

INFORME 11/2017

DIPUTACIONES
DE CATALUÑA
GASTOS DE
PERSONAL,
EJERCICIO 2013

INFORME 11/2017

**DIPUTACIONES
DE CATALUÑA**
GASTOS DE
PERSONAL,
EJERCICIO 2013

Edición: marzo de 2018

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

MANEL RODRÍGUEZ TIÓ, secretario general de la Sindicatura de Cuentas de Cataluña,

CERTIFICO:

Que en Barcelona, el día 13 de junio de 2017, reunido el Pleno de la Sindicatura de Cuentas, bajo la presidencia del síndico mayor, I. Sr. D. Jaume Amat Reyero, con la asistencia de los síndicos Sr. D. Andreu Morillas Antolín, Sr. D. Jordi Pons Novell, Sra. D^a Emma Balseiro Carreiras y Sr. D. Miquel Salazar Canalda, actuando como secretario el secretario general de la Sindicatura, Sr. D. Manel Rodríguez Tió, y como ponente el síndico mayor, I. Sr. D. Jaume Amat Reyero, previa deliberación se acuerda aprobar el informe 11/2017, relativo a las diputaciones de Cataluña, gastos de personal, ejercicio 2013.

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

Barcelona, 28 de junio de 2017

[Firma]

Vº Bº
El síndico mayor

[Firma]

Jaume Amat Reyero

ÍNDICE

ABREVIACIONES.....	9
1. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. INFORME	10
1.1.1. Objeto y alcance	10
1.1.2. Metodología	10
1.2. LAS DIPUTACIONES DE CATALUÑA	10
1.2.1. Competencias	10
1.2.2. Órganos de gobierno	11
1.2.3. Control interno.....	14
1.2.4. Aprobación de la Cuenta general y rendición a la Sindicatura de Cuentas.....	15
2. FISCALIZACIÓN REALIZADA	15
2.1. GASTOS DE PERSONAL.....	15
2.2. DIPUTACIÓN DE BARCELONA	16
2.2.1. Control interno.....	16
2.2.2. Aprobación de la Cuenta general y rendición a la Sindicatura de Cuentas.....	16
2.2.3. Liquidación del presupuesto.....	17
2.2.4. Fiscalización de los gastos de personal.....	18
2.3. DIPUTACIÓN DE GIRONA	33
2.3.1. Control interno.....	33
2.3.2. Aprobación de la Cuenta general y rendición a la Sindicatura de Cuentas.....	33
2.3.3. Liquidación del presupuesto.....	33
2.3.4. Fiscalización de los gastos de personal.....	35
2.4. DIPUTACIÓN DE LLEIDA.....	45
2.4.1. Control interno.....	45
2.4.2. Aprobación de la Cuenta general y rendición a la Sindicatura de Cuentas.....	45
2.4.3. Liquidación del presupuesto.....	45
2.4.4. Fiscalización de los gastos de personal.....	47
2.5. DIPUTACIÓN DE TARRAGONA.....	57
2.5.1. Control interno.....	57
2.5.2. Aprobación de la Cuenta general y rendición a la Sindicatura de Cuentas.....	57
2.5.3. Liquidación del presupuesto.....	57
2.5.4. Fiscalización de los gastos de personal.....	59

3.	CONCLUSIONES	70
3.1.	OBSERVACIONES.....	71
4.	TRÁMITE DE ALEGACIONES.....	77
4.1.	ALEGACIONES RECIBIDAS	78
4.2.	TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES	149

ABREVIACIONES

BOP	Boletín Oficial de la Provincia
Decreto 214/1990	Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del personal al servicio de las entidades locales
DOGC	Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña
EBEP	Estatuto básico del empleado público, aprobado por la Ley 2/2007
LRBRL	Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local
M€	Millones de euros
RDL 20/2012	Real decreto ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad
RPT	Relación de puestos de trabajo
TRLRHL	Texto refundido de la Ley reguladora de las haciendas locales, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo

1. INTRODUCCIÓN

1.1. INFORME

1.1.1. Objeto y alcance

La Sindicatura de Cuentas, como órgano fiscalizador del sector público de Cataluña, de acuerdo con la normativa vigente y en cumplimiento de su Programa anual de actividades, emite este informe de fiscalización limitada relativo a los gastos de personal de las diputaciones de Cataluña, correspondiente al ejercicio 2013.

La fiscalización ha incluido la revisión de los gastos de personal de las diputaciones de Cataluña para verificar que se presentan según el marco normativo de información financiera aplicable y, en particular, según los principios y criterios contables que contiene. También ha incluido la comprobación de que durante el periodo fiscalizado las actuaciones realizadas por las diputaciones se han desarrollado de acuerdo con la normativa que les es de aplicación.

Aunque el ámbito temporal ha sido el ejercicio 2013, cuando se ha considerado necesario para completar el trabajo, se ha ampliado a periodos anteriores y posteriores.

El alcance de la fiscalización tiene un carácter limitado, ya que se ha restringido a la revisión de los gastos de personal. El alcance material es el de las cuatro diputaciones catalanas, sin incluir los organismos autónomos ni los entes dependientes.

Las conclusiones del informe incluyen las observaciones más significativas y los incumplimientos normativos detectados 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 que se han considerado necesarias para obtener evidencias suficientes y adecuadas para poder expresar las conclusiones que se exponen en el informe.

1.2. LAS DIPUTACIONES DE CATALUÑA

1.2.1. Competencias

El artículo 87 del Texto refundido de la Ley municipal y de régimen local de Cataluña, aprobado por el Decreto legislativo 2/2003, de 28 de abril, define la provincia como una entidad

local formada por la agrupación de municipios, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus finalidades. El gobierno de las provincias corresponde a las diputaciones respectivas, como corporaciones de carácter representativo.

Las competencias propias de las diputaciones son las que las leyes del Estado y del Parlamento de Cataluña les atribuyen y, en todo caso, las que se detallan a continuación:

- Coordinar los servicios municipales entre sí, para garantizar la prestación integral y adecuada de los servicios en todo el territorio de la provincia.
- Prestar asistencia y cooperación jurídica, económica y técnica a los municipios, especialmente los que tienen menos capacidad económica y de gestión.
- Prestar servicios públicos de carácter supramunicipal y, si procede, supracomarcal.
- Cooperar en el fomento del desarrollo económico y social y en la planificación en el territorio provincial, de acuerdo con las competencias de las otras administraciones públicas en este ámbito.
- Fomentar y administrar los intereses peculiares de la provincia.

Además, las diputaciones provinciales pueden cooperar también en la efectividad de los servicios municipales mediante la concesión de subvenciones y otras ayudas económicas, cuyos beneficiarios pueden ser los municipios y las comarcas.

1.2.2. Órganos de gobierno

Las diputaciones son instituciones gobernadas por alcaldes y concejales de los ayuntamientos de su provincia, escogidos de manera indirecta, porque sus componentes, los diputados, son elegidos entre los alcaldes y concejales de los consistorios, agrupados por partidos judiciales, de acuerdo con el número de votos obtenidos por las candidaturas que han superado el mínimo del 3%.

El gobierno de cada diputación se rige, de manera general, por la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre de 2013, de racionalización y sostenibilidad de la Administración local, y más específicamente por su Reglamento orgánico.

Diputación de Barcelona

Según el Reglamento orgánico de la Diputación de Barcelona, son órganos de gobierno necesarios el presidente, los vicepresidentes, la Junta de Gobierno y el Pleno. También

hay otros órganos complementarios, como la Comisión Ejecutiva, las comisiones informativas y de seguimiento, la Junta de Portavoces, etc. A 31 de diciembre de 2013, la composición de los órganos de gobierno era la siguiente:

Cuadro 1. Órganos de gobierno de la Diputación de Barcelona a 31 de diciembre de 2013

Órgano	Composición
Presidente	Salvador Esteve Figueres, de CiU
Vicepresidentes	Vicepresidente primero: Ferran Civil Arnabat, de CiU Vicepresidenta segunda: Mercè Conesa Pagès, de CiU Vicepresidente tercero: Joaquim Ferrer Tamayo, de CiU Vicepresidente cuarto: Antoni Fogué Moya, del PSC-PM
Junta de Gobierno	El presidente de la Diputación y 15 diputados distribuidos entre los grupos políticos de la siguiente forma: - 14 diputados de CiU - 1 diputado del PSC-PM Asisten también con voz pero sin voto 8 diputados distribuidos entre los grupos políticos de la siguiente forma: * - 5 diputados de CiU - 1 diputado del PP - 1 diputado de ICV-EUiA-EPM - 1 diputado de ERC-AM
Pleno	51 diputados distribuidos entre los grupos políticos de la siguiente forma: - 20 diputados de CiU - 19 diputados del PSC-PM - 6 diputados del PP - 4 diputados de ICV-EUiA-EPM - 2 diputados de ERC-AM
Comisión Ejecutiva	El presidente de la Diputación y 6 diputados de CiU
Junta de Portavoces	El presidente de la Diputación y 5 diputados distribuidos entre los grupos políticos de la siguiente forma: - 1 diputado de CiU - 1 diputado de PSC-PM - 1 diputado del PP - 1 diputado de ICV-EUiA-EPM - 1 diputado de ERC-AM

Fuente: Elaboración propia a partir de la documentación facilitada por la Diputación.

* Aprobado por Decreto de Presidencia de 28 de abril de 2013.

Diputación de Girona

El Reglamento Orgánico de la Diputación de Girona dispone que sus órganos de gobierno son el presidente, los vicepresidentes, la Junta de Gobierno y el Pleno. También establece como órganos complementarios las comisiones informativas, la Junta de Portavoces y las comisiones especiales. A 31 de diciembre de 2013, la composición de los órganos de gobierno era la siguiente:

Cuadro 2. Órganos de gobierno de la Diputación de Girona a 31 de diciembre de 2013

Órgano	Composición
Presidente	Joan Giraut Cot, de CiU
Vicepresidentes	Vicepresidente primero: Miquel Noguer Planes, de CiU Vicepresidente segundo: Xavier Soy Soler, de CiU Vicepresidente tercero: Miquel Calm Puig, de CiU
Junta de Gobierno	El presidente de la Diputación y 8 diputados de CiU
Pleno	27 diputados distribuidos entre los grupos políticos de la siguiente forma: - 15 diputados de CiU - 7 diputados del PSC-PM - 5 diputados de ERC-AM
Junta de Portavoces	El presidente de la Diputación y el diputado designado portavoz de cada uno de los grupos políticos

Fuente: Elaboración propia a partir de la documentación facilitada por la Diputación.

Diputación de Lleida

Los órganos de gobierno de la Diputación de Lleida son el presidente, los vicepresidentes, la Junta de Gobierno y el Pleno, además de la Junta de Portavoces y las comisiones informativas permanentes y especiales. Durante el ejercicio 2013, la Diputación de Lleida no disponía de Reglamento orgánico de funcionamiento, el cual fue aprobado el 17 de abril de 2015. A 31 de diciembre de 2013, la composición de los órganos de gobierno era la siguiente:

Cuadro 3. Órganos de gobierno de la Diputación de Lleida a 31 de diciembre de 2013

Órgano	Composición
Presidente	Joan Reñé Huguet, de CiU
Vicepresidentes	Vicepresidente primero: Miquel Padilla Díaz, de CiU Vicepresidenta segunda: Rosa Maria Perelló Escoda, de CiU Vicepresidente tercero: Joan Pau Perdices Pla, de CDA-PNA* Vicepresidente cuarto: Josep Ramon Ibarz Gilart, de CiU
Junta de Gobierno	El presidente de la Diputación, los 4 vicepresidentes, y 2 vocales de CiU
Pleno	25 diputados distribuidos entre los grupos políticos de la siguiente forma: - 13 diputados de CiU - 7 diputados del PSC-PM - 2 diputados de ERC-AM - 2 diputados del PP - 1 diputado de CDA-PNA
Junta de Portavoces	El presidente de la Diputación y el diputado designado portavoz de cada uno de los grupos políticos

Fuente: Elaboración propia a partir de la documentación facilitada por la Diputación.

* CDA-PNA: Convergencia Democrática Aranese – Partido Nacionalista Aranés.

Diputación de Tarragona

La organización de la Diputación de Tarragona se rige por los acuerdos plenarios y decretos de Presidencia, ya que no dispone de Reglamento orgánico propio. Los órganos de gobierno de la Diputación de Tarragona son el presidente, los vicepresidentes, la Junta de Gobierno y el Pleno. Además, dispone de órganos de gobierno complementarios, como las comisiones informativas permanentes, las especiales y los diputados delegados. La Diputación de Tarragona cuenta también con dos vicepresidentes territoriales, los cuales tienen la consideración de representantes personales del presidente de la Diputación para cada una de las áreas territoriales que le corresponden.

A 31 de diciembre de 2013, la composición de los órganos de gobierno era la siguiente:

Cuadro 4. Órganos de gobierno de la Diputación de Tarragona a 31 de diciembre de 2013

Órgano	Composición
Presidente	Josep Poblet Tous, de CiU
Vicepresidentes	Vicepresidente primero, Albert Vallvé Navarro, de CiU Vicepresidente segundo, Josep Maria Cruset Domènech, de CiU
Pleno	27 diputados distribuidos entre los grupos políticos de la siguiente forma: - 14 diputados de CiU - 9 diputados del PSC - 2 diputados de ERC - 2 diputados del PP
Junta de Gobierno	El presidente de la Diputación, los 2 vicepresidentes, los 2 vicepresidentes territoriales y 5 vocales de CiU

Fuente: Elaboración propia a partir de la documentación facilitada por la Diputación.

1.2.3. Control interno

De acuerdo con lo establecido en el Real decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley reguladora de las haciendas locales (TRLRHL), la función del control interno en las entidades locales y sus entes dependientes respecto a su gestión económica está reservada a interventores con habilitación de carácter estatal, en la triple acepción de función interventora, de control financiero y de control de eficacia:

- La función interventora tiene como objeto fiscalizar todos los actos de las entidades locales y de sus entes dependientes que dan lugar al reconocimiento y liquidación de derechos y obligaciones de contenido económico, los ingresos y pagos que de aquellos se derivan y la recaudación, inversión y aplicación, en general, de los caudales públicos administrados, a fin de que la gestión se ajuste a las disposiciones aplicables en cada caso.
- El control financiero tiene por objeto informar sobre la adecuada presentación de la información financiera, del cumplimiento de las normas y directrices que sean de aplicación y el grado de eficacia y eficiencia en la consecución de los objetivos previstos.

- El control de eficacia tiene como objeto la comprobación periódica del grado de cumplimiento de los objetivos, así como el análisis del coste de funcionamiento y del rendimiento de los respectivos servicios o inversiones de los entes locales.

1.2.4. Aprobación de la Cuenta general y rendición a la Sindicatura de Cuentas

De acuerdo con la normativa vigente, las diputaciones están sometidas a la normativa de régimen local, hecho que conlleva, entre otras obligaciones, la de rendir cuentas de sus operaciones.

Una vez finalizado el ejercicio, las entidades locales deben rendir la Cuenta general, que pone de manifiesto la gestión realizada en los aspectos económico, financiero, patrimonial y presupuestario. La Cuenta general debe ser rendida por el presidente antes del 15 de mayo del ejercicio siguiente y ser sometido antes del 1 de junio a la Comisión Especial de Cuentas, que debe emitir el informe correspondiente. Este informe, junto con la Cuenta general, se debe exponer al público durante quince días. Finalmente, se somete al Pleno para que lo apruebe antes del 1 de octubre y sea enviado a la Sindicatura antes del 15 del mismo mes.

2. FISCALIZACIÓN REALIZADA

2.1. GASTOS DE PERSONAL

La fiscalización de la Sindicatura ha incluido la revisión de las obligaciones reconocidas en el capítulo 1, Gastos de personal, del presupuesto de gastos de cada una de las cuatro diputaciones de Cataluña, durante el ejercicio 2013, así como su conciliación con la partida de Gastos de personal de la Cuenta del resultado económico-patrimonial a la misma fecha.

Adicionalmente, se han revisado los gastos del capítulo 2 del presupuesto, Gastos en bienes corrientes y servicios, que corresponden a dietas, locomociones y otras indemnizaciones percibidas por el personal.

A continuación, se presenta el detalle de las obligaciones reconocidas en el capítulo 1, Gastos de personal, de las cuatro diputaciones catalanas a 31 de diciembre de 2013:

Cuadro 5. Obligaciones reconocidas. Capítulo 1: Gastos de personal

Diputación	Importe
Barcelona	189.957.968
Girona	13.386.397
Lleida	18.396.168
Tarragona	38.810.463

Importes en euros.

Fuente: Liquidaciones del presupuesto del ejercicio 2013.

El detalle de las plazas de personal ocupadas, de las cuatro diputaciones, a 31 de diciembre de 2013, es el siguiente:

Cuadro 6. Personal de las diputaciones catalanas a 31 de diciembre de 2013

Tipo de personal	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona
Eventuales	61	25	31	17
Funcionarios	3.852	109	303	292
Laborales	14	164	12	580
Total	3.927	298	346	889

Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, el detalle de los cargos electos, en función del grado de dedicación, es el siguiente:

Cuadro 7. Cargos electos a 31 de diciembre de 2013 en función del grado de dedicación

Dedicación	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona
Exclusiva	31	10	24	16
Parcial	0	0	0	5
Asistencia a reuniones	20	17	1	6
Total	51	27	25	27

Fuente: Elaboración propia.

2.2. DIPUTACIÓN DE BARCELONA

2.2.1. Control interno

El control y la fiscalización interna de todos los actos, documentos y expedientes de la Diputación de Barcelona y de los organismos autónomos se regulan a través del Plan anual de actuaciones de control del Departamento de Intervención de la Diputación, en el que se define la forma en que se llevará a cabo el control posterior. Como resultado de dicho Plan, el Departamento de Intervención formula anualmente un informe de fiscalización plena posterior.

El informe de la Intervención General correspondiente a la fiscalización plena posterior del ejercicio 2013 se emitió el 12 de febrero de 2014.

2.2.2. Aprobación de la Cuenta general y rendición a la Sindicatura de Cuentas

El Pleno de la Diputación de Barcelona aprobó definitivamente la Cuenta general correspondiente al ejercicio 2013 el 24 de julio de 2014, la cual fue rendida a la Sindicatura de Cuentas el 15 de octubre de 2014.

2.2.3. Liquidación del presupuesto

El Pleno de la Diputación de Barcelona aprobó inicialmente el presupuesto del ejercicio 2013 el 20 de diciembre de 2012, el cual quedó definitivamente aprobado el 12 de enero de 2013, con posterioridad al plazo del 31 de diciembre de 2012 establecido por la normativa, y se publicó en el *Boletín Oficial de la Provincia* (BOP) de Barcelona el 15 de enero de 2013.

La Liquidación del presupuesto de la Diputación de Barcelona del ejercicio 2013 así como el Resultado presupuestario son los que figuran a continuación:

Cuadro 8. Liquidación presupuestaria. Diputación de Barcelona

Capítulos de ingresos	Presupuesto inicial	Modificaciones	Presupuesto definitivo	Derechos reconocidos	Derechos pendientes de cobro
1. Impuestos directos	106.234.000	-	106.234.000	106.835.795	17.367.667
2. Impuestos indirectos	65.319.000	-	65.319.000	67.693.167	-
3. Tasas y otros ingresos	8.404.000	43.106	8.447.106	9.205.983	678.317
4. Transferencias corrientes	460.127.000	18.744.086	478.871.086	476.640.487	4.077.332
5. Ingresos patrimoniales	5.305.000	-	5.305.000	3.941.520	546.949
Total operaciones corrientes	645.389.000	18.787.192	664.176.192	664.316.952	22.670.265
6. Enajenación de inversiones reales	-	-	-	3.284	-
7. Transferencias de capital	450.000	1.445.887	1.895.887	3.090.276	1.949.860
Total operaciones de capital	450.000	1.445.887	1.895.887	3.093.560	1.949.860
8. Activos financieros	11.261.000	223.900.888	235.161.888	17.662.572	878.706
9. Pasivos financieros	33.000.000	-	33.000.000	-	-
Total operaciones financieras	44.261.000	223.900.888	268.161.888	17.662.572	878.706
Total ingresos	690.100.000	244.133.967	934.233.967	685.073.084	25.498.831

Capítulos de gastos	Presupuesto inicial	Modificaciones	Presupuesto definitivo	Obligaciones reconocidas	Obligaciones pendientes de pago
1. Gastos de personal	210.932.000	(1.766.150)	209.165.850	189.957.968	21.596
2. Gastos en bienes corrientes y servicios	79.647.000	13.535.482	93.182.482	70.600.456	1.772.601
3. Gastos financieros	6.351.000	(191.500)	6.159.500	5.926.963	17.954
4. Transferencias corrientes	190.040.000	94.820.189	284.860.189	198.789.711	4.192.162
5. Fondo de contingencia y otros imprevistos	6.000.000	(1.434.005)	4.565.995	-	-
Total operaciones corrientes	492.970.000	104.964.016	597.934.016	465.275.098	6.004.313
6. Inversiones reales	47.218.000	16.229.038	63.447.038	30.308.716	898.701
7. Transferencias de capital	83.967.000	115.888.427	199.855.427	51.057.103	1.863.573
Total operaciones de capital	131.185.000	132.117.465	263.302.465	81.365.819	2.762.274
8. Activos financieros	32.873.000	7.052.486	39.925.486	27.162.467	63.158
9. Pasivos financieros	33.072.000	-	33.072.000	33.071.267	-
Total operaciones financieras	65.945.000	7.052.486	72.997.486	60.233.734	63.158
Total gastos	690.100.000	244.133.967	934.233.967	606.874.651	8.829.745

Cuadro 8. Liquidación presupuestaria. Diputación de Barcelona (continuación)

Resultado presupuestario	Derechos reconocidos netos	Obligaciones reconocidas netas	Resultado presupuestario
a. Operaciones corrientes	664.316.952	465.275.098	
b. Otras operaciones no financieras	3.093.560	81.365.819	
Total operaciones no financieras (a+b)	667.410.512	546.640.917	
Activos financieros	17.662.572	27.162.467	
Pasivos financieros	-	33.071.267	
Resultado presupuestario del ejercicio	685.073.084	606.874.651	78.198.433
Ajustes			
4. Créditos gastados financiados con remanente de tesorería para gastos generales			93.580.519
5. Desviaciones de financiación negativas del ejercicio			8.211.506
6. Desviaciones de financiación positivas del ejercicio			(3.545.548)
Resultado presupuestario ajustado			176.444.910

Importes en euros.

Fuente: Cuenta general del ejercicio 2013.

El presupuesto inicial fue de 690,10 M€ y se realizaron modificaciones de crédito por 244,13 M€, que dieron como resultado un presupuesto definitivo de 934,23 M€.

En cuanto a los gastos de personal, el presupuesto inicial fue de 210,93 M€ y se realizaron modificaciones de crédito negativas por 1,77 M€, que dieron como resultado un presupuesto definitivo de 209,17 M€, lo que supone un 22,4% del presupuesto total.

Los derechos reconocidos fueron de 685,07 M€, mientras que las obligaciones reconocidas fueron de 606,87 M€. Así, el grado de ejecución del presupuesto fue del 73,3% y del 65,0%, respectivamente, y el Resultado presupuestario no ajustado de 78,20 M€, que después de los ajustes pertinentes fue de 176,44 M€.

2.2.4. Fiscalización de los gastos de personal

2.2.4.1. Liquidación del presupuesto de gastos. Capítulo 1

La liquidación del capítulo 1, Gastos de personal, del presupuesto de gastos de la Diputación de Barcelona del ejercicio 2013 es la siguiente:

Cuadro 9. Presupuesto de gastos. Capítulo 1: Gastos de personal. Diputación de Barcelona

Concepto	Presupuesto inicial	Modificaciones	Presupuesto definitivo	Obligaciones reconocidas	Pendiente de pago
100. Retribuciones básicas y otras de los miembros de los órganos de gobierno	2.682.426	-	2.682.426	2.653.420	-
101. Retribuciones básicas y otras del personal directivo	6.046.157	(482.070)	5.564.087	4.060.296	-
10. Órganos de gobierno y personal directivo	8.728.583	(482.070)	8.246.513	6.713.716	-
110. Retribuciones básicas y otras del personal eventual	2.654.694	-	2.654.694	2.660.944	-
11. Personal eventual	2.654.694	-	2.654.694	2.660.944	-
120. Retribuciones básicas	50.954.449	(969.021)	49.985.428	45.149.172	-
121. Retribuciones complementarias	81.713.231	(1.912.069)	79.801.162	70.724.813	-
12. Personal funcionario	132.667.680	(2.881.090)	129.786.590	115.873.985	-
130. Laboral fijo	499.264	(19.491)	479.773	568.568	-
131. Laboral temporal	27.906	-	27.906	13.874	-
13. Personal laboral	527.170	(19.491)	507.679	582.442	-
143. Otro personal	6.258.639	2.005.990	8.264.629	7.013.362	-
14. Otro personal	6.258.639	2.005.990	8.264.629	7.013.362	-
150. Productividad	10.538.769	(156.992)	10.381.777	9.642.115	-
151. Gratificaciones	3.050.000	-	3.050.000	2.894.187	-
15. Incentivos al rendimiento	13.588.769	(156.992)	13.431.777	12.536.302	-
160. Cuotas sociales	42.778.965	(234.835)	42.544.130	40.443.703	-
161. Prestaciones sociales	1.280.000	-	1.280.000	2.385.175	-
162. Gastos sociales del personal	2.437.500	2.338	2.439.838	1.748.331	21.596
163. Indemnizaciones	10.000	-	10.000	8	-
16. Cuotas, prestaciones y gastos sociales a cargo del empleador	46.506.465	(232.497)	46.273.968	44.577.217	21.596
Total	210.932.000	(1.766.150)	209.165.850	189.957.968	21.596

Importes en euros.

Fuente: Cuenta general del ejercicio 2013.

El total de obligaciones reconocidas en el capítulo 1, Gastos de personal, del presupuesto de gastos para el ejercicio 2013 fue de 189,96 M€, lo que supone un grado de ejecución del 90,8% del presupuesto definitivo de este capítulo y un 31,3% del total de las obligaciones reconocidas en el ejercicio.

A continuación se presenta el detalle por conceptos de las obligaciones reconocidas en el capítulo 1 en el ejercicio 2013, y su comparación con el ejercicio 2012.

Cuadro 10. Gastos de personal. Obligaciones reconocidas

Artículo	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Variación (%)
10. Órganos de gobierno y personal directivo	7.310.801	6.713.716	(8,2)
11. Personal eventual	2.249.570	2.660.944	18,3
12. Personal funcionario	109.066.419	115.873.985	6,2
13. Personal laboral	440.298	582.442	32,3
14. Otro personal	6.190.621	7.013.362	13,3
15. Incentivos al rendimiento	12.263.574	12.536.302	2,2
16. Cuotas, prestaciones y gastos sociales a cargo del empleador	43.963.743	44.577.217	1,4
Total	181.485.026	189.957.968	4,7

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

Las obligaciones reconocidas de los gastos de personal del ejercicio 2013 experimentaron un incremento respecto al ejercicio anterior del 4,7%. Las principales variaciones son las siguientes:

- Se debe tener en cuenta el efecto de la supresión de la paga extra del mes de diciembre de 2012, derivada del Real decreto ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad (RDL 20/2012). La recuperación de esta paga en el ejercicio 2013, que ascendió a 9,49 M€, provocó un incremento del gasto de personal de un 5,3% respecto al ejercicio anterior. Si no se hubiera producido este hecho, el capítulo 1 del presupuesto de la Diputación de Barcelona habría experimentado una reducción del 0,6%.
- Las retribuciones de los órganos de gobierno y personal directivo se redujeron en un 8,2% respecto al ejercicio anterior como resultado de una reorganización del organigrama de la entidad que disminuyó el número de cargos directivos pasando de 191 en el ejercicio 2012 a 174 en el ejercicio 2013, disminuyendo las retribuciones en más de 1,00 M€, hecho que supone un decremento de más del 10%. De la misma manera que en el punto anterior, este decremento es compensado con el incremento derivado de la recuperación de la paga extra, siendo finalmente la reducción del gasto de un 8,2%.
- El gasto en retribuciones al personal eventual se incrementó en un 18,3% a causa, principalmente, de que durante el ejercicio 2012 se produjeron bajas que no fueron cubiertas hasta el inicio del ejercicio 2013, en que se incorporaron nueve eventuales y seis cesaron. Estas variaciones de personal, junto con otras variaciones poco significativas, supusieron un incremento del gasto del 9,8%. Este incremento, acumulado al derivado de la recuperación de la paga extra antes mencionada, dio como resultado un incremento total del 18,3%.
- Las retribuciones del personal funcionario no experimentaron ninguna variación en términos de homogeneidad entre los dos periodos. La principal variación de los importes

entre ejercicios fue el efecto de la recuperación de la paga extra, que incrementó las retribuciones respecto al ejercicio anterior en un 7,5%. Las variaciones que se produjeron en el número de trabajadores y en las situaciones personales (trienios, acumulaciones de tareas, etc.) fueron poco significativas en términos de gasto y provocaron un decremento del gasto del 1,3%.

- El gasto en retribuciones del personal laboral aumentó por la reincorporación, a finales de 2012, de un trabajador que se encontraba fuera de la Diputación de Barcelona en servicios especiales. Puesto que solo eran catorce trabajadores laborales, esta reincorporación tuvo un impacto muy significativo, del 22,8%, que sumado al efecto de la recuperación de la paga extra provocó un incremento del 32,3% en esta partida.
- Las retribuciones de otro personal experimentaron un crecimiento importante. Esta partida se compone de las retribuciones que se pagan al personal contratado de forma temporal (por periodos de entre uno y treinta días al año) para prestar servicios esenciales y que varía mucho en función de las necesidades de cada ejercicio. Si se detrae el efecto del incremento por la recuperación de la paga extra, de un 8,1%, el incremento de las retribuciones en este personal fue del 5,2%.
- El incremento de los incentivos al rendimiento fue debido, principalmente, al hecho de que en el ejercicio 2013 había treinta y seis trabajadores más que en el ejercicio anterior que cobraron el premio por años de servicio, regulado en el Acuerdo de condiciones, y que supuso un incremento del gasto de 0,22 M€, es decir, un 1,8%. El resto del incremento hasta el 2,2% fue debido al pago de más servicios extraordinarios.
- Dentro de los gastos sociales, el concepto que experimentó un incremento más importante fue el pago de incentivos a la jubilación que durante 2013 fue de 2,25 M€, es decir, un incremento del 2,3%. No obstante, el incremento final de la partida fue del 1,4% a causa de la disminución del resto de los gastos sociales.

Los gastos de personal registrados en la Cuenta del resultado económico-patrimonial del ejercicio 2013 fueron de 192,73 M€. Se ha efectuado la conciliación de este importe con la liquidación del presupuesto de gastos, siendo la única diferencia la provisión por las pagas extras devengadas y no vencidas registrada en la contabilidad financiera.

2.2.4.2. Muestra fiscalizada

Para fiscalizar los gastos de personal, se ha pedido a la Diputación de Barcelona un detalle de la nómina del año 2013 por trabajadores y conceptos, que ha sido conciliado con los gastos de personal con resultado satisfactorio.

Adicionalmente, se han fiscalizado los gastos de personal incluidos en el capítulo 2 del presupuesto, correspondientes a dietas, locomociones y otras indemnizaciones percibidas por el personal.

Para su fiscalización se han realizado los siguientes procedimientos:

- Se ha hecho un análisis de los convenios y acuerdos que regulan los aspectos relacionados con el personal para verificar que los conceptos se ajustan a la legalidad.
- Se ha verificado que los documentos legalmente exigidos en materia de personal, como la Relación de puestos de trabajo (RPT), la plantilla de personal y la Oferta pública de empleo, han sido elaborados conforme a lo establecido en la legislación vigente y que han sido debidamente aprobados.
- Se ha comprobado que todos los conceptos retributivos recogidos en el resumen de nóminas han sido debidamente aprobados por el órgano competente y que cumplen la normativa vigente.
- Para una muestra de ciento cincuenta y cinco trabajadores, seleccionados de forma aleatoria con criterios estadísticos, se ha analizado que las retribuciones cumplen los requisitos y límites establecidos en la normativa aplicable en cada caso. De esta muestra, para los trabajadores nombrados durante el ejercicio 2013, se ha analizado también su contratación de acuerdo con la normativa vigente.
- Se ha analizado la totalidad de las retribuciones de los miembros de los órganos de gobierno de la Diputación de Barcelona verificando que, tanto por importe como por concepto, cumplen los requisitos establecidos en la normativa.
- Para aquellos conceptos de percepción puntual (ayudas sociales, incentivos, etc.) se ha analizado que su cobro está debidamente justificado según la regulación de la Diputación de Barcelona y que responden a conceptos contemplados en la normativa vigente.
- Para fiscalizar el gasto registrado en el capítulo 2 del presupuesto correspondiente a dietas, locomociones y otras indemnizaciones percibidas por el personal en el ejercicio 2013 por 1,19 M€, se ha seleccionado una muestra de cuarenta apuntes contables de forma aleatoria con criterios estadísticos, y se ha verificado que el gasto responde a locomociones o dietas del personal, que se derivan del ejercicio de su actividad y que existe la justificación correspondiente.

Adicionalmente, se ha realizado un análisis por perceptor de estos gastos con el objetivo de detectar conceptos anómalos o importes excesivos.

Por último, se han analizado, en su totalidad, las dietas satisfechas a los miembros de los órganos de gobierno por la asistencia a las sesiones de los órganos a los que pertenecen.

2.2.4.3. Relación de puestos de trabajo y plantilla

A continuación se explican las principales características de la RPT y de la plantilla de la Diputación de Barcelona.

Relación de puestos de trabajo

De acuerdo con el Estatuto básico del empleado público, aprobado por la Ley 2/2007, de 12 de abril (EBEP), la RPT es la herramienta para estructurar la organización del personal y establece el contenido mínimo que esta debe presentar.

Según el artículo 74 del EBEP, para cada puesto de trabajo se debe detallar la denominación del puesto, el grupo de clasificación profesional, el cuerpo o escala a que esté adscrito, el sistema de provisión y las retribuciones complementarias.

En la sesión del Pleno de 26 de septiembre de 2013 de la Diputación de Barcelona, se aprobó la última RPT y la plantilla con una modificación significativa respecto a la anterior consistente en la amortización de cincuenta y seis plazas vacantes y la reconversión de treinta y dos plazas para adecuarlas a las necesidades del servicio. Esta modificación no supone un incremento de gasto de acuerdo con lo establecido en la Ley 17/2012, de 28 de noviembre, de presupuestos generales del Estado para 2013, y cumple el principio de estabilidad presupuestaria y la regla de gasto definidos en los artículos 3 y 12 de la Ley orgánica 23/2012, de 27 de abril, de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera. Además, fue debidamente publicada en el BOP de Barcelona de 25 de octubre de 2013.

La fiscalización de la RPT de la Diputación de Barcelona ha puesto de manifiesto que, en contra de lo dispuesto en el artículo 70 del EBEP, esta no detalla el cuerpo o escala a que está adscrito cada uno de los 2.260 tipos de puesto de trabajo que la componen. Además, incluye los datos del complemento específico, que está asociado a un sistema de códigos sin que figure ninguna información auxiliar que permita cuantificarlo, tal como establece el artículo 170.2 del Decreto 214/1990.

Plantilla

La plantilla inicial de la Diputación de Barcelona fue aprobada junto con el presupuesto el 14 de enero de 2013 y publicada en el BOP de Barcelona de 15 de enero de 2013. Como se ha mencionado en el apartado anterior, fue modificada por el Acuerdo del Pleno de 26 de septiembre de 2013.

La fiscalización realizada ha puesto de manifiesto que, en contra de lo establecido en el artículo 25 del Decreto 214/1990, en la plantilla no se indica el número de plazas que están vacantes.

2.2.4.4. Convenios colectivos y acuerdos de personal

El personal de la Diputación de Barcelona se rige por el Acuerdo de condiciones de trabajo de los funcionarios de la Diputación (en cuanto al personal funcionario) y por el Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación (en cuanto al personal laboral), ambos aprobados por el Pleno corporativo el 28 de marzo de 1996 y prorrogados de forma tácita, tal como se prevé en el acuerdo y en el convenio, ya que no ha habido ninguna denuncia de las partes implicadas. A lo largo de estos años se han firmado acuerdos relativos a pactos sociales que modifican y/o actualizan ciertas previsiones de los acuerdos iniciales. Hay que decir que desde la aprobación del Acuerdo de condiciones y del Convenio colectivo se han aprobado más de cien acuerdos que actualizan y amplían las condiciones recogidas inicialmente en ambos documentos. El hecho de no recoger todas estas actualizaciones y/o ampliaciones de las condiciones del personal en un solo documento dificulta el seguimiento de las condiciones vigentes en cada momento.

Se han analizado el Acuerdo de condiciones y el Convenio colectivo citados, así como los nuevos acuerdos aprobados desde el momento de la firma de estos y se ha observado lo siguiente:

A finales del ejercicio 2012, se iniciaron las negociaciones con los trabajadores con el objetivo de adecuar los permisos y las vacaciones contenidos en el Acuerdo de condiciones con lo previsto en el RDL 20/2012, y la jornada laboral con lo establecido en la normativa vigente.

Como resultado, por Decreto de Presidencia de 21 de diciembre de 2012, la Diputación de Barcelona estableció la jornada laboral general de sus trabajadores en 37,5 horas semanales de media en cómputo anual y dos jornadas especiales, de 40 horas y 35 horas semanales. También estableció la posibilidad de disfrutar de un total de 15 minutos diarios en concepto de formación voluntaria y de 5 horas mensuales en concepto de conciliación de la vida familiar y laboral, sin necesidad de presencia en el puesto de trabajo y consideradas tiempo trabajado a todos los efectos. Esta posibilidad se limitó, por Decreto de Presidencia de 7 de marzo de 2013, a 111,5 horas anuales. En el análisis realizado, se ha visto que la Diputación no dispone de ningún control de que estas horas correspondan efectivamente a algún supuesto de ausencia justificable ni a formación.

Dicho Decreto de 7 de marzo de 2013 deja en suspenso los artículos del Acuerdo de condiciones que hacen referencia a los días de asuntos personales, que pasan a ser tres en lugar de once, y a los días adicionales de vacaciones por antigüedad, que desaparecen.

Adicionalmente, por Decreto de Presidencia de 16 de mayo de 2013 se acordó que los trabajadores podían disponer de quince horas adicionales a los tres días de asuntos personales establecidos en el Decreto de 7 de marzo de 2013, lo que va en contra de lo regulado en el EBEP vigente en aquella fecha.

Finalmente, por Decreto de Presidencia de 21 de mayo de 2013, la Diputación de Barcelona desarrolla lo establecido en el artículo 48 del EBEP en cuanto a las horas disfrutadas en concepto de conciliación de la vida familiar y laboral, estableciendo que

como máximo serán de cuatro días al año. Estos días se añaden a las cinco horas mensuales en concepto de conciliación establecidas en el Decreto de 21 de diciembre de 2012 antes mencionado. En este Decreto se regulan los requisitos genéricos que se deben cumplir para considerar una ausencia como necesaria con motivo de conciliación de la vida familiar y laboral, que tendrá que ser justificada mediante una declaración jurada del trabajador indicando el supuesto de hecho correspondiente.

La regulación de las 111,5 horas anuales entre formación y conciliación de la vida familiar y laboral así como el aumento de las 15 horas adicionales a los tres días de asuntos personales vulneran la normativa vigente en el ejercicio 2013 respecto al cumplimiento de la jornada laboral y disfrute de días de asuntos propios.

2.2.4.5. Retribuciones del personal

Las retribuciones del personal del ejercicio 2013 ascendieron a 145,38 M€, y representaban el 76,5% del total de los gastos de personal. De estos, 2,65 M€ correspondían a retribuciones de los cargos electos, 4,07 M€ a retribuciones del personal directivo, 2,66 M€ a retribuciones del personal eventual, 115,87 M€ a retribuciones de los funcionarios, 0,58 M€ a retribuciones del personal laboral, 7,01 M€ a retribuciones del personal temporal y 12,54 M€ a incentivos al rendimiento.

El Pleno de la Diputación de Barcelona se compone de cincuenta y un cargos electos, de los cuales treinta y uno ejercen sus funciones en dedicación exclusiva, percibiendo una retribución anual, y veinte solo asisten a las reuniones de los órganos a los que pertenecen, y reciben las indemnizaciones correspondientes.

A continuación se explican las principales características de las retribuciones al personal, así como las incidencias que se han detectado.

Las retribuciones pagadas por la Diputación de Barcelona durante el ejercicio 2013 se ajustan a la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el ejercicio 2013 y respetan los incrementos retributivos establecidos por este año en dicha Ley.

Las tablas retributivas aprobadas anualmente por la Diputación de Barcelona son las que determinan el sueldo, los trienios y el complemento de destino del personal, de acuerdo con la Ley de presupuestos del Estado para el año 2013.

Además, las tablas aprueban también las siguientes retribuciones complementarias:

- El factor base complementario del sueldo base y del complemento de destino, que corresponde a un importe aproximado del 5% del sueldo base y del 5% del complemento de destino. Este complemento ha sido incluido como parte del complemento específico en el ejercicio 2014, aunque en el año 2013 todavía estaba incorrectamente

clasificado en las tablas retributivas. Durante el ejercicio 2013 este complemento ascendió a un total de 3,14 M€, un 2,2% del total de las retribuciones.

- El complemento específico, que queda establecido para cada puesto de trabajo mediante un código que forma parte de la RPT. Su importe está formado por la suma del factor base, el factor complemento de trabajo y el factor homologación de carrera así como de otros factores de percepción condicionada, como son la dedicación exclusiva, la plena dedicación, la prolongación de jornada y la libre disposición. El importe satisfecho durante el ejercicio 2013 fue de 45,19 M€, el 31,1% de las retribuciones.
- La productividad, una parte de la cual se percibe mensualmente en el año siguiente al de su devengo, de acuerdo con una fórmula que permite evaluar cada uno de los puestos ocupados, y otra parte se percibe anualmente y de una sola vez, si se cumple el requisito de no haber faltado al trabajo más de dieciséis días naturales durante el año, o la equivalencia en horas referida a ausencias parciales de la jornada. Durante el ejercicio 2013 se satisficieron 9,67 M€, el 6,7% del total de las retribuciones, en concepto de productividad (véase el apartado 2.2.4.6).

Adicionalmente, la Diputación de Barcelona paga otras retribuciones que no constan ni en la RPT ni en las tablas retributivas y que se determinan en los diferentes acuerdos internos de la Diputación de Barcelona aprobados por el Pleno. Estas retribuciones son las siguientes:

- Factor jornada ampliada, factor supervisión, complemento de nocturnidad, complemento por cargo docente y guardias médicas. Estos complementos no se detallan en la RPT ni en las tablas retributivas del ejercicio 2013, aunque ya se incluyeron en las tablas retributivas en el ejercicio 2014. La suma de las retribuciones satisfechas por estos conceptos fue de 4,07 M€, el 2,8% del total de retribuciones.
- Factor penosidad y peligrosidad para los puestos que presenten determinadas características de riesgo. Este complemento se incluye en las tablas retributivas en el ejercicio 2015. Durante 2013 se pagaron 0,83 M€ por estos conceptos.
- Diferencia de grado que retribuye la diferencia entre el nivel de destino de un puesto de trabajo y el grado de competencia obtenido mediante el sistema de carrera profesional establecido por el Decreto del presidente de la Diputación de Barcelona de 7 de mayo de 2008, por el que se aprueba la carrera profesional del personal. Durante el ejercicio 2013 se pagaron 3,90 M€ por este concepto, que representa un 2,8% del total de las retribuciones satisfechas al personal.
- Otros complementos personales e individuales, como el complemento personal, el complemento personal transitorio y el complemento individual. El importe de esta tipología de complementos satisfechos durante el ejercicio 2013 fue de 0,66 M€.

Las incidencias relativas a las retribuciones del personal funcionario de la Diputación de Barcelona durante el ejercicio 2013 son las siguientes:

- El personal de la Diputación de Barcelona cobra mensualmente un complemento denominado “factor base complementario” ligado a las retribuciones básicas y otro ligado al complemento de destino, que no están contemplados en las normas reguladoras de la función pública, ya que estos complementos no retribuyen las condiciones particulares del puesto de trabajo considerando la especial dificultad técnica, el grado de dedicación, la responsabilidad o la penosidad. El importe de estos complementos ascendió aproximadamente a 3,14 M€ para el ejercicio 2013, lo que representa un 2,2% del total de las retribuciones del ejercicio.
- [...]¹
- La Diputación de Barcelona paga varios conceptos retributivos que no están incluidos ni en la RPT ni en las tablas retributivas, aunque se perciben de manera periódica y están relacionados con las características del puesto de trabajo. Estos conceptos se determinan en acuerdos internos de la Diputación de Barcelona aprobados por el Pleno. Se ha comprobado que a lo largo de los ejercicios 2014 y 2015 se ha corregido esta situación y la RPT y las tablas retributivas ya recogen todos los conceptos retributivos dentro del complemento específico. Estos conceptos son los siguientes:
 - Factor jornada ampliada, factor supervisión, complemento de nocturnidad, complemento por cargo docente y guardias médicas, que en su conjunto ascienden a un total de 4,07 M€. Se incluyeron en las tablas retributivas de 2014.
 - Factor penosidad y peligrosidad, que durante el ejercicio 2013 ascendieron a 0,83 M€. Estos complementos fueron recogidos en las tablas retributivas de 2015.

2.2.4.6. **Incentivos al rendimiento**

El detalle de los incentivos al rendimiento es el siguiente:

Cuadro 11. Incentivos al rendimiento

Concepto	Ejercicio 2013
Productividad	4.889.655
Paga asiduidad	4.752.460
150. Productividad	9.642.115
151. Gratificaciones	2.894.187
Total incentivos al rendimiento	12.536.302

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

1. Texto eliminado a raíz de las alegaciones recibidas.

Productividad

La productividad se regula en el Acuerdo de condiciones y el Convenio colectivo reguladores de las condiciones de trabajo del personal de la Diputación, y se compone, principalmente, de la productividad, propiamente dicha, y de la paga de asiduidad.

La paga de productividad está establecida para cada puesto de trabajo y su importe máximo, que es aprobado por el Pleno de la Diputación de Barcelona, se encuentra detallado en las tablas retributivas. Su cobro se distribuye en el año siguiente, en doce mensualidades, y está sujeto al cumplimiento de unos objetivos que son evaluados anualmente a través de un procedimiento de valoración establecido reglamentariamente por la Diputación de Barcelona.

Durante el ejercicio 2013 se satisficieron 4,89 M€, que corresponde al 3,4% del total de las retribuciones de personal.

La paga de asiduidad consiste en un importe igual para todos los trabajadores de 1.325 €, que se cobra una vez al año si no se ha superado un límite de dieciséis días anuales de ausencia al puesto de trabajo, con las especificaciones que se establecen en los diferentes acuerdos que la regulan. El importe pagado en el año 2013 por este concepto fue de 4,75 M€, el 3,3% del total de las retribuciones.

En la fiscalización de estos conceptos se han observado las siguientes incidencias:

- En opinión de la Sindicatura, el tratamiento de la paga de asiduidad no cumple los criterios para ser considerada un incentivo al rendimiento.²
- La Sindicatura no ha tenido ninguna evidencia de que se hayan puesto en conocimiento público, ni de los funcionarios de la corporación ni de los representantes sindicales, los importes pagados en concepto de productividad, en contra de lo establecido en el artículo 172 del Decreto 214/1990.
- El importe máximo a percibir en concepto de paga de asiduidad según lo establecido en las tablas salariales de 2013 de la Diputación de Barcelona era de 1.325 € anuales. Durante el ejercicio 2013 hubo ochenta y nueve trabajadores que superaron este importe sin que se haya aportado la debida justificación. El importe total pagado en exceso fue de 39.399 €.

Gratificaciones

Dentro de las gratificaciones se incluye, aparte de los importes satisfechos por conceptos que no son periódicos, como la nocturnidad, las festividades y las horas extraordinarias, el cobro de un premio por años de servicios prestados. Según lo establecido en el artículo 30

2. Texto modificado a raíz de las alegaciones recibidas.

del Acuerdo de condiciones del personal funcionario y el artículo 43 del Convenio colectivo del personal laboral, los trabajadores con 25, 30 o 35 años de servicio, tienen derecho a percibir un premio por antigüedad en función de los años de servicio con un máximo de seis mensualidades por 40 años trabajados.

Durante el ejercicio 2013, este premio supuso el pago de 1,19 M€, repartido entre trescientos doce trabajadores diferentes.

El pago de estos premios en función de la antigüedad en la prestación de los servicios, regulados en el artículo 30 del Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario y el artículo 43 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Barcelona, no está amparado por la normativa sobre retribuciones de los empleados públicos, ya que, a criterio de la Sindicatura, estos pagos se consideran retribuciones y no de mejora social.

2.2.4.7. Cuotas, prestaciones y gastos sociales

Dentro de este artículo se incluyen las cotizaciones sociales a la Seguridad Social y las prestaciones y gastos sociales, el detalle de estos conceptos es el siguiente:

Cuadro 12. Cuotas, prestaciones y gastos sociales

Concepto	Ejercicio 2013
160. Cuotas sociales	40.443.703
161. Prestaciones sociales	2.385.175
Ayudas y otros gastos sociales	505.561
Seguros	23.957
Ayudas comedor	1.029.975
Formación del personal	188.838
162. Gastos sociales	1.748.331
163. Indemnizaciones	8
Total	44.577.217

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

A continuación se detallan los conceptos más significativos de las prestaciones y los gastos sociales, así como las incidencias observadas.

Prestaciones sociales

Dentro de las prestaciones sociales se incluyen, principalmente, 2,25 M€ de indemnizaciones por jubilaciones anticipadas pagadas a setenta y seis trabajadores. El personal puede acogerse a la jubilación voluntaria anticipada con derecho a percibir varias mensualidades, previstas tanto en el Acuerdo de condiciones como en el Convenio colectivo, que

varían en función de la edad del receptor en el momento en que se disfrute. El personal que se acoja a ella debe reunir los requisitos legales y la plaza que ocupa debe poder ser amortizada. Excepcionalmente, si la plaza no fuera amortizable, se podrá conceder discrecionalmente la jubilación anticipada.

Esta regulación ha sido modificada varias veces para ir aumentando a los colectivos de personas que podían acogerse a ella. Hay que destacar la modificación que tuvo lugar para el periodo 2000-2003, vigente en el año 2013, que incluyó la desaparición de los requisitos que iban ligados a la naturaleza de este incentivo. Concretamente, en el Anexo al Decreto de 2 de octubre de 2000, se establece lo siguiente:

El apartado VI de los referidos Pactos efectúa una nueva regulación de la jubilación voluntaria incentivada que facilita el ejercicio de este derecho por parte de las personas interesadas en acogerse a ella. En este sentido, desaparecen, como requisitos exigidos para acceder, la necesidad de amortización de la plaza así como el resto de los supuestos que, de no darse la referida circunstancia, debían concurrir para dar trámite a la petición de la persona interesada.

La disposición adicional vigésima primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, todavía vigente en el año 2013, establece lo siguiente:

Disposición adicional vigésima primera

Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de Planes de Empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la presente Ley, así como los incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada.

Por lo tanto, esta norma permite que las corporaciones locales puedan aprobar incentivos a la jubilación anticipada dentro de sistemas de racionalización de los recursos humanos, pero no se prevé la adopción de estos incentivos como un simple premio.

En el caso de la Diputación de Barcelona, el redactado original del artículo 35 del Acuerdo de condiciones preveía que para acceder a esta jubilación anticipada incentivada, además de darse los requisitos legales (se entiende que de la jubilación anticipada), se debía amortizar la plaza de la persona que la pedía. Esta redacción original se podía entender que ligaba el incentivo a una necesidad de amortizar ciertos puestos de trabajo. También es cierto que en el siguiente párrafo se introducía una opción que desvirtúa esta conclusión, ya que permitía, de forma excepcional, que el incentivo se concediera de forma discrecional sin amortización de plazas.

Después de la modificación derivada del Decreto de 2 de octubre de 2000 antes mencionada, el incentivo a la jubilación anticipada ya no queda vinculado a ningún sistema de racionalización de recursos humanos y, por lo tanto, no se puede afirmar que en el caso de estos acuerdos se cumpla lo dispuesto en la disposición adicional vigésima primera.

Gastos sociales

Dentro de los gastos sociales se incluyen, principalmente, los gastos sociales previstos en el Acuerdo de condiciones y en el Convenio colectivo. Además, también se incluyen las ayudas de comedor y la formación del personal.

2.2.4.8. Contratación de personal

La evolución del número de trabajadores de la Diputación de Barcelona del 31 de diciembre del ejercicio 2012 al 31 de diciembre de 2013 es la siguiente:

Cuadro 13. Evolución del personal por categorías

Tipo de personal	Trabajadores a 31.12.2012	Trabajadores a 31.12.2013	Variación de trabajadores
Eventual	58	61	3
Funcionario	2.665	2.492	(173)
Interino	1.250	1.360	110
Laboral	14	14	0
Total	3.987	3.927	(60)

Fuente: Datos de la Diputación de Barcelona.

En lo que atañe a los cargos electos, aunque hubo variaciones en los diputados, el número se mantuvo en cincuenta y uno en ambos ejercicios.

La variación del personal eventual corresponde a los nuevos nombramientos que se produjeron después de que durante el ejercicio 2012 algunos de los diputados renunciaran a su cargo, hecho que provocó el cese automático de los eventuales nombrados por ellos. Los nuevos diputados nombraron a nuevos eventuales, algunos de ellos antes de finalizar el ejercicio 2012, y otros en el ejercicio 2013.

Durante el ejercicio 2013 se produjeron ciento noventa y siete bajas de personal funcionario, la mayor parte por jubilación y por excedencias, y veinticuatro altas, todas ellas correspondientes a reincorporaciones de personal que estaban prestando servicios en otras administraciones en situación de comisión de servicios o servicios especiales, y reincorporaciones después de periodos de excedencia.

Durante el ejercicio 2013, el personal interino se incrementó en ciento diez trabajadores respecto al ejercicio 2012. Esta variación corresponde a cuatrocientas dieciséis altas de trabajadores temporales (en su mayoría son nombrados solo por días o semanas) y a trescientas seis bajas. La Diputación de Barcelona nombra a personal interino para la prestación de servicios de asistencia social (residencias para las personas mayores) y atención presencial a instituciones que prestan servicios públicos (bibliotecas y entidades cultu-

rales). La naturaleza de estas actividades implica la existencia de un elevado número de nombramientos de corta duración que se articula a través de una bolsa de trabajo que incluye a los trabajadores que superaron el proceso selectivo correspondiente en cada caso, y que son seleccionados por orden de puntuación cuando surge la necesidad.

La normativa presupuestaria vigente en el ejercicio 2013 restringía la posibilidad de contratar personal laboral temporal o nombrar personal interino a casos excepcionales en que hubiera que cubrir necesidades urgentes e inaplazables, y siempre que estas necesidades se produjeran en sectores, funciones y categorías profesionales que se consideraran prioritarias, o que afectaran al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Por Acuerdo de Pleno de la Diputación de Barcelona de 23 de febrero de 2012, se aprobaron varios acuerdos sobre la determinación de los criterios para nombrar o contratar personal temporal y declarar los servicios esenciales y prioritarios. En este Acuerdo habría sido necesario que se justificara el carácter esencial de cada uno de los servicios a que hace referencia, y no únicamente hacerlos derivar, como único argumento, de los servicios mínimos y obligatorios que deben prestar los municipios. Además, al menos uno de estos servicios definidos como esencial, como es “toda actividad dirigida a impulsar y reactivar la actividad económica”, no se corresponde con los servicios mínimos que deben prestar los municipios ni tampoco con las funciones públicas necesarias de las entidades locales a las que se refería la disposición adicional segunda del EBEP. La redacción en términos genéricos de este servicio hace difícil precisar su ámbito, circunstancia que también es contradictoria con la necesidad de que los supuestos admitidos tuvieran un carácter excepcional y estuvieran debidamente motivados.

Aparte de la observación mencionada en relación con los acuerdos tomados por el Pleno de la Diputación de Barcelona, en la revisión de la contratación de personal efectuada en el ejercicio 2013, se ha observado que, en cuatro nombramientos, uno para cubrir un puesto de trabajo oficial de obras públicas, dos de servicios en bibliotecas y uno de mantenimiento forestal no queda debidamente justificado el carácter urgente e inaplazable de la necesidad.

2.2.4.9. Otros conceptos

Aparte de la fiscalización de las retribuciones del personal, se han llevado a cabo otros procedimientos relacionados con los gastos de personal. A continuación, se explican aquellos en los que hay que mencionar alguna incidencia.

Declaraciones de incompatibilidades, actividades y bienes de los representantes locales y de dedicación

El artículo 75.7 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de bases de régimen local (LRBRL), estipula que los representantes locales deben formular declaración sobre las

causas de posibles incompatibilidades, así como de cualquier actividad que les proporcione o pueda proporcionar ingresos económicos. Asimismo, deberán hacer declaración de sus bienes patrimoniales y de su participación en sociedades de todo tipo, con inclusión de información de las sociedades por ellas participadas, y de las liquidaciones de los impuestos sobre la renta, el patrimonio y, si procede, de sociedades. Estas declaraciones se deben efectuar en los modelos aprobados por el Pleno y deben ser publicadas con carácter anual, y, en todo caso, en el momento de finalización del mandato, en los términos que fije el Reglamento orgánico de la Diputación. La Diputación de Barcelona no ha publicado estas declaraciones anuales.

2.3. DIPUTACIÓN DE GIRONA

2.3.1. Control interno

La ordenación del control interno de la gestión económica de la Diputación de Girona, de sus organismos autónomos y de las sociedades mercantiles que dependen de ella se instrumenta a través de la Instrucción de control interno, aprobada por el Pleno de la Diputación de Girona de 21 de diciembre de 2010 y modificada por el Pleno de 21 de mayo de 2013.

Con carácter anual la Intervención realiza un informe de fiscalización plena *a posteriori* y de control financiero de la Diputación de Girona, de sus organismos autónomos y de las sociedades mercantiles que dependen de ella. El informe relativo al ejercicio 2013 se emitió con fecha 10 de octubre de 2014. Este informe asumía el informe definitivo relativo a los trabajos de control financiero correspondientes al ejercicio 2013 que realizó la empresa de auditoría Faura-Casas Auditors-Consultors, SL.

2.3.2. Aprobación de la Cuenta general y rendición a la Sindicatura de Cuentas

El Pleno de la Diputación de Girona aprobó definitivamente la Cuenta general correspondiente al ejercicio 2013 el 23 de septiembre de 2014, que fue rendida a la Sindicatura de Cuentas el 9 de octubre de 2014.

2.3.3. Liquidación del presupuesto

El Pleno de la Diputación de Girona aprobó inicialmente el presupuesto del ejercicio 2013 el 18 de diciembre de 2012, el cual quedó definitivamente aprobado el 11 de enero de 2013, con posterioridad al plazo del 31 de diciembre de 2012 establecido en la normativa, y se publicó en el BOP de Girona el 14 de enero de 2013.

La Liquidación del presupuesto de la Diputación de Girona del ejercicio 2013 así como el Resultado presupuestario son los que figuran a continuación:

Cuadro 14. Liquidación presupuestaria. Diputación de Girona

Capítulos de ingresos	Presupuesto inicial	Modificaciones	Presupuesto definitivo	Derechos reconocidos	Derechos pendientes de cobro
1. Impuestos directos	10.268.721	0	10.268.721	10.274.519	0
2. Impuestos indirectos	12.335.482	0	12.335.482	12.006.982	0
3. Tasas y otros ingresos	1.327.923	87.858	1.415.781	1.676.551	168.536
4. Transferencias corrientes	85.000.345	1.355.240	86.355.585	85.946.305	385.047
5. Ingresos patrimoniales	1.595.000	0	1.595.000	1.271.171	0
Total operaciones corrientes	110.527.471	1.443.098	111.970.569	111.175.528	553.583
6. Enajenación de inversiones reales	0	3.000	3.000	3.921	0
7. Transferencias de capital	3.000.000	3.451.860	6.451.860	2.592.259	2.592.259
Total operaciones de capital	3.000.000	3.454.860	6.454.860	2.596.180	2.592.259
8. Activos financieros	121.429	26.924.752	27.046.181	390.111	51.429
9. Pasivos financieros	0	0	0	0	0
Total operaciones financieras	121.429	26.924.752	27.046.181	390.111	51.429
Total ingresos	113.648.900	31.822.710	145.471.610	114.161.819	3.197.271

Capítulos de gastos	Presupuesto inicial	Modificaciones	Presupuesto definitivo	Obligaciones reconocidas	Obligaciones pendientes de pago
1. Gastos de personal	14.117.937	142.465	14.260.402	13.386.397	2.787
2. Gastos bienes corrientes y servicios	9.527.131	1.577.304	11.104.435	48.039.370	913.747
3. Gastos financieros	1.816.479	(42.638)	1.773.841	8.128.385	49
4. Transferencias corrientes	43.639.425	8.419.784	52.059.209	668.180	17.033.665
5. Fondo de contingencia y otros	6.000.000	(5.913.406)	86.594	0	0
Total operaciones corrientes	75.100.972	4.183.509	79.284.481	70.222.332	17.950.248
6. Inversiones reales	5.445.000	5.418.709	10.863.709	5.378.844	265.346
7. Transferencias de capital	16.759.967	22.161.992	38.921.959	17.466.676	6.695.149
Total operaciones de capital	22.204.967	27.580.701	49.785.668	22.845.520	6.960.495
8. Activos financieros	671	7.000	7.671	6.733	6.733
9. Pasivos financieros	16.342.290	51.500	16.393.790	16.386.762	0
Total operaciones financieras	16.342.961	58.500	16.401.461	16.393.495	6.733
Total gastos	113.648.900	31.822.710	145.471.610	109.461.347	24.917.476

Resultado presupuestario	Derechos reconocidos netos	Obligaciones reconocidas netas	Resultado presupuestario
a. Operaciones corrientes	111.175.528	70.222.332	
b. Otras operaciones no financieras	2.596.180	22.845.520	
Total operaciones no financieras (a+b)	113.771.708	93.067.852	
Activos financieros	390.111	6.733	
Pasivos financieros	0	16.386.762	
Resultado presupuestario del ejercicio	114.161.819	109.461.347	4.700.472
Ajustes			
4. Créditos gastados financiados con remanente de tesorería para gastos generales			15.305.642
5. Desviaciones de financiación negativas del ejercicio			5.242.774
6. Desviaciones de financiación positivas del ejercicio			(295.852)
Resultado presupuestario ajustado			24.953.036

Importes en euros.

Fuente: Cuenta general del ejercicio 2013.

El presupuesto inicial fue de 113,65 M€ y se realizaron modificaciones de crédito por 31,82 M€, que dieron como resultado un presupuesto definitivo de 145,47 M€.

En cuanto a los gastos de personal, el presupuesto inicial fue de 14,12 M€ y se realizaron modificaciones de crédito por 0,14 M€, que dieron como resultado un presupuesto definitivo de 14,26 M€, lo que supone un 9,8% del presupuesto total.

Los derechos reconocidos fueron de 114,16 M€, mientras que las obligaciones reconocidas fueron de 109,46 M€. Así, el grado de ejecución del presupuesto fue del 78,5% y del 75,2%, respectivamente, y el Resultado presupuestario no ajustado de 4,70 M€, que después de los ajustes pertinentes pasó a 24,95 M€.

2.3.4. Fiscalización de los gastos de personal

2.3.4.1. Liquidación del presupuesto de gastos. Capítulo 1

La liquidación del capítulo 1, Gastos de personal, del presupuesto de gastos de la Diputación de Girona del ejercicio 2013, es la siguiente:

Cuadro 15. Presupuesto de gastos. Capítulo 1: Gastos de personal. Diputación de Girona

Concepto	Presupuesto inicial	Modificaciones	Presupuesto definitivo	Obligaciones reconocidas	Pendiente de pago
100. Retribuciones básicas de los miembros de los órganos de gobierno	578.167	0	578.167	599.421	0
10. Órganos de gobierno	578.167	0	578.167	599.421	0
110. Retribuciones básicas y otras del personal eventual	892.672	0	892.672	877.692	0
11. Personal eventual	892.672	0	892.672	877.692	0
120. Retribuciones básicas	1.692.355	19.500	1.711.855	1.590.276	0
121. Retribuciones complementarias	2.696.821	13.500	2.710.321	2.525.475	0
122. Retribuciones en especie	3.795	0	3.795	3.293	0
12. Personal funcionario	4.392.971	33.000	4.425.971	4.119.044	0
130. Laboral fijo	2.904.126	(20.100)	2.884.026	2.740.365	0
131. Laboral temporal	917.816	70.247	988.063	919.485	0
132. Retribuciones en especie	3.795	0	3.795	3.641	0
13. Personal laboral	3.825.737	50.147	3.875.884	3.663.491	0
150. Productividad	325.738	1.500	327.238	315.533	0
151. Gratificaciones	209	0	209	8.274	0
153. Complementos dedicación especial	494.720	0	494.720	481.657	0
15. Incentivos al rendimiento	820.667	1.500	822.167	805.464	0
160. Cuotas sociales	3.211.723	41.049	3.252.773	2.998.285	0
161. Prestaciones sociales	31.000	0	31.000	0	0
162. Gastos sociales del personal	365.000	16.769	381.768	323.000	2.787
16. Cuotas, prestaciones y gastos sociales a cargo del empleador	3.607.723	57.818	3.665.541	3.321.285	2.787
Total	14.117.937	142.465	14.260.402	13.386.397	2.787

Importes en euros.

Fuente: Cuenta general del ejercicio 2013.

El total de las obligaciones reconocidas en el capítulo 1, Gastos de personal, del presupuesto de gastos para el ejercicio 2013 fue de 13,39 M€, lo que supone un grado de ejecución del 93,9% del presupuesto definitivo de este capítulo y un 12,2% de las obligaciones reconocidas totales del ejercicio.

A continuación se presenta el detalle de las obligaciones reconocidas en el capítulo 1 en el ejercicio 2013, y su comparación con el ejercicio 2012.

Cuadro 16. Gastos de personal. Obligaciones reconocidas

Concepto	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Variación (%)
10. Órganos de gobierno	1.131.695	599.421	(47,0)
11. Personal eventual	866.187	877.692	1,3
12. Personal funcionario	3.916.846	4.119.044	5,2
13. Personal laboral	3.496.297	3.663.491	4,8
15. Incentivos al rendimiento	769.329	805.464	4,7
16. Cuotas, prestaciones y gastos sociales a cargo del empleador	3.256.430	3.321.285	2,0
Total	13.436.785	13.386.397	(0,4)

Importes en euros.

Fuente: Cuenta general de los ejercicios 2012 y 2013.

Durante el ejercicio 2013, las obligaciones reconocidas de los gastos de personal disminuyeron un 0,4% respecto al ejercicio 2012. Las principales variaciones son las siguientes:

- Se debe tener en cuenta el efecto de la supresión de la paga extra del mes de diciembre de 2012 derivada del RDL 20/2012. La recuperación de esta paga en el ejercicio 2013, que ascendió a 0,65 M€, provocó un incremento del gasto de personal de un 4,8% respecto al ejercicio anterior. Por otra parte, con signo contrario, se debe considerar que en el ejercicio 2012 se incluían dentro del capítulo 1 0,56 M€ de indemnizaciones por asistencias a cargos electos, sin dedicación exclusiva que, en el ejercicio 2013, se registraban de forma correcta en el capítulo 2, lo que explica un descenso de los gastos de personal del 4,2%. Sin tener en cuenta el efecto neto de ambos hechos, el capítulo 1 del presupuesto de la Diputación de Girona experimentó una reducción del 1,0%.
- Las retribuciones de los órganos de gobierno bajaron un 47,0% respecto al ejercicio anterior por la corrección en la imputación de las dietas de asistencia mencionada en el punto anterior, que explica una reducción del 49,7%, que se compensó, en parte, por la recuperación de la paga extra.
- El gasto en retribuciones al personal eventual se ha incrementado en un 1,3% a causa, en parte, de la recuperación de la paga extra antes mencionada, que explica un 7,7%

del aumento, mientras que el hecho de que durante el ejercicio 2013 no se cubrieran en su totalidad los puestos de eventuales explica el descenso del 6,4% respecto al año anterior.

- Las retribuciones del personal funcionario no experimentaron ninguna variación en términos de homogeneidad entre los dos periodos. La principal variación fue el efecto de la recuperación de la paga extra, que incrementó las retribuciones respecto al ejercicio anterior en un 6,8%. Las variaciones que se produjeron en el número de trabajadores y en las situaciones personales (trienios, acumulaciones de tareas, etc.) fueron poco significativas en términos de gasto y provocaron un decremento del gasto del 1,6%.
- El gasto en retribuciones del personal laboral aumentó un 4,8%, por la recuperación de la paga extra, hecho que provocó un incremento del 7,8%, que se compensó por las bajas de personal laboral durante el ejercicio.
- El incremento de los incentivos al rendimiento fue a causa del complemento de dedicación especial, por la parte que se recuperaba de la paga extra; el resto de los componentes no tuvo prácticamente ninguna modificación.
- El incremento del complemento de incapacidad temporal explica prácticamente por completo la variación de las cuotas, prestaciones y gastos sociales a cargo del empleador.

Los gastos de personal registrados en la Cuenta del resultado económico-patrimonial del ejercicio 2013 fueron de 13,39 M€, importe que coincide con las obligaciones reconocidas del capítulo 1 de la Liquidación del presupuesto de gastos.

2.3.4.2. Muestra fiscalizada

Para fiscalizar los gastos de personal, se ha pedido a la Diputación de Girona un detalle de la nómina del año 2013 por trabajadores y conceptos, que ha sido conciliado con los gastos de personal con resultado satisfactorio.

Adicionalmente, se han fiscalizado los gastos de personal incluidos en el capítulo 2 del presupuesto, correspondientes a dietas, locomociones, otras indemnizaciones y gastos de carácter social percibidos por el personal.

Para su fiscalización se han realizado los siguientes procedimientos:

- Se ha hecho un análisis de los convenios y acuerdos que regulan los aspectos relacionados con el personal para verificar que los conceptos se ajustan a la legalidad.

- Se ha verificado que los documentos legalmente exigidos en materia de personal, como la RPT y la plantilla de personal y la Oferta pública de empleo, han sido elaborados conforme a lo establecido en la legislación vigente y que han sido debidamente aprobados.
- Se ha comprobado que todos los conceptos retributivos recogidos en el resumen de nóminas han sido debidamente aprobados por el órgano competente y que cumplen la normativa vigente.
- Para una muestra de ochenta y siete trabajadores, seleccionados de forma aleatoria con criterios estadísticos, se ha analizado que las retribuciones cumplen los requisitos y límites establecidos en la normativa aplicable en cada caso.
- Se han analizado todas las contrataciones de personal efectuadas durante el ejercicio.
- Se ha analizado la totalidad de las retribuciones de los miembros de los órganos de gobierno de la Diputación de Girona, verificando que, tanto por importe como por concepto, cumplen los requisitos establecidos en la normativa.
- Para aquellos conceptos de percepción puntuales (ayudas sociales, incentivos, etc.) se ha analizado que su cobro está debidamente justificado según la regulación de la Diputación de Girona y que responden a conceptos contemplados en la normativa vigente.
- Para fiscalizar el gasto registrado en el capítulo 2 del presupuesto correspondiente a dietas, locomociones y otras indemnizaciones percibidas por el personal en el ejercicio 2013 por un total de 0,68 M€, se han seleccionado dos liquidaciones mensuales y se ha verificado que el gasto responde a locomociones o dietas del personal, que se derivan del ejercicio de su actividad y que existe la justificación correspondiente.

Adicionalmente, se ha realizado un análisis por perceptor de estos gastos con el objetivo de detectar conceptos anómalos o importes excesivos.

Por último, se han analizado las dietas satisfechas a los miembros de los órganos de gobierno por la asistencia a las sesiones de los órganos a los que pertenecen.

2.3.4.3. *Relación de puestos de trabajo y plantilla*

A continuación se explican las principales características de la RPT y la plantilla de la Diputación de Girona.

Relación de puestos de trabajo

De acuerdo con el EBEP, la RPT es la herramienta para estructurar la organización del personal y establece el contenido mínimo que esta debe presentar.

Según el artículo 74 del EBEP, para cada puesto de trabajo se debe detallar la denominación del puesto, el grupo de clasificación profesional, el cuerpo o escala a que esté adscrito, el sistema de provisión y las retribuciones complementarias.

El Pleno de la Diputación de Girona aprobó la RPT y la plantilla del ejercicio 2013 el 18 de diciembre de 2012, y se publicaron en el BOP de Girona de 22 de enero de 2013 y en el *Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña* (DOGC) de 25 de enero de 2013.

Plantilla

La plantilla de la Diputación de Girona fue aprobada junto con el presupuesto el 18 de diciembre de 2012 y se publicó en el BOP de Girona de 22 de enero de 2013 y en el DOGC de 25 de enero de 2013.

2.3.4.4. Convenios colectivos y acuerdos de personal

El personal de la Diputación de Girona se rige por el Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario de la Diputación de Girona 2008-2011 (en cuanto al personal funcionario) y por el Convenio de condiciones de trabajo del personal laboral de la Diputación de Girona 2008-2011 (en cuanto al personal laboral), ambos aprobados por el Pleno corporativo el 28 de julio de 2008. Estos documentos han sido prorrogados de forma tácita. Durante los años 2012 y 2013 se dictaron tres resoluciones de Presidencia relativas a modificaciones de horario laboral y un acuerdo de Pleno, en referencia a la prestación por incapacidad temporal, que modifican y/o actualizan ciertas previsiones de los acuerdos iniciales. Adicionalmente se aplicaron directamente las modificaciones del EBEP que introdujo el RDL 20/2012, en relación con, básicamente, días de vacaciones y permisos por asuntos personales.

Se han analizado el Acuerdo y el Convenio mencionados, así como el resto de los acuerdos posteriores. Las incidencias relacionadas con las retribuciones se detallan en el apartado 2.3.4.5.

En el análisis del Acuerdo y el Convenio y del resto de los acuerdos se ha visto que se prevé el pago de un premio económico de 1.000€ a los veinticinco años de trabajo en la corporación, concepto que no está previsto en la normativa sobre retribuciones de los empleados públicos. Sin embargo, en el año 2013 no se ha satisfecho ningún importe por este concepto.

2.3.4.5. Retribuciones del personal

Las retribuciones del personal del ejercicio 2013 ascendieron a 10,06 M€, el 75,2% del total de los gastos de personal. De estos, 0,60 M€ correspondían a retribuciones a miembros electos de la corporación, 0,88 M€ a retribuciones del personal eventual, 4,12 M€ a retribuciones a los funcionarios, 3,66 M€ a retribuciones del personal laboral, y 0,80 M€ a incentivos al rendimiento.

El Pleno de la Diputación de Girona se compone de veintisiete cargos electos, de los cuales diez ejercen sus funciones en dedicación exclusiva y perciben una retribución anual, y diecisiete solo asisten a las reuniones de los órganos a los que pertenecen, y reciben las indemnizaciones correspondientes.

A continuación se explican las principales características de las retribuciones al personal, así como las incidencias que se han detectado.

Las retribuciones pagadas por la Diputación de Girona durante el ejercicio 2013 se ajustan a la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el ejercicio 2013 respetando, por lo tanto, los incrementos retributivos establecidos para este año en dicha Ley.

Los conceptos retributivos se regulan en el Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario y en el Convenio de condiciones de trabajo del personal laboral. El sueldo base, los trienios y el complemento de destino del personal funcionario y laboral se determinan de acuerdo con los importes fijados en dicha Ley de presupuestos. El complemento específico y el complemento de productividad se regulan también en dichos acuerdos.

De la fiscalización realizada de las retribuciones del personal de la Diputación de Girona se han puesto de manifiesto las siguientes incidencias:

- De acuerdo con el Cartapacio 2011-2015 de la Diputación de Girona, los miembros de la Diputación que no tienen dedicación plena tienen derecho a percibir asistencias por la concurrencia efectiva a las sesiones de los órganos colegiados (Pleno, Junta de Gobierno, comisiones informativas, Comisión Especial de Cuentas, Consejo de Presidencia, Junta de Portavoces), a razón de 1.000 € por sesión. A efectos de ganar operatividad en el abono de las asistencias, en este mismo documento se estipuló que se haría un pago mensual, con carácter de anticipo, con el importe resultante de dividir la cantidad anual que debía percibir cada cargo en doce pagas. El Cartapacio estipulaba que las cantidades indicadas tenían la consideración de máximas y que cada pago mensual tendría el carácter de anticipo. Estos anticipos serían objeto de regulación trimestral en función de las sesiones convocadas y las asistencias efectivas.

La Diputación de Girona no ha realizado dicha regularización trimestral. De la fiscalización realizada se estima que en el ejercicio 2013 la Diputación pagó 35.806€ de más a los cargos electos.

Hay que señalar que el cobro de indemnización y control por asistencias de los diputados fueron objeto de diligencias de oficio previas (285/2014) por parte del Juzgado de Instrucción número 1 de Girona. Mediante auto de septiembre de 2016 dichas diligencias se declararon finalizadas y se dispuso su sobreseimiento.

2.3.4.6. *Incentivos al rendimiento*

El detalle de los incentivos al rendimiento es el siguiente:

Cuadro 17. Incentivos al rendimiento

Concepto	Ejercicio 2013
Productividad	143.842
Paga de septiembre	165.650
Otros	6.041
150. Productividad	315.533
151. Gratificaciones	8.274
153. Complementos de dedicación especial	481.657
Total incentivos al rendimiento	805.464

Importes en euros

Fuente: Elaboración propia

Productividad

La paga de productividad se regula en el Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario y en el Convenio de condiciones de trabajo del personal laboral, y consiste en un importe fijo anual que, en el ejercicio 2013, ascendía a 214 €/persona.

La regulación de este complemento de productividad en el Acuerdo y el Convenio mencionados prevé el cumplimiento de un objetivo global para mejorar la organización y los sistemas de comunicación, y consiste, principalmente, en el hecho de que las indisposiciones máximas no justificadas con baja médica no pueden superar los nueve días por año. También prevé la definición de criterios establecidos por el Pleno, atendiendo a circunstancias objetivas relacionadas directamente con el puesto de trabajo, que, en la práctica, no se han establecido.

La Sindicatura no ha obtenido ningún cálculo que permita verificar que los importes que se pagaban respondían al especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o la iniciativa con que el empleado ejercía su trabajo, como establece el artículo 24 del EBEP.

Además de dicho importe fijo, se pagan otros importes adicionales a cincuenta personas que, en el ejercicio 2013, ascendieron a 82.928€. Estos importes correspondían, principalmente, a los cambios de grado del personal auxiliar administrativo, que se aprobaron por acuerdo del Pleno de la Diputación de diciembre de 1998. Este acuerdo aprobó los principios generales de carrera administrativa para el personal auxiliar administrativo: se crearon cuatro grupos de trayectoria profesional y se reguló la retribución de los cambios de grado siempre que se superaran determinados requisitos y un periodo mínimo de permanencia. La retribución por este concepto se incluía dentro del complemento de productividad.³

Paga extraordinaria de septiembre de los funcionarios

La percepción de una paga extraordinaria en el mes de septiembre se determina en el artículo 33 del Acuerdo de condiciones de trabajo de los funcionarios y del Convenio de condiciones de trabajo del personal de la Diputación de Girona, relativo a las pagas extraordinarias. El importe a cobrar es un importe lineal, que en el ejercicio 2013 fue de 631€ por persona. El total anual satisfecho fue de 165.650€, de los cuales 68.914€ correspondían al personal funcionario. Esta retribución no figura en la RPT. La normativa de aplicación no permite la retribución de una tercera paga extraordinaria al personal funcionario.

Complementos de dedicación especial

Dentro de los complementos de dedicación especial se incluyen varios complementos como el de mayor dedicación, dedicación exclusiva y dedicación en otros centros dependientes de la Diputación. Estos complementos, que forman parte del complemento específico según lo establecido en el Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario y el Convenio de condiciones de trabajo del personal laboral, deberían estar contabilizados en los artículos correspondientes a retribuciones del personal, en lugar del artículo correspondiente a complementos de dedicación especial, dentro de los incentivos al rendimiento.

2.3.4.7. Cuotas, prestaciones y gastos sociales

Dentro de este apartado se incluyen las cotizaciones a la Seguridad Social, por 3,00 M€, y los gastos sociales, por 0,32 M€, con el siguiente detalle:

3. Texto modificado a raíz de las alegaciones.

Cuadro 18. Cuotas, prestaciones y gastos sociales

Concepto	Ejercicio 2013
160. Cuotas sociales	2.998.285
Ayudas y otros gastos sociales	309.841
Formación del personal	13.159
162. Gastos sociales	323.000
Total	3.321.285

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

Gastos sociales

Los gastos sociales corresponden en su mayor parte a las ayudas en concepto de acción social que perciben los trabajadores.

2.3.4.8. Contratación de personal

La evolución del número de trabajadores de la Diputación de Girona del 31 de diciembre del ejercicio 2012 a 2013 es la siguiente:

Cuadro 19. Evolución del personal por categorías

Tipo de personal	Trabajadores a 31.12.2012	Trabajadores a 31.12.2013	Variación de trabajadores
Eventual	24	25	1
Funcionario	107	109	2
Laboral	167	164	(3)
Total	298	298	0

Fuente: Elaboración propia a partir de los resúmenes de nómina de los ejercicios 2012 y 2013.

En lo relativo a los cargos electos, estos pasaron de veinticinco en el ejercicio 2012 a veintisiete en el ejercicio 2013.

En lo que concierne a los eventuales, a causa de la renuncia al cargo del antiguo presidente, Jaume Torramadé, el 29 de enero de 2013, se produjo el cese automático de los veinticuatro eventuales existentes en aquella fecha y el posterior nombramiento de los nuevos cargos de confianza. Además, durante el ejercicio se nombró a un jefe de comunicación como personal eventual (véase el apartado 2.3.4.9).

Durante el ejercicio hubo varios movimientos de personal funcionario y laboral que supusieron doce altas y diez bajas del personal funcionario y cinco altas y ocho bajas del personal laboral. Estas variaciones se explican por nombramientos de funcionarios interinos, por contratación laboral temporal, por excedencias voluntarias, por extinción de contratos temporales y por traspasos de personal entre la Diputación de Girona y sus organismos autónomos.

La normativa presupuestaria vigente en el ejercicio 2013 restringía la posibilidad de contratar personal laboral temporal o nombrar personal interino a casos excepcionales en que hubiera que cubrir necesidades urgentes e inaplazables, y siempre que estas necesidades se produjeran en sectores, funciones y categorías profesionales que se consideraran prioritarias, o que afectaran al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

[...]⁴

2.3.4.9. Otros conceptos

Aparte de la fiscalización de las retribuciones del personal, se han llevado a cabo otros procedimientos relacionados con los gastos de personal. A continuación, se explican aquellos en los que hay que mencionar alguna incidencia.

Declaraciones de incompatibilidades, actividades y bienes de los representantes locales y de dedicación

El artículo 75.7 de la LRBRL estipula que los representantes locales deben formular declaración sobre las causas de posibles incompatibilidades, así como de cualquier actividad que les proporcione o pueda proporcionar ingresos económicos. Asimismo, deberán hacer declaración de sus bienes patrimoniales y de su participación en sociedades de todo tipo, con inclusión de información de las sociedades por ellas participadas, y de las liquidaciones de los impuestos sobre la renta, el patrimonio y, si procede, de sociedades. Estas declaraciones se deben efectuar en los modelos aprobados por el Pleno y deben ser publicadas con carácter anual y, en todo caso, en el momento de finalización del mandato, en los términos que fije el Reglamento orgánico de la Diputación.

Las declaraciones anuales de bienes y actividades no se han publicado con carácter anual.⁵

Dietas y locomoción

El Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario establece 0,30€ por kilómetro de indemnización por desplazamiento del personal funcionario, en contra de la Orden 3770/2005, de 1 de diciembre, del Ministerio de Economía y Hacienda, que establece el importe de la indemnización por el uso de vehículo particular en 0,19€ por kilómetro para automóviles, y en 0,078€ por kilómetro para motocicletas, de aplicación para el personal funcionario al servicio de las corporaciones locales.

4. Texto eliminado a raíz de las alegaciones recibidas.

5. Texto modificado a raíz de las alegaciones recibidas.

2.4. DIPUTACIÓN DE LLEIDA

2.4.1. Control interno

El control financiero de la Diputación de Lleida para el ejercicio 2013 se instrumenta mediante el Plan anual de actuaciones de control financiero de la Diputación de Lleida y sus organismos autónomos, que fue aprobado por el Pleno el 18 de marzo de 2013.

De acuerdo con este Plan, se establecían una serie de objetivos específicos por áreas de actividad. En el área de personal el objetivo era analizar la razonabilidad del gasto en relación con los gastos de personal de otros ejercicios, comprobando las variaciones de determinados conceptos retributivos, sus causas y la justificación. Durante el ejercicio 2013, la Intervención emitió un informe de control financiero, aprobado el 27 de septiembre de 2013, en el que se analizaba el gasto de personal generado en concepto de complemento de productividad durante el ejercicio 2012.⁶

Dentro de los informes que efectuaba la Intervención en el proceso mensual de aprobación de la nómina, hay tres informes, relativos a los meses de mayo, junio y julio, en los que se hacen observaciones de diferencias poco significativas en sus cálculos. Además, se emitieron dos informes relativos, uno en el Decreto de Presidencia que regula el horario de trabajo del personal, para adecuarse a la Ley 2/2012, de 20 de junio, de presupuestos generales del Estado para el ejercicio 2012 (véase el apartado 2.4.4.4), y el otro, en el pago de unos atrasos de cuantías poco significativas, ambos desfavorables.

2.4.2. Aprobación de la Cuenta general y rendición a la Sindicatura de Cuentas

El Pleno de la Diputación de Lleida aprobó definitivamente la Cuenta general correspondiente al ejercicio 2013 el 19 de septiembre de 2014, que fue rendida a la Sindicatura de Cuentas el 1 de octubre de 2014.

2.4.3. Liquidación del presupuesto

El Pleno de la Diputación de Lleida aprobó inicialmente el presupuesto del ejercicio 2013 el 28 de diciembre de 2012, el cual quedó definitivamente aprobado con posterioridad al plazo del 31 de diciembre de 2012 establecido en la normativa, y se publicó en el BOP de Lleida el 14 de enero de 2013.

La Liquidación del presupuesto de la Diputación de Lleida del ejercicio 2013 así como el Resultado presupuestario son los que figuran a continuación:

6. Texto modificado a raíz de las alegaciones recibidas.

Cuadro 20. Liquidación presupuestaria. Diputación de Lleida

Capítulos de ingresos	Presupuesto inicial	Modificaciones	Presupuesto definitivo	Derechos reconocidos	Derechos pendientes de cobro
1. Impuestos directos	7.443.661	0	7.443.661	7.155.097	1.124.495
2. Impuestos indirectos	5.881.614	0	5.881.614	6.067.182	0
3. Tasas y otros ingresos	726.000	0	726.000	692.364	45.175
4. Transferencias corrientes	80.826.644	305.715	81.132.359	82.739.418	435.339
5. Ingresos patrimoniales	702.200	0	702.200	780.119	0
Total operaciones corrientes	95.580.119	305.715	95.885.834	97.434.180	1.605.009
6. Enajenación de inversiones reales	0	0	0	0	0
7. Transferencias de capital	1.000.000	202.972	1.202.972	3.408.195	1.811.299
Total operaciones de capital	1.000.000	202.972	1.202.972	3.408.195	1.811.299
8. Activos financieros	434.081	42.847.398	43.281.479	942.465	610.136
9. Pasivos financieros	0	0	0	0	0
Total operaciones financieras	434.081	42.847.398	43.281.479	942.465	610.136
Total ingresos	97.014.200	43.356.085	140.370.285	101.784.840	4.026.444
Capítulos de gastos	Presupuesto inicial	Modificaciones	Presupuesto definitivo	Obligaciones reconocidas	Obligaciones pendientes de pago
1. Gastos de personal	18.971.940	(332.072)	18.639.868	18.396.168	177.333
2. Gastos en bienes corrientes y servicios	11.567.228	(1.035.402)	10.531.826	8.550.956	1.202.899
3. Gastos financieros	1.717.814	(160.240)	1.557.574	1.482.432	61.828
4. Transferencias corrientes	26.597.384	14.334.343	40.931.727	25.400.709	996.743
5. Fondo de contingencia y otros imprevistos	0	0	0	0	0
Total operaciones corrientes	58.854.366	12.806.629	71.660.995	53.830.265	2.438.803
6. Inversiones reales	4.010.000	9.233.021	13.243.021	5.044.970	742.809
7. Transferencias de capital	24.935.758	20.736.211	45.671.969	15.640.613	996.822
Total operaciones de capital	28.945.758	29.969.232	58.914.990	20.685.583	1.739.631
8. Activos financieros	280.000	580.224	860.224	776.129	34.493
9. Pasivos financieros	8.934.076	0	8.934.076	8.934.075	650.361
Total operaciones financieras	9.214.076	580.224	9.794.300	9.710.204	684.854
Total gastos	97.014.200	43.356.085	140.370.285	84.226.052	4.863.288
Resultado presupuestario			Derechos reconocidos netos	Obligaciones reconocidas netas	Resultado presupuestario
a. Operaciones corrientes			97.434.180	53.830.265	
b. Otras operaciones no financieras			3.408.195	20.685.583	
Total operaciones no financieras (a+b)			100.842.375	74.515.848	
Activos financieros			942.465	776.129	
Pasivos financieros			0	8.934.075	
Resultado presupuestario del ejercicio			101.784.840	84.226.052	17.558.788
Ajustes					
4. Créditos gastados financiados con remanente de tesorería para gastos generales					5.356.935
5. Desviaciones de financiación negativas del ejercicio					12.630.757
6. Desviaciones de financiación positivas del ejercicio					(19.088.394)
Resultado presupuestario ajustado					16.458.086

Importes en euros.

