a la gestió i la tramitació dels processos de provisió perquè els departaments de l'Administració de la Generalitat puguin realitzar les convocatòries de provisió de llocs de treball pels sistemes de lliure designació i de concurs específic dels llocs de treball de personal funcionari de carrera ocupats provisionalment, i alliberar el màxim de llocs de treball reservats, els quals podran ser proveïts o oferts.

- D'acord amb la normativa, l'adscripció provisional és un sistema temporal i extraordinari d'ocupació de llocs de treball. L'article 129 del Decret 123/1997 estableix que els llocs que s'ocupin de manera provisional, llevat que estiguin subjectes a amortització, comissió de serveis o encàrrec de funcions, s'hauran de convocar per a la seva provisió definitiva en el termini màxim d'un any, i els funcionaris que els ocupin provisionalment estaran obligats a participar en la respectiva convocatòria, sens perjudici de poder participar en convocatòries de provisió d'altres llocs de treball.

El 31 de desembre del 2020 hi havia dinou funcionaris adscrits provisionalment a llocs de treball: disset funcionaris ocupaven llocs de treball previstos en l'RLT i dos funcionaris no ocupaven cap lloc de l'RLT (vegeu l'apartat 2.5.3). Cap dels disset llocs ocupats de l'RLT estava subjecte a amortització (presentat en l'RLT com a lloc a extingir) ni estava condicionat a una reserva de plaça d'un altre funcionari.

La Sindicatura ha analitzat l'antiguitat en situació d'adscripció provisional dels dinou funcionaris: tretze casos mantenien aquesta forma d'ocupació per un període d'entre vuit i quinze anys, quatre casos d'entre tres i cinc anys i dos casos per un període inferior a dos anys. La permanència en el temps contravé el caràcter provisional i extraordinari previst en la normativa per aquesta forma d'ocupació. El gener de 2022 els dinou treballadors seguien mantenint l'adscripció provisional com a forma d'ocupació. Els llocs de treball haurien d'haver estat objecte de convocatòria per a la seva provisió definitiva. Disset dels dinou llocs de treball estaven previstos en l'RLT com a llocs base que s'havien de proveir mitjançant concursos generals i, per tant, les convocatòries no depenien del Departament, sinó que les places s'havien d'incloure en les convocatòries de provisió de concursos generals dins l'àmbit de tota l'Administració de la Generalitat.

2.4.1.3. Convocatòries i ofertes de treball per a la provisió provisional de llocs de treball

El III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per als anys 2005-2008, vigent des del 25 de novembre del 2005 i prorrogat tàcitament, estableix que en

el termini d'un mes des de la seva entrada en vigor s'havia de constituir una comissió tècnica paritària de treball amb representants de l'Administració de la Generalitat i de les organitzacions sindicals presents en la Mesa Sectorial de Negociació, amb la finalitat de determinar un protocol comú relatiu, entre altres aspectes, als criteris objectius que s'han d'emprar per determinar la provisió provisional dels llocs de treball.

Les conclusions d'aquesta comissió tècnica s'havien d'eleva a la Mesa Sectorial i havien de ser la base de la instrucció de la Direcció General de la Funció Pública que regulés els mecanismes de provisió provisional dels llocs de treball. L'esmentada comissió tècnica no es va constituir, ni existeix cap instrucció de la Secretaria de la Funció Pública que estableixi un protocol comú.

L'Acord del Govern del 13 de juny del 2017 sobre nomenaments i contractacions de personal temporal estableix que totes les convocatòries i ofertes de treball per a la provisió provisional de llocs de treball amb personal temporal s'han de publicar en el Portal de l'Empleat Públic (anomenat portal ATRI), llevat de les ofertes de personal docent i de les regulades o pactades mitjançant el sistema de borses de treball de llocs finalistes i de cobertura immediata. Pel que fa als nomenaments de personal interí per substitució o de durada inferior a tres mesos, l'Acord estableix que es publicarien únicament a la web del departament d'adscripció.

D'acord amb la informació facilitada pel Departament, durant l'exercici 2020 es van publicar cent vint-i-sis convocatòries: cent nou al portal ATRI i a la web del Departament i disset ofertes de treball es van publicar únicament a la web del Departament. En vuit casos el procediment va quedar anul·lat i en uns altres vuit casos va quedar desert.

El 2020 es van resoldre setanta-dues convocatòries de llocs de treball: quaranta-vuit corresponien a ofertes per cobrir llocs de treball vacants de l'RLT amb interinatges, comissions de serveis o encàrrec de funcions, onze eren per cobrir substitucions, tres corresponien a contractes de relleu de personal laboral i 10 a interinatges per excés o acumulació de tasques. La resta de convocatòries iniciades l'any 2020 van ser cobertes durant el 2021.

De la revisió d'una mostra de cinc convocatòries, seleccionada de forma aleatòria entre les resoltes el 2020, es desprèn el següent:

- El Departament va oferir un interinatge per excés o acumulació de tasques justificat per motius de càrrega de feina estructurals davant la manca de personal qualificat i per la reducció de jornada d'una treballadora. Ara bé, de la revisió de l'expedient es desprèn que l'únic motiu de l'oferta era el de poder cobrir la reducció de jornada d'una treballadora que ocupava un lloc singular dels cos superior amb nivell de destinació 23 (A1.23). L'apartat 1.5 de l'Acord del Govern del 2017 limita la possibilitat de cobertura excepcional de llocs de treball singulars, mitjançant nomenament de personal interí per vacant, a aquells llocs amb nivell de destinació 21 o inferior. Ateses les limitacions de la normativa,

el Departament va recórrer a un nomenament per excés o acumulació de tasques. La persona seleccionada va ser nomenada A1.21 per realitzar tasques d'un lloc de treball A1.23.

A més, la persona seleccionada va ser la mateixa que ja havia cobert la reducció de jornada de la mateixa treballadora quan aquesta ocupava un altre lloc de treball. Per tant, durant el 2020 la persona seleccionada va concatenar dos nomenaments amb el mateix objecte però amb diferent forma d'ocupació: primer un nomenament d'interí per substitució i després un interinatge per excés o acumulació de tasques.

- Tres dels expedients revisats corresponien a processos de selecció per cobrir llocs singulars que només podien ser coberts amb personal funcionari de carrera. En un cas no es justificava la necessitat de cobrir el lloc de treball.

2.5. JORNADA I HORARI

La jornada i l'horari de treball del personal del Departament estaven regulats pel Decret 56/2012, del 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 48/2014, del 8 d'abril.

