

INFORME 22/2022

DEPARTAMENTO  
DE LA PRESIDENCIA  
GASTOS DE PERSONAL,  
EJERCICIO 2020



INFORME 22/2022

**DEPARTAMENTO  
DE LA PRESIDENCIA**  
GASTOS DE PERSONAL,  
EJERCICIO 2020

---

Edición: febrero de 2023

Documento electrónico etiquetado para personas con discapacidad visual

Páginas en blanco insertadas para facilitar la impresión a doble cara

Autor y editor:

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

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

**ÍNDICE**

ABREVIACIONES.....	7
1. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. INFORME.....	9
1.1.1. Objeto y alcance.....	9
1.1.2. Metodología.....	9
1.2. ENTE FISCALIZADO.....	9
1.2.1. Organización.....	10
1.2.2. Trabajos de control.....	11
2. FISCALIZACIÓN REALIZADA.....	11
2.1. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	12
2.2. PRESUPUESTO.....	15
2.2.1. Variación del gasto de personal.....	18
2.2.2. Variación en el número de efectivos.....	19
2.2.3. Seguridad Social.....	20
2.3. RETRIBUCIONES.....	20
2.3.1. Altos cargos.....	21
2.3.2. Personal eventual.....	24
2.3.3. Personal funcionario.....	27
2.3.4. Personal laboral.....	31
2.4. SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	33
2.4.1. Provisión provisional de puestos de trabajo.....	33
2.4.1.1. <i>Contrataciones temporales e interinajes</i> .....	34
2.4.1.2. <i>Sistemas extraordinarios de provisión</i> .....	36
2.4.1.3. <i>Convocatorias y ofertas de trabajo para la provisión provisional de puestos de trabajo</i> .....	39
2.5. JORNADA Y HORARIO.....	40
2.5.1. Control horario.....	42
2.5.2. Horas extraordinarias.....	42
3. CONCLUSIONES.....	43
3.1. OBSERVACIONES.....	43
3.2. RECOMENDACIONES.....	45
3.2.1. Recomendaciones al Gobierno.....	45
3.2.2. Recomendaciones al Departamento.....	46

4. TRÁMITE DE ALEGACIONES.....	46
4.1. ALEGACIONES RECIBIDAS .....	46
4.2. TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES.....	61
APROBACIÓN DEL INFORME .....	62

**ABREVIACIONES**

ATRI	Portal para la gestión laboral de todos los empleados de la Generalidad de Cataluña
Decreto 123/1997	Decreto 123/1997, de 13 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Generalidad de Cataluña
Decreto 56/2012	Decreto 56/2012, de 29 de mayo, sobre jornada y horarios de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Generalidad
Decreto 20/2019	Decreto 20/2019, de 29 de enero, de reestructuración del Departamento de la Presidencia
Decreto legislativo 1/1997	Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública
Decreto ley 3/2020	Decreto ley 3/2020, de 11 de febrero, sobre el incremento retributivo para el año 2020 para el personal del sector público de la Generalidad de Cataluña
DOGC	Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña
EBEP	Estatuto básico del empleado público. Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre
GIP	Gestión Integrada de Personal
Ley 4/2020	Ley 4/2020, de 29 de abril, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2020
M€	Millones de euros
RPT	Relación de puestos de trabajo
SAFP	Secretaría de Administración y Función Pública



## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. INFORME**

#### **1.1.1. Objeto y alcance**

La Sindicatura de Cuentas, como órgano fiscalizador del sector público de Cataluña, de acuerdo con la normativa vigente y en cumplimiento de su Programa anual de actividades, ha emitido este informe de fiscalización de los gastos de personal del Departamento de la Presidencia correspondiente al ejercicio 2020.

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

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

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

#### **1.1.2. Metodología**

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

Para la realización del trabajo la Sindicatura solicitó al Departamento un detalle de la nómina anual del año 2020 por trabajadores y conceptos, que ha sido conciliada con los gastos de personal con resultado satisfactorio.

## **1.2. ENTE FISCALIZADO**

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

- El apoyo y asistencia al presidente de la Generalidad de Cataluña en el ejercicio de sus funciones.
- Las funciones de Secretaría del Gobierno, asesoramiento, representación y defensa jurídica del Gobierno y de la Administración de la Generalidad y sus organismos dependientes, así como la gestión de las publicaciones oficiales.
- La coordinación y seguimiento del Consejo Técnico, sin perjuicio de las atribuciones conferidas al vicepresidente o vicepresidenta del Gobierno.
- El apoyo a la coordinación interdepartamental y el impulso de estrategias conjuntas.
- La estrategia comunicativa y la política informativa del Gobierno, así como la información y difusión de la actividad del presidente y del portavoz.
- La relación con los medios de comunicación, la organización de la prestación de los servicios audiovisuales de la Generalidad y de ámbito local, y la regulación y control de los servicios de comunicación en el ámbito de Cataluña.
- La dirección de las políticas deportivas.
- Las políticas de mujeres.
- El impulso al desarrollo del autogobierno
- La cooperación con la Administración local de Cataluña.
- Cualquier otra que le atribuyan las leyes y otras disposiciones.

### **1.2.1. Organización**

De acuerdo con el Decreto 20/2019, de 29 de enero, de reestructuración del Departamento de la Presidencia, en 2020 el Departamento se estructuraba, bajo la dirección de la consejera, en los siguientes órganos:

- a) La Secretaría General de la Presidencia.
- b) La Secretaría del Gobierno.
- c) El Gabinete Jurídico de la Generalidad.
- d) La Secretaría de Comunicación del Gobierno y Medios de Comunicación.
- e) La Secretaría General del Deporte y de la Actividad Física.
- f) La Secretaría de Administraciones Locales y de Relaciones con el Aran.

- g) El Instituto de Estudios del Autogobierno.
- h) La Delegación del Gobierno de la Generalidad en Madrid.

Las unidades de asistencia al presidente de la Generalidad y a la consejera del Departamento eran la Oficina del Presidente, el Gabinete del Consejero y la Oficina de Comunicación.

El Comisionado de la Presidencia para el Desarrollo del Autogobierno, cuya persona titular recibe la denominación de viceconsejero o viceconsejera de la Presidencia para el Desarrollo del Autogobierno, ejerce sus funciones bajo la dirección del consejero o consejera de la Presidencia.

La Delegación del Gobierno de la Generalidad en Madrid tiene rango orgánico de secretaría general y gestiona el Centro Cultural y Librería Blanquerna.

El Decreto 20/2019 define las funciones de la totalidad de las unidades que componen la estructura departamental, a excepción de las que tienen su propia normativa reguladora, como son el Gabinete Jurídico de la Generalidad y la Secretaría General del Deporte y de la Actividad Física.

### **1.2.2. Trabajos de control**

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

El 26 de abril de 2021 la Intervención General de la Generalidad de Cataluña emitió el Informe definitivo de control posterior de nombramientos y contrataciones de personal temporal del año 2020 del Departamento de la Presidencia, que incluía diferentes aspectos correspondientes a la comprobación sobre si estos nombramientos y contrataciones de personal temporal se realizaron de acuerdo con la normativa vigente y el procedimiento establecido. El informe concluye que la gestión de los nombramientos y de las contrataciones de personal temporal efectuada por el Departamento durante el ejercicio 2020 fue correcta.

## **2. FISCALIZACIÓN REALIZADA**

El gasto de personal del Departamento en el ejercicio 2020 fue de 38,83 M€ (5,76% de las obligaciones reconocidas del Departamento). En el cuadro 1 se presenta el resumen de efectivos a 31 de diciembre de 2020.

**Cuadro 1. Resumen de efectivos a 31 de diciembre de 2020**

Concepto	Número	Porcentaje
<b>FUNCIONARIOS</b>		
Ocupación definitiva	242	48,89
Ocupación provisional	114	23,03
Comisión de servicios	81	16,37
Encargo de funciones	17	3,43
Adscripción provisional	11	2,22
Asignación temporal de funciones	5	1,01
Interinos por vacante	139	28,08
<b>Total efectivos plazas RPT</b>	<b>495</b>	<b>100,00</b>
<b>Personal coyuntural</b>		
Por exceso o acumulación de tareas	6	37,50
Sustituciones	4	25,00
Programas	6	37,50
<b>Total personal coyuntural</b>	<b>16</b>	<b>100,00</b>
<b>LABORALES</b>		
Ocupación definitiva	32	47,76
Ocupación provisional	6	8,96
Encargos de categoría superior	5	7,47
Adscripción provisional por movilidad funcional	1	1,49
Ocupación por vacante	29	43,28
<b>Total efectivos plazas RPT</b>	<b>67</b>	<b>100,00</b>
<b>Personal coyuntural</b>		
Por exceso o acumulación de tareas	1	16,67
Sustituciones	4	66,66
Programas	1	16,67
<b>Total personal coyuntural</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>
<b>Efectivos personal estructural</b>	<b>562</b>	
+ Altos cargos	21	
+ Eventuales*	46	
<b>Total efectivos personal estructural</b>	<b>628</b>	
<b>Total personal coyuntural</b>	<b>23</b>	
<b>Total efectivos estructurales y coyunturales</b>	<b>651</b>	

Fuente: Elaboración propia.

\* Incluye 45 eventuales estructurales y 1 eventual sustituto correspondiente a personal coyuntural.

## 2.1. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Mediante las resoluciones PDA/1242/2020, PDA/1243/2020 y PDA/1244/2020, de 4 de junio de 2020, se dio publicidad a la refundición de las relaciones de puestos de trabajo (RPT) del personal funcionario, laboral y eventual del Departamento, respectivamente. Estas resoluciones recogían las modificaciones aprobadas por la Comisión Técnica de la Función Pública desde el 5 de febrero de 2019 hasta el 28 de enero de 2020.

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

Para la realización de este informe se ha utilizado la información publicada en formato de datos abiertos en la web de Administración pública de la Generalidad de Cataluña, que recoge las RPT actualizadas a 28 de enero de 2020 y a 15 de diciembre de 2020. De acuerdo con esta última actualización, en 2020 había un total de 583 puestos de personal funcionario, 78 puestos de personal laboral y 52 puestos de personal eventual. En el caso de los puestos de personal funcionario, el 36,71% eran plazas base, el 10,46% plazas de mando y el 52,83% plazas singulares. En cuanto a la forma de provisión, el 36,71% de las plazas debían proveerse por concurso general, el 35,85% por concurso específico, el 25,21% por libre designación y había un 2,23% de plazas a extinguir.

La distribución por unidad directiva se presenta en el cuadro 2.

**Cuadro 2. Relación de puestos de trabajo del personal funcionario, laboral y eventual**

Unidad directiva	Funcionarios	Laborales	Eventuales	Total
Oficina del Presidente	35	20	16	71
Oficina del Gobierno	15	1	-	16
Gabinete de la Consejera	7	-	14	21
Secretaría del Gobierno	2	-	2	4
Secretaría General de la Presidencia	90	3	-	93
Secretaría General del Deporte y la Actividad Física	5	-	-	5
Secretaría de Administraciones Locales y de Relaciones con el Aran	2	-	-	2
Secretaría de Comunicación del Gobierno y Medios de Comunicación	1	-	1	2
Dirección de Servicios	99	30	-	129
Instituto de Estudios del Autogobierno	15	-	1	16
Gabinete Jurídico de la Generalidad*	142	2	-	144
Dirección General de Administración Local	55	1	-	56
Dirección General de Análisis y Prospectiva	7	-	-	7
Dirección General de Asuntos Contenciosos	34	-	-	34
Dirección General de Comunicación del Gobierno	7	14	3	24
Dirección General de Coordinación Interdepartamental	22	1	-	23
Dirección General de Derechos y Asuntos Constitucionales	7	-	-	7
Dirección General de Medios de Comunicación	24	-	-	24
Dirección General de Servicios Consultivos y Coordinación Jurídica	7	-	-	7
Delegación del Gobierno de la Generalidad en Madrid	7	6	-	13
Oficina del Expresidente de la Generalidad	-	-	15	15
<b>Total general</b>	<b>583</b>	<b>78</b>	<b>52</b>	<b>713</b>

Fuente: Elaboración propia.

\* De acuerdo con el Decreto 20/2019, el Gabinete Jurídico tiene el rango orgánico, la estructura y las funciones que le atribuye el Decreto 57/2002, de 19 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios jurídicos de la Administración de la Generalidad.

El Departamento facilitó a la Sindicatura una extracción de la RPT del personal funcionario, laboral, eventual y altos cargos a 31 de diciembre de 2020. Esta RPT se gestiona desde el

propio Departamento y recoge el nombre de la persona que ocupa el puesto de trabajo, la forma de provisión del puesto y su situación respecto del presupuesto (puesto de trabajo presupuestado y ocupado, puesto de trabajo presupuestado pero no ocupado y puesto de trabajo de la RPT no presupuestado ni ocupado). Se ha comprobado la correspondencia de esta información con las RPT en formato de datos abiertos publicados con resultado satisfactorio.

Del total de las plazas de la RPT, 637 estaban presupuestadas y de estas, 607 estaban ocupadas (el 95,3% del total). En el cuadro 3 se presenta el detalle por tipos de personal y en el cuadro 4 la distribución de puestos presupuestados y ocupados por unidad directiva y tipos de personal.

**Cuadro 3. Situación presupuestaria de los puestos de trabajo de la Relación de puestos de trabajo**

Situación presupuestaria	Funcionarios	Laborales	Eventuales	Total
Puestos presupuestados ocupados	495	67	45	607
Puestos presupuestados no ocupados	25	5	-	30
Puestos no presupuestados	63	6	7	76
<b>Total</b>	<b>583</b>	<b>78</b>	<b>52</b>	<b>713</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 4. Puestos de trabajo de la Relación de puestos de trabajo presupuestados y ocupados**

Unidad directiva	Funcionarios	Laborales	Eventuales	Total
Oficina del Presidente	28	16	13	57
Oficina del Gobierno	14	1	-	15
Gabinete de la Consejera	7	-	13	20
Secretaría del Gobierno	2	-	2	4
Secretaría General de la Presidencia	73	3	-	76
Secretaría General del Deporte y de la Actividad Física	4	-	-	4
Secretaría de Administraciones Locales y de Relaciones con el Aran	2	-	-	2
Secretaría de Comunicación del Gobierno y Medios de Comunicación	1	-	1	2
Dirección de Servicios	85	27	-	112
Instituto de Estudios del Autogobierno	12	-	1	13
Gabinete Jurídico de la Generalidad	122	2	-	124
Dirección General de Administración Local	44	1	-	45
Dirección General de Análisis y Prospectiva	5	-	-	5
Dirección General de Asuntos Contenciosos	30	-	-	30
Dirección General de Comunicación del Gobierno	6	13	3	22
Dirección General de Coordinación Interdepartamental	18	1	-	19
Dirección General de Derechos y Asuntos Constitucionales	6	-	-	6
Dirección General de Medios de Comunicación	24	-	-	24
Dirección General de Servicios Consultivos y Coordinación Jurídica	6	-	-	6
Delegación del Gobierno de la Generalidad en Madrid	6	3	-	9
Oficina del Expresidente de la Generalidad	-	-	12	12
<b>Total</b>	<b>495</b>	<b>67</b>	<b>45</b>	<b>607</b>

Fuente: Elaboración propia.

De la revisión de las RPT se desprenden los siguientes aspectos:

- En el análisis de los puestos de trabajo previstos para el personal laboral se ha observado que se incluyen ocho puestos de trabajo de administración y seis de telefonista que, en opinión de la Sindicatura, podrían ser ocupados por funcionarios, ya que no reúnen las características de excepcionalidad previstas en el artículo 30 del Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública.
- El artículo 29 del Decreto legislativo 1/1997 establece que la RPT debe contener, entre otros, información sobre la movilidad interadministrativa, la cual se refiere a las administraciones a las que puede pertenecer el funcionario para ocupar el puesto de trabajo. La RPT del personal funcionario preveía 22 puestos de trabajo con movilidad interadministrativa (7 entre las administraciones públicas catalanas, 4 con movilidad entre la Administración de la Generalidad y la Administración local y 11 con movilidad con cualquier administración). En el análisis de los puestos de trabajo se ha observado que hay puestos de características similares que en unos casos tienen movilidad y en otros no, sin ninguna causa justificativa.
- La RPT del personal eventual no detallaba la unidad directiva de adscripción de los puestos de trabajo, aspecto que sí quedaba recogido tanto en la RPT del personal funcionario como en la del personal laboral.
- La RPT de personal funcionario incluía 10 jefes de área (6 dependientes de unidades directivas del Gabinete Jurídico y 4 de unidades directivas del Departamento). Tres de las áreas dependientes de unidades directivas del Gabinete Jurídico estaban previstas en el Reglamento de los servicios jurídicos de la Administración de la Generalidad, aprobado por el Decreto 57/2002, de 19 de febrero, mientras que el resto estaban recogidas en el Decreto 20/2019. Cuatro puestos de jefe de área tenían un nivel A1.29 y los seis restantes A1.30, equiparables a subdirecciones generales. Aunque las áreas funcionales como figura organizativa cuentan con una fuerte presencia dentro de la estructura departamental de la Administración de la Generalidad, no existe ninguna normativa general en la que se regulen las condiciones para su creación y aspectos relacionados con el personal que se adscribe.

## **2.2. PRESUPUESTO**

En el ejercicio 2020 el presupuesto inicial del capítulo 1, Gastos de personal, del Departamento fue de 39,34 M€, el 6,44% del presupuesto inicial del Departamento, de un total de 610,47 M€.

En el cuadro 5 se presenta de forma resumida la ejecución del capítulo 1 del presupuesto del ejercicio 2020, junto con la del ejercicio anterior a efectos comparativos.

**Cuadro 5. Liquidación del presupuesto del capítulo 1**

Concepto	2019	2020	Variación (%)
Presupuesto inicial	34.561.960	39.340.240	13,83
Modificaciones de crédito	3.721.154	367.817	(90,12)
Presupuesto final	38.283.114	39.708.057	3,72
Obligaciones reconocidas	38.178.542	38.829.461	1,70
Pagos realizados	38.178.542	38.829.461	1,70
Pendiente de pago	0	0	-
<b>Grado de ejecución (%)</b>	<b>99,73</b>	<b>97,79</b>	<b>(1,94)</b>

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro 6 se presenta el detalle de los créditos iniciales y sus modificaciones, los créditos definitivos y las obligaciones reconocidas clasificados por artículos y conceptos de los gastos de personal del ejercicio 2020.

**Cuadro 6. Presupuesto inicial y modificaciones de los gastos de personal por artículos y conceptos**

Artículo y concepto	Créditos iniciales	Modificaciones de crédito	Créditos definitivos	Obligaciones reconocidas	Grado de ejecución (%)
<b>Altos cargos</b>	<b>2.336.459</b>	-	<b>2.336.459</b>	<b>2.364.506</b>	<b>101,20</b>
Retribuciones básicas	1.089.405	-	1.089.405	1.142.155	104,84
Retribuciones complementarias	1.247.054	-	1.247.054	1.222.351	98,02
<b>Personal eventual</b>	<b>3.181.427</b>	<b>71.714</b>	<b>3.253.141</b>	<b>3.015.775</b>	<b>92,70</b>
Retribuciones básicas	871.324	15.286	886.610	802.107	90,47
Retribuciones complementarias	2.310.103	56.428	2.366.531	2.213.668	93,54
<b>Personal funcionario</b>	<b>24.802.044</b>	<b>218.970</b>	<b>25.021.014</b>	<b>24.967.122</b>	<b>99,78</b>
Retribuciones básicas	9.544.463	7.301	9.551.764	9.147.261	95,77
Retribuciones complementarias	15.199.662	17.400	15.217.062	15.236.581	100,13
Sustituciones y eventualidades	57.919	-	57.919	383.454	662,05
Programas	-	194.269	194.269	199.826	102,86
<b>Personal laboral</b>	<b>2.212.341</b>	<b>10.618</b>	<b>2.222.959</b>	<b>2.380.973</b>	<b>107,11</b>
Retribuciones básicas	1.760.123	-	1.760.123	1.765.423	100,30
Retribuciones complementarias	433.018	-	433.018	424.763	98,09
Otras remuneraciones	19.200	-	19.200	26.650	138,80
Sustituciones y eventualidades	-	-	-	153.588	-
Programas	-	10.618	10.618	10.549	99,35
<b>Actividades extraordinarias</b>	<b>104.887</b>	-	<b>104.887</b>	<b>13.371</b>	<b>12,75</b>
<b>Cuotas sociales</b>	<b>6.701.039</b>	<b>66.515</b>	<b>6.767.554</b>	<b>6.086.635</b>	<b>89,94</b>
<b>Pensiones y otras prestaciones sociales</b>	<b>2.043</b>	-	<b>2.043</b>	<b>1.079</b>	<b>52,81</b>
<b>Total gastos de personal</b>	<b>39.340.240</b>	<b>367.817</b>	<b>39.708.057</b>	<b>38.829.461</b>	<b>97,79</b>

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

El total de las obligaciones reconocidas en el capítulo 1, Gastos de personal, fue de 38,83 M€, lo que representa un 5,76% de las obligaciones reconocidas del Departamento de 673,67 M€. El nivel de ejecución del presupuesto fue del 97,79% y se pagaron la totalidad de las obligaciones reconocidas.

Las obligaciones reconocidas del personal funcionario fueron de 24.967.122 €. En los conceptos de retribuciones básicas y complementarias del personal funcionario se registraron 19.542.444 €, correspondientes a personal funcionario de carrera, y 4.841.398 €, correspondientes a personal funcionario interino que ocupaba puestos de trabajo incluidos en la RPT. En el concepto Sustituciones y eventualidades se registraron 383.454 €, correspondientes a interinos nombrados para la sustitución transitoria de titulares de plazas de personal funcionario y por exceso o acumulación de tareas, y en concepto de Programas se registraron 199.826 € para la ejecución de programas FEDER del programa operativo 2014-2020.

El importe de las obligaciones reconocidas del personal laboral fue de 2.380.973 €. En los conceptos de retribuciones básicas y complementarias del personal laboral se registraron 1.273.649 €, correspondientes a personal laboral fijo, 943.187 €, correspondientes a personal laboral temporal que ocupaba puestos de trabajo de personal laboral fijo, 153.588 €, correspondientes a personal contratado para sustituciones y eventualidades, y 10.549 €, correspondientes a personal contratado para la ejecución de programas temporales (Programa covid).

El presupuesto definitivo del capítulo 1 fue superior al total de las obligaciones reconocidas del ejercicio en 0,88 M€. El exceso de crédito presupuestario es consecuencia de los puestos de trabajo incluidos en la RPT del Departamento que estaban presupuestados y vacantes. Este exceso de crédito permitió financiar las sustituciones y eventualidades del ejercicio. A 31 de diciembre de 2020 había 31 puestos presupuestados y no ocupados con un presupuesto de 2,74 M€, de los cuales 18 correspondían a puestos de trabajo que no tenían reserva de plaza para otro trabajador, con un presupuesto de 0,84 M€. Además se disponía de dos puestos de trabajo presupuestados y no ocupados que correspondían a bolsas de dinero para dotar puestos de refuerzo, con un presupuesto de 0,06 M€.

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

El presupuesto debe incluir las plazas estructurales con consignación presupuestaria y las plazas equivalentes destinadas a financiar el gasto en sustituciones y eventualidades. El presupuesto inicial de 2020 incluía 660 plazas, 2 de las cuales eran para sustituciones y eventualidades de personal funcionario. El Departamento no consignó presupuesto con esta

misma finalidad en cuanto al personal laboral. Durante el año, el Departamento solicitó a la Intervención Delegada la incorporación de crédito a la bolsa de refuerzos y sustituciones, a cargo de puestos vacantes presupuestados. El importe autorizado fue de 503.461 €.

El presupuesto incluía 14 plazas no territorializables, correspondientes a la Delegación del Gobierno en Madrid.

En el cuadro 7 se detalla el número de plazas presupuestadas que figura en el anexo de personal de la Ley 4/2020 y el número de efectivos a 31 de diciembre de 2020.

**Cuadro 7. Número de plazas presupuestadas y efectivos. Ejercicio 2020**

Concepto	Plazas presupuestadas	Efectivos	Diferencia
Altos cargos	23	21	(2)
Eventuales	48	45	(3)
Funcionarios	517	495	(22)
Laborales	70	67	(3)
<b>Total personal estructural</b>	<b>658</b>	<b>628</b>	<b>(30)</b>
Programas	0	7	7
Refuerzo	0	7	7
Sustituciones y eventualidades	2	9	7
<b>Total</b>	<b>660</b>	<b>651</b>	<b>(9)</b>

Fuente: Elaboración propia.

Las modificaciones de crédito del capítulo 1 fueron de 367.817 €; 243.514 € correspondían a aumentos de crédito por transferencias y 124.303 € a generaciones de crédito.

### 2.2.1. Variación del gasto de personal

En el cuadro 8 se presenta la variación del gasto de personal registrada en el capítulo 1 entre los ejercicios 2019 y 2020, por tipos de personal.

**Cuadro 8. Gastos de personal**

Concepto	2019	2020	Variación (%)
Altos cargos	2.307.346	2.364.506	2,48
Personal eventual	2.775.110	3.015.775	8,67
Personal funcionario	24.389.421	24.967.122	2,37
Personal laboral	2.397.155	2.380.973	(0,68)
Actividades extraordinarias	45.977	13.371	(70,92)
Cuotas sociales	6.262.160	6.086.635	(2,80)
Pensiones y otras prestaciones sociales	1.373	1.079	(21,41)
<b>Total general</b>	<b>38.178.542</b>	<b>38.829.461</b>	<b>1,70</b>

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con el Decreto ley 3/2020, de 11 de febrero, sobre el incremento retributivo para el año 2020 para el personal del sector público de la Generalidad de Cataluña y con la Ley 4/2020, de 29 de abril, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2020, el incremento retributivo aplicado al personal de la Generalidad de Cataluña, a excepción de los órganos superiores, fue del 2%. De acuerdo con el artículo 1 del Decreto ley 3/2020 y el artículo 29 de la Ley 4/2020, las retribuciones de los órganos superiores de la Administración de la Generalidad determinadas por el artículo 5.1 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalidad de Cataluña, no experimentaron ningún incremento respecto de las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2019.

De acuerdo con el artículo 2 del Decreto ley 3/2020 y la disposición adicional novena de la Ley 4/2020, en el año 2020 se abonó al personal el importe correspondiente a la recuperación parcial del 60% del importe de la paga extraordinaria que se dejó de percibir en el ejercicio 2013. El importe bruto abonado fue de 1,11 M€. Puesto que el Departamento disponía de crédito suficiente en las partidas del capítulo 1, no recibió ninguna transferencia del Departamento de la Vicepresidencia y de Economía y Hacienda por este concepto.

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

### 2.2.2. Variación en el número de efectivos

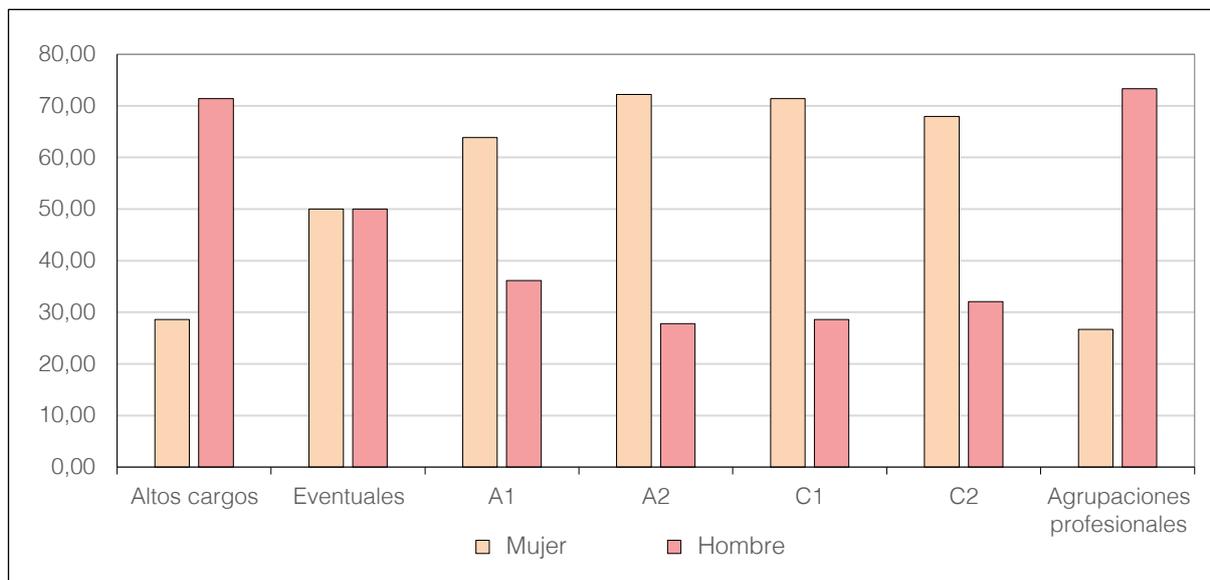
El cuadro 9 muestra el número de efectivos por vinculaciones del personal estructural a 31 de diciembre de los ejercicios 2019 y 2020. En el gráfico 1 se presenta la distribución por categorías y sexo a 31 de diciembre de 2020.

**Cuadro 9. Número de efectivos por vinculaciones. Ejercicios 2019 y 2020**

Concepto	2019	2020	Variación
Altos cargos	23	21	(2)
Eventuales	42	45	3
Funcionarios	366	356	(10)
Interinos	135	139	4
Laborales indefinidos	39	38	(1)
Laborales temporales	30	29	(1)
<b>Total</b>	<b>635</b>	<b>628</b>	<b>(7)</b>

Fuente: Elaboración propia.

Nota: A 31 de diciembre de 2020 había 16 funcionarios interinos, 6 laborales temporales y 1 eventual con nombramientos o contratos por sustitución transitoria de plazas de otro personal, por ejecución de programas temporales o por exceso o acumulación de tareas que no se incluyen en el cuadro por no ser personal estructural. Por lo tanto, el número total de efectivos a 31 de diciembre de 2020 era de 651.

**Gráfico 1. Porcentaje de efectivos a 31 de diciembre de 2020 por sexos**

Fuente: Elaboración propia a partir del Banco de datos de empleo público.

El 62,14% de los efectivos totales eran mujeres y el 37,86% eran hombres. Estas proporciones se invierten en el caso de los altos cargos (71,43% hombres y 28,57% mujeres) y de las agrupaciones profesionales<sup>1</sup> (73,33% hombres y 26,67% mujeres). Los grupos A2 y C1 eran los que tenían un porcentaje de mujeres más elevado (72,22% y 71,43%, respectivamente).

### 2.2.3. Seguridad Social

El 18 de mayo de 1999 la Generalidad de Cataluña y la Tesorería General de la Seguridad Social firmaron un convenio de regulación de relaciones para el pago de las cuotas de la Seguridad Social en el que se establecía ampliar a tres meses el plazo para formular y presentar la documentación recaudatoria de la Seguridad Social. Así, las obligaciones reconocidas en el ejercicio 2020 incluían la cuota patronal del Departamento desde octubre de 2019 hasta septiembre de 2020. En el ejercicio 2020 se imputaron 1,52 M€ correspondientes a gastos devengados en el ejercicio anterior. Las obligaciones del último trimestre de 2020 fueron de 1,61 M€ y se reconocieron en el ejercicio 2021.

## 2.3. RETRIBUCIONES

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

1. Dentro de esta clasificación se engloba el personal que ocupa puestos para cuyo acceso no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Se ha hecho un análisis de las retribuciones y de los conceptos salariales de los altos cargos, del personal eventual y de una muestra de trabajadores para los cuales se ha revisado la retribución y todos aquellos aspectos con incidencia retributiva (cambios de puesto de trabajo, histórico de vinculaciones con la Administración de la Generalidad de Cataluña y/u otras administraciones, descripción del puesto de trabajo o forma de ocupación del puesto de trabajo ocupado, entre otros).

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

### 2.3.1. Altos cargos

El total de obligaciones reconocidas de los gastos de personal de los altos cargos a 31 de diciembre de 2020 fue de 2,36 M€, lo que representa el 6,09% del total de obligaciones reconocidas del capítulo 1 del presupuesto de gasto del Departamento.

El cuadro 10 muestra el detalle de las obligaciones reconocidas de personal de los altos cargos (sin incluir la Seguridad Social) del ejercicio 2020 por conceptos retributivos.

**Cuadro 10. Obligaciones reconocidas de gastos de personal de los altos cargos por conceptos retributivos**

Concepto	Importe
Asignaciones	769.115
Gastos de representación	478.325
Complemento de dificultad técnica	177.462
Complemento de dedicación	148.089
Complemento de mayor responsabilidad	248.575
Derechos de asistencia	152.274
Trienios	55.125
Complemento diferencia paternidad/maternidad/adopción	4.438
Paga extraordinaria	237.281
Recuperación de paga extraordinaria de 2013	93.822
<b>Total</b>	<b>2.364.506</b>

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

En el año 2020 el número inicial de efectivos fue de 23 y el número final fue de 21. Durante el año hubo 3 ceses y 1 nuevo nombramiento.

En el cuadro 11 se presenta el número de altos cargos por unidad directiva que fueron ocupados durante 2020.

**Cuadro 11. Número de altos cargos por unidad directiva**

Unidad directiva	Número
Presidente de la Generalidad de Cataluña	1
Consejería	1
Secretaría del Gobierno	1
Secretaría General	4
Dirección de Servicios	1
Dirección de la Oficina del Gobierno	1
Dirección de la Oficina del Presidente	1
Dirección General de Derechos y Asuntos Constitucionales	1
Dirección General de Administración Local	1
Dirección General de Asuntos Contenciosos	1
Dirección General de Medios de Comunicación	1
Dirección General de Coordinación Interdepartamental	1
Dirección General de Servicios Consultivos y Coordinación Jurídica del Gabinete Jurídico de la Generalidad de Cataluña	1
Dirección General de Análisis y Prospectiva	1
Dirección General de Comunicación del Gobierno	1
Dirección General de Relaciones con Entidades y Colectivos de Diferentes Territorios y Culturas	1
Dirección General del Gabinete Jurídico de la Generalidad	1
Dirección del Instituto de Estudios del Autogobierno	1
Comisionado de la Presidencia para el Desarrollo del Autogobierno	1
<b>Total</b>	<b>23</b>

Fuente: Elaboración propia.

A continuación se presentan los resultados del trabajo realizado:

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

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

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

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

- De acuerdo con la Orden ministerial TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019, vigente en el ejercicio 2020, la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los altos cargos debía ser del 1,65%, a cargo de la empresa. Para dos altos cargos el tipo aplicado fue del 1,50%.
- El artículo 87.2 del Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por RDL 8/2015, de 30 de octubre (EBEP), establece que los funcionarios que estén en situación de servicios especiales deben percibir las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como funcionarios de carrera, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezcan en tal situación se les debe computar a efectos de reconocimiento de trienios.

A un alto cargo no se le abonaron los trienios devengados en la situación de servicios especiales.

- De acuerdo con el Código de conducta de los altos cargos y personal directivo de la Administración de la Generalidad y de las entidades de su sector público, aprobado por Acuerdo de Gobierno GOV/82/2016 de 21 de junio de 2016, los altos cargos de la Administración de la Generalidad y el personal directivo del sector público de la Generalidad deben formalizar el documento de adhesión al contenido del Código de conducta en el plazo de un mes a contar desde su nombramiento o contratación. En el caso de que los altos cargos prestasen servicios con anterioridad a la aprobación del acuerdo, estos tenían que formalizar el documento de adhesión en el plazo de un mes a contar desde la publicación del Acuerdo. El documento firmado debe incorporarse al expediente personal correspondiente.

El documento de adhesión de cinco altos cargos no constaba en sus expedientes personales (en un caso se formalizó en 2021 con motivo de un nuevo nombramiento como alto cargo); dos altos cargos que mantenían una relación continuada como alto cargo desde 2014 no habían presentado el nuevo documento de adhesión como preveía el Acuerdo del Gobierno GOV/82/2016.

- De acuerdo con la Ley 13/2005, de 27 de diciembre, del régimen de incompatibilidades de los altos cargos al servicio de la Generalidad, los altos cargos del Departamento debían presentar las declaraciones de actividades, de bienes patrimoniales y de intereses en un plazo de tres meses desde la fecha de la toma de posesión. Todos los altos cargos del Departamento habían presentado dichas declaraciones, si bien en siete casos se hizo con un retraso de entre uno y dos meses.

### 2.3.2. Personal eventual

En el ejercicio 2020 el total de las obligaciones reconocidas de gastos de personal eventual (sin incluir la Seguridad Social) fue de 3,02 M€, lo que representa el 7,77% del total de las obligaciones reconocidas del capítulo 1 del presupuesto de gastos del Departamento.

El cuadro 12 muestra el detalle de las obligaciones reconocidas de personal eventual (sin incluir la Seguridad Social) del ejercicio 2020 por conceptos retributivos.

**Cuadro 12. Obligaciones reconocidas de gastos de personal eventual por conceptos retributivos**

Concepto	Importe
Sueldo	594.220
Complemento de destino	429.183
Complemento específico	1.405.324
Asignaciones*	32.308
Gastos de representación*	15.527
Complemento de dificultad técnica*	9.602
Complemento de dedicación*	5.496
Complemento de mayor responsabilidad*	10.377
Trienios	24.733
Paga extraordinaria	384.475
Complemento diferencia maternidad/paternidad/adopción	6.356
Recuperación de paga extraordinaria de 2013	98.174
<b>Total</b>	<b>3.015.775</b>

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

\* Corresponden a las retribuciones del puesto de trabajo Gabinete del Consejero/a. La RPT de personal eventual recoge la asimilación retributiva a la de director/a general y, por lo tanto, los conceptos retributivos de este puesto se correspondían con los de los altos cargos.

En el año 2020 el número inicial de personal eventual fue de 43 personas y el número final de personal eventual fue de 46 personas. Durante el año hubo 11 ceses, 1 sustitución y 14 nuevos nombramientos (4 nombramientos lo fueron de personas que ya ocupaban puestos de eventuales). El personal eventual del Departamento representaba el 28,12% del total del personal eventual de la Generalidad.

Del total de 46 eventuales a 31 de diciembre de 2020, 33 eran puestos computables<sup>2</sup> de los previstos en el Acuerdo del Gobierno GOV/130/2018, de 6 de noviembre, por el que se establece el número de puestos de trabajo reservados a personal eventual y se regulan determinados aspectos de su régimen (9 se clasifican como puestos de carácter estructural y 24 como puestos de asesoramiento especial). Los 13 puestos restantes, no computables, eran los correspondientes a las oficinas de los expresidentes de la Generalidad.<sup>3</sup>

El cuadro 13 muestra los puestos de trabajo ocupados por unidad directiva a 31 de diciembre de 2020.

**Cuadro 13. Puestos de trabajo de personal eventual ocupados, por unidad directiva**

Concepto	Puestos de carácter estructural	Puestos de asesoramiento especial	Total a 31.12.2020
<b>Gabinete del Consejero</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>
Adjunto al Gabinete del Consejero	-	1	1
Asesor del consejero	-	1	1
Asesor en información y comunicación	-	1	1
Asesor en el ámbito del mundo local	-	1	1
Asesor en el ámbito económico	-	1	1
Asesor en el ámbito social	-	1	1
Asesor en proyectos transversales	-	1	1
Gabinete del Consejero	1	-	1
Oficina de Comunicación del Departamento de la Presidencia y del Portavoz del Gobierno	1	-	1
Oficina de la Secretaría del Consejero	1	-	1
Oficina de Protocolo	1	-	1
Oficina para la Reforma Horaria	1	-	1
Responsable de relaciones institucionales	-	1	1
<b>Dirección General de Comunicación del Gobierno</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Asesor en materia de comunicación digital	-	1	1
Coordinador de proyectos en materia de comunicación	-	1	1
Responsable de contenidos digitales	-	1	1

2 El Acuerdo del Gobierno 130/2018, de 6 de noviembre, por el que se establece el número de puestos reservados a personal eventual y se regulan determinados aspectos de su régimen, establece que no computan, dentro del número máximo de puestos de trabajo reservados a personal eventual en los departamentos de la Administración de la Generalidad, los puestos de trabajo de personal eventual asignados a los expresidentes de la Generalidad, los de las oficinas de la Generalidad en el exterior ni los puestos de asesores de los grupos parlamentarios y de las delegaciones territoriales del Gobierno.

3 El artículo 4 del Decreto 195/2003, de 1 de agosto, por el que se aprueba el régimen estatutario de los expresidentes de la Generalidad de Cataluña, establece que dispondrán de tres puestos de trabajo adscritos a su servicio, con dedicación especial, asimilados respectivamente a efectos retributivos a un nivel 30 y dos niveles 22, que serán proveídos, a propuesta suya, mediante el sistema de libre nombramiento. Estos puestos de trabajo se incluirán en la relación de puestos de trabajo de personal eventual del Departamento de la Presidencia. El personal que ocupe estos puestos tendrá la consideración de personal eventual.

Concepto	Puestos de carácter estructural	Puestos de asesoramiento especial	Total a 31.12.2020
<b>Oficina del Presidente</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>
Adjunto al Gabinete de Relaciones Externas y Protocolo	-	3	3
Asesor del director de la Oficina del Presidente	-	1	1
Asesor del presidente	-	1	1
Asesor del presidente en gestión de redes sociales	-	1	1
Asesor del presidente en políticas sectoriales	-	1	1
Coordinador de las políticas internacionales de la Presidencia	-	1	1
Gabinete de Comunicación del Presidente	1	-	1
Gabinete de Relaciones Externas y Protocolo	1	-	1
Gabinete de Relaciones Institucionales	1	-	1
Responsable de la residencia del presidente	-	1	1
Secretaría del Presidente	1	-	1
<b>Secretaría de Comunicación del Gobierno y Medios de Comunicación</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Coordinador internacional de comunicación y relaciones públicas	-	1	1
<b>Secretaría del Gobierno</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Asesor del secretario del Gobierno	-	1	1
Asesor en el ámbito de proyectos y estrategias normativas	-	1	1
<b>Oficina del Expresidente de la Generalidad</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>12</b>
Responsable de la Oficina del Expresidente	4	-	4
Responsable técnico*	3	-	3
Secretario	5	-	5
<b>Instituto de Estudios del Autogobierno</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Asesor en materia de políticas comparadas de autogobierno	-	1	1
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>45</b>

Fuente: Elaboración propia

\* A partir del 1 de diciembre de 2020 el puesto de responsable técnico de la Oficina del Expresidente Artur Mas estaba ocupado por una eventual en situación de permiso por maternidad y por un eventual que la sustituyó con un nombramiento de personal eventual por el período de la sustitución, de acuerdo con la normativa de aplicación.

A continuación se presentan los resultados del trabajo realizado:

- Los complementos específicos de dos eventuales de una de las oficinas de los expresidentes eran superiores a los del resto de las oficinas. Estos complementos se establecieron en los acuerdos de nombramiento y estaban recogidos en la RPT vigente en 2020. El coste de dicha oficina, en términos anuales, era superior al del resto en 16.746 €.

- De acuerdo con la Orden ministerial TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019, vigente en el ejercicio 2020, la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal eventual debía ser del 1,65%, a cargo de la empresa. En 12 casos el tipo aplicado fue del 1,50% y se regularizó a partir del mes de junio de 2021 según informa el Departamento de la Presidencia.

### 2.3.3. Personal funcionario

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

**Cuadro 14. Obligaciones reconocidas de gastos de personal funcionario por conceptos retributivos**

Concepto	Personal funcionario de carrera	Personal funcionario interino (a)	Sustituciones y eventualidades (b)	Programas (c)	Total
Sueldo	4.387.552	1.636.611	123.206	85.501	6.232.870
Complemento específico	8.777.759	1.661.454	145.322	50.089	10.634.624
Complemento de destino	2.907.754	808.110	65.592	36.494	3.817.950
Trienios	1.331.946	253.684	10.101	9.258	1.604.989
Paga extraordinaria	1.169.017	355.799	26.435	16.085	1.567.336
Recuperación de pagas extraordinarias	734.813	121.037	11.516	2.399	869.765
Complemento de diferencia del complemento específico (d)	101.863	-	-	-	101.863
Complemento de diferencia de nivel (d)	80.657	-	-	-	80.657
Liquidación de vacaciones	8.227	3.430	1.282	-	12.939
Complemento diferencia IT	25.992	1.352	-	-	27.344
Complemento específico de atención presencial	6.732	5.374	-	-	12.106
Otros	4.679	-	-	-	4.679
<b>Total</b>	<b>19.536.991</b>	<b>4.846.851</b>	<b>383.454</b>	<b>199.826</b>	<b>24.967.122</b>

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

Notas:

- Personal funcionario interino que ocupaba puestos de trabajo incluidos en la RPT del personal funcionario.
- Personal funcionario interino nombrado para la sustitución transitoria de titulares de plazas de personal funcionario y por exceso o acumulación de tareas.
- Personal funcionario interino nombrado para la ejecución de programas de carácter temporal, en este caso, programas FEDER del programa operativo 2014-2020.
- Complementos que derivan de las situaciones previstas en el artículo 77 y la disposición adicional undécima del Decreto legislativo 1/1997.

Del análisis realizado de los conceptos salariales, retribuciones y otra información de 41 trabajadores funcionarios seleccionados a criterio del auditor se desprenden los aspectos que se presentan a continuación.

- Una funcionaria ocupaba un puesto de trabajo de subdirectora general recogido en la RPT como puesto de trabajo con jornada de dedicación especial de 40 horas semanales. Desde noviembre de 2019 la funcionaria realizaba una jornada ordinaria de 37,5 horas semanales. En la solicitud de la trabajadora para la realización de la jornada ordinaria se exponían motivos que se pueden relacionar directamente con una reducción de jornada por interés particular del 6,25%. El artículo 20.2 del Decreto 56/2012 establece que no se puede conceder la reducción de jornada por interés particular al personal que presta servicios en régimen de jornada de dedicación especial. Además, el porcentaje de reducción aplicado no se correspondía con ninguno de los establecidos en el artículo 20.1 del Decreto 56/2012.
- De acuerdo con el artículo 27.1.a de la Ley 4/2020, con carácter general las retribuciones básicas y complementarias que se acrediten con carácter fijo y periodicidad mensual deben hacerse efectivas por mensualidades completas, y de acuerdo con la situación de los funcionarios referida al primer día hábil del mes que corresponda. Como resultado de la aplicación de este artículo, un funcionario que durante el mes de noviembre de 2020 ocupó dos puestos de trabajo con complementos de destino 29 y 27 y diferentes complementos específicos, percibió la nómina con el importe correspondiente al nivel A1.29, que ocupó durante los primeros 15 días del mes de noviembre, y otro funcionario que desde el 13 de enero de 2020 ocupó un puesto de nivel 27 percibió las retribuciones correspondientes al puesto de nivel 21 que ocupaba anteriormente.
- De acuerdo con el artículo 88.2 del Decreto legislativo 1/1997, dos funcionarios que prestaban servicios en otras administraciones y respecto a la Generalidad estaban en situación de servicios especiales desde hacía más de 30 años eran retribuidos por el Departamento por los trienios reconocidos en la Administración de la Generalidad de Cataluña. El Departamento no realizaba ninguna verificación anual para comprobar que los trabajadores seguían prestando servicios en otra administración y que seguían cumpliendo las condiciones para poder percibir el importe de los trienios. Por otra parte, no se cotizó a la Seguridad Social por los trienios retribuidos como correspondía de acuerdo con la normativa.
- En la revisión de una liquidación de vacaciones devengadas y no disfrutadas de un funcionario se ha observado que por los 4 días adicionales de vacaciones por más de 30 años de servicio no se hizo el cálculo proporcional a los días efectivamente trabajados, sino que estos se devengaron enteros y fueron retribuidos en su totalidad. Puesto que el apartado decimosexto de la Circular 5/1999 de la Generalidad de Cataluña establece que el cómputo proporcional al tiempo de servicios prestados no se realizará por año natural, sino por tiempo de servicio que se preste en el período desde el 31 de agosto del ejercicio hasta el mismo día del año siguiente, la Sindicatura considera que los cuatro días

adicionales se deberían haber retribuido según el cálculo proporcional de acuerdo con dicho período de devengo.

- El Departamento abonó la devolución del 60% de la paga extraordinaria de 2013 a un funcionario que en el año 2020 prestaba servicios en el Departamento y que en el año 2013 prestaba servicios en el Consejo del Audiovisual de Cataluña y estaba en situación de excedencia por incompatibilidad respecto de la Administración de la Generalidad. No hay constancia de que el Consejo del Audiovisual de Cataluña resarciera a la Generalidad por el importe abonado.
- El puesto de trabajo singular de responsable de grupo en materia de urbanismo fue ocupado por un funcionario de carrera mediante una comisión de servicios iniciada en septiembre de 2012 y finalizada en abril de 2020. En el mes de julio de 2020 el mismo puesto de trabajo volvió a ser provisto mediante una nueva comisión de servicios otorgada a otro funcionario de carrera que a la fecha de realización del trabajo de campo, febrero de 2022, seguía vigente. Por lo tanto, se trata de un puesto de trabajo singular que había sido cubierto mediante comisión de servicios desde hacía más de nueve años, en contra de lo dispuesto por la normativa.

De acuerdo con el artículo 132 del Decreto 123/1997 y el artículo 70 del Decreto legislativo 1/1997, el reingreso al servicio activo de los funcionarios que no tengan reserva de plaza y destino se puede efectuar, con ocasión de vacante dotada presupuestariamente, por alguno de los siguientes sistemas: participando en convocatorias de provisión de puestos de trabajo mediante concurso o libre designación o por la adscripción a un destino provisional en un puesto de trabajo que esté vacante y dotado presupuestariamente. En ambos casos la provisión solo se puede realizar siempre que se cumplan los requisitos y las condiciones necesarias para ocupar los puestos de trabajo.

Un funcionario en situación de excedencia voluntaria sin reserva de plaza reingresó el 16 de noviembre de 2020 en un puesto de responsable A1.24.2 mediante la formalización de una comisión de servicios con nombramiento directo y sin realizar ningún procedimiento de selección. La cobertura de plazas mediante comisión de servicios se formaliza para funcionarios que ya ocupan un puesto de trabajo previo en la Administración y, en el caso analizado, el reingreso se hizo efectivo con el inicio de la comisión de servicios; por lo tanto, se incumplió el artículo 132 del Decreto 123/1997 y el artículo 70 del Decreto legislativo 1/1997.

El puesto ocupado había sido previamente objeto de oferta de trabajo publicada en el portal para la gestión laboral de todos los empleados de la Generalidad de Cataluña (ATRI), pero el proceso quedó desierto y la plaza sin ocupar. Este hecho no exime de publicaciones posteriores para garantizar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad previstos en la normativa. De acuerdo con la jurisprudencia, las comisiones de servicios deben ser siempre objeto de publicación de la correspondiente convocatoria,

pero en casos de necesidad urgente e inaplazable es suficiente la publicación del anuncio de la plaza. En consecuencia, el reingreso del trabajador debería haberse formalizado mediante una adscripción provisional y la oferta del puesto de trabajo debería haberse publicado de nuevo en el ATRI.

- En el año 2020 se creó en la RPT el puesto de trabajo de coordinador jurídico adscrito al Gabinete Jurídico de la Generalidad de Cataluña, que fue cubierto de forma directa mediante una comisión de servicios y sin oferta de trabajo publicada en el ATRI como correspondía.
- El puesto de responsable del Museo y Centro de Estudios del Deporte Melcior Clotet, adscrito a la Secretaría General del Deporte y de la Actividad Física, estaba ocupado desde el 9 de julio de 2018 mediante una comisión de servicios que no fue objeto de ningún procedimiento de provisión.
- En el propio acuerdo de la Comisión Técnica de Función Pública de 1 de octubre de 2017 por el que se creó el puesto de trabajo indicado anteriormente, se crearon tres puestos de trabajo más, dos de los cuales también fueron cubiertos con comisión de servicios y sin ser objeto de ningún procedimiento de selección.
- Una funcionaria ocupó desde el 26 de noviembre de 2019 hasta el 31 de enero de 2020 un puesto de trabajo adscrito a la Dirección General de Asuntos Contenciosos (A1.29) con motivo de la cobertura de una baja por enfermedad. El puesto de trabajo no fue ofertado en el ATRI y fue cubierto de forma directa mediante una comisión de servicios.
- Una trabajadora estatutaria del Instituto Catalán de la Salud (ICS) prestaba servicios desde 2017 en comisión de servicios en el Departamento en sustitución de una funcionaria de baja por enfermedad. En septiembre de 2020 pasó a ocupar el puesto cuando la baja de la funcionaria sustituida fue definitiva. La vacante no fue publicada en el ATRI ni en 2017 ni en 2020. Puesto que la plaza tenía movilidad dentro de la Administración de la Generalidad y la trabajadora no era funcionaria de la Generalidad, no podía ocupar un puesto de esta administración en comisión de servicios.
- El puesto de trabajo de director de los Servicios Territoriales en la Cataluña Central previsto en la RPT para ser provisto por libre designación fue cubierto en noviembre de 2020 mediante un encargo de funciones a un funcionario en comisión de servicios respecto a otro Departamento de la Generalidad (Educación). El puesto de trabajo no fue objeto de publicación en el ATRI, en contra del criterio general que determina el III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalidad de Cataluña para los años 2005-2008, vigente desde el 25 de noviembre de 2005 y prorrogado tácitamente.

### 2.3.4. Personal laboral

En el cuadro 15 se presenta el detalle de las obligaciones reconocidas de gastos de personal laboral por conceptos retributivos.

**Cuadro 15. Obligaciones reconocidas de gastos de personal laboral por conceptos retributivos**

Concepto	Personal laboral fijo	Personal laboral temporal (a)	Sustituciones y eventualidades (b)	Programas (c)	Total
Sueldo	664.854	589.104	107.615	7.093	1.368.666
Paga extraordinaria	137.826	106.860	16.758	597	262.041
Trienios	158.822	32.951	-	-	191.773
Complemento de grupo	82.500	74.807	13.656	966	171.929
Complemento de puesto de trabajo	102.458	53.120	5.193	1.893	162.664
Recuperación de pagas extraordinarias	54.260	21.826	379	-	76.465
Plus rotación de turnos	34.056	25.347	7.463	-	66.866
Horas extraordinarias	6.335	20.315	-	-	26.650
Plus domingos y festivos	8.979	13.077	2.198	-	24.254
Complemento de convenio	10.989	-	-	-	10.989
Encargo de categoría diferente	8.496	-	-	-	8.496
Complemento de mando	3.300	3.613	-	-	6.913
Otros	775	2.166	326	-	3.267
<b>Total</b>	<b>1.273.650</b>	<b>943.186</b>	<b>153.588</b>	<b>10.549</b>	<b>2.380.973</b>

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

Notas:

- (e) Personal laboral temporal que ocupaba puestos de trabajo de personal laboral fijo.
- (f) Personal laboral temporal para sustituir transitoriamente a trabajadores titulares de plazas de personal laboral y por exceso o acumulación de tareas.
- (g) Personal laboral temporal para la ejecución de programas de carácter temporal, en este caso, programa covid.

Del análisis realizado de los conceptos salariales, retribuciones y otra información de 27 trabajadores laborales seleccionados a criterio del auditor se desprenden los aspectos que se presentan a continuación:

- Los artículos 37 a 41 del VI Convenio colectivo único de ámbito de Cataluña del personal laboral de la Generalidad de Cataluña (de ahora en adelante, Convenio colectivo), regulan los complementos de puesto de trabajo previstos por los diferentes departamentos de la Generalidad, que se asignan a determinados puestos de trabajo con tareas muy concretas y deben constar en la RPT.

En los años 2001, 2002 y 2004 se crearon nueve complementos de puesto de trabajo en el

Departamento de la Presidencia con los informes previos favorables de la Dirección General de la Función Pública y de la Dirección General de Presupuestos, cinco de los cuales se seguían abonando en el año 2020 aunque no constaban en la RPT ni en las tablas retributivas y tampoco consta ninguna modificación del convenio que los incorporara.

- De acuerdo con el artículo 15.2 del Convenio colectivo los trabajadores pueden ejercer las funciones correspondientes a una categoría profesional superior por un periodo no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años. En la revisión de la muestra de personal laboral, se ha detectado que en cinco casos se incumplieron los períodos máximos del encargo de funciones.
- El complemento de puesto de trabajo de plus de rotación de turnos no está establecido para los puestos de trabajo de la RPT del Departamento para el personal laboral, tal y como se indica en la relación de códigos de complementos del anexo de la Resolución PDA/726/2021, de 10 de marzo, por la que se da publicidad a la refundición de la relación de puestos de trabajo del personal laboral de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña.
- De acuerdo con el artículo 36 del Convenio colectivo, el complemento de mando remunera a los trabajadores que ocupan puestos de trabajo que suponen una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de dirección, mando, coordinación, planificación, supervisión y control. Este complemento solo se debe percibir durante el tiempo que se esté ocupando un puesto de trabajo de dichas características y deben retribuirse por este concepto los puestos de trabajo establecidos en el convenio, que para el Departamento son los de coordinador de equipo de dinamización lingüística y responsable de equipo de dinamización lingüística. La RPT prevé un complemento de mando para puestos de trabajo de dinamizador lingüista, no recogidos en el convenio ni en las tablas retributivas vigentes en 2020.
- El anexo 8 del Convenio colectivo recoge las funciones generales para cada categoría profesional, pero las tareas de mando, de mayor responsabilidad u otras similares no quedan concretadas en el resto del articulado, cuyo contenido es genérico y no específico para cada caso.

La descripción del puesto ocupado es un documento que recoge de manera sistematizada y sintética un conjunto de información que explica por qué el puesto de trabajo está en la organización, dónde se ubica, qué debe hacer la persona que lo ocupa y qué se espera de ella. Asimismo, las descripciones de los puestos ocupados sirven para valorar económicamente los puestos de trabajo en función de las cargas de trabajo, de la responsabilidad y de las capacidades que son necesarias para ocuparlos.

En relación con los puestos de trabajo de dinamizador lingüista de la observación

anterior, la Sindicatura solicitó al Departamento la descripción del puesto ocupado de los tres casos analizados, pero los puestos de trabajo de personal laboral no tienen las descripciones introducidas en el programa de gestión de puestos de trabajo y para los casos concretos solicitados no se tenía constancia de su existencia.

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

## **2.4. SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

### **2.4.1. Provisión provisional de puestos de trabajo**

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

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

A 31 de diciembre de 2020 el 51,11% de las plazas de la RPT del personal funcionario presupuestadas y ocupadas, estaban ocupadas provisionalmente mediante interinajes (el 28,08%) u otras formas de ocupación provisional previstas en la normativa (el 23,03%). De las plazas de la RPT del personal laboral presupuestadas y ocupadas, el 52,24% de los puestos estaban ocupados por personal laboral temporal (el 43,28%) u otras formas de ocupación provisional (el 8,96%). En el cuadro 16 se presenta el detalle del personal con formas de ocupación provisionales.

**Cuadro 16. Personal con formas de ocupación provisionales**

Forma de provisión	Número de personas		
<b>FUNCIONARIOS</b>			<b>269</b>
<b>De carrera</b>		<b>114</b>	
Comisión de servicios	81		
Encargo de funciones	17		
Adscripción provisional	11		
Asignación temporal de funciones	5		
<b>Interinos</b>		<b>155</b>	
Ocupación plaza vacante de la RPT	139		
Por exceso o acumulación de tareas	6		
Sustituciones	4		
Programas	6		
<b>LABORALES</b>			<b>41</b>
<b>Fijos</b>		<b>6</b>	
Encargo de categoría superior	5		
Adscripción provisional por movilidad funcional	1		
<b>Temporales</b>		<b>35</b>	
Ocupación plaza vacante de la RPT	29		
Por exceso o acumulación de tareas	1		
Sustituciones	4		
Programas	1		
<b>Total</b>			<b>310</b>

Fuente: Elaboración propia.

**2.4.1.1. Contrataciones temporales e interinajes**

El personal funcionario interino, el personal laboral temporal y las sustituciones y eventualidades de personal funcionario y laboral representaban el 23,90% del total de las obligaciones reconocidas de personal funcionario y laboral (sin incluir la Seguridad Social) del capítulo 1 del presupuesto de gasto del Departamento. A 31 de diciembre de 2020 este personal representaba el 29,34% del número de efectivos; un 87,96% ocupaba puestos de trabajo vacantes, un 4,71% correspondía a sustituciones, un 3,67% correspondía a refuerzos por exceso o acumulación de tareas y un 3,66% correspondía a personal para ejecución de programas.

**Cobertura de puestos de trabajo vacantes**

Para el personal funcionario interino y personal laboral temporal que a 31 de diciembre de 2020 ocupaba una plaza de la RPT se ha analizado el período de ocupación de cada puesto de trabajo. En el cuadro 17 se presentan los resultados del análisis.

**Cuadro 17. Antigüedad del puesto ocupado, por colectivos**

Antigüedad	Personal funcionario interino	Personal laboral temporal	Total	Porcentaje
Superior a 15 años	4	3	7	4,17
Entre 10 y 15 años	32	6	38	22,62
Entre 5 y 10 años	13	5	18	10,71
Inferior a 5 años	90	15	105	62,50
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>29</b>	<b>168</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia.

A 31 de diciembre de 2020 el 37,50% del personal funcionario interino y del personal laboral temporal ocupaba el mismo puesto de trabajo desde hacía más de 5 años (49 funcionarios interinos y 14 laborales temporales).

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

Con posterioridad al ejercicio fiscalizado, se publicaron el Real decreto ley 14/2021, de 6 de julio, y la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que tienen como principal objetivo reducir los elevados niveles de temporalidad estructural. Por Acuerdo del Gobierno GOV/105/2022, de 24 de mayo, se aprobó la Oferta pública de estabilización del empleo temporal de la Generalidad de Cataluña, en el marco de la Ley 20/2021.

### **Interinajes por exceso o acumulación de tareas**

En el año 2020 había nueve funcionarios interinos nombrados entre el año 2019 y el 2020 por exceso o acumulación de tareas y seis trabajadores laborales contratados temporalmente entre 2019 y 2020 por circunstancias de la producción. De la revisión de estos casos, se desprenden los aspectos que se presentan a continuación:

- Para tres funcionarios interinos los motivos que dieron lugar a su nombramiento no se ajustaban, en opinión de la Sindicatura, a los de necesidad urgente e inaplazable, no se correspondían a motivos de carácter coyuntural y puntual y, de hecho, sirvieron para dar continuidad a la relación de servicio del trabajador dentro de la misma dirección o centro de trabajo del Departamento.
- Se ha analizado la continuidad de la relación laboral por exceso o acumulación de tareas

del personal laboral durante el año 2020. En ese año tres casos se formalizaron de manera concatenada al comienzo o a la finalización de nombramientos por sustitución o para cubrir puestos de trabajo vacantes en el mismo puesto de trabajo y en la misma unidad. En un caso, la concatenación fue en 2021.

#### 2.4.1.2. *Sistemas extraordinarios de provisión*

A 31 de diciembre de 2020 había 120 trabajadores que ocupaban un puesto de trabajo mediante sistemas extraordinarios de provisión regulados en el Decreto 123/1997, en el VI Convenio único del personal laboral al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y en Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público (EBEP). Este personal representaba el 18,46% del total de efectivos a 31 de diciembre de 2020 y un 21,35% del total de puestos de trabajo presupuestados y ocupados de las RPT de personal funcionario y laboral.

En el cuadro 18 se presenta el número de efectivos que a 31 de diciembre de 2020 ocupaba el puesto de trabajo mediante sistemas extraordinarios de provisión:

**Cuadro 18. Número de efectivos por forma de ocupación provisional**

Forma de ocupación provisional	Número de efectivos	Porcentaje
<b>Personal funcionario</b>	<b>114</b>	<b>95,00</b>
Comisión de servicios	81	67,50
Encargo de funciones	17	14,17
Adscripción provisional	11	9,17
Asignación temporal de funciones	5	4,16
<b>Personal laboral</b>	<b>6</b>	<b>5,00</b>
Encargo de categoría superior	5	4,17
Adscripción provisional por movilidad funcional	1	0,83
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia.

Del análisis de las formas de ocupación vigentes a 31 de diciembre de 2020 se desprenden los aspectos que se presentan a continuación:

- 51 funcionarios ocupaban puestos de trabajo en comisión de servicios por períodos superiores a 2 años; en 26 casos había una reserva de puesto, es decir, eran puestos definitivos de otros funcionarios. En 18 casos la duración de la comisión registraba una

duración de entre 5 y 16 años y en 33 casos la duración de la comisión de servicios era superior a 2 años e inferior a 5 años.

De acuerdo con la normativa, las comisiones de servicios pueden tener una duración máxima de dos años y una vez finalizado este periodo, en caso de que sea necesario cubrir el puesto con carácter definitivo, se debe incluir en las convocatorias de provisión de puestos de trabajo.

- El artículo 105.2 del Decreto 123/1997, de 13 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Generalidad de Cataluña, establece que los puestos de mando o asimilados vacantes que sea urgente proveer se pueden cubrir mediante encargo de funciones, siempre que las RPT establezcan para estos puestos el sistema de concurso específico. El artículo 106.1 dispone que una vez transcurrido el plazo máximo de seis meses a contar desde la fecha de la resolución por la que se efectúa el encargo de funciones, se debe hacer la convocatoria de concurso, salvo que el puesto de trabajo esté reservado a un funcionario por alguno de los motivos establecidos en la normativa vigente.

En lo referente a los puestos de trabajo recogidos en la RPT para ser ocupados mediante concurso específico, a 31 de diciembre de 2020 había cuatro puestos de trabajo ocupados por personal funcionario mediante encargos de funciones. Ninguno de los cuatro puestos de trabajo estaba reservado a ningún funcionario y registraban una duración de entre seis meses y cuatro años. De acuerdo con la normativa, la utilización del encargo de funciones no puede sustituir la convocatoria de las plazas por el procedimiento que corresponda.

En lo referente a los puestos de mando que se deben proveer por el sistema de libre designación, a 31 de diciembre de 2020 había 13 puestos de trabajo (3 directores de servicios territoriales, 6 abogados jefe y 4 subdirectores generales) con encargos de funciones con períodos de vigencia de entre 8 meses y 11 años. Tres de los puestos de trabajo estaban sujetos a una reserva de plaza de otro funcionario. Según el Decreto 123/1997, los puestos de mando que se deben proveer por el sistema de libre designación no se pueden cubrir provisionalmente mediante el encargo de funciones.

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

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

A 31 de diciembre de 2020 había 11 funcionarios adscritos provisionalmente a puestos de trabajo previstos en la RPT. Ninguno de los puestos estaba sujeto a amortización (presentado en la RPT como puesto a extinguir) ni estaba condicionado a una reserva de plaza de otro funcionario.

La Sindicatura ha analizado la antigüedad en situación de adscripción provisional de los 11 funcionarios: 2 casos mantenían esta forma de ocupación por un periodo superior a 11 años, 6 casos por un periodo de entre 1 y 7 años y 3 casos por un periodo inferior a 1 año. La permanencia en el tiempo de algunos de los casos contraviene el carácter provisional y extraordinario previsto en la normativa para esta forma de ocupación. Los puestos de trabajo deberían haber sido objeto de convocatoria para su provisión definitiva. Los 11 puestos de trabajo estaban previstos en la RPT como puestos base que se debían proveer mediante concursos generales y, por lo tanto, las convocatorias no dependían del Departamento, sino que las plazas debían incluirse en las convocatorias de provisión de concursos generales dentro del ámbito de toda la Administración de la Generalidad.

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

A 31 de diciembre de 2020 había cinco funcionarios con asignación temporal de funciones cuyos puestos se habían otorgado sin la publicación previa de la necesidad en el ATRI, en contra del criterio general que determina el III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalidad.

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

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

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

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

De acuerdo con la información facilitada por el Departamento, durante el ejercicio 2020 hubo 68 ofertas de trabajo: 9 casos correspondientes a la provisión de puestos de trabajo mediante sistemas extraordinarios de provisión y 59 casos correspondientes a ofertas de trabajo temporal para ser cubiertas con interinajes o personal laboral temporal. En 10 casos el procedimiento quedó desierto. Además, también se cubrieron 7 puestos de trabajo mediante asignación temporal de funciones, 4 puestos con comisiones de servicios y 1 puesto con encargo de funciones sin que se publicara la correspondiente oferta de trabajo.

En 2020 se resolvieron ocho procedimientos iniciados en 2019 y nueve convocatorias fueron iniciadas en 2020 y resueltas en 2021.

De la revisión de una muestra de 12 expedientes de provisión de personal funcionario y de 6 expedientes de provisión de personal laboral, seleccionados de forma aleatoria entre los resueltos en 2020, se desprende que en todos los expedientes se exigía como requisito disponer del certificado del nivel de catalán C1 o equivalente. En un caso, el candidato seleccionado no disponía de él y superó una prueba. No obstante, sería conveniente que se incluyese en los anuncios que en caso de no disponer del certificado de catalán el candidato deberá pasar una prueba, para posibilitar el acceso al mayor número posible de candidatos.

## 2.5. JORNADA Y HORARIO

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

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

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

La Secretaría de Administración y Función Pública (SAFP) del Departamento de Políticas Digitales y Administración Pública aprobó la Instrucción 3/2020, de 13 de marzo, sobre medidas preventivas, de protección y organizativas de aplicación al personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña con motivo del coronavirus SARS-CoV-2, la cual diferenciaba entre medidas a aplicar a los empleados públicos adscritos a la prestación de actividades y servicios públicos básicos y estratégicos respecto al resto de los empleados públicos. Para estos segundos, la instrucción preveía la concesión del permiso por deberes inexcusables de carácter público previsto en el artículo 96.1.d del Decreto legislativo 1/1997.<sup>4</sup> Para garantizar el mantenimiento de los servicios básicos o estratégicos los departamentos

---

4. El permiso por deberes inexcusables de carácter público o personal está previsto en el artículo 96.1.d del Decreto legislativo 1/1997, en el artículo 47.f del VI Convenio colectivo único del personal laboral de la Generalidad de Cataluña y en el artículo 48.j del EBEP.

El deber inexcusable se define como un derecho que tienen los empleados públicos de no asistir a su puesto de trabajo por tener que cubrir una obligación, cuyo incumplimiento supondría responsabilidades administrativas, civiles o penales para la persona (denuncia, citación judicial, elecciones, ser concejal de un ayuntamiento o vocal del consejo escolar).

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

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

y organismos autónomos debían elaborar un Plan de contingencia. De acuerdo con el Plan de contingencia del Departamento de la Presidencia, aprobado el 13 de marzo de 2020, el personal considerado no básico o estratégico disfrutó de un permiso por deberes inexcusables a partir del 16 de marzo de 2020. El Departamento realizó controles periódicos sobre la situación de todo el personal (situación de permiso de deberes inexcusables, trabajo presencial, teletrabajo, disponibilidad presencial por turnos u otras ausencias justificadas como bajas de enfermedad o vacaciones, entre otras). De la revisión de los controles realizados se desprende que del 16 de marzo de 2020 al 31 de mayo de 2020, aproximadamente el 16,00% del personal disfrutó del permiso de deberes inexcusables (en valores absolutos supondría una media de 105 personas en el período). El permiso por deberes inexcusables fue otorgado a aquellas personas que no disponían de medios electrónicos para desarrollar su trabajo en régimen de teletrabajo o cuyo trabajo no era susceptible de ser desarrollado en teletrabajo.

El 24 de mayo de 2020 la SAFF aprobó la Instrucción 5/2020 sobre la reincorporación progresiva en los centros de trabajo, teletrabajo y otras medidas organizativas de aplicación al personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña con motivo del coronavirus SARS-CoV-2. Esta instrucción establecía el carácter preferente de la modalidad de teletrabajo, excepto en aquellos servicios y actividades que se tuviesen que prestar necesariamente de forma presencial según determinasen los planes de contingencia y de reincorporación progresiva. De acuerdo con la Instrucción, el 31 de mayo de 2020 era la fecha límite para la finalización del disfrute del permiso de deberes inexcusables. Asimismo, se inició la incorporación de las personas que no podían hacer teletrabajo. El 25 de mayo de 2020 el Departamento emitió el Plan de contingencia y reincorporación progresiva. En junio de 2020 todo el personal del Departamento disponía de los medios electrónicos para hacer teletrabajo o se habían reincorporado al trabajo presencial.

Con posterioridad a la Instrucción 5/2020, la SAFF publicó otras instrucciones para adaptar las condiciones de trabajo a la situación de la pandemia en cada momento de acuerdo con la normativa estatal, autonómica, las resoluciones del Departamento de Salud y las decisiones adoptadas por el Comité de Dirección del Plan de actuación del Plan territorial de protección civil de Cataluña (PROCICAT). El 26 de octubre de 2020 el Departamento elaboró un Plan de contingencia actualizado a la situación del covid vigente en ese momento.

El régimen jurídico de prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en el ámbito de la Administración de la Generalidad de Cataluña quedó establecido por el Decreto 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos. Ahora bien, mientras duró la situación excepcional y transitoria derivada de la pandemia por el covid se aplicó el régimen especial establecido en el artículo 7.1 *b* del Decreto 77/2020 previsto para situaciones de emergencia derivadas de planes de protección civil, de acuerdo con las instrucciones emitidas a tal efecto por la SAFF.

### **2.5.1. Control horario**

Con anterioridad a la implantación del teletrabajo los marcajes de control horario se realizaban en el centro de trabajo y eran registrados automáticamente en el ATRI. El control horario en situación de teletrabajo se realizó mediante el ATRI o bien con un registro en una hoja de Excel que se enviaba periódicamente al Servicio de Recursos Humanos.

De la revisión de los controles horarios de 27 trabajadores seleccionados a criterio del auditor correspondientes a los meses de enero y febrero de 2020 se desprenden los aspectos que se presentan a continuación:

- En la revisión de los controles horarios de 1 trabajador laboral y de 10 trabajadores eventuales se han observado los aspectos siguientes que no se ajustan a la normativa: falta de marcajes de entrada por la mañana y de cierre de jornada, falta de marcajes de entrada o salida de la pausa del mediodía que hace que se compute la jornada entera como tiempo de presencia como si no se hubiese hecho ninguna pausa o ausencia no justificada.
- En la revisión del control horario de ocho eventuales que registran la jornada a través de hojas de Excel se ha constatado que no están firmados por el trabajador y en un caso tampoco por la persona titular de la unidad y que estos no incluyen una breve referencia de las actividades llevadas a cabo tal y como establece la Instrucción 7/2019.

### **2.5.2. Horas extraordinarias**

De acuerdo con el artículo 36 de la Ley 4/2020, durante el ejercicio 2020 los servicios extraordinarios y las horas extraordinarias del personal al servicio del Departamento de la Presidencia se debían compensar con horas libres de servicio y se podían compensar económicamente, con carácter excepcional, y siempre que se dispusiera de crédito presupuestario adecuado y suficiente, en los supuestos expresamente autorizados por el secretario general del Departamento.

En el año 2020 el personal del Departamento de la Presidencia hizo 2.280 horas extraordinarias, 1.081 de las cuales fueron retribuidas con la autorización de la Secretaría General y 479 fueron compensadas con horas libres de servicio. El 62,86% de los trabajadores que hicieron horas extraordinarias las cobraron todas, sin compensar ninguna; el 28,57% compensaron con horas libres de servicio las horas extras realizadas.

La Circular 1/2018 de la directora de servicios del Departamento de la Presidencia, vigente en el ejercicio 2020, establece que el personal que ocupe puestos de dedicación especial está excluido de la realización de horas extraordinarias. En el año 2020 cuatro trabajadores con dedicación especial hicieron entre 6 y 24 horas extraordinarias, que fueron compensadas con horas libres de servicio.

El 27 de julio de 2020 la Subdirección General de Recursos Humanos y el personal de mantenimiento (ocho trabajadores) firmaron un acuerdo para detallar el nuevo sistema de trabajo por rotación de turnos para el colectivo de personal de mantenimiento de la Subdirección de Obras y Servicios de la Dirección de Servicios del Departamento de la Presidencia. Este acuerdo prevé que, durante la jornada de lunes a viernes, el exceso trabajado respecto al horario ordinario previsto como consecuencia de las necesidades del servicio debidamente justificadas se cobre como horas extraordinarias. Aunque el pago efectivo sí que lo autorizó el secretario general, ello no valida la falta de autorización previa del supuesto de excepción.

El artículo 43.7 del Convenio colectivo del personal laboral de la Generalidad establece que los departamentos deben comunicar trimestralmente a la Dirección General de la Función Pública las horas extraordinarias realizadas por su personal laboral. El artículo 6.3 del Decreto 56/2012 establece una obligación igual de comunicación a la Inspección General de Servicios de Personal respecto al personal funcionario. El Departamento de la Presidencia cumplió con las obligaciones indicadas, si bien se han observado algunas diferencias entre las horas extras comunicadas y las que constan en el detalle facilitado por el Departamento.

### **3. CONCLUSIONES**

#### **3.1. OBSERVACIONES**

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

1. Las áreas funcionales, como unidad organizativa dentro de la estructura departamental de la Administración de la Generalidad, no cuentan con ninguna normativa general que regule las condiciones para su creación y aspectos relacionados con el personal que se adscribe a ellas. En el año 2020 el Departamento tenía 10 puestos de jefes de área definidos como singulares con una retribución equiparable a la de un jefe de servicio (véase el apartado 2.1).
2. La estructura retributiva de los altos cargos no está legalmente establecida y, en el ejercicio 2020, el importe de las retribuciones se determinaba en el articulado de la Ley de presupuestos no de forma expresa sino, indirectamente, en relación con las retribuciones del año anterior, y se concretaba en un documento anexo al proyecto de ley de presupuestos. Este documento anexo era público en el Portal de los presupuestos pero no se publicaba oficialmente, opción normativa criticable desde la perspectiva de los principios de transparencia y buen gobierno. Con posterioridad al ejercicio fiscalizado, la Ley de presupuestos para 2022 incluye las retribuciones anuales íntegras de los órganos superiores y de los altos cargos (véase el apartado 2.3.1).

3. Un funcionario en situación de excedencia voluntaria sin reserva de plaza reingresó mediante la formalización de una comisión de servicios con nombramiento directo y sin pasar ningún procedimiento de selección. La cobertura de plazas mediante comisión de servicios se formaliza para funcionarios que ya ocupan un puesto de trabajo previo en la Administración y, en el caso analizado, el reingreso se hizo efectivo con el inicio de la comisión de servicios. Por lo tanto, se incumplió el artículo 132 del Decreto 123/1997 y el artículo 70 del Decreto legislativo 1/1997 (véase el apartado 2.3.3).
4. En 2017 una trabajadora estatutaria del ICS fue nombrada en comisión de servicios en el Departamento. Puesto que la plaza únicamente tenía movilidad para funcionarios de la Administración de la Generalidad, la trabajadora estatutaria no podía ocupar dicho puesto de trabajo (véase el apartado 2.3.3).
5. El 27 de julio de 2020 la Subdirección General de Recursos Humanos y el personal de mantenimiento (ocho trabajadores) firmaron un acuerdo en el que se detallaba el nuevo sistema de trabajo por rotación de turnos para el colectivo de personal de mantenimiento de la Subdirección de Obras y Servicios de la Dirección de Servicios del Departamento de la Presidencia. Este Acuerdo preveía que, durante la jornada de lunes a viernes, el exceso trabajado respecto al horario ordinario previsto como consecuencia de las necesidades del servicio debidamente justificadas se cobraría como horas extraordinarias. Aunque el pago efectivo sí que lo autorizó el secretario general, ello no valida la falta de autorización previa del supuesto de excepción que era necesaria, de acuerdo con el artículo 36 de la Ley 4/2020.
6. A 31 de diciembre de 2020, el 29,34% de las personas en plantilla tenían una vinculación temporal: un 87,96% ocupaba puestos de trabajo vacantes, un 4,71% correspondía a sustituciones, un 3,67% correspondía a refuerzos por exceso o acumulación de tareas y un 3,66% correspondía a personal por ejecución de programas. Además, el 37,50% del personal funcionario y laboral que ocupaba puestos vacantes ocupaba el mismo puesto de trabajo desde hacía más de cinco años (véanse los apartados 2.4.1 y 2.4.1.1).
7. Para 51 funcionarios en comisión de servicios se había superado la duración máxima de 2 años establecida en la normativa (véase el apartado 2.4.1.2).
8. De una muestra de 41 funcionarios había 8 que ocupaban plazas a las cuales habían accedido sin un procedimiento de selección publicado en el ATRI. Tampoco se publicaron en el ATRI las convocatorias para cubrir 5 puestos trabajo mediante asignación temporal de funciones. La falta de publicidad en el ATRI incumple el III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalidad (véanse los apartados 2.3.3 y 2.4.1.2).
9. Cuatro puestos de trabajo previstos en la RPT del personal funcionario para ser cubiertos mediante concurso específico y sin estar sujetos a reserva de plaza de otro funcionario estuvieron ocupados mediante encargo de funciones por períodos de entre seis meses

y cuatro años. De acuerdo con la normativa, los puestos de trabajo deberían haber sido convocados una vez transcurrido el plazo máximo de seis meses a contar desde la fecha de la resolución por la que se efectuaba el encargo de funciones (véase el apartado 2.4.1.2).

10. El Departamento cubrió provisionalmente por encargo de funciones 13 puestos de mando que a 31 de diciembre de 2020 registraban un tiempo ocupado en el mismo puesto de trabajo de entre 8 meses y 11 años. De acuerdo con la normativa, no se pueden cubrir provisionalmente mediante encargo de funciones puestos de mando que se tengan que proveer por el sistema de libre designación (véase el apartado 2.4.1.2).
11. A 31 de diciembre de 2020 había cinco funcionarios adscritos provisionalmente a puestos de trabajo del Departamento por un periodo superior a dos años (en 2 casos por un periodo superior a 11 años). La permanencia en el tiempo contraviene el carácter provisional y extraordinario previsto en la normativa para esta forma de ocupación (véase el apartado 2.4.1.2).
12. En la revisión de los controles horarios de 27 trabajadores, seleccionados a criterio del auditor, correspondientes a los meses de enero y febrero de 2020, se han detectado varios incumplimientos de la normativa aplicable al personal eventual (véase el apartado 2.5.1).

## **3.2. RECOMENDACIONES**

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

### **3.2.1. Recomendaciones al Gobierno**

1. Dado el elevado número de normas en materia de función pública de diferentes rangos normativos existentes, sería conveniente que estas normas se revisasen y actualizasen para simplificar, clarificar y facilitar la gestión.
2. Sería conveniente que las áreas funcionales se recogiesen en la normativa sobre organización de la Generalidad y que se estableciesen los criterios y procedimientos para su creación, sus competencias, y también las características y forma de acceso de su personal.
3. Habría que revisar la normativa reguladora de la acreditación de retribuciones para los casos en los que haya cambios de grupo o nivel para que los trabajadores perciban siempre las retribuciones que les correspondan por razón del puesto ocupado y del tiempo de ocupación.

4. Sería conveniente formalizar las descripciones de los puestos ocupados correspondientes al personal laboral que presentan especificidades que no quedan recogidas en las descripciones incluidas en el Convenio colectivo como documento acreditativo de la valoración del puesto de trabajo que justifica su existencia y su retribución e integrarlas en el programa de gestión de puestos de trabajo.
5. Se debería regular normativamente la forma de cobertura de las plazas reservadas a funcionarios que se deban cubrir para períodos de duración superior a dos años, para evitar la utilización incorrecta de las comisiones de servicios.

### **3.2.2. Recomendaciones al Departamento**

1. Se debería revisar la movilidad de las plazas de las RPT para adecuarla al contenido de las plazas y evitar que plazas iguales o parecidas tengan unas características diferentes.
2. Sería necesario que en el presupuesto se incluyeran las plazas equivalentes destinadas a financiar el gasto en sustituciones y otras eventualidades.
3. Habría que crear un sistema ágil de planificación y convocatoria de plazas para que las convocatorias se hiciesen de forma periódica y oportuna y se evitase el alargamiento de situaciones de ocupación de plazas de forma provisional o interina más allá del tiempo necesario.
4. Se debería establecer un procedimiento para comprobar de forma periódica el cumplimiento de las condiciones para que los funcionarios con destino en otras administraciones puedan percibir el importe de los trienios.

## **4. TRÁMITE DE ALEGACIONES**

A efectos de lo previsto en la normativa vigente, el proyecto de informe fue enviado el 14 de octubre de 2022 al Departamento de la Presidencia de la Generalidad de Cataluña.

### **4.1. ALEGACIONES RECIBIDAS**

El escrito de alegaciones presentado por el Departamento de la Presidencia el día 28 de octubre de 2022 se reproduce a continuación.<sup>5</sup>

---

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

En relación con el proyecto de Informe de Fiscalización núm. 13/2020-D correspondiente al Departamento de la Presidencia, gastos de personal, ejercicio 2020, presentamos las alegaciones pertinentes.

[Firma digital] Laura Vilagrà Pons (28/10/2022 11:43 CEST)]

---

En relación con el informe de fiscalización de los gastos de personal del Departamento de la Presidencia correspondiente al ejercicio 2020, se formulan las siguientes alegaciones:

## 2.1 Relación de puestos de trabajo

- En cuanto a la observación *“En el análisis de los puestos de trabajo previstos para el personal laboral se ha observado que se incluyen ocho puestos de trabajo de administración y seis de telefonista que, en opinión de la Sindicatura, podrían ser ocupados por funcionarios, ya que no reúnen las características de excepcionalidad previstas en el artículo 30 del Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública”,* hay que hacer constar que es la Dirección General de Función Pública la que establece los criterios de clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con el VIº Convenio Colectivo Único de Personal Laboral y las reuniones de la CIVE.

En lo referente al puesto de licenciado, ya está identificado en la RPT como puesto a funcionarizar. Este puesto se encuentra reservado para una persona que está en excedencia forzosa desde el día 17 de septiembre de 2007 por haber sido nombrada alto cargo de la Generalidad y, por lo tanto, no se puede suprimir mientras exista esta reserva.

En lo referente a los puestos de telefonistas, existe una categoría laboral vigente en el VIº Convenio Colectivo Único, D1 Telefonista, que no es a funcionarizar ni a extinguir.

- En cuanto a la observación *“El artículo 29 del Decreto legislativo 1/1997 establece que la RPT debe contener, entre otros, información sobre la movilidad interadministrativa, la cual se refiere a las administraciones a las que puede pertenecer el funcionario para ocupar el puesto de trabajo. La RPT del personal funcionario preveía 22 puestos de trabajo con movilidad interadministrativa (7 entre las administraciones públicas catalanas, 4 con movilidad entre la Administración de la Generalidad y la Administración Local y 11 con movilidad con cualquier administración). En el análisis de los puestos de trabajo se ha observado que hay puestos de características similares que en unos casos tienen movilidad y en otros no, sin ninguna causa justificativa”,* hay que indicar que la movilidad de los puestos de trabajo depende de las funciones de cada puesto de trabajo. Es la Dirección General de Función Pública quien valora la conveniencia o no de incluir una movilidad más amplia que la de la Administración de la Generalidad a

fin de englobar otras administraciones públicas a fin y efecto de encontrar a la persona candidata más adecuada para cada puesto de trabajo. En cualquier caso, la Descripción del Puesto de Trabajo que prevé o no la movilidad interadministrativa es objeto de valoración por parte de la DG de Función Pública, como trámite previo a la aprobación de la RPT por parte de la Comisión Técnica de Función Pública (en adelante, CTFP).

### 2.3.1 Altos cargos

- En cuanto a la observación *“El artículo 87.2 del Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por RDL 8/2015, de 30 de octubre (EBEP), establece que los funcionarios que estén en situación de servicios especiales deben percibir las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como funcionarios de carrera, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezcan en tal situación se les debe computar a efectos de reconocimiento de trienios. A un alto cargo no se le abonaron los trienios devengados en la situación de servicios especiales”*, hay que informar de que cuando este alto cargo se incorporó al Departamento de la Presidencia, en el año 2017, se detectó que los trienios que cobraba en el anterior Departamento de Políticas Digitales y de Administración Pública se informaban de modo manual en la nómina. No se disponía de información suficiente a fin de informar en el programa de Gestión de Personal el tiempo de servicios prestados como funcionario de otra administración y para que los trienios se generasen de manera automática cada 3 años.

Para haberle abonado más trienios de los que le constaban en el año 2017, la persona interesada debería haber aportado la correspondiente certificación de la Administración de origen (Ayuntamiento de Les Franqueses del Vallès) de generación de nuevos trienios. Esta certificación se reclamó al Ayuntamiento pero no fue enviada por este al Departamento de la Presidencia.

Teniendo en cuenta lo expuesto, consideramos que debería haber sido el interesado quien debería haber presentado esta certificación a fin de abonarle un trienio más en caso de que se le hubiese generado, ya que no se puede imputar al Servicio de Recursos Humanos la responsabilidad de disponer de una documentación a la cual no puede acceder si el interesado o la Administración competente (en este caso, el Ayuntamiento de Les Franqueses del Vallès) no la aportan, a pesar de que se haya reclamado.

- En cuanto a la observación *“de acuerdo con la Ley 13/2005, de 27 de diciembre, del régimen de incompatibilidades de los altos cargos al servicio de la Generalidad, los altos cargos del Departamento debían presentar las declaraciones de actividades, de bienes patrimoniales y de intereses en un plazo de tres meses desde la fecha de la toma de posesión. Todos los altos cargos del Departamento habían presentado dichas declaraciones, si bien en siete casos se hizo con un retraso de entre uno y dos meses”*, queremos poner de manifiesto que el artículo 16 de la Ley 13/2005, que regula el régimen de incompatibilidades de los altos cargos de la Generalidad, determina cuál es el órgano competente para su gestión y establece: *“La Secretaría de Administración y Función Pública es el órgano administrativo competente para la instrucción y la resolución de los expedientes relativos a las declaraciones de actividades y patrimonial y de intereses de los altos cargos, así como en lo que concierne a los aspectos relativos a la inscripción en los registros correspondientes.”*

Desde la Dirección de Servicios del Departamento de la Presidencia se hace un seguimiento de los ceses y nombramientos de altos cargos y se les insta a que hagan las correspondientes declaraciones. Sin embargo, como se ha indicado, corresponde a la Secretaría de Administración y Función Pública la tramitación de estas declaraciones. Por lo tanto, esta documentación no consta en los expedientes personales del Servicio de Recursos Humanos del Departamento de la Presidencia, sino que es Función Pública el órgano competente para la gestión y control de este trámite. Finalmente, cabe recordar que en el año 2020, la Secretaría de Administración y Función Pública no estaba adscrita al Departamento de la Presidencia.

### 2.3.2 Personal eventual

- En cuanto a la observación *“Los complementos específicos de dos eventuales de una de las oficinas de los expresidentes eran superiores a los del resto de las oficinas. Estos complementos se establecieron en los acuerdos de nombramiento y estaban recogidos en la RPT vigente en 2020. El coste de dicha oficina, en términos anuales, era superior al del resto en 16.746 €”*, hay que tener en cuenta que el artículo 4 del Decreto 195/2003, de 1 de agosto, por el que se aprueba el régimen estatutario de los expresidentes de la Generalidad de Cataluña, establece:

“Artículo 4 Medios y prerrogativas: Los expresidentes de la Generalidad de Cataluña dispondrán de los recursos humanos y materiales, y de las prerrogativas que se indican a continuación:

4.1 Tres puestos de trabajo adscritos a su servicio, con dedicación especial, asimilados respectivamente a efectos retributivos a un nivel 30 y dos niveles 22, que serán proveídos, a propuesta suya, mediante el sistema de libre nombramiento. El personal que ocupe estos puestos tendrá la consideración de personal eventual y, si fuese funcionario, pasará a la situación de servicios especiales, siempre que no opten por continuar en activo. Estos puestos de trabajo se incluirán en la relación de puestos de trabajo de personal eventual.”

Cuando se creó esta Oficina en el año 2010, se creó con estos importes.

### 2.3.3 Personal funcionario

- En cuanto a la observación *“Una funcionaria ocupaba un puesto de trabajo de subdirectora general recogido en la RPT como puesto de trabajo con jornada de dedicación especial de 40 horas semanales. Desde noviembre de 2019 la funcionaria realizaba una jornada ordinaria de 37,5 horas semanales. En la solicitud de la trabajadora para la realización de la jornada ordinaria se exponían motivos que se pueden relacionar directamente con una reducción de jornada por interés particular del 6,25%. El artículo 20.2 del Decreto 56/2012 establece que no se puede conceder la reducción de jornada por interés particular al personal que presta servicios en régimen de jornada de dedicación especial. Además, el porcentaje de reducción aplicado no se correspondía con ninguno de los establecidos en el artículo 20.1 del Decreto 56/2012.”*, les informamos de que esta funcionaria ocupaba un puesto de Subdirección, A30.1, reservado a otra funcionaria. Este puesto tenía jornada de dedicación especial. La funcionaria que ocupaba la Subdirección presentó escrito a fin de renunciar a la jornada de dedicación especial y al complemento retributivo asociado. Esta tenía que ser una situación temporal por motivos personales. El puesto de trabajo no se podía modificar

porque estaba reservado a otro funcionario, de modo que no se le podía suprimir la jornada en régimen de dedicación especial. La reducción retributiva aplicada equivalía a suprimirle el importe correspondiente a la jornada de dedicación especial, de manera que las retribuciones que percibía correspondían a un puesto de trabajo A30.1 con jornada normal.

- En cuanto a la observación *“De acuerdo con el artículo 27.1.a de la Ley 4/2020, con carácter general las retribuciones básicas y complementarias que se acrediten con carácter fijo y periodicidad mensual deben hacerse efectivas por mensualidades completas, y de acuerdo con la situación de los funcionarios referida al primer día hábil del mes que corresponda. Como resultado de la aplicación de este artículo, un funcionario que durante el mes de noviembre de 2020 ocupó dos puestos de trabajo con complementos de destino 29 y 27 y diferentes complementos específicos, percibió la nómina con el importe correspondiente al nivel A1.29, que ocupó durante los primeros 15 días del mes de noviembre, y otro funcionario que desde el 13 de enero de 2020 ocupó un puesto de nivel 27 percibió las retribuciones correspondientes al puesto de nivel 21 que ocupaba anteriormente.”*, consideramos que hay que mencionar de forma expresa el hecho de que el Departamento de la Presidencia actuó dando estricto cumplimiento a lo establecido en la normativa aplicable y, por lo tanto, su actuación fue correcta. Ello sin perjuicio de que la Sindicatura de Cuentas pueda considerar la necesidad de hacer recomendaciones sobre la regulación legal de estos supuestos. Las retribuciones que se perciben son las que corresponden al puesto de trabajo que se ocupa efectivamente el día 1 del mes. Así lo establecía para el año 2020 el artículo 27 de la Ley 4/2020, de 29 de abril, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2020 y se dispone en las sucesivas leyes de presupuestos de la Generalidad que se han aprobado en los años anteriores y posteriores a 2020, de modo que cualquier movimiento de personal funcionario entre departamentos como consecuencia de una comisión de servicios, como es el caso, el funcionario siempre percibe el importe mensual correspondiente al puesto donde se encuentra adscrito el día 1 del mes en el que se hace el movimiento.

- En cuanto a la observación *“En la revisión de una liquidación de vacaciones devengadas y no disfrutadas de un funcionario se ha observado que por los 4 días adicionales de vacaciones por más de 30 años de servicio no se hizo el cálculo proporcional a los días efectivamente trabajados, sino que estos se devengaron enteros y fueron retribuidos en su totalidad. Puesto que el apartado decimosexto de la Circular 5/1999 de la Generalidad de Cataluña establece que el cómputo proporcional al tiempo de servicios prestados no se realizará por año natural, sino por tiempo de servicio que se preste en el período desde el 31 de agosto del ejercicio hasta el mismo día del año siguiente, la Sindicatura considera que los cuatro días adicionales se deberían haber retribuido según el cálculo proporcional de acuerdo con dicho período de devengo”*, consideramos que, de acuerdo con la normativa aplicable, esta valoración que se hace sobre su aplicación por parte del Departamento de la Presidencia no es correcta: lo que se estableció en el Acuerdo en el ámbito de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Generalidad de 19 de febrero de 2016 fue que los empleados públicos podrían disfrutar de los siguientes días de vacaciones por servicios prestados en la Administración pública:

- 15 años de servicios: 1 día hábil.
- 20 años de servicios: 2 días hábiles.
- 25 años de servicios: 3 días hábiles.
- 30 o más años de servicios: 4 días hábiles.

Estos días hábiles deben añadirse a los días de vacaciones que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios prestados durante el período de devengo.

Sin embargo, los días adicionales de vacaciones no son proporcionales al tiempo de servicios prestados durante el año. En este sentido, el propio programa de gestión de personal (GIP) los calcula por días enteros y ya no permite hacer su cálculo proporcional. Por lo tanto, de acuerdo con la normativa aplicable, los días de vacaciones sí que son proporcionales al tiempo de servicios prestados durante el año, pero los días adicionales establecidos por el Acuerdo de Mesa General anteriormente mencionado, lo son por días completos y no guardan proporcionalidad con el tiempo de servicios prestados durante el año.

- En cuanto a la observación *“El Departamento abonó la devolución del 60% de la paga extraordinaria de 2013 a un funcionario que en el año 2020 prestaba servicios en el Departamento y que en el año 2013 prestaba servicios en el Consejo del Audiovisual de Cataluña y estaba en situación de excedencia por incompatibilidad respecto de la Administración de la Generalidad. No hay constancia de que el Consejo del Audiovisual de Cataluña resarciera a la Generalidad por el importe abonado”*, hay que alegar que el Departamento de la Presidencia dio cumplimiento a las instrucciones facilitadas por el Departamento de Economía: en el momento en el que se procedió a hacer la devolución del 60% de la paga extraordinaria de 2013, las instrucciones recibidas del Departamento de Economía eran que debía hacerse esta devolución al personal que se encontrase en activo en el Departamento en el momento de la devolución. Doña [...] estaba en activo en el Departamento de la Presidencia en el momento de hacer la devolución. A la inversa, la misma situación sucedía con otras personas que en el año 2013 estaban en el Departamento de la Presidencia, pero en 2020 estaban en otro Departamento.

De acuerdo con estas instrucciones, los departamentos y organismos no hicieron ninguna acción para reclamar importes de la paga extraordinaria a los otros departamentos ni tampoco recibimos ninguna petición de ningún otro departamento u organismo, sino que cada departamento abonó la devolución de la paga extraordinaria a las personas que estuviesen en activo en ese momento en su Departamento.

- En lo referente la observación *“El puesto de trabajo singular de responsable de grupo en materia de urbanismo fue ocupado por un funcionario de carrera mediante una comisión de servicios iniciada en septiembre de 2012 y finalizada en abril de 2020. En el mes de julio de 2020 el mismo puesto de trabajo volvió a ser provisto mediante una nueva comisión de servicios otorgada a otro funcionario de carrera que a la fecha de realización del trabajo de campo, febrero de 2022, seguía vigente. Por lo tanto, se trata de un puesto de trabajo singular que había sido cubierto mediante comisión de servicios desde hacía más de nueve años, en contra de lo dispuesto por la normativa”*, hay que poner de manifiesto que este puesto de trabajo estuvo reservado para otro funcionario, (NIF [...]) desde el día 18/09/12 hasta el día 24/04/2019. Por lo tanto, durante todo este periodo solo podía estar ocupado de modo provisional. No es correcta pues la valoración sobre la provisionalidad del puesto ya que no podía ser objeto de convocatoria para provisión definitiva durante el período indicado puesto que estaba reservado.

- En cuanto a la observación *“Un funcionario en situación de excedencia voluntaria sin reserva de plaza reingresó el 16 de noviembre de 2020 en un puesto de responsable*

*A1.24.2 mediante la formalización de una comisión de servicios con nombramiento directo y sin realizar ningún procedimiento de selección. La cobertura de plazas mediante comisión de servicios se formaliza para funcionarios que ya ocupan un puesto de trabajo previo en la Administración y, en el caso analizado, el reingreso se hizo efectivo con el inicio de la comisión de servicios; por lo tanto, se incumplió el artículo 132 del Decreto 123/1997 y el artículo 70 del Decreto legislativo 1/1997. El puesto ocupado había sido previamente objeto de oferta de trabajo publicada en el portal para la gestión laboral de todos los empleados de la Generalidad de Cataluña (ATRI), pero el proceso quedó desierto y la plaza sin ocupar. Este hecho no exime de publicaciones posteriores para garantizar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad previstos en la normativa. De acuerdo con la jurisprudencia, las comisiones de servicios deben ser siempre objeto de publicación de la correspondiente convocatoria, pero en casos de necesidad urgente e inaplazable es suficiente la publicación del anuncio de la plaza. En consecuencia, el reingreso del trabajador debería haberse formalizado mediante una adscripción provisional y la oferta del puesto de trabajo debería haberse publicado de nuevo en el ATRI”, hay que exponer que este funcionario del cuerpo superior había solicitado el reingreso al servicio activo mediante solicitud de fecha 26 de octubre de 2020. Su último destino definitivo había sido en la Dirección General de Medios de Comunicación.*

En aplicación de la Instrucción 5/2017 sobre el reingreso al servicio activo del personal funcionario procedente de situaciones administrativas que no conllevan reserva de plaza y destino, “el reingreso al servicio activo de los funcionarios procedentes de situaciones administrativas sin reserva de plaza y destino debe efectuarse en ocasión de vacante dotada presupuestariamente y siempre que se cumplan los requisitos y condiciones establecidos en la relación de puestos de trabajo.”

El único puesto de cuerpo superior presupuestado y no ocupado por personal interino que tenía disponible la Dirección General de Medios de Comunicación era el código 0007455 responsable de actividad sancionadora y recursos. El funcionario al que se refiere la observación efectuada es licenciado en derecho, requisito que tenía este puesto de trabajo, y, además, el referido funcionario había ocupado un puesto singular A27 en la misma unidad. La unidad hizo un informe en este sentido.

En cuanto a la forma de ocupación, la comisión de servicios es la única forma de ocupación provisional posible en puestos de trabajo de carácter singular: no se puede hacer una adscripción provisional en un puesto singular. Por eso la forma de ocupación de este funcionario en el lugar 0007455 fue comisión de servicios. En este sentido, cabe destacar que dicha Instrucción 5/2017 no impide que el reingreso al servicio activo se pueda hacer en un puesto singular y la única forma de ocupación temporal de un puesto singular es mediante una comisión de servicios.

- En cuanto a la observación *“En el año 2020 se creó en la RPT el puesto de trabajo de coordinador jurídico adscrito al Gabinete Jurídico de la Generalidad de Cataluña, que fue cubierto de forma directa mediante una comisión de servicios y sin oferta de trabajo publicada en el ATRI como correspondía”,* debemos tener en cuenta lo dispuesto por el punto 6.3.1 del III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalidad, que es que “A todos los efectos, en cuanto al personal de administración y técnico de los servicios centrales y territoriales, respecto a los puestos de trabajo de carácter funcional que se tengan que abastecer provisionalmente, ya sea temporalmente para hacer una sustitución, para la realización de programas o hasta que la

plaza se abastezca reglamentariamente, se hará pública en el portal EPOCA (ahora ATRI) la necesidad de su provisión”.

La previsión, pues, es con carácter general. En EPOCA se empezaron a publicar ofertas de puestos base. Con el tiempo se fueron incorporando puestos singulares y cargos de mando aunque del acuerdo no se deducía esta obligación.

La Intervención entendía que, si era un puesto de libre designación, no era obligatorio que el puesto hubiese sido objeto de oferta, como lo demuestra el hecho de que ese nombramiento fue fiscalizado favorablemente por la Intervención Delegada.

- En cuanto a la observación *“El puesto de responsable del Museo y Centro de Estudios del Deporte Melcior Clotet, adscrito a la Secretaría General del Deporte y de la Actividad Física, estaba ocupado desde el 9 de julio de 2018 mediante una comisión de servicios que no fue objeto de ningún procedimiento de provisión”* hay que tener en cuenta que la ocupación de este puesto de trabajo se hizo a partir de un informe de la unidad que seleccionaba a una persona del propio departamento atendiendo a su experiencia y conocimientos. La Intervención fiscalizó favorablemente este nombramiento.

- En cuanto a la observación *“En el propio acuerdo de la Comisión Técnica de Función Pública de 1 de octubre de 2017 por el que se creó el puesto de trabajo indicado anteriormente, se crearon tres puestos de trabajo más, dos de los cuales también fueron cubiertos con comisión de servicios y sin ser objeto de ningún procedimiento de selección”*, debemos tener en cuenta lo dispuesto por el punto 6.3.1, que es que *“A todos los efectos, en cuanto al personal de administración y técnico de los servicios centrales y territoriales, respecto a los puestos de trabajo de carácter funcional que se tengan que abastecer provisionalmente, ya sea temporalmente para hacer una sustitución, para la realización de programas o hasta que la plaza se abastezca reglamentariamente, se hará pública en el portal EPOCA (ahora ATRI) la necesidad de su provisión”*.

La previsión, pues, es con carácter general. En EPOCA se empezaron a publicar ofertas de puestos base. Con el tiempo se fueron incorporando puestos singulares y cargos de mando aunque del acuerdo no se deducía esta obligación.

La Intervención entendía que, si era un puesto de libre designación, no era obligatorio que el puesto hubiese sido objeto de oferta, como lo demuestra el hecho de que este nombramiento fue fiscalizado favorablemente por la Intervención Delegada.

- En lo referente la observación *“Una trabajadora estatutaria del Instituto Catalán de la Salud (ICS) prestaba servicios desde 2017 en comisión de servicios en el Departamento en sustitución de una funcionaria de baja por enfermedad. En septiembre de 2020 pasó a ocupar el puesto cuando la baja de la funcionaria sustituida fue definitiva. La vacante no fue publicada en el ATRI ni en 2017 ni en 2020. Puesto que la plaza tenía movilidad dentro de la Administración de la Generalidad y la trabajadora no era funcionaria de la Generalidad, no podía ocupar un puesto de esta administración en comisión de servicios”*, queremos manifestar que el equipo directivo solicitó la excepción de ocupación de este puesto de trabajo, al ser un puesto de secretaria de alto cargo que se provee por libre designación, y la Dirección General de Función Pública autorizó su ocupación mediante comisión de servicios.

- En cuanto a la observación *“El puesto de trabajo de director de los Servicios Territoriales en la Cataluña Central previsto en la RPT para ser provisto por libre designación fue cubierto en noviembre de 2020 mediante un encargo de funciones a un funcionario en comisión de servicios respecto a otro Departamento de la Generalidad (Educación). El puesto de trabajo no fue objeto de publicación en el ATRI, en contra del criterio general que determina el III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalidad de Cataluña para los años 2005-2008, vigente desde el 25 de noviembre de 2005 y prorrogado tácitamente”* debemos tener en cuenta lo dispuesto por el punto 6.3.1 del III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalidad, que es que *“A todos los efectos, en cuanto al personal de administración y técnico de los servicios centrales y territoriales, respecto a los puestos de trabajo de carácter funcional que se tengan que abastecer provisionalmente, ya sea temporalmente para hacer una sustitución, para la realización de programas o hasta que la plaza se abastezca reglamentariamente, se hará pública en el portal EPOCA (ahora ATRI) la necesidad de su provisión”*.

La previsión, pues, es con carácter general. En EPOCA se empezaron a publicar ofertas de puestos base. Con el tiempo se fueron incorporando puestos singulares y cargos de mando aunque del acuerdo no se deducía esta obligación.

La Intervención entendía que, si era un puesto de libre designación, no era obligatorio que el puesto hubiese sido objeto de oferta. Este nombramiento fue fiscalizado favorablemente por la Intervención Delegada.

#### **2.3.4 Personal laboral**

- En cuanto a la observación *“Los artículos 37 a 41 del VI Convenio colectivo único de ámbito de Cataluña del personal laboral de la Generalidad de Cataluña (de ahora en adelante, Convenio colectivo), regulan los complementos de puesto de trabajo previstos por los diferentes departamentos de la Generalidad, que se asignan a determinados puestos de trabajo con tareas muy concretas y deben constar en la RPT.*

*En los años 2001, 2002 y 2004 se crearon nueve complementos de puesto de trabajo en el Departamento de la Presidencia con los informes previos favorables de la Dirección General de la Función Pública y de la Dirección General de Presupuestos, cinco de los cuales se seguían abonando en el año 2020 aunque no constaban en la RPT ni en las tablas retributivas y tampoco consta ninguna modificación del convenio que los incorporara”* hay que indicar que los complementos de puestos de los cuales se solicita información no corresponden a los previstos en los artículos 37 a 41 del VI CCU, ya que son complementos de puesto fuera de Convenio, que se autorizaron y aprobaron en su momento, de conformidad con los informes previos de la Dirección General de la Función Pública y de la Dirección General de Presupuestos, tal y como establece la Ley de presupuestos. Por lo tanto, no son importes deducidos del puesto de trabajo, y por eso no constan en la RPT, ya que son importes informados que retribuyen las especificidades de las funciones del puesto mientras se desarrollen. Todos estos puestos de trabajo prestan servicios en el entorno del Presidente de la Generalidad en puestos de protocolo o imagen y sonido, que requieren una atención directa al Muy Honorable Presidente de la Generalidad de Cataluña, con una disponibilidad de 24 horas.

- En cuanto a la observación *“De acuerdo con el artículo 15.2 del Convenio colectivo los trabajadores pueden ejercer las funciones correspondientes a una categoría profesional superior por un periodo no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años. En la revisión de la muestra de personal laboral, se ha detectado que en cinco casos se incumplieron los períodos máximos del encargo de funciones.”* queremos manifestar que esta situación está previsto que se regularice con los procesos de estabilización en curso y en los próximos concursos de cambio de destino que se convoquen.

Asimismo, hay que indicar que, respecto a uno de los casos informados en esta observación, con fecha 18.03.2021 se publica en el DOGC la RESOLUCIÓN PRE/739/2021, de 15 de marzo, por la que se resuelve el concurso de cambio de destino para la provisión de puestos de trabajo de personal laboral fijo del Departamento de la Presidencia (convocatoria núm. PRE001/2019), mediante la cual don [...] obtiene destino definitivo en el puesto de trabajo que ocupaba en encargo de categoría superior, con efectos 1.04.2021.

- En cuanto a la observación *“El complemento de puesto de trabajo de plus de rotación de turnos no está establecido para los puestos de trabajo de la RPT del Departamento para el personal laboral, tal y como se indica en la relación de códigos de complementos del anexo de la Resolución PDA/726/2021, de 10 de marzo, por la que se da publicidad a la refundición de la relación de puestos de trabajo del personal laboral de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña.”*, se debería tener en cuenta que en el artículo 34 del VI CCU se regula el plus de rotación de turnos. Se trata de un complemento informado y no deducido del puesto de trabajo que se debe gestionar directamente en la nómina, por lo tanto, no debe constar en la RPT. Este es el criterio general que sigue la Dirección General de Función Pública a instancia de la Dirección General de Presupuestos, y que se ha informado al Departamento.

- En lo referente la observación *“De acuerdo con el artículo 36 del Convenio colectivo, el complemento de mando remunera a los trabajadores que ocupan puestos de trabajo que suponen una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de dirección, mando, coordinación, planificación, supervisión y control. Este complemento solo se debe percibir durante el tiempo que se esté ocupando un puesto de trabajo de dichas características y deben retribuirse por este concepto los puestos de trabajo establecidos en el convenio, que para el Departamento son los de coordinador de equipo de dinamización lingüística y responsable de equipo de dinamización lingüística. La RPT prevé un complemento de mando para puestos de trabajo de dinamizador lingüista, no recogidos en el convenio ni en las tablas retributivas vigentes en 2020”,* hay que alegar que, a raíz de la aprobación y publicación de las Tablas salariales de 2022, detectamos una incidencia respecto a los complementos de mando del Departamento de la Presidencia, regulados en el artículo 36.2 del VI CCU, donde constaba el complemento de mando por desarrollar las tareas de Coordinador/a de equipo de dinamización lingüística (C231). En las tablas salariales vigentes, así como en las tablas anteriores, este complemento de mando consta en el Departamento de Cultura.

Con fecha 6 de mayo de 2022, pusimos en conocimiento del Departamento de Economía y Hacienda esta situación que se arrastraba de años anteriores, con los sucesivos cambios de reestructuración departamentales que ha habido hasta la fecha de hoy. Es por este motivo que en las tablas salariales de 2020 no aparecía este complemento de mando asociado a nuestro Departamento, cuando había puestos de trabajo

del Departamento de la Presidencia que sí tenían asignado este complemento en la RPT y, por lo tanto, se cobraba en nómina. De acuerdo con la información facilitada por la Dirección General de Presupuestos, el concepto retributivo C231 consta en las tablas del GIP-Nómina de la unidad directiva 1 DP PR 071 DELEGACIÓN DEL GOBIERNO DE LA GENERALIDAD EN MADRID, tal y como se puede comprobar en la captura de pantalla facilitada por la Dirección General de Presupuestos que se reproduce a continuación:

NÓMINA Cons. Tabla conceptos del puesto (RELACIÓN)

-----  
 Tipo de ente: 1 Concepto: C231 Departamento: PR Año: 2022

S Ente Col Sc Grupo T.LI Pr.Tr Conc. Fecha inicio Fecha fin Importe conc.

-----  
 \_ 1 DP PR 071 \* \* \* L C2 C231 01.01.2022 302,59  
 COORD.EQ.DINAM. LING.

#### 2.4.1 Provisión provisional de puestos de trabajo

##### Interinajes por exceso o acumulación de tareas

- En cuanto a la observación *"Para tres funcionarios interinos los motivos que dieron lugar a su nombramiento no se ajustaban, en opinión de la Sindicatura, a los de necesidad urgente e inaplazable, no se correspondían a motivos de carácter coyuntural y puntual y, de hecho, sirvieron para dar continuidad a la relación de servicio del trabajador dentro de la misma dirección o centro de trabajo del Departamento"*, no se comparte la valoración de la Sindicatura por los siguientes motivos:

Las unidades hicieron informes para motivar la necesidad por exceso o acumulación de tareas, y los respectivos nombramientos fueron fiscalizados favorablemente por la Intervención Delegada. Para el Servicio de Recursos Humanos la motivación era correcta y suficiente. Las unidades habían elaborado informe de justificación de la necesidad. A continuación se informa sobre cada nombramiento:

-NIF [...]: ocupó 2 puestos de refuerzo dentro de la misma unidad (DG Coord Interdepartamental) pero de diferentes Subdirecciones y, por lo tanto, por motivos y funciones diferentes. (2 ofertas ATRI). 12 meses

-NIF [...]: ocupa un puesto de refuerzo de 6 meses y después un puesto como interina por sustitución, por lo tanto, no hay concatenación de nombramientos de exceso o acumulación de tareas.

- [...]: Refuerzo para gestionar los daños ocasionados por el temporal Gloria, y otras situaciones catastróficas. Además, hay que indicar que previamente su vinculación era interinaje por sustitución y posteriormente volvió a ocupar un interinaje por sustitución, de modo que no hubo concatenación de nombramientos de exceso o acumulación de tareas.

- En cuanto a la observación *“Se ha analizado la continuidad de la relación laboral por exceso o acumulación de tareas del personal laboral durante el año 2020. En ese año tres casos se formalizaron de manera concatenada al comienzo o a la finalización de nombramientos por sustitución o para cubrir puestos de trabajo vacantes en el mismo puesto de trabajo y en la misma unidad. En un caso, la concatenación fue en 2021.”* consideramos que las observaciones formuladas por la Sindicatura no conllevan incumplimiento de normativa. Durante 2020, la información sobre las situaciones de las personas indicadas es la siguiente:

-[...]: Durante 2020 solo tiene un contrato de exceso o acumulación de tareas (15.05.2020-31.07.2020), lo que no supera el límite temporal previsto en el Estatuto de los trabajadores: (máximo 6 meses). A partir del 01.09.2020 ocupa un puesto vacante estructural como personal laboral temporal.

-[...]: Durante 2020 se formalizaron dos contratos de exceso o acumulación de tareas en unidades diferentes y, por lo tanto, por motivos y con funciones diferentes:

- 1) 22.07.2019-21.01.2020: esta persona estaba adscrita al Gabinete de Comunicación de la Oficina del Presidente.
- 2) 22.01.2020-21.07.2020: esta persona estaba adscrita a la Dirección General de Comunicación del Gobierno.

Aparte, durante 2020 esta persona tuvo tres contratos por sustitución del titular del puesto de trabajo, cubriendo las respectivas incidencias y motivos diferentes durante estos períodos (22.07.2020-30.09.2020, 01.10.2020-27.11.2020, 28.11.2020-31.12.2020)

-[...]: Esta persona durante 2020 tuvo dos contrataciones por sustitución, por motivos diferentes, cubriendo las incidencias del titular del puesto de trabajo (08.03.2020-06.04.2020, 07.4.2020-31.07.2020).

Durante 2020 ha tenido solo un contrato de exceso o acumulación de tareas (durante el período 01.08.2020-31.01.2021).

#### **2.4.1.2 Sistemas extraordinarios de provisión**

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

*A 31 de diciembre de 2020 había cinco funcionarios con asignación temporal de funciones cuyos puestos se habían otorgado sin la publicación previa de la necesidad en el ATRI, en contra del criterio general que determina el III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalidad”, hay que indicar lo siguiente:*

Las asignaciones temporales de funciones se han utilizado para cubrir necesidades coyunturales de determinadas unidades con personal de otras unidades de quien se tenía constancia, de acuerdