

INFORME 8/2022

DEPARTAMENTO
DE CULTURA
GASTOS DE
PERSONAL,
EJERCICIO 2020

INFORME 8/2022

**DEPARTAMENTO
DE CULTURA**
GASTOS DE
PERSONAL,
EJERCICIO 2020

Edición: julio de 2022

Documento electrónico etiquetado para personas con discapacidad visual

Páginas en blanco insertadas para facilitar la impresión a doble cara

Autor y editor:

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

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

ÍNDICE

ABREVIACIONES.....	7
1. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. INFORME.....	9
1.1.1. Objeto y alcance	9
1.1.2. Metodología	9
1.2. ENTE FISCALIZADO.....	9
1.2.1. Organización.....	10
1.2.2. Trabajos de control	10
2. FISCALIZACIÓN REALIZADA	10
2.1. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	10
2.2. PRESUPUESTO	13
2.2.1. Variación del gasto de personal.....	16
2.2.2. Variación en el número de efectivos	17
2.2.3. Seguridad Social.....	18
2.3. RETRIBUCIONES	18
2.3.1. Altos cargos	19
2.3.2. Personal eventual.....	21
2.3.3. Personal funcionario.....	23
2.3.4. Personal laboral	26
2.4. SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	28
2.4.1. Provisión provisional de puestos de trabajo	28
2.4.1.1. <i>Contrataciones temporales e interinajes</i>	29
2.4.1.2. <i>Sistemas extraordinarios de provisión</i>	31
2.4.1.3. <i>Convocatorias y ofertas de trabajo para la provisión provisional de puestos de trabajo</i>	33
2.5. JORNADA Y HORARIO	35
2.5.1. Control horario.....	37
3. CONCLUSIONES	38
3.1. OBSERVACIONES	39
3.2. RECOMENDACIONES	41
3.2.1. Recomendaciones al Gobierno	41
3.2.2. Recomendaciones al Departamento	42

4. TRÁMITE DE ALEGACIONES.....	42
4.1. ALEGACIONES RECIBIDAS	42
4.2. TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES.....	51
APROBACIÓN DEL INFORME	52

ABREVIACIONES

Decreto 123/1997	Decreto 123/1997, de 13 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Generalidad de Cataluña
Decreto 56/2012	Decreto 56/2012, de 29 de mayo, sobre jornada y horarios de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Generalidad
Decreto legislativo 1/1997	Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública
Decreto ley 3/2020	Decreto ley 3/2020, de 11 de febrero, sobre el incremento retributivo para el año 2020 para el personal del sector público de la Generalidad de Cataluña
DPT	Descripción del puesto de trabajo
DOGC	Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña
GIP	Gestión Integrada de Personal
Ley 13/1989	Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalidad de Cataluña
Ley 4/2020	Ley 4/2020, de 29 de abril, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2020
M€	Millones de euros
RPT	Relación de puestos de trabajo
SAFP	Secretaría de Administración y Función Pública
TRLEBEP	Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre

1. INTRODUCCIÓN

1.1. INFORME

1.1.1. Objeto y alcance

La Sindicatura de Cuentas, como órgano fiscalizador del sector público de Cataluña, de acuerdo con la normativa vigente y en cumplimiento de su Programa anual de actividades, ha emitido este informe de fiscalización limitada financiera y de legalidad de los gastos de personal del Departamento de Cultura (el Departamento, a partir de ahora) correspondiente al ejercicio 2020.

El trabajo de esta fiscalización limitada ha incluido la revisión de los aspectos legales y económicos relacionados con los gastos de personal del Departamento.

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

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

1.1.2. Metodología

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

1.2. ENTE FISCALIZADO

De acuerdo con el Decreto 1/2018, de 19 de mayo, de creación, denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña, durante el año 2020 el Departamento tenía las siguientes competencias:

- La promoción, cooperación y difusión cultural
- El patrimonio cultural, archivos y museos
- Las industrias culturales, también aquellas que se fomentasen a través de los medios de comunicación públicos
- La cultura tradicional y popular catalana
- Los equipamientos culturales

- La promoción y fomento de la lengua catalana
- Cualquier otra que le atribuyesen las leyes y otras disposiciones

1.2.1. Organización

De acuerdo con el Decreto 164/2019, de 16 de julio, de reestructuración del Departamento de Cultura, este se estructura, bajo la dirección del consejero, en las siguientes unidades administrativas:

- El Gabinete del consejero
- La Secretaría General
- La Dirección General del Patrimonio Cultural
- La Dirección General de Creación, Acción Territorial y Bibliotecas
- La Dirección General de Cultura Popular y Asociacionismo Cultural
- La Dirección General de Política Lingüística

En 2020 fueron consejeras de Cultura Maria Àngela Vilallonga Vives, hasta el 3 de septiembre de 2020, y Àngels Ponsa Roca, a partir del 8 de septiembre de 2020. Del 3 al 8 de septiembre de 2020 el cargo de consejero permaneció vacante y se encargó el despacho ordinario de los asuntos y de sus funciones al consejero de Territorio y Sostenibilidad.

1.2.2. Trabajos de control

Todos los actos de contenido económico del Departamento están sometidos a fiscalización previa por parte de la Intervención Delegada.

El 8 de junio de 2021 la Intervención General de la Generalidad de Cataluña emitió el informe definitivo de control posterior de nombramientos y contrataciones de personal temporal del Departamento del año 2020, que incluye diferentes aspectos correspondientes a la comprobación de si estos nombramientos y contrataciones de personal temporal se realizaron de acuerdo con la normativa vigente y el procedimiento establecido. El informe concluye que la gestión de los nombramientos y de las contrataciones de personal temporal efectuada por el Departamento durante el ejercicio de 2020 fue correcta.

2. FISCALIZACIÓN REALIZADA

2.1. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Mediante las resoluciones PDA/1242/2020, PDA/1243/2020 y PDA/1244/2020, de 4 de junio de 2020, se dio publicidad a la refundición de las relaciones de puestos de trabajo (RPT) del personal funcionario, laboral y eventual del Departamento, respectivamente.

Estas resoluciones recogían las modificaciones aprobadas por la Comisión Técnica de la función pública desde el 5 de febrero de 2019 hasta el 28 de enero de 2020.

Las modificaciones de las RPT aprobadas entre el 25 de febrero y el 15 de diciembre de 2020 fueron incorporadas y publicadas en las resoluciones PDA/725/2021, PDA/726/2021 y PDA/727/2021, de 10 de marzo de 2021, correspondientes a la refundición de las RPT del personal funcionario, del personal laboral y del personal eventual, respectivamente.

Para la realización de este informe se ha utilizado la información publicada en formato de datos abiertos en la web de Administración pública de la Generalidad de Cataluña, que recoge las RPT actualizadas a 28 de enero de 2020 y 15 de diciembre de 2020. De acuerdo con esta última actualización, en 2020 en el Departamento había un total de 758 puestos de personal funcionario, 59 puestos de personal laboral y 9 puestos de personal eventual. La distribución por unidad directiva se presenta en el cuadro 1.

Cuadro 1. Relación de puestos de trabajo del personal funcionario, laboral y eventual

Unidad directiva	Funcionarios	Laborales	Eventuales	Total
Gabinete de la consejera	18	3	7	28
Secretaría General	54	3	1	58
Dirección de Servicios	126	16	-	142
Dirección General de Creación, Acción Territorial y Bibliotecas	169	9	-	178
Dirección General de Cultura Popular y Asociacionismo Cultural	20	6	-	26
Dirección General de Patrimonio Cultural	189	10	-	199
Dirección General de Política Lingüística	69	7	-	76
Servicios Territoriales en Barcelona	15	-	-	15
Servicios Territoriales en Girona	22	1	-	23
Servicios Territoriales en la Cataluña Central	11	1	-	12
Servicios Territoriales en L'Alt Pirineu i Aran	2	-	-	2
Servicios Territoriales en Les Terres de l'Ebre	16	1	-	17
Servicios Territoriales en Lleida	23	1	-	24
Servicios Territoriales en Tarragona	24	1	-	25
Programa para el desarrollo de proyectos culturales de ámbito internacional	-	-	1	1
Total general	758	59	9	826

Fuente: Elaboración propia.

El Departamento facilitó a la Sindicatura una extracción de la RPT del personal funcionario y laboral a 31 de diciembre de 2020, que gestiona el propio Departamento y que recoge el nombre de la persona que ocupa el puesto de trabajo, la forma de ocupación y la situación respecto del presupuesto (puesto de trabajo presupuestado y ocupado o puesto de trabajo presupuestado pero no ocupado). Se ha comprobado la correspondencia de esta información con la de las RPT en formato de datos abiertos publicadas, con resultado satisfactorio.

Del total de plazas de la RPT, 722 estaban presupuestadas y de estas, 650 estaban ocupadas. En el cuadro 2 se presenta el detalle por tipos de personal y en el cuadro 3 la distribución de puestos presupuestados y ocupados por unidad directiva y centro de trabajo.

Cuadro 2. Situación presupuestaria de los puestos de trabajo de la Relación de puestos de trabajo

Situación presupuestaria	Funcionarios	Laborales	Eventuales	Total
Puestos presupuestados ocupados	589	52	9	650
Puestos presupuestados no ocupados	68	4	-	72
Puestos no presupuestados	101	3	-	104
Total	758	59	9	826

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 3. Puestos de trabajo de la Relación de puestos de trabajo presupuestados y ocupados

Unidad directiva	Funcionarios	Laborales	Eventuales	Total
Gabinete de la consejera	11	2	7	20
Secretaría General	41	3	1	45
Programa para el desarrollo de proyectos culturales de ámbito internacional	-	-	1	1
Dirección de Servicios	84	14	-	98
Dirección General de Creación, Acción Territorial y Bibliotecas	146	9	-	155
Central de Bibliotecas de Girona	7	-	-	7
Central de Bibliotecas de Lleida	8	3	-	11
Central de Bibliotecas de Tarragona	3	-	-	3
Central de Bibliotecas de Les Terres de l'Ebre	5	-	-	5
Central de Préstamo y Servicios Especiales	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
Resto de personal adscrito a la Dirección	53	1	-	54
Dirección General de Patrimonio Cultural	150	8	-	158
Archivo Nacional de Cataluña	26	6	-	32
Archivos comarcales	34	-	-	34
Archivos históricos	18	-	-	18
Resto de personal adscrito a la Dirección	72	2	-	74
Dirección General de Cultura Popular y Asociacionismo Cultural	16	5	-	21
Dirección General de Política Lingüística	55	7	-	62
Servicios Territoriales en Barcelona	10	-	-	10
Servicios Territoriales en Girona	18	1	-	19
Servicios Territoriales en la Cataluña Central	6	1	-	7
Servicios Territoriales en Les Terres de l'Ebre	13	1	-	14
Servicios Territoriales en Lleida	22	-	-	22
Servicios Territoriales en Tarragona	17	1	-	18
Total	589	52	9	650

Fuente: Elaboración propia.

De la revisión de las RPT se hacen las siguientes observaciones:

- Del análisis de las descripciones de los puestos de trabajo previstos para el personal laboral se desprende que se incluyen puestos de trabajo de recepcionista y telefonista que, en opinión de la Sindicatura, podrían ser ocupados por funcionarios, ya que no reúnen

las características de excepcionalidad previstas en el artículo 30 del Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública.

- El artículo 29 del Decreto legislativo 1/1997 establece que la RPT debe contener, entre otros aspectos, información sobre la movilidad interadministrativa, la cual se refiere a las administraciones a las que puede pertenecer el funcionario para ocupar el puesto de trabajo. La RPT del personal funcionario preveía diez puestos de trabajo con movilidad interadministrativa entre las administraciones públicas catalanas y tres puestos de trabajo con movilidad interadministrativa entre la Administración de la Generalidad y la Administración local. Del análisis de los puestos de trabajo se desprende que hay puestos de características similares que en unos casos tienen movilidad y en otros no, sin ninguna causa justificativa.
- La RPT del personal eventual no detallaba la unidad directiva de adscripción de los puestos de trabajo, aspecto que sí quedaba recogido tanto en la RPT del personal funcionario como en la del personal laboral.
- Tres puestos de trabajo de director de archivo histórico y un puesto de trabajo de director del Museo Diocesano y Comarcal de Solsona estaban definidos en la RPT de personal funcionario como puestos de mando. Hay que tener presente que un puesto de mando está condicionado por la necesidad de creación previa del órgano activo correspondiente, si bien ninguno de los puestos mencionados correspondía a los órganos activos previstos en la Ley 13/1989 (subdirectores generales, jefe de servicio, jefe de sección y jefe de negociado) y, además, el Decreto 164/2019, de 16 de julio, de reestructuración del Departamento de Cultura, tampoco establecía su asimilación. En el año 2020 el puesto de trabajo de director del Museo Diocesano y Comarcal de Solsona no fue ocupado y no contaba con dotación presupuestaria. Los tres puestos de director de archivo histórico sí que fueron ocupados y retribuidos de acuerdo con la RPT, que en términos retributivos los equiparaba a un jefe de sección.
- La RPT de personal funcionario incluía cinco jefes de área. Los cinco puestos de trabajo estaban definidos como puestos singulares y su retribución era equiparable a la de un jefe de servicio. Aunque las áreas funcionales como figura organizativa cuentan con una fuerte presencia en la estructura departamental de la Administración de la Generalidad, no existe ninguna normativa que regule las condiciones para su creación y los aspectos relacionados con su personal adscrito. Las áreas del Departamento de Cultura estaban recogidas en el Decreto 164/2019, de 16 de julio, de reestructuración del Departamento de Cultura, el cual las definía como áreas funcionales, todas ellas dependientes de diferentes subdirecciones generales.