El Reial decret 463/2020, del 14 de març, pel qual es declara l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada per la covid, va comportar un seguit de limitacions a la mobilitat que van donar lloc a l'adopció de mesures organitzatives per garantir la prestació de serveis essencials o de caràcter estratègic.

El 29 de març del 2020 es va aprovar el Reial decret llei 10/2020, pel qual es regula un permís retribuït recuperable per als treballadors per compte d'altri que no prestin serveis essencials, amb la finalitat de reduir la mobilitat de la població en el context de la lluita contra la covid. D'acord amb la disposició addicional primera del decret esmentat, l'Administració de la Generalitat havia de dictar les instruccions i resolucions que fossin necessàries per regular la prestació de serveis dels empleats públics inclosos en l'àmbit d'aplicació del TRLEBEP, a fi de mantenir el funcionament dels serveis públics que es consideressin essencials.

La SAFFP del Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública va aprovar la Instrucció 3/2020, del 13 de març, sobre mesures preventives, de protecció i organitzatives d'aplicació al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb motiu del coronavirus SARS-CoV-2, la qual diferenciava entre mesures a aplicar als empleats públics adscrits a la prestació d'activitats i serveis públics bàsics i estratègics mesures per a la resta d'empleats públics. Per aquest segons, la instrucció preveia la concessió del permís per deures inexcusables de caràcter públic previst en l'article 96.1.d del Decret

legislatiu 1/1997.¹ Per garantir el manteniment dels serveis bàsics o estratègics els departaments i organismes autònoms havien d'elaborar un Pla de contingència. D'acord amb el Pla de contingència del Departament de Cultura, aprovat mitjançant la Instrucció 1/2020, del 17 de març del 2020, un 40,00% de tota la plantilla, considerat no essencial o estratègic, va gaudir d'un permís per deures inexcusables des del 16 de març del 2020 (la Sindicatura ha estimat que en valors absoluts devia suposar un màxim de 273 treballadors). El permís per deures inexcusables va ser atorgat a aquelles persones que no disposaven de mitjans electrònics per desenvolupar la seva feina en règim de teletreball o la feina de les quals no era susceptible de desenvolupar-se en teletreball.

El 24 de maig del 2020 la SAFF va aprovar la Instrucció 5/2020, sobre la reincorporació progressiva als centres de treball, teletreball i altres mesures organitzatives d'aplicació al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb motiu del coronavirus SARS-CoV-2. Aquesta instrucció establí el caràcter preferent de la modalitat de teletreball, llevat d'aquells serveis i activitats que s'haguessin de prestar necessàriament de forma presencial segons determinessin els plans de contingència i de reincorporació progressiva. D'acord amb la Instrucció, el dia 31 de maig del 2020 era la data límit per a la finalització del gaudiment del permís de deures inexcusables. Així mateix, es va iniciar la incorporació de les persones que no podien fer teletreball. El mes de juny del 2020 la major part del personal del Departament ja va disposar dels mitjans electrònics per fer teletreball.

Amb posterioritat a la Instrucció 5/2020, la SAFF va publicar altres instruccions per adaptar les condicions de treball a la situació de la pandèmia en cada moment d'acord amb la normativa estatal, autonòmica, les resolucions del Departament de Salut i les decisions adoptades pel Comitè de Direcció del Pla d'actuació del Pla territorial de protecció civil de Catalunya (PROCICAT). L'any 2020 la major part de la plantilla del Departament va realitzar teletreball i, segons la situació de la pandèmia, va combinar teletreball amb treball presencial.

El règim jurídic de prestació de serveis en la modalitat de teletreball en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya va quedar establert pel Decret 77/2020, del 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al

1. El permís per deures inexcusables de caràcter públic o personal està previst en l'article 96.1.d del Decret legislatiu 1/1997, en l'article 47.f del VI Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya i en l'article 48.j de l'EBEP. El deure inexcusable es defineix com un dret que tenen els empleats públics de no assistir al seu lloc de treball per haver de cobrir una obligació, l'incompliment de la qual suposaria responsabilitats administratives, civils o penals per a la persona (denúncia, citació judicial, eleccions, ser regidor d'un ajuntament o vocal del consell escolar).

No s'estableix un temps mínim ni màxim per al seu gaudiment, sinó que la durada del permís és la que sigui necessària per a complir amb les obligacions.

Mentre es gaudeix d'aquest permís es mantenen les retribucions i el temps de gaudiment no es considera hores de treball recuperables.

personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms. Ara bé, mentre va durar la situació excepcional i transitòria derivada de la pandèmia per la covid es va aplicar el règim especial establert en l'article 7.1 *b* del Decret 77/2020 previst per a situacions d'emergència derivades de plans de protecció civil, d'acord amb les instruccions emeses a aquest efecte per la SAFP.

2.5.1. Control horari

Amb anterioritat a la implantació del teletreball els marcatges de control horari es realitzaven en el centre de treball i eren registrats automàticament al portal ATRI. El control horari en situació de teletreball es va realitzar mitjançant el portal ATRI.

De la revisió dels controls horaris de vint treballadors, seleccionats a criteri de l'auditor, corresponents als mesos de gener i febrer del 2020 es fan les observacions següents:

- En la revisió dels controls horaris de dos treballadors funcionaris que ocupaven llocs de comandament i de cinc treballadors laborals s'han observat els aspectes següents que no s'ajusten a la normativa: jornades superiors a 7 hores i 30 minuts sense cap interrupció, absències no justificades, falta de marcatges d'entrada al matí i de tancament de jornada, falta de marcatges d'entrada o sortida de la pausa del migdia que provoquen que es computi la jornada sencera com a temps de presència com si no s'hagués fet cap pausa.
- En la revisió del control horari de deu eventuais s'ha constatat que el personal eventual del Departament no complia degudament l'obligatorietat de registrar diàriament la jornada de treball establerta en la Instrucció 7/2019, del 14 de novembre, sobre el registre de la jornada del personal eventual al servei de la Generalitat de Catalunya. En vuit casos no existeix el registre de cap marcatge i en dos casos el marcatge és incomplet perquè no sempre s'ha registrat l'horari realitzat.
- El control horari dels quatre treballadors (dos funcionaris i dos laborals) que prestaven serveis als dos bibliobusos gestionats pel Departament el feia la Central de Biblioteques de Lleida segons els horaris de cada autobús i no quedava registrat en el sistema ATRI com per a la resta del personal del Departament. Per al 2020 no existeix cap document que acrediti els marcatges d'horari del personal del bibliobús ni del control de l'horari realitzat per la Central de Biblioteques.