Fuente: Cuenta general del ejercicio 2013.

El presupuesto inicial fue de 97,01 M€ y se realizaron modificaciones de crédito por 43,36 M€, que dieron como resultado un presupuesto definitivo de 140,37 M€.

En cuanto a los gastos de personal, el presupuesto inicial fue de 18,97 M€ y se realizaron modificaciones de crédito negativas por 0,33 M€, que dieron como resultado un presupuesto definitivo de 18,64 M€, lo que supone un 13,3% del presupuesto total.

Los derechos reconocidos fueron de 101,78 M€, mientras que las obligaciones reconocidas fueron de 84,23 M€. Así, el grado de ejecución del presupuesto fue del 72,5% y del 60%, respectivamente, y el Resultado presupuestario no ajustado de 17,56 M€, que después de los ajustes pertinentes fue de 16,46 M€.

2.4.4. Fiscalización de los gastos de personal

2.4.4.1. Liquidación del presupuesto de gastos. Capítulo 1

La liquidación del capítulo 1, Gastos de personal, del presupuesto de gastos de la Diputación de Lleida del ejercicio 2013, es la siguiente:

Cuadro 21. Presupuesto de gastos. Capítulo 1: Gastos de personal. Diputación de Lleida

Concepto	Presupuesto inicial	Modificaciones	Presupuesto definitivo	Obligaciones reconocidas	Pendiente de pago
100. Retribuciones básicas de los miembros de los órganos de gobierno	1.298.236	13.316	1.311.551	1.312.207	0
101. Retribuciones básicas del personal directivo	536.964	0	536.964	538.434	0
10. Órganos de gobierno y personal directivo	1.835.199	13.316	1.848.515	1.850.641	0
110. Retribuciones básicas y otras del personal eventual	760.235	0	760.235	769.677	0
11. Personal eventual	760.235	0	760.235	769.677	0
120. Retribuciones básicas	4.006.259	(188.944)	3.817.315	3.719.228	0
121. Retribuciones complementarias	6.541.795	(255.993)	6.285.802	6.161.551	0
12. Personal funcionario	10.548.054	(444.937)	10.103.117	9.880.779	0
130. Laboral fijo	111.583	0	111.583	77.750	0
131. Laboral temporal	403.889	(33.735)	370.154	353.532	0
13. Personal laboral	515.472	(33.735)	481.736	431.282	0
150. Productividad	269.248	0	269.248	380.715	0
151. Gratificaciones	100.000	66.859	166.859	110.900	0
15. Incentivos al rendimiento	369.248	66.859	436.106	491.614	0
160. Cuotas sociales	4.168.733	35.545	4.204.278	4.365.479	169.747
162. Gastos sociales del personal	775.000	30.881	805.881	606.695	7.586
16. Cuotas, prestaciones y gastos sociales a cargo del empleador	4.943.733	66.426	5.010.159	4.972.174	177.333
Total	18.971.940	(332.072)	18.639.868	18.396.168	177.333

Importes en euros.

Fuente: Cuenta general del ejercicio 2013.

El total de las obligaciones reconocidas en el capítulo 1, Gastos de personal, del presupuesto de gastos para el ejercicio 2013 fue de 18,40 M€, lo que supone un grado de ejecución del 98,7% del presupuesto definitivo de este capítulo y un 21,8% del total de las obligaciones reconocidas en el ejercicio.

A continuación se presenta el detalle de las obligaciones reconocidas en el capítulo 1 en el ejercicio 2013, y su comparación con el ejercicio 2012.

Cuadro 22. Gastos de personal. Obligaciones reconocidas

Concepto	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Variación (%)
10. Órganos de gobierno y directivos	1.714.490	1.850.641	7,9
11. Personal eventual	718.689	769.677	7,1
12. Personal funcionario	9.343.051	9.880.779	5,8
13. Personal laboral	427.950	431.282	0,8
15. Incentivos al rendimiento	602.208	491.614	(18,4)
16. Cuotas, prestaciones y gastos sociales a cargo del empleador	5.135.402	4.972.174	(3,2)
Total	17.941.791	18.396.168	2,5

Importes en euros.

Fuente: Cuenta general de los ejercicios 2012 y 2013.

Las obligaciones reconocidas de los gastos de personal del ejercicio 2013 experimentaron un incremento respecto al ejercicio anterior del 2,5%. Las principales variaciones son las siguientes:

- Se debe tener en cuenta el efecto de la supresión de la paga extra del mes de diciembre de 2012 derivada del RDL 20/2012. La recuperación de esta paga en el ejercicio 2013, que ascendió a 0,86 M€, provocó un incremento del gasto de personal de un 4,8% respecto al ejercicio anterior. Sin tener en cuenta este hecho, el capítulo 1 del presupuesto de la Diputación de Lleida experimentó una reducción del 2,3%.
- Las retribuciones de los órganos de gobierno y directivos, así como del personal eventual, se incrementaron un 7,9% y un 7,1%, respectivamente, respecto al ejercicio anterior, lo que se deriva fundamentalmente de la recuperación de la paga extra, que supuso un incremento del gasto del 7,5% y del 7,4%, respectivamente.
- Las retribuciones del personal funcionario no experimentaron ninguna variación en términos de homogeneidad entre los dos periodos. La principal variación fue el efecto de la recuperación de la paga extra, que incrementó las retribuciones respecto al ejercicio anterior en un 7,0%. Las variaciones que hubo en el número de trabajadores y en las situaciones personales (trienios, acumulaciones de tareas, etc.) fueron poco significativas en términos de gasto, y provocaron un decremento del gasto del 1,2%.
- El gasto en retribuciones del personal laboral aumentó solo un 0,8% durante el año, a pesar del efecto que suponía la recuperación de la paga extra, que provocó un incre-

mento del 5,9% en esta partida. La reducción fue debida a las bajas de personal laboral durante el ejercicio.

- La reducción de los incentivos al rendimiento procedía principalmente del descenso en el importe de la productividad.
- Dentro de los gastos sociales la reducción más significativa, 0,16 M€, se produjo en las ayudas por estudios a hijos, que explica prácticamente la variación producida durante el ejercicio.

Los gastos de personal registrados en la Cuenta del resultado económico-patrimonial del ejercicio 2013 fueron de 18,40 M€, importe que coincide con las obligaciones reconocidas del capítulo 1 de la liquidación del presupuesto de gastos.

2.4.4.2. Muestra fiscalizada

Para fiscalizar los gastos de personal, se ha pedido a la Diputación de Lleida un detalle de la nómina del año 2013 por trabajadores y conceptos, que ha sido conciliado con los gastos de personal con resultado satisfactorio.

Adicionalmente, se han fiscalizado los gastos de personal incluidos en el capítulo 2 del presupuesto, correspondientes a dietas, locomociones, otras indemnizaciones y gastos de carácter social percibidos por el personal.

Para su fiscalización se han realizado los siguientes procedimientos:

- Se ha hecho un análisis de los convenios y acuerdos que regulan los aspectos relacionados con el personal para verificar que los conceptos se ajustan a la legalidad.
- Se ha verificado que los documentos legalmente exigidos en materia de personal, como la RPT y la plantilla de personal y la Oferta pública de empleo, han sido elaborados conforme a lo establecido en la legislación vigente y que han sido debidamente aprobados.
- Se ha comprobado que todos los conceptos retributivos recogidos en el resumen de nóminas han sido debidamente aprobados por el órgano competente y que cumplen la normativa vigente.
- Para una muestra de ochenta y dos trabajadores, seleccionados de forma aleatoria con criterios estadísticos, se ha analizado que las retribuciones cumplen los requisitos y límites establecidos en la normativa aplicable en cada caso.
- Se han analizado todas las contrataciones de personal efectuadas durante el ejercicio.
- Se ha analizado la totalidad de las retribuciones de los miembros de los órganos de gobierno de la Diputación de Lleida verificando que, tanto por importe como por concepto, cumplen los requisitos establecidos en la normativa.

- Para aquellos conceptos de percepción puntual (ayudas sociales, incentivos, etc.) se ha analizado que su cobro está debidamente justificado según la regulación de la Diputación de Lleida y que responden a conceptos contemplados en la normativa vigente.
- Para fiscalizar el gasto registrado en el capítulo 2 del presupuesto correspondiente a dietas, locomociones y otras indemnizaciones percibidas por el personal en el ejercicio 2013 por 0,35 M€, se ha seleccionado una muestra de cincuenta y siete liquidaciones y se ha verificado que el gasto respondía a locomociones o dietas del personal, que se derivaban del ejercicio de su actividad y que existía la justificación correspondiente.

Adicionalmente, se han analizado estos gastos por perceptor con el objetivo de detectar conceptos anómalos o importes excesivos.

Por último, se han analizado, para un mes, las dietas satisfechas a los miembros de los órganos de gobierno por la asistencia a las sesiones de los órganos a los que pertenecen.

2.4.4.3. Relación de puestos de trabajo y plantilla

A continuación se explican las principales características de la RPT y la plantilla de la Diputación de Lleida.

Relación de puestos de trabajo

De acuerdo con el EBEP, la RPT es la herramienta para estructurar la organización del personal y establece el contenido mínimo que esta debe presentar.

La Diputación de Lleida no dispone de RPT. Tan solo dispone de unas fichas del catálogo de puestos de trabajo realizadas en el año 1994, pero que no están actualizadas.

Plantilla

El Pleno de la Diputación de Lleida aprobó la plantilla de puestos de trabajo del ejercicio 2013 el 28 de diciembre de 2012, y se publicó en el BOP de Lleida de 24 de enero de 2013 y en el DOGC de 15 de febrero de 2013.

2.4.4.4. Convenios colectivos y acuerdos de personal

El personal de la Diputación de Lleida se rige por los Pactos-Convenio del personal de la Diputación y organismos autónomos, patronatos y fundación, para el periodo 2000-2001. Estos Pactos-Convenio fueron prorrogados de forma tácita, ya que no hubo ninguna denuncia de las partes implicadas, tal como se prevé en estos. Desde el año 2000 y hasta el año 2013 se publicaron veintisiete circulares, seis decretos de Presidencia y nueve

notas informativas que modificaban y/o interpretaban las diferentes estipulaciones de los Pactos-Convenio iniciales.

Se han analizado dichos Pactos-Convenio, así como las circulares, los decretos y las notas informativas mencionadas firmadas desde el año 2000. Las incidencias relacionadas con retribuciones se detallan en el apartado 2.4.4.5. A continuación se explican las incidencias detectadas en cuanto a la jornada laboral y los anticipos al personal.

Para la jornada laboral, la Ley 2/2012, de 20 de junio, de presupuestos generales del Estado de 2012, estableció que la jornada pasaba a ser de 37,5 horas semanales obligatorias en cómputo anual, frente a las 35 horas semanales que se realizaban. El Decreto de la Presidencia de 1 de julio de 2013 estableció que la realización de la jornada laboral de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo, de media en cómputo anual, comprendía la posibilidad de un tiempo para la formación voluntaria y por cuenta propia, sin el requisito de presencia física del empleado en el puesto de trabajo (máximo de quince minutos diarios), y un tiempo para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (máximo de quince minutos diarios), que se entenderían como tiempo de trabajo efectivo. La gestión de este tiempo de formación y conciliación corresponde a cada empleado público, sin que exista ningún tipo de control por parte de la Diputación sobre la dedicación del tiempo a la formación. La aplicación de este Decreto supone la realización en la práctica de la jornada semanal de 35 horas, la cual es contraria a la normativa en vigor.

Los anticipos al personal se regulan en el artículo 43 de los Pactos-Convenio y en la base 27 de las Bases de ejecución del presupuesto del ejercicio 2013. Los anticipos se concedían, sin que devengaran interés, por un importe máximo de 4.800 €, a devolver en cuarenta y ocho mensualidades. A efectos de IRPF, la Diputación no considera estos intereses no cobrados como retribución en especie y, por lo tanto, no realiza el pertinente ingreso a cuenta.

2.4.4.5. *Retribuciones del personal*

Las retribuciones del personal del ejercicio 2013 ascendieron a 13,42 M€, el 73,2% del total de los gastos de personal. De estos, 1,31 M€ correspondían a retribuciones a miembros electos de la corporación, 0,54 M€ a retribuciones del personal directivo, 0,77 M€ a retribuciones del personal eventual, 9,88 M€ a retribuciones a los funcionarios, 0,43 M€ a retribuciones del personal laboral, y 0,49 M€ a incentivos al rendimiento.

El Pleno de la Diputación de Lleida se compone de veinticinco cargos electos, de los cuales veinticuatro ejercen sus funciones en dedicación exclusiva, percibiendo una retribución anual, y uno asiste a las reuniones de los órganos a los que pertenece y recibe las indemnizaciones correspondientes.

A continuación se explican las principales características de las retribuciones al personal, así como las incidencias que se han detectado.

Las retribuciones pagadas por la Diputación de Lleida durante el ejercicio 2013 se ajustan a la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el ejercicio 2013, respetando, por lo tanto, los incrementos retributivos establecidos para este año en dicha Ley.

Las retribuciones del personal de la Diputación de Lleida se regulan en los Pactos-Convenio. Los importes del sueldo base, los trienios y el complemento de destino del personal se determinan de acuerdo con la Ley de presupuestos del Estado para el año 2013 en un listado extracontable que utiliza el Departamento de Personal, cuyo contenido no ha sido aprobado por el Pleno de la Diputación.

Los importes de las retribuciones complementarias se determinan, de acuerdo con los Pactos-Convenio, en las fichas de la catalogación de puestos de trabajo, salvo el complemento de productividad, que se determina de acuerdo con los criterios fijados por el Pleno en el acuerdo de 18 de abril de 2013.

Los importes de las retribuciones complementarias están segmentados en diferentes niveles. De acuerdo con los Pactos-Convenio, en cada ficha del catálogo de puestos de trabajo se especifica qué nivel corresponde a cada trabajador. En la muestra seleccionada de ochenta y dos empleados, en veinte casos no existía ficha de puesto de trabajo. De los restantes sesenta y dos casos, se observa que en dieciocho los complementos que figuraban en nómina no correspondían a los que se detallaban en la ficha del puesto de trabajo correspondiente. En cambio, en nueve casos, existían complementos en la ficha del puesto de trabajo que no eran percibidos en la nómina.

A continuación se explican las principales características de los conceptos en los que hay que mencionar alguna incidencia.

Complemento específico

Dentro del complemento específico se incluyen varios conceptos retributivos, entre los que figura el complemento específico general. El listado extracontable que se utiliza para determinar el importe a cobrar por cada persona no incluye dicho complemento, por lo que no se ha podido verificar la corrección del importe que cobraba cada empleado por este concepto. El importe global percibido en el año 2013 fue de 2,52 M€.

Complemento personal

En el ejercicio 2013, doce⁷ trabajadores cobraron un complemento denominado personal; el importe global percibido en el ejercicio fue de 27.385 €. El concepto no está detallado como componente de los conceptos retributivos en los Pactos-Convenio. Tampoco se incluye en el listado extracontable que se usa para determinar el importe a cobrar por cada persona, por lo que no se ha podido verificar la justificación ni el importe de lo que cobra cada empleado.

7. Texto modificado a raíz de las alegaciones recibidas.

Pagas extras

El importe percibido en cada una de las pagas extras es aquel que figura en la Ley general de presupuestos para el ejercicio 2013. No obstante, se ha detectado que el personal eventual cobró un importe superior en las pagas extras al que le corresponde. Los eventuales afectados son trece y el exceso de retribución total por este concepto ascendió, en conjunto, a 4.807 € anuales.

De acuerdo con el artículo 66 de los Pactos-Convenio, el devengo de la paga extra de junio va desde el 1 diciembre del año anterior al 31 de mayo del año en curso. Puesto que la paga se abona en proporción al tiempo efectivo trabajado, a fecha de cierre debería ser provisionada una sexta parte de la paga de junio a satisfacer en el ejercicio siguiente. El importe no provisionado a 31 de diciembre de 2013 por este concepto era de aproximadamente 0,14 M€.

Dietas y locomoción

El importe actualizado de indemnización por desplazamiento del personal funcionario, establecido como compensación en los Pactos-Convenio, es de 0,30€ por kilómetro (0,27€ hasta el 1 de marzo de 2013), en contra de la Orden 3770/2005, de 1 de diciembre, del Ministerio de Economía y Hacienda, que establece el importe de la indemnización por el uso de vehículo particular en 0,19€ por kilómetro para automóviles y en 0,078€ por kilómetro para motocicletas, de aplicación para el personal funcionario al servicio de las corporaciones locales.

2.4.4.6. Incentivos al rendimiento

El detalle de los incentivos al rendimiento es el siguiente:

Cuadro 23. Incentivos al rendimiento

Concepto	Ejercicio 2013
Productividad	380.715
Gratificaciones	110.900
Total incentivos al rendimiento	491.614

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

Productividad

El complemento de productividad para el ejercicio 2013 se regulaba mediante el Acuerdo de Pleno de 18 de abril de 2013. El periodo que se computaba para percibir la productividad iba del 1 de noviembre de 2012 al 31 de octubre de 2013, y se cobraba en proporción al tiempo trabajado dentro del año.

La percepción de la productividad pondera en un 40% la consecución de unos objetivos generales para cada departamento/servicio y en un 60% la evaluación individual del espe-

cial rendimiento, actividad extraordinaria y especial interés e iniciativa. El importe máximo a cobrar por persona se encuentra estratificado de acuerdo con la categoría o grupo profesional.

Gratificaciones

Dentro de las gratificaciones se incluyen las horas/trabajos extraordinarios, reguladas en los artículos 32 y 73 de los Pactos-Convenio. Durante el ejercicio 2013, cuarenta y dos trabajadores cobraron horas/trabajos extraordinarios. De estos trabajadores, nueve superaron las 80 horas extras, límite máximo en cómputo anual de horas en que se puede incurrir, de acuerdo con el artículo 32.6 de los Pactos-Convenio.

2.4.4.7. Cuotas, prestaciones y gastos sociales

Dentro de este artículo se incluyen las cotizaciones sociales a la Seguridad Social y las prestaciones y gastos sociales, con el siguiente detalle:

Cuadro 24. Cuotas, prestaciones y gastos sociales

Concepto	Ejercicio 2013
160. Cuotas sociales	4.365.479
Ayudas y otros gastos sociales	555.501
Formación del personal	51.194
162. Gastos sociales	606.695
Total	4.972.174

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

A continuación se detallan los conceptos más significativos de los gastos sociales, así como las incidencias observadas.

Gastos sociales

El artículo 44 de los Pactos-Convenio, modificado básicamente por el Decreto de Presidencia 732 de 26 de marzo de 2007, regula las prestaciones de acción social, como las prótesis oculares, dentarias y/o auditivas, las lentillas, la medicina alternativa, los tratamientos psiquiátricos o psicológicos, las dietas por visita médica y la ambulancia, etc.

Sobre los importes satisfechos para ayudas sociales no se efectúa retención a efectos del IRPF, al considerarse rentas exentas. La doctrina de la Dirección General de Tributos considera que no constituyen renta gravable aquellas cantidades que tengan como objetivo únicamente el tratamiento o restablecimiento de la salud, en la medida que no estén cubiertas por la Seguridad Social y/o póliza de asistencia sanitaria correspondiente. De acuerdo con este criterio, de la serie de ayudas que para acción social satisface la Diputación de Lleida, serían gravables conceptos como las dietas y el alojamiento para visitas

médicas, aunque no se ha podido determinar su alcance, ya que la Diputación no dispone de los importes totales pagados por estos conceptos.

2.4.4.8. Contratación de personal

El número de trabajadores de la Diputación de Lleida a 31 de diciembre del ejercicio 2012 y 2013, así como su variación, es el siguiente:

Cuadro 25. Evolución del personal por categorías

Tipo de personal	Trabajadores a 31.12.2012	Trabajadores a 31.12.2013	Variación de trabajadores
Eventual	30	31	1
Funcionario	302	303	1
Laboral	19	12	(7)
Total	351	346	(5)

Fuente: Elaboración propia a partir de los resúmenes de nómina de los ejercicios 2012 y 2013.

A 31 de diciembre de los ejercicios 2012 y 2013 en la Diputación de Lleida había, además, veinticinco cargos electos, habiéndose producido una baja y su sustitución durante el ejercicio.

La variación interanual en los directivos y eventuales se debe a la baja de un cargo eventual y la posterior incorporación de otros dos eventuales.

Durante el ejercicio 2013 hubo varios movimientos de personal funcionario y laboral que supusieron catorce altas y trece bajas del personal funcionario y siete bajas de personal laboral.

La normativa presupuestaria vigente en el ejercicio 2013 restringía la posibilidad de contratar personal laboral temporal o nombrar personal interino a casos excepcionales en los que fuera necesario cubrir necesidades urgentes e inaplazables, y siempre que estas necesidades se produjeran en sectores, funciones y categorías profesionales que se consideraran prioritarias, o que afectaran al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

El 26 de abril de 2012 el Pleno de la Diputación de Lleida aprobó un acuerdo relativo a la contratación de personal, que establecía los servicios públicos esenciales y las áreas y sectores prioritarios y directrices para cubrir las necesidades de personal de la Diputación. En este acuerdo habría sido necesario que se justificara el carácter esencial de cada uno de los servicios a que hacía referencia, y no únicamente hacerlos derivar, como único argumento, de los servicios mínimos y obligatorios que deben prestar los municipios. Además, al menos uno de estos servicios definidos como esencial, como es: "Toda actividad dirigida a impulsar y reactivar la actividad económica", no se corresponde con los servicios mínimos que deben prestar los municipios ni tampoco con las funciones públicas necesarias de las entidades locales a las que se refiere la disposición adicional segunda

del EBEP. La redacción en términos genéricos de este servicio hace difícil precisar su ámbito, circunstancia que también es contradictoria con la necesidad de que los supuestos admitidos tengan un carácter excepcional y estén debidamente motivados.

Aparte de las observaciones en relación con el Acuerdo tomado por el Pleno de la Diputación de Lleida, durante la revisión de la contratación de personal que se efectuó en el ejercicio 2013, se ha visto que en dos nombramientos de personal interino no se pueden considerar cumplidos los requisitos que la normativa presupuestaria exigía para poder nombrar personal interino. En un caso, el Decreto de nombramiento y el informe propuesta en el que se fundamenta no incluyen la justificación específica del carácter esencial del puesto cubierto. En ambos casos tampoco consta ninguna justificación sobre el carácter urgente e inaplazable de la necesidad que se pretendía cubrir.⁸

2.4.4.9. Otros conceptos

Aparte de la fiscalización de las retribuciones del personal, se han llevado a cabo otros procedimientos relacionados con los gastos de personal. A continuación se explican aquellos en los que hay que mencionar alguna incidencia.

Declaraciones de incompatibilidades, actividades y bienes de los representantes locales y de dedicación

El artículo 75.7 de la LRBRL estipula que los representantes locales deben formular declaración sobre las causas de posibles incompatibilidades, así como de cualquier actividad que les proporcione o pueda proporcionar ingresos económicos. Asimismo, deberán hacer declaración de sus bienes patrimoniales y de su participación en sociedades de todo tipo, con inclusión de información de las sociedades por ellas participadas, y de las liquidaciones de los impuestos sobre la renta, el patrimonio y, si procede, de sociedades. Estas declaraciones se deben efectuar en los modelos aprobados por el Pleno y deben ser publicadas con carácter anual, y, en todo caso, en el momento de finalización del mandato, en los términos que fije el Reglamento orgánico de la Diputación.

Las declaraciones anuales de bienes y actividades no se han publicado anualmente.

Gasto telefónico

En el análisis del gasto de telefonía destaca el pago de un gasto de 43.315€ (IVA incluido) correspondiente, mayoritariamente, al consumo telefónico realizado durante los meses de julio y agosto de 2013. El consumo se concentraba en un 78% en cuatro líneas asignadas

8. Texto modificado a raíz de las alegaciones recibidas.

a tres eventuales y un funcionario. El gasto más importante, de 23.573€ (IVA incluido), corresponde a la línea del director del Patronato de Turismo, organismo autónomo de la Diputación.

El gasto en los meses de julio y agosto de 2013 no está debidamente justificado en cuanto a su adecuación a las finalidades del trabajo de la Diputación. En la acreditación posterior, obtenida a petición de la Sindicatura, el director del Patronato de Turismo justificó el gasto, relacionándolo con trabajo efectuado durante el periodo de sus vacaciones.

2.5. DIPUTACIÓN DE TARRAGONA

2.5.1. Control interno

El control financiero de la Diputación de Tarragona para el ejercicio 2013 se instrumenta mediante el Plan de auditorías de la Diputación de Tarragona y sus organismos autónomos, para el control financiero y la fiscalización *a posteriori* a realizar durante el ejercicio 2014, aprobado por el Pleno de la Diputación el 27 de diciembre de 2013.

En este Plan se establecían una serie de controles a realizar durante el ejercicio, referidos al ejercicio anterior. En cuanto al gasto de personal, el Plan preveía el control financiero permanente sobre las nóminas generadas durante los tres cuatrimestres del ejercicio 2013 de la Diputación de Tarragona y de sus organismos autónomos.

Además de los informes previstos en el Plan de auditorías, la Intervención de la Diputación de Tarragona emite otros informes de fiscalización limitada previa respecto al área de gastos de personal. Durante el ejercicio 2013, la Intervención emitió 221 informes favorables.

2.5.2. Aprobación de la Cuenta general y rendición a la Sindicatura de Cuentas

El Pleno de la Diputación de Tarragona aprobó definitivamente la Cuenta general correspondiente al ejercicio 2013 el 26 de septiembre de 2014, que fue rendida a la Sindicatura de Cuentas el 14 de octubre de 2014.

2.5.3. Liquidación del presupuesto

El Pleno de la Diputación de Tarragona aprobó inicialmente el presupuesto del ejercicio 2013 el 14 de diciembre de 2012, el cual quedó definitivamente aprobado el 11 de enero de 2013, con posterioridad al plazo del 31 de diciembre de 2012 establecido en la normativa, y se publicó en el BOP de Tarragona el 17 de enero de 2013.

La Liquidación del presupuesto de la Diputación de Tarragona del ejercicio 2013, así como el Resultado presupuestario son los que figuran a continuación:

Cuadro 26. Liquidación presupuestaria. Diputación de Tarragona

Capítulos de ingresos	Presupuesto inicial	Modificaciones	Presupuesto definitivo	Derechos reconocidos	Derechos pendientes de cobro
1. Impuestos directos	13.656.670	0	13.656.670	13.246.872	5.230.071
2. Impuestos indirectos	10.066.813	0	10.066.813	10.329.279	0
3. Tasas y otros ingresos	3.164.098	0	3.164.098	3.232.919	160.656
4. Transferencias corrientes	92.362.419	523.848	92.886.267	92.244.862	431.109
5. Ingresos patrimoniales	1.100.000	0	1.100.000	2.296.012	144.967
Total operaciones corrientes	120.350.000	523.848	120.873.848	121.349.944	5.966.803
6. Enajenación de inversiones reales	0	0	0	0	0
7. Transferencias de capital	1.000.000	0	1.000.000	0	0
Total operaciones de capital	1.000.000	0	1.000.000	0	0
8. Activos financieros	0	71.165.166	71.165.166	0	0
9. Pasivos financieros	0	0	0	0	0
Total operaciones financieras	0	71.165.166	71.165.166	0	0
Total ingresos	121.350.000	71.689.014	193.039.014	121.349.944	5.966.803

Capítulos de gastos	Presupuesto inicial	Modificaciones	Presupuesto definitivo	Obligaciones reconocidas	Obligaciones pendientes de pago
1. Gastos de personal	40.907.557	(153.964)	40.753.593	38.810.463	52.531
2. Gastos en bienes corrientes y servicios	12.188.103	5.677.536	17.865.639	11.242.309	1.520.785
3. Gastos financieros	1.267.018	(342.338)	924.680	869.574	0
4. Transferencias corrientes	26.602.601	17.423.139	44.025.740	26.441.462	7.306.864
5. Fondo de contingencia y otros imprevistos	3.000.000	(3.000.000)	0	0	0
Total operaciones corrientes	83.965.279	19.604.373	103.569.652	77.363.808	8.880.180
6. Inversiones reales	6.402.460	33.947.660	40.350.120	16.236.960	8.630.337
7. Transferencias de capital	20.891.988	18.223.480	39.115.468	9.429.104	1.563.089
Total operaciones de capital	27.294.448	52.171.140	79.465.588	25.666.064	10.193.426
8. Activos financieros	0	3.000	3.000	0	0
9. Pasivos financieros	10.090.273	(89.500)	10.000.773	9.730.928	0
Total operaciones financieras	10.090.273	(86.500)	10.003.773	9.730.928	0
Total gastos	121.350.000	71.689.013	193.039.013	112.760.800	19.073.606

Resultado presupuestario	Derechos reconocidos netos	Obligaciones reconocidas netas	Resultado presupuestario
a. Operaciones corrientes	121.349.944	77.363.808	
b. Otras operaciones no financieras	0	25.666.064	
Total operaciones no financieras (a+b)	121.349.944	103.029.872	
Activos financieros	0	0	
Pasivos financieros	0	9.730.928	
Resultado presupuestario del ejercicio	121.349.944	112.760.800	8.589.144
Ajustes			
4. Créditos gastados financiados con remanente de tesorería para gastos generales			31.996.139
5. Desviaciones de financiación negativas del ejercicio			175.078
6. Desviaciones de financiación positivas del ejercicio			0
Resultado presupuestario ajustado			40.760.361

Importes en euros.

Fuente: Cuenta general del ejercicio 2013.

El presupuesto inicial fue de 121,35 M€ y se realizaron modificaciones de crédito por 71,69 M€, que dieron como resultado un presupuesto definitivo de 193,04 M€.

En lo que atañe a los gastos de personal, el presupuesto inicial fue de 40,91 M€ y se realizaron modificaciones de crédito negativas por 0,16 M€, que dieron como resultado un presupuesto definitivo de 40,75 M€, lo que supone un 21,1% del presupuesto total.

Los derechos reconocidos fueron de 121,35 M€, mientras que las obligaciones reconocidas fueron de 112,76 M€. Así, el grado de ejecución del presupuesto de ingresos y gastos fue del 62,9% y del 58,4%, respectivamente, y el Resultado presupuestario no ajustado de 8,59 M€, que después de los ajustes pertinentes fue de 40,76 M€.

2.5.4. Fiscalización de los gastos de personal

2.5.4.1. Liquidación del presupuesto de gastos. Capítulo 1

La liquidación del capítulo 1, Gastos de personal, del presupuesto de gastos de la Diputación de Tarragona del ejercicio 2013, es la siguiente:

Cuadro 27. Presupuesto de gastos. Capítulo 1: Gastos de personal. Diputación de Tarragona

Concepto	Presupuesto inicial	Modificaciones	Presupuesto definitivo	Obligaciones reconocidas	Pendiente de pago
100. Retribuciones básicas de los miembros de los órganos de gobierno	1.308.249	(69.664)	1.238.585	1.204.656	0
10. Órganos de gobierno	1.308.249	(69.664)	1.238.585	1.204.656	0
110. Retribuciones básicas y otras del personal eventual	582.696	0	582.696	575.820	0
11. Personal eventual	582.696	0	582.696	575.820	0
120. Retribuciones básicas	5.108.438	(116.849)	4.991.589	4.793.873	0
121. Retribuciones complementarias	6.399.931	(80.910)	6.319.021	5.587.524	0
12. Personal funcionario	11.508.369	(197.759)	11.310.609	10.381.398	0
130. Laboral fijo	14.106.857	(407.580)	13.699.277	12.742.719	0
131. Laboral temporal	1.404.056	484.317	1.888.373	2.234.400	0
13. Personal laboral	15.510.913	76.737	15.587.650	14.977.119	0
143. Otro personal	39.652	0	39.652	76.740	0
14. Otro personal	39.652	0	39.652	76.740	0
150. Productividad	875.914	54.774	930.688	908.330	0
151. Gratificaciones	220.965	(9.012)	211.953	157.431	0
152. Otros incentivos al rendimiento	170.000	5.500	175.500	0	0
153. Complementos de dedicación especial	315.952	(45.403)	270.550	231.868	0
15. Incentivos al rendimiento	1.582.831	5.859	1.588.690	1.297.629	0
160. Cuotas sociales	9.434.897	(908)	9.433.989	9.389.155	44.236
161. Prestaciones sociales	7.100	0	7.100	0	0
162. Gastos sociales del personal	908.700	31.696	940.396	880.113	7.485
164. Complemento familiar	24.150	75	24.225	27.833	810
16. Cuotas, prestaciones y gastos sociales a cargo del empleador	10.374.847	30.863	10.405.710	10.297.101	52.531
Total	40.907.557	(153.964)	40.753.593	38.810.463	52.531

Importes en euros.

Fuente: Cuenta general del ejercicio 2013.

Las obligaciones reconocidas del capítulo 1, Gastos de personal, para el ejercicio 2013 fueron de 38,81 M€, lo que supone un grado de ejecución del 95,2% del presupuesto definitivo de este capítulo y un 34,4% de las obligaciones reconocidas totales del ejercicio.

A continuación se presenta el detalle por conceptos de las obligaciones reconocidas en el capítulo 1 en el ejercicio 2013, y su comparación con el ejercicio 2012.

Cuadro 28. Gastos de personal. Obligaciones reconocidas

Concepto	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Variación (%)
10. Órganos de gobierno y personal directivo	1.158.311	1.204.656	4,0
11. Personal eventual	543.256	575.820	6,0
12. Personal funcionario	9.717.848	10.381.398	6,8
13. Personal laboral	13.784.241	14.977.119	8,7
14. Otro personal	99.447	76.740	(22,8)
15. Incentivos al rendimiento	1.267.323	1.297.629	2,4
16. Cuotas, prestaciones y gastos sociales a cargo del empleador	10.394.957	10.297.101	(0,9)
Total	36.965.383	38.810.463	5,0

Importes en euros.

Fuente: Cuenta general de los ejercicios 2012 y 2013.

Las obligaciones reconocidas de los gastos de personal del ejercicio 2013 experimentaron un incremento respecto al ejercicio anterior del 5,0%. Las principales variaciones son las siguientes:

- Se debe tener en cuenta el efecto de la supresión de la paga extra del mes de diciembre de 2012 derivada del RDL 20/2012. La recuperación de esta paga en el ejercicio 2013, que ascendió a 1,72 M€, provocó un incremento del gasto de personal de un 4,7% respecto al ejercicio anterior. Sin tener en cuenta este hecho, el capítulo 1 del presupuesto de la Diputación de Tarragona experimentó un aumento del 0,3%.
- Las retribuciones de los órganos de gobierno y personal directivo se incrementaron en un 4,0% respecto al ejercicio anterior, por una parte, por la recuperación de la paga extra, que representa un 6,3%, y por otra, por los movimientos de la plantilla durante el ejercicio, que supusieron una reducción del 2,3%.
- El gasto en retribuciones al personal eventual se incrementó en un 6,0% a causa, principalmente, de la recuperación de la paga extra antes mencionada, que explica un 7,5% de la variación, compensada en parte por la baja de un cargo eventual, no sustituido.
- Las retribuciones del personal funcionario no experimentaron ninguna variación en términos de homogeneidad entre los dos periodos. La principal variación fue el efecto de la recuperación de la paga extra, que incrementó las retribuciones respecto al ejercicio

anterior en un 7,3%. Las variaciones que se produjeron en el número de trabajadores y en las situaciones personales (trienios, acumulaciones de tareas, etc.) fueron poco significativas en términos de gasto, y provocaron un decremento del gasto del 0,5%.

- El gasto en retribuciones del personal laboral aumentó un 8,7% durante el año, fundamentalmente por el efecto que supuso la recuperación de la paga extra, que provocó un incremento del 6,6% en esta partida. El resto del aumento correspondía a las altas del ejercicio.
- El incremento de los incentivos al rendimiento procede de un incremento del 6,8% en el concepto de productividad, y de una disminución de las gratificaciones y del complemento de dedicación especial del 4,4%.
- La disminución del 0,9% en las cuotas, prestaciones sociales y gastos sociales a cargo del empleador se explica, principalmente, por los premios de vinculación pagados en el ejercicio 2012, 0,59 M€, pero no en el ejercicio 2013.

Los gastos de personal registrados en la Cuenta del resultado económico-patrimonial del ejercicio 2013 fueron de 38,82 M€. Se ha efectuado la conciliación de este importe con la liquidación del presupuesto de gastos y la única diferencia ha sido de 10.721 € de gastos varios contabilizados en la contabilidad económico-financiera como gastos de personal, de forma errónea.

2.5.4.2. Muestra fiscalizada

Para fiscalizar los gastos de personal, se ha pedido a la Diputación de Tarragona un detalle de la nómina del año 2013 por trabajadores y conceptos, que ha sido conciliado con los gastos de personal con resultado satisfactorio.

Adicionalmente, se han fiscalizado los gastos de personal incluidos en el capítulo 2 del presupuesto, correspondientes a dietas, locomociones, otras indemnizaciones y gastos de carácter social percibidos por el personal.

Para su fiscalización se han realizado los siguientes procedimientos:

- Se ha hecho un análisis de los convenios, pactos y acuerdos que regulan los aspectos relacionados con el personal para verificar que los conceptos se ajustan a la legalidad.
- Se ha verificado que los documentos legalmente exigidos en materia de personal como la RPT y la plantilla de personal y la Oferta pública de empleo han sido elaborados conforme a lo establecido en la legislación vigente y que han sido debidamente aprobados.

- Se ha comprobado que todos los conceptos retributivos recogidos en el resumen de nóminas han sido debidamente aprobados por el órgano competente y que cumplen la normativa vigente.
- Para una muestra de ciento dieciséis trabajadores, seleccionados de forma aleatoria con criterios estadísticos, se ha analizado que las retribuciones cumplen los requisitos y límites establecidos en la normativa aplicable en cada caso.
- Se han analizado todas las contrataciones del personal efectuadas durante el ejercicio.
- Se ha analizado la totalidad de las retribuciones de los miembros de los órganos de gobierno de la Diputación de Tarragona verificando que, tanto por importe como por concepto, cumplen los requisitos establecidos en la normativa.
- Para aquellos conceptos de percepción puntual (ayudas sociales, incentivos, etc.) se ha analizado que su cobro está debidamente justificado según la regulación de la Diputación de Tarragona y que responden a conceptos contemplados en la normativa vigente.
- Para fiscalizar el gasto registrado en el capítulo 2 del presupuesto correspondiente a dietas, locomociones y otras indemnizaciones percibidas por el personal en el ejercicio 2013 por 0,23 M€, además de la verificación de estos conceptos en la muestra seleccionada de ciento dieciséis trabajadores, se ha obtenido la documentación soporte para una muestra adicional, que representa el 14% de este gasto, y se ha verificado que el gasto responde a locomociones o dietas del personal, que se derivan del ejercicio de su actividad y que existe la justificación correspondiente.
- Por último se han analizado, en su totalidad, las dietas satisfechas a los miembros de los órganos de gobierno por la asistencia a las sesiones de los órganos a los que pertenecen.

2.5.4.3. *Relación de puestos de trabajo y plantilla*

A continuación se explican las principales características de la RPT y la plantilla de la Diputación de Tarragona.

Relación de puestos de trabajo

De acuerdo con el EBEP, la RPT es la herramienta para estructurar la organización del personal y establece el contenido mínimo que esta debe presentar.

Según el artículo 74 del EBEP, para cada puesto de trabajo se debe detallar la denominación del puesto, el grupo de clasificación profesional, el cuerpo o escala a que esté adscrito, el sistema de provisión y las retribuciones complementarias.

El Pleno de la Diputación de Tarragona aprobó la RPT de 2013 el 1 de marzo de 2013, y esta se publicó en el DOGC el 7 de marzo de 2013.

La RPT incluye los datos del complemento específico a cobrar por el personal de la Diputación, de acuerdo con una codificación no cuantificada en la RPT. Los importes asociados a cada código se encuentran cuantificados en el Anexo II del presupuesto, anexo que no ha sido publicado. Por lo tanto, en la RPT publicada no se indica el importe del complemento específico de cada puesto de trabajo, tal como exige el artículo 74 del EBEP.

Plantilla

El Pleno de la Diputación de Tarragona aprobó la plantilla del ejercicio 2013 el 14 de diciembre de 2012, y esta se publicó en el BOP de Tarragona de 21 de diciembre de 2012 y en el DOGC de 8 de febrero de 2013.⁹

2.5.4.4. Convenios colectivos y acuerdos de personal

El personal funcionario de la Diputación de Tarragona se rige por el Pacto de condiciones de trabajo del personal a funcionario, aprobado por el Pleno el 27 de mayo de 2011, vigente hasta el 31 de diciembre de 2011 y prorrogado de forma tácita, ya que no ha habido ninguna denuncia de las partes implicadas, tal como prevé el Pacto.

El personal laboral se regía por el 6º Convenio colectivo del personal laboral, aprobado el 27 de mayo de 2011 y vigente hasta el 1 de agosto de 2013 y, a partir del 2 de agosto de 2013, por el 7º Convenio colectivo del personal laboral, aprobado por el Pleno el 26 de julio de 2013.

Durante el ejercicio 2012 el Pleno acordó suspender la aplicación de determinados artículos del Pacto y el Convenio mencionados, para adecuarse al Real decreto ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público establecidas, y a las modificaciones 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. Entre otros, el Pleno dejó en suspenso los artículos que hacían referencia a los días de asuntos personales, que pasaron a ser tres, en lugar de nueve, y al resto de los permisos retribuidos, para adecuarse a la nueva redacción del artículo 48 del EBEP.

Se ha analizado el Pacto de condiciones y los convenios colectivos vigentes en el ejercicio 2013, así como los acuerdos del Pleno mencionados.

9. Texto modificado a raíz de las alegaciones recibidas.

2.5.4.5. Retribuciones del personal

Las retribuciones del personal del ejercicio 2013 ascendieron a 28.513.362 €, el 73,5% del total de los gastos de personal. De este importe, 1.204.656 € correspondían a retribuciones de los cargos electos, 575.820 € a retribuciones del personal eventual, 10.381.398 € a retribuciones a los funcionarios, 14.977.119 € a retribuciones del personal laboral, 76.740 € a otro personal y 1.297.629 € a incentivos al rendimiento.

El Pleno de la Diputación de Tarragona se compone de veintisiete cargos electos, de los cuales dieciséis tienen dedicación exclusiva y cinco tienen dedicación parcial y perciben una retribución anual, y seis solo asisten a las reuniones de los órganos a los que pertenecen, y reciben las indemnizaciones correspondientes.

A continuación se explican las principales características de las retribuciones al personal, así como las incidencias que se han detectado.

Las retribuciones pagadas por la Diputación de Tarragona durante el ejercicio 2013 se ajustan a la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el ejercicio 2013 respetando, por lo tanto, los incrementos retributivos establecidos para este año en dicha Ley.

Las tablas retributivas aprobadas anualmente por la Diputación de Tarragona son las que determinan el sueldo, los trienios y el complemento de destino del personal funcionario y laboral y están de acuerdo con la Ley de presupuestos de cada año. Además, las tablas retributivas aprueban también el complemento específico y un complemento denominado productividad/adequación mensual regulados en el Pacto y en los convenios de personal.

Adicionalmente, la Diputación paga otras retribuciones que no constan ni en la RPT ni en las tablas retributivas, reguladas en el Pacto de condiciones del personal funcionario y en los convenios del personal laboral, concretamente el complemento de productividad y otros complementos específicos para el personal laboral.

A continuación se explican las principales características de los conceptos en los que hay que mencionar alguna incidencia.

Complemento de productividad/adequación

El importe del ejercicio 2013 correspondiente a este complemento ascendió a 1,46 M€. El concepto se regula en el Pacto de condiciones de trabajo del personal funcionario y en el Convenio del personal laboral. El Pacto no describe el complemento, sino que solo indica que es un importe consolidable, mientras que el séptimo Convenio lo cataloga como complemento destinado a retribuir la adecuación y cambio de la estructura retributiva.

Este complemento es un importe fijo que se cobra mensualmente de acuerdo con las tablas retributivas. Se estableció por acuerdo de Pleno en diciembre del año 2000, como mejora de la masa salarial de aquel año, y consistía en un incremento del 1,7% de la masa salarial.

Considerando que este complemento no está relacionado con ningún tipo de valoración del rendimiento o dedicación del personal y que el importe cobrado se relaciona directamente con el puesto de trabajo y grupo laboral, se debería integrar como más importe del complemento específico. La Diputación ha previsto incorporar este complemento dentro del complemento específico durante el ejercicio 2016.