2.2. PRESUPUESTO

En el ejercicio 2020 el presupuesto inicial del capítulo 1, Gastos de personal, del Departamento era de 31,72 M€ y representaba el 10,64% del presupuesto inicial del Departamento, de un total de 298,12 M€.

En el cuadro 4 se presenta de forma resumida la ejecución del capítulo 1 del presupuesto del ejercicio 2020, junto con la del ejercicio anterior a efectos comparativos.

Cuadro 4. Liquidación del presupuesto del capítulo 1

Concepto	2019	2020	Variación (%)
Presupuesto inicial	29.292.789	31.721.209	8,29
Modificaciones de crédito	1.241.874	(13.806)	(101,11)
Presupuesto final	30.534.663	31.707.403	3,84
Obligaciones reconocidas	29.789.927	29.992.682	0,68
Pagos realizados	29.789.482	29.992.682	0,68
Pendiente de pago	444	-	(100,00)
Grado de ejecución (%)	97,56	94,59	(2,97)

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro 5 se presenta el detalle de los créditos iniciales y sus modificaciones, los créditos definitivos y las obligaciones reconocidas clasificados por artículos y conceptos, del capítulo 1, del ejercicio 2020.

Cuadro 5. Presupuesto inicial y modificaciones del capítulo 1 por artículos y conceptos

Artículo y concepto	Créditos iniciales	Modificaciones de crédito	Créditos definitivos	Obligaciones reconocidas	% grado de ejecución
Altos cargos	688.199	-	688.199	712.821	103,58
Retribuciones básicas	350.313	-	350.313	367.043	104,78
Retribuciones complementarias	337.886	-	337.886	345.778	102,34
Personal eventual	617.007	-	617.007	648.456	105,10
Retribuciones básicas	200.676	-	200.676	205.184	102,25
Retribuciones complementarias	416.331	-	416.331	443.272	106,47
Personal funcionario	22.438.903	(10.703)	22.428.200	21.408.501	95,45
Retribuciones básicas	11.347.468	(10.831)	11.336.637	10.153.250	89,56
Retribuciones complementarias	11.091.435	(9.381)	11.082.054	10.713.694	96,68
Sustituciones y eventualidades	-	9.509	9.509	541.557	-
Personal laboral	1.825.287	-	1.825.287	1.676.785	91,86
Retribuciones básicas	1.554.602	-	1.554.602	1.446.978	93,08
Retribuciones complementarias	203.915	-	203.915	179.517	88,04
Otras remuneraciones	23.153	-	23.153	-	-
Sustituciones y eventualidades	43.617	-	43.617	50.290	115,30
Actividades extraordinarias	32.631	-	32.631	-	-
Cuotas sociales	6.098.782	(3.103)	6.095.679	5.527.395	90,68
Pensiones y otras prestaciones sociales	20.400	-	20.400	18.724	91,78
Total capítulo 1	31.721.209	(13.806)	31.707.403	29.992.682	94,59

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

El total de las obligaciones reconocidas en el capítulo 1, Gastos de personal, fue de 29,99 M€, que representa un 8,83% de las obligaciones reconocidas del Departamento, de 339,54 M€. El nivel de ejecución del presupuesto fue del 94,59% y se pagaron la totalidad de las obligaciones reconocidas.

Las obligaciones reconocidas del personal funcionario fueron de 21.408.501 €. En los conceptos de retribuciones básicas y complementarias de personal funcionario se registraron 15.472.430 € correspondientes a personal funcionario de carrera y 5.394.514 € correspondientes a personal funcionario interino que ocupaba puestos de trabajo incluidos en la RPT. En el concepto Sustituciones y eventualidades se registraron 541.557 € correspondientes a interinos nombrados para la sustitución transitoria de titulares de plazas de personal funcionario, por exceso o acumulación de tareas y para la ejecución de programas de carácter temporal.

El importe de las obligaciones reconocidas del personal laboral fue de 1.676.785 €. En los conceptos de retribuciones básicas y complementarias del personal laboral se registraron 1.216.007 € correspondientes a personal laboral fijo, 410.488 € correspondientes a personal laboral temporal que ocupaba puestos de trabajo de personal laboral fijo y 50.290 € correspondientes a personal contratado para sustituciones y eventualidades.

El presupuesto definitivo del capítulo 1 fue superior al total de las obligaciones reconocidas del ejercicio en 1,71 M€. El exceso de crédito presupuestario es consecuencia de los puestos de trabajo incluidos en la RPT del Departamento que estaban presupuestados y vacantes. Este exceso de crédito permitió financiar las sustituciones y eventualidades del ejercicio. A 31 de diciembre de 2020 había 72 puestos presupuestados y no ocupados con un presupuesto de 1,96 M€, de los cuales 59 correspondían a puestos de trabajo que no tenían reserva de plaza para otro trabajador, con un presupuesto de 1,62 M€.

De acuerdo con el artículo 5.1 de la Ley 4/2020, que regula la vinculación de créditos de gastos del presupuesto, los créditos autorizados del capítulo 1 (excepto los referidos a incentivos al rendimiento y actividades extraordinarias, seguros y cotizaciones sociales y pensiones y otras prestaciones sociales) vinculan por servicio y capítulo. Del análisis por conceptos del capítulo 1 se desprende que las obligaciones reconocidas de los conceptos de altos cargos, personal eventual y sustituciones y eventualidades del personal funcionario y laboral fueron superiores al presupuesto definitivo, pero las diferencias se compensaron con otros conceptos presupuestarios con créditos definitivos superiores a las obligaciones reconocidas.

El Departamento no consignó en el presupuesto inicial por el concepto de sustituciones y eventualidades del personal funcionario e incluyó dos plazas no territorializables de personal laboral destinadas a sustituciones y eventualidades. Cada año la Intervención Delegada, de acuerdo con el exceso de crédito presupuestario de las diferentes partidas del capítulo 1, autoriza un importe máximo para sustituciones y eventualidades. Para el año 2020 el importe

autorizado por la Intervención Delegada fue de 700.000 € y el importe consumido, según las comprobaciones realizadas por la Sindicatura, fue de 558.372 €.

Del trabajo realizado se desprende que la elaboración del presupuesto no se hizo según las necesidades efectivas de personal de acuerdo con los puestos ocupados, la previsión de puestos a ocupar y el importe anual estimado para sustituciones y eventualidades. El exceso de plazas presupuestadas y no ocupadas genera excedentes presupuestarios del capítulo 1. Esta situación se ha producido en los últimos ejercicios (en los años 2018, 2019 y 2020 los excedentes de crédito del capítulo 1 fueron de 1.069.002 €, 744.737 € y 1.714.721 €, respectivamente).

Las modificaciones de crédito del capítulo 1 fueron de 13.806 € y correspondían a transferencias de crédito: 12.465 € fueron incrementos de crédito y 26.271 € disminuciones de crédito. Durante el ejercicio se tramitaron cuatro expedientes de modificación de crédito, tres de los cuales correspondían a transferencias a entidades adscritas al Departamento para la creación de tres puestos de trabajo. Estas minoraciones de crédito del capítulo 1 se hicieron mediante la amortización de puestos de trabajo presupuestados y vacantes recogidos en la RPT del Departamento.

2.2.1. Variación del gasto de personal

En el cuadro 6 se presenta la variación del gasto de personal registrada en el capítulo 1 entre los ejercicios 2019 y 2020.

Cuadro 6. Gastos de personal

Concepto	2019	2020	Variación (%)
Altos cargos	693.075	712.821	2,85
Personal eventual	602.949	648.456	7,55
Personal funcionario	21.222.470	21.408.501	0,88
Personal laboral	1.748.605	1.676.785	(4,11)
Gratificaciones servicios extraordinarios	1.473	-	(100,00)
Cuotas sociales	5.502.631	5.527.395	0,45
Pensiones y otras prestaciones sociales	18.724	18.724	0,00
Total general	29.789.927	29.992.682	0,68

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con el Decreto ley 3/2020, de 11 de febrero, sobre el incremento retributivo para el año 2020 para el personal del sector público de la Generalidad de Cataluña y con la Ley 4/2020, de 29 de abril, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2020, el incremento retributivo aplicado al personal de la Generalidad de Cataluña, a excepción de los órganos superiores, fue del 2%. De acuerdo con el artículo 1 del Decreto ley 3/2020 y el

artículo 29 de la Ley 4/2020, las retribuciones de los órganos superiores de la Administración de la Generalidad determinados por el artículo 5.1 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalidad de Cataluña, no experimentaron ningún incremento respecto de las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2019.

De acuerdo con el artículo 2 del Decreto ley 3/2020 y la disposición adicional novena de la Ley 4/2020, en el año 2020 se abonó al personal el importe correspondiente a la recuperación parcial del 60% del importe de la paga extraordinaria que se dejó de percibir en el ejercicio 2013. El importe bruto de la devolución fue de 819.438 €. Puesto que el Departamento disponía de crédito suficiente en las partidas de capítulo 1 no recibió ninguna transferencia del Departamento de la Vicepresidencia y de Economía y Hacienda por ese concepto.

Durante el ejercicio 2020 se mantuvieron otras medidas de reducción del gasto de personal aplicadas en ejercicios anteriores: no se abonó el complemento de productividad, no se hicieron aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo que incluyesen la cobertura de la contingencia de jubilación y no se concedieron ayudas en concepto de Fondo de acción social, ni percepciones derivadas de los sistemas de ayudas para la comida del personal.

2.2.2. Variación en el número de efectivos

El cuadro 7 muestra el número de efectivos por vinculaciones del personal estructural a 31 de diciembre de los ejercicios 2019 y 2020.

Cuadro 7. Número de efectivos por vinculaciones. Ejercicios 2019 y 2020

Concepto	2019	2020	Variación
Altos cargos	7	7	0
Eventuales	9	9	0
Funcionarios	421	389	(32)
Interinos	185	202	17
Laborales indefinidos	42	39	(3)
Laborales temporales	13	13	0
Total	677	659	(18)

Fuente: Elaboración propia.

Nota: A 31 de diciembre de 2020 había 17 funcionarios interinos y 7 laborales temporales con nombramientos o contratos por sustitución transitoria de plazas de personal funcionario y laboral, por ejecución de programas temporales o por exceso o acumulación de tareas que no se incluyen en el cuadro por no ser personal estructural. Por lo tanto, el número total de efectivos a 31 de diciembre de 2020 era de 683.

En el cuadro 8 se detalla el número de plazas presupuestadas que figura en el anexo de personal de la Ley 4/2020 y el número de efectivos a 31 de diciembre de 2020.

Cuadro 8. Número de plazas presupuestadas y efectivos. Ejercicio 2020

Concepto	Plazas presupuestadas	Efectivos	Diferencia
Altos cargos	7	7	0
Eventuales	9	9	0
Funcionarios	658	591	67
Laborales	58	52	6
Sustituciones y eventualidades personal laboral	2	0	2
Total	734	659	75

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Dos funcionarios en nómina no ocupaban plaza de la RPT (véase el apartado 2.3.3).

En el cuadro anterior se observa que en el ejercicio 2020 el Departamento presupuestó un número de trabajadores superior en 75 plazas al personal efectivo que ocupó las plazas, lo que representa un 11,38% de las plazas totales ocupadas.

2.2.3. Seguridad Social

El 18 de mayo de 1999 la Generalidad de Cataluña y la Tesorería General de la Seguridad Social firmaron un convenio de regulación de relaciones para pagar las cuotas de la Seguridad Social en el que se establecía ampliar a tres meses el plazo para formular y presentar la documentación recaudatoria de la Seguridad Social. Así, las obligaciones reconocidas en el ejercicio 2020 incluían la cuota patronal del Departamento desde octubre de 2019 hasta septiembre de 2020. En el ejercicio 2020 se imputaron 1,37 M€ correspondientes a gastos devengados en el ejercicio anterior. Las obligaciones del último trimestre de 2020 fueron de 1,38 M€ y se reconocieron en el ejercicio 2021.

2.3. RETRIBUCIONES

El análisis de aspectos retributivos se ha hecho a partir de la nómina individualizada por personas y conceptos salariales del año 2020.

Se ha efectuado un análisis de las retribuciones y de los conceptos salariales de los altos cargos, del personal eventual y de una muestra de trabajadores para los cuales se ha

revisado la retribución y todos aquellos aspectos con incidencia retributiva (cambios de puesto de trabajo, histórico de vinculaciones con la Administración de la Generalidad de Cataluña y/u otras administraciones, descripción del puesto de trabajo o forma de ocupación del puesto de trabajo ocupado, entre otros).

Para el análisis se han considerado de forma separada los altos cargos, el personal eventual y el resto del personal.

2.3.1. Altos cargos

El total de las obligaciones reconocidas de los gastos de personal de los altos cargos a 31 de diciembre de 2020 fue de 712.821 €, que representa el 2,38% del total de las obligaciones reconocidas del capítulo 1 del presupuesto de gastos del Departamento.

El cuadro 9 muestra el detalle de las obligaciones reconocidas de personal de los altos cargos (sin incluir la Seguridad Social) del ejercicio 2020 por conceptos retributivos.

Cuadro 9. Obligaciones reconocidas de gastos de personal de los altos cargos por conceptos retributivos

Concepto	Importe 2020
Asignaciones	238.444
Gastos de representación	128.020
Complemento de dificultad técnica	65.170
Complemento de dedicación	42.985
Complemento de mayor responsabilidad	76.398
Derechos de asistencia	22.162
Trienios	39.441
Paga extraordinaria	72.137
Recuperación de paga extraordinaria de 2013	28.064
Total	712.821

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

En el año 2020 el número inicial y final de efectivos fue de siete. Durante el año hubo tres ceses que fueron objeto de nuevos nombramientos.

En el cuadro 10 se presenta el número de altos cargos por unidad directiva que fueron ocupados durante 2020.

Cuadro 10. Número de altos cargos por unidad directiva

Unidad directiva	Número de personas
Consejería	1
Dirección de Servicios	1
Dirección General de Cultura Popular y Asociacionismo Cultural	1
Dirección General de Creación, Acción Territorial y Bibliotecas	1
Dirección General de Patrimonio Cultural	1
Dirección General de Política Lingüística	1
Secretaría General	1
Total	7

Fuente: Elaboración propia.

A continuación se presentan los resultados del trabajo realizado.

- La estructura retributiva de los altos cargos consta de los siguientes conceptos:
 - Asignación
 - Representación
 - Complemento de dedicación
 - Complemento de mayor responsabilidad
 - Derechos de asistencia (para el consejero)
 - Complemento de dificultad técnica (para los secretarios generales, los directores generales y otros cargos asimilados a efectos retributivos).

La estructura retributiva de los altos cargos no está legalmente establecida, y en el ejercicio 2020 el importe de las retribuciones se determinaba en el articulado de la Ley de presupuestos no de forma expresa sino, indirectamente, en relación con las retribuciones del año anterior, y se concretaba en un documento anexo al proyecto de ley de presupuestos, que, si bien era público a través del Portal de los presupuestos, no era objeto de publicación oficial.

Esta opción normativa es cuestionable desde la perspectiva de los principios de transparencia y buena regulación, pero no se puede cuestionar la legalidad de las retribuciones de los altos cargos, puesto que el legislador catalán da anualmente su conformidad a los importes correspondientes.

Con posterioridad al ejercicio fiscalizado, el artículo 30 de la Ley 1/2021, de 29 de diciembre, de presupuestos para 2022, recoge las retribuciones anuales íntegras de los órganos superiores y altos cargos de la Administración de la Generalidad.

- De acuerdo con la Ley 13/2005, de 27 de diciembre, del régimen de incompatibilidades de los altos cargos al servicio de la Generalidad, los altos cargos del Departamento

debían presentar las declaraciones de actividades, de bienes patrimoniales y de intereses en un plazo de tres meses desde la fecha de su nombramiento. Todos los altos cargos del Departamento presentaron estas declaraciones, si bien en tres casos se hizo con un retraso de entre uno y dos meses.

2.3.2. Personal eventual

En el ejercicio 2020 el total de obligaciones reconocidas de gastos de personal eventual (sin incluir la Seguridad Social) fue de 648.456 €, lo que representa el 2,16% del total de las obligaciones reconocidas del capítulo 1 del presupuesto de gastos del Departamento.

El cuadro 11 muestra el detalle de las obligaciones reconocidas de personal eventual (sin incluir la Seguridad Social) del ejercicio 2020 por conceptos retributivos.

Cuadro 11. Obligaciones reconocidas de gastos de personal eventual por conceptos retributivos

Concepto	Importe
Sueldo	114.378
Complemento de destino	78.798
Complemento específico	247.820
Asignaciones*	33.662
Gastos de representación*	16.340
Complemento de dificultad técnica*	14.261
Complemento de dedicación*	6.220
Complemento de mayor responsabilidad*	11.151
Trienios	15.094
Paga extraordinaria	77.997
Liquidación de vacaciones	11.026
Recuperación de paga extraordinaria de 2013	21.709
Total	648.456

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

* Retribuciones del puesto de trabajo de director del Programa para el desarrollo de proyectos culturales en el ámbito internacional. El Acuerdo del Gobierno 71/2018, de 31 de julio, por el que se crea el Programa, y la RPT de personal eventual recogen la asimilación retributiva a la de secretario general y, por lo tanto, los conceptos retributivos de este puesto se correspondían con los de los altos cargos.

En septiembre de 2020, a raíz del cese el 3 de septiembre de María Àngela Vilallonga Vives como consejera del Departamento de Cultura, todos los nombramientos de personal eventual vigentes en aquella fecha fueron ratificados hasta el nombramiento de la nueva consejera.

En el año 2020 el número inicial y final de personal eventual fue de nueve personas. Durante el año hubo seis ceses, que fueron objeto de nuevos nombramientos.

El cuadro 12 muestra los puestos de trabajo ocupados por unidad directiva a 31 de diciembre de 2020.

Cuadro 12. Puestos de trabajo de personal eventual ocupados, por unidad directiva

Concepto	Número de personas
Gabinete de la Consejera	7
Adjunto al jefe del Gabinete de la Consejera	1
Asesor en materia de comunicación y difusión	1
Gabinete de la Consejera	1
Oficina de comunicación	1
Oficina de la Secretaría de la Consejera	1
Oficina de Protocolo	1
Oficina de Relaciones Institucionales	1
Secretaría General	1
Asesor en materia de relaciones externas de ámbito cultural	1
Programa para el desarrollo de proyectos culturales de ámbito internacional	1
Director del Programa	1
Total	9

Fuente: Elaboración propia.

A continuación se presentan los resultados del trabajo realizado.

- Mediante el Acuerdo de Gobierno 71/2018, de 31 de julio, por el que se crea el Programa para el desarrollo de proyectos culturales de ámbito internacional, se creó el puesto de personal eventual de director del Programa. A efectos retributivos, el puesto se equiparó al alto cargo de secretario general. El programa no comportó la creación de ningún otro puesto de trabajo. El Acuerdo establecía una duración del Programa de tres años prorrogable un año más. El Programa finalizó en marzo de 2021 con el cese del director, por lo tanto, con anterioridad a la fecha de finalización prevista en el Acuerdo. El Acuerdo de Gobierno de 13 de junio de 2017 sobre criterios para la formalización de nombramientos y contrataciones de personal temporal en el ámbito de la Administración de la Generalidad y su sector público no prevé que se deba hacer ningún tipo de justificación periódica de la actividad realizada en el marco de la ejecución de los programas temporales ni a su finalización. El Acuerdo de Gobierno 71/2018 tampoco lo prevé. Por lo tanto, la Sindicatura no ha podido comprobar cuál es la actividad que se desarrolló en el marco del Programa para el desarrollo de proyectos culturales de ámbito internacional.

2.3.3. Personal funcionario

En el cuadro 13 se presenta el detalle de las obligaciones reconocidas de gastos de personal funcionario por conceptos retributivos.

Cuadro 13. Obligaciones reconocidas de gastos de personal funcionario por conceptos retributivos

Concepto	Personal funcionario de carrera	Personal funcionario interino (a)	Sustituciones y eventualidades (b)	Total
Sueldo	4.658.362	2.177.871	231.476	7.067.709
Complemento específico	5.086.899	1.480.509	150.431	6.717.839
Complemento de destino	2.368.110	916.408	98.036	3.382.554
Trienios	1.429.793	271.939	9.155	1.710.887
Paga extraordinaria	1.145.374	451.059	44.988	1.641.421
Recuperación de pagas extraordinarias	589.640	95.416	5.184	690.240
Complemento de diferencia del complemento específico (c)	80.009	-	-	80.009
Complemento de diferencia de nivel (c)	47.101	-	-	47.101
Liquidación de vacaciones	33.349	-	2.287	35.636
Complemento diferencia IT	33.793	1.295	-	35.088
Otros	-	17	-	17
Total	15.472.430	5.394.514	541.557	21.408.501

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

Notas:

- (a) Personal funcionario interino que ocupaba puestos de trabajo incluidos en la RPT del personal funcionario.
- (b) Personal funcionario interino nombrado para la sustitución transitoria de titulares de plazas de personal funcionario, por exceso o acumulación de tareas y para la ejecución de programas de carácter temporal.
- (c) Complementos que derivan de las situaciones previstas en el artículo 77 y la disposición adicional undécima del Decreto legislativo 1/1997.

Del análisis realizado de los conceptos salariales, retribuciones y otra información de cuarenta y ocho trabajadores funcionarios seleccionados a criterio del auditor, se desprenden los aspectos que se presentan a continuación.

- Desde el año 2011 dos funcionarios de la Diputación de Barcelona del llamado Cuerpo Técnico Superior de Letras prestaban servicios en el Departamento sin ocupar ningún puesto de trabajo de la RPT. Entre los años 2010 y 2011 los dos funcionarios ocuparon dos puestos de subdirector mediante convocatoria de libre designación. Ambos puestos de trabajo fueron amortizados en 2011 y a los funcionarios se les hizo una atribución provisional de funciones.

La atribución provisional de funciones se realizó de acuerdo con la Instrucción 2/2011, de 23 de marzo, de la Secretaría de Administración y Función Pública (SAFP), sobre los efectos del cese o remoción de los funcionarios de otras administraciones públicas no integrados en cuerpos propios que han obtenido destino definitivo en la Administración de la Generalidad mediante su participación en procesos de provisión y se encuentran, respecto a la administración de origen, en situación administrativa de servicios en otras

administraciones. De acuerdo con esta Instrucción, la persona afectada tenía derecho a reingresar en la administración de origen y, mientras no se hiciese efectivo este ingreso, quedaba en la Administración de la Generalidad en situación de provisionalidad salvo que obtuviese destino definitivo mediante la participación en procesos de provisión de puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por personal de otras administraciones.

En relación con el reingreso en la Diputación de Barcelona, en el año 2012 esta institución comunicó al Departamento que los dos trabajadores no disponían de reserva de puesto de trabajo en la Diputación y que, por lo tanto, su reingreso debía llevarse a cabo mediante la participación en los procedimientos de selección de su categoría. No forma parte del alcance de este informe la comprobación de si desde 2012 ha habido convocatorias a las cuales deberían haberse presentado los dos trabajadores.

Las resoluciones de atribución de funciones revisadas se hicieron de acuerdo con la Instrucción 2/2011, según la cual las funciones adecuadas al cuerpo o escala del trabajador se atribuían de forma provisional y con carácter excepcional, sin concretar las tareas y funciones.

El hecho de que en el año 2020 las atribuciones de funciones tuvieran una duración superior a nueve años, hace cuestionar el carácter provisional y excepcional de las atribuciones de funciones.

- Desde el 4 de abril de 2016 una funcionaria del Cuerpo de Titulación Superior de Planificación Lingüística de la Generalidad de Cataluña, adscrita a la Dirección General de Política Lingüística, prestaba sus servicios en la Institución de las Letras Catalanas (ILC), mediante una asignación temporal de funciones.

De acuerdo con la Instrucción 2/2012, de 15 de junio, de la SAFF, la asignación temporal de funciones debe cubrir necesidades coyunturales previamente justificadas que impliquen la necesidad de disponer de modo urgente e inaplazable de efectivos de forma temporal en un ámbito determinado de la actividad administrativa o para la ejecución de programas que respondan a necesidades no permanentes y de duración determinada. La Instrucción establece que la necesidad debía hacerse pública mediante el portal ATRI, que la convocatoria debía determinar el procedimiento de actuación con indicación de las personas que integraban la comisión de valoración de los méritos, que la asignación tenía que formalizarse mediante resolución motivada de la Secretaría General del departamento de adscripción y que las retribuciones a percibir debían ser a cargo de las unidades directivas de destino.

Del trabajo realizado se desprende que en el caso indicado no se trataba de necesidades temporales o ligadas a la realización de un programa de duración determinada, ya que las tareas efectuadas formaban parte de las actividades ordinarias de la ILC. En diciembre de 2021, la asignación de funciones se había renovado de forma sucesiva desde el 4 de abril de 2016 hasta el 1 de julio de 2021. Por otro lado, no hay evidencia de que la convocatoria se hiciese pública y, por último, las retribuciones eran abonadas

con cargo al presupuesto del Departamento de Cultura y no al de la ILC. En consecuencia, dicha asignación de funciones no era ajustada a derecho.

- Un funcionario tenía una asignación temporal de funciones iniciada el 2 de diciembre de 2019 que no fue publicada en el portal ATRI y que en diciembre de 2021 todavía seguía vigente. En la resolución no se detallaban las funciones asignadas temporalmente ni el período por el que se asignaban. La duración de la asignación de funciones evidencia que no se trataba de una necesidad coyuntural y temporal y, por lo tanto, se debería haber ofertado la plaza para ser proveída.
- En el año 2020 el Departamento formalizó dos asignaciones temporales de funciones que tuvieron una duración de un año y no se publicaron en el portal ATRI.
- De acuerdo con el artículo 27.1.a de la Ley 4/2020, con carácter general las retribuciones básicas y complementarias que se acrediten con carácter fijo y periodicidad mensual deben hacerse efectivas por mensualidades completas, y de acuerdo con la situación de los funcionarios referida al primer día hábil del mes que corresponda. Como resultado de la aplicación de este artículo, un funcionario que durante el mes de septiembre de 2020 ocupó tres puestos de trabajo con complementos de destino 30, 26 y 27 y diferentes complementos específicos, percibió la nómina con el importe correspondiente al nivel A1.30, que ocupó durante los primeros quince días del mes de septiembre.
- Un funcionario ocupó temporalmente en septiembre de 2020 un puesto de jefe de servicio. Se trataba de un encargo de funciones por sustitución sin que se estableciese una fecha de finalización. La oferta de trabajo del puesto de jefe de servicio se publicó en la web del Departamento y no en el portal ATRI como establecía el Acuerdo de Gobierno de 13 de junio de 2017 sobre nombramientos y contrataciones de personal temporal.
- De acuerdo con el artículo 88.2 del Decreto legislativo 1/1997, dos funcionarios en situación de servicios especiales en otras administraciones desde hacía más de diecisiete años eran retribuidos por el Departamento por los trienios reconocidos en la Administración de la Generalidad de Cataluña. El Departamento no realizaba ninguna verificación anual para comprobar que los trabajadores seguían prestando servicios en otra administración y seguían cumpliendo las condiciones para poder percibir el importe de los trienios.
- En la revisión de una liquidación de vacaciones devengadas y no disfrutadas de un funcionario se ha observado que para los tres días adicionales de vacaciones por más de 25 años de servicio no se hizo el cálculo proporcional a los días trabajados, sino que estos se devengaron enteros y fueron retribuidos en su totalidad. Puesto que el apartado decimosexto de la Circular 5/1999 de la Generalidad de Cataluña establece que el cómputo proporcional al tiempo de servicios prestados no se realizará por año natural, sino por tiempo de servicio que se preste en el período desde el 31 de agosto del ejercicio hasta el mismo día del año siguiente, la Sindicatura considera que los tres días adicionales

deberían haberse retribuido según el cálculo proporcional de acuerdo con el mencionado período de devengo.