Tots els llocs de treball dels dos bibliobusos estan recollits en l'RLT com llocs de treball amb horari especial. D'acord amb l'article 11 del Decret 56/2012, en aquests casos correspon als secretaris generals dels departaments la determinació i la concreció horària, la qual cosa s'ha de comunicar a les persones directament afectades i a la Inspecció General de Serveis de Personal del Departament de Governació i Relacions Institucionals. Per cap dels llocs de treball s'havia formalitzat la resolució del secretari general amb la concreció horària.

3. CONCLUSIONS

L'any 2020 el pressupost de despeses de personal del Departament va ser de 31,71 M€ i es van reconèixer obligacions per 29,99 M€. En el quadre 18 es presenta el resum d'efectius a 31 de desembre del 2020

Quadre 18. Resum d'efectius a 31 de desembre del 2020

Concepte	Nombre	Percentatge
FUNCIONARIS		
Ocupació definitiva	243	41,26
Ocupació provisional	144	24,45
Comissió de serveis	84	14,26
Encàrrec de funcions	32	5,43
Adscripció provisional	19	3,23
Assignació temporal de funcions	9	1,53
Interins per vacant	202	34,30
Total efectius en places RLT	589	100,00
Personal conjuntural		
Per excés o acumulació de tasques	8	47,06
Substitucions	8	47,06
Programes	1	5,88
Total personal conjuntural	17	100,00
LABORALS		
Ocupació definitiva	38	73,08
Ocupació provisional	1	1,92
Encàrrecs de categoria superior	1	1,92
Ocupació per vacant	13	25,00
Total efectius en places RLT	52	100,00
Personal conjuntural		
Substitucions	7	100,00
Total personal conjuntural	7	100,00
Total personal estructural		
+ alts càrrecs	7	
+ eventuals	9	
+ places ocupades no RLT	2	
Total personal estructural	659	
Total personal conjuntural	24	
Total personal estructural i conjuntural	683	

Font: Elaboració pròpia

3.1. OBSERVACIONS

A continuació s'inclouen les observacions més significatives que s'han posat de manifest durant el treball de fiscalització de les despeses de personal del Departament de Cultura en l'exercici 2020, sobre aspectes que, si escau, caldria esmenar:

1. De la revisió de l'RLT de personal funcionari es desprenen diferents observacions referents a la manca de justificació de la mobilitat interadministrativa prevista per a alguns llocs de treball, i a la definició de llocs de comandaments no previstos a la Llei 13/1989 sense que el Decret 164/2019, del 16 de juliol, de reestructuració del Departament de Cultura n'establís l'equiparació (vegeu l'apartat 2.1).
2. Les àrees funcionals com a unitat organitzativa dins l'estructura departamental de l'Administració de la Generalitat no compten amb cap normativa que reguli les condicions per a la seva creació i aspectes relacionats amb el personal que s'hi adscriu. L'any 2020 el Departament tenia cinc llocs de caps d'àrea definits com a singulars amb una retribució equiparable a la d'un cap de servei (vegeu l'apartat 2.1).
3. En l'exercici 2020 el Departament va pressupostar un nombre de treballadors superior en setanta-cinc places al personal efectiu que va ocupar les places, el que representa un 11,38% de les places totals ocupades. L'excedent pressupostari generat es va utilitzar per finançar les dotacions corresponents a interins i laborals per substitucions i eventualitats, els quals no van ser degudament pressupostats en el concepte pressupostari existent a aquest efecte. Del treball realitzat es desprèn que aquesta situació es repeteix cada any i que, per tant, el pressupost inicial no s'elabora d'acord amb els llocs ocupats, la previsió de llocs a ocupar i l'import estimat per a substitucions i eventualitats. L'excés de places pressupostades i no ocupades és el principal motiu que explica l'elevat excedent pressupostari de la liquidació del capítol 1, de 1,71 M€ (vegeu els apartats 2.2 i 2.2.2).
4. L'estructura retributiva dels alts càrrecs no està legalment establerta i, en l'exercici 2020, l'import de les retribucions es determinava en l'articulat de la llei de pressupostos no de manera expressa sinó, indirectament, en relació amb les retribucions de l'any anterior, i es concretava en un document annex al projecte de llei de pressupostos. Aquest document annex era públic a través del Portal dels pressupostos però no es publicava oficialment, opció normativa criticable des de la perspectiva dels principis de transparència i bon govern. Amb posterioritat a l'exercici fiscalitzat, la Llei de pressupostos per al 2022 inclou les retribucions anuals íntegres dels òrgans superiors i dels alts càrrecs (vegeu l'apartat 2.3.1).
5. Des de l'any 2011 dos funcionaris de la Diputació de Barcelona del cos tècnic superior de lletres prestaven serveis al Departament sense ocupar cap lloc de treball de l'RLT.

Entre els anys 2010 i 2011 els dos funcionaris van ocupar dos llocs de subdirector mitjançant convocatòria de lliure designació. Ambdós llocs de treball van ser amortitzats el 2011 i als funcionaris se'ls va fer una atribució provisional de funcions.

El fet que l'any 2020 les atribucions de funcions tinguessin una durada superior a nou anys fa qüestionar el caràcter provisional i excepcional de les atribucions de funcions (vegeu l'apartat 2.3.3).

6. Una funcionària del Departament prestava serveis a la ILC mitjançant assignacions temporals de funcions atorgades en exercicis anteriors. Les retribucions eren abonades amb càrrec al pressupost del Departament i no al de la ILC. El lloc de treball hauria d'haver estat previst en l'RLT de la ILC (vegeu l'apartat 2.3.3).
7. La inclusió en l'RLT d'un complement de comandament per a quatre llocs d'especialistes d'oficis incompleix l'article 36 del Conveni col·lectiu (vegeu l'apartat 2.3.4).
8. El 31 de desembre del 2020, el grau de temporalitat era molt elevat: el 34,99% de les persones en plantilla tenien una vinculació temporal: un 89,96% ocupava llocs de treball vacants, un 6,28% corresponia a substitucions i el 3,77% restant a nomenaments de funcionaris interins per excés o acumulació de tasques i per execució de programes. A més, el 30,23% del personal funcionari i laboral que ocupava llocs vacants, ocupava el mateix lloc de treball des de feia més de cinc anys (vegeu els apartats 2.4.1 i 2.4.1.1).
9. De la revisió de les vinculacions de set funcionaris interins nomenats per excés o acumulació de tasques, es desprèn que s'han fet nomenaments successius per excés o acumulació de tasques que han donat continuïtat a la relació laboral dels treballadors dins el Departament un cop finalitzat el nomenament anterior i mentre no es convocava un lloc vacant o una substitució posterior (vegeu l'apartat 2.4.1.1).
10. Per a vint-i-sis funcionaris en comissió de serveis s'havia superat la durada màxima de dos anys establerta en la normativa (vegeu l'apartat 2.4.1.2).
11. Dotze llocs de treball previstos en l'RLT del personal funcionari per ser coberts mitjançant concurs específic i sense estar subjectes a reserva de plaça d'un altre funcionari, eren ocupats mitjançant encàrrec de funcions per períodes superiors a l'any, el més elevat dels quals va ser de deu anys i deu mesos. D'acord amb la normativa, els llocs de treball haurien d'haver estat convocats transcorregut el termini màxim de sis mesos a comptar des de la data de la resolució per a la qual s'efectua l'encàrrec de funcions (vegeu l'apartat 2.4.1.2).
12. El Departament va cobrir provisionalment per encàrrec de funcions cinc llocs de comandament que el 31 de desembre del 2020 registraven un temps ocupat en el mateix

lloc de treball d'entre sis mesos i deu anys. D'acord amb la normativa, no es poden cobrir provisionalment mitjançant l'encàrrec de funcions llocs de comandament que s'hagin de proveir pel sistema de lliure designació (vegeu l'apartat 2.4.1.2).

13. L'any 2020 hi havia disset funcionaris adscrits provisionalment a llocs de treball del Departament per un període superior a tres anys (en tretze casos per un període d'entre vuit i quinze anys). La permanència en el temps contravé el caràcter provisional i extraordinari previst a la normativa per aquesta forma d'ocupació (vegeu l'apartat 2.4.1.2).
14. De la revisió dels controls horaris de vint treballadors, seleccionats a criteri de l'auditor, corresponents als mesos de gener i febrer del 2020, s'han detectat diversos incompliments de la normativa aplicable (vegeu l'apartat 2.5.1).

3.2. RECOMANACIONS

En aquest apartat s'inclouen les recomanacions que es consideren oportunes a partir del treball de fiscalització realitzat sobre les despeses de personal del Departament de Cultura corresponents a l'exercici 2020.

3.2.1. Recomanacions al Govern

1. Seria convenient que les àrees funcionals es recollissin en la normativa sobre organització de la Generalitat i que s'hi establissin els criteris i procediments per a la seva creació, les seves competències, i també les característiques i forma d'accés del seu personal.
2. Seria convenient formalitzar les DLT dels llocs de treball de personal laboral que presenten especificitats que no queden recollides en les descripcions incloses en el conveni col·lectiu com a document acreditatiu de la valoració del lloc de treball que justifica la seva existència i la seva retribució i integrar-les en el programa de gestió de llocs de treball.
3. Caldria que es regulés normativament la forma de cobertura de les places reservades a funcionaris que s'han de cobrir per períodes de durada superior a dos anys, per evitar la utilització incorrecta de les comissions de serveis.
4. Caldria que la normativa sobre els programes de caràcter temporal incorporés el requeriment d'una justificació anual de l'activitat realitzada i de l'assoliment de les finalitats i, en qualsevol cas, un balanç en finalitzar el programa temporal.

3.2.2. Recomanacions al Departament

5. El pressupost de despeses de personal hauria de respondre a les necessitats efectives de personal, incloent-hi la previsió de places a ocupar i una estimació de la despesa per substitucions i eventualitats, que s'hauria d'incloure en els conceptes creats a aquest efecte, i s'hauria d'evitar l'excés de places pressupostades i no ocupades.
6. Caldria crear un sistema de planificació i convocatòria de places àgil perquè les convocatòries es fessin de forma periòdica i oportuna i s'evités el perllongament de situacions d'ocupació de places de forma provisional o interina més enllà del temps necessari.
7. S'hauria d'establir un procediment per comprovar de forma periòdica el compliment de les condicions perquè els funcionaris amb destinació en altres administracions puguin percebre l'import dels triennis.

4. TRÀMIT D'AL·LEGACIONS

A l'efecte del que preveu la normativa vigent, el projecte d'informe va ser tramès el 20 d'abril del 2022 al Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya.

4.1. AL·LEGACIONS REBUDES

L'escrit d'al·legacions presentat pel Departament de Cultura el dia 4 de maig del 2022 es reproduïx a continuació.



Generalitat de Catalunya
Departament de Cultura

Sra. Anna Tarrach Colls
Síndica
Sindicatura de Comptes
Via Laietana, 60
08003 Barcelona

En data 20 d'abril de 2022 ens vau trametre escrit en el qual s'adjuntava el projecte d'informe de fiscalització núm. 10/2021-D, corresponent al Departament de Cultura,

Despeses de personal, exercici 2020, que ha estat revisat el Ple de la Sindicatura, i en el qual se'ns donava la possibilitat de presentar al·legacions, advertint-nos que el termini finalitzava en data 4 de maig de 2022.

En aquest sentit, us trameto en escrit annex les al·legacions del Departament de Cultura en relació a les observacions contingudes en l'esmentat projecte d'informe.

Ben cordialment,

[Signatura digital de Natàlia Garriga Ibáñez (03/05/2022 12:23 CEST)]

Barcelona, 2 de maig de 2022.

AL·LEGACIONS A LES OBSERVACIONS DEL PROJECTE D'INFORME DE FISCALITZACIÓ NÚM. 10/2021-D

L'informe de fiscalització de les despeses de personal del Departaments de Cultura de l'exercici 2020 emès per la Sindicatura de Comptes, en les conclusions, conté diferents **observacions** respecte les quals s'al·lega el següent:

1- En relació amb les observacions de la RLT que consten al punt 1, val a dir que tots els llocs de treball, base, singulars o de comandament es donen d'alta a la RLT a proposta dels departaments, amb l'anàlisi previ de la Direcció General de Funció Pública i del Departament d'Economia tant des del punt de vista de legalitat, coherència d'estructura com econòmic, i amb l'aprovació de la Comissió Tècnica de Funció Pública que té la competència delegada del Govern de la Generalitat.

La característica que un lloc tingui oberta la mobilitat a altres administracions de l'Administració de la Generalitat de Catalunya és objecte de revisió molt exhaustiva per part de la Direcció General de Funció Pública que demana justificació del motiu d'aquesta obertura i que informa favorablement de forma molt restrictiva. Els llocs que s'han creat o que s'han modificat i que actualment contenen aquesta mobilitat inter-administrativa, en general, són llocs en els quals el coneixement del territori és bàsic per al desenvolupament de les funcions que tenen assignades i aquest coneixement també el tenen funcionaris d'administracions locals o d'altres administracions de Catalunya.