2.5.4.6. **Incentivos al rendimiento**

El detalle de los conceptos incluidos dentro de los incentivos al rendimiento es el siguiente:

Cuadro 29. Incentivos al rendimiento

Concepto	Ejercicio 2013
Complemento de productividad del personal funcionario	504.479
Fondo de productividad	345.716
Otros complementos de productividad	58.134
150. Productividad	908.330
151. Gratificaciones	157.431
Complemento de servicio de comedor, recreo y actividades complementarias	153.165
Premio de servicios efectivos y premio de jubilación de los funcionarios	52.405
Otros complementos	26.299
153. Complementos de dedicación especial	231.868
Total incentivos al rendimiento	1.297.629

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

Los principales conceptos incluidos en los Incentivos al rendimiento se explican a continuación.

Complemento de productividad del personal funcionario

El complemento de productividad se regula en el artículo 24 del Pacto de condiciones de trabajo del personal funcionario como un concepto destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés y la iniciativa con que el funcionario ejerce su trabajo. Durante el ejercicio 2013 lo cobraron mensualmente noventa y cinco funcionarios.

La Sindicatura no ha obtenido ningún cálculo que permita verificar que los importes que se pagaban respondían al especial rendimiento, a la actividad extraordinaria y al interés y a la iniciativa con que el empleado ejercía su trabajo, que establece el artículo 24 del EBEP.

Fondo de productividad

Las normas del Fondo de productividad se acordaron en la Mesa general de negociación y, posteriormente, fueron ratificadas por el Pleno de la Diputación. En concreto, el Fondo de productividad para el ejercicio 2013 se regulaba mediante el Acuerdo de Pleno de 5 de marzo de 2006 y tenía como finalidad reconocer la actuación de los empleados en función del resultado de su evaluación del cumplimiento individual anual que medía el desarrollo de las competencias corporativas y el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo, indicadores de gestión, objetivos y otros elementos, así como los resultados obtenidos a nivel corporativo.

Los empleados, tanto funcionarios como laborales, pueden adherirse voluntariamente a este Fondo de productividad.¹⁰ Además, las normas del fondo excluyen del derecho a percibirlo al personal docente y de apoyo a la docencia, al personal de proyectos de políticas activas de empleo y a los mandos que cobran el complemento de productividad de carácter mensual. Durante el ejercicio 2013, cuatrocientos catorce trabajadores cobraron este concepto.

En función del grupo profesional de los empleados se determinan unos importes a percibir, divididos en cinco tramos. Los tramos se segmentan en función de la puntuación que se obtenga sumando, por una parte, los puntos obtenidos de una evaluación individual, y, por la otra, los puntos obtenidos del resultado de la evaluación del sistema de gestión corporativo. Al importe así determinado se aplican factores reductores para aquellos empleados que tengan entre 16 y 110 días de presencia no efectiva en el trabajo. A partir de estos 110 días, no se cobra este fondo de productividad.

Gratificaciones

Las gratificaciones corresponden a la retribución al personal por los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada ordinaria normal de trabajo.

Complemento de servicio de comedor, recreación y actividades complementarias

El complemento de servicio de comedor, recreación y actividades complementarias, definido en el 7º Convenio del personal laboral, lo percibe el personal adscrito a los centros de enseñanza. Se trata de un complemento destinado a retribuir la atención a los niños de los centros de educación fuera de las horas lectivas, en concreto, de una hora diaria de permanencia adicional en los centros. Al inicio de cada curso se firma un decreto por el que se relaciona todo el personal de los centros afectados que percibirán lo mismo, consistente en una cantidad fija de 250,76 € mensuales.

10. Texto modificado a raíz de las alegaciones recibidas.

Premio por servicios efectivos y premio de jubilación

El premio por servicios efectivos y el premio por jubilación se regulan en el artículo 34 del Pacto de condiciones del trabajo del personal funcionario, y en el artículo 39 del 6º y 7º Convenio colectivo del personal laboral. El premio se concede a los empleados que cumplan 25 y 35 años de servicios efectivos en la Diputación, que pueden escoger entre la concesión de una paga por importe íntegro de una mensualidad, el disfrute de un mes de vacaciones o el cobro de media paga y once días laborables de vacaciones. Durante el año 2013, dieciocho trabajadores percibieron este premio por un importe global de 44.491 €.

El premio de jubilación se paga a partir de un acuerdo plenario de 26 de junio de 1980 a los funcionarios de carrera de la plantilla de la Diputación en el momento de declararse en situación de jubilados, y consiste en una cantidad equivalente al importe de una paga mensual en el momento de jubilarse. Durante el ejercicio 2013, tres funcionarios de carrera percibieron por este concepto 7.914 €.

El pago de premios en función de la antigüedad en la prestación de los servicios no está amparado por la normativa sobre retribuciones de los empleados públicos, ya que, a criterio de la Sindicatura, estos pagos se consideran retribuciones y no de mejora social.¹¹

2.5.4.7. Cuotas, prestaciones y gastos sociales

Dentro de este artículo se incluyen las cotizaciones sociales a la Seguridad Social y los gastos sociales.

Cuadro 30. Cuotas, prestaciones y gastos sociales

Concepto	Ejercicio 2013
160. Cuotas sociales	9.389.155
Ayudas y otros gastos sociales	729.509
Seguros	63.551
Formación del personal	87.053
162. Gastos sociales	880.113
164. Complemento familiar	27.833
Total	10.297.101

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

Los gastos sociales corresponden, en su mayor parte, a las prestaciones sociales que se pagan de acuerdo con el Pacto y los convenios colectivos del personal laboral.

11. Texto modificado a raíz de las alegaciones recibidas.

2.5.4.8. Contratación de personal

La evolución del número de trabajadores de la Diputación de Tarragona del 31 de diciembre del ejercicio 2012 al 31 de diciembre de 2013 es la siguiente:

Cuadro 31. Evolución del personal por categorías

Tipo de personal	Trabajadores a 31.12.2012	Trabajadores a 31.12.2013	Variación de trabajadores
Eventual	18	17	(1)
Funcionario	287	292	5
Laboral	562	580	18
Total	867	889	22

Fuente: Elaboración propia a partir de los resúmenes de nómina de los ejercicios 2012 y 2013.

En lo que a los cargos electos se refiere, se inició el ejercicio 2013 con veintiséis, por la renuncia de un diputado en diciembre de 2012, que fue sustituido en enero de 2013, hasta completar los veintisiete diputados de la corporación. Asimismo, el número varió a consecuencia de la renuncia de tres diputados y su consiguiente sustitución.

Durante el ejercicio hubo la baja de un cargo eventual, no sustituido, así como varios movimientos de personal funcionario y laboral, que supusieron veintiséis altas y veintiuna bajas del personal funcionario y doscientas dieciocho altas y doscientas bajas de personal laboral.

La normativa presupuestaria vigente en el ejercicio 2013 restringía la posibilidad de contratar personal laboral temporal o nombrar personal interino a casos excepcionales en los que hubiera que cubrir necesidades urgentes e inaplazables, y siempre que estas necesidades se produjeran en sectores, funciones y categorías profesionales que se consideraran prioritarias, o que afectarían al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

El Pleno de la Diputación de Tarragona aprobó varios acuerdos relativos a la contratación de personal laboral temporal y de nombramiento de personal interino; en concreto, un primer acuerdo de enero de 2012 que establecía genéricamente los supuestos de contratación y tres acuerdos posteriores (mayo de 2012, noviembre de 2012 y septiembre de 2013) que los ampliaban. Los siguientes supuestos, recogidos en los acuerdos, se consideran contrarios a la ley:

- “Situaciones excepcionales”: que no se pueden prever como un supuesto autónomo, sino que debe ser un requisito que se añade a los otros establecidos en la ley.
- “Aquellos casos en los que sea [imprescindible...] la continuidad en la prestación del servicio”: en este supuesto no se identifica ningún sector, función o categoría prioritarios, ni ningún servicio esencial.
- “Supuestos en los que el personal ya existente pasa a ocupar otros puestos o bien hay un cambio de la relación jurídica laboral a la funcionarial”: en estos supuestos se da un

trato más beneficioso que al resto del personal, sin base legal. La normativa presupuestaria no autorizaba a dar un trato diferente a estos supuestos y, por lo tanto, la excepción que se establece no tenía base legal.

Por otra parte, hay que hacer notar la gran amplitud y falta de concreción de uno de los sectores declarados prioritarios, como es la asistencia a los municipios. Dado el carácter excepcional y restrictivo de la posibilidad de hacer contrataciones temporales o nombramientos de interinos, habría sido necesario precisar qué ámbitos materiales concretos de esta asistencia serían prioritarios o, al menos, justificarlo en cada nombramiento o contratación concreta.

Aparte de las observaciones relativas a los acuerdos tomados por el Pleno de la Diputación de Tarragona, de la revisión de la contratación de personal efectuada en el ejercicio 2013, las observaciones detectadas son las siguientes:

- La normativa presupuestaria establece, como excepción a la prohibición de incorporar nuevo personal, el supuesto de ejecución de procesos selectivos correspondientes a ofertas públicas de empleo de ejercicios anteriores, y el artículo 70 del EBEP establece que la ejecución de la oferta pública de empleo se debe hacer en el plazo improrrogable de tres años.

Mediante convocatoria de 1 de marzo de 2013 se contrató a un técnico medio, para el turno libre. Esta plaza se incluyó en la oferta pública de empleo aprobada en el año 2008¹² y había sido objeto de una convocatoria previa que se declaró desierta. Teniendo en cuenta la fecha de la nueva convocatoria, se ha constatado que ya habían transcurrido más de tres años desde la aprobación de la oferta pública de empleo que la incluía, por lo que esta convocatoria se debe considerar contraria a la prohibición establecida de incorporar nuevo personal.

- En doce nombramientos de personal interino se ha observado un incumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa presupuestaria en vigor, tanto por la falta de justificación o justificación genérica sobre el carácter urgente e inaplazable de la necesidad que se pretendía cubrir como por la falta de justificación de que los sectores, funciones y/o categorías profesionales se consideraban prioritarios o que afectaban al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.
- En cinco nombramientos de personal interino se ha observado una falta de justificación en el nombramiento de cubrir una necesidad urgente e inaplazable.
- En dos nombramientos del personal interino falta la justificación de que el sector, la función y la categoría profesional que se estaba cubriendo fuera prioritaria o que afectara servicios públicos esenciales.

12. Texto modificado a raíz de las alegaciones recibidas.

2.5.4.9. Otros conceptos

Aparte de la fiscalización de las retribuciones del personal, se han llevado a cabo otros procedimientos relacionados con los gastos de personal, como la verificación del registro de intereses y las dietas y locomoción, que se explican a continuación.

Declaraciones de incompatibilidades, actividades y bienes de los representantes locales y de dedicación

El artículo 75.7 de la LRBRL estipula que los representantes locales deben formular declaración sobre causas de posibles incompatibilidades, así como de cualquier actividad que les proporcione o pueda proporcionar ingresos económicos. Asimismo, deben hacer declaración de sus bienes patrimoniales y de su participación en sociedades de todo tipo, con inclusión de información de las sociedades por ellas participadas, y de las liquidaciones de los impuestos sobre la renta, del patrimonio y, si procede, de sociedades. Estas declaraciones se deben efectuar en los modelos aprobados por el Pleno y deben ser publicadas con carácter anual y, en todo caso, en el momento de finalización del mandato, en los términos que fije el Reglamento orgánico de la Diputación. Las declaraciones anuales de bienes y actividades correspondientes a la legislatura que comenzó en 2011 no se publicaron anualmente.

Dietas y locomoción

La indemnización que se satisfacía en el ejercicio 2013 por uso de vehículo privado del personal funcionario, establecida en la Base 43 del presupuesto, era de 0,33 € por kilómetro. Este importe es superior al establecido en la Orden 3770/2005, de 1 de diciembre, que modifica el Real decreto 462/2002, que fija las indemnizaciones por razones de servicio aplicable al personal al servicio de las corporaciones locales, el cual determina el importe en 0,19 € por kilómetro.

3. CONCLUSIONES

De acuerdo con el objeto, el alcance y la metodología utilizada en este informe, detallados en la introducción, la Sindicatura de Cuentas de Cataluña ha fiscalizado los gastos de personal de las cuatro diputaciones de Cataluña del ejercicio 2013. En el apartado 3.1 se resumen las principales observaciones que se derivan del trabajo de fiscalización.

Este trabajo de fiscalización tiene un carácter limitado, ya que no es una fiscalización de regularidad y, por lo tanto, las conclusiones no se pueden utilizar fuera del contexto que conforman el objeto y el alcance de este informe, ni extrapolarse al resto de la actividad desarrollada por las diputaciones catalanas.

El detalle del personal de las cuatro diputaciones a 31 de diciembre de 2013 es el siguiente:

Cuadro 32. Personal de las diputaciones catalanas a 31 de diciembre de 2013

Tipo de personal	Número de efectivos			
	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona
Eventual	61	25	31	17
Funcionario	3.852	109	303	292
Laboral	14	164	12	580
Total	3.927	298	346	889
Concepto	Gastos del ejercicio 2013			
	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona
Obligaciones reconocidas en el capítulo 1, Gastos de personal	189.957.968	13.386.397	18.396.168	38.810.463
Total de obligaciones reconocidas de la Liquidación del presupuesto	606.874.651	109.461.347	84.226.052	112.760.800
Porcentaje de los gastos de personal sobre el total de los gastos	31,30	12,23	21,84	34,42

Importes en euros.

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 realizado sobre los gastos de personal de las diputaciones de Cataluña que, si procede, se deberían enmendar.

Presupuesto

1. El presupuesto de las cuatro diputaciones fue definitivamente aprobado por el Pleno con posterioridad al plazo del 31 de diciembre de 2012 establecido en la normativa (véanse los apartados 2.2.3, 2.3.3, 2.4.3 y 2.5.3).

Relación de puestos de trabajo y plantilla

2. En la revisión de la RPT y la plantilla de las diputaciones se ha observado que, en contra de lo establecido en el EBEP, las diputaciones no cumplen los siguientes aspectos¹³:
 - La RPT de la Diputación de Barcelona no detallaba el cuerpo o escala a que esta-

13. Texto modificado a raíz de las alegaciones recibidas.

ban adscritos cada uno de los 2.260 tipos de puesto de trabajo que la componían (véase el apartado 2.2.4.3).

- Las diputaciones de Barcelona y Tarragona incluían los datos del complemento específico asociado a un sistema de códigos sin que figurara ninguna información auxiliar que permitiera cuantificarlo (véanse los apartados 2.2.4.3 y 2.5.4.3).
- La Diputación de Lleida no disponía de la RPT (véase el apartado 2.4.4.3).
- En la plantilla de la Diputación de Barcelona no se indicaba el número de plazas que estaban vacantes (véase el apartado 2.2.4.3).

Convenios colectivos y acuerdos de personal

3. En la verificación del cumplimiento de la jornada laboral, establecida en 37,5 horas, en cómputo anual, por la Ley 2/2012, de 20 de junio, de presupuestos generales del Estado de 2012 se han observado las siguientes incidencias:

- Los trabajadores de la Diputación de Barcelona disponen de un máximo de 111,5 horas anuales no presenciales para la formación voluntaria y la conciliación de la vida familiar y laboral consideradas tiempo trabajado a todos los efectos. La gestión de este tiempo de formación y conciliación corresponde a cada empleado público, sin que exista ningún tipo de control por parte de la Diputación sobre la dedicación del tiempo a la formación. Además, supone la realización en la práctica de la jornada semanal de 35 horas, la cual es contraria a la normativa en vigor.

Aparte de dichas 111,5 horas anuales, los trabajadores de la Diputación de Barcelona disponen de 15 horas adicionales a los tres días de asuntos personales ya establecidos en la normativa, hecho que va en contra de lo regulado en el EBEP vigente en 2013 (véase el apartado 2.2.4.4).

- Los trabajadores de la Diputación de Lleida pueden disfrutar de 15 minutos diarios para la formación voluntaria y por cuenta propia, y de 15 minutos diarios más para la conciliación de la vida familiar y laboral de tiempo no presencial que computan como tiempo trabajado. La aplicación de esta medida supone la realización en la práctica de la jornada semanal de 35 horas, la cual es contraria a la normativa vigente (véase el apartado 2.4.4.4).

Retribuciones del personal

4. La Diputación de Barcelona y la Diputación de Tarragona no incluían en la RPT ciertos complementos retributivos que se perciben con carácter permanente para cada puesto de trabajo (véanse los apartados 2.2.4.5 y 2.5.4.5).

5. El personal funcionario de la Diputación de Barcelona cobra mensualmente un complemento denominado “factor base complementario” ligado a las retribuciones básicas, y otro ligado al complemento de destino que no están permitidos en las normas reguladoras de la función pública, ya que no retribuyen las condiciones particulares del puesto de trabajo considerando la especial dificultad técnica, el grado de dedicación, la responsabilidad o la penosidad. El importe de estos complementos ascendió aproximadamente a 3,14 M€ para el ejercicio 2013, un 2,2% del total de las retribuciones del ejercicio (véase el apartado 2.2.4.5).
6. [...] ¹⁴
7. La Diputación de Girona tenía estipulado un pago mensual como anticipo a los miembros que no tenían dedicación plena, equivalente al importe máximo que estos tenían derecho a percibir por la asistencia a las sesiones de los órganos colegiados. No obstante, posteriormente no se ha realizado la regularización trimestral de estos anticipos, tal como establecía el Cartapacio 2011-2015. Se estima que en el ejercicio 2013 la Diputación pagó 35.806€ de más a los cargos electos. Cabe señalar que el cobro de indemnización y control por asistencias de los diputados fueron objeto de diligencias de oficio previas (285/2014) por parte del Juzgado de Instrucción número 1 de Girona. Mediante auto de septiembre de 2016 dichas diligencias se declararon finalizadas y se dispuso el sobreseimiento (véase el apartado 2.3.4.5).
8. Los importes de las retribuciones complementarias de la Diputación de Lleida están segmentados en diferentes niveles, los cuales, de acuerdo con los Pactos-Convenio, se especifican en cada ficha del catálogo de puestos de trabajo. Del trabajo realizado se desprende que en varios casos no existía ficha de puesto de trabajo; en otros, los complementos que figuraban en nómina no correspondían a los que se detallaban en la ficha del puesto de trabajo correspondiente, y, en cambio, en otros casos, existían complementos en la ficha del puesto de trabajo que no eran percibidos en la nómina (véase el apartado 2.4.4.5).
9. Los trabajadores de la Diputación de Tarragona percibían un complemento mensual de un importe fijo denominado productividad/adecuación que, por sus características, debería estar integrado como más importe del complemento específico (véase el apartado 2.5.4.5).

Incentivos al rendimiento

10. En la fiscalización de la productividad en la Diputación de Barcelona, se han observado las siguientes incidencias: ¹⁵

14. Observación eliminada a raíz de las alegaciones recibidas.

15. Observación modificada a raíz de las alegaciones recibidas.

- La Sindicatura no ha tenido ninguna evidencia de que se haya puesto en conocimiento público, ni de los funcionarios de la corporación ni de los representantes sindicales, los importes pagados en concepto de productividad a los trabajadores de la Diputación de Barcelona, en contra de lo establecido en el artículo 172 del Decreto 214/1990 (véase el apartado 2.2.4.6).
 - En opinión de la Sindicatura, la paga de asiduidad no cumple los criterios para ser considerada un incentivo al rendimiento. Además, el importe máximo a percibir en concepto de paga de asiduidad, aprobado por el Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Diputación de Barcelona de 10 de marzo de 2011, era de 1.325€ anuales. Durante el ejercicio 2013 hubo ochenta y nueve trabajadores que superaron este importe y no se ha aportado ninguna justificación (véase el apartado 2.2.4.6).
11. La Diputación de Girona tiene establecida una paga de productividad que consiste en un importe fijo anual que, en el ejercicio 2013, ascendía a 214€ por persona. Aparte, dentro de los conceptos retributivos, la Diputación de Tarragona tiene el llamado Complemento de productividad, que cobraban mensualmente noventa y cinco personas en el ejercicio 2013 y que ascendía en total a 504.479€.

La Sindicatura no ha obtenido ningún cálculo que permita verificar que los importes que se pagaban como complemento de productividad en la Diputación de Girona y en la Diputación de Tarragona respondieran al especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés y la iniciativa con que el empleado ejercía su trabajo (véanse los apartados 2.3.4.6 y 2.5.4.6).

12. La Diputación de Girona tiene establecida la percepción de una paga extraordinaria en el mes de septiembre por un importe lineal que, en el ejercicio 2013, fue de 631€ por funcionario, siendo el total anual satisfecho de 68.914€ para el personal funcionario. La percepción de esta tercera paga para los funcionarios no está amparada en la legislación vigente (véase el apartado 2.3.4.6).
13. Los trabajadores de las diputaciones de Barcelona y Tarragona tienen derecho a percibir un premio de antigüedad en función de los años de servicios prestados.

En el ejercicio 2013, en la Diputación de Barcelona este premio se concedió a los trabajadores con veinticinco, treinta o treinta y cinco años de servicio con un máximo de seis mensualidades, y supuso el pago de 1.187.049€ repartido entre trescientos doce trabajadores (véase el apartado 2.2.4.6).

En el caso de la Diputación de Tarragona, el premio se concedió a los trabajadores con veinticinco y treinta y cinco años de servicio efectivos que optaron por cobrarlo en

lugar del disfrute de más vacaciones. Durante el año 2013 percibieron este premio dieciocho trabajadores por un importe global de 44.491 € (véase el apartado 2.5.4.6).

El pago de estos premios en función de la antigüedad en la prestación de los servicios no está amparado por la normativa sobre retribuciones de los empleados públicos, ya que, a criterio de la Sindicatura, estos pagos se consideran retribuciones y no de mejora social.

14. Los trabajadores de la Diputación de Barcelona podían acogerse a la jubilación voluntaria anticipada con derecho a percibir varias mensualidades, previstas tanto en el Acuerdo de condiciones como en el Convenio colectivo, que variaban en función de la edad del receptor en el momento en que se disfrutara. Durante el ejercicio 2013 se satisficieron 2,25 M€ de indemnizaciones por jubilaciones anticipadas pagadas a setenta y seis trabajadores. Después de la modificación derivada del Decreto del presidente de la Diputación de Barcelona, de 2 de octubre de 2000, el incentivo a la jubilación anticipada ya no queda vinculado a ningún sistema de racionalización de recursos humanos y, por lo tanto, no se puede afirmar que en el caso de estos acuerdos se cumpla con lo dispuesto en la disposición adicional vigésima primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública¹⁶ (véase el apartado 2.2.4.7).

Contratación de personal

15. Con el objetivo de dar cumplimiento a las limitaciones legales para contratar personal laboral temporal o nombrar personal interino, las diputaciones de Barcelona, Lleida y Tarragona aprobaron varios acuerdos que regulaban estos aspectos.

El acuerdo del Pleno de la Diputación de Barcelona de 23 de febrero de 2012 determinaba los criterios para proceder al nombramiento o contratación de personal temporal y la declaración de los servicios esenciales y prioritarios sobre la contratación de este tipo de personal. En este acuerdo habría sido necesario que se justificara el carácter esencial de cada uno de los servicios a que hacía referencia, y no únicamente hacerlos derivar, como único argumento, de los servicios mínimos y obligatorios que deben prestar los municipios. La redacción en términos genéricos de este servicio hace difícil precisar su ámbito, circunstancia que también es contradictoria con la necesidad de que los supuestos admitidos tuvieran un carácter excepcional y estuvieran debidamente motivados (véase el apartado 2.2.4.8).

El Pleno de la Diputación de Lleida aprobó el 26 de abril de 2012 el Acuerdo de servicios públicos esenciales, áreas y sectores prioritarios y directrices para la cobertura de las necesidades de personal. No obstante, no quedó justificado el carácter esencial de cada uno de los servicios a que hacía referencia. Aparte, al menos uno de los

16. Texto modificado a raíz de las alegaciones recibidas.

servicios que se consideraba esencial (“Toda actividad dirigida a impulsar y reactivar la actividad económica”) no se correspondía con los servicios mínimos que deben prestar los municipios, ni tampoco con las funciones públicas necesarias de las entidades locales a las que se refería la disposición adicional segunda del EBEP (véase el apartado 2.4.4.8).

Por Acuerdo del Pleno de 27 de enero de 2012 la Diputación de Tarragona estableció varios ámbitos en que se autorizaba la contratación de personal temporal o el nombramiento de personal interino, supuestos que fueron ampliados en acuerdos posteriores, en todos los casos sin incluir ninguna justificación. Además, tres de estos supuestos eran contrarios a la ley, y en uno de los dos servicios declarados prioritarios (asistencia a los municipios) falta concreción en su justificación (véase el apartado 2.5.4.8).

16. De la revisión de los expedientes de contratación de personal de las diputaciones, las observaciones detectadas son las siguientes (véanse los apartados 2.2.4.8, 2.4.4.8 y 2.5.4.8):

- En cuatro nombramientos de la Diputación de Barcelona no queda debidamente justificado el carácter urgente e inaplazable de la necesidad.
- [...] ¹⁷
- En dos nombramientos de la Diputación de Lleida no se pueden considerar cumplidos los requisitos que la normativa presupuestaria exige para poder nombrar personal interino. En un caso, el decreto de nombramiento y el informe propuesta en el que se fundamenta no incluye la justificación específica del carácter esencial del puesto cubierto. En ambos casos no constaba ninguna justificación sobre el carácter urgente e inaplazable de la necesidad que se pretendía cubrir. ¹⁸
- En doce nombramientos de personal interino de la Diputación de Tarragona se incumplieron los requisitos establecidos en la normativa presupuestaria en vigor, tanto por la falta de justificación o justificación genérica sobre el carácter urgente e inaplazable de la necesidad que se pretendía cubrir como por la falta de justificación de que los sectores, funciones y/o categorías profesionales se consideraban prioritarios o que afectaban al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.
- La convocatoria de 1 de marzo de 2013, para la selección de una plaza de técnico medio, mediante turno libre, en la Diputación de Tarragona, procedía de una convocatoria anterior, desde la cual ya habían transcurrido más de tres años, plazo máximo dispuesto en la ley para ejecutar las ofertas públicas de empleo, por lo que debe considerarse contraria a la prohibición establecida de incorporar nuevo personal.

17. Observación eliminada a raíz de las alegaciones recibidas.

18. Texto modificado a raíz de las alegaciones recibidas.

Otros conceptos

17. Las diputaciones de Barcelona, Girona, Lleida y Tarragona no publicaron las declaraciones anuales sobre actividades y bienes patrimoniales de sus representantes, tal como establece el artículo 75.7 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local¹⁹ (véanse los apartados 2.2.4.9, 2.3.4.9, 2.4.4.9 y 2.5.4.9).
18. La indemnización del gasto por locomoción que se estaba satisfaciendo por uso de vehículo privado al personal funcionario era de 0,30 € por kilómetro en la Diputación de Girona y en la Diputación de Lleida, y de 0,33 € por kilómetro en la Diputación de Tarragona (véanse los apartados 2.3.4.9, 2.4.4.5 y 2.5.4.9). Estos importes son superiores a lo establecido en la Orden 3770/2005, de 1 de diciembre, que modifica el Real decreto 462/2002, que fija las indemnizaciones por razones de servicio aplicable al personal al servicio de las corporaciones locales, que determina el importe en 0,19 € por kilómetro.
19. Durante el ejercicio 2013, nueve trabajadores de la Diputación de Lleida cobraron horas por trabajos extraordinarios por encima de las 80 horas extras, límite máximo en cómputo anual en que se puede incurrir, de acuerdo con el artículo 32.6 de los Pactos-Convenio (véase el apartado 2.4.4.6).
20. Dentro de las ayudas por acción social que satisface la Diputación de Lleida se incluyen ciertas ayudas sobre las que se debería efectuar la pertinente retención de IRPF, como las ayudas por defunción, las dietas y el alojamiento para visitas médicas, aunque no se ha podido determinar el alcance, ya que la Diputación no dispone de los importes totales pagados por estos conceptos. Además, también se debería haber efectuado una retención sobre los anticipos al personal que se concedían sin que devengaran ningún interés (véanse los apartados 2.4.4.4 y 2.4.4.7).

4. TRÁMITE DE ALEGACIONES

A efectos de lo previsto en la normativa vigente, el proyecto de informe fue enviado el 9 de febrero de 2017 a los presidentes de las diputaciones de Cataluña para cumplir el trámite de alegaciones.

Las diputaciones de Barcelona, Girona y Lleida pidieron una prórroga para presentar las alegaciones, y los plazos se ampliaron hasta el día 14 de marzo de 2017.

19. Texto modificado a raíz de las alegaciones recibidas.

4.1. ALEGACIONES RECIBIDAS

La Diputación de Barcelona ha enviado el escrito de alegaciones a la Sindicatura de Cuentas a través del portal EACAT, con registro de entrada número E/000455-2017 de 14 de marzo de 2017.

Los anexos que se mencionan no se transcriben en el informe, pero constan en el archivo de la Sindicatura.

La respuesta de la Diputación se reproduce literalmente²⁰ a continuación:

Título: Alegaciones a un proyecto de informe

Cuerpo del envío:

Fecha de recepción del proyecto de informe: 9 de febrero de 2017

En documento adjunto le hacemos llegar las alegaciones de esta Diputación de Barcelona al proyecto de Informe 36/2014-F, relativo a la fiscalización de gastos de personal de las diputaciones de Cataluña, correspondiente al ejercicio de 2013.

Mercè Conesa Pagès

Presidenta

Fecha de la firma: 14:14:45 14/03/2017

Mercè Conesa Pagès, presidenta de la Diputación de Barcelona, actuando en nombre y representación de esta, en virtud de las competencias reconocidas en el art. 34.1.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local, mediante el presente escrito

EXPONE:

Que en fecha 9 de febrero de 2017 se notificó a esta Corporación el contenido del proyecto de informe 36/2014-F elaborado por la Sindicatura de Cuentas, relativo a la fiscalización de gastos de personal de las diputaciones de Cataluña, correspondiente al ejercicio de 2013.

Que en fecha 21 de febrero se solicitó la ampliación del plazo para presentar alegaciones a dicho informe, el cual fue autorizado por la Sindicatura, fijándose como fecha máxima el 14 de marzo de 2017.

20. La respuesta original estaba redactada en catalán (salvo algunas citas en castellano). Aquí figura una traducción de la misma.

Que sobre las observaciones que en el mismo se señalan respecto a la gestión hecha por la Diputación de Barcelona, de conformidad con lo previsto en el artículo 40 de la Ley 18/2010, de 7 de junio, de la Sindicatura de Cuentas y dentro del plazo establecido al efecto, paso a formular las siguientes

ALEGACIONES

1.- Relación de puestos de trabajo y plantilla

En relación con la RPT la Sindicatura de Cuentas observa que la Diputación de Barcelona “no detalla el cuerpo o escala a que están adscritos cada uno de los 2260 tipos de puesto de trabajo que la componen” y que “se incluyen los datos del complemento específico asociado a un sistema de códigos sin que figure ninguna información auxiliar que permita cuantificarlo” (apartados primero y segundo del punto 2 de las observaciones – pág. 31), y dice también que “no incluyen en la RPT todos los conceptos que se perciben con carácter permanente para cada puesto de trabajo” (punto 4 de las observaciones – pág. 32).

Estas afirmaciones deben ser necesariamente matizadas; no es del todo cierto que no se detallen todos estos conceptos en la RPT, ya que este detalle consta codificado, con una serie de códigos numéricos que después están identificados en las tablas retributivas.

Debemos tener en cuenta que el número de trabajadores y las características diferenciadas de los puestos de trabajo obligan a disponer de mecanismos ágiles de gestión que permitan una valoración más automatizada, así el sistema de codificación utilizado por la Diputación de Barcelona facilita la gestión económica del personal, optimizando así los recursos disponibles en aplicación de los principios de eficacia y eficiencia.

Para conseguir este objetivo, la RPT contiene la siguiente información:

- La descripción del puesto
- La función (identificada con un código) y que en 2013 constaba como Grupo y Categoría y actualmente se describe como Código funcional.
- El horario
- La jornada
- La forma de provisión
- El complemento de destino
- El complemento específico (identificado con un código)
- La dotación

La función identificada con un código se define en la “Ficha descriptiva del puesto de trabajo”, la cual incluye, entre otros, las funciones del puesto, los requisitos y los méritos exigibles para su provisión y el subgrupo de clasificación.

Así, la RPT de la Diputación de Barcelona contiene la determinación del complemento de destino. Y en lo referente al complemento específico de cada uno de los puestos de trabajo que se relacionan en este instrumento de ordenación de personal, se hace a través de una codificación numérica que queda reflejada, con idéntica codificación, en las tablas retributivas.

De igual manera, al identificarse el grupo de clasificación de pertenencia del puesto de trabajo a dichas tablas retributivas, se obtiene la cuantía que, en concepto de sueldo base, se asigna a cada uno de los puestos de trabajo.

De esta manera, quedan identificados todos los conceptos retributivos.

En relación con el último inciso de este punto, la Sindicatura reconoce en su Informe (pág. 24) que *“se ha comprobado que a lo largo de los ejercicios 2014 y 2015 se ha corregido esta situación y la RPT y las tablas retributivas ya recogen todos los conceptos retributivos dentro del complemento específico”*, así que en este punto no hay que hacer ninguna aclaración más.

Por todo lo expuesto, se puede afirmar que se cumple con los requisitos sobre la RPT que ha observado la Sindicatura, la información consta aunque codificada, se aporta la relación de todos los puestos de trabajo y se cuenta con los elementos necesarios para efectuar la pertinente valoración. A pesar de ello, la Diputación de Barcelona, en próximos ejercicios presupuestarios, tomará medidas para mejorar la claridad y transparencia de la información suministrada, ampliando los glosarios de la codificación utilizada.

2.- Convenios colectivos y acuerdos de personal

2.1.- Afirma la Sindicatura en su informe que “los trabajadores de la Diputación de Barcelona disponen de un máximo de 115,5 horas anuales no presenciales para la formación voluntaria y la conciliación de la vida familiar y laboral consideradas tiempo trabajado a todos los efectos” (primer apartado del punto 3 de las observaciones – pág. 31).

Al respecto de esta observación cabe decir:

Por Acuerdo de la Mesa General de Negociación de materias comunes de 19 de octubre de 2012, ratificado por el Pleno de la corporación, reunido en sesión ordinaria el día 25 de octubre de 2012 y por Acuerdo de la Mesa General de Negociación de materias comunes de 17 de diciembre de 2012¹, ratificado por Decreto de la Presidencia delegada, de 21 de diciembre de 2012 (se adjuntan los documentos como Anexo 1) se fijaron las diferentes jornadas que, actualmente, existen en la Diputación de Barcelona:

- General: de 37 horas y 30 minutos semanales de trabajo efectivo por término medio en cómputo anual
- Especiales:
 - de 35 horas semanales de trabajo efectivo por término medio en cómputo anual
 - de 40 horas semanales y,
 - otras jornadas especiales de acuerdo con lo establecido en el Dictamen de 7 de marzo de 1994.

Esta regulación también establece, además del número de horas de presencia diaria mínima para cada tipo de jornada y horario, la hora mínima de inicio de la jornada y máxima de finalización, así como el derecho de los empleados a poder disponer de

¹ Posteriormente modificado por Acuerdo de la Mesa General de Negociación de materias comunes de 17 de octubre de 2014, ratificado por decreto de la presidencia delegada de 12 de noviembre de 2014 (se adjunta el documento como Anexo 2).

un tiempo diario para la formación y para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Dicho derecho se concreta en:

- Formación voluntaria, máximo de 15 minutos diarios en cómputo anual. No requiere, necesariamente, presencia del empleado en el puesto de trabajo
- Conciliación, máximo de 5 horas mensuales.

En relación con el tiempo que los empleados pueden destinar a la conciliación, y teniendo en cuenta los términos en los que está regulada esta posibilidad, que comprende la vida personal y familiar como motivo justificativo para su disfrute, se debe entender que cualquier circunstancia que pueda ocurrir en el día a día de los empleados y que le requiera de este tiempo para hacerle frente, tiene cabida dentro del concepto de conciliación, desde la enfermedad de un familiar que conlleve el retraso de unos minutos en la hora de entrada al trabajo hasta la necesidad de recoger al hijo en la escuela o la realización de algún trámite administrativo que se tenga que realizar durante las horas de la jornada laboral. Es desde esta perspectiva que se puede afirmar que rige una presunción de una correcta utilización del tiempo para finalidades conciliadoras de la vida laboral con la personal y la familiar.

En todo caso, también se quiere poner de relieve que el tiempo que se puede utilizar para esta finalidad es de 5 horas mensuales, lo que no permite ni ausentarse por todo un día, ni siquiera por fracciones de una hora, del puesto de trabajo. La finalidad de esta regulación no es, por lo tanto, la de incluir la posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo, sino la de poner a disposición de los empleados un margen de tiempo para facilitar esta conciliación.

En lo que concierne al tiempo que se puede destinar a la formación, la corporación apuesta de manera decidida por la formación de sus empleados. Esto se traduce en la aprobación, anualmente, de un plan de formación que incluye múltiples tipologías de aprendizaje. De forma resumida, la formación que se ofrece a los empleados se divide en:

- Formación planificada
- Formación no planificada, la cual incluye, a su vez, cuatro tipologías de formación, una de las cuales es la autoformación (o recursos de autoaprendizaje) que tiene como objetivo ampliar o perfeccionar, de manera flexible e individualizada, las competencias técnicas y cualitativas del personal corporativo, sin la presencia de un docente ni la existencia de una programación establecida.
- Los recursos disponibles a los que accede el personal de la Diputación para desarrollar los trabajos de autoaprendizaje se encuentran en la web <http://formadiba.diba.cat/content/centre-de-recursos>

Además de todo lo anterior, se debe decir que la concreción y la gestión del horario de los diferentes puestos de trabajo que integran una organización pública son un aspecto interno de esta mediante el cual se gestionan el empleo público y los recursos humanos.

En este sentido, el sistema, o mecanismo, que se pueda utilizar para hacer efectivo el control de presencia del personal, o control horario, es una decisión que afecta a las

potestades de organización de la Administración² y que, en consecuencia, esta valorará discrecionalmente en atención a las circunstancias que afecten a cada uno de los colectivos que puedan prestar servicios en esta, así como a las características y condiciones del puesto de trabajo de que se trate. En atención a estas circunstancias, decidirá cuál debe ser el sistema de control que de manera más efectiva responda a las necesidades que con el mismo se pretende.

En este sentido la Diputación ha apostado en base a dicha potestad de autoorganización por un autocontrol responsable de cada empleado público, con la voluntad de que la dedicación a la formación fuera mucho más amplia que la establecida en el acuerdo, poniendo a su alcance herramientas de autoaprendizaje.

Sin embargo, la distribución de la jornada laboral se acordó en la Mesa General de Negociación de materias comunes de la Diputación, que, tal y como preveía el EBEP, permite la negociación de los criterios generales sobre planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afectan a las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Se debe poner de manifiesto que la utilización del número de horas que la regulación establece para las finalidades de formación y conciliación es voluntaria y que, aunque fue regulada con vocación de generalidad, es decir, que fuera utilizada por todos los empleados que lo necesitaran, son las circunstancias personales de cada empleado las que, finalmente, condicionan que se lleguen o no a disfrutar. Prueba de ello es que para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2013, momento a partir del cual se implementa la regulación de la jornada en los términos que se han descrito en este apartado, hasta el 31 de diciembre de 2013, del total de los empleados que tenían asignada la tipología de jornada general, 2.089 realizaron un tiempo de presencia superior al que estaban obligados, en mayor o menor medida, lo que se corresponde aproximadamente con un 80% de este colectivo. En lo que atañe a los empleados que tenían asignada la jornada ampliada, 923 realizaron un tiempo de presencia superior al que estaban obligados, también en mayor o menor medida, lo que se corresponde aproximadamente con un 90% de este colectivo.

Hay que mencionar que la Corporación procede a la verificación de que todos los empleados realizan el tiempo de presencia obligatoria de acuerdo con la jornada y el horario que cada uno de ellos tiene asignado, aplicando, en caso de incumplimiento, lo previsto en la normativa vigente en cuanto a detracción de las retribuciones correspondientes al tiempo de trabajo no realizado sin justificación.

2.2.- También refiere el informe de la Sindicatura que “los trabajadores de la Diputación de Barcelona disponen de 15 horas adicionales a los 3 días de asuntos personales ya establecidos en la normativa, lo que va en contra de lo regulado en el EBEP vigente en 2013” (primer apartado del punto 3 de las observaciones – pág. 31).

En relación con este aspecto se debe decir lo siguiente:

² El artículo 4 a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de bases de régimen local, recoge la potestad de autoorganización de las entidades locales, como manifestación fundamental de la autonomía local constitucionalmente reconocida. En el mismo sentido, el artículo 8.1 a) del Decreto legislativo 2/2003, de 28 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley municipal y de régimen local de Cataluña.

Por Acuerdo 107/13 del Pleno de la Diputación de Barcelona, de 30 de mayo de 2013, se aprobó por unanimidad ratificar el Acuerdo adoptado en la Mesa General de Negociación de materias comunes (MGNmc) relativo al desarrollo de algunos aspectos de la jornada de trabajo (se adjunta como Anexo 3). Este Acuerdo fue fruto de la entrada en vigor de la disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de presupuestos generales del Estado para el año 2012, que estableció, con carácter básico, que la jornada de trabajo del personal del sector público no podía ser inferior a 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de media en cómputo anual, y que provocó que la mayoría de las administraciones públicas tuvieran que introducir modificaciones en la jornada laboral que tenían establecida hasta la fecha.

Tanto el legislador autonómico como el estatal, dentro de sus respectivos ámbitos competenciales y atendiendo a las características propias de su distribución horaria de prestación de servicios, se acogieron a fórmulas de jornadas reducidas y no recuperables durante determinados periodos del año (verano, Semana Santa, Navidad, vísperas de festivo, tardes anteriores a festivos...). Así, tanto 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, como la Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de las Administraciones Públicas, por la que se dictan las instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, establecen medidas en este sentido.

El Decreto 56/2012 establece que tendrán la consideración de festivo no recuperable los días 24 y 31 de diciembre, las dos tardes anteriores a las dos fiestas locales, la tarde de la víspera de Reyes y la tarde del 23 de abril. Asimismo establece la jornada de 35 horas durante los periodos de Navidad (del 15 de diciembre al 10 de enero), Semana Santa y periodo de verano (del 1 de junio al 30 de septiembre), a pesar de establecer que la jornada ordinaria es de 37 horas y 30 minutos.

Por su parte, la Resolución de 28 de diciembre de 2012 antes mencionada también establece como días de permiso no recuperable los días 24 y 31 de diciembre y una jornada intensiva de trabajo a razón de 6 horas y media durante el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, a pesar de establecer que la jornada general es de 37 horas y media semanales, equivalentes a 1674 horas anuales para el año 2013. En este sentido se debe tener en cuenta que en la Diputación la jornada general de 37 horas y media semanales, equivalente en 2013 a una jornada de 1672,30 horas anuales, está en consonancia con la que el Estado tenía fijada para el mismo año 2013 (1674 horas), establecida en la Resolución de 28 de diciembre de 2012 del Estado. El Estado ha ido disminuyendo progresivamente las horas de la jornada anual y actualmente (2017) tiene fijada una jornada de 1642 horas, jornada muy inferior a la establecida en la Diputación de Barcelona para 2017, que ha quedado fijada en 1680 horas.

En definitiva, y como se desprende de lo que hasta ahora se ha dicho, son diversos los mecanismos que las administraciones utilizan al mismo tiempo para determinar la jornada y calendario laboral de los empleados públicos a su servicio (así, por ejemplo, y como se ha dicho, fijando como días festivos no recuperables los días 24 y 31 de diciembre), mientras que la Diputación de Barcelona, considerando su potestad de autoorganización, optó por negociar la concesión de un total de 15 horas anuales para todas las dedicaciones vigentes en cada momento, que el personal podía

compensar mediante el disfrute en periodos fraccionados no inferiores a 2 horas o compactados en 2 jornadas y mantener los días 24 y 31 de diciembre como días laborables a todos los efectos.

La Diputación de Barcelona, por Acuerdo 183/12 del Pleno, aprobó el *Acuerdo de la MGNmc de 19 de octubre de 2012, relativo al establecimiento de la jornada general de trabajo del personal al servicio de la corporación* de acuerdo con dicha disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, sin recoger ninguna medida de reducción de jornada durante determinados periodos del año ni de consideración de festivos no recuperables de determinados días, como sí que recoge tanto la normativa de la Generalidad de Cataluña como la normativa estatal antes mencionada. La Diputación de Barcelona consideró que la fórmula utilizada por la administración estatal y autonómica difícilmente permitía garantizar de la manera eficaz y eficiente la prestación de servicios, y se optó por otra fórmula estableciendo una compensación equivalente a 6 tardes con la consideración de festivo no recuperable (las dos tardes anteriores a las dos fiestas locales, la tarde de la víspera de Reyes y la tarde del 23 de abril, la tarde del Jueves Santo y la víspera del 24 de junio), correspondientes a un máximo de 15 horas anuales, que el personal podría compensar mediante el disfrute en periodos fraccionados no inferiores a dos horas o compactados en un máximo de 2 jornadas (se adjunta el Acuerdo 107/13 como Anexo 3).

Por todo lo expuesto, queda acreditado que a la Diputación de Barcelona, la concesión de 15 horas equivalente a una compensación de 6 tardes festivas no recuperables no son días adicionales a los 3 días de asuntos personales establecidos en el EBEP para 2013, sino la concreción de la jornada y el horario para el ejercicio 2013 y, por lo tanto, no contraviene la normativa básica de aplicación.

3.- Retribuciones del personal

3.1.- En cuanto a las retribuciones, concluye el informe de la Sindicatura que “el personal funcionario de la Diputación de Barcelona cobra mensualmente un complemento denominado “factor base complementario” ligado a las retribuciones básicas y otro complemento también denominado “factor base complementario” ligado al complemento de destino que no están permitidos en las normas reguladoras de la función pública” (punto 5 de las observaciones – pág. 32).

En relación con este aspecto se debe decir lo siguiente:

Por Decreto de la Presidencia de 8 de marzo de 2006 (Decreto 658/06 que se adjunta como Anexo 4), con la voluntad corporativa de ordenar las retribuciones que los empleados de la Diputación de Barcelona percibían, y más concretamente, los diferentes factores que integraban el complemento específico –complemento que retribuye *la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desarrollo de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo* (art. 24.b) TREBEP)– se concretó que el factor base complementario estaba vinculado a la responsabilidad, la dificultad técnica y la incompatibilidad del puesto de trabajo.

Como se puede comprobar en los recibos salariales el factor base complementario sale como un factor integrante del complemento específico (se adjunta como Anexo 5 un recibo de salario como ejemplo).

Este factor siempre se ha imputado a la partida presupuestaria 121.01 correspondiente a las retribuciones complementarias del personal funcionario complemento específico y nunca a las partidas 120.00 que son las partidas a las que se imputan las retribuciones básicas ni a las partidas 121.00 a las que se imputa el complemento de destino, por lo tanto se trata de un error que se cometió a la hora de confeccionar las tablas retributivas del año 2013, tal como la propia Sindicatura reconoce en su informe, que en la página 22 dice: *“Este complemento ha sido incluido como parte del complemento específico en el ejercicio 2014 aunque en el año 2013 todavía estaba incorrectamente clasificado en las tablas retributivas”*.

En junio de 2010 en aplicación del Real decreto ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, se procedió a reducir este concepto en un 5%, tal como determinaba dicho Real decreto ley para el resto de las retribuciones que no fueran ni el sueldo ni los trienios ni el complemento de destino.

Por Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de noviembre de 2014 (Acuerdo núm. 622/14 que se adjunta como Anexo 6) se aprobó el dictamen en el que se reorganizaron los diferentes factores que integran el complemento específico, siendo una de las medidas acordadas y con el objetivo de racionalizar y simplificar la estructura retributiva integrar el factor base complementario dentro del factor homologación carreras. Factor, este último, que también forma parte del complemento específico como uno de los factores vinculados a la responsabilidad y la dificultad técnica, y así consta en el Decreto de 8 de marzo de 2006 antes mencionado así como en el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de noviembre de 2014.

En las tablas retributivas de 2014, de conformidad con el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de noviembre de 2014, ya no aparece el concepto retributivo de factor base complementario y en consecuencia tampoco aparece como tal en los recibos salariales confeccionados a partir de diciembre de 2014.

En este punto es preciso hacer referencia nuevamente al reconocimiento que hace la Sindicatura en la página 24 de su Informe, en relación con la existencia de conceptos retributivos que no se encontraban incluidos ni en la RPT ni en las tablas retributivas, en el sentido de que *“se ha comprobado que a lo largo de los ejercicios 2014 y 2015 se ha corregido esta situación y la RPT y las tablas retributivas ya recogen todos los conceptos retributivos dentro del complemento específico”*, para pasar a continuación a enumerarlos.

Por todo lo expuesto queda acreditado que el concepto retributivo factor base complementario siempre ha sido un factor integrante del complemento específico, que retribuye la responsabilidad y la dificultad técnica. Consecuentemente fue el resultado de un error la inclusión del susodicho factor en las tablas retributivas del año 2010, vigentes durante el ejercicio 2013, “ligado” a las retribuciones básicas y al complemento de destino.

3.2.- También se dice en el informe que “la Diputación de Barcelona (...) incluyen como concepto retributivo un complemento derivado de un sistema de carrera profesional horizontal”, y que “estos conceptos retributivos no se ajustan a derecho ya que, aunque el artículo 17 del EBEP recoge la posibilidad de un sistema de carrera horizon-

tal para los funcionarios, esta misma Ley establece la necesidad de que su desarrollo se haga mediante las correspondientes leyes de función pública” (punto 6 de las observaciones – pág. 32).

Al respeto, y como bien recoge el informe de la Sindicatura, el concepto que aparece en los recibos de nómina como “diferencia de grado” responde a la diferencia económica generada, si es el caso, entre el nivel del puesto de trabajo desarrollado y el correspondiente al grado personal consolidado. Esta consolidación de grado personal en la Diputación de Barcelona puede tener lugar, de acuerdo con la normativa vigente, mediante dos mecanismos: por ocupación del puesto –carrera vertical– y por el sistema de carrera profesional que permite la consolidación de niveles correspondientes al intervalo del grupo de clasificación sin que implique cambio de puesto.

En consecuencia la asignación del concepto se hace indistintamente por las dos vías de consolidación siempre que se generan dichas diferencias. Se trata por lo tanto de un concepto retributivo que forma parte del régimen retributivo del personal al servicio de la función pública y que prevé el derecho a la percepción del importe de complemento de destino correspondiente al del nivel de grado personal consolidado, dentro del intervalo del grupo de pertenencia.

El sistema de carrera profesional, acordado por Decreto de la Presidencia de la Diputación de Barcelona el 7 de mayo de 2008 y modificado por Decreto de 20 de junio de 2008 (Decretos 4550/08 y 6341/08 respectivamente que se adjuntan como Anexo 7), previa negociación con la representación sindical, regula el plan de promoción profesional. El sistema de carrera negociado y aprobado se fundamenta jurídicamente en la posibilidad prevista por el legislador estatal en la norma básica que establecía y regulaba el régimen retributivo del personal funcionario, con anterioridad a la aprobación del EBEP, concretamente quedaba prevista en el artículo 21 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, el cual establecía lo siguiente:

“1. El grado personal.

(...)

d) El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. Si durante el tiempo en que el funcionario desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto que en dicho puesto hubiera estado clasificado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los funcionarios que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyesen, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

(...)

f) El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos que se determinen por el Gobierno, o en el

ámbito de sus competencias, por el Consejo de Gobierno de las Comunidades Autónomas, y el Pleno de las Corporaciones Locales.”

La Sindicatura alega que la norma básica reguladora de este sistema de carrera ha sido improcedente desde la aprobación del Estatuto básico ya que, de acuerdo con este texto legal, debe ser una ley de función pública la que desarrolle el sistema de carrera profesional. Al respecto, sin embargo, hay que hacer las siguientes consideraciones:

El artículo 17 del TREBEP se inserta dentro del bloque normativo –Título III, Capítulo II– que, de conformidad con la Disposición final 4ª del Estatuto, queda pendiente de desarrollo legislativo autonómico. Este desarrollo no se ha producido en el caso de Cataluña, por lo que se mantiene la vigencia transitoria de la normativa anterior reguladora de la ordenación, la planificación y la gestión de recursos humanos, tal y como establece el apartado segundo de la misma Disposición final, y esto a pesar de que la Disposición derogatoria única del TREBEP se encargue, en su apartado segundo, de derogar expresamente, entre otros, el referido artículo 21 de la Ley 30/1984.

El argumento aducido por la Sindicatura, en cuanto a la no vigencia del sistema de carrera profesional previsto en el artículo 21 de la Ley 30/1984, de aceptarlo nos debería llevar a la conclusión de entender no vigente el sistema de consolidación de grado personal por ocupación, o en terminología del TREBEP –carrera vertical–, y que se encuentra regulado, como se ha dicho, en el mismo artículo 21 de la Ley 30/1984.

Finalmente, el TREBEP, en el artículo 37.1, establece las materias objeto de negociación colectiva en el ámbito de las administraciones públicas entre las que incluye, en la letra c, *“las normas que fijan los criterios generales en materia de (...) carrera”*.

4.- Incentivos al rendimiento

4.1.- Afirma el informe que “tanto la productividad como la paga de asiduidad deberían estar integradas en una sola paga” (primer apartado del punto 10 de las observaciones – pág. 33).

Al respecto se debe decir que la normativa convencional que regula el complemento de productividad a percibir por el personal al servicio de la Diputación de Barcelona, prevé que este complemento se integra de tres factores diferenciados, uno de los cuales es la paga de asiduidad, y dispone un sistema de abono específico para cada uno de estos. En ninguna parte se ha encontrado una imposibilidad expresa de configurar formalmente este complemento y su percepción, en base a estos diferentes parámetros siempre que obedezca en su constitución y en su finalidad a lo establecido en la norma sobre régimen retributivo, como así ha sido. Bajo este marco legal, la Diputación, como cualquier otra Administración pública, dispone de cierto margen de discrecionalidad a la hora de diseñar el régimen de percepción del complemento, teniendo en cuenta que se trata de una percepción condicionada que en ningún caso genera derechos adquiridos. La configuración formal del complemento de productividad mediante tres pagas diferenciadas no puede fundamentar jurídicamente la improcedencia legal aducida por la Sindicatura, ya que ni desnaturaliza este concepto retributivo ni vulnera ninguno de los requisitos legales que lo configuran.

4.2.- Y, sobre la paga de productividad, también dice la Sindicatura que “no hay ninguna evidencia de que se haya puesto en conocimiento público, ni de los funcionarios de la corporación ni de los representantes sindicales, los importes pagados en concepto de productividad a los trabajadores de la Diputación de Barcelona, en contra de lo establecido en el artículo 172 del Decreto 214/1990” (segundo apartado del punto 10 de las observaciones – pág. 33).

Como ya se ha expuesto, la corporación, una vez analizada la concurrencia de los parámetros que condicionan el reconocimiento del derecho a la percepción del complemento, dicta anualmente una resolución en la que se reconoce de manera individualizada este derecho, especificando las cuantías a percibir por cada uno de los empleados afectados, y de la cual se da cuenta al Pleno corporativo. En el año 2013, la fijación del módulo individual al que ascendía la paga de productividad a percibir durante el año 2013 se resolvió por Decreto del presidente núm. 1126/13 de 25 de febrero de 2013, y se comunicó al Pleno, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46.2.e) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de bases de régimen local, como consta en el Acta de la sesión ordinaria plenaria de la Diputación de Barcelona de 21 de marzo de 2013, otorgando así carácter público a esta resolución.

En relación con el conocimiento del propio funcionario de la corporación, en la hoja de nómina de cada empleado se refleja la cantidad fijada individualmente por el decreto que anualmente fija el módulo de la paga de productividad (en el año 2013 dicho Decreto 1126/13, de 25 de febrero de 2013), en este caso, la hoja de pago cumple una función informativa complementaria añadida al carácter público que se otorga a los decretos, del que tiene conocimiento el Pleno.

En cuanto al alcance del artículo 172 del Decreto 214/1990, en tanto que supone una habilitación para el acceso individualizado de los complementos abonados, la Diputación de Barcelona actúa de conformidad con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y con los criterios que en desarrollo de la misma ha dictado y publicado la Agencia Estatal de Protección de Datos, entre otros, los criterios recogidos en los Informes de 26.1.2009 y 15.1.2010, los cuales concluyen que esta información no es necesaria para el ejercicio de las funciones propias de la representatividad sindical y, por lo tanto, para acceder a estos datos, es necesario el consentimiento del empleado en cada caso.

4.3.- Finalmente, en relación con la productividad, alega la Sindicatura que “durante el ejercicio 2013 hay ochenta y nueve trabajadores que han superado” el importe de 1.325€ “sin que se haya aportado la debida justificación” (tercer apartado del punto 10 de las observaciones – pág. 33).

Este extremo y su justificación ya se pusieron en conocimiento de la Sindicatura, en el sentido de que a los empleados que en aquel año finalizaron su prestación de servicio (la mayoría por jubilación) y que cobraron los 1.325€ en el mes de enero de 2013 les correspondía este importe por su prestación de servicios en 2012 (factor asiduidad), y el importe cobrado de más correspondía al importe generado por su prestación de servicios en 2013, que deberían haber cobrado en abril de 2014, pero que fue liquidada en el momento de la finalización de su relación jurídica con la corporación bajo el concepto de “liquidación factor asiduidad”, todo ello de acuerdo

con la normativa reguladora del factor de asiduidad y con los decretos que determinaban la finalización de la prestación de servicios. A modo de ejemplo se adjunta el cálculo de uno de los empleados que finalizó su relación jurídica en 2013 y que tenía derecho a cobrar esta “liquidación”, así como la normativa en la que se establece este cálculo (se adjunta como Anexo 8).

4.4.- A continuación el informe de la Sindicatura dice que los trabajadores de la Diputación de Barcelona “tienen derecho a percibir un premio de antigüedad en función de los años de servicios prestados” y que el pago de estos premios “no está previsto en la normativa sobre retribuciones de los empleados públicos” (punto 13 de las observaciones – pág. 34).

La Diputación de Barcelona ha venido reconociendo en los diferentes instrumentos de negociación de que se ha dotado un amplio abanico de medidas sociales –mejoras voluntarias y de acción social–, entre las que se encuentran desde el año 1976 por el Acuerdo del Pleno de 30 de abril los premios por años de servicio.

La regulación actual de los premios por años de servicio se encuentra en el artículo 30 del vigente Acuerdo sobre condiciones del personal funcionario y el artículo 43 del Convenio colectivo del personal laboral 1996-1999 de la Diputación de Barcelona, así como en el apartado VI de los Pactos sociales 2000-2003, incluidos todos ellos en el apartado de las **MEJORAS SOCIALES**, junto con el resto de las mejoras y condiciones sociales.

Los mencionados Acuerdo y Convenio fueron aprobados por el Pleno de la Diputación de Barcelona en sesión de 28 de marzo de 1996, posteriormente, para dotarlos de validez y eficacia para la producción de efectos jurídicos se dio cumplimiento a los requisitos del artículo 90 del Estatuto de los trabajadores y el 36 de la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, es decir, fueron enviados a la autoridad laboral para su inscripción y publicados en el DOGC de fechas 8 de julio y 6 de septiembre de 1996.

Al mismo tiempo, consta que la Corporación dio cumplimiento a las obligaciones impuestas por la legislación básica local en materia de relaciones interadministrativas, artículo 56 de la LBRL, y que dio traslado del Acuerdo plenario de aprobación a la Administración del Estado. Por lo tanto, al amparo del artículo 65 de la LBRL, en la que se regula la impugnación de los actos, de los acuerdos y el ejercicio de acciones, en el supuesto de que se hubiera detectado alguna infracción del ordenamiento jurídico, la Administración del Estado estaba facultada para requerir la anulación del acto, o bien para impugnarlo directamente ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

De lo anteriormente expuesto se debe concluir que ni el Departamento de Trabajo ni la Administración del Estado, plantearon ningún reparo en relación con la legalidad del contenido de los apartados relativos al premio por años de servicio.

En cuanto a los Pactos sociales 2000-2003, aprobados en su caso por el Pleno de la Diputación de Barcelona en sesión de 27 de julio de 2000, trasladados a la Delegación del Gobierno el 24 de septiembre de 2000, fuimos impugnados por una cuestión diferente a los premios por años de servicio, recurso que no fue admitido por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 6 de Barcelona.

Integración de los premios por años de servicio dentro de las mejoras de acción social

El artículo 37.1 del TREBEP regula las materias que pueden ser objeto de negociación "... en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso...". La capacidad negociadora de las entidades locales se concreta, por una parte, en medidas que tienen como objetivo ofrecer una protección más amplia que las que ofrece el sistema público de protección social –son las llamadas *mejoras voluntarias* (37.1,e)– y, por otra parte, en medidas dirigidas a la protección de otras situaciones de naturaleza diversa –las llamadas *mejoras de acción social* (37.1,i)–.

En el ámbito de las *mejoras de acción social*, previstas en el artículo 37.1,i), es donde se insertan los premios por años de servicio que reconoce la Diputación de Barcelona, conjuntamente con otras mejoras del tipo sociocultural, deportivo..., etc. La Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales, hace una descripción muy abierta de los posibles gastos de acción social que hay que imputar al concepto *162 Gastos sociales del personal*.

El tratamiento de las mejoras sociales contempladas en los instrumentos de negociación colectiva no ha sido una cuestión pacífica, con pronunciamientos judiciales en los que tradicionalmente se les ha atribuido carácter de retribución y, por lo tanto, les quedaba prohibida su negociación a las corporaciones locales.

Este posicionamiento judicial, sin embargo, ha evolucionado en el sentido de ampliar el alcance del conjunto de las mejoras sociales, aceptando que, a pesar de tener el carácter de aportaciones económicas, no tenían naturaleza retributiva, es decir, que no son remuneraciones y, por lo tanto, sí que tienen cabida dentro de la capacidad de negociación de las corporaciones locales.

En este sentido se puede ver el caso de los seguros colectivos, los cuales inicialmente se tildaron de retribuciones pero que posteriormente se ha admitido su inclusión como beneficio social, tal y como se desprende de la sentencia de 13 de diciembre de 2010, Recurso de casación núm. 4068/2007, en la que se resuelve la impugnación del acuerdo de condiciones del Ayuntamiento de Torrelavega, "... *admitiendo la naturaleza de renta a efectos fiscales del abono de la prima del seguro esto no obsta que desde la perspectiva del derecho de los funcionarios tenga un carácter asistencial...*".

Evolución similar se puede predicar de los **premios por jubilación anticipada** en los que se pueden destacar dos posturas doctrinales, una que les atribuía naturaleza retributiva, entre otras, la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 2008, Recurso de casación núm. 3565/2007, interpuesto por el Ayuntamiento de Arahal, y otra en la que se perfilan como una condición insertada dentro del conjunto de la acción social, por todas, la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de julio de 2006, que resuelve el Recurso de casación núm. 4012/2000, interpuesto por la Diputación de Granada, en relación con la impugnación de su Acuerdo de condiciones "... *la impugnación es igualmente infundada porque no se puede hablar de retribución... porque como recuerda la excelentísima Diputación, la DA 21 de la Ley 30/1984 habilita a las corporaciones locales para establecer incentivos a la jubilación anticipada como sistema de racionalización de recursos humanos*".

Razona el Tribunal Supremo en su sentencia de 20 de diciembre de 2013, Recurso de casación núm. 7064/2010, sobre la impugnación del acuerdo de condiciones del Ayuntamiento de Valencia, que toda medida social prevista en un acuerdo de condiciones tiene un coste económico, pero esto no implica la necesidad de considerarlo todo como retribución ya que su razón de ser y la manera en que se devenga es muy diferente, concretando “... *que las retribuciones son la contraprestación directa del trabajo profesional desarrollado y se devengan por la totalidad de los empleados públicos con regularidad periódica en un mismo importe, mientras que las medidas de acción social no son contraprestación del trabajo realizado, sino protección o ayuda de carácter asistencial...*, ... *toda medida de acción social tiene un coste económico, por lo que equipararla con las retribuciones supondría vaciar de contenido esta diferenciada materia negociable que señala la ley*”.

A la vista de lo anterior, se podría afirmar que las medidas de acción social previstas en un acuerdo de funcionarios no son retribución, a pesar de tener un componente económico, porque esta se recibe por un trabajo hecho y, en cambio, las medidas voluntarias y de acción social no compensan el trabajo hecho, sino que se destinan a proteger al funcionario ante vicisitudes que le pueden llegar.

Resulta especialmente representativa de dicha tendencia la ya referida STS 20-12-2013, en la que se amplía el alcance de la acción social de forma que admite prestaciones dirigidas a empleados jubilados “... *la posibilidad de incluir entre las materias negociables cuestiones referidas a los funcionarios jubilados está admitida en el artículo 37.1.g) de la Ley 7/2007, ya que permite la negociación sobre criterios generales para la determinación de pensiones de clases pasivas y también la admitía el artículo 32.f) de la Ley 9/1987, de 12 de junio...*”.

Los términos ambiguos y generalistas del TREBEP pueden producir confusiones, como la jurisprudencia indica (STS 20-12-2013): “... *es cierto que la falta de una regulación más detallada del contenido de estas medidas ha suscitado dudas sobre la identificación de las mismas, y ha generado por eso pronunciamientos de esta Sala no coincidentes. Pero la posible contradicción debe decidirse por la actual solución... —en el sentido de validar todo el contenido de la acción social debatida—*”.³

Merece especial significación, en referencia expresa a los premios por años de servicio, la ya referida STS de 28.07.2006, rec. 4012/2000, que desestimó el recurso que tenía por objeto la impugnación de una mejora social consistente en un “premio a la constancia”, del Acuerdo de condiciones de la Diputación de Granada, el cual

³ Una muestra de esta indefinición se puede constatar en el hecho de que los premios por años de servicio no han sido ninguna excepción en el panorama de las relaciones laborales de las administraciones locales, con denominaciones como la de premios por antigüedad, premios por años de servicio o premios de permanencia o constancia se encuentran en el apartado de las Mejoras o Condiciones sociales de los Acuerdos sobre condiciones de trabajo. En este sentido, examinado el contenido de los Acuerdos de una muestra de 72 municipios de la demarcación de Barcelona, en un 83% de los casos se ha encontrado este concepto en el apartado de Mejoras sociales.

La propia Sindicatura en su Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario para los años 2005-2007 tiene establecido en el artículo 21 unos premios por antigüedad consistentes en la concesión de 1 o 2 días de vacaciones adicionales cada año a partir de 15 o 20 años de prestación de servicios, respectivamente, días de vacaciones adicionales que no estaban previstos en la normativa general sobre permisos y vacaciones de los empleados públicos vigente en aquel momento.

disfrutaba de una naturaleza análoga a la del Acuerdo de condiciones de la Diputación de Barcelona. Dicha sentencia refiere que: *“... se trata de aportaciones económicas de la Diputación que están destinadas a atender determinadas necesidades y no son una mera contraprestación económica del desarrollo profesional que se devenguen necesariamente y con regularidad periódica. Por lo que no queda justificado atribuir a estas aportaciones la consideración de retribuciones y es más adecuado calificarlas de medidas asistenciales”*.

Con los vigentes instrumentos de negociación colectiva la Diputación de Barcelona se ha autoobligado a todo un conjunto de preceptos que son fruto de la libre negociación colectiva, amparada por el TREBEP, con anterioridad a la Ley 9/1987, de 12 de junio, y por lo tanto los acuerdos alcanzados son la plasmación precisamente, en último extremo, de un derecho de máxima protección constitucional, como es la libertad sindical. Dejar de aplicar estos preceptos sería contrario a la seguridad jurídica, la buena fe, la confianza legítima y el principio de vinculación a los propios actos.

Naturaleza de los pagos realizados en concepto de premio por años de servicio

Tal y como se ha expuesto en los apartados anteriores, tanto el Acuerdo de condiciones como el Convenio colectivo se deben considerar actos válidos y eficaces para la producción de efectos jurídicos.

En defensa de estos argumentos, el posicionamiento del Tribunal Supremo, en su sentencia núm. 798/2012, de 18 de enero de 2012, Recurso de casación núm. 11/2010, Ayuntamiento de Siero afirma que *“...El concepto de “pagos indebidos” no puede identificarse con el de pagos efectuados bajo cobertura presupuestaria y contable de acuerdos del Pleno del Ayuntamiento...”*, i también afirma que *“...La ilegalidad de los acuerdos de Pleno tiene su ámbito de planteamiento en el de la jurisdicción contencioso administrativa..., ...el que los acuerdos del Pleno del Ayuntamiento acaben siendo declarados ilegales y nulos por la jurisdicción contencioso administrativa, no es razón suficiente para poder afirmar que los pagos efectuados bajo cobertura de aquellos acuerdos en momento anterior a la declaración de ilegalidad, ...puedan calificarse así mismo de ilegales...”*

El mismo planteamiento se repite en la sentencia del TS 8506/2012, en resolución del Recurso de casación núm. 3671/2010 referente al Ayuntamiento de Boadilla del Monte, cuando dice *“... la declaración de nulidad del artículo 33 del convenio colectivo de funcionarios, incluso en el caso de ser aceptable, ... no alcanzaría a los actos administrativos posteriores de aplicación de dicho convenio que autorizaron en puridad el abono de complementos retributivos a los funcionarios que se hicieron al amparo de normas –las dimanantes del convenio colectivo–, ...y resultaban plenamente válidas y efectivas al tiempo que se dictaron y ejecutaron...”*

Así lo ha entendido el propio Tribunal de Cuentas que, en su Auto de 13 de febrero de 2014 afirmó *“...los pagos que emanan de los órganos competentes para aprobarlos y no fueron impugnados en la jurisdicción contencioso administrativa no pueden ser considerados indebidos”*.

Todo lo anterior nos lleva a un razonamiento jurídico final que, a nuestro parecer, debe ser tenido en cuenta por parte de la Sindicatura de Cuentas:

- a) No se puede afirmar que los artículos 30 del Acuerdo sobre condiciones de trabajo de los funcionarios y 43 del Convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Barcelona, así como el apartado que sobre los premios por años de servicio se encuentra en los Pactos sociales 2000-2003, sean contrarios al ordenamiento jurídico. Sino al contrario, la más reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo manifiesta que las medidas de acción social son negociables, que no son retribuciones y que, por lo tanto, considerarlas como tales dejaría sin ningún sentido o vaciaría el artículo 37.1.i) del TREBEP respecto a la negociación colectiva de estas medidas.
- b) La Diputación de Barcelona ha incluido el referido precepto en su negociación llevada a cabo en su momento, dentro de las medidas de acción social de la corporación, y no, en ningún caso, dentro del ámbito de las condiciones retributivas.
- c) El Acuerdo y el Convenio, una vez formalizados, fueron aprobados de acuerdo con los procedimientos previstos en la legislación funcionarial y laboral correspondientes, enviados a la autoridad laboral, sin que se haya formulado ningún reparo de legalidad, de tal manera que han sido insertados en el ordenamiento jurídico funcionarial y laboral de la Diputación de Barcelona.
- d) No consta, como se ha dicho antes, que se haya iniciado ninguna acción para poner en tela de juicio la legalidad de estos preceptos en la Diputación de Barcelona, si bien en el informe de fiscalización 33/2013, realizado al Instituto del Teatro por esta Sindicatura de Cuentas, se cuestionó el pago de los premios por antigüedad, pagos en los que posteriormente el Tribunal de Cuentas no observó indicios de posible existencia de responsabilidad contable.

Resultan significativos también los trabajos de fiscalización realizados por esta Sindicatura a la Diputación de Barcelona, que se concretaron en el informe 14/2004, el cual tenía como objeto *la fiscalización de la situación económico-financiera reflejada en la Cuenta general del ejercicio 1999, así como su adecuación a los preceptos legales que le son aplicables*, en el que, una vez analizados los gastos de personal, no se cuestionan los gastos sociales satisfechos, manifestando expresamente en la página 45 del susodicho informe *“El premio por años de servicio no es, por lo tanto, una gratificación, sino una mejora social que se debería haber registrado dentro del artículo 16 en concepto de Prestaciones sociales...”*

- e) Los pagos realizados en base a la ejecución de un convenio o acuerdo son eficaces y válidos, en este sentido las ya mencionadas sentencias del TS 28-11-2012, Recurso de casación núm. 3671/2010 relativo al Ayuntamiento de Boadilla del Monte y la de 18-01-2012, Recurso de casación núm. 11/2010, del Ayuntamiento de Siero. Por este motivo no pueden ser declarados ilegales ni indebidos los pagos efectuados en concepto de premios por años de servicio realizados por la Diputación de Barcelona.

Estos pagos se han hecho al amparo de un título legítimo, en base a un acuerdo debidamente aprobado por el Pleno de la Diputación de Barcelona y que no fue impugnado. Esta cuestión viene reforzada por el Auto del Tribunal de Cuentas de 13-02-2014 que establece que “...los pagos que emanan de los órganos competentes para aprobarlos y no fueron impugnados en la jurisdicción contencioso administrativa no pueden ser considerados indebidos”.

4.5.- En cuanto a las reflexiones que el informe de la Sindicatura hace en relación con la regulación de la jubilación anticipada de aplicación al personal al servicio de la Diputación de Barcelona, según las cuales “el incentivo a la jubilación anticipada ya no queda vinculado a ningún sistema de racionalización de recursos humanos y, por lo tanto, no se puede afirmar que en el caso de estos acuerdos se cumpla con lo dispuesto en la disposición adicional vigésima primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública”, (punto 15 de las observaciones – pág. 34), se debe decir lo siguiente:

Que por Acuerdo del Pleno de la Diputación de Barcelona, adoptado el 23 de febrero de 2012 se establecieron los servicios esenciales y prioritarios de la Diputación de Barcelona, de los organismos autónomos Instituto del Teatro y Patronato de Apuestas y de la entidad pública empresarial Xarxa Audiovisual Local y se fijan los criterios para proceder al nombramiento o contratación de personal temporal, que responde a la finalidad de seguir mejorando en la eficacia y racionalización de los recursos, y, en la medida de lo posible, reducir los gastos de personal mientras persistan las circunstancias económicas actuales.

Que efectivamente el incentivo a la jubilación incentivada está regulado en el Decreto de la Presidencia de 2 de octubre de 2000, pero esta regulación ha sufrido modificaciones y actualizaciones que hacen que ya en el año 2013 y actualmente su aplicación esté ligada al Acuerdo 183/12 del Pleno de la Diputación de Barcelona de 25 de octubre de 2012, que ratifica el Acuerdo de la MGNmc de 19 de octubre de 2012, que incluye una serie de medidas de ordenación y racionalización de los recursos humanos para conseguir la eficiencia en la utilización de los recursos económicos y de personal de la corporación, medidas que incluyen, entre otros, un Plan de estabilidad para el personal no fijo de la corporación y un Plan integral de jubilación, y que va en la misma línea del Acuerdo del Pleno de 23 de febrero de 2012 mencionado en el punto anterior, y en aplicación de lo dispuesto en la Disposición adicional 71 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de PGE para el año 2012 sobre la jornada de trabajo y la adopción de medidas de reducción del gasto público, todo ello dentro del contexto derivado del Real decreto ley 20/2011, de 30 de diciembre.

Dicho Acuerdo 183/12 de 25 de octubre de 2012 incluye como anexo la adopción de una serie de medidas de ordenación y racionalización de los recursos humanos que justifican la denegación, por el órgano competente, de la prolongación de la permanencia en el servicio activo que pueda solicitar un funcionario de la corporación, así como la finalización, de manera motivada, de las prolongaciones ya autorizadas. Se transcribe parcialmente lo que hace referencia al plan de la jubilación en el Acuerdo de MGNmc de 19 de octubre de 2012 (se adjunta el texto del Acuerdo 183/12 en el Anexo 1):

“Plan integral de jubilación

La implementación de la nueva jornada general y jornadas especiales de la corporación, así como las medidas contenidas en el plan de estabilidad para el personal no fijo, se acompañan de un plan integral sobre jubilación, el cual contiene las siguientes medidas.

El artículo 38 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 (en adelante, TUFPC),

prevé que el órgano competente para declarar las jubilaciones debe resolver de manera expresa y motivada la concesión o la denegación de la prolongación de la permanencia en el servicio activo del personal funcionario, de acuerdo con alguna de las siguientes causas:

- a) La aptitud para el cumplimiento de las tareas y funciones propias del puesto de trabajo que se ocupa.*
- b) La conducta profesional, el rendimiento o la consecución de objetivos.*
- c) Las circunstancias derivadas de la planificación y racionalización de los recursos humanos.*

De conformidad con el apartado c) de dicho precepto, y dentro del marco de contención del gasto de personal que en la actual coyuntura económica debe presidir la actuación de las Administraciones Públicas, de acuerdo con los objetivos de austeridad y eficiencia en la gestión de personal, vista la nueva regulación sobre las jornadas de la corporación y las medidas acordadas en el plan de estabilidad para el personal no fijo de la corporación, se acuerda poner fin de forma motivada y por las razones aducidas a las prolongaciones en el servicio activo ya autorizadas y no autorizar motivadamente ninguna otra, también por las razones aducidas, en tanto en cuando se mantengan las circunstancias que han dado lugar a la adopción de este acuerdo.

Al mismo tiempo, se estudiarán con carácter prioritario fórmulas para facilitar e incentivar la jubilación anticipada en general y también en función de las condiciones de trabajo de colectivos específicos.

Entrada en vigor

Estos planes entrarán en vigor al mismo tiempo que se implemente el acuerdo sobre la jornada general y especiales de la corporación, y hasta como máximo el día 1 de enero 2013”.

A la hora de establecer estos planes se emitió, entre otros, un Informe de 19 de octubre de la directora de los Servicios de Recursos Humanos de la Diputación de Barcelona, que establecía:

“El Plan de estabilidad para el personal no fijo de la corporación y el Plan integral de jubilación pretenden dar calidad al empleo a través de los siguientes objetivos, entre otros:

- 1. El rejuvenecimiento de la plantilla. La Diputación es una administración moderna, altamente tecnificada, que requiere de personal con conocimientos actualizados sobre asistencia local, relaciones internacionales, marketing y conocimientos turísticos, promoción de la economía, gestión pública moderna, etc.*
- 2. El ajuste de los recursos económicos. El personal que prolonga la edad de jubilación ocupa en su mayoría puestos de responsabilidad de la corporación con retribuciones altas.*
- 3. Las oportunidades de carrera profesional. La liberación de puestos de responsabilidad por parte de las personas que prolongan la edad de jubilación debe permitir el acceso a estos puestos de trabajo, mediante los sistemas de*

provisión, a otros empleados de menor edad lo que posibilitará, al mismo tiempo, que los puestos de responsabilidad sean ocupados por personal con conocimientos actualizados en las diferentes áreas de la corporación.

4. *Criterios para favorecer el acceso equitativo al mercado de trabajo”.*

En este mismo sentido, una de las últimas modificaciones que sufrió el Decreto de 2 de octubre de 2000, fue por el Acuerdo 105/13 del Pleno de 30 de mayo, que aprueba el Acuerdo de la MGNmc relativo a la ampliación del ámbito subjetivo de aplicación de la jubilación voluntaria incentivada que actualiza la normativa reguladora de la jubilación voluntaria incentivada para adecuarla a la nueva regulación de la jubilación anticipada, que se introdujo por el Real decreto ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, que modificó los requisitos para el acceso a la pensión de jubilación anticipada. Así el punto tercero de este Acuerdo de la MGNmc establece que las medidas acordadas están ligadas al Plan de jubilación integral del Acuerdo 183/12 antes mencionado, que establece fórmulas para facilitar e incentivar la jubilación anticipada en general y también en función de las condiciones de trabajo de colectivos específicos.

Que el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en varias sentencias, entre ellas, las de 22 de abril de 2015 y 29 de marzo de 2016 no cuestiona en ningún momento la validez de estas medidas de premio o incentivo a la jubilación, que en el caso analizado se trata de la aplicación del acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal de la administración y servicios, funcionarios de las universidades públicas de Madrid de 27 de mayo de 2005, que quedó suspendido por la Ley 7/2012, de 26 de diciembre, de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Madrid para 2013. En este caso la controversia versa sobre el hecho de si esta suspensión del acuerdo es aplicable a las jubilaciones producidas en 2012, las sentencias dicen que no y dan la razón a los empleados, considerando en todo momento que es una medida totalmente legal e incluida dentro de las medidas de acción social pactadas por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, acogiendo así la doctrina fijada por Tribunal Supremo en la sentencia de 20 de diciembre de 2013, que considera que el premio o incentivo a la jubilación no es retribución, sino que se trata de una medida de mejora voluntaria a la jubilación como prestación complementaria del sistema de Seguridad Social, posible en el marco del artículo 37.1 del EBEP.

Que según estos antecedentes se puede afirmar que estos acuerdos cumplen con lo dispuesto en la disposición adicional vigésima primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, porque, aunque la regulación inicial del incentivo a la jubilación voluntaria incentivada esté en un decreto del año 2000, los acuerdos posteriores adoptados vinculan esta regulación al Plan integral de jubilación de la corporación como un sistema de racionalización de los recursos humanos.

Por todo lo expuesto entendemos que el incentivo a la jubilación voluntaria incentivada que tiene regulado la Diputación de Barcelona cumple con lo establecido en la disposición adicional vigésima primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública.

5.- Contratación de personal

Manifiesta la Sindicatura que de la revisión de los expedientes de contratación de personal “en cuatro nombramientos de la Diputación de Barcelona no queda debidamente justificado el carácter urgente e inaplazable de la necesidad” (primer apartado del punto 17 de las observaciones – pág. 35).

Con posterioridad la Sindicatura de Cuentas ha complementado la susodicha información mediante un correo de fecha 10 de febrero de 2017, en el que refiere que los nombramientos del personal interino al que se hace referencia en la página 29 del informe corresponde al empleado 19863, como oficial de obras públicas en la Gerencia de Servicios de Infraestructuras Viarias y Movilidad, a los empleados 19835 y 19331 como técnicos auxiliar y medio de bibliología, respectivamente, en la Gerencia de Servicios de Bibliotecas, y al empleado 19731 como ayudante mantenimiento forestal en la Oficina Técnica de Parques Naturales.

Los cuatro empleados que refiere la Sindicatura tienen más de un nombramiento durante el periodo correspondiente al año 2013, con adscripción a sectores, funciones y categorías profesionales de los declarados esenciales o prioritarios según lo determinado por el Pleno corporativo en fecha 23 de febrero de 2012, actualizado por posterior acuerdo plenario de fecha 8 de febrero de 2013. Sin saber si la Sindicatura hace referencia a uno en concreto, se relacionan los nombramientos de cada uno y se adjuntan informes justificativos de los servicios de adscripción.

Empleado núm. 19863 (conservación de las vías y carreteras – servicio público esencial de carácter propio de la Diputación de Barcelona):

- Nombramiento interino para ocupar un destino vacante (13726) de oficial de obras públicas (MA) durante el periodo comprendido entre el 3 de septiembre de 2012 y el 2 de marzo de 2013.
- Nombramiento interino hasta la provisión reglamentaria de la plaza (13726), efectos 3 de marzo de 2013.

Se adjunta informe genérico justificativo de la necesidad de contratación de personal interino en la Gerencia de Servicios de Infraestructuras Viarias y Movilidad de fecha 13/02/13, y específicos sobre el nombramiento del empleado 19863 de fechas 9 y 30 de julio de 2013. El susodicho empleado superó proceso selectivo para establecer bolsa de trabajo de oficial de obras públicas (convocatoria de selección S-01/12) (Anexo 9).

Empleada núm. 19835 (bibliotecas – servicio público esencial de carácter propio de la Diputación de Barcelona):

- Nombramiento interino para ocupar un destino parcialmente vacante (13927) como técnica auxiliar bibliología (EI), tipología jornada ordinaria mañana reducida (OMR), durante el periodo comprendido entre el 28 de enero de 2013 y el 17 de marzo de 2013.
- Nombramiento interino para ocupar un destino vacante (14036) como técnica auxiliar bibliología (EI), durante el periodo comprendido entre el 18 de febrero de 2013 y el 30 de junio de 2013.

- Nombramiento interino para ocupar un destino vacante (14036) como técnica auxiliar bibliología (EI), durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2013 y el 30 de noviembre de 2013.
- Nombramiento interino para ocupar un destino vacante (14036) como técnica auxiliar bibliología (EI), durante el periodo comprendido entre el 1 de diciembre de 2013 y el 28 de febrero de 2014.

Se adjunta informe genérico justificativo de la necesidad de realizar nuevos nombramientos interinos durante el ejercicio 2012 en la Gerencia de Servicios de Bibliotecas de fecha 16/03/2012 (y que dio también cobertura a los realizados durante el año 2013, hasta su actualización mediante informe emitido en fecha 24 de marzo de 2014) (Anexo 10).

Empleado núm. 19331 (bibliotecas – servicio público esencial de carácter propio de la Diputación de Barcelona):

- Nombramiento interino para ocupar un destino vacante (13342) como técnico medio bibliología (DE), durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2012 y el 31 de marzo de 2013.
- Nombramiento interino para ocupar un destino vacante (13342) como técnico medio bibliología (DE), durante el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2013 y el 30 de junio de 2013.
- Nombramiento interino para ocupar un destino vacante (13342) como técnico medio bibliología (DE), durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2013 y el 30 de noviembre de 2013.
- Nombramiento interino para ocupar un destino vacante (12087) como técnico medio bibliología (DE) –director de la biblioteca de Santa Coloma de Gramenet – Singuerlín–, durante el periodo comprendido entre el 1 de diciembre de 2013 y el 31 de mayo de 2014.

Se adjunta informe genérico justificativo de la necesidad de realizar nuevos nombramientos interinos durante el ejercicio 2012 en la Gerencia de Servicios de Bibliotecas de fecha 16/03/2012 (y que dio también cobertura a los realizados durante el año 2013, hasta su actualización mediante informe emitido en fecha 24 de marzo de 2014) (Anexo 10).

El referido empleado superó el proceso selectivo para proveer el puesto de director de biblioteca B – St. Fost de Campsentelles (S-47/09), que da cobertura a los tres primeros nombramientos, y la convocatoria de selección S-11/13 para proveer el puesto de director de biblioteca de Santa Coloma – Singuerlín.

Empleado núm. 19731 (prevención de incendios y mantenimiento de los espacios naturales – servicio público esencial de carácter propio de la Diputación de Barcelona):

- Nombramiento interino para ocupar un destino vacante (13522) como ayudante mantenimiento forestal (NFO), durante el periodo comprendido entre el 25 de enero de 2013 y el 8 de febrero de 2013.

- Nombramiento interino para ocupar un destino vacante accidental –suplencia– (14156) como ayudante mantenimiento forestal (NFO), durante el periodo comprendido entre el 4 de marzo de 2013 y el 18 de marzo de 2013.
- Nombramiento interino para ocupar un destino vacante (14305) como ayudante mantenimiento forestal (NFO), durante el periodo comprendido entre el 19 de marzo de 2013 y el 31 de marzo de 2013.
- Nombramiento interino para ocupar un destino vacante accidental –suplencia– (14267) como ayudante mantenimiento forestal (NFO), durante el periodo comprendido entre el 1 de mayo de 2013 y el 30 de junio de 2013.
- Nombramiento interino para ocupar un destino vacante accidental –suplencia– (14267) como ayudante mantenimiento forestal (NFO), durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2013 y el 31 de agosto de 2013.
- Nombramiento interino para ocupar un destino vacante (14305) como ayudante mantenimiento forestal (NFO), durante el periodo comprendido entre el 21 de octubre de 2013 y el 15 de noviembre de 2013.
- Nombramiento interino para ocupar un destino vacante (14305) como ayudante mantenimiento forestal (NFO), durante el periodo comprendido entre el 16 de noviembre de 2013 y el 15 de diciembre de 2013.

Se adjunta informe genérico justificativo de la necesidad de efectuar nombramientos de personal interino y temporal en el ámbito de espacios naturales de fecha 27 de marzo de 2012. El referido empleado superó sin haber obtenido plaza el proceso selectivo para proveer 5 plazas de ayudante mantenimiento forestal de la plantilla de funcionarios de la Diputación de Barcelona e incluido en la oferta pública de empleo para el año 2008 (convocatoria de selección 90/08) (Anexo 11).

6. Otros conceptos

Las diputaciones de Barcelona y ... no han publicado las declaraciones anuales sobre actividades y bienes patrimoniales de sus representantes, tal como establece el artículo 75.7 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local. (...) (pág. 36).

Regulación aplicable

Consultados los antecedentes del art. 75.7 de la LBRL es preciso destacar que ha sido objeto de varias redacciones. Preciado esto, de todas ellas debe seleccionarse la siguiente:

“7. Los representantes locales, así como los miembros no electos de la Junta de Gobierno Local, formularán declaración sobre causas de posible incompatibilidad y sobre cualquier actividad que les proporcione o pueda proporcionar ingresos económicos.

Formularán asimismo declaración de sus bienes patrimoniales y de la participación en sociedades de todo tipo, con información de las sociedades por ellas

participadas y de las liquidaciones de los impuestos sobre la Renta, Patrimonio y, en su caso, Sociedades.

*Tales **declaraciones**, efectuadas en los modelos aprobados por los plenos respectivos, **se llevarán a cabo antes de la toma de posesión, con ocasión del cese y al final del mandato, así como cuando se modifiquen las circunstancias de hecho.***

Las declaraciones anuales de bienes y actividades serán publicadas con carácter anual, y en todo caso en el momento de la finalización del mandato, en los términos que fije el Estatuto municipal.

Tales declaraciones se inscribirán en los siguientes Registros de intereses, que tendrán carácter público:

a) La declaración sobre causas de posible incompatibilidad y actividades que proporcionen o puedan proporcionar ingresos económicos, se inscribirá, en el Registro de Actividades constituido en cada Entidad local.

b) La declaración sobre bienes y derechos patrimoniales se inscribirá en el Registro de Bienes Patrimoniales de cada Entidad local, en los términos que establezca su respectivo estatuto.

Los representantes locales y miembros no electos de la Junta de Gobierno Local respecto a los que, en virtud de su cargo, resulte amenazada su seguridad personal o la de sus bienes o negocios, la de sus familiares, socios, empleados o personas con quienes tuvieran relación económica o profesional podrán realizar la declaración de sus bienes y derechos patrimoniales ante el Secretario o la Secretaria de la Diputación Provincial o, en su caso, ante el órgano competente de la Comunidad Autónoma correspondiente. Tales declaraciones se inscribirán en el Registro Especial de Bienes Patrimoniales, creado a estos efectos en aquellas instituciones.

En este supuesto, aportarán al Secretario o Secretaria de su respectiva entidad mera certificación simple y sucinta, acreditativa de haber cumplimentado sus declaraciones, y que éstas están inscritas en el Registro Especial de Intereses a que se refiere el párrafo anterior, que sea expedida por el funcionario encargado del mismo."

Esta regulación fue introducida por la Disposición adicional 9.3 del *Texto refundido de la Ley de suelo*, aprobado por el RD legislativo 2/2008, de 20.6., y fue aplicable desde el 27.6.2008 hasta el 30.10.2015, abarcando, en consecuencia, el ejercicio de 2013, que es el que se corresponde con el Informe de la Sindicatura de Cuentas.

Evaluación

Dada la regulación transcrita en relación con las afirmaciones contenidas en la propuesta de Informe de la Sindicatura de Cuentas pueden formularse las siguientes consideraciones:

1ª. La cuestión se centra en el apartado cuarto del art. 75.7, que prescribe que *“las declaraciones anuales de bienes y actividades serán publicadas con carácter anual, y en todo caso en el momento de la finalización del mandato, en los términos que fije el Estatuto municipal.”*

Se trata de un precepto cuyo sentido no es claro, aunque de su tenor literal se desprende que las declaraciones anuales de bienes y actividades deben ser publicadas en los términos que fije el Estatuto municipal.

Por lo tanto, en ningún momento la LBRL hace referencia al *reglamento orgánico*, como menciona el Informe de la Sindicatura.

2ª. La referencia legal al *Estatuto municipal* no deja de ser enigmática, ya que, en rigor, el precedente sobre esta denominación lo constituye el *Estatuto Municipal de 8 de marzo de 1924*, denominado de Calvo Sotelo en atención al entonces director general de Administración Local que lo promovió.⁴

3ª. De los precedentes sobre textos que incorporan el término *Estatuto* sobresalen dos, los cuales siempre tienen rango legal:

- El *Estatuto de los trabajadores*, objeto por la Ley estatal 8/1980, de 10.3.; actualmente *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores*, aprobado por el RD legislativo 2/2015, de 23.10.
- El *Estatuto básico del empleado público*, objeto de la Ley estatal 7/2007, de 12.4.; actualmente *Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público*.

La referencia, por lo tanto, al *Estatuto municipal* que efectúa el art. 75.7 de la LBRL podría también entenderse a una futura ley que regulara esta materia y que, finalmente, no ha sido dictada.

4ª. Por otra parte, al recoger datos personales, la regulación que la Sindicatura de Cuentas refiere al Reglamento orgánico –aparte de no recogerse en el tenor legal como ya se ha dicho– sería insuficiente puesto que no tiene rango normativo legal, que es el necesario para disponer directamente su publicación.

Efectivamente, la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, establece lo siguiente:

“Artículo 6. Consentimiento del afectado

1. El tratamiento de los datos de carácter personal requiere el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga otra cosa. (...)”

⁴ Ver E. ORDUÑA REBOLLO y L. COSCULLUELA MONTANER (2008): *Historia de la Legislación de Régimen Local*, Iustel, páginas 173-176 y 1301-1447.

Y, como complemento, lo siguiente:

“Artículo 11. Comunicación de datos

- 1. Los datos de carácter personal objeto del tratamiento solo pueden ser comunicadas a un tercero para el cumplimiento de finalidades directamente relacionadas con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el consentimiento previo del interesado.*
- 2. El consentimiento que exige el apartado anterior no es necesario:*
 - a) Cuando la cesión está autorizada en una ley. (...)”*

5ª. Sobre esta cuestión hay que tener en cuenta los criterios fijados por la Autoridad Catalana de Protección de Datos.

Concretamente, el Dictamen núm. 16/2008 de esta Autoridad, *en relación con la consulta planteada por un Ayuntamiento sobre la licitud de dar publicidad, en una publicación de general difusión dentro de la población, del contenido de las fichas del Registro de intereses*, sobre la cuestión analizada establece las siguientes conclusiones:⁵

“Los datos consignados en el Registro de intereses pueden constituir datos de carácter personal en atención a lo dispuesto en la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, que los define como “cualquier información referente a personas físicas identificadas o identificables”, y por lo tanto resultan de aplicación los principios y garantías de la legislación de protección de datos.

Por aplicación del régimen general de comunicación de datos de la LOPD, previsto en el artículo 11, es necesario el consentimiento previo del interesado para proceder a una comunicación de sus datos personales incluidos en el Registro de intereses, a menos que la comunicación esté prevista en una norma con rango de ley.

Vista la normativa sectorial aplicable al caso, no parece que haya una norma con rango de ley que habilite con carácter general una publicación de los datos en cuestión a través de un boletín municipal, sin contar con el consentimiento del titular de los datos, fuera de los supuestos expresamente previstos a favor de los miembros de la corporación y de las personas que acrediten un interés legítimo y directo, y por lo tanto publicar los datos personales en los términos planteados en la consulta resultaría contrario a las previsiones de la LOPD.

(...)”

6ª. La previsión legal para publicar las declaraciones llegó con las siguientes leyes:

- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno; estatal, art. 8.h)
- Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno; del Parlamento de Cataluña, art. 11.1.b)

⁵ Accesible a: http://www.apd.cat/media/dictamen/ca_64.pdf

Por lo tanto, la obligación de publicar en el Portal de transparencia las declaraciones de incompatibilidades, actividades y bienes de los representantes locales es efectiva, de manera indubitada, a partir de la entrada en vigor de la L 19/2013, es decir, el 11 de diciembre de 2015, en aplicación de la DF9ª de dicha Ley.

Por todo lo expuesto,

SOLICITA

Se tenga por comparecida la Diputación de Barcelona para evacuar el trámite de alegaciones al proyecto de informe de la Sindicatura de Cuentas de Cataluña 36/2014-F, y en consecuencia se estimen las alegaciones formuladas y decaigan las observaciones contenidas en el apartado 3.1 del referido proyecto de informe, de acuerdo con los fundamentos de hecho y derecho que constan en el presente escrito.

Asimismo solicita que se deje constancia de las discrepancias manifestadas y justificadas por la Diputación de Barcelona,

Barcelona, 14 de marzo de 2017
La presidenta,

Mercè Conesa Pagès

El escrito de alegaciones presentado por la Diputación de Girona a la Sindicatura de Cuentas, enviado a través del portal EACAT, con registro de entrada número E/000407-2017, de 13 de marzo de 2017, se reproduce literalmente²¹ a continuación:

Título: Alegaciones a un proyecto de informe
Cuerpo del envío:

Fecha de recepción del proyecto de informe inicial: 9/02/2017
Fecha finalización plazo de prórroga para enviar alegaciones: 14/03/2017

Apreciados señores:

A continuación les hacemos llegar las alegaciones a su proyecto de informe número 36/2014-F, Diputaciones de Cataluña, gastos de personal, ejercicio 2013.

Atentamente,
Núria Josa Arbonès

Fecha de la firma: 13:06:42 13/03/2017

21. El escrito original estaba redactado en catalán (salvo algunas citas en castellano). Aquí figura una traducción del mismo.

NJ/lg
Núm. Exp. 2017/1741

Sra. D^a Maria Àngels Servat Pàmies
Sindicatura
Sindicatura de Cuentas de Cataluña

El Sr. D. Miquel Noguer Planas, presidente accidental de la Diputación de Girona, por resolución de la Presidencia de 7 de marzo de 2017, actuando en nombre y representación de esta, en virtud de las competencias reconocidas en el artículo 34 1.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de bases de régimen local, mediante el presente escrito

EXPONE:

Que en fecha 9 de febrero de 2017 se notificó a esta Corporación el contenido del proyecto de informe de fiscalización 36/2014-F elaborado por la Sindicatura de Cuentas, relativo a las Diputaciones de Cataluña, gastos de personal, ejercicio 2013.

Que en relación con las incidencias que se señalan en dicho informe respecto a la gestión hecha por la Diputación de Girona, de conformidad con lo previsto en el artículo 40 de la Ley 18/2010, de 7 de junio, de la Sindicatura de Cuentas, y de acuerdo con el artículo 39 del Reglamento de régimen interior de la Sindicatura de Cuentas, de 26 de noviembre de 2012, se concedía un plazo de quince días hábiles, a contar desde el día siguiente de recepción de la comunicación, indicando que estas se debían tramitar mediante el trámite de alegaciones a un proyecto de informe de la EACAT.

Que en fecha 28 de febrero de 2017, dentro del plazo establecido al efecto de acuerdo con el artículo 39.3 de dicho Reglamento de régimen interior de la Sindicatura de Cuenta, que establece que se puede solicitar una ampliación del plazo para reformular las alegaciones, esta corporación presentó mediante el trámite de alegaciones a un proyecto de informe con registro de entrada E/000311-2017 en la EACAT una solicitud de ampliación de 15 días hábiles del trámite de alegaciones.

Que el mismo día 28 de febrero de 2017, con registro de entrada a esta corporación 1-2017-002884-2 y en respuesta a nuestra solicitud nos notificaron que se aceptaba la ampliación del plazo hasta el día 14 de marzo de 2017.

En base a dichos antecedentes, y dentro del plazo establecido al efecto, las siguientes alegaciones al proyecto de informe de gastos de personal de las diputaciones para el ejercicio 2013 REF. 36/2014-F.

ALEGACIONES:

Una vez analizado este proyecto de informe por el Departamento de Recursos Humanos de la Diputación de Girona, se propone el envío a la Sindicatura de Cuentas las siguientes:

ALEGACIONES AL PUNTO 2.3.4.5. “Retribuciones del personal”

El proyecto de informe hace constar, en relación con las asistencias por la concurrencia efectiva a las sesiones de los órganos colegiados de los miembros de la Diputación que no tienen dedicación plena, que *“La Diputación de Girona no ha realizado la regularización trimestral (en función de las sesiones convocadas y las asistencias efectivamente realizadas). De la fiscalización realizada se estima que en el ejercicio 2013 la Diputación pagó 35.806€ de más a los cargos electos.*

De acuerdo con el artículo 75.3 de la Ley 7/1985 de bases de régimen local (y en los mismos términos, el artículo 13 del Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las entidades locales), los miembros de la Corporación que no tienen dedicación exclusiva ni parcial perciben asistencias por la concurrencia efectiva a las sesiones de los órganos colegiados de la Corporación de los que formen parte, en la cuantía señalada por la propia Corporación.

Mediante acuerdo extraordinario del Pleno de la Corporación de 22 de julio de 2011, se fijó el siguiente régimen de compensación económica:

“TERCERO. Los miembros de la Diputación que no tienen dedicación plena tienen derecho a percibir asistencias por la concurrencia efectiva a las sesiones de los órganos colegiados de la Corporación (Pleno, Junta de Gobierno, Comisiones Informativas, Comisión Especial de Cuentas, Consejo de Presidencia, Junta de Portavoces), a razón de 1.000€/sesión.

A efectos de ganar operatividad en el abono de dichas asistencias, se hará un pago mensual, con carácter de anticipo, derivado de dividir la cantidad que se dividirá en 12 pagas.

1- Diputado vicepresidente primero del organismo autónomo de Salud Pública (Dipsalut), con un máximo de 50.000€ anuales (incorpora las asistencias al consejo rector)

2- Diputado vicepresidente ejecutivo de Patronat de Turisme Costa Brava Girona SA, con un máximo de 50.000€ (incorpora las asistencias al Consejo de Administración)

3- Diputados miembros del equipo de gobierno con un máximo de 40.000€ anuales

4- Diputados de la oposición con un máximo de 24.000€ anuales

Las cantidades indicadas tienen la consideración de máximas y serán abonadas a razón de doce mensualidades. Cada pago mensual tendrá el carácter de anticipo y será objeto de regulación trimestral en función de las sesiones convocadas y las asistencias efectivamente realizadas.”

En el mismo acuerdo plenario se fijó la composición de todos estos órganos colegiados, designando a los diputados que pasarían a ocuparlos. Posteriormente, mediante acuerdo de Pleno, se realizaron modificaciones en la composición de los anteriores órganos colegiados, así como también se han producido cambios en el régimen de dedicación de determinados diputados.

La Diputación de Girona realizó durante los años 2012, 2013 y siguientes el control de asistencias efectivas de estos diputados, pero entendiendo siempre que la regula-

rización final de saldos positivos y negativos se haría en el momento de acabar la legislatura, o en todo caso, cuando finalizara el mandato corporativo de algún diputado, si este perdía la condición de diputado sin dedicación exclusiva antes de la finalización del mandato corporativo.

Esta interpretación se hizo efectiva por escrito en la redacción de la Base 64^a, apartado tercero, de las Bases de ejecución del presupuesto de la Diputación de Girona para el año 2015, aprobadas inicialmente en el Acuerdo de Pleno de 18 de noviembre de 2014 y posteriormente elevadas a definitivas, en la que se fija por escrito la siguiente regla sobre la regularización del sistema:

“BASE 64:

3. Siguiendo las recomendaciones que figuran en el informe de fiscalización plena a posteriori y de control financiero de la Diputación de Girona, de sus organismos autónomos y entes dependientes del ejercicio 2013, las cantidades abonadas a los cargos electos, desde el inicio del mandato corporativo y hasta la finalización del mandato, en concepto de anticipo por asistencias a los órganos colegiados a los que hayan sido convocados, se regularizarán en el último mes del mandato corporativo, es decir, en el mismo mes en que se renueve la corporación que las ha concedido.”

Por este motivo, la Diputación dictó una Resolución el 2 de junio de 2015 ordenando la suspensión de los pagos de los anticipos que con carácter mensual percibían los diputados de la Corporación sin dedicación exclusiva, ya que se había agotado el último mes del mandato corporativo.

Adicionalmente, se calcularon los saldos de los diputados sin dedicación exclusiva en relación con las asistencias realizadas efectivamente durante todo el periodo 2011-2015, y el resultado fue que ningún diputado tenía importes pendientes de devolución por exceso de los anticipos percibidos, según consta en informe emitido por el Departamento de Recursos Humanos de fecha 27 de abril de 2015.

Desde el punto de vista de la Diputación de Girona, la previsión de hacer una “regulación trimestral” de los anticipos percibidos por los diputados no es incompatible con hacer una regularización de los importes percibidos en el momento de finalizar la legislatura, ya que del texto del Acuerdo de Pleno que regulaba el funcionamiento de las asistencias no se infiere que la interpretación tenga que ser tan restrictiva que impida hacer un cierre de los saldos positivos y negativos por asistencia una vez finalizado el mandato legislativo.

La finalidad de los controles trimestrales de asistencias de los diputados era comprobar que, si algún diputado tenía un saldo pendiente de devolver de gran cantidad al acercarse la finalización del mandato, se pudieran suspender inmediatamente los pagos de los anticipos, para que se compensara este saldo negativo a cuenta de las asistencias posteriores que realizara a los órganos colegiados de los que fuera miembro, con antelación suficiente a la finalización del mandato. Se puede acreditar documentalmente que se hizo un seguimiento de estos saldos de los diputados mediante las cartas que se enviaron a determinados diputados para advertirlos de los importes que tenían pendientes de devolución. La Diputación de Girona envió cartas a los diputados con fecha 29 de abril de 2014, y con fecha 12 de junio de 2014, informando de su situación.

Como conclusión final, la Diputación de Girona quiere hacer constar que en el momento del cierre de la legislatura, a fecha 1 de junio de 2015, no había ningún diputado sin dedicación exclusiva que tuviera importes pendientes de devolución a la Corporación en concepto de anticipo por asistencias efectivas a órganos colegiados de los que fuera miembro.

ALEGACIONES AL PUNTO 2.3.4.6. “Incentivos al rendimiento – Productividad”

El proyecto de informe dice, en relación con la paga de productividad de 214€/persona prevista en los instrumentos de negociación colectiva para el personal funcionario y laboral, que *“La Sindicatura no ha obtenido ningún cálculo que permita verificar que los importes se pagan respondiendo al especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o la iniciativa con que el empleado ejerce su trabajo, que establece el artículo 24 del EBEP”*.

La regulación de la estructura retributiva de los funcionarios de la Administración Local forma parte de las bases del régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones Públicas (art. 149.1.18 CE), como competencia exclusiva del Estado. Esta regulación básica está contenida en el artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, que establece con carácter básico que el complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o la iniciativa con que el funcionario realiza su trabajo.

En el ámbito de las entidades locales, el artículo 34.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, establece que corresponde al presidente de la Diputación aprobar la distribución individual de las retribuciones complementarias que no sean fijas y periódicas, mientras que la competencia para la determinación global de este complemento corresponde al Pleno de la Corporación, respetando en todo caso las limitaciones establecidas en la legislación presupuestaria estatal (art. 33.1.f de la Ley 7/1985, de 2 de abril).

Por lo tanto, el complemento de productividad permite evaluar la productividad de los funcionarios, pero la normativa básica no determina el procedimiento para determinar la cantidad concreta que debe tener este complemento retributivo. Por lo tanto, entendemos que los criterios que se pueden utilizar para determinar el complemento de productividad dependerán de la política retributiva seguida por la Administración, como una potestad discrecional de la misma. Evidentemente, esta potestad discrecional no es absoluta, porque se deberán respetar algunas limitaciones que la normativa y la jurisprudencia han establecido sobre este complemento, que se pueden resumir así:

- 1- El complemento de productividad no puede ser una retribución estática y permanente, de forma que su cantidad puede variar entre los funcionarios, sin que esta variación pueda ser considerada una vulneración del principio de igualdad entre los funcionarios (STS de 4 de mayo de 1998)
- 2- Una eventual supresión o modificación de la regulación interna de este complemento no vulnera ningún derecho adquirido del funcionario ni va contra la doctrina de los actos propios (Sentencia del TSJ de Cataluña de 14 de febrero de 1997).
- 3- El abono del complemento de productividad no puede estar totalmente desvinculado de la consecución de cualquier objetivo, generalizado a todo el personal, desnaturalizando su naturaleza de incentivo.

- 4- La jurisprudencia ha considerado ilegal pagar la productividad a los funcionarios por cumplir su horario laboral, con puntualidad, porque este cumplimiento del tiempo de trabajo con puntualidad forma parte del principio de bilateralidad de la relación estatutaria (se retribuye al funcionario, en conjunto, por la prestación de su trabajo dentro de una jornada laboral obligatoria), así como por realizar una jornada laboral superior a la ordinaria.

Para poder determinar si la Diputación de Girona se ha extralimitado en el ejercicio de su discrecionalidad para fijar los criterios de concesión individual del complemento de productividad, tenemos que recordar el pronunciamiento de la Sentencia núm. 66/2006 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 25 de enero de 2006, recurso 114/2003, FJ 3: *“En el presente caso, la demandante alega que fue excluida de la productividad en los años 1999 y 2000 sin ninguna motivación. Al respecto, y en orden a la motivación de los actos administrativos que evalúan la actividad del funcionario, la jurisprudencia ha venido matizando las exigencias de motivación, entendiéndolas rellenas con la expresión de los correspondientes parámetros de valoración con arreglo a las normas en cada caso aplicables, siempre y cuando la evaluación se realice por el órgano facultado para ello, en aplicación de los criterios distributivos fijados por el órgano competente. (...) A la hora de revisar la valoración realizada, debemos señalar que la actividad de la Administración a la hora de otorgar este complemento es discrecional, debiendo presumirse la regularidad de la valoración realizada, conforme a la presunción de validez de los actos administrativos, siempre que, como en este caso, la exclusión se funde en alguna de las causas establecidas.(...) Por tanto, corresponde al interesado probar que se ha producido algún tipo de trato desigual, arbitrariedad o desviación de poder en la actividad administrativa, por cuanto rige la presunción de legalidad en la actuación de la Administración”.*

Por lo tanto, entendemos que los criterios de valoración de la productividad son competencia de cada Administración, y no han sido impuestos previamente por la legislación, aunque sí puede controlarse su aplicación. Por ejemplo, la sentencia de la Audiencia Nacional de 3 de octubre de 1995 (RJCA 1995/836, recurso contencioso-administrativo 35/1995) establece: *“Quinto. Por último solicita el actor que se obligue a la Administración a reconsiderar sus criterios de aplicación del complemento de productividad en los servicios periféricos de Instituciones Penitenciarias. El complemento de productividad, tal como establece el art. 23.3.b) de la Ley 30/1984, está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo, correspondiendo a la Administración valorar la concurrencia de tales circunstancias para su establecimiento, sin que proceda imponerle criterios previos a la realización de tal valoración.”*

La Diputación de Girona ha negociado colectivamente, y de acuerdo con el artículo 37.1.b) del RD leg. 5/2015, de 30 de octubre, Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, un acuerdo de condiciones de trabajo de su personal funcionario, que en su vigente artículo 29 establece:

“Artículo 29. Complemento de productividad

Se tenderá a la implantación del complemento de productividad a fin de retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés y la iniciativa con que el empleado ejerce su trabajo.

La distribución individual de dicho complemento la realizará la Presidencia de la Corporación con sujeción a los criterios que haya establecido el Pleno en base a circunstancias objetivas relacionadas directamente con el ejercicio del puesto de trabajo.

No obstante, se pacta como objetivo global, para mejorar la organización y los sistemas de comunicación, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Las indisposiciones máximas durante el año no podrán ser superiores a 9 días. Se contabilizarán como tales aquellas indisposiciones que no se justifiquen con la baja médica de la Seguridad Social, aunque sean inferiores a 3 días. Las indisposiciones serán contabilizadas por días de ausencia.*
- b) Cualquier indisposición o ausencia se deberá comunicar inmediatamente al Departamento de Recursos Humanos, de la misma manera que se deberá comunicar el alta. Será dicho Departamento quien lo comunicará al servicio correspondiente.*
- c) Cualquier solicitud de vacaciones, permisos y licencias deberá ser autorizada con anterioridad a su realización. Solo quedan eximidos de autorización previa los siguientes conceptos: el nacimiento de un hijo, la enfermedad grave de un familiar (urgente) y la muerte de un familiar, que se comunicará lo antes posible.*

Todas las peticiones serán registradas en el Departamento de Recursos Humanos para dejar constancia de su recepción.

La realización individual de los objetivos fijados dará derecho a percibir una paga única anual, en el mes de septiembre, en concepto de productividad de 220,43€ (importe vigente en 2008), para todo el personal afectado por el presente acuerdo que acredite un año, como mínimo, de antigüedad.

Este importe experimentará un incremento anual según el IPC de Cataluña, siempre que la ley lo permita.

El incumplimiento de todos o de alguno de dichos requisitos tendrá como consecuencia la no percepción de la paga de productividad, sin que esta acción tenga carácter de sanción y sin perjuicio de que pueda dar lugar al correspondiente procedimiento sancionador.

La aplicación del punto anterior se hará de acuerdo con los siguientes términos:

- La primera falta en alguno de los supuestos de los apartados b) y c) tendrá una advertencia verbal*
- La segunda falta tendrá una advertencia escrita*
- La tercera falta, y ante una representación del personal, se informará al trabajador de que no tiene derecho a la paga de productividad, y que se considera falta grave la reincidencia en el incumplimiento de los apartados a), b) y c), dando lugar a las consecuencias previstas en el Decreto 214/90, de 24 de julio, del Reglamento del personal al servicio de las entidades locales.*

A efectos de computar el cumplimiento de estos requisitos se tendrá en cuenta el periodo de 1 de septiembre a 31 de agosto."

Este criterio de aplicación del complemento de productividad cumple con los requisitos legales de esta retribución, puesto que:

- Es una retribución que se puede determinar individualmente de forma subjetiva, previa valoración de una actitud y comportamiento de cada funcionario. Esta evaluación individual se hace mediante un indicador mensurable, y de aplicación global.
- Se puede hacer una valoración individual de aspectos conductuales (como es el caso de la Diputación de Girona), o bien de la consecución de objetivos de rendimiento, pero la ley no obliga a que se den necesariamente ambos parámetros de valoración.
- No es un complemento consolidable, su percepción no es periódica durante el año y no tiene por qué producirse cada año.
- Puesto que el criterio de actitud y comportamiento es igual para todas las categorías profesionales, su importe es igual para todas las categorías, escalas y subescalas, así que no está vinculado de forma irregular a retribuir otros factores que no tienen relación directa con el rendimiento, la actividad y el interés personal de cada funcionario.
- El derecho a percibir este complemento emana de una valoración individualizada de un aspecto de cumplimiento objetivo por parte de cada funcionario, que ha realizado previamente el Departamento de Recursos previa comprobación de sus registros de absentismo internos, lo que ha determinado el derecho a percibir este complemento en su cuantía establecida.
- La actividad de la Diputación a la hora de conceder este complemento es discrecional y hay que presumir su validez en aplicación de la presunción de validez de los actos administrativos, de forma que, si algún empleado está disconforme con la distribución de este complemento, debe fundamentar la impugnación en el incumplimiento de los requisitos objetivos que se deben cumplir para concederlo, y acreditarlo, de forma que entonces sí se podrá denunciar un trato desigual, arbitrario o desviación de poder en la actividad administrativa (STSJ Cataluña de 25 de enero de 2006, recurso 114/2003).

La concesión del complemento de productividad, en definitiva, conecta directamente con el sistema de gestión de recursos humanos que haya definido como organización cada Administración. Si entendemos que corresponde a la Administración Local determinar el perfil de cada puesto de trabajo, de acuerdo con los instrumentos adecuados (relación de puestos de trabajo y plantilla de personal), resulta coherente que cada Administración esté habilitada para desarrollar el sistema retributivo por productividad de la forma que le parezca más adecuada, a la vista de su realidad organizativa y sus políticas de gestión de recursos humanos.

ALEGACIONES AL PUNTO 2.3.4.6. “Incentivos al rendimiento – cambio de grado del personal auxiliar administrativo”

En este apartado del proyecto de informe de la Sindicatura también se hace constar la siguiente incidencia detectada: *“Aparte de dicho importe fijo, se pagan otros importes adicionales a cincuenta personas que, en el ejercicio 2013, ascienden a 82.928 EUR. Estos importes corresponden, principalmente, a los cambios de grado*

del personal auxiliar administrativo, que se aprobaron por acuerdo de Pleno de la Diputación, de diciembre de 1998. (...)

*La retribución correspondiente a la diferencia de grado entre el nivel de destino de un puesto de trabajo y el grado de competencia obtenido mediante el sistema de carrera profesional no se ajusta a derecho ya que, aunque el artículo 17 del EBEP recoge la posibilidad de que las leyes de función pública desarrollen un sistema de carrera horizontal **para los funcionarios**, esta misma Ley establece la necesidad de dictaminar las leyes de desarrollo correspondientes. A estos efectos, no se puede considerar que un acuerdo de Pleno de la Diputación sea el instrumento para establecer un sistema de carrera profesional **para los funcionarios**.”*

La Diputación de Girona quiere hacer constar un error de apreciación en el proyecto de informe, que no se ajusta a la realidad en este punto. El pago de los 82.928EUR no respondió a la retribución por el cambio de grado de personal administrativo que tuviera la condición de personal funcionario. Si se analiza el cuadro en el que se detallan los perceptores y los importes que la Diputación abonó a su personal por este concepto de productividad, denominado en el programa gestor de nóminas “001-006- Compl. Productividad B”, comprobamos que de los 51 perceptores que sumarían el total de 82.928 EUR hay 47 empleados que eran personal laboral fijo o interino, mientras que solo 4 empleados eran funcionarios de carrera.

Respecto a los 47 empleados laborales que percibieron este complemento salarial, por valor de 70.562,69EUR, no se puede afirmar que exista un incumplimiento legal fundamentado en la falta de desarrollo legislativo del artículo 17 EBEP, ya que este precepto normativo solo se aplica a los funcionarios de carrera, tal como queda bien patente en su redactado:

“Artículo 17. Carrera horizontal de los funcionarios de carrera.

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas, etc.”

En relación con el personal laboral, recordamos que el artículo 7 del Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público fija que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de la legislación laboral, por las demás normas convencionalmente aplicables, y por los preceptos de este Estatuto que así lo disponen. En materia retributiva, los empleados laborales no se rigen por la estructura retributiva que fijan las normas básicas estatales para los funcionarios de carrera (aunque sí es preciso que respeten las limitaciones de incremento de masa salarial que indiquen anualmente las leyes de presupuestos generales del Estado).

Por lo tanto, podemos entender que es plenamente ajustado a derecho, de acuerdo con las potestades de negociación colectiva de la estructura salarial del personal laboral, el Acuerdo de Pleno de la Diputación de 22 de diciembre de 1998 que establecía literalmente: *“CREAR unos principios generales de carrera administrativa para el personal adscrito a la escala de administración general, subescala administrativa y auxiliar, personal laboral equiparado que no ocupen plazas de negociado o secretario/a de dirección, lo que no conlleva la ocupación de puestos de trabajo determinados.”*

Respecto a los restantes 12.365,52EUR percibidos por personal funcionario de carrera de la Diputación de Girona durante 2013, hay que decir que se trata de 4 casos en los que no se retribuye el cambio de grado de carrera administrativa de personal auxiliar administrativo o administrativo por acuerdo de Pleno de 22 de diciembre de 1998, porque se trata de 4 funcionarios que tienen otras categorías laborales diferentes, y mediante Resoluciones individuales y concretas se reconoció su derecho a percibir unos complementos de productividad excepcionales que responden a un especial rendimiento o actividad extraordinaria o interés o iniciativa con que el funcionario realiza su trabajo, tal como se detalla a continuación:

Funcionario	Categoría profesional ejercida en 2013	Importe anual percibido por el concepto "Productividad B" en 2013	Decreto que aprueba el complemento de productividad	Motivación de concesión del complemento
Go Te, Ju.	Jefe de negociado	2.400,00 EUR	Núm. 652, de 2 de abril de 2012	Recaudación extraordinaria de cuotas municipales del Consorcio de las Vías Verdes, que se han retrasado y causan una grave situación de tesorería
Pu Pl, Es	Auxiliar técnico de obras	1.543,204 EUR	Núm. 202 de 19 de febrero de 2007	Ampliar funciones para asumir las de topografía, evitando la contratación externa de las mismas
Ca Sa, Jo	Ingeniero técnico informático	3.498,84 EUR	Núm. 599 de 7 de abril de 2008	Puesta en marcha de la nueva Oficina de apoyo en tecnologías de la información para Ayuntamientos
Gi Llo, Té	Jefe de negociado	4.923,48 EUR	Núm. 283 de 26 de enero de 2011	Acumulación de tareas de otra trabajadora por sustituir una baja en la dotación de personal de su departamento
	TOTAL	12.365,52 EUR		

Por lo tanto, se concluye que la Diputación de Girona no pagó de forma no ajustada a derecho, durante 2013, la cantidad de 82.928EUR en concepto de cambio de grado de personal auxiliar administrativo de personal funcionario de carrera, porque 70.562,69EUR fueron percibidos por personal laboral, y los restantes 12.365,52EUR fueron percibidos por personal funcionario de carrera, pero por razones diferentes a un cambio de grado de personal auxiliar y administrativo, ya que tenían otras categorías profesionales diferentes, y la concesión del complemento de productividad "B" se realizó por otras causas excepcionales y temporales que se han relacionado en el cuadro superior.

No obstante, queremos añadir que el Acuerdo de Pleno de la Diputación de 22 de diciembre de 1998, que establecía unos principios generales de carrera administrativa para el personal funcionario auxiliar administrativo y administrativo de la Diputación de Girona, tiene encaje legal en el artículo 21.1.f) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, que regula como forma de adquisición del grado personal de los funcionarios "mediante la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos que se determinen por el Gobierno, o en el ámbito de sus competencias, por el Consejo de Gobierno de las Comunidades Autónomas, y por el Pleno de los Corporaciones Locales".

ALEGACIONES AL PUNTO 2.3.4.6. “Incentivos al rendimiento – Paga extraordinaria de septiembre de los funcionarios”

En este apartado del proyecto de informe la Diputación de Girona quiere hacer constar que en el mes de diciembre de 2014 negoció con los representantes de su personal funcionario y laboral la anulación del redactado del artículo 33 de su Acuerdo-Convenio colectivo, que prevé la percepción en la nómina del mes de septiembre de un importe lineal de 631€ por persona (importe vigente en 2013). El motivo de esta anulación es adaptar a la legalidad el redactado del Acuerdo-Convenio, haciendo notar que este pago del mes de septiembre conceptualmente no es una tercera paga, sino una parte del complemento específico de los empleados, que hasta aquellos momento se percibía en quince mensualidades (catorce pagas correspondían a meses naturales del año, más dos pagas extraordinarias de junio y diciembre, y la parte del mes de septiembre, que era igual para todo el mundo).

Esta distribución del complemento específico anual, que no se hacía en 14 pagos, sino en 15 pagos, se regularizó en la Relación de puestos de trabajo de 2014, en la que se hizo constar correctamente en el apartado de “complemento específico” el importe anual efectivamente percibido por los trabajadores en concepto de complemento específico, incorporando los 631€ por persona que antes se percibía en el mes de septiembre, y que desde este momento se perciben en catorce pagos.

ALEGACIONES AL PUNTO 2.3.4.6. “Incentivos al rendimiento – Complementos de dedicación especial”

La Sindicatura indica en este apartado que la Diputación tiene estipulados complementos de “dedicación especial”, tales como la mayor dedicación, dedicación exclusiva, dedicación en otros centros dependientes, etc. Estos complementos, que forman parte del complemento específico, *“deberían estar contabilizados como retribuciones del personal”*.

La Diputación de Girona quiere hacer constar que estos conceptos retributivos, denominados mayor dedicación, dedicación exclusiva, localización y dedicación en otros centros dependientes, forman parte del complemento específico, y son contabilizados efectivamente como retribuciones del personal, y constan en la Relación de puestos de trabajo anualmente aprobada.

En la Relación de puestos de trabajo se hacen constar estos complementos por dedicación especial en un apartado separado, con la finalidad de hacer más clara y detallada la composición del complemento específico. El motivo de esta expresión separada es que el ejercicio de las dedicaciones “especiales” no va ligado a determinados puestos de trabajo de forma automática, sino que es una atribución del Pleno determinar en cada momento qué puestos de trabajo deberán ejercer estas dedicaciones especiales, según las necesidades organizativas, y contando con el consentimiento del funcionario afectado en todo momento. Por este motivo, se ha considerado más adecuado indicar en la Relación de puestos de trabajo los importes destinados a estas “dedicaciones especiales” en una columna diferente de la columna destinada a consignar el complemento específico que tiene asignado “per se” cada puesto de trabajo. En todo caso, queremos hacer constar que ambos conceptos (específico y dedicaciones especiales) conforman jurídicamente el total del complemento específico que tiene derecho a percibir el funcionario que ocupa el puesto de trabajo.

ALEGACIONES AL PUNTO 2.3.4.8. “Contratación de personal”

En el proyecto de informe de la Sindicatura se hace constar que *“En el primer nombramiento (del personal interino del servicio de limpieza) se echa en falta una mayor explicación de los motivos por los cuales no se intentaron otras opciones en el ámbito de la contratación pública, en vez de nombrar personal interino (...) teniendo en cuenta que había alternativas que habrían permitido resolver la situación planteada de manera más proporcional y adecuada a la temporalidad de la medida”*.

La Diputación de Girona intentó adjudicar durante el año 2012 el contrato anual de servicios de limpieza de sus dependencias con un presupuesto estimado de 136.974,42EUR (con IVA), por un año de duración, a partir del día 26 de enero de 2013. Por Resolución núm. 2219 de 30 de octubre de 2012 aprobó el pliego técnico de este contrato del servicio de limpieza, y el pliego de condiciones particulares. El anuncio de licitación de este contrato se publicó en el BOP núm. 237 de fecha 12 de diciembre de 2012).

Con fecha de 14 de diciembre de 2012 se comunicó a la Diputación que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña había condenado a la actual empresa adjudicataria de este contrato de servicios (*L. B, NGM SL*) a readmitir en su puesto de trabajo en la Diputación de Girona a una empleada que había impugnado su traslado de centro de trabajo, por razones disciplinarias. El cumplimiento de esta sentencia obligaba a la Diputación de Girona a rehacer la lista de personal del servicio de limpieza que debería subrogarse en la nueva adjudicación del contrato de servicios, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 65 del Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2010-2013 (código de convenio núm. 7902415).

Para dar cumplimiento a esta sentencia del orden social, la Diputación dictó Resolución núm. 2654 de 18 de diciembre de 2012, suspendiendo y dejando sin efectos el anuncio de licitación en curso, y ordenando la incorporación de la nueva trabajadora a la lista de personal a subrogar. Este hecho fue decisivo para que la anterior empresa adjudicataria no quisiera continuar con la prestación del servicio, ya que la trabajadora que debía reincorporarse al puesto de trabajo tenía un grave conflicto laboral con la persona responsable del servicio de limpieza de la empresa adjudicataria del servicio en aquel momento (*L. B, NGM SL*). El nuevo anuncio de licitación del contrato se publicó en el BOP núm. 246 de 27 de diciembre de 2012.

El resultado de la licitación fue que por Resolución de 23 de enero de 2013 se declaró desierta la licitación del contrato de limpieza de las dependencias de la Diputación de Girona, al no haberse presentado ninguna oferta dentro del plazo de licitación. La Diputación de Girona pidió a *L. B, NGM SL* que aceptara una prórroga del anterior contrato, por razones excepcionales, mientras durara la tramitación de la nueva licitación del servicio de limpieza. Esta empresa rechazó esta oferta, y por escrito de fecha 31 de enero de 2013 presentó un escrito de renuncia a la prórroga del contrato de servicios. En aquel momento, *L. B, NGM SL* tenía un total de 10 empleadas destinadas a las instalaciones de la Diputación de Girona para prestar el servicio de limpieza. Estas empleadas se pusieron en contacto personalmente con el Departamento de Recursos Humanos y le comunicaron que la empresa *L. B, NGM SL* les había notificado verbalmente la finalización del contrato de servicios, pero que no asumiría en ningún caso la existencia de un despido indemnizado por causas obje-

tivas, porque entendía que la Diputación de Girona pasaría “automáticamente” a subrogarse en todos sus contratos de trabajo, a tramitar su alta en la Seguridad Social, y a pagar sus salarios, a partir del lunes 4 de febrero de 2013, como personal propio de la Diputación de Girona. Esta estrategia de la empresa *L. B, NGM SL* para eludir las consecuencias económicas de una extinción objetiva de 10 contratos laborales, que tenían una antigüedad acumulada muy elevada en el tiempo, plantea los siguientes conflictos jurídicos para la Diputación de Girona:

1. La jurisprudencia del Tribunal Supremo conocida en aquel momento (STS 11 de julio 2012, recurso de casación núm. 2861/2010, y STS 17 de junio de 2011, recurso de casación núm. 2855/2010) establecía que los compromisos de subrogación de los contratos laborales del personal de limpieza afectado por una sucesión de contratos de servicios de limpieza que son adjudicados a diferentes empresas del sector no es de aplicación a las Administraciones Públicas que han contratado este servicio, por no ser parte negociadora de los convenios colectivos sectoriales que establecen esta obligación. Hay que decir que esta jurisprudencia citada se refiere normalmente a contratos de gestión de servicios públicos que son objeto de externalización por parte de la Administración Pública, y que posteriormente son objeto de rescate, pero puede adaptarse perfectamente al supuesto de la Diputación de Girona.
2. También era dudosa la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los trabajadores que regula la sucesión de empresas en este supuesto.
3. La asunción por parte de la Diputación de Girona de la subrogación contractual laboral de las 10 empleadas de *L. B, NGM SL* supondría el incumplimiento de los principios de libre concurrencia, mérito y capacidad que se exigen para el acceso de la función pública, convirtiéndose en personal “indefinido no fijo”. Esta situación habría conllevado la obligatoriedad de la Diputación de Girona de convocar un proceso de selección libre para proveer correctamente los puestos de trabajo de limpieza que fueran necesarios, y extinguir posteriormente los contratos de trabajo de los empleados subrogados que no hubieran superado este proceso selectivo (Disposición adicional 15ª del Estatuto de los trabajadores establece esta obligación). Esta solución habría supuesto muy posiblemente que la Diputación de Girona debiera hacer frente a futuras demandas por despido improcedente de relaciones laborales indefinidas, por toda la antigüedad acumulada de estas 10 trabajadoras.

Para evitar incurrir en estas irregularidades legales, la Diputación de Girona remitió un burofax a la empresa *L. B, NGM SL* el jueves 31 de enero de 2013 advirtiéndole que la Corporación asumiría la limpieza de sus oficinas con personal propio, ya que en aquel momento ya tenía 5 empleadas en plantilla con la categoría de limpiadoras, y que en ningún caso se aceptaría el acceso a las instalaciones de las empleadas de *L. B, NGM SL* a partir del día 4 de febrero de 2013 (el día 2 y 3 de febrero de 2013 era fin de semana, y las instalaciones de la Diputación de Girona estaban cerradas), de forma que estas trabajadoras debían recoger sus objetos personales el viernes 1 de febrero de 2013, como último día de trabajo en la Diputación de Girona.

La Diputación de Girona fue informada el **jueves** día 31 de enero de 2013, mediante burofax que tuvo entrada en nuestro Registro de entrada **a las 14:53 horas**, de la intención de *L. B, NGM SL* de no extinguir los contratos laborales de su personal adscrito a la Diputación de Girona, porque consideraba que la Diputación se debe subrogar en los contratos de trabajo. Verbalmente, la empresa informó a la Diputa-

ción de Girona de que pagaría los salarios de sus empleadas hasta el **viernes 1** de febrero de 2013, y a partir de aquella fecha causarían baja en la Seguridad Social y dejaría de pagar sus salarios. Al mismo tiempo, la empresa dio instrucciones verbales a las empleadas para que accedieran a nuestras instalaciones el **lunes 4** de febrero de 2013, para limpiarlas con toda normalidad. Por lo tanto, el lunes siguiente 4 de febrero de 2013 ya se habría producido la subrogación *de facto* de estas relaciones laborales si las empleadas accedían a nuestras instalaciones a limpiar las dependencias, sin que nadie hubiera comunicado por escrito la extinción de sus contratos de trabajo. No es preciso decir que un despido verbal, aunque sea por causas objetivas, es improcedente porque es obligatorio comunicar el despido por escrito (art. 53.1.a del Estatuto de los trabajadores) y, por lo tanto, implica la obligación de pagar una indemnización elevada, que, además, tiene en cuenta la antigüedad acumulada de los empleados desde el inicio de la cadena de subrogaciones entre empresas adjudicatarias del servicio.

La Sindicatura de Cuentas considera que la Diputación no ha justificado con suficiencia los motivos por los cuales no se intentaron otras opciones en el ámbito de la contratación pública, pero consideramos que entre el jueves 31 de enero de 2013 (recordamos que el burofax fue registrado a las **14:53 horas** del mediodía del día 31 de enero de 2013) y el lunes 4 de febrero de 2013 solo existía un día laboral para resolver el problema de evitar la subrogación laboral de las empleadas de *L. B, NGM SL*, y durante este día laboral (que fue el viernes 1 de febrero de 2013) fue imposible conseguir que una empresa del sector de la limpieza asumiera la subrogación y contratación de 10 empleadas procedentes de *L. B, NGM SL* a partir del lunes siguiente, 4 de febrero de 2013. Por este motivo, el Departamento de Recursos Humanos de la Corporación adoptó la decisión que consideró más respetuosa con las exigencias de la normativa de función pública que exige no asumir la subrogación sin ningún procedimiento de selección de personal "indefinido no fijo", de no asumir los posibles costes de despido improcedente que en el futuro pudieran producirse por la extinción de los contratos de estas 10 trabajadoras, y comunicar a *L. B, NGM SL* que la Diputación de Girona había decidido asumir la limpieza de sus edificios con personal propio.

Los hechos posteriores demostraron la intencionalidad clara de la empresa de servicios *L. B, NGM SL* de desvincularse contractualmente de la Diputación de Girona sin asumir los costes de extinción contractual de las 10 empleadas que tenía destinadas a la Corporación. Además, esta actuación de la empresa fue intempestiva y de mala fe, ya que comunicó a la Diputación su renuncia a prorrogar el contrato de servicios de limpieza con una antelación de un día hábil, lo que hacía imposible que la Diputación pudiera seleccionar y negociar con un nuevo proveedor de servicios de limpieza la continuidad de la cadena de subrogaciones de los contratos de trabajo de las 10 trabajadoras afectadas. Los hechos posteriores que demuestran esta actuación de mala fe de la empresa proveedora son los siguientes:

- Copia de la cédula de citación el 25 de marzo de 2013 a la Diputación de Girona para comparecer en el acto de conciliación previo al juicio por despido improcedente interpuesto por 6 trabajadoras de *L. B, NGM SL* contra la Diputación de Girona y la propia empresa *L. B, NGM SL*.
- Reclamación de responsabilidad patrimonial de *L. B, NGM SL* contra la Diputación de Girona, de fecha 20 de enero de 2014, para resarcirse de los 27.452,70EUR

que esta empresa debió pagar a 7 trabajadoras en concepto de despido por causas objetivas.

Hay que decir que la Diputación de Girona no fue condenada en sede judicial laboral a pagar estas indemnizaciones por despido, y que tampoco ha sido condenada en vía administrativa a satisfacer ningún tipo de responsabilidad patrimonial a la empresa *L. B, NGM SL*, la cual finalmente se vio obligada a asumir estos despidos laborales.

ALEGACIONES AL PUNTO 2.3.4.9 “Declaraciones de incompatibilidades, actividades y bienes de los representantes locales y de dedicación”

El proyecto de informe dice que las declaraciones anuales de bienes y actividades de los representantes locales no se han publicado con carácter anual. Además, dice que los dos presidentes de la Diputación de Girona de 2013 no presentaron la pertinente declaración sobre incompatibilidades y actividades, ni uno de los diputados con dedicación exclusiva.

El artículo 75.7 de la Ley 7/1985, en el redactado dado por la DA 9 punto 3 del Real decreto legislativo 2/2008, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del suelo (BOE 26 de junio), establece que las declaraciones de bienes y actividades se deben presentar antes de la toma de posesión, en caso de cese, fin de mandato corporativo y si hay modificación circunstancias de hecho.

Estas declaraciones se publicarán con carácter anual, y en todo caso al fin del mandato corporativo en los términos establecidos en el Estatuto municipal, que en el caso que nos ocupa es el Reglamento orgánico de la Diputación de Girona.

Pues bien, este reglamento orgánico, del periodo que va del año 2008 hasta la entrada en vigor de la Ley de transparencia estatal 19/2013 (para la Administración Local, el día 9 de diciembre de 2015), no se modificó para incorporar esta previsión potestativa de regular la previsión de publicación en el portal web de dichas declaraciones.

La Diputación de Girona siempre ha interpretado que la obligación de publicar las declaraciones de bienes y actividades, a nivel legal, se produjo el 10 de diciembre de 2015, con la entrada en vigor de la Ley de transparencia estatal, y que antes de esta fecha era potestativo de la Administración Local hacerlo o no, en función de lo establecido en su reglamento orgánico regulador, aprobado por acuerdo de Pleno, el cual debería establecer el respeto por la Ley de protección de datos, la privacidad y seguridad de las personas, omitiendo en todo caso aquellos datos referentes a la localización de los bienes propiedad de su titularidad.

La observación de que hay que hacer dos declaraciones de bienes y actividades, una cuando se toma posesión como Diputado, y otra cuando se toma posesión como Presidente de la Diputación de Girona, no la compartimos. A título de ejemplo, cuando se constituye el Pleno corporativo de un municipio, los concejales solo hacen una declaración de bienes y actividades como concejal, y el concejal que es elegido alcalde no hace posteriormente una nueva declaración como alcalde. En todo caso, si la hiciera, lo sería porque se han modificado las circunstancias de hecho.

En relación con la última observación de que hay un diputado con dedicación exclusiva que no hizo las declaraciones de bienes y actividades, hay que exponer

que todos los 27 diputados la realizaron, y así consta documentalmente. Esta afirmación crea indefensión, y es indeterminada, ya que no concreta los nombres y apellidos del posible diputado afectado.

Por todo lo expuesto, no compartimos en absoluto ninguna de las observaciones realizadas en este apartado por la Sindicatura de Cuentas, de acuerdo con los argumentos jurídicos esgrimidos.

ALEGACIONES AL PUNTO 2.3.4.9 “Dietas y locomoción”

El proyecto de informe dice en este punto que *“El Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario establece 0,30€ por kilómetro de indemnización por desplazamiento del personal funcionario, en contra de la Orden 3770/2005, de 1 de diciembre, del Ministerio de Economía y Hacienda, que establece el importe de la indemnización por el uso de vehículo particular en 0,19€ por kilómetro para automóviles, y en 0,078€ por kilómetro para motocicletas, de aplicación para el personal funcionario al servicio de las corporaciones locales.”*

La postura de esta Corporación es que la Orden 3770/2005, de 1 de diciembre, del Ministerio de Economía y Hacienda, que fija el importe de las indemnizaciones por uso de vehículo particular en 0,30€/kilómetro, no es aplicable a las corporaciones locales, como legislación básica, por los siguientes argumentos:

En primer lugar, la Orden EHA/3770/2005 establece *“ex novo”* un importe máximo a percibir como indemnización que se dicta de acuerdo con la habilitación prevista en la Disposición final 4ª del Real decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio. Esta Disposición final 4ª dice: *“La cuantía establecida para indemnizar el uso de vehículo particular regulado en el artículo 18.1 del presente Real Decreto será revisada anualmente por el Ministerio de Hacienda, o siempre que resultara necesario por la acentuada desviación de los importes reales respecto de la vigente en cada momento.”*

Creemos que esta Orden ministerial regulaba estos importes máximos exclusivamente para el personal de la Administración civil del Estado, ya que la propia Orden no extiende su ámbito de aplicación al personal de las corporaciones locales en ninguno de sus artículos. Ahora bien, nos podemos preguntar si es el propio Real decreto 462/2002 el que voluntariamente vincula estos importes máximos en concepto de indemnización para el personal de las corporaciones locales. La respuesta es ambigua, porque en realidad la única referencia a esta vinculación nos llegaría por la vía del propio artículo 2 del Real decreto 462/2002:

“El presente Real Decreto será de aplicación a:

d) El personal al servicio de las Corporaciones locales, tal y como prevé su legislación específica.”

Por lo tanto, el Real Decreto 462/2002 se remite, en cuanto al alcance de la aplicación de su redactado, a lo establecido en el resto de las leyes básicas y de desarrollo sobre el régimen de retribuciones del personal funcionario de las corporaciones locales. Creemos que la voluntad del legislador es regular el concepto de dietas e indemnizaciones por comisiones de servicio para todos los funcionarios mencionados

en su artículo 2, pero los importes de las mismas se regulan en una orden ministerial exclusivamente para el personal funcionario de la Administración del Estado.

De hecho, la propia exposición de motivos del Real decreto 462/2002 revela las dudas que genera la regulación de esta materia mediante una simple orden ministerial: *“Por otra parte se ha estimado también necesario elevar hasta el rango de la norma que ahora se aprueba aquellos preceptos que hasta el momento, pese a la importancia sustancial de su contenido, se encontraban recogidos en normas de inferior nivel, como la Orden de 8 de noviembre de 1994, de desarrollo del Real Decreto que se deroga, sobre justificación y anticipos de las indemnizaciones por razón de servicio, o como las Órdenes ministeriales comunicadas de 20 de abril de 1998, sobre dichas indemnizaciones a personal con cometido especial de escolta; de 17 de mayo de 2001, sobre conductores de altos cargos, y de 15 de noviembre de 1984, sobre comisiones de servicio ordenadas en circunstancias excepcionales al personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, al que se añade el del Centro Superior de Información de la Defensa.”*

Ahora bien, no debemos olvidar que existen dos preceptos legales previos a la promulgación del Estatuto básico del empleado público en el año 2007 que han generado dudas sobre esta materia:

- El artículo 157 del Real decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local (TRRL, en adelante): *“La ayuda familiar, las indemnizaciones por razón del servicio o por residencia en ciertos lugares del territorio nacional del personal al servicio de las Corporaciones locales que tengan derecho a ellas, serán las mismas que correspondan al personal al servicio de la Administración del Estado. En ningún caso, habrá derecho a percibir indemnización por casa-habitación.”*
- El artículo 8.2 del Real decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de la Administración Local: *“Las indemnizaciones por razón del servicio o por residencia en territorio nacional del personal al servicio de las Corporaciones Locales que tengan derecho a ellas serán las mismas que correspondan al personal al servicio de la Administración del Estado. En ningún caso habrá derecho a percibir indemnización por casa-habitación.”*

Entendemos que la vigencia de estos dos preceptos legales no se puede mantener a día de hoy, para contradecir el alcance de lo que se considera normativa básica para los funcionarios de Administración Local en el Estatuto básico del empleado público, por los siguientes motivos:

En primer lugar, la Disposición final 7ª del TRRL fija la siguiente regla sobre su carácter básico:

“b) En las materias reguladas por los Títulos VI y VII se inferirá el carácter básico de sus preceptos según disponga la legislación estatal vigente en aquéllas. En todo caso, tendrán carácter básico los artículos 151.a), 167 y 169.”

Recordamos que el título VII del TRRL es precisamente el que trata del *“Personal al servicio de las entidades locales”*, y es el título que contiene dicho artículo 157. Ahora bien, si el propio TRRL establece que sus disposiciones solo tienen carácter básico

según lo disponga la legislación estatal vigente en cada una de las materias que regula, es evidente que hay que remitirse a las bases del régimen retributivo del personal funcionario de las corporaciones locales, que a fecha de hoy, sigue siendo el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública (LMRFP, en adelante), ya que de acuerdo con la Disposición final 4ª del Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, el capítulo III del título III de este Estatuto, sobre derechos retributivos, producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de función pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, legislación que todavía no ha sido aprobada y que mantiene la vigencia del artículo 23 de la LMRFP.

Pues bien, el artículo 23 de la LMRFP solo dice, en su apartado 4º, *“Los funcionarios percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio”*. No se realiza ninguna limitación de su importe en este apartado, mediante remisión expresa a los importes máximos fijados por los funcionarios de la Administración del Estado.

Refuerza esta idea el hecho de que el mismo artículo 157 TRRL también dice que las ayudas familiares del personal al servicio de las corporaciones locales serán las mismas que correspondan al personal al servicio de la Administración del Estado, y curiosamente hoy en día nadie pone en duda que las ayudas familiares y sociales son materia que puede ser objeto de negociación colectiva en el ámbito de las corporaciones locales por aplicación del artículo 37.1 del Texto refundido del Estatuto básico del Empleado público.

En definitiva, entendemos que el TRRL y el RD 861/1986, de 25 de abril, incorporan preceptos extraídos del régimen jurídico de la función pública preconstitucional que actualmente ya no pueden ser considerados de carácter básico después de la promulgación del Estatuto básico del empleado público y, por lo tanto, la Orden EHA 3770/2005, de 1 de diciembre, solo resulta de aplicación a los funcionarios de la Administración del Estado como límite máximo de las indemnizaciones por razón del servicio.

Finalmente, conviene recordar que la Orden EHA 3771/2005, de 2 de diciembre, por la que se revisa la cantidad de los gastos de locomoción y dietas en el Impuesto sobre la renta de las personas físicas, prevé que se excluirá la cantidad que resulte de multiplicar 0,19 euros por el número de kilómetros recorridos, de forma que existe la posibilidad de pagar una cantidad superior a los 0,19 euros por kilómetro como indemnización por razón del servicio, y los primeros 0,19 euros están exentos de tributación por el Impuesto sobre la renta de las personas físicas, mientras que el resto del importe abonado no disfruta de esta exención.

Por todo lo expuesto,

SOLICITA:

Se tenga por comparecida a la Diputación de Girona para evacuar el trámite de alegaciones al proyecto de informe de fiscalización de la Sindicatura de Cuentas de Cataluña 36/2014-F, y en consecuencia se estimen las alegaciones formuladas y decaigan las incidencias contenidas en el referido proyecto de informe, todo de acuerdo con los fundamentos de hecho y derecho que constan en el escrito adjunto.

Asimismo solicita que se deje constancia de las discrepancias manifiestas y justificadas por la Diputación de Girona.

Girona, 13 de marzo de 2017

La Diputación de Lleida ha enviado el escrito de alegaciones a la Sindicatura de Cuentas a través del portal EACAT, con registro de entrada número E/000401-2017 de 13 de marzo de 2017.

Los anexos que se mencionan no se transcriben en el informe, pero constan en el archivo de la Sindicatura.

La respuesta de la Diputación se reproduce literalmente²² a continuación:

Título: Alegaciones a un proyecto de informe
Cuerpo del envío:

Fecha de recepción del proyecto de informe: 9/2/17, concesión de prórroga 28/2/17

Presentamos alegaciones y/o explicaciones de medidas adoptadas o a adoptar del contenido del informe

M^a Teresa Torrejón Blanch

Fecha de la firma: 11:43:24 13/03/2017

Sra. D^a Maria Àngels Servat Pàmies.
Síndica
Sindicatura de Cuentas de Cataluña
Via Laietana, 60
08003 Barcelona.

Muy señora nuestra:

En fecha 9 de febrero de este año recibimos el proyecto de informe de fiscalización 36/2014-F (gastos de personal 2013). El contenido del proyecto de informe es de carácter reservado y confidencial y la Diputación de Lleida no lo podrá hacer público.

De conformidad con el artículo 39 del Reglamento de régimen interno de la Sindicatura de Cuentas presentamos las siguientes alegaciones y/o explicaciones de medidas adoptadas (o a adoptar) ordenadas por los diferentes apartados del informe.

Cordialmente,

Joan Reñé Huguet
Presidente.

Lleida, 10 de marzo de 2017.

22. La respuesta original estaba redactada en catalán. Aquí figura una traducción al castellano de la misma.

ALEGACIONES AL PROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN 36/2014-F DIPUTACIONES DE CATALUÑA, GASTOS DE PERSONAL, EJERCICIO 2013

En fecha 9 de febrero de este año fue recibido en la Diputación de Lleida, registro de entrada E/00396-2017, el proyecto de informe 36/2014-F de fiscalización limitada relativo a los gastos de personal de las diputaciones de Cataluña, ejercicio 2013, emitido por la Sindicatura de Cuentas de Cataluña en cumplimiento de su plan anual de actividades, para dar cumplimiento al trámite de alegaciones antes de la emisión del informe definitivo.

En base a las incidencias y observaciones relativas al gasto de personal de la Diputación de Lleida en él recogidas, **se formulan las siguientes ALEGACIONES:**

2.4.1 Control interno

Observación: *Durante el ejercicio 2013, la Intervención no efectuó ningún informe respecto a los objetivos definidos en el Plan anual de actuaciones en el área de personal*

Alegación:

El pleno de la corporación en sesión realizada en fecha 18 de marzo de 2013 aprobó el plan de control financiero a realizar durante el año 2013, en el punto 1.1 que versa sobre el objetivo específico por área de actividad, en el apartado 1.1.1 área de personal el objetivo es analizar la razonabilidad del gasto en relación con los gastos de personal de otros ejercicios, comprobando la variación de determinados conceptos retributivos, sus causas y justificación. El punto 2 del alcance determina que el universo es el gasto de personal de la Diputación de Lleida y sus organismos autónomos y se determina que el alcance del trabajo es la verificación del grado de cumplimiento de la normativa que sea de aplicación en el ámbito de gestión del gasto de personal, consistente en comprobar que el gasto de personal consistente en comprobar la gestión de los complementos de productividad concedidos a efectos de determinar su adecuación a la normativa que le es de aplicación.

El informe de control financiero 1/2013 se firma por el interventor en fecha 27 de septiembre de 2013 y en el área de personal analiza el gasto de personal generado en concepto de complemento de productividad durante el ejercicio 2012 (se adjunta copia del informe de control financiero) (ANEXO 1).

Visto lo expuesto, entendemos que no es cierta la afirmación que consta en el proyecto de informe que durante 2013 la Intervención no efectuó ningún informe respecto a los objetivos definidos en el plan anual de actuaciones en el área de personal.

Observación: *Dentro de los informes que efectúa la Intervención en el proceso mensual de aprobación de la nómina, se han visto tres informes relativos a los meses de mayo, junio y julio en los que se hacen observaciones de diferencias poco significativas en los cálculos de esta. Además, se realizaron dos informes relativos, el uno en el Decreto de Presidencia que regula el horario de trabajo del personal, para adecuarse a la Ley 2/2012, de 20 de junio, de presupuestos generales del Estado*

para el ejercicio 2012 (véase el apartado 2.4.4.4), y el otro, en el pago de unos atrasos de cuantías poco significativas, ambos desfavorables.

Alegación:

Todos y cada uno de los informes que se hicieron por parte de Intervención en el proceso mensual de aprobación de la nómina tuvieron un informe de respuesta y aclaración bien del jefe de Sección de Nóminas, responsable del proceso de nómina, bien del director de RRHH. En estos informes se daba puntual y cumplida respuesta a las observaciones hechas por la Intervención.

En relación con el informe por atrasos, consta en el expediente de nómina el informe elaborado por la Secretaría General, Oficialía Mayor y Asesor Jurídico donde justifican la corrección y pertenencia del pago de los atrasos por las actualizaciones del complemento personal.

En documento anexo, se adjunta copia de los informes de nómina hechos por el Departamento de RRHH y el informe de Secretaría General antes mencionados (ANEXO 2).

2.4.4 Fiscalización de los gastos de personal

2.4.4.3 Relación de puestos de trabajo y plantilla

Observación: *La Diputación de Lleida no dispone de RPT. Tan solo dispone de unas fichas del catálogo de puestos de trabajo realizadas en el año 1994, pero que no están actualizadas.*

Alegación:

El artículo 74 del EBEP establece que las administraciones públicas estructurarán su organización, mediante Relaciones de puestos de trabajo (RPT) o bien otros instrumentos organizativos similares. Este artículo prevé pues la posibilidad de otros instrumentos que no sean una RPT.

La Diputación de Lleida, en el año 2013, solo dispone de un catálogo de puestos de trabajo que data del año 1994, salvo los puestos de trabajo del ámbito Presidencia, cuyo catálogo es del año 2000. Estos catálogos, con unas fichas descriptivas de los diferentes puestos de trabajo similares a las que tiene una RPT, quedaron obsoletos y desfasados, al no haberse actualizado ni modificado nunca durante los años posteriores.

El 17 de enero de 2013, por decreto núm. 102, por parte de Presidencia se dan las instrucciones a fin de que se inicien los trabajos para la aprobación de una RPT que ponga al día los catálogos de puestos de trabajo de la Diputación de Lleida y sus diferentes organismos autónomos. Con esta decisión, se pretende disponer de una herramienta actualizada que permita hacer una mejor gestión del personal.

La nueva RPT ha sido finalmente aprobada el pasado día 20 de enero de 2017 después de superar un largo proceso negociador. Ha supuesto la creación, respecto

al anterior catálogo, de 62 nuevos puestos de trabajo (de un total de 124 puestos de la RPT de Diputación de Lleida) y posibilita que todo el personal estructural disponga de un puesto de trabajo que concreta y establece de manera actualizada sus funciones y, sobre todo, determina sus retribuciones complementarias, tanto para el complemento de destino como para el importe del complemento específico. La nueva RPT fue publicada en el BOP núm. 29/2017 de fecha 10 de febrero de 2017.

En documento anexo, se adjunta copia diligenciada del decreto núm. 102 del año 2013 (ANEXO 3).

2.4.4.4 Convenios colectivos y acuerdos de personal

Observación: *En cuanto a la jornada laboral, la Ley 2/2012, de 20 de junio, de presupuestos generales del Estado de 2012, estableció que la jornada pasaba a ser de 37,5 horas semanales obligatorias en cómputo anual, frente a las 35 horas semanales que se venían realizando. Mediante Decreto de Presidencia de 1 de julio de 2013 se estableció que la realización de la jornada laboral de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo, de media en cómputo anual, comprendía la posibilidad de un tiempo para la formación voluntaria y por cuenta propia, sin el requisito de presencia física del empleado en el puesto de trabajo (máximo de 15 minutos diarios), y de un tiempo para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (máximo de quince minutos diarios), que se entenderán como tiempo de trabajo efectivo. La gestión de este tiempo de formación y conciliación corresponde a cada empleado público, sin que exista ningún tipo de control por parte de la Diputación sobre la dedicación del tiempo a la formación. La aplicación de este decreto supone la realización en la práctica de la jornada semanal de 35 horas, la cual es contraria a la normativa en vigor.*

Alegación:

Por Decreto de Presidencia núm. 2286 de fecha 20 de julio de 2012 –publicado en el BOP de Lleida núm. 105, páginas 5 y 6–, se dio cumplimiento a lo establecido en la Ley 2/2012, de 20 de junio, de presupuestos generales del Estado para el año 2012 en relación con que la jornada de trabajo del personal del sector público pasaba a ser de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de media. Este decreto había sido precedido de varias reuniones de la mesa general y común en las que no se pudo llegar a ningún acuerdo.

En este Decreto se incluían medidas de flexibilidad horaria para la entrada y la salida así como la posibilidad de trabajar en horario partido todos los martes para favorecer la conciliación de la vida laboral. Las previsiones de jornada y de distribución horaria que se fijaban en el decreto, tuvieron efectos desde el 1 de agosto de 2012 y todavía están vigentes.

Frente al anterior Decreto, el sindicato UGT presentó recurso de reposición que por Decreto de Presidencia núm. 3215, de fecha 29 de agosto de 2013, fue desestimado.

En fecha 1 de julio de 2013, mediante decreto de Presidencia núm. 2674, ratificado por el Pleno de la corporación en sesión del día 19 de julio de 2013, se lleva a cabo el Acuerdo de la Mesa Negociadora General y Común del personal funcionario y

laboral de la Diputación de Lleida sobre la jornada y horarios especiales de las escuelas especiales, la biblioteca-hemeroteca, el monasterio de Avinganya y la gestión del tiempo para la formación por cuenta propia y la conciliación de la vida personal y familiar, de fecha 25 de junio de 2013.

Destacar que en el acuerdo y el decreto en su punto tercero se fija que la jornada es de treinta y siete horas y treinta minutos semanales de trabajo efectivo, de media en cómputo anual, y que dentro de esta jornada se comprende una previsión de tiempo para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar que incluye, además, un máximo de 15 minutos diarios para la formación voluntaria y por cuenta propia, siendo el tiempo máximo previsto para la conciliación un máximo de cinco horas mensuales, a razón de 15 minutos diarios.

En ambos casos, ambas previsiones son consideradas tiempos de trabajo efectivo, por lo que se cumple la jornada de 37,5 horas semanales vigente por Decreto de Presidencia de fecha 20 de julio de 2012. Cabe decir que este Decreto en ningún momento fue impugnado, por lo que ha desplegado sus efectos.

Hay que tener presente que el EBEP dentro del art. 37 apartado m) dispone que tanto los horarios, calendario como la jornada son materias que deben ser objeto de negociación. Entendemos que se han cumplido todas las previsiones legales necesarias por entender ajustado el Decreto núm. 2674 del año 2013.

No debemos olvidar, entre otras normas legales, las previsiones que hace la Ley orgánica de igualdad, Ley orgánica 3/2007, en materia de conciliación de la vida familiar y laboral así como las previsiones de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de promoción y formación profesional en el trabajo que inspiran las previsiones sobre conciliación y formación del referido acuerdo.

Finalmente, también hay que tener presente que las medidas de conciliación y formación, por su específica regulación, no eran de aplicación al personal de las escuelas especiales.

La Diputación de Lleida siempre ha tenido una especial sensibilidad y preocupación en la formación de su personal, como una medida que posibilita la realización del trabajo y la prestación de los servicios con más conocimientos, capacidades y habilidades; hay que tener muy presente que últimamente existe una mayor exigencia en los servidores públicos, al encontrarnos en un entorno y contexto muy cambiante, que implica una alta capacidad y habilidad para adaptarse y ponerse al día de manera permanente (nuevas normativas, nuevos métodos de trabajo, cambios constantes de *software* y TIC, etc.)

En este contexto, y teniendo presente lo que se pactó en el año 2000 en los pactos convenio en el ámbito formación regulada (anexo IV de los pactos convenio), era necesario disponer de un mecanismo complementario de formación más dinámico y flexible que posibilitara la actualización y puesta al día del personal de la Diputación. El Acuerdo de la mesa de 25 de Junio de 2013 y la formación diaria que se contempla se insertan en cubrir esta necesidad, como aquella formación complementaria de la regulada en el citado anexo IV.

En documento anexo, se adjunta el Acuerdo de la mesa negociadora de fecha 25 de junio de 2013 que es la base del Decreto y el propio decreto, en el que consta la ratificación de este por el Pleno de la Corporación (ANEXO 4).

Observación: *Los anticipos al personal se conceden sin que devenguen interés, por un importe máximo de 4.800€, a retornar en 48 mensualidades. A efectos de IRPF, la Diputación no considera estos intereses no cobrados como retribución en especie y, por lo tanto, no realiza el pertinente ingreso a cuenta.*

Alegación:

El art. 43 de los Pactos-Convenio del personal de la Diputación y sus organismos autónomos dependientes y la base 27 de las Bases de ejecución del presupuesto, del ejercicio 2013, prevén la posibilidad de que el personal pueda solicitar, para casos de necesidad justificada, un anticipo de hasta 4.800,00€ a devolver en 48 mensualidades.

El artículo 17.1 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la renta de las personas físicas y de la modificación parcial de las leyes sobre los Impuestos sobre sociedades, sobre la Renta de no residentes y sobre el patrimonio, define los rendimientos íntegros del trabajo como todas aquellas contraprestaciones, o utilidades, sea cual sea su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, que deriven directa o indirectamente del trabajo personal o de la relación laboral o estatutaria, y no tenga carácter de rendimientos de actividades económicas.

El art. 42.1 de la Ley del impuesto establece que constituyen rentas en especie el uso, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por un precio inferior al normal del mercado, aunque no supongan un gasto real para quien los conceda.

En este sentido, la obtención por parte del personal de esta Diputación de un anticipo sin interés supone una utilidad derivada de su relación laboral o estatutaria, siendo la propia percepción sin ningún gasto del anticipo, por lo que se equipararía a un préstamo sin interés.

Puesto que estos anticipos no devengan interés, hasta ahora, los intereses no percibidos no se consideraban retribución en especie a efectos de IRPF por parte de la Diputación, por lo que no se había realizado el correspondiente ingreso a cuenta de este impuesto. No obstante, teniendo en cuenta este enfoque de la ausencia de devengo de intereses de estos anticipos como una renta en especie para los trabajadores, a partir de la anualidad 2017, se procederá a calcular y efectuar los correspondientes ingresos a cuenta del IRPF para los nuevos anticipos que se concedan al personal que los solicite.

2.4.4.5 Retribuciones del personal

Observación: *Las retribuciones del personal de la Diputación de Lleida se regulan en los Pactos-Convenio. Los importes del sueldo base, los trienios y el complemento de destino del personal se determinan de acuerdo con la Ley de presupuestos del Estado para el año 2013, en un listado extracontable que utiliza el Departamento de Personal, cuyo contenido no ha sido aprobado por el Pleno de la Diputación.*

Alegación:

Efectivamente, las retribuciones del personal de la Diputación de Lleida vienen reguladas en los Pactos-Convenio y en las previsiones contenidas en los catálogos de puestos de trabajo de los años 1994/2000.

Así, el Pleno de la Corporación de 30 de diciembre de 1994 aprobó la relación, clasificación y valoración de los puestos de trabajo del personal funcionario y laboral de la corporación y de los organismos autónomos. En este expediente, además, consta la memoria del catálogo de puestos de trabajo, los organigramas y las fichas de los puestos de trabajo del personal de la Diputación de Lleida. En estas fichas constan las retribuciones que corresponden a cada puesto de trabajo, incluido el complemento específico general de grupo. En su día se facilitó a la Sindicatura una copia del Pleno de 30 de diciembre de 1994 y la memoria en que constan todos los conceptos retributivos de cada puesto de trabajo en formato pdf.

El Pleno de la Corporación en sesión ordinaria de 17 de julio de 2000 acordó la modificación de la relación, valoración y clasificación de puestos de trabajo de personal del Área de Presidencia. También se facilitó una copia del acuerdo del Pleno, en formato pdf, a la Sindicatura.

Las retribuciones fijadas en los catálogos antes mencionados se han ido actualizando siguiendo en todo momento las previsiones contenidas en los pactos convenio –Disposición transitoria segunda–, las leyes de los presupuestos generales del Estado de cada año, aplicando la reducción, congelación o incremento del importe del complemento retributivo asignado al puesto de trabajo según lo que se hubiera previsto en cada ley de presupuestos.

También hay que tener muy presente que los Pactos-Convenio del año 2000 disponen de un Anexo 1, en el que constan las tablas salariales de los años 2000 y 2001, en que constan los conceptos retributivos determinados en el art. 61 y siguientes de los Pactos-Convenio, además de sus importes correspondientes. El “listado extracontable” al que se refiere el informe es dicho Anexo 1 debidamente actualizado. Cada año, por parte de la sección de nóminas se ha procedido a la actualización de este anexo 1 tomando en consideración todo lo que se ha manifestado en el párrafo anterior. Así, este listado en su origen fue aprobado por el pleno que acordó los Pactos-Convenio, y *a posteriori*, para mantener su vigencia, ha sido actualizado siguiendo las previsiones del propio convenio y de la legislación de aplicación.

En documento anexo se adjuntan copia diligenciada del anexo 1 de los Pactos-Convenio, la relación actualizada en el año 2013 de los importes retributivos contenidos en el anexo 1 de los Pactos-Convenio y copia diligenciada de los arts. de los Pactos-Convenio que regulan las retribuciones del personal –arts. 61 y siguientes– (ANEXO 5).

El hecho de no haberse actualizado ni modificado nunca los catálogos de puestos de trabajo de los años 1994 y 2000 desde la fecha de su aprobación, por ninguna corporación provincial (ni siquiera se incrementaron las dotaciones de los puestos), ha generado muchas dificultades de gestión del personal. Hay que destacar, siguiendo el informe de la sindicatura, tres situaciones en las que ha sido especialmente difícil gestionar al personal con unos catálogos obsoletos y con puestos de trabajo insuficientes:

- El personal que se ha incorporado a la Diputación con posterioridad a la aprobación de los catálogos y que NO tenía puesto.
- El personal que promocionó de plaza y NO tenía un puesto de trabajo del grupo superior que poder ocupar.
- Las nuevas necesidades y servicios que quería prestar la corporación (las necesidades de los municipios y el mundo en general nada tienen que ver con las del año 1994 respecto a las del año 2004) y no se disponía en el catálogo

de ningún puesto de trabajo consecuente y congruente con los nuevos servicios (ej.: ámbito promoción económica y del turismo, apoyo a la innovación, formación de personal, prevención de riesgos laborales, página web, etc.).

El informe hace referencia a tres situaciones que son consecuencia de lo que antes hemos explicado.

Observación: *Dentro de las retribuciones complementarias están segmentados en diferentes niveles. De acuerdo con los Pactos-Convenio, en cada ficha del catálogo de puestos de trabajo se especifica qué nivel corresponde a cada trabajador. En la muestra seleccionada de ochenta y dos empleados, en veinte casos no existía ficha de puesto de trabajo. De los restantes sesenta y dos, se observa que en dieciocho casos los complementos que figuran en nómina no corresponden a los que se detallan en la ficha del puesto de trabajo correspondiente. En cambio, en nueve casos, existen complementos en la ficha del puesto de trabajo que no son percibidos en nómina.*

Alegación:

1. Trabajadores sin ficha de puesto de trabajo.

Todos estos trabajadores se han incorporado a la Diputación de Lleida, con posterioridad a la aprobación de los catálogos de puestos de trabajo de 1994/2000.

En todos estos casos, por parte de la Sección de Nóminas y Retribución, con la colaboración cuando ha sido necesario de la Sección de Régimen Interno, y siguiendo las previsiones de las memorias de los catálogos de puestos de trabajo y los Pactos-Convenio, se les ha asignado un puesto de trabajo base/entrada con los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo base, según el grupo profesional.
- Trienios, por antigüedad.
- Complemento de destino, nivel determinado en la memoria de la catalogación vigente.
- Complemento específico general de grupo, determinado en la memoria de la catalogación y los Pactos-Convenio.

Los importes de las retribuciones a percibir por los puestos de trabajo base/entrada son los que constan en el Anexo 1 de los Pactos-Convenio que conjuntamente son los que constan en los catálogos de los puestos de trabajo 1994/2000, debidamente actualizados.

2. Trabajadores con complementos en nómina que no se corresponden con los que se detallan en la ficha del puesto de trabajo.

Efectivamente, algunos trabajadores en nómina perciben complementos que NO aparecen en la ficha de puesto de trabajo. Estos complementos obedecen bien a requisitos de jornada no contemplados en el puesto (jornada partida, festivos, nocturnidad) bien a que se ha producido un traslado del puesto de trabajo (complemento de traslado) fuera de la ciudad de Lleida, preferentemente a las instalaciones de la

Diputación en la Partida de la Caparrella, siendo necesario que el trabajador realice un desplazamiento en vehículo propio.

Todos estos conceptos que se han satisfecho tienen su previsión e importe en los Pactos-Convenio –art. 61 y siguientes–. Las cantidades y los importes que perciben quedaron fijados en el año 2000 en los Pactos-Convenio –concretamente en su Anexo I– y tal y como ya se ha expuesto han sido actualizados.

Esta “disfunción” consistente en complementos en nómina que no aparecen en las fichas del catálogo del año 1994 es consecuencia de la aprobación posterior –año 2000 de los Pactos-Convenio–, ya que el catálogo y sus fichas de puestos de trabajo NO se actualizaron. Todas las asignaciones de algún complemento retributivo referentes a traslados del puesto de trabajo o por otras exigencias de jornada, que se hayan podido producir después del año 2000, no aparecen en la ficha del puesto de trabajo, si bien todas han tenido la situación fáctica/organizativa que las justifica y su correspondiente decreto de aprobación.

3. Trabajadores con determinados complementos en ficha de puesto de trabajo que no son percibidos en nómina.

En este grupo, nos encontramos con todo el colectivo de auxiliares administrativos que en el año 2004 promocionaron al grupo C1. En aquel año, no se modificó el catálogo de puestos de trabajo ni se generaron nuevas fichas de puestos de trabajo; lo que se hizo, conforme previó el Acuerdo de Pleno de 27 de mayo de 2004, fue pasar los puestos de auxiliar administrativo jefe de grupo a los puestos de administrativo sin el jefe de grupo. Por esta razón, en la ficha del puesto, que es la que tiene en cuenta la Sindicatura, aparece un jefe de grupo que efectivamente no se cobra. Estos cambios en la retribución, consecuencia de ocupar un puesto de trabajo diferente, se hicieron sin la modificación de la ficha, dejando solo un vestigio de este cambio en la ficha de manera manual.

Observación: *Dentro del complemento específico, se incluyen varios conceptos retributivos, entre los que está el complemento específico general. El listado extracontable que se utiliza para determinar el importe a cobrar por cada persona no incluye dicho complemento, por lo que no se ha podido verificar la corrección del importe que cobra cada empleado por este concepto.*

Alegación:

El complemento específico general de grupo es un complemento que forma parte del complemento específico que tiene cada puesto de trabajo en los catálogos de los años 1994 y 2000. Este complemento aparece en la memoria del Catálogo del año 1994 y en ella se explicita cómo se calculó este complemento para cada grupo. En función del grupo de cada puesto de trabajo se percibe dicho complemento.

Este complemento aparece debidamente cuantificado en las Tablas salariales de los años 2000/2001 del Anexo I de los Pactos-Convenio del año 2000. Tal y como ya se ha expuesto, este complemento, como el resto de los complementos retributivos y retribuciones, ha sido actualizado por la Sección de Nóminas atendiendo a las previsiones de las leyes de presupuestos generales del Estado y de los propios Pactos-Convenio del año 2000.

Observación: *En el ejercicio 2013, trece trabajadores han cobrado un complemento denominado personal, siendo el importe global percibido en el ejercicio de 27.385€. El concepto no está detallado como componente de los conceptos retributivos en los Pactos-Convenio. Tampoco se incluye en el listado extracontable que se utiliza para determinar el importe a cobrar por cada persona, por lo que no se ha podido verificar la justificación ni el importe de lo que cobra cada empleado.*

Alegación:

Efectivamente en el ejercicio 2013 hay trabajadores de la Diputación de Lleida que perciben un complemento personal. En el anexo de este escrito se adjunta una tabla de Excel en la que constan todos los trabajadores que perciben este complemento, cuyo importe global es de 27.385,06€ (coincidente con el que la Sindicatura manifiesta en su informe), si bien el número de trabajadores no son 13, sino 12 (ANEXO 6).

Este complemento personal tiene su origen y justificación en el Acuerdo de Pleno de la corporación de 30 diciembre de 1994 en el que se aprueba el catálogo de puestos de trabajo. El Complemento Personal se prevé para compensar la diferencia resultante de aquellas personas a las que la nueva retribución del catálogo de 1994 les reducía el sueldo. Es un complemento ligado a la persona, que no aparece en las fichas de los puestos –al ser personal– ni en los Pactos-Convenio.

En el informe elaborado por la Secretaría General, Oficialía Mayor y Asesor Jurídico donde justifican la corrección y pertenencia del pago de los atrasos por las actualizaciones del complemento personal, se detalla de manera exhaustiva los antecedentes de este complemento, cuál es su naturaleza jurídica, las vicisitudes judiciales que ha tenido este complemento, etc.

Destacamos del citado informe el siguiente párrafo:

“... Lo primero que hay que determinar es si la existencia del complemento adicional “ad personam” y el complemento adicional por equiparación tiene su apoyo en un acuerdo plenario que subsiste en el tiempo o se ha producido otra regulación por la Corporación, o se han dictado otras resoluciones que establezcan su supresión o modificación.

A la vista de los datos que constan en la Secretaría General de la Corporación, el acuerdo del Pleno de la Diputación de Lleida de 30 de diciembre de 1994 no fue impugnado, motivo por el cual se convirtió en firme, no habiéndose instado hasta la fecha ningún expediente de revisión de oficio, a la vez que tampoco consta que desde la Intervención se haya formulado en todos estos años cualquier advertencia de ilegalidad de este o de los sucesivos actos de aplicación de este materializados en las nóminas mensuales que han incluido este complemento y que han sido sometidas a la previa fiscalización del Interventor...”

Observación: *El importe percibido en cada una de las pagas extras es aquel que figura en la Ley general de presupuestos para el ejercicio 2013. No obstante, se ha detectado que el personal eventual ha cobrado un importe superior en las pagas extras al que le correspondería.*

Alegación:

El pleno de la corporación en sesión realizada en fecha 11 de julio de 2011 acordó la creación de puestos de trabajo del personal eventual con funciones de dirección y asesoramiento de la Presidencia y la aprobación de su régimen económico. El punto segundo del acuerdo crea los puestos de trabajo de personal eventual con funciones de asesoramiento y apoyo administrativo a los grupos políticos. Para los puestos de trabajo de coordinador de grupo político, las retribuciones se establecen en 14 mensualidades por todos los conceptos, en cambio para los asesores de grupos políticos las retribuciones se establecen de acuerdo con las vigentes en el presupuesto grupo A2 y en cuanto a los administrativos de los grupos políticos las retribuciones se establecen de acuerdo con las previstas en el presupuesto en el grupo C1.

Hay que tener en cuenta que en el momento de crear los puestos de trabajo eventuales, la voluntad de la Corporación era la asimilación de las retribuciones de los asesores y administrativos de grupos políticos a las de funcionarios de grupo A2 y C1 en cuanto a los conceptos retributivos y no en cuanto al régimen de pagas extraordinarias, ya que para el resto del personal eventual la retribución estaba establecida en 14 pagas.

Observación: *El importe actualizado de indemnización por desplazamiento del personal funcionario, establecido como compensación en los Pactos-Convenio, es de 0,30€ por kilómetro (0,27 hasta 1 de marzo de 2013, en contra de la Orden 3770/2005, de 1 de diciembre, del Ministerio de Economía y Hacienda, que establece el importe de la indemnización por el uso de vehículo particular en 0,19€ por kilómetro para automóviles, y en 0,078€ por kilómetro para motocicletas, de aplicación para el personal funcionario al servicio de las corporaciones locales.*

Alegación:

El anexo I de los Pactos-Convenio del personal de la Diputación y sus organismos autónomos dependientes para el periodo 2000-2001, en relación con los kilometrajes, establece un importe de 28 c/u + 10 pesetas por viajes de trabajo en vehículo propio.

Posteriormente, el Pleno de la Corporación número 1, en sesión ordinaria de 20 de enero de 2006, acordó una modificación del anexo I de estos Pactos-Convenio, en la parte relativa a las indemnizaciones por kilometraje, estableciendo un precio por kilómetro de 0,20€ para salidas relacionadas con cursos o con prestaciones de acción social, y de 0,27€ para las salidas por servicio.

Por medio del Decreto de Presidencia 1015 de 15 de marzo de 2013 se aprobó una nueva actualización provisional del importe del kilometraje para salidas de servicio, pasando de 0,27€ a 0,30€ por kilómetro.

Este importe es superior al previsto en la Orden EHA/3770/2005, de 1 de diciembre, por la que se revisa el importe de la indemnización por uso de vehículo particular establecida en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio que fija el importe de la indemnización a percibir como gasto de viaje por uso de vehículo particular en 0,19€ por kilómetro recorrido con el uso de vehículo, si bien hay que tener en cuenta que desde el año 2005 ninguna otra normativa ha efectuado alguna revisión de este importe, a pesar del incremento significativo del coste de la vida y del precio de los carburantes durante el periodo transcurrido desde esta última actualización.

Hay que tener en cuenta que el ámbito territorial de la Diputación de Lleida abarca una considerable extensión territorial, con multitud de municipios y núcleos de población dispersos, una parte de ellos en comarcas de montaña y lugares de difícil acceso, a algunos de ellos no resulta posible acceder mediante transporte público, los cuales se encuentran bastante alejados de la ciudad de Lleida, en la que tiene la sede esta Diputación, tanto en distancia como en tiempo de trayecto, por lo que diariamente se deben efectuar múltiples desplazamientos por razón de servicio por parte de trabajadores a varios puntos del territorio en el ejercicio de las competencias que la Diputación tiene asignadas.

También hay que tener en consideración la configuración del parque móvil de la Diputación, que cuenta con pocos vehículos a disposición de los trabajadores de los diferentes servicios y unidades de la corporación para las salidas de servicio, los cuales a menudo resultan insuficientes para poder facilitar todos los desplazamientos diarios que se producen en el seno del funcionamiento de los servicios de la Diputación, lo que hace necesario que los trabajadores recurran al uso de medios propios para llevar a cabo gran parte estos desplazamientos, por los que, una vez acreditados, se satisfacen los importes, calculados al precio por kilómetro estipulado, el cual se considera adecuado para resarcir a los trabajadores del coste del carburante y desgaste del vehículo propio utilizado.

2.4.4.6 Incentivos al rendimiento

Observación: Dentro de las gratificaciones se incluyen las horas/trabajos extraordinarios, reguladas en los artículos 32 y 73 de los Pactos-Convenio. Durante el ejercicio 2013, cuarenta y dos trabajadores cobraron horas/trabajos extraordinarios. De estos trabajadores, nueve superaron las 80 horas extras, límite máximo en cómputo anual de horas en que se puede incurrir, de acuerdo con el artículo 32.6 de los Pactos-Convenio.

Alegación:

En relación con los 9 trabajadores que superaron las 80 horas extras, límite máximo en cómputo anual de horas en que se puede incurrir, de acuerdo con el artículo 32.6 de los Pactos-Convenio de la Diputación de Lleida, cabe decir que:

En lo referente al sistema retributivo de los funcionarios públicos, establecido en el Texto refundido del EBEP (TRLEBEP) y la Ley 30/1984 de reforma de la función pública en general y en particular para el ámbito local, en la LBRL y el RD 861/1986, no se prevé la forma de fijar el importe de las horas extraordinarias, ya que no está previsto este tipo de retribución.

En el caso de los funcionarios, la situación a la que se puede equiparar son las gratificaciones extraordinarias.

El artículo 24 del TREBEP establece que “la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores: (...) d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal del trabajo”.

Concuera este precepto con el artículo 23.3.d de la LRFP, que prevé que “son retribuciones complementarias (...) las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo”

Por lo tanto, el abono por servicios extraordinarios, en tanto en cuanto estos servicios sean realizados fuera de la jornada normal, no tiene una limitación por ley en el número de días, meses o años, pues esta materia vendrá condicionada por la limitación del crédito por estas atenciones, y que obviamente será para todos los funcionarios que sean requeridos para prestar estos servicios.

Ciertamente, a nivel de Pactos-Convenio, existe una limitación de 80 horas anuales y también es cierto que esta limitación ha sido superada en algunos casos puntuales. La explicación y justificación de haber superado la limitación convencional que no legal en las gratificaciones residen en las limitaciones en la contratación de personal y en las tasas de reposición, establecidas por las leyes de presupuestos del Estado desde el año 2013, que han provocado que tengamos menos efectivos de personal para hacer el mismo trabajo. Con menos gente y las mismas necesidades y servicios a prestar, solo nos ha quedado, en algunos casos puntuales, el recurso de exigir más esfuerzo y más tiempo de trabajo fuera de la jornada a algunos trabajadores, para garantizar el buen funcionamiento de los servicios.

2.4.4.7 Cuotas, prestaciones y gastos sociales

Observación: *Sobre los importes satisfechos para ayudas sociales no se efectúa retención a efectos del IRPF, al considerarse rentas exentas. La doctrina de la Dirección General de Tributos es considera que no constituyen renta gravable aquellas cantidades que tengan por finalidad únicamente el tratamiento o restablecimiento de la salud, en la medida en que no estén cubiertas por la Seguridad Social y/o póliza de asistencia sanitaria correspondiente. De acuerdo con este criterio, de la serie de ayudas que por acción social satisface la Diputación de Lleida, resultarían gravables conceptos como las dietas y el alojamiento para visitas médicas.*

Alegación:

El art. 44 de los Pactos-Convenio del personal de la Diputación y sus organismos autónomos dependientes establece que la Diputación se compromete a abonar los gastos ocasionados a todos los trabajadores, con un año de antigüedad, así como a sus hijos hasta los 16 años, beneficiarios y tutelados judicialmente, los gastos de acción social contemplados en este artículo, que incluyen, entre otros, los gastos por viaje, manutención y alojamiento derivados de la asistencia por visita médica en cualquier localidad en la que reciba la asistencia el interesado, siempre que esté dentro del radio de 200 kilómetros desde el centro de trabajo, excepto si la localidad se encuentra a menos de 50 kilómetros, que solo se abonará el kilometraje y no las dietas. Este mismo artículo, en su apartado noveno, también prevé el abono de una ayuda de 600,01 € para gastos de entierro en caso de óbito del trabajador, de su cónyuge e hijos beneficiarios.

El artículo 17.1 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la renta de las personas físicas y de la modificación parcial de las leyes sobre los Impuestos sobre Sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio, define los rendimientos íntegros del trabajo como todas aquellas contraprestaciones, o utilidades, sea cual sea su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, que deriven directa o indirectamente del trabajo personal o de la relación laboral o estatutaria, y no tengan carácter de rendimientos de actividades económicas. Teniendo en cuenta el contenido de este artículo, por norma general, todas las contrapresta-

ciones que los trabajadores reciban derivados de la relación laboral o estatutaria con la entidad de la que dependan se deberían considerar rendimientos del trabajo y, por lo tanto, deberían estar sujetas a retención por el Impuesto de la renta sobre las personas físicas.

Sin embargo, el artículo 7 de la Ley establece las rentas que se consideran exentas, particularizando en cada caso los requisitos que deben cumplirse, tanto en la Ley como en el Reglamento, sin que en principio se mencionen que los importes abonados por gastos médicos como rentas no sujetas al impuesto.

No obstante, consultas vinculantes efectuadas a la Dirección General de Tributos señalaban que no tendrían la consideración de renta sujeta al impuesto aquellas ayudas económicas que fueran concedidas en relación con enfermedades o lesiones no cubiertas por el servicio de salud o mutualidad correspondiente, destinadas al tratamiento o restablecimiento de la salud, entendiéndose a tales efectos el uso de las diversas fórmulas de asistencia sanitaria para restablecer la salud del beneficiario. Cualquier otra prestación de tipo social que no responda con exactitud a los términos anteriormente descritos, concedida en relación con enfermedades o lesiones, pero cuya finalidad sea paliar o aliviar la situación económica del perceptor, implica una mayor capacidad económica en el Impuesto de la renta de las personas físicas y, por lo tanto, constituye renta sujeta a este impuesto, ya que su finalidad es ajena al concepto de asistencia sanitaria, entendida como la prestación de servicios sanitarios orientados a la recuperación de la salud de las personas.

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente expuesto, y en relación con la observación relativa al hecho de que dentro de las ayudas por acción social que satisface la Diputación de Lleida se incluyen ciertas ayudas sobre las que se debería efectuar la pertinente retención de IRPF, como las ayudas por defunción, las dietas y el alojamiento para visitas médicas, dado que la doctrina de la Dirección General de Tributos es considerar que no constituyen renta gravable aquellas cantidades que tengan por finalidad únicamente el tratamiento o restablecimiento de la salud, en la medida en que no estén cubiertas por la Seguridad Social y/o póliza de asistencia sanitaria correspondiente, los importes pagados a los trabajadores por los desplazamientos y gastos de manutención derivados de visitas médicas en poblaciones en un radio de hasta 200 kilómetros del centro de trabajo, en virtud de las previsiones del art. 44 de los Pactos-Convenio del personal de la Diputación y sus organismos autónomos dependientes han sido considerados como gastos inherentes y necesarios, vinculados al tratamiento o restablecimiento de la salud de estos o de sus hijos hasta los 16 años, beneficiarios y tutelados judicialmente. Por esta razón, se les ha estado dando el tratamiento de gastos no sujetos al Impuesto sobre la renta de las personas físicas, atendiendo al criterio de la Dirección General de Tributos manifestado en las consultas vinculantes que se han ido efectuando sobre esta materia.

En este sentido, hay que tener en cuenta también que los gastos de manutención derivados de visitas médicas que se pagan a los trabajadores lo son por un importe de 23,73€ para comer, el cual se encuentra por debajo del umbral establecido en el artículo 2 de la Orden EHA/3771/2005, de 2 de diciembre, por la que se revisa la cuantía de los gastos de locomoción y de las dietas en el Impuesto sobre la renta de las personas físicas, que fija en 26,67€ diarios el importe máximo, exento de retención, por este concepto.

En cuanto a las ayudas sociales por defunción, son ayudas que se pagan con escasa periodicidad (aproximadamente, 1 cada 3 años), cuya finalidad es la com-

pensación de los gastos derivados del óbito del trabajador, de su cónyuge e hijos beneficiarios. En la mayoría de los casos, son abonados al viudo o viuda o, en su caso, a los herederos o herederas del trabajador difunto que así lo soliciten. En el momento de efectuar el pago, al tratarse de personas sin ninguna relación laboral o profesional con la Diputación o sus organismos autónomos, resulta imposible conocer su situación fiscal en relación con el Impuesto sobre la renta de las personas físicas, motivo por el cual no se efectúa retención en estos pagos.

Finalmente, en relación con la cuantificación de los importes pagados durante el año 2013 de los gastos ocasionados en concepto de acción social, disponemos de esta cuantificación por prestaciones a nivel general en función de su naturaleza, pero no ha sido posible obtenerla desglosada por cada tipología de ayuda incluida en cada nivel de prestación. Se adjunta a este escrito el documento con el detalle de los importes abonados durante la anualidad 2013 por prestaciones de acción social (ANEXO 7).

2.4.4.8 Contratación de personal

Observación: *El Pleno de la Diputación de Lleida aprobó, el 26 de abril de 2012, un acuerdo relativo a la contratación de personal, que establecía los servicios públicos esenciales y las áreas y sectores prioritarios y directrices para la cobertura de las necesidades de personal de la Diputación. En este acuerdo, habría sido necesario que se justificara el carácter esencial de cada uno de los servicios a que hace referencia, y no únicamente hacerlos derivar, como único argumento, de los servicios mínimos y obligatorios que deben prestar los municipios. (...) Al menos uno de estos servicios definidos como esencial, como es "Toda actividad dirigida a impulsar y reactivar la actividad económica", no se corresponde con los servicios mínimos que deben prestar los municipios, ni tampoco con las funciones públicas necesarias de las entidades locales a las que se refería la disposición adicional segunda del EBEP. La redacción en términos genéricos de este servicio hace difícil precisar su ámbito, circunstancia que también es contradictoria con la necesidad de que los supuestos admitidos tengan un carácter excepcional y estén debidamente motivados.*

Alegación:

Entendemos acertada la consideración que en este apartado se hace en el informe en el sentido de que uno de estos servicios definidos como esencial, como es: "Toda actividad dirigida a impulsar y reactivar la actividad económica", no se corresponde con los servicios mínimos que deben prestar los municipios, ni tampoco con las funciones públicas necesarias de las entidades locales a las que se refería la disposición adicional segunda del EBEP.

La reflexión y recomendación anterior se tendrán en cuenta a la hora de poder determinar, si procede, los servicios mínimos y áreas prioritarias para el año 2017. Sin embargo, queremos que se tenga en cuenta que, en todo caso, NO se ha hecho ninguna contratación durante el año 2013, fundamentada y justificada en el impulso y reactivación de la actividad económica.

Observación: *Durante la revisión de la contratación de personal que se efectuó en el ejercicio 2013, se ha visto que en dos nombramientos de personal interino no se pueden considerar cumplidos los requisitos que la normativa presupuestaria exigía para poder nombrar personal interino. En un caso, el decreto de nombramiento y el informe propuesta en que se fundamenta no incluyen la justificación específica del*

carácter esencial del puesto cubierto. En el otro caso, la adscripción se hace a un servicio que no se incluye dentro de la relación de servicios esenciales del Acuerdo de Pleno. En ambos casos tampoco consta ninguna justificación sobre el carácter urgente e inaplazable de la necesidad que se pretende cubrir.

Alegación:

En lo que concierne a los dos nombramientos de personal interino en los que se entiende que no se han cumplido los requisitos que la normativa exigía, queremos manifestar que:

En lo relativo al nombramiento interino de arquitectura:

Hay que tener presente que la justificación de este nombramiento radica en que por Decreto de Presidencia, número 3107, de 19 de octubre de 2012, se concedió al jefe de Servicio de Arquitectura una licencia por asuntos propios desde el día 1 de noviembre de 2012, y como consecuencia de este hecho, quedaba afectado el buen funcionamiento del Servicio, y se nombró interinamente a don GFC, que estaba desarrollando, como personal laboral, el trabajo de arquitecto en esta Diputación. Sin este nombramiento el servicio quedaba desatendido, siendo un nombramiento urgente e inaplazable, aunque no aparezca explícitamente en el decreto. La urgencia del nombramiento y la consideración de servicio público esencial aparecen en el informe que se hizo para el técnico de gestión de RRHH.

Los servicios que presta este arquitecto están dentro de los servicios esenciales por el Pleno de la Corporación en fecha 26 de abril de 2012: Funciones de orientación y asesoramiento jurídico, económico y técnico a los entes locales en las diferentes materias de competencia municipal.

En lo relativo al nombramiento interino del corrector:

En este caso, por Decreto núm. 656, de 24 de marzo de 2014, se nombró con carácter interino a una correctora, subgrupo A2, nombramiento justificado por los servicios esenciales declarados por el Pleno de la Diputación en fecha 21 de febrero de 2014, declarando área o sector prioritario: el apoyo y asistencia a Presidencia, el resto de los órganos de gobierno y las áreas que dependen directamente de ellos. La selección de esta correctora se hizo mediante oferta al Servicio de Empleo de Cataluña. La urgencia del nombramiento y la consideración de servicio público esencial aparece en el informe que se hizo para el técnico de gestión de RRHH, así como en el Informe del Servicio, previos al Decreto.

En documento anexo, se adjuntan los informes de los nombramientos interinos antes mencionados (ANEXO 8).

2.4.4.9 Otros conceptos

Observación: Las declaraciones anuales de bienes y actividades de los representantes locales no se han publicado con carácter anual.

Alegación:

La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en su artículo 8.1 h) obliga a la publicación de las declara-

ciones anuales de bienes y actividades de los representantes legales, remitiendo en última instancia a la normativa estatal de conflictos de intereses en la forma en que se debe efectuar esta publicidad.

En relación con la observación relativa al hecho de que la Diputación de Lleida no ha publicado las declaraciones anuales sobre actividades y bienes patrimoniales de sus representantes, tal y como establece este precepto legal, la Diputación de Lleida viene publicando estos datos desde el año 2016 en el portal de transparencia de su sitio web, los cuales pueden ser consultados en la siguiente dirección:

<https://portaltransparencia.diputaciolleida.cat/dataset/Declaracions-de-b-ns-i-activitats/t8i8-jc62>

Observación: *En el análisis del gasto de telefonía destaca el pago de un gasto de 43.315€ (IVA incluido) correspondiente, mayoritariamente, al consumo telefónico realizado durante el mes de julio y agosto de 2013. El consumo se concentraba en un 78% en cuatro líneas asignadas a tres eventuales y un funcionario. El gasto más importante, 23.573€ (IVA incluido), corresponde a la línea del director del Patronato de Turismo, organismo autónomo de la Diputación. El gasto en los meses de julio y agosto de 2013 no está justificado adecuadamente en cuanto a su adecuación a las finalidades del trabajo de la Diputación. En la acreditación posterior, obtenida a petición de la Sindicatura, el director del Patronato de Turismo justifica el gasto, relacionándolo con trabajo efectuado durante el periodo de sus vacaciones.*

Alegación:

Se adjunta un informe interno de trabajo de la Dirección del Patronato de Turismo que versa sobre el resumen ejecutivo de un viaje de prospección por países europeos para conocer el nivel de los *campings* de interior y de montaña en relación con los *campings* de las marcas “Tierras de Lleida” y “Pirineos de Lleida” (ANEXO 9).

El usuario utilizó las herramientas tecnológicas (teléfono móvil y tableta digital) que la Diputación puso a su alcance para realizar las tareas descritas en los informes aportados a la Sindicatura, si bien desconocía el elevado coste de su utilización.

Se ha iniciado un expediente informativo para evaluar el motivo por el cual no se desactivó el servicio “*roaming*” y para evaluar los efectos y el impacto en mejoras prácticas que se han derivado del trabajo comparativo (producto y servicios) realizado por el director del Patronato de Turismo en su viaje.

A fin de evitar que se volviera a repetir esta situación y para mejorar la eficiencia, optimización y coste sostenible y adecuado del servicio, por Junta Gobierno Local 17 de marzo de 2014 se acordó licitar la contratación integral unificada de los servicios avanzados de las comunicaciones de la Diputación de Lleida y sus organismos. El contrato se adjudicó en fecha 14 de julio, y la firma fue en fecha 30 de julio de 2014; en el apartado de telefonía móvil se estableció una tarifa plana con un número de megas determinado tanto nacionales como internacionales que se regulariza a final de año y hasta el momento presente, que incluye los años 2014, 2015 y 2016, no ha habido ningún exceso.

Finalmente, en relación con el siguiente apartado del proyecto de informe, queremos manifestar:

3. Conclusiones

3.1 Observaciones

Relaciones de puestos de trabajo y plantilla

Observación: *La Diputación de Lleida no dispone de RPT*

En relación con esta observación, nos remitimos al contenido de la alegación anteriormente expuesta en el apartado 2.4.4.3 Relación de puestos de trabajo y plantilla de este documento de alegaciones.

Convenios colectivos y acuerdos de personal

Observación: *Los trabajadores de la Diputación de Lleida pueden disfrutar de 15 minutos diarios para la formación voluntaria y por cuenta propia, y de 15 minutos diarios más para la conciliación de la vida familiar y laboral de tiempo no presencial que computan como tiempo trabajado. La aplicación de esta medida supone la realización en la práctica de la jornada semanal de 35 horas, la cual es contraria a la normativa vigente.*

En relación con esta observación, nos remitimos al contenido de la alegación anteriormente expuesta en el apartado 2.4.4.4 Convenios colectivos y acuerdos de personal referente a este aspecto, de este documento de alegaciones.

Retribuciones del personal

Observación: *Los importes de las retribuciones complementarias de la Diputación de Lleida están segmentados en diferentes niveles, los cuales, de acuerdo con los Pactos-Convenio, se especifican en cada ficha del catálogo de puestos de trabajo. Del trabajo realizado se desprende que en varios casos no existía ficha del puesto de trabajo, en otros los complementos que figuran en nómina no corresponden a los que se detallan en la ficha del puesto de trabajo correspondiente y, en cambio, en otros casos existen complementos en la ficha del puesto de trabajo que no son percibidos en nómina.*

En relación con esta observación, nos remitimos al contenido de la alegación anteriormente expuesta en 2.4.4.5 Retribuciones del personal referente a este aspecto, de este documento de alegaciones.

Contratación de personal

Observación: *El Pleno de la Diputación de Lleida aprobó el 26 de abril de 2012 el Acuerdo de servicios públicos esenciales, áreas y sectores prioritarios y directrices para la cobertura de las necesidades de personal. No obstante, no quedó justificado el carácter esencial de cada uno de los servicios a los que hacía referencia. Aparte, al menos uno de los servicios que se considera esencial (“Toda actividad dirigida a impulsar y reactivar la actividad económica”) no se corresponde con los servicios mínimos que deben prestar los municipios ni tampoco con las funciones públicas necesarias de las entidades locales a las que se refería la disposición adicional segunda del EBEP.*

En relación con esta observación, nos remitimos al contenido de la alegación anteriormente expuesta en 2.4.4.8 Contratación de personal referente a este aspecto, de este documento de alegaciones.

Observación: *En dos nombramientos de la Diputación de Lleida no se puede considerar cumplido ninguno de los requisitos que la normativa presupuestaria exige para poder nombrar personal interino, ya que, en un caso, el decreto de nombramiento y el informe propuesta en que se fundamenta no incluye la justificación específica del carácter esencial del puesto cubierto, mientras que en el otro caso la adscripción se hace a un servicio que no se incluye dentro de la relación de servicios esenciales del Acuerdo de Pleno. En ambos casos tampoco consta ninguna justificación sobre el carácter urgente e inaplazable de la necesidad que se pretende cubrir.*

En relación con esta observación, nos remitimos al contenido de la alegación anteriormente expuesta en 2.4.4.8 Contratación de personal referente a este aspecto, de este documento de alegaciones.

Otros conceptos

Observación: *La Diputación de Lleida no ha publicado las declaraciones anuales sobre actividades y bienes patrimoniales de sus representantes, tal como establece el artículo 75.7 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local.*

En relación con esta observación, nos remitimos al contenido de la alegación anteriormente expuesta en 2.4.4.9 Otros conceptos referente a este aspecto, de este documento de alegaciones.

Observación: *La indemnización del gasto de locomoción que se está satisfaciendo por uso de vehículo al personal funcionario es de 0,30€ en la Diputación de Lleida. Este importe es superior al establecido en la orden 3770/2005, de 1 de diciembre, que modifica el Real Decreto 462/2002, que fija las indemnizaciones por razones de servicio aplicable al personal al servicio de las corporaciones locales, el cual determina el importe en 0,19€ por kilómetro*

En relación con esta observación, nos remitimos al contenido de la alegación anteriormente expuesta en 2.4.4.9 Otros conceptos referente a este aspecto, de este documento de alegaciones.

Observación: *Durante el ejercicio 2013, nueve trabajadores de la Diputación de Lleida cobraron horas/trabajos extraordinarios por encima de las 80 horas extras, límite máximo en cómputo anual en que se puede incurrir, de acuerdo con el artículo 32.6 de los Pactos-Convenio.*

En relación con esta observación, nos remitimos al contenido de la alegación anteriormente expuesta en 2.4.4.9 Otros conceptos referente a este aspecto, de este documento de alegaciones.

Observación: *Dentro de las ayudas por acción social que satisface la Diputación de Lleida se incluyen ciertas ayudas sobre las que se debería efectuar la pertinente retención de IRPF, como las ayudas por defunción, las dietas y el alojamiento para visitas médicas, aunque no se puede determinar el alcance, dado que la Diputación no dispone de los importes totales pagados por estos conceptos. Además, también*

se debería efectuar retención sobre los anticipos al personal que se conceden sin que devenguen interés.

En relación con esta observación, nos remitimos al contenido de las alegaciones anteriormente expuestas en 2.4.4.7 Cuotas, prestaciones y gastos sociales referente a este aspecto, de este documento de alegaciones.

Lleida, 10 de marzo de 2017.

Joan Reñé Huguet.
Presidente

El escrito de alegaciones presentado por la Diputación de Tarragona a la Sindicatura de Cuentas, enviado a través del portal EACAT, con registro de entrada número E/000309-2017, de 28 de febrero de 2017, se reproduce literalmente²³ a continuación:

Título: Alegaciones a un proyecto de informe
Cuerpo del envío:

Fecha de recepción del proyecto de informe: <<9/02/2017>>

<<Nos ponemos en contacto con usted con motivo del envío del proyecto de informe de fiscalización 36/2014-F Diputaciones de Cataluña, gastos de personal ejercicio 2013, recibido en la Diputación de Tarragona según registro de entrada número 1-2017-004174-2, el 9 de febrero de 2017.

De acuerdo con lo que se indica en el oficio adjunto con dicho informe, y en base al artículo 39 del Reglamento de régimen interior de la Sindicatura de Cuentas de Cataluña, el plazo para poder presentar alegaciones al proyecto de informe es de quince días hábiles a contar desde el día siguiente a la recepción.

Una vez revisada la parte del proyecto de informe que afecta a nuestra institución, el Área de Recursos Humanos y Políticas Activas de Empleo así como la Secretaría General han redactado las alegaciones y han elaborado los informes que le anexamos, con referencia a los diferentes apartados y de acuerdo con sus indicaciones. Por cualquier duda o aclaración quedamos a su disposición.

Atentamente,

Josep Poblet Tous
Presidente de la Diputación de Tarragona>>

Fecha de la firma: 13:42:16 28/02/2017

23. El escrito original estaba redactado en catalán (salvo una cita en castellano). Aquí figura una traducción del mismo.

INFORME

Asunto: Alegaciones al Proyecto de informe de fiscalización 36/2014-F Diputaciones de Cataluña, gastos de personal, ejercicio 2013 emitido por la Sindicatura de Cuentas de Cataluña.

La Sindicatura de Cuentas de Cataluña ha emitido un informe de fiscalización limitada relativo a los gastos de personal de las diputaciones de Cataluña, correspondiente al ejercicio 2013 con el objetivo de verificar si los gastos de personal se presentan según el marco normativo de información financiera aplicable así como de comprobar si las actuaciones realizadas por las diputaciones se han desarrollado de acuerdo con la normativa que les es de aplicación.

En relación con el mismo, se formulan las siguientes alegaciones:

Primera.- En relación con el apartado 2.5.4.1: Liquidación del presupuesto de gastos. Capítulo 1

En el informe se hace constar que las obligaciones reconocidas de los gastos de personal del ejercicio 2013 han experimentado un incremento respecto a 2012 del 5% y que estas variaciones responden fundamentalmente a la recuperación de la paga extra.

Esta información debe ser matizada en el sentido de que durante el año 2013 no se "recuperó" ningún importe correspondiente a la paga extraordinaria correspondiente al mes de diciembre de 2012, dejada de abonar como consecuencia del RDL 20/2012, ya que esta se recuperó más adelante, sino que en el año 2013 se abonaron con normalidad las dos pagas extraordinarias correspondientes al año 2013. Esto afectó a personal laboral, a personal eventual, a personal funcionario y a los cargos electos. Por lo tanto, puesto que como consecuencia del RDL 20/2012 dejó de abonarse la paga extraordinaria correspondiente al mes de diciembre, los gastos de personal por obligaciones reconocidas del año 2012 son inferiores a los correspondientes al año 2013 en que sí se abonaron las dos pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Por otra parte, creemos importante hacer notar que la Diputación de Tarragona no cuenta con personal directivo.

Segunda.- En relación con el apartado 2.5.4.3: Relación de puestos de trabajo

En el informe se hace constar que la relación de puestos de trabajo no indica el importe del complemento específico de cada puesto de trabajo. Esta afirmación debe ser matizada, ya que en relación con el complemento específico o del puesto la Diputación de Tarragona optó por establecerlo con unos códigos numéricos fruto de la valoración de puestos de trabajo que se efectuó en el año 2000. La traducción económica de estos códigos aparece en las tablas retributivas de los puestos tipo de personal funcionario y las de personal laboral derivados de las categorías aprobadas por convenio colectivo, las cuales:

- a) forman parte del expediente administrativo del capítulo 1 del presupuesto, el cual se integra con todos sus documentos, tablas retributivas incluidas, en el expediente del presupuesto.
- b) están publicadas en la intranet corporativa.
- c) integran el I Pacto de condiciones de personal funcionario y el VI Convenio colectivo de personal laboral (vigente hasta el 24/10/2013) y el VII Convenio colectivo de personal laboral (vigente a partir de 25/10/2013), los cuales se publicaron en los Boletines Oficiales de la Provincia número 163 de fecha 16 de julio de 2011 (I Pacto y VI Convenio) y 245 de fecha 24 de octubre de 2013 (VII Convenio), los cuales incluyen, respectivamente, las tablas retributivas con los importes asociados a los diferentes códigos numéricos de complemento específico/del puesto.
- d) forman parte del expediente administrativo de la Relación de puestos de trabajo correspondiente al año 2013 (folios 112 y 113)

Tercera.- En relación con el apartado 2.5.4.3: Plantilla de personal

En el informe se hace constar que el presupuesto y la plantilla no fueron aprobados en la misma sesión plenaria, tal y como dispone el art. 90 LBRL. Esta afirmación no es cierta, dado que la plantilla de personal correspondiente al año 2013 fue aprobada inicialmente por el Pleno en sesión de fecha 14 de diciembre de 2012 y en la misma sesión se aprobó el presupuesto de la Diputación de Tarragona que contiene, entre otros, el anexo de personal.

En el BOPT número 293 de fecha 21 de diciembre se publica el acuerdo de aprobación inicial de la plantilla y del presupuesto correspondiente al año 2013 y en ambos anuncios se hace constar de forma expresa que ambos instrumentos fueron aprobados en la misma sesión plenaria de fecha 14 de diciembre de 2012.

Quien suscribe este informe entiende que la confusión está en el hecho de que la fecha de las comisiones informativas de Recursos Humanos y la de Hacienda son diferentes en el tiempo, ya que la plantilla fue dictaminada el día 23 de noviembre de 2012 y el presupuesto, el día 11 de diciembre de 2012. No obstante, la función de las comisiones informativas es la de dictaminar y, en ningún caso, aprobar y lo que exige la normativa vigente es que la plantilla se apruebe junto con el presupuesto. La aprobación fue en la misma sesión plenaria y el dictamen de uno y otro instrumento fue adoptado por la respectiva comisión informativa que no tienen por qué coincidir en el tiempo.

Cuarta.- En relación con el apartado 2.5.4.5 Retribuciones del personal

En el informe se hace constar que la Diputación de Tarragona paga otras retribuciones que no constan ni en la Relación de puestos de trabajo ni en las tablas retributivas, reguladas en el Pacto de condiciones de personal funcionario y en el convenio de personal laboral, refiriéndose en concreto al complemento de productividad y otros complementos específicos del personal laboral.

En relación con esta afirmación hay que hacer las siguientes alegaciones:

1.- En el caso del personal funcionario, el art. 172 del Reglamento del personal al servicio de las entidades locales dispone que está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario ejerce su trabajo, correspondiendo al Pleno determinar en el presupuesto la cantidad global y al presidente de la corporación, su distribución y asignación individual, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el Pleno.

En este sentido, el Pleno de la Diputación de Tarragona en sesión de fecha 5 de mayo de 2006 acordó los Criterios generales para la asignación del complemento de productividad para el personal funcionario de los servicios centrales de la Diputación de Tarragona, vigentes en la actualidad. Tal y como se establece en dicho acuerdo, la productividad de carácter personal en base a la actividad extraordinaria, especial interés, etc. se mantendrá vigente hasta que se realice una revisión de la relación de puestos de trabajo, la cual deberá recoger de forma objetiva y real las características específicas de algunos puestos de trabajo y consecuentemente la adaptación de su retribución mediante el complemento específico o mantenimiento, si procede, del complemento de productividad. Durante el año 2017 está previsto llevar a cabo una revisión de los puestos de trabajo de mando. Estamos pues ante una situación transitoria.

2.- En el I Pacto de condiciones de personal funcionario aparece el concepto complemento de productividad en el artículo 24.

3.- En relación con el personal laboral el concepto productividad así como otros conceptos retributivos constan de forma expresa tanto en el VI Convenio (arts. 26 y 27) como en el VII Convenio (art. 27)

En consecuencia, no es en la relación de puestos de trabajo ni en las tablas retributivas que deben aparecer las cuantías del complemento de productividad y otros complementos retributivos, sino en el anexo de personal que acompaña el presupuesto, como documento integrante de lo mismo y en el Convenio colectivo en el caso del personal laboral. Además, la atribución de uno u otro complemento retributivo va sustentada en todos los casos con el correspondiente decreto concediéndolo y en el caso del personal funcionario en un acuerdo de Pleno aprobando los criterios.

En relación con el Fondo de productividad en el informe se hace constar que su percepción es incompatible con la percepción de aportaciones al plan de pensiones.

En la normativa reguladora del Fondo de productividad correspondiente al año 2013 no se hizo constar en ningún caso esta incompatibilidad que por otra parte no tiene ninguna razón de ser, ya que son conceptos diferentes.

No obstante, hay que hacer constar que la Diputación de Tarragona no está haciendo aportaciones al plan de pensiones desde el año 2012.

En relación con el Premio por servicios efectivos y Premio de jubilación a los que hace referencia el informe de la Sindicatura es preciso hacer las siguientes consideraciones:

En relación con el **premio por servicios efectivos** tanto el I Pacto de personal funcionario como el VI y VII Convenio colectivo de personal laboral se limitaban a recoger el denominado “Premio de los 25 y 35 años o premio por servicios prestados en la Diputación”. En relación con el mismo, cabe decir *a priori* que el régimen jurídico del personal laboral es diferente del propio del personal funcionario, ya que en relación con los primeros los convenios colectivos pueden regular otros complementos salariales diferentes del salario y fruto de la negociación, como es el caso de los premios por servicios efectivos y, en el caso del personal funcionario, si bien es cierto que los mismos no están recogidos en los conceptos retributivos que de acuerdo con la normativa vigente los funcionarios pueden percibir, lo cierto es que la Diputación entendió como consecuencia de la jurisprudencia contradictoria en esta cuestión que su inclusión dentro del Pacto de condiciones de personal funcionario fruto de una negociación conjunta de la medida aplicable a personal laboral y funcionario en sede de Mesa General de Negociación era suficiente para amparar este premio por servicios efectivos para el personal funcionario.

Diferente es el **premio por jubilación** (mensualidad que recibía el funcionario en el momento de la jubilación), el cual no estaba regulado ni en el Pacto ni en el Convenio, sino que solo se pagaba al personal funcionario en virtud de un acuerdo plenario de fecha 1980.

Si bien es cierto que tradicionalmente la jurisprudencia entendía que tenían una clara naturaleza retributiva y no eran una materia objeto de negociación, ya que estaba al margen de la estructura salarial de los empleados públicos establecida por ley, si bien es cierto que esta cuestión solo aplicaba al personal funcionario y no al personal laboral donde todo es susceptible de ser negociado e incluido en el convenio, lo cierto es que el Tribunal Supremo modificó la línea jurisprudencial y ya en STS de 28 de julio de 2006 y la más reciente STS de 20 de diciembre de 2013 les ha atribuido carácter de medida asistencial y, por lo tanto, no están destinados a retribuir la prestación de servicios, sino constituir un auxilio al trabajador. Por lo tanto, como medida asistencial pueden ser objeto de negociación colectiva. En idénticos términos la STSJ Canarias de fecha 29 de diciembre de 2014, 13 de febrero de 2015, 12 de mayo de 2015 y 10 de septiembre de 2015.

Así y después de estas sentencias es posible conceder al trabajador (funcionario y laboral), una vez que acceda a la condición de jubilado, una cantidad económica que en ningún caso tendría naturaleza retributiva, sino que tendría la consideración de ayuda por la pérdida de ingresos que representa la jubilación. La previsión de una ayuda de estas características debería ser negociada previamente.

En consecuencia, la Diputación de Tarragona acordó en fecha 27 de enero de 2017 modificar las Normas reguladoras del acceso a las prestaciones por asistencia sanitaria y fondo social en el sentido de prever conceder al trabajador, una vez que accediera a la condición de jubilado, una cantidad económica entendida como ayuda por la pérdida de ingresos que representa la jubilación.

Quinta.- En relación con el apartado 2.5.4.8 Contratación de personal

La Sindicatura afirma en el informe que los acuerdos adoptados por el Pleno de la Diputación de Tarragona sobre los supuestos en que es posible contratar personal laboral temporal o nombrar personal interino son contrarios a ley.

En relación con dicha afirmación hacemos las siguientes consideraciones:

1.- La Ley de presupuestos correspondiente al año 2013 disponía en su artículo 23.2 lo siguiente: “Durante el año 2013 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.”

Idéntico redactado tenían la Ley de presupuestos generales del Estado para el año 2012 y el RDL 20/2011.

Nos encontramos ante conceptos jurídicos indeterminados y no existe en el ordenamiento jurídico ninguna regla o criterio que determine cuáles son los sectores, funciones y/o categorías profesionales priorizados o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Además, esta diferenciación entre sectores prioritarios y servicios esenciales conlleva que podamos estar hablando de servicios públicos que a pesar de no ser esenciales sí sean considerados prioritarios. La doctrina entendió entonces que las limitaciones o requisitos para la contratación temporal y nombramiento interino que imponía la LPGE debían ser concretados por cada Administración pública.

El concepto de “necesidades urgentes e inaplazables” se interpretó a nivel doctrinal como equivalente a las necesidades mínimas de personal que cada Administración tiene para el ejercicio de sus funciones o desarrollo de sus competencias en términos razonables de eficacia y, en consecuencia, se reconoció a las administraciones públicas, por parte de la doctrina, un margen de apreciación que implica poder determinar qué son para ella “necesidades urgentes e inaplazables” y el número de personas para afrontarlas. Esta concreción era competencia del gobierno de cada Administración.

La Subdirección General de Relaciones con otras Administraciones dijo que la ponderación y decisión sobre excepcionalidad del caso y la presencia del resto de los requisitos exigidos por la norma son facultad de cada Administración en aplicación de su potestad de autoorganización, si bien es revisable a nivel judicial en caso de impugnación.

La FEMP dijo que las limitaciones de la LPGE habilitaban a las administraciones públicas a contratar al personal necesario para ejercer sus competencias y funciones con estándares razonables y aceptables en atención a los recursos disponibles para satisfacer las demandas de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos.

Por lo tanto, era unánime la doctrina que afirmaba que la posibilidad de acudir a la contratación temporal de laborales o al nombramiento interino de funcionarios pasaba por la justificación que el órgano competente de la Administración hiciera de la prioridad del puesto o del sector en el que el puesto se encuentra o de la esencialidad del servicio que presta y de la urgencia y necesidad. Esta justificación podía

hacerse puntualmente para cada contratación o bien adoptando un criterio general a través de un acuerdo adoptado por el máximo órgano de gobierno del ente.

En base a estas interpretaciones, la Diputación de Tarragona adoptó un primer acuerdo (27/01/2012) en el que determinaba que sería posible acudir a la contratación temporal o nombramiento de funcionario interino para cubrir necesidades urgentes e inaplazables referidos a los siguientes sectores que se consideraban prioritarios: centros de enseñanza y asistencia a los municipios. También sería posible para hacer frente a situaciones excepcionales. En todos los casos era necesario motivarlo mediante el correspondiente informe justificativo validado por el Área de Recursos Humanos.

En un acuerdo posterior (25/05/2012) se amplió a las contrataciones derivadas de los proyectos de fomento del empleo aprobados por la Diputación; a los casos en que, debidamente motivado y validado por el Área de Recursos Humanos, sea imprescindible para garantizar la continuidad de la prestación del servicio explicándose que se entenderá debidamente motivado cuando la unidad tenga una disminución real de sus efectivos en un 50% o cuando se trate de un puesto singular que requiera una titulación específica y no exista dentro de la propia organización nadie que lo pueda desarrollar con carácter transitorio o cuando se trate de sustituir bajas de larga duración o vacantes (30/11/2012); contratación laboral interina o nombramiento interino de personas que ya tenían una vinculación temporal con la Diputación si la necesidad se mantiene y existe plaza vacante dotada presupuestariamente o nombramiento interino de personas que ya tuvieran un contrato laboral interino y desarrollaran funciones de personal funcionario si existe plaza vacante dotada presupuestariamente (27/09/2013) y, por último, contratación temporal o nombramiento interino para funciones y categorías relacionadas con puestos de trabajo del grupo A1 o A1L que tengan un impacto estratégico en el funcionamiento de la corporación y así se justifique de forma motivada (31/01/2014).

De todos ellos la Sindicatura considera que no tienen base legal los siguientes:

* “situaciones excepcionales” de forma autónoma si bien sí parece que lo admitiría como requisito que se añada al resto que establezca la ley. En ningún momento la ley dispone que los requisitos tengan que ser acumulativos y, además, la excepcionalidad está justificada en cada una de las resoluciones de contratación laboral temporal o nombramiento interino.

* “aquellos casos en que sea imprescindible (...) la continuidad en la prestación del servicio”. La Sindicatura dice que en este supuesto no se identifica ningún sector, función o categoría prioritarios ni ningún servicio esencial. Volvemos a estar ante conceptos jurídicos indeterminados. Por eso en el mismo acuerdo se explica que se entenderá por motivado en dichos casos, siendo situaciones objetivas y acreditables que además se justifican en el decreto de nombramiento.

* “supuestos en que el personal ya existente pasa a ocupar otros puestos o bien hay un cambio de relación jurídica laboral a la funcionarial”. La Sindicatura entiende que se está dando un trato más beneficioso y sin base legal. Quien suscribe este informe entiende que no se trata de dar un trato más beneficioso, sino de dar cobertura a un eventual cambio de modalidad contractual o de nombramiento interino a personas que anteriormente fueron contratadas o nombradas interinas por encontrarse dentro

de algunos de los supuestos declarados como excepcionales. En ningún caso en estos casos se produce un incremento de efectivos. Tampoco se produce cuando se cambia la modalidad contractual por la de nombramiento interino si las funciones que desarrolla la persona son más propias de personal funcionario. En estos casos estamos más ante una adecuación del régimen jurídico. En ambos casos las plazas existen en plantilla y están dotadas presupuestariamente y no se produce un incremento de los efectivos temporales.

Por último, la Sindicatura considera falta de concreción uno de los sectores considerados por la Diputación como prioritarios como es la “asistencia a los municipios”. En relación con esta afirmación, quien suscribe este informe quiere poner de manifiesto que, de conformidad con el art. 36 de la LBRL, una de las competencias básicas de las diputaciones es la asistencia y cooperación jurídica, económica y técnica a los municipios, especialmente a los de menor capacidad económica.

En la Diputación de Tarragona esta asistencia se presta fundamentalmente por el Área Servicio de Asistencia Municipal (SAM), que está integrada por diferentes unidades destinadas a prestar asistencia jurídica, económica o técnica. Quien suscribe este informe entiende que las contrataciones temporales o nombramientos interinos que se hayan efectuado para alguna de estas unidades del SAM tienen cabida dentro de la excepción “asistencia a municipios”, ya que esta es la esencia de las diputaciones.

En este apartado la Sindicatura informa también de que por medio de convocatoria de 1 de marzo de 2013 se contrató a un técnico medio para el turno libre procedente de la oferta pública de empleo del año 2009 declarada desierta con anterioridad, y por lo tanto ya habían transcurrido más de tres años desde la aprobación de la oferta, por lo que se estaría incumpliendo la prohibición establecida de incorporar nuevo personal. En relación con este punto hay que hacer las siguientes consideraciones:

Una vez revisadas las fechas y las ofertas, llegamos a la conclusión de que puede tratarse de la plaza número 544, en todo caso incluida dentro de la oferta pública de 2008 y no de 2009.

Dicha plaza fue convocada el 24 de septiembre de 2009 (08/133) y por lo tanto dentro del plazo de tres años marcado por el Texto refundido del EBEP. No obstante, fue declarada desierta y por eso volvió a convocarse el 18 de febrero de 2011 declarándose también desierta; el 20 de enero de 2012 y también declarada desierta y finalmente el 1 de marzo de 2013 dando como resultado el nombramiento como funcionario de carrera del aspirante que obtuvo mayor puntuación en el conjunto del concurso oposición.

Quien suscribe este informe entiende que el cumplimiento del plazo máximo de convocatoria dentro de los tres años desde que la plaza fue ofertada se respetó y que el hecho de que se haya vuelto a declarar desierta hace que cuando se vuelva a convocar pueda darse el hecho de que no pueda cumplirse el requisito de los tres años que entendemos que solo se aplica para la primera vez que se convoca y no para ocasiones sucesivas fruto de declararse desiertas.

Por último dentro de este mismo apartado la Sindicatura informa de que en determinados nombramientos interinos no consta la justificación del nombramiento. Puesto que no sabemos a qué nombramientos hace referencia no podemos alegar nada al respecto.

Sexta.- En relación con el apartado 3.1: Conclusiones: Observaciones

Relación de puestos de trabajo y plantilla

Nos remitimos a lo informado en las alegaciones segunda y tercera.

Retribuciones del personal

Nos remitimos a lo informado en la alegación cuarta.

Incentivos al rendimiento

Tanto respecto al complemento de productividad como al premio por servicios efectivos y premio de jubilación nos remitimos a lo informado en la alegación cuarta.

Contratación de personal

Nos remitimos a lo informado en la alegación quinta.

Otros conceptos

Hay que contestar los puntos 18 y 19 del informe de la Sindicatura.

En relación con el punto 18 (**declaraciones anuales sobre actividades y bienes patrimoniales**) hay que solicitar el correspondiente informe a la Secretaría General.

En relación con el punto 19, la **indemnización por gasto por locomoción** a razón de 0,33 euros por kilómetro está prevista en el art. 29 del I Pacto de condiciones de personal funcionario y en el art. 31 del VI Convenio colectivo de personal laboral. La posibilidad de acordar un importe superior al 0,19 euros/km está reconocida por la Orden EHA 3771/2005 de 2 de diciembre, por la que se revisa la cuantía de los gastos de locomoción y las dietas en el IRPF. De esta normativa se desprende la posibilidad de pactar cuantía superior, si bien a efectos de tributación los primeros 0,19 euros estarán exentos y no lo que exceda de estos 0,19 euros. La Diputación de Tarragona pactó este importe superior porque el parque móvil de la Diputación era y es insuficiente y el hecho de que los trabajadores tengan que hacer uso de sus vehículos particulares, pagar a 0,19 euros/km es del todo insuficiente.

Tarragona, 20 de febrero de 2017

La jefa de Sección de Planificación
y Organización de RRHH

Eugènia Díez Rodríguez

El director del Área de RRHH y PAO

Àlex Grau Orts

Secretaría General
PSP/MVE/jct

Asunto: Petición de información en relación con la publicación de las declaraciones sobre actividades y bienes patrimoniales de los representantes correspondiente al ejercicio 2013.

Sra. D^a Sandra Andreu Febas
Jefa de servicio de los Servicios Económicos
Intervención
Interior

En respuesta a su consulta, de fecha 22 de febrero de 2017, en relación con un punto del contenido del Informe provisional de fiscalización limitada emitido por la Sindicatura de Cuentas, es cierta la afirmación de que la Diputación de Tarragona no publicó las declaraciones anuales sobre actividades y bienes patrimoniales de sus representantes correspondientes al ejercicio 2013.

Sin embargo, le informo de que, en cumplimiento de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, las declaraciones sobre actividades y bienes patrimoniales correspondientes a los miembros de la actual corporación (2015-2019) se publicaron en diciembre de 2015 en Portal de Transparencia de la Diputación de Tarragona.

La jefa de servicio e. f. de Secretaría General

Maite Velayos Esplugas

Tarragona, 24 de febrero de 2017

4.2. TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES

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

A raíz de las alegaciones 1, 3.2 y 4.1 de la Diputación de Barcelona, se han modificado los apartados 2.2.4.5, 2.2.4.6 y 2.3.4.6, y las observaciones 2 y 10, y se ha eliminado la observación 6.

A raíz de las alegaciones a los puntos 2.3.4.8 y 2.3.4.9 de la Diputación de Girona, se han modificado los apartados 2.3.4.8 y 2.3.4.9, y las observaciones 16 y 17.

A raíz de las alegaciones a los apartados 2.4.1, 2.4.4.5 y 2.4.4.8 de la Diputación de Lleida, se han modificado dichos apartados y la observación 16.

A raíz de las alegaciones tercera, cuarta y quinta de la Diputación de Tarragona, se han modificado los apartados 2.5.4.3, 2.5.4.6 y 2.5.4.8, y las observaciones 2 y 14.

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