- Dos funcionarios tenían reconocido un grado personal superior al que les correspondería de acuerdo con el artículo 80 del Decreto legislativo 1/1997.
- Hasta el 31 de diciembre de 2019 un puesto de trabajo de responsable estaba definido como puesto singular del grupo A1 con nivel de destino 26 y complemento específico de 24.549€ anuales (según tablas retributivas vigentes en el año 2019). Mediante el Acuerdo de la Comisión Técnica de la Función Pública de 17 de diciembre de 2019 se aprobó la modificación del puesto de trabajo con un incremento del nivel de destino a nivel 27 y el complemento específico a 27.652€ anuales. No han quedado acreditados los motivos que dieron lugar a la modificación de la plaza.

2.3.4. Personal laboral

En el cuadro 14 se presenta el detalle de las obligaciones reconocidas de gastos de personal laboral por conceptos retributivos.

Cuadro 14. Obligaciones reconocidas de gastos de personal laboral por conceptos retributivos

Concepto	Personal laboral fijo	Personal laboral temporal (a)	Sustituciones y eventualidades (b)	Total
Sueldo	688.449	281.101	31.234	1.000.784
Paga extraordinaria	147.899	49.551	6.947	204.397
Trienios	178.089	22.679	542	201.310
Complemento de grupo	87.877	34.517	3.762	126.156
Recuperación de pagas extraordinarias	68.925	8.677	1.823	79.425
Complemento de mando	20.722	-	-	20.722
Complemento de puesto de trabajo	7.893	9.626	-	17.519
Complemento de convenio	8.853	-	-	8.853
Indemnizaciones por finalización de contrato	-	953	5.982	6.935
Encargo de categoría diferente	4.747	-	-	4.747
Plus de nocturnidad	-	3.384	-	3.384
Otros	2.553	-	-	2.553
Total	1.216.007	410.488	50.290	1.676.785

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

Notas:

(a) Personal laboral temporal que ocupaba puestos de trabajo de personal laboral fijo.

(b) Personal laboral temporal para sustituir transitoriamente a trabajadores titulares de plazas de personal laboral.

Del análisis realizado de los conceptos salariales, retribuciones y otra información de diecisiete trabajadores laborales seleccionados a criterio del auditor se desprenden las observaciones que se presentan a continuación.

- Un laboral del grupo E ocupaba desde 2007 un puesto de trabajo de categoría superior mediante un encargo de categoría superior, lo que incumplía el plazo máximo para los encargos de categoría superior establecido en el convenio colectivo, de acuerdo con el cual el trabajador que desarrolle funciones correspondientes a un puesto de categoría superior dentro de la misma área funcional o, si es de otra área funcional, siempre que sea del grupo inmediatamente superior, tendrá derecho a la diferencia retributiva correspondiente, por un periodo no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años. Una vez superados dichos plazos, si el trabajo desarrollado no fuese con carácter de sustitución y hubiese un puesto de trabajo vacante, debería abrirse una convocatoria para su provisión mediante los procedimientos previstos en el Convenio colectivo.
- Un laboral del grupo C2 ocupaba un puesto de trabajo que en el año 2010 fue modificado como puesto polivalente C1 y C2. Desde el año 2010 el trabajador percibía un complemento por la diferencia retributiva entre el grupo C1 y C2. En la revisión de la cuantía del complemento se ha observado que en el momento de fijar el importe no se tuvieron en cuenta las pagas extraordinarias y que, por lo tanto, el importe abonado era inferior al que correspondía. El error detectado fue corregido en el año 2021.
- De acuerdo con el artículo 36 del Convenio colectivo el complemento de mando se establece con la finalidad de remunerar a aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo que suponen una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de dirección, mando, coordinación, planificación, supervisión y control. Este complemento solo se debe percibir durante el tiempo que se esté ocupando un puesto de trabajo de dichas características y deben retribuirse por este concepto los puestos de trabajo establecidos en el convenio, que para el Departamento de Cultura son los de coordinador de equipo de apoyo cultural y responsable de equipo de apoyo cultural. La RPT prevé un complemento de mando para puestos de trabajo de especialista de oficios, sin que conste ninguna modificación del convenio para incluirlos. Además, el Convenio colectivo no prevé para ningún otro departamento de la Generalidad un complemento de mando similar a los analizados, que tampoco quedan recogidos en las tablas retributivas vigentes en 2020.

Cuatro trabajadores contratados como especialistas de oficios percibían los complementos de mando mencionados (tres trabajadores desde el año 2008 y un trabajador desde el año 2016). En tres de los casos la documentación justificativa del complemento no detallaba las funciones de mando a desarrollar y no había un anexo al contrato laboral con la modificación retributiva para la concesión del complemento.

- El anexo 8 del Convenio colectivo recoge las funciones generales para cada categoría profesional, pero las tareas de mando, de mayor responsabilidad u otras similares no quedan concretadas en el resto del articulado, cuyo contenido es genérico y no específico para cada caso.

La descripción del puesto de trabajo (DPT) es un documento que recoge de forma sistematizada y sintética un conjunto de información que explica por qué el puesto de

trabajo está en la organización, dónde se ubica, qué debe hacer la persona que lo ocupa y qué se espera de ella. Asimismo, las DPT sirven para valorar económicamente los puestos de trabajo en función de las cargas de trabajo, la responsabilidad y las capacidades que son necesarias para ocuparlos.

En relación con los puestos de trabajo de especialista de oficios de la observación anterior, la Sindicatura solicitó al Departamento la DPT de los cuatro casos analizados, pero los puestos de trabajo de personal laboral no tienen las DPT introducidas en el programa de gestión de puestos de trabajo y para los casos concretos solicitados no se tenía constancia de su existencia.

Aunque de la normativa no se desprende el carácter obligatorio de elaborar las DPT para el personal laboral, en determinados casos, como los indicados anteriormente, sería conveniente formalizar las DPT como documento acreditativo de la valoración del puesto de trabajo que justifica su existencia y retribución e integrarlas en el programa de gestión de puestos de trabajo.

2.4. SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

2.4.1. Provisión provisional de puestos de trabajo

De acuerdo con la Ley 4/2020, las necesidades de personal debían atenderse prioritariamente con personal funcionario de carrera, personal estatutario y personal laboral fijo existente y no se podía contratar personal temporal, excepto en los casos excepcionales que determinase el Gobierno para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

En el año 2020 seguía en vigor el Acuerdo de Gobierno de 13 de junio de 2017 sobre criterios para la formalización de nombramientos y contrataciones de personal temporal en el ámbito de la Administración de la Generalidad de Cataluña y su sector público. El Acuerdo dispone que las necesidades de personal que se generen deben atenderse prioritariamente con personal funcionario de carrera y laboral fijo existente, empleando los sistemas generales y extraordinarios de provisión previstos en la normativa vigente y, si procede, en los convenios colectivos de aplicación. Asimismo, el Acuerdo prevé los nombramientos y contrataciones temporales excepcionales para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, circunstancia que debe quedar suficientemente justificada y hay que ajustar a los requisitos y condiciones previstos en el Acuerdo.

A 31 de diciembre de 2020 el 58,75% de las plazas de la RPT del personal funcionario presupuestadas y ocupadas estaban ocupadas provisionalmente mediante interinajes (el 34,30%) u otras formas de ocupación provisional previstas en la normativa (el 24,45%). De las plazas de la RPT del personal laboral presupuestadas y ocupadas, el 26,92% de los puestos estaban ocupados por personal laboral temporal (el 25,00%) u otras formas de

ocupación provisional (el 1,92%). En el cuadro 15 se presenta el detalle del personal con formas de ocupación provisional.

Cuadro 15. Personal con formas de ocupación provisional

Forma de provisión	Número de personas		
FUNCIONARIOS			363
De carrera		144	
Comisión de servicios	84		
Encargo de funciones	32		
Adscripción provisional	19		
Asignación temporal de funciones	9		
Interinos		219	
Ocupación plaza vacante de la RPT	202		
Por exceso o acumulación de tareas	8		
Sustituciones	8		
Programas	1		
LABORALES			21
Fijos		1	
Encargo de categoría superior	1		
Temporales		20	
Ocupación plaza vacante de la RPT	13		
Sustituciones	7		
TOTAL			384

Fuente: Elaboración propia.

2.4.1.1. Contrataciones temporales e interinajes

El personal funcionario interino y laboral temporal representaba el 27,71% del total de las obligaciones reconocidas de personal funcionario y laboral (sin incluir la Seguridad Social) del capítulo 1 del presupuesto de gasto del Departamento. A 31 de diciembre de 2020 este personal representaba el 34,99% del número de personas en plantilla; un 89,96% ocupaba puestos de trabajo vacantes, un 6,28% correspondía a sustituciones y el 3,77% restante a nombramientos de funcionarios interinos por exceso o acumulación de tareas y por ejecución de programas.

Cobertura de puestos de trabajo vacantes

Para el personal funcionario interino y personal laboral temporal que a 31 de diciembre de 2020 ocupaba una plaza de la RPT se ha analizado el período de ocupación de dicho puesto de trabajo.

En el cuadro 16 se presentan los resultados del análisis.

Cuadro 16. Antigüedad del puesto ocupado por colectivo

Antigüedad	Personal funcionario interino	Personal laboral temporal	Total	Porcentaje
Antigüedad superior a 15 años	3	1	4	1,86
Antigüedad entre 10 y 15 años	35	8	43	20,00
Antigüedad entre 5 y 10 años	17	1	18	8,37
Antigüedad inferior a 5 años	147	3	150	69,77
Total	202	13	215	100,00

Fuente: Elaboración propia.

A 31 de diciembre de 2020 el 30,23% del personal funcionario interino y del personal laboral temporal ocupaba el mismo puesto de trabajo desde hacía más de cinco años (cincuenta y cinco funcionarios interinos y diez laborales temporales).

En cuanto al personal laboral, hay que tener en cuenta que, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, determinados contratos laborales temporales del sector público, en función del tiempo transcurrido desde que se suscribieron, pueden ser declarados indefinidos en virtud de una sentencia judicial, pero no fijos, hasta que se convoque el proceso selectivo correspondiente.

Con posterioridad al ejercicio fiscalizado, se publicaron el Real decreto ley 14/2021, de 6 de julio, y la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que tienen como principal objetivo reducir los elevados niveles de temporalidad estructural.

Interinajes por exceso o acumulación de tareas

En el año 2020 hubo veinticinco funcionarios interinos nombrados en 2019 o 2020 por exceso o acumulación de tareas. De la revisión de siete casos seleccionados a criterio del auditor, se hacen las siguientes observaciones:

- Para dos interinos se ha constatado que los motivos que dieron lugar a su nombramiento no se ajustaban a los de necesidad urgente e inaplazable. No se correspondían a motivos de carácter coyuntural y puntual y en la práctica el nombramiento se convirtió en la manera de dar continuidad a la relación de servicio del trabajador dentro de la misma dirección o centro de trabajo del Departamento. A 31 de diciembre de 2020 los dos trabajadores ocupaban plazas en régimen de interinaje de forma continuada desde hacía cuatro y catorce años, respectivamente.
- Se ha analizado la continuidad de la relación de cinco personas nombradas interinas por exceso o acumulación de tareas vigentes a 31 de diciembre de 2020 cuyos nombramientos finalizaban en el año 2021. En tres casos el nombramiento de 2020 se formalizó de forma concatenada a la finalización de nombramientos previos por sustitución o para cubrir puestos de trabajo vacantes. Una vez finalizado el nombramiento, en el año 2021

los cinco casos fueron nombrados de nuevo para cubrir puestos de trabajo vacantes. En tres casos el nuevo nombramiento del año 2021 se realizó en fechas muy cercanas a la finalización del nombramiento por exceso o acumulación de tareas de 2020.

2.4.1.2. **Sistemas extraordinarios de provisión**

A 31 de diciembre de 2020 había 145 trabajadores que ocupaban un puesto de trabajo mediante sistemas extraordinarios de provisión regulados en el Decreto 123/1997, en el sexto Convenio único del personal laboral al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y en el Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP). Este personal representaba el 21,23% del total de efectivos a 31 de diciembre de 2020 y un 22,55% del total de puestos de trabajo presupuestados y ocupados de las RPT del personal funcionario y laboral.

En el cuadro 17 se presenta el número de efectivos que a 31 de diciembre de 2020 ocupaba el puesto de trabajo mediante sistemas extraordinarios de provisión:

Cuadro 17. Número de efectivos por forma de ocupación provisional

Forma de ocupación provisional	Número de efectivos	Porcentaje
Personal funcionario	144	99,31
Comisión de servicios	84	57,93
Encargo de funciones	32	22,07
Adscripción provisional	19	13,10
Asignación temporal de funciones	9	6,21
Personal laboral	1	0,69
Encargo de categoría superior	1	0,69
Total	145	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Del análisis de los puestos de trabajo ocupados mediante sistemas extraordinarios de provisión a 31 de diciembre de 2020, se desprenden las observaciones que se presentan a continuación:

- Veinticuatro funcionarios ocupaban puestos de trabajo en comisión de servicios por períodos superiores a dos años; en siete casos había una reserva de puesto, es decir, eran puestos definitivos de otros funcionarios. En veintitrés casos las comisiones fueron renovadas en 2020 con fechas de finalización en los años 2021 y 2022. En otro caso la comisión de servicios registraba una duración de más de veintiocho años.

De acuerdo con la normativa, las comisiones de servicios pueden tener una duración máxima de dos años y una vez finalizado este periodo debe convocarse la provisión del puesto.

- La comisión de servicios superior a veintiocho años mencionada anteriormente correspondía

a una persona que era funcionaria de otra administración a quien se había ido renovando tácitamente la comisión de servicios. La trabajadora ocupaba un puesto de trabajo que en la RPT no estaba abierto a personal procedente de administraciones diferentes de la Administración de la Generalidad de Cataluña y, por lo tanto, la comisión de servicios no era procedente. Con posterioridad al ejercicio fiscalizado, en el año 2021 fue nombrada interina y quedó en situación de excedencia por incompatibilidades respecto a su administración de origen.

- En el año 2020 se suprimieron dos puestos de trabajo de la RPT que estaban ocupados en comisión de servicios y se crearon dos puestos de trabajo nuevos que fueron ofertados a través del ATRI y cubiertos por los trabajadores que ya prestaban servicios en los puestos de trabajo suprimidos. En opinión de la Sindicatura, en la práctica no eran dos nuevos puestos de trabajo, sino que se trataba de adecuar los puestos ya existentes a la reestructuración del Departamento en términos organizativos y funciones asignadas a las diferentes unidades. Por lo tanto, aunque con el nuevo puesto de trabajo se iniciaba una nueva comisión de servicio, en realidad era el encadenamiento de comisiones de servicios para cubrir el mismo puesto de trabajo y, por lo tanto, se superó la duración máxima de dos años para las comisiones de servicios establecida en la normativa.
- El artículo 105.2 del Decreto 123/1997, de 13 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Generalidad de Cataluña, establece que los puestos de mando o asimilados vacantes que sea urgente proveer se pueden cubrir mediante encargo de funciones, siempre que las RPT establezcan para estos puestos el sistema de concurso específico. El artículo 106.1 dispone que una vez transcurrido el plazo máximo de seis meses a contar desde la fecha de la resolución por la cual se efectúa el encargo de funciones, se debe hacer la convocatoria de concurso, salvo que el puesto de trabajo esté reservado a un funcionario por alguno de los motivos establecidos en la normativa vigente.

En lo referente a los puestos de trabajo recogidos en la RPT para ser ocupados mediante concurso específico, a 31 de diciembre de 2020 había veintiséis puestos de trabajo ocupados por personal funcionario mediante encargos de funciones. En dieciséis casos el puesto ocupado no estaba reservado a ningún funcionario. En doce de los dieciséis casos los encargos de funciones registraban una duración superior al año. La duración más elevada fue un encargo de funciones de diez años y diez meses. De acuerdo con la normativa, la utilización del encargo de funciones no puede sustituir la convocatoria de las plazas por el procedimiento que corresponda.

En cuanto a los puestos de mando que deben proveerse por el sistema de libre designación, a 31 de diciembre de 2020 había cinco puestos de director de servicios territoriales cubiertos con encargos de funciones con períodos de vigencia de entre seis meses y diez años.

Ninguno de los puestos de trabajo estaba sujeto a una reserva de plaza de otro funcionario. Según el Decreto 123/1997, los puestos de mando que hay que proveer por el sistema de libre designación no se pueden cubrir provisionalmente mediante el encargo de funciones.

Con posterioridad al ejercicio fiscalizado, se aprobó el Acuerdo de Gobierno 165/2021, de 26 de octubre, por el que se crea el Programa temporal de apoyo a la gestión de los procesos de provisión definitiva, mediante los sistemas de libre designación y de concurso específico, de puestos de trabajo de personal funcionario de carrera en el ámbito de los departamentos de la Administración de la Generalidad. El Acuerdo tiene por objeto realizar las actuaciones de apoyo a la gestión y tramitación de los procesos de provisión para que los departamentos de la Administración de la Generalidad puedan realizar las convocatorias de provisión de puestos de trabajo por los sistemas de libre designación y de concurso específico de los puestos de trabajo de personal funcionario de carrera ocupados provisionalmente, y liberar el máximo de puestos de trabajo reservados, los cuales podrán ser proveídos u ofertados.

- De acuerdo con la normativa, la adscripción provisional es un sistema temporal y extraordinario de ocupación de puestos de trabajo. El artículo 129 del Decreto 123/1997 establece que los puestos que se ocupen de modo provisional, salvo que estén sujetos a amortización, comisión de servicios o encargo de funciones, deberán convocarse para su provisión definitiva en el plazo máximo de un año, y los funcionarios que los ocupen provisionalmente estarán obligados a participar en la respectiva convocatoria, sin perjuicio de poder participar en convocatorias de provisión de otros puestos de trabajo.

A 31 de diciembre de 2020 había diecinueve funcionarios adscritos provisionalmente a puestos de trabajo: diecisiete funcionarios ocupaban puestos de trabajo previstos en la RPT y dos funcionarios no ocupaban ningún puesto de la RPT (véase el apartado 2.5.3). Ninguno de los diecisiete puestos ocupados de la RPT estaba sujeto a amortización (presentado en la RPT como puesto a extinguir) ni estaba condicionado a una reserva de plaza de otro funcionario.

La Sindicatura ha analizado la antigüedad en situación de adscripción provisional de los diecinueve funcionarios: trece casos mantenían esta forma de ocupación por un periodo de entre ocho y quince años, cuatro casos entre tres y cinco años y dos casos por un periodo inferior a dos años. La permanencia en el tiempo contraviene el carácter provisional y extraordinario previsto en la normativa para esta forma de ocupación. En enero de 2022 los diecinueve trabajadores seguían manteniendo la adscripción provisional como forma de ocupación. Los puestos de trabajo deberían haber sido objeto de convocatoria para su provisión definitiva. Diecisiete de los diecinueve puestos de trabajo estaban previstos en la RPT como puestos base que debían proveerse mediante concursos generales y, por lo tanto, las convocatorias no dependían del Departamento, sino que las plazas debían incluirse en las convocatorias de provisión de concursos generales en el ámbito de toda la Administración de la Generalidad.

2.4.1.3. Convocatorias y ofertas de trabajo para la provisión provisional de puestos de trabajo

El III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalidad de Cataluña para los años 2005-2008, vigente desde el 25 de noviembre de 2005 y prorrogado tácitamente,

establece que en el plazo de un mes desde su entrada en vigor se debía constituir una comisión técnica paritaria de trabajo con representantes de la Administración de la Generalidad y de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Negociación, con la finalidad de determinar un protocolo común relativo, entre otros aspectos, a los criterios objetivos que deben utilizarse para determinar la provisión provisional de los puestos de trabajo.

Las conclusiones de esta comisión técnica se debían elevar a la Mesa Sectorial y tenían que ser la base de la instrucción de la Dirección General de la Función Pública que regulara los mecanismos de provisión provisional de los puestos de trabajo. Dicha comisión técnica no se constituyó, ni existe ninguna instrucción de la Secretaría de la Función Pública que establezca un protocolo común.

El Acuerdo del Gobierno de 13 de junio de 2017 sobre nombramientos y contrataciones de personal temporal establece que todas las convocatorias y ofertas de trabajo para la provisión provisional de puestos de trabajo con personal temporal deben publicarse en el Portal del Empleado Público (llamado portal ATRI), salvo las ofertas de personal docente y las reguladas o pactadas mediante el sistema de bolsas de trabajo de puestos finalistas y de cobertura inmediata. En lo referente a los nombramientos de personal interino por sustitución o de duración inferior a tres meses, el Acuerdo establece que se publicarían únicamente en la web del departamento de adscripción.

De acuerdo con la información facilitada por el Departamento, durante el ejercicio 2020 se publicaron ciento veintiséis convocatorias: ciento nueve en el portal ATRI y en la web del Departamento y diecisiete ofertas de trabajo se publicaron únicamente en la web del Departamento. En ocho casos el procedimiento quedó anulado y en otros ocho casos quedó desierto.

En 2020 se resolvieron setenta y dos convocatorias de puestos de trabajo: cuarenta y ocho correspondían a ofertas para cubrir puestos de trabajo vacantes de la RPT con interinajes, comisiones de servicios o encargo de funciones, once eran para cubrir sustituciones, tres correspondían a contratos de relieve de personal laboral y diez a interinajes por exceso o acumulación de tareas. El resto de las convocatorias iniciadas en 2020 fueron cubiertas durante 2021.

De la revisión de una muestra de cinco convocatorias, seleccionada de forma aleatoria entre las resueltas en 2020, se desprende lo siguiente:

- El Departamento ofreció un interinaje por exceso o acumulación de tareas justificado por motivos de carga de trabajo estructurales ante la falta de personal cualificado y por la reducción de jornada de una trabajadora. Ahora bien, de la revisión del expediente se desprende que el único motivo de la oferta era el de poder cubrir la reducción de jornada de una trabajadora que ocupaba un puesto singular del cuerpo superior con nivel de destino 23 (A1.23). El apartado 1.5 del Acuerdo del Gobierno de 2017 limita la posibilidad de cobertura excepcional de puestos de trabajo singulares, mediante nombramiento de personal interino por vacante, a aquellos puestos con nivel de destino 21 o inferior. Dadas

las limitaciones de la normativa, el Departamento recurrió a un nombramiento por exceso o acumulación de tareas. La persona seleccionada fue nombrada A1.21 para realizar funciones de un puesto de trabajo A1.23.

Además, la persona seleccionada fue la misma que ya había cubierto la reducción de jornada de la misma trabajadora cuando esta ocupaba otro puesto de trabajo. Por lo tanto, durante 2020 la persona seleccionada concatenó dos nombramientos con el mismo objeto pero con diferente forma de ocupación: primero un nombramiento de interino por sustitución y después un interinaje por exceso o acumulación de tareas.

- Tres de los expedientes revisados correspondían a procesos de selección para cubrir puestos singulares que solo podían ser cubiertos con personal funcionario de carrera. En un caso no se justificaba la necesidad de cubrir el puesto de trabajo.

2.5. JORNADA Y HORARIO

La jornada y el horario de trabajo del personal del Departamento estaban regulados por el Decreto 56/2012, de 29 de mayo, sobre jornada y horarios de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Generalidad, modificado por el Decreto 48/2014, de 8 de abril.

El Real decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la covid, comportó una serie de limitaciones a la movilidad que dieron lugar a la adopción de medidas organizativas para garantizar la prestación de servicios esenciales o de carácter estratégico.

El 29 de marzo de 2020 se aprobó el Real decreto ley 10/2020, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para los trabajadores por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con la finalidad de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19. De acuerdo con la disposición adicional primera del dicho decreto, la Administración de la Generalidad debía dictar las instrucciones y resoluciones que fueran necesarias para regular la prestación de servicios de los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del TRLEBEP, a fin de mantener el funcionamiento de los servicios públicos que se considerasen esenciales.

La SAFP del Departamento de Políticas Digitales y Administración Pública aprobó la Instrucción 3/2020, de 13 de marzo, sobre medidas preventivas, de protección y organizativas de aplicación al personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña con motivo del coronavirus SARS-CoV-2, la cual diferenciaba entre medidas a aplicar a los empleados públicos adscritos a la prestación de actividades y servicios públicos básicos y estratégicos y medidas para el resto de los empleados públicos. Para este segundo, la instrucción preveía la concesión del permiso por deberes inexcusables de carácter público

previsto en el artículo 96.1.d del Decreto legislativo 1/1997.¹ Para garantizar el mantenimiento de los servicios básicos o estratégicos los departamentos y organismos autónomos debían elaborar un Plan de contingencia. De acuerdo con el Plan de contingencia del Departamento de Cultura, aprobado mediante la Instrucción 1/2020, de 17 de marzo de 2020, un 40,00% de toda la plantilla, considerado no esencial o estratégico, disfrutó de un permiso por deberes inexcusables desde el 16 de marzo de 2020 (la Sindicatura ha estimado que en valores absolutos debía suponer un máximo de 273 trabajadores). El permiso por deberes inexcusables fue otorgado a aquellas personas que no disponían de medios electrónicos para desarrollar su trabajo en régimen de teletrabajo o cuyo trabajo no era susceptible de desarrollarse en teletrabajo.

El 24 de mayo de 2020 la SAFP aprobó la Instrucción 5/2020, sobre la reincorporación progresiva a los centros de trabajo, teletrabajo y otras medidas organizativas de aplicación al personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña con motivo del coronavirus SARS-CoV-2. Esta instrucción establecía el carácter preferente de la modalidad de teletrabajo, excepto en aquellos servicios y actividades que se tuvieran que prestar necesariamente de forma presencial según determinasen los planes de contingencia y de reincorporación progresiva. De acuerdo con la Instrucción, el día 31 de mayo de 2020 era la fecha límite para la finalización del disfrute del permiso de deberes inexcusables. Asimismo, se inició la incorporación de las personas que no podían hacer teletrabajo. En el mes de junio de 2020 la mayor parte del personal del Departamento ya dispuso de los medios electrónicos para hacer teletrabajo.

Con posterioridad a la Instrucción 5/2020, la SAFP publicó otras instrucciones para adaptar las condiciones de trabajo a la situación de la pandemia en cada momento de acuerdo con la normativa estatal, autonómica, las resoluciones del Departamento de Salud y las decisiones adoptadas por el Comité de Dirección del Plan de actuación del Plan territorial de protección civil de Cataluña (PROCICAT). En el año 2020 la mayor parte de la plantilla del Departamento realizó teletrabajo y, según la situación de la pandemia, combinó teletrabajo con trabajo presencial.

El régimen jurídico de prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en el ámbito de la Administración de la Generalidad de Cataluña quedó establecido por el Decreto 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad

1. El permiso por deberes inexcusables de carácter público o personal está previsto en el artículo 96.1.d del Decreto legislativo 1/1997, en el artículo 47.f del VI Convenio colectivo único del personal laboral de la Generalidad de Cataluña y en el artículo 48.j del TRLEBEP. El deber inexcusable se define como un derecho que tienen los empleados públicos de no asistir a su puesto de trabajo por tener que cubrir una obligación, cuyo incumplimiento supondría responsabilidades administrativas, civiles o penales para la persona (denuncia, citación judicial, elecciones, ser concejal de un ayuntamiento o vocal del consejo escolar).

No se establece un tiempo mínimo ni máximo para su disfrute, sino que la duración del permiso es la que sea necesaria para cumplir con las obligaciones.

Mientras se disfruta de este permiso se mantienen las retribuciones y el tiempo de disfrute no se considera horas de trabajo recuperables.

de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos. Ahora bien, mientras duró la situación excepcional y transitoria derivada de la pandemia por la covid se aplicó el régimen especial establecido en el artículo 7.1 *b* del Decreto 77/2020 previsto para situaciones de emergencia derivadas de planes de protección civil, de acuerdo con las instrucciones emitidas a tal efecto por la SAFP.

2.5.1. Control horario

Con anterioridad a la implantación del teletrabajo los marcajes de control horario se realizaban en el centro de trabajo y eran registrados automáticamente en el portal ATRI. El control horario en situación de teletrabajo se realizó mediante el portal ATRI.

De la revisión de los controles horarios de veinte trabajadores, seleccionados a criterio del auditor, correspondientes a los meses de enero y febrero de 2020 se hacen las siguientes observaciones:

- En la revisión de los controles horarios de dos trabajadores funcionarios que ocupaban puestos de mando y de cinco trabajadores laborales se han observado los siguientes aspectos que no se ajustan a la normativa: jornadas superiores a 7 horas y 30 minutos sin ninguna interrupción, ausencias no justificadas, falta de marcajes de entrada por la mañana y de cierre de jornada, falta de marcajes de entrada o salida de la pausa del mediodía que provocan que se compute la jornada entera como tiempo de presencia como si no se hubiese hecho ninguna pausa.
- En la revisión del control horario de diez eventuales se ha constatado que el personal eventual del Departamento no cumplía debidamente la obligatoriedad de registrar diariamente la jornada de trabajo establecida en la Instrucción 7/2019, de 14 de noviembre, sobre el registro de la jornada del personal eventual al servicio de la Generalidad de Cataluña. En ocho casos no existe el registro de ningún marcaje y en dos casos el marcaje es incompleto porque no siempre se ha registrado el horario realizado.
- El control horario de los cuatro trabajadores (dos funcionarios y dos laborales) que prestaban servicios en los dos bibliobuses gestionados por el Departamento lo hacía la Central de Bibliotecas de Lleida según los horarios de cada autobús y no quedaba registrado en el sistema ATRI como para el resto del personal del Departamento. Para 2020 no existe ningún documento que acredite los marcajes de horario del personal del bibliobús ni del control del horario realizado por la Central de Bibliotecas.

Todos los puestos de trabajo de los dos bibliobuses están recogidos en la RPT como puestos de trabajo con horario especial. De acuerdo con el artículo 11 del Decreto 56/2012, en estos casos corresponde a los secretarios generales de los departamentos la determinación y la concreción horaria, lo que se debe comunicar a las personas directamente afectadas y a la Inspección General de Servicios de Personal del Departamento de Gobernación y Relaciones Institucionales. Para ninguno de los puestos de trabajo se había formalizado la resolución del secretario general con la concreción horaria.

3. CONCLUSIONES

En el año 2020 el presupuesto de gastos de personal del Departamento fue de 31,71 M€ y se reconocieron obligaciones por 29,99 M€. En el cuadro 18 se presenta el resumen de efectivos a 31 de diciembre de 2020

Cuadro 18. Resumen de efectivos a 31 de diciembre de 2020

Concepto	Número	Porcentaje
FUNCIONARIOS		
Ocupación definitiva	243	41,26
Ocupación provisional	144	24,45
Comisión de servicios	84	14,26
Encargo de funciones	32	5,43
Adscripción provisional	19	3,23
Asignación temporal de funciones	9	1,53
Interinos por vacante	202	34,30
Total efectivos en plazas RPT	589	100,00
Personal coyuntural		
Por exceso o acumulación de tareas	8	47,06
Sustituciones	8	47,06
Programas	1	5,88
Total personal coyuntural	17	100,00
LABORALES		
Ocupación definitiva	38	73,08
Ocupación provisional	1	1,92
Encargos de categoría superior	1	1,92
Ocupación por vacante	13	25,00
Total efectivos en plazas RPT	52	100,00
Personal coyuntural		
Sustituciones	7	100,00
Total personal coyuntural	7	100,00
Total personal estructural	641	
+ altos cargos	7	
+ eventuales	9	
+ plazas ocupadas no RPT	2	
Total personal estructural	659	
Total personal coyuntural	24	
Total personal estructural y coyuntural	683	

Fuente: Elaboración propia.

3.1. OBSERVACIONES

A continuación se incluyen las observaciones más significativas que se han puesto de manifiesto durante el trabajo de fiscalización de los gastos de personal del Departamento de Cultura en el ejercicio 2020, sobre aspectos que, si procede, habría que corregir:

1. De la revisión de la RPT de personal funcionario se desprenden diferentes observaciones referentes a la falta de justificación de la movilidad interadministrativa prevista para algunos puestos de trabajo, y a la definición de puestos de mando no previstos en la Ley 13/1989 sin que el Decreto 164/2019, de 16 de julio, de reestructuración del Departamento de Cultura, estableciese su equiparación (véase el apartado 2.1).
2. Las áreas funcionales como unidad organizativa en la estructura departamental de la Administración de la Generalidad no cuentan con ninguna normativa que regule las condiciones para su creación y aspectos relacionados con el personal que se adscribe a ellas. En el año 2020 el Departamento tenía cinco puestos de jefes de área definidos como singulares con una retribución equiparable a la de un jefe de servicio (véase el apartado 2.1).
3. En el ejercicio 2020 el Departamento presupuestó un número de trabajadores superior en setenta y cinco plazas al personal efectivo que ocupó las plazas, lo que representa un 11,38% de las plazas totales ocupadas. El excedente presupuestario generado se utilizó para financiar las dotaciones correspondientes a interinos y laborales por sustituciones y eventualidades, los cuales no fueron debidamente presupuestados en el concepto presupuestario existente a tal efecto. Del trabajo realizado se desprende que esta situación se repite cada año y que, por lo tanto, el presupuesto inicial no se elabora de acuerdo con los puestos ocupados, la previsión de puestos a ocupar y el importe estimado para sustituciones y eventualidades. El exceso de plazas presupuestadas y no ocupadas es el principal motivo que explica el elevado excedente presupuestario de la liquidación del capítulo 1, de 1,71 M€ (véanse los apartados 2.2 y 2.2.2).
4. La estructura retributiva de los altos cargos no está legalmente establecida y, en el ejercicio 2020, el importe de las retribuciones se determinaba en el articulado de la Ley de presupuestos no de forma expresa sino, indirectamente, en relación con las retribuciones del año anterior, y se concretaba en un documento anexo al proyecto de ley de presupuestos. Este documento anexo era público a través del Portal de los presupuestos pero no se publicaba oficialmente, opción normativa criticable desde la perspectiva de los principios de transparencia y buen gobierno. Con posterioridad al ejercicio fiscalizado, la Ley de presupuestos para 2022 incluye las retribuciones anuales íntegras de los órganos superiores y de los altos cargos (véase el apartado 2.3.1).
5. Desde el año 2011 dos funcionarios de la Diputación de Barcelona del cuerpo técnico superior de letras prestaban servicios en el Departamento sin ocupar ningún puesto de trabajo de la RPT. Entre los años 2010 y 2011 los dos funcionarios ocuparon dos puestos

de subdirector mediante convocatoria de libre designación. Ambos puestos de trabajo fueron amortizados en 2011 y a los funcionarios se les hizo una atribución provisional de funciones.

El hecho de que en el año 2020 las atribuciones de funciones tuvieran una duración superior a nueve años hace cuestionar el carácter provisional y excepcional de las atribuciones de funciones (véase el apartado 2.3.3).

6. Una funcionaria del Departamento prestaba servicios en la ILC mediante asignaciones temporales de funciones otorgadas en ejercicios anteriores. Las retribuciones eran abonadas con cargo al presupuesto del Departamento y no al de la ILC. El puesto de trabajo debería haber sido previsto en la RPT de la ILC (véase el apartado 2.3.3).
7. La inclusión en la RPT de un complemento de mando para cuatro puestos de especialistas de oficios incumple el artículo 36 del Convenio colectivo (véase el apartado 2.3.4).
8. A 31 de diciembre de 2020, el grado de temporalidad era muy elevado. El 34,99% de las personas en plantilla tenían una vinculación temporal: un 89,96% ocupaba puestos de trabajo vacantes, un 6,28% correspondía a sustituciones y el 3,77% restante a nombramientos de funcionarios interinos por exceso o acumulación de tareas y por ejecución de programas. Además, el 30,23% del personal funcionario y laboral que ocupaba puestos vacantes ocupaba el mismo puesto de trabajo desde hacía más de cinco años (véanse los apartados 2.4.1 y 2.4.1.1).
9. De la revisión de las vinculaciones de siete funcionarios interinos nombrados por exceso o acumulación de tareas, se desprende que se han hecho nombramientos sucesivos por exceso o acumulación de tareas que han dado continuidad a la relación laboral de los trabajadores dentro del Departamento una vez finalizado el nombramiento anterior y mientras no se convocaba un puesto vacante o una sustitución posterior (véase el apartado 2.4.1.1).
10. Para veintiséis funcionarios en comisión de servicios se había superado la duración máxima de dos años establecida en la normativa (véase el apartado 2.4.1.2).
11. Doce puestos de trabajo previstos en la RPT del personal funcionario para ser cubiertos mediante concurso específico, y sin estar sujetos a reserva de plaza de otro funcionario, eran ocupados mediante encargo de funciones por períodos superiores al año, el más elevado de los cuales fue de diez años y diez meses. De acuerdo con la normativa, los puestos de trabajo deberían haber sido convocados una vez transcurrido el plazo máximo de seis meses a contar desde la fecha de la resolución para la cual se efectúa el encargo de funciones (véase el apartado 2.4.1.2).
12. El Departamento cubrió provisionalmente por encargo de funciones cinco puestos de mando que a 31 de diciembre de 2020 registraban un tiempo ocupado en el mismo

puesto de trabajo de entre seis meses y diez años. De acuerdo con la normativa, no se pueden cubrir provisionalmente mediante el encargo de funciones puestos de mando que se deban proveer por el sistema de libre designación (véase el apartado 2.4.1.2).

13. En el año 2020 había diecisiete funcionarios adscritos provisionalmente a puestos de trabajo del Departamento por un periodo superior a tres años (en trece casos por un periodo de entre ocho y quince años). La permanencia en el tiempo contraviene el carácter provisional y extraordinario previsto en la normativa para esta forma de ocupación (véase el apartado 2.4.1.2).
14. De la revisión de los controles horarios de veinte trabajadores, seleccionados a criterio del auditor, correspondientes a los meses de enero y febrero de 2020, se han detectado varios incumplimientos de la normativa aplicable (véase el apartado 2.5.1).

3.2. RECOMENDACIONES

En este apartado se incluyen las recomendaciones que se consideran oportunas a partir del trabajo de fiscalización realizado sobre los gastos de personal del Departamento de Cultura correspondientes al ejercicio 2020.

3.2.1. Recomendaciones al Gobierno

1. Sería conveniente que las áreas funcionales se recogiesen en la normativa sobre organización de la Generalidad y que se establecieran los criterios y procedimientos para su creación, sus competencias, y también las características y forma de acceso de su personal.
2. Sería conveniente formalizar las DPT de los puestos de trabajo de personal laboral que presentan especificidades que no quedan recogidas en las descripciones incluidas en el convenio colectivo como documento acreditativo de la valoración del puesto de trabajo que justifica su existencia y su retribución e integrarlas en el programa de gestión de puestos de trabajo.
3. Sería conveniente que se regulase normativamente la forma de cobertura de las plazas reservadas a funcionarios que se deben cubrir por períodos de duración superior a dos años, para evitar la utilización incorrecta de las comisiones de servicios.
4. Sería conveniente que la normativa sobre los programas de carácter temporal incorporase el requerimiento de una justificación anual de la actividad realizada y de la consecución de las finalidades y, en cualquier caso, un balance al finalizar el programa temporal.

3.2.2. Recomendaciones al Departamento

5. El presupuesto de gastos de personal debería responder a las necesidades efectivas de personal, incluyendo la previsión de plazas a ocupar y una estimación del gasto por sustituciones y eventualidades, que se debería incluir en los conceptos creados a tal efecto, y se debería evitar el exceso de plazas presupuestadas y no ocupadas.
6. Se debería crear un sistema de planificación y convocatoria de plazas ágil para que las convocatorias se hiciesen de forma periódica y oportuna y se evitase el alargamiento de situaciones de ocupación de plazas de forma provisional o interina más allá del tiempo necesario.
7. Habría que establecer un procedimiento para comprobar de forma periódica el cumplimiento de las condiciones para que los funcionarios con destino en otras administraciones puedan percibir el importe de los trienios.

4. TRÁMITE DE ALEGACIONES

A efectos de lo previsto en la normativa vigente, el proyecto de informe fue enviado el 20 de abril de 2022 al Departamento de Cultura de la Generalidad de Cataluña.

4.1. ALEGACIONES RECIBIDAS

El escrito de alegaciones presentado por el Departamento de Cultura el día 4 de mayo de 2022 se reproduce a continuación.²



Generalitat de Catalunya
Departament de Cultura

Sra. D^a Anna Tarrach Colls
Síndica
Sindicatura de Cuentas
Via Laietana, 60
08003 Barcelona

En fecha 20 de abril de 2022 nos enviaron escrito al que se adjuntaba el proyecto de informe de fiscalización núm. 10/2021-D, correspondiente al Departamento de Cultura,

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

Gastos de personal, ejercicio 2020, que ha sido revisado en el Pleno de la Sindicatura, y en el que se nos daba la posibilidad de presentar alegaciones, advirtiéndonos de que el plazo finalizaba en fecha 4 de mayo de 2022.

En este sentido, les envío en escrito anexo las alegaciones del Departamento de Cultura en relación con las observaciones contenidas en dicho proyecto de informe.

Cordialmente,

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

Barcelona, 2 de mayo de 2022.

ALEGACIONES A LAS OBSERVACIONES DEL PROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN NÚM. 10/2021-D

El informe de fiscalización de los gastos de personal del Departamentos de Cultura del ejercicio 2020 emitido por la Sindicatura de Cuentas, en sus conclusiones, contiene diferentes **observaciones** respecto de las cuales se alega lo siguiente:

1- En relación con las observaciones de la RPT que constan en el punto 1, cabe decir que todos los puestos de trabajo, base, singulares o de mando se dan de alta en la RPT a propuesta de los departamentos, con el análisis previo de la Dirección General de Función Pública y del Departamento de Economía tanto desde el punto de vista de legalidad, coherencia de estructura como económico, y con la aprobación de la Comisión Técnica de Función Pública, que tiene la competencia delegada del Gobierno de la Generalidad.

La característica de que un puesto tenga abierta la movilidad a otras administraciones de la Administración de la Generalidad de Cataluña es objeto de revisión muy exhaustiva por parte de la Dirección General de Función Pública, que pide justificación del motivo de esta apertura y que informa favorablemente de forma muy restrictiva. Los puestos que se han creado o que se han modificado y que actualmente contienen esta movilidad interadministrativa, en general, son puestos en los cuales el conocimiento del territorio es básico para el desarrollo de las funciones que tienen asignadas y este conocimiento también lo tienen funcionarios de administraciones locales o de otras administraciones de Cataluña.

Esta restricción resulta evidente por el hecho de que, del total de las plazas departamentales, solo 13 tienen abierta la movilidad a otras administraciones.

En cuanto a los puestos de mando no previstos en la Ley 13/1989 y no previstos en el Decreto 164/2019, que son 3 puestos de director/a de archivo histórico, se trata de

puestos que antiguamente se llamaban archivos históricos provinciales y dependían de la Administración del Estado. En el año 1981 el Departamento de Cultura asumió la gestión de estos archivos a raíz de los traspasos de competencias del Estado a la Generalidad de Cataluña, Orden de 1 de junio de 1981, dando publicidad en el Real decreto 1010/1081, de 27 de febrero, sobre traspaso de funcionarios y servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de cultura.

Una vez traspasados estos archivos se respetó su estructura orgánica, hasta incluso una vez se aprobó el catálogo de puestos de trabajo de la Administración de la Generalidad de Cataluña en el año 1988.

2- En el punto 3 de las observaciones consta que el Departamento de Cultura presupuestó un número de trabajadores superior al personal efectivo que ocupó las plazas.

Respecto a ello cabe decir que las plazas de la relación de puestos de trabajo del Departamento de Cultura están muy ajustadas y que todas las plazas presupuestadas que constan son totalmente necesarias.

La actual normativa relativa a la ocupación temporal de puestos de trabajo requiere que las correspondientes ofertas deban ser publicadas en ATRI, lo cual comporta una mayor movilidad de personal al haber mayor acceso a la información de plazas vacantes así como un retraso en los procesos selectivos ya que, dado el volumen desmesurado de participantes, hay que utilizar mucho tiempo para poder hacer un proceso selectivo minucioso. Asimismo estos procesos selectivos temporales en los últimos años han ido teniendo mayor complejidad, asimilándose cada vez más a los procesos de selección definitiva.

Todos estos cambios dan mayor transparencia a los procesos, mayor calidad en la selección de candidaturas, mayor seguridad jurídica, y permiten el acceso a la ciudadanía, pero se pierde en rapidez en el procedimiento de cobertura.

De esta forma, entre la existencia de una vacante y su cobertura pasa un tiempo medio de 3 meses y durante este tiempo las plazas están presupuestadas pero vacantes.

Además en 2020 hay dos circunstancias extraordinarias por las cuales se incrementó el número de puestos vacantes presupuestados sin ocupar. La primera es que en el presupuesto del capítulo 1 del ejercicio 2020 se incrementaron 23 dotaciones, si bien el presupuesto no se aprobó hasta el mes de abril. A partir de la aprobación de este presupuesto, las dotaciones deben convertirse en puestos de trabajo que debe aprobar la Comisión Técnica de Función Pública y posteriormente, una vez creados, hacer la oferta de trabajo temporal y cubrirlos.

La segunda circunstancia es la declaración del estado de emergencia por COVID-19. Dadas las medidas generales, a partir del 13 de marzo de 2020 los empleados deben estar en sus domicilios prácticamente hasta junio del mismo año. Posteriormente, a finales del mes de julio, también se tuvo que realizar confinamiento domiciliario.

El confinamiento domiciliario derivado de la declaración del estado de alarma se hizo sin haber preparado nada a nivel laboral, con lo cual nos encontramos con la práctica mayoría de la plantilla del Departamento en su casa, teletrabajando con sus propias

herramientas informáticas de las que disponían y sin poder acceder a redes departamentales ni a herramientas corporativas. En el Departamento de Cultura muy pocos trabajadores disponían de portátiles del Departamento con VPN y a lo largo del año 2020 se hizo un gran esfuerzo para conseguir el mayor número de portátiles posible para poder hacer efectivo el teletrabajo.

Todo ello comportó que la Dirección General de Función Pública detuviese todos los anuncios de ofertas de trabajo temporal hasta el mes de junio, excepto de puestos esenciales, y que las incorporaciones previstas no se llegasen a realizar hasta un tiempo más tarde, ya que no había herramientas para poner a disposición de los nuevos trabajadores e incorporarlos sin herramientas informáticas ni poder conectarse o comunicarse a los nuevos equipos a los cuales se adscribían era un gasto innecesario. Dada la incertidumbre de todo este proceso y las dificultades de incorporación efectiva, las nuevas incorporaciones se alargaron muy por encima de los plazos habituales.

3- En cuanto al punto 5 de las observaciones, referente a los dos puestos de funcionarios de la Diputación de Barcelona que ocuparon con destino definitivo puestos de subdirector general en la Administración de la Generalidad y que fueron cesados posteriormente, a este personal se le aplicó el artículo 84 del EBEP en la redacción entonces vigente, de tal forma que como no había ningún puesto de trabajo vacante que tuviera los requisitos que les permitiera su ocupación, se les atribuyeron provisionalmente funciones adecuadas a las propias de su cuerpo, hasta su reingreso en su administración de origen. Esta atribución de funciones se realizó en los términos establecidos en la Instrucción de la Secretaría de Administración y Función Pública 2/2011, sobre los efectos de cese o remoción de los funcionarios de otras Administraciones Públicas, no integrados a cuerpos propios, que han obtenido destino definitivo en la Administración de la Generalidad de Cataluña mediante su participación en procesos de provisión y se encuentran, respecto a la Administración de origen, en situación de servicios en otras Administraciones.

En este sentido, se pidió la creación de dos puestos a los efectos exclusivos de abono de nómina, identificándolos de forma expresa y como puestos a extinguir, de forma que impide la convocatoria de los puestos para su provisión definitiva y que se amortizan automáticamente cuando son desocupados. Por lo tanto, no se trata de puestos estructurales que no han sido recogidos en la RPT ni debidamente convocados, sino que son puestos coyunturales y provisionales necesarios para atender unas situaciones concretas previstas legalmente y necesarios para garantizar derechos de trabajadores públicos.

b) En el caso de que el departamento no disponga de puestos de trabajo vacantes y dotados presupuestariamente susceptibles de atribución temporal de acuerdo con el punto anterior, de forma excepcional para este supuesto, se les atribuirán provisionalmente funciones adecuadas a las propias del cuerpo o escala del puesto de trabajo que ocupaba hasta que se haga efectivo el reintegro en su administración de origen o, en su caso, hasta que le pueda ser adjudicado, de acuerdo con las necesidades del servicio, un puesto de trabajo vacante conforme a las previsiones de la letra a). La atribución provisional de funciones es normativamente asimilable a la atribución provisional de un puesto de trabajo.

Para materializar esta posibilidad que aun estando legalmente prevista no ha sido implementada en la Generalidad, será necesario que el departamento interesado solicite, a efectos exclusivos de hacer efectiva la percepción de la nómina, la creación *ad hoc* de puestos de trabajo base identificados con una determinada clave y declarados a extinguir, lo que impedirá la convocatoria de

estos puestos para su provisión definitiva y serán amortizados automáticamente con motivo de su desocupación. Por lo que respecta a las funciones asignables, estas son las adecuadas a las propias del cuerpo o escala del puesto de trabajo que se ocupaba, las cuales quedarían determinadas con carácter genérico en la resolución de atribución provisional de funciones.

No obstante, posteriormente, el redactado del artículo 84 del EBEP cambió según lo establecido por el artículo 28 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa. De esta forma, desde 18.9.2014 esta obligatoriedad de atribuir puesto o funciones hasta el reingreso en la administración de origen ya no existe, pero la situación las situaciones nacidas anteriormente siguen rigiéndose por la anterior normativa (disposición transitoria 9 de la Ley 15/2014).

Asimismo, les hacemos constar que a finales del mes de febrero de 2022 uno de los mencionados funcionarios ha cesado en la Administración de la Generalidad al pasar a prestar servicios en el sector público dependiendo de otra administración. Por eso el puesto, que es a extinguir y no permite una nueva ocupación, se amortiza de forma automática.

4- En lo referente al complemento de mando de cuatro puestos de especialista de oficios que se menciona en el punto 7 de las observaciones,

El artículo 36 del VI convenio colectivo del personal laboral de la Generalidad de Cataluña prevé la posibilidad de establecer complementos de mando con la finalidad de remunerar a aquellos trabajadores/oras que ocupen puestos de trabajo que suponen una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de dirección, mando, coordinación, planificación, supervisión y control.

El apartado 7 de dicho artículo prevé dos tipos de complemento de mando: el de coordinador/a de equipo de apoyo cultural y el de responsable de equipo de apoyo cultural.

En el año 2008 el Departamento consideró que tres de los puestos de especialistas de oficios tenían la responsabilidad propia de responsable de equipo y se hizo la tramitación correspondiente en la RPT para reconocer y retribuir esta responsabilidad. Cabe decir que la tramitación y requerimientos para hacer esta modificación en el año 2008 no son los mismos que los que se piden actualmente, pero en el año 2008 el Departamento cumplió con lo requerido a ese efecto, entre lo que no estaba la elaboración de la DPT de cada puesto de trabajo. De esta forma, el complemento se aprobó en la Comisión Técnica de Función Pública de fecha 3 de junio de 2008.

Posteriormente, en el año 2016, el Departamento consideró necesario reconocer la responsabilidad de Coordinador/a de apoyo cultural en un puesto de trabajo. En este caso, también el Departamento cumplió con los requerimientos necesarios para su tramitación en la RPT y en esta ocasión sí se hizo una DPT. La propuesta fue aprobada por la Comisión Técnica de Función Pública de 30.5.2016.

5- En relación con el grado de temporalidad del Departamento de Cultura que se menciona en el punto 8 de las observaciones, el Departamento tiene un grado de temporalidad muy alto, como los demás departamentos de la Generalidad y, en general,

todas las administraciones públicas. Este índice tan alto de temporalidad es fruto de la falta de procesos selectivos durante los últimos 15 años. Precisamente a raíz de la constatación de este grado de temporalidad en las administraciones fue publicado el Real decreto ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con el objetivo de reducir la temporalidad en las administraciones a un porcentaje no superior al 8%.

En este sentido, el Gobierno de la Generalidad ha presentado el plan de reducción de la temporalidad en la Administración de la Generalidad que afecta a 59.000 puestos de trabajo y tiene el objetivo de situar la temporalidad por debajo del 8% antes de finales de 2024 y que se llevará a cabo con un proceso extraordinario con dos vías, concurso de méritos y concurso oposición, y también por medio de las convocatorias ordinarias.

6- En cuanto a la observación del punto 9, relativa al nombramiento de personal interino por refuerzo o contrato laboral de refuerzo como una manera de dar continuidad a la prestación de servicios una vez finalizado el nombramiento anterior, debemos manifestar que en el Departamento de Cultura, aunque la mayoría de refuerzos del año 2020 son refuerzos de 6 meses por acumulación de tareas, se han hecho ocupaciones en puestos en refuerzos en los siguientes casos:

- personas que realizaban una sustitución por incapacidad temporal del titular, a los cuales la Seguridad Social ha dado la invalidez permanente con efectos retroactivos. En estos casos las ocupaciones en forma de sustitución en el gip van ligadas a que el titular tenga una incidencia abierta. Al cerrar la incidencia con efectos retroactivos, hay un desfase entre la fecha de finalización de la sustitución (fecha en la que el departamento recibe la comunicación de la Seguridad Social) y la fecha anterior en la cual el titular es declarado en incapacidad permanente. En estos casos este periodo se completa o regulariza con una ocupación en puesto de refuerzo.

- contratos de relieve. El contrato de relevo está contemplado en el gip como una sustitución del titular. De acuerdo con la normativa vigente, el contrato de relevo debe estar vigente hasta que el titular alcance la edad ordinaria de jubilación. En el caso de que el jubilado parcial acceda a una jubilación anticipada, como en el caso anterior, la incidencia se cierra y el relevista no puede continuar con la forma de ocupación SD. En estos casos, el contrato de relevo se sigue en un puesto provisional y la Dirección General de Función Pública lo excepciona para que pueda tener una duración superior a 6 meses si es necesario.

- refuerzo en vez de una sustitución por reducción de jornada: para suplir la reducción de jornada de una funcionaria arquitecta que ocupa un puesto singular de arquitecto/a territorial de nivel 23 se convocó la oferta temporal por sustitución dos veces, si bien ningún funcionario de carrera de este cuerpo se presentó a las ofertas y estas quedaron desiertas. En este caso como no se puede hacer ningún interinaje en un puesto singular de nivel superior al nivel 21, se ofertó un refuerzo con una jornada parcial, si bien las funciones que correspondían a este refuerzo no son las mismas que las de un arquitecto territorial de nivel 23, ni tiene el mismo nivel de responsabilidad.

En el caso de que algún empleado que prestaba servicios en un refuerzo hubiese pasado a prestar servicios en una plaza vacante hay que tener en cuenta que el personal de refuerzo, una vez finalizado el nombramiento, se presenta a plazas vacantes dentro del Departamento, si superan el proceso de selección, son nombrados en plazas vacantes. Hay que tener en cuenta que pueden tener experiencia en muchas de las funciones del puesto convocado y conocimientos adecuados a las funciones a desarrollar y que, por lo tanto, en el proceso selectivo temporal pueden tener mejor puntuación que otros candidatos sin esta experiencia profesional.

5- En cuanto a las observaciones de los puntos 10 y 13, comisiones de servicio en puestos base durante un tiempo que excede la duración máxima de 2 años y ocupaciones provisionales por períodos superiores a 3 años, cabe decir que estas formas excepcionales de ocupación podrán finalizarse cuando la Dirección General de Función Pública, que es el órgano competente, convoque los correspondientes concursos generales de cada cuerpo, ya que hay cuerpos en los cuales hace muchos años que no se hacen los concursos que permiten consolidar de forma definitiva estas ocupaciones. En este sentido, se están resolviendo este año el concurso de subalternos y el concurso de auxiliares administrativos.

6- En lo referente a la provisión temporal de puestos de mando o de puestos singulares (puntos 11 y 12 de las observaciones), cabe decir que, a la vista de la duración de la provisionalidad en estos puestos en todos los Departamentos de la Generalidad, el Gobierno de la Generalidad en el mes de octubre de 2021 aprobó el Programa temporal de apoyo a la gestión de los procesos de provisión definitiva, mediante los sistemas de libre designación y de concurso específico, de puestos de trabajo de personal funcionario de carrera en el ámbito de los departamentos de la Administración de la Generalidad.

Este programa ha comportado la incorporación en febrero de un máximo de sesenta profesionales del cuerpo superior de administración, que realizan funciones de apoyo a las unidades de recursos humanos en la preparación y ejecución de nuevas convocatorias, ya que, actualmente, en la Generalidad hay más de 3.500 puestos de trabajo de mando y singulares ocupados de modo provisional que deben regularizarse cuanto antes mejor para dar cobertura a la legislación vigente.

Esta regularización se aborda en dos fases. La primera, con más de 2.000 puestos de trabajo ocupados con carácter provisional, y la segunda, con más de 1.500 puestos que quedarán liberados una vez se resuelvan las convocatorias de la primera convocatoria.

La duración del programa es de un año, prorrogable a otro en función de la consecución de los objetivos asignados.

Actualmente el Departamento de Cultura tiene aproximadamente 60 puestos de trabajo de mando y singulares ocupados de forma provisional. Para el año 2022, el Departamento de Cultura tiene planificada la convocatoria del concurso específico de 40 puestos de trabajo de mando o singulares, lo cual ya ha sido comunicado a la Dirección General de Función Pública, y tiene la previsión de continuar estos procesos de provisión definitiva de los puestos que sean susceptibles durante el año 2023.

7- En lo referente al control horario de diferentes trabajadores que se menciona en el punto 1 de las observaciones, hacemos las siguientes consideraciones:

- De acuerdo con el artículo 8 del Decreto 56/2012, de 29 de mayo, sobre jornada y horarios de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Generalidad, no se pueden prestar servicios durante más de 7 horas y 30 minutos continuados, sin un descanso obligatorio de como mínimo 30 minutos y la jornada diaria total no puede superar las 9 horas y 30 minutos.

Por lo tanto, son posibles jornadas superiores a 7 h 30 m siempre que no superen la jornada de 9 h 30 m, si bien cuando se superan las 7 h 30 minutos se debe hacer un descanso obligatorio mínimo de 30 minutos.

En el Departamento de Cultura hay empleados que a mediodía no salen del edificio, por lo que no registran el marcaje de salida y entrada al edificio, pero el programa ATRI descuenta los 30 minutos de comer.

Respecto al personal que le falta registro de entrada o salida, a veces, es consecuencia de un fallo del reloj. En las listas de control horario que se pasan cada mes a las unidades ya queda reflejado, y de recursos humanos se solicita justificación a las personas que tengan alguna incidencia horaria.

-Control horario del personal eventual:

La Secretaría de Administración y Función Pública dictó la Instrucción 7/2019, de 14 de noviembre, sobre el registro de la jornada del personal eventual al servicio de la Generalidad de Cataluña (firmada en fecha 14.11.2019), en virtud de la cual se establece la obligatoriedad de que el personal eventual registre diariamente su jornada de trabajo y prevé que este registro se haga mediante los relojes de control horario u otros sistemas implementados para el resto del personal o bien mediante diarios de operaciones o actividades que los departamentos pongan a su disposición.

El Departamento de Cultura, cuando se hace un nombramiento de personal eventual, informa a cada persona de la necesidad de que se haga el registro de la jornada efectuada, ya sea por reloj/ATRI o por diario de actividades, pudiendo ser cada persona quien elige la forma de registro que puede ser más adecuada a su actividad, teniendo en cuenta que una buena parte de su trabajo se realiza fuera de su centro de trabajo, en horario de fines de semana, etc.

El Departamento de Cultura informó de forma individualizada a cada eventual y se envió una carta del Secretario General y un modelo de diario de actividades en el que podían señalar su jornada diaria a cada persona que ocupaba puesto eventual.

No obstante, la adaptación y los cambios que también se han generado en este personal han dificultado tener un riguroso control mensual del control horario.

- Control horario del personal del bibliobús: se trata de personal que hace ruta semanal en diferentes localidades de Lleida, teniendo asignadas diferentes rutas cada uno de los bibliobuses. Uno de los bibliobuses empieza la ruta el lunes y no vuelve a la

localidad de salida hasta el jueves por la noche. Las rutas se marcan teniendo en cuenta las horas de trabajo diarias de las personas adscritas, aunque resulta difícil controlar todos los factores que pueden hacer variar la ruta (tráfico, condiciones meteorológicas, etc.)

Estos puestos de trabajo están definidos en la RPT con horario especial, su horario está adecuado a la ruta, por lo que es difícil definir en una resolución el horario exacto, aunque los trabajadores que ocupan estos puestos de trabajo ya están informados de ello.

Finalmente, en cuanto a las **Recomendaciones** de la Sindicatura de Cuentas al Departamento de Cultura se expone debería responder a las necesidades efectivas de personal lo siguiente:

1- Adecuación del presupuesto de gastos de personal a las necesidades efectivas de personal, incluyendo la previsión de plazas a ocupar y una estimación del gasto por sustituciones y eventualidades, que se debería incluir en los conceptos creados a tal efecto, y se debería evitar el exceso de plazas presupuestadas y no ocupadas.

De acuerdo con lo que se ha expuesto en el punto 2 de las alegaciones, el año 2020 fue un año extraordinario en cuanto a la falta de ocupación de puestos de trabajo presupuestados a raíz de la situación de confinamiento acaecida y que se arrastró a lo largo de todo el año.

En este sentido en los años 2021 y 2022 esta situación se ha ido corrigiendo, si bien siempre es necesario contar con un margen de plazas para poder efectuar modificaciones en la Relación de puestos de trabajo. La creación o modificación de plazas estructurales presupuestadas, si comporta un mayor coste en términos anuales, requiere la compensación con la supresión o modificación de otras plazas presupuestadas, de modo que en términos anuales no represente ningún incremento del coste de la plantilla presupuestaria.

Asimismo en el año 2022, el Departamento de Cultura, que ha asumido nuevas competencias en materia de innovación y cultura digital, debe realizar una reestructuración departamental que permita dotar de estructura esta área así como adecuar la organización departamental a los nuevos retos y necesidades y recalificación de puestos de trabajo que resulta imprescindible para contar con buenos profesionales que tengan el perfil necesario.

Esta reestructuración requerirá para su implementación de modificaciones en la Relación de puestos de trabajo del Departamento y requerirá de un margen de plazas presupuestadas y no ocupadas.

En cuanto al gasto por sustituciones y eventualidades, las dos plazas existentes para sufragar el coste de las sustituciones y refuerzos del Departamento están incorporadas en el anexo de personal del Departamento de Cultura. El importe de estas plazas es insuficiente para cubrir el coste departamental por estos conceptos por lo que, atendiendo al carácter vinculante del resto de las partidas incluidas en los artículos

del 10 al 13 del presupuesto, el Departamento utiliza el ahorro generado de las plazas vacantes dotadas presupuestariamente para hacer frente al gasto, con la autorización previa de la Intervención Delegada.

Las necesidades organizativas y de gestión del Departamento no permiten ampliar las plazas destinadas a sustituciones y refuerzos. Únicamente, para el presupuesto de 2023, el Departamento de Cultura puede intentar cambiar las actuales plazas destinadas a sustituciones y refuerzos por otras dos plazas de importe superior, siempre que se obtenga el visto bueno del Departamento de Economía y Hacienda.

2- Planificación de convocatorias que evite el alargamiento de la situación de ocupación de plazas de forma provisional o interina más allá del tiempo necesario.

De acuerdo con lo que ya se ha mencionado antes (punto 6 de las alegaciones), respecto a los concursos específicos y convocatorias de puestos de libre designación para proveer puestos de mando y puestos singulares, que es competencia departamental, el Departamento de Cultura tiene planificada para el año 2022 la convocatoria del concurso específico o de la convocatoria de libre designación de 40 puestos de trabajo de mando o singulares, lo cual ya ha sido comunicado a la Dirección General de Función Pública, y se tiene la previsión durante el año 2023 de continuar estos procesos de provisión definitiva de los puestos que sean susceptibles.

3- Establecer un procedimiento para comprobar periódicamente el cumplimiento de las condiciones para que los funcionarios con destino en otras administraciones puedan percibir el importe de los trienios.

El Departamento de Cultura ya se ha puesto en contacto con la única persona que tenemos actualmente en esta situación para que nos entregue la certificación correspondiente con periodicidad anual.

En caso de que se den otros funcionarios en las mismas circunstancias, también se les pedirá la correspondiente certificación con la misma periodicidad.

Barcelona, 2 de mayo de 2022.

4.2. TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES

Las alegaciones formuladas han sido analizadas y valoradas por la Sindicatura de Cuentas. El texto del proyecto de informe no se ha modificado porque se entiende que las alegaciones son explicaciones que confirman la situación descrita inicialmente o porque no se comparten los juicios que en ellas se exponen.

APROBACIÓN DEL INFORME

Certifico que en Barcelona, el 31 de mayo del 2022, reunido el Pleno de la Sindicatura de Cuentas, presidido telemáticamente por el síndico mayor, Miquel Salazar Canalda, con la asistencia de los síndicos Anna Tarrach Colls, Manel Rodríguez Tió, Llum Rodríguez Rodríguez, M. Àngels Cabasés Piqué, Ferran Roquer Padrosa y Josep Viñas Xifra, actuando como secretario el secretario general de la Sindicatura, Ferran Domínguez García, y como ponente la síndica Anna Tarrach Colls, previa deliberación se acuerda aprobar el informe de fiscalización 8/2022, relativo al Departamento de Cultura, gastos de personal, ejercicio 2020.

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

[Firma digital de Ferran Domínguez García]

El secretario general

Visto bueno,

[Firma digital de Miquel Salazar Canalda]

El síndico mayor