Aquesta restricció resulta palesa que del total de les places departamentals només 13 tenen oberta la mobilitat a altres administracions.

Quant als llocs de comandament no previstos en la Llei 13/1989 i no previstos en el Decret 164/2019, que són 3 llocs de director/a d'arxiu històric es tracta de llocs que

antigament s'anomenaven arxius històrics provincials i depenien de l'administració de l'Estat. L'any 1981 el Departament de Cultura va assumir la gestió d'aquests arxius arrel dels traspassos de competències de l'Estat a la Generalitat de Catalunya, Ordre d'1 de juny de 1981, donant publicitat al Reial Decret 1010/1081, de 27 de febrer, sobre traspàs de funcionaris i serveis de l'Estat a la generalitat de Catalunya en matèria de cultura.

Un cop traspassats aquest arxius es va respectar la seva estructura orgànica fins inclús un cop es va aprovar el catàleg llocs de treball de l'Administració de la Generalitat de Catalunya l'any 1988.

2- En el punt 3 de les observacions consta que el Departament de Cultura va presupostar un nombre de treballadors superior al personal efectiu que va ocupar les places.

Respecte això val a dir que les places de la relació de llocs de treball del Departament de Cultura és molt ajustada i que totes les places pressupostades que hi consten són totalment necessàries.

L'actual normativa relativa d'ocupació temporal de llocs de treball que requereix que les corresponents ofertes hagin de ser publicades a ATRI, la qual cosa comporta una major mobilitat de personal en haver major accés a la informació de places vacants així com un retard en els processos selectius ja que, atès el volum desmesurat de participants, s'ha d'utilitzar molt de temps per poder fer un procés selectiu acurat. Així mateix aquest processos selectius temporals els darrers anys han anat tenint major complexitat, assimilant-se cada vegada més als processos de selecció definitiva.

Tots aquests canvis donen major transparència als processos, major qualitat en la selecció de candidatures, major seguretat jurídica, i permet l'accés a la ciutadania però es perd en rapidesa en el procediment de cobertura.

D'aquesta forma, entre l'existència d'una vacant i la seva cobertura passa un temps mitjà de 3 mesos i que durant aquest temps les places estiguin pressupostades però vacants.

A més al 2020 hi ha dues circumstàncies extraordinàries per les quals es van incrementar el nombre de llocs vacants pressupostats sense ocupar. La primera és que en el pressupost de capítol 1 de l'exercici 2020 es van incrementar 23 dotacions, si bé el pressupost no es va aprovar fins al mes d'abril. A partir de l'aprovació d'aquest pressupost, les dotacions s'han de convertir en llocs de treball que s'han d'aprovar per la Comissió Tècnica de Funció Pública i posteriorment, un cop creats, fer l'oferta de treball temporal i cobrir-los.

La segona circumstància és la declaració d'estat d'emergència per COVID-19. Ateses les mesures generals, a partir del 13 de març de 2020 els empleats del haver d'estar als domicilis pràcticament fins al juny del mateix any. Posteriorment, a finals del mes de juliol, també es va haver de realitzar confinament domiciliari.

El confinament domiciliari deriva de la declaració d'estat d'alarma es va fer sense haver preparat res a nivell laboral, amb la qual cosa ens van trobar amb la pràctica

majoria de la plantilla del Departament a casa seva, teletreballant amb les seves eines informàtiques pròpies que disposava i sense poder accedir a xarxes departamentals ni a eines corporatives. En el Departament de Cultura molts pocs treballadors disposaven de portàtils del departament amb VPN i al llarg de l'any 2020 es va fer un gran esforç per aconseguir el major nombre de portàtils possible per poder fer efectiu el teletreball.

Tot això va comportar que la Direcció General de Funció Pública aturés tots els anuncis d'ofertes de treball temporal fins al mes de juny, excepte del llocs essencials, i que les incorporacions previstes no s'arribessin a realitzar fins un temps més tard, ja que no havia eines per posar a disposició dels nous treballadors i incorporar-los sense eines informàtiques ni poder connectar-se o comunicar-se en els nous equips als quals t'adscrivien, era una despesa innecessària. Atesa la incertesa de tot aquest procés i les dificultats d'incorporació efectiva, les noves incorporacions van allargar-se molt per sobre dels terminis habituals.

3- Quant al punt 5 de les observacions, referent als dos llocs funcionaris de la Diputació de Barcelona que van ocupar amb destinació definitiva llocs de subdirector general a l'administració de la Generalitat i que van ser cessats posteriorment, a aquest personal es va aplicar l'article 84 de l'EBEP en la redacció llavors vigent, de tal forma que com no havia cap lloc de treball vacant que tingués els requisits que els permetés la seva ocupació, se'ls va atribuir provisionalment funcions adients a les pròpies del seu cos, fins al seu reingrés a la seva administració d'origen. Aquesta atribució de funcions es va realitzar en els termes establerts en la Instrucció de la Secretaria d'administració i Funció Pública 2/2011, sobre els efectes de cessament o remoció dels funcionaris d'altres Administracions Públiques, no integrats a cossos propis, que han obtingut destinació definitiva a l'Administració de la Generalitat de Catalunya mitjançant la seva participació en processos de provisió i es troben, respecte a l'Administració d'origen en situació de serveis en altres Administracions.

En aquest sentit, es va demanar la creació de dos llocs als efectes exclusius d'abonament de nòmina, identificant-los de forma expressa i com a llocs a extingir, de forma que impedeix la convocatòria dels llocs per a la provisió definitiva i que s'amortitzen automàticament quan són desocupats. Per tant no es tracta de llocs estructurals que no han estat recollits a la RLT ni degudament convocats, sinó que són llocs conjunturals i provisionals necessaris per atendre unes situacions concretes previstes legalment i necessaris per garantir drets de treballadors públics.

b) En cas que el departament no disposi de llocs de treball vacants i dotats pressupostàriament susceptibles d'atribució temporal d'acord amb el punt anterior, de forma excepcional per aquests supòsits, se'ls atribuiran provisionalment funcions adients a les pròpies del cos o escala del lloc de treball que ocupava fins que es faci efectiu el reingrés a la seva administració d'origen o, en el seu cas, fins que li pugui ésser adjudicat, d'acord amb les necessitats del servei, un lloc de treball vacant conforme a les previsions de la lletra a). L'atribució provisional de funcions és normativament assimilable a l'atribució provisional d'un lloc de treball.

Per materialitzar aquesta possibilitat, que tot estar legalment prevista no ha estat implementada a la Generalitat, caldrà que el departament interessat sol·liciti, als efectes exclusius de fer efectiva la percepció de la nòmina, la creació *ad hoc* de llocs de treball base identificats amb una determinada clau i declarats a extingir, la qual cosa impedirà la convocatòria d'aquests llocs per a la seva provisió

definitiva i seran amortitzats automàticament amb motiu de la seva desocupació. Pel que fa a les funcions assignables aquestes són les adients a les pròpies del cos o escala del lloc de treball que s'ocupava, les quals quedarien determinades amb caràcter genèric en la resolució d'atribució provisional de funcions.

No obstant això, posteriorment, el redactat de l'article 84 de l'EBEP va canviar segons el que estableix l'article 28 de la Llei 15/2014, de 16 de setembre, de racionalització del Sector Públic i altres mesures de reforma administrativa. D'aquesta forma, des de 18.9.2014 aquesta obligatorietat d'atribuir lloc o funcions fins el reingrés en l'administració d'origen ja no existeix, però la situació les situacions nascudes anteriorment segueixen regint-se per l'anterior normativa /disposició transitòria 9 de la Llei 15/2014).

Així mateix, us fem constar que al finals del mes de febrer de 2022 un dels esmentats funcionaris ha cessat en l'Administració de la Generalitat en passar a prestar serveis en el sector públic depenent d'altra administració. Per això el lloc que és a extingir i no permet una nova ocupació, s'amortitza de forma automàtica.

4- Pel que fa al complement de comandament de quatre llocs d'especialista d'oficis que s'esmenta al punt 7 de les observacions,

L'article 36 del VIè conveni col·lectiu del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, preveu la possibilitat d'establir complements de comandament amb la finalitat de remunerar aquells treballadors/ores que ocupin llocs de treball que suposen una especial responsabilitat lligada a l'exercici de funcions de direcció, comandament, coordinació, planificació, supervisió i control.

L'apartat 7 de l'article esmentat preveu dos tipus de complement de comandament: el de coordinador/a d'equip de suport cultural i el de responsable d'equip de suport cultural.

L'any 2008 el Departament va considerar que tres dels llocs d'especialistes d'oficis tenien la responsabilitat pròpia de responsable d'equip i es va fer la tramitació corresponent en la RLT per reconèixer i retribuir aquesta responsabilitat. Val a dir que la tramitació i requeriments per fer aquesta modificació a l'any 2008 no són els mateixos que els que es demanen actualment, però l'any 2008 el Departament va complir amb allò que se li va requerir a aquell efecte, entre lo qual no estava l'elaboració de la DLT de cada lloc de treball. D'aquesta forma, el complement es va aprovar en la Comissió Tècnica de Funció Pública de data 3 de juny de 2008.

Posteriorment, l'any 2016, el Departament va considerar necessari reconèixer la responsabilitat de Coordinador/a de suport cultural a un lloc de treball. En aquest cas, també el Departament va complir amb els requeriments necessaris per a la seva tramitació en la RLT i en aquesta ocasió sí es va fer una DLT. La proposta va ser aprovada per la Comissió Tècnica de Funció Pública de 30.5.2016.

5- En relació amb el grau de temporalitat del Departament de Cultura que s'esmenta en el punt 8 de les observacions, el Departament té un grau de temporalitat molt alt,

com a la resta de departaments de la Generalitat i, en general, totes les administracions públiques. Aquest índex tant alt de temporalitat és fruit de la manca de processos selectius durant els últims 15 anys. Precisament arran de la constatació d'aquest grau de temporalitat a les administracions va ser publicat el Reial Decret-Llei 14/2021, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública i la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, amb l'objectiu de reduir la temporalitat en les administracions a un percentatge no superior al 8%.

En aquest sentit, el Govern de la Generalitat ha presentat el pla de reducció de la temporalitat a l'Administració de la Generalitat que afecta 59.000 llocs de treball i té l'objectiu de situar la temporalitat per sota del 8% abans de finals del 2024 i que es portarà a terme amb un procés extraordinari amb dues vies, concurs de mèrits i concurs oposició, i també per mitjà de les convocatòries ordinàries.

6- Pel que fa a l'observació del punt 9, relativa a nomenament de personal interí per reforç o contracte laboral de reforç com a una manera de donar continuïtat a la prestació de serveis un cop finalitzat el nomenament anterior, hem de manifestar que en el Departament de Cultura, tot i que la majoria de reforços de l'any 2020 són reforços de 6 mesos per acumulació de tasques, s'han fet ocupacions en llocs en reforços en els següents casos:

- persones que realitzaven una substitució per incapacitat temporal del titular, als quals la seguretat social ha donat la invalidesa permanent amb efectes retroactius. En aquests casos les ocupacions en forma de substitució al gip van lligades al que el titular tingui una incidència oberta. En tancar la incidència amb efectes retroactius, hi ha un decalatge entre la data de finalització de la substitució (data en que el departament rep la comunicació de la seguretat social) i la data anterior en la qual el titular és declarat en incapacitat permanent. En aquests casos aquest període es completa o regularitza amb una ocupació en lloc de reforç.

- contractes de relleu. El contracte de relleu està contemplat al gip com una substitució del titular. D'acord amb la normativa vigent, el contracte de relleu ha de ser vigent fins que el titular assoleixi l'edat ordinària de jubilació. En el cas que el jubilat parcial accedeixi a una jubilació anticipada, com en el cas anterior, la incidència es tanca i el rellevista no pot continuar amb la forma d'ocupació SD. En aquests casos, el contracte de relleu es continua en un lloc provisional i la Direcció General de Funció Pública Funció ho excepciona perquè pugui tenir una durada superior a 6 mesos si és necessari.

- reforç en lloc d'una substitució per reducció de jornada: per suplir la reducció de jornada d'una funcionària arquitecta que ocupa un lloc singular d'arquitecte/a territorial de nivell 23 es va convocar l'oferta temporal per substitució dues vegades, si bé cap funcionari de carrera d'aquest cos es va presentar a les ofertes i aquestes van quedar desertes. En aquest cas com no es pot fer cap interinatge en un lloc singular de nivell superior al nivell 21, es va ofertar un reforç amb una jornada parcial, si bé les funcions que corresponien a aquest reforç no són les mateixes que les d'un arquitecte territorial de nivell 23, ni té el mateix nivell de responsabilitat.

En el cas que algun empleat que restava serveis en un reforç hagués passat a prestar serveis en una plaça vacant cal tenir en compte que el personal de reforç, un cop finalitzat el nomenament, es presenta a places vacants dins del Departament, si superen el procés de selecció, son nomenats en places vacants. Cal tenir en compte que poden tenir experiència en moltes de les funcions del lloc convocat i coneixements adients a les funcions a desenvolupar i que, per tant, en el procés selectiu temporal poden tenir millor puntuació que altres candidats sense aquesta experiència professional.

5- Pel que fa a les observacions dels punts 10 i 13, comissions de servei en llocs base durant un temps que excedeix la durada màxima de 2 anys i ocupacions provisionals per períodes superiors a 3 anys, val a dir que aquestes formes excepcionals d'ocupació podran finalitzar-se quan la Direcció General de Funció Pública, que és l'òrgan competent, convoqui els corresponents concursos generals de cada cos, ja que hi ha cossos en els quals fa molts anys que no es fan els concursos que permeten consolidar de forma definitiva aquestes ocupacions. En aquest sentit, s'estan resolent aquest any el concurs de subalterns i el concurs d'auxiliars administratius.

6- Pel que fa a la provisió temporal de llocs de comandament o de llocs singulars (punts 11 i 12 de les observacions), val a dir que, a la vista de la durada de la provisionalitat en aquests llocs en tots els Departament de la Generalitat, el Govern de la Generalitat al mes d'octubre de 2021 va aprovar el Programa temporal de suport a la gestió dels processos de provisió definitiva, mitjançant els sistemes de lliure designació i de concurs específic, de llocs de treball de personal funcionari de carrera en l'àmbit dels departaments de l'Administració de la Generalitat.

Aquest programa ha comportat la incorporació en el mes de febrer d'un màxim de seixanta professionals del cos superior d'administració, que fan feines de suport a les unitats de recursos humans en la preparació i l'execució de noves convocatòries ja que actualment, a la Generalitat hi ha més de 3.500 llocs de feina de comandament i singulars ocupats de manera provisional que han de regularitzar-se com més aviat millor per donar cobertura a la legislació vigent.

Aquesta regularització s'aborda en dues fases. La primera, amb més de 2.000 llocs de treball ocupats amb caràcter provisional, i la segona, amb més de 1.500 llocs que quedaran alliberats una vegada es resolguin les convocatòries de la primera convocatòria.

La durada del programa és d'un any, prorrogable a un altre en funció de l'assoliment dels objectius assignats.

Actualment el Departament de Cultura té aproximadament 60 llocs de treball de comandament i singulars ocupats de forma provisional. Per a l'any 2022, el Departament de Cultura té planificada la convocatòria del concurs específic de 40 llocs de treball de comandament o singulars, la qual cosa ja ha estat comunicada a la Direcció General de Funció Pública, i té la previsió de continuar aquests processos de provisió definitiva dels llocs que siguin susceptibles durant l'any 2023.

7- Pel que fa al control horari de diferents treballadors que s'esmenta al punt 1 de les observacions, fem les consideracions següents:

- D'acord amb l'article 8 del Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat no es poden prestar serveis durant més de 7 hores i 30 minuts continuats, sense un descans obligatori de com a mínim 30 minuts i la jornada diària total no podrà superar les 9 hores i 30 minuts.

Per tant, és possible jornades superiors a 7 h 30 m sempre que no superin la jornada de 9 h 30 m, si bé quan es superen les 7 h 30 minuts s'ha de fer un descans obligatori mínim de 30 minuts.

En el Departament de Cultura hi ha empleats que a migdia no surt de l'edifici, per la qual cosa no registra el marcatge de sortida i entrada a l'edifici, però el programa ATRI descompta els 30 minuts de dinar.

Respecte al personal que li manquen registre d'entrada o sortida, de vegades, és conseqüència d'una fallada del rellotge. En els llistats de control horari que es passen cada mes a les unitats ja queda reflectit, i de recursos humans se sol·licita justificació a les persones que tinguin alguna incidència horària.

- Control horari del personal eventual:

La Secretaria d'Administració i Funció Pública va dictar la Instrucció 7/2019, de 14 de novembre, sobre el registre de la jornada del personal eventual al servei de la Generalitat de Catalunya (signada en data 14.11.2019), en virtut de la qual s'estableix l'obligatorietat que el personal eventual registri diàriament la seva jornada de treball i preveu que aquest registre es faci mitjançant els rellotges de control horari o altres sistemes implementats per a la resta del personal o bé mitjançant diaris d'operacions o activitats que els departaments posin a la seva disposició.

El Departament de Cultura quan es fa un nomenament de personal eventual informa a cada persona de la necessitat que es fa el registre de la jornada efectuada, ja sigui per rellotge/ATRI o per diari d'activitats, podent ser cada persona qui tria la forma de registre que pot ser més adient a la seva activitat, tenint en compte que una bona part de la seva feina es realitza fora del seu centre de treball, en horari de caps de setmana, etc.

El Departament de Cultura va informar de forma individualitzada a cada eventual i es va trametre una carta del Secretari General i un model de diari d'activitats en el qual podien assenyalar la seva jornada diària a cada persona que ocupava lloc eventual.

No obstant això, l'adaptació i els canvis que també s'han generat en aquest personal, han dificultat tenir un rigorós control mensual del control horari.

- Control horari del personal del bibliobús: es tracta de personal que fa ruta setmanal a diferents localitats de Lleida, tenint assignades diferents rutes cadascun dels

bibliobusos. Un dels bibliobusos comença la ruta el dilluns i no torna a la localitat de sortida fins al dijous a la nit. Les rutes es marquen tenint en compte les hores de treball diàries de les persones adscrites, si bé resulta difícil de controlar tots els factors que poden fer variar la ruta (trànsit, condicions meteorològiques, etc...)

Aquests llocs de treball estan definits a la RLT amb horari especial, el seu horari està adequat a la ruta, pel que és difícil definir en una resolució l'horari exacte, tot i que els treballadors que ocupen aquests llocs de treball ja estan informats.

Finalment, pel que fa a les **Recomanacions** de la Sindicatura de Comptes al Departament de Cultura s'exposa hauria de respondre a les necessitats efectives de personal el següent:

1- Adequació del pressupost de despeses de personal a les necessitats efectives de personal, incloent-hi la previsió de places a ocupar i una estimació de la despesa per substitucions i eventualitats, que s'hauria d'incloure en els conceptes creats a l'efecte, i s'hauria d'evitar l'excés de places pressupostades i no ocupades.

D'acord amb el que s'ha exposat al punt 2 de les al·legacions, l'any 2020 va ser un any extraordinari pel que fa a la manca d'ocupació de llocs de treball pressupostats arrel de la situació de confinament esdevinguda i que es va arrossegar al llarg de tot l'any.

En aquest sentit als anys 2021 i 2022 aquesta situació s'ha anat corregint, si bé sempre és necessari comptar amb un marge de places per poder efectuar modificacions en la relació de llocs de treball. La creació o modificació de places estructurals pressupostades, si comporta un major cost en termes anuals, requereix la compensació amb la supressió o modificació d'altres places pressupostades, de manera que en termes anuals no representi cap increment del cost de la plantilla pressupostària.

Així mateix l'any 2022, el Departament de Cultura, que ha assumit noves competències en matèria d'innovació i cultura digital, ha de realitzar una reestructuració departamental que permetin dotar d'estructura aquesta àrea així com adequar l'organització departamental als nous reptes i necessitats i requalificació de llocs de treball que resulta imprescindible per comptar amb bons professionals que tinguin el perfil necessari.

Aquesta reestructuració, requerirà per a la seva implementació de modificacions en la relació de llocs de treball del Departament i que requeriran d'un marge de places pressupostades i no ocupades.

Pel que fa a la despesa per substitucions i eventualitats, les dues places existents per tal de sufragar el cost de les substitucions i reforços del Departament estan incorporades en l'annex de personal del Departament de Cultura. L'import d'aquestes places és insuficient per a cobrir el cost departamental per aquests conceptes per la qual cosa, atenent el caràcter vinculant de la resta de partides incloses en els articles del

10 al 13 del pressupost, el Departament utilitza l'estalvi generat de les places vacants dotades pressupostàriament per fer front a la despesa, amb l'autorització prèvia de la Intervenció Delegada.

Les necessitats organitzatives i de gestió del Departament no permet ampliar les places destinades a substitucions i reforços. Únicament, per al pressupost de 2023, el Departament de Cultura pot intentar canviar les actuals places destinades a substitucions i reforços per altres dues places d'import superior, sempre que s'obtingui el vistiplau del Departament d'Economia i Hisenda.

2- Planificació de convocatòries que eviti el perllongament de situació d'ocupació de places de forma provisional o interina més enllà del temps necessari.

D'acord amb el que ja s'ha esmentat abans (punt 6 de les al·legacions), respecte els concursos específics i convocatòries de llocs de lliure designació per proveir llocs de comandament i llocs singulars, que és competència departamental, el Departament de Cultura té planificada per a l'any 2022 la convocatòria del concurs específic o de la convocatòria de lliure designació de 40 llocs de treball de comandament o singulars, la qual cosa ja ha estat comunicada a la Direcció General de Funció Pública, i es té la previsió durant l'any 2023 de continuar aquests processos de provisió definitiva dels llocs que siguin susceptibles.

3- Establir un procediment per comprovar periòdicament el compliment de les condicions perquè els funcionaris amb destinació en altres administracions puguin percebre l'import dels triennis.

El Departament de Cultura ja s'ha posat en contacte amb la única persona que tenim actualment en aquesta situació per tal que ens entregui la certificació corresponent amb periodicitat anual.

En cas que es donin altres funcionaris en les mateixes circumstàncies, també se'ls demanarà la corresponent certificació amb la mateixa periodicitat.

Barcelona, 2 de maig de 2022.

4.2. TRACTAMENT DE LES AL·LEGACIONS

Les al·legacions formulades han estat analitzades i valorades per la Sindicatura de Comptes. El text del projecte d'informe no s'ha modificat perquè s'entén que les al·legacions són explicacions que confirmen la situació descrita inicialment o perquè no es comparteixen els judicis que s'hi exposen.

APROVACIÓ DE L'INFORME

Certifico que a Barcelona, el 31 de maig del 2022, reunit el Ple de la Sindicatura de Comptes, presidit telemàticament pel síndic major, Miquel Salazar Canalda, amb l'assistència dels síndics Anna Tarrach Colls, Manel Rodríguez Tió, Llum Rodríguez Rodríguez, M. Àngels Cabasés Piqué, Ferran Roquer i Padrosa i Josep Viñas i Xifra, actuant-hi com a secretari el secretari general de la Sindicatura, Ferran Domínguez García, i com a ponent la síndica Anna Tarrach Colls, amb deliberació prèvia s'acorda aprovar l'informe de fiscalització 8/2022, relatiu al Departament de Cultura, despeses de personal, exercici 2020.

I, perquè així consti i tingui els efectes que corresponguin, signo aquesta certificació, amb el vistiplau del síndic major.

El secretari general

Vist i plau,

El síndic major

the fact that the *de novo* synthesis of cholesterol is inhibited by the presence of dietary cholesterol.

There is a strong correlation between the amount of cholesterol in the diet and the amount of cholesterol in the blood.

The amount of cholesterol in the blood is also affected by the amount of physical activity.

Physical activity is inversely related to the amount of cholesterol in the blood.

The amount of cholesterol in the blood is also affected by the amount of fat in the diet.

The amount of fat in the diet is directly related to the amount of cholesterol in the blood.

The amount of cholesterol in the blood is also affected by the amount of protein in the diet.

The amount of protein in the diet is directly related to the amount of cholesterol in the blood.

The amount of cholesterol in the blood is also affected by the amount of fiber in the diet.

The amount of fiber in the diet is inversely related to the amount of cholesterol in the blood.

The amount of cholesterol in the blood is also affected by the amount of alcohol in the diet.

The amount of alcohol in the diet is directly related to the amount of cholesterol in the blood.

The amount of cholesterol in the blood is also affected by the amount of calcium in the diet.

The amount of calcium in the diet is directly related to the amount of cholesterol in the blood.

The amount of cholesterol in the blood is also affected by the amount of potassium in the diet.

The amount of potassium in the diet is directly related to the amount of cholesterol in the blood.

The amount of cholesterol in the blood is also affected by the amount of magnesium in the diet.

The amount of magnesium in the diet is directly related to the amount of cholesterol in the blood.

The amount of cholesterol in the blood is also affected by the amount of zinc in the diet.

The amount of zinc in the diet is directly related to the amount of cholesterol in the blood.

The amount of cholesterol in the blood is also affected by the amount of iron in the diet.

The amount of iron in the diet is directly related to the amount of cholesterol in the blood.

The amount of cholesterol in the blood is also affected by the amount of copper in the diet.

The amount of copper in the diet is directly related to the amount of cholesterol in the blood.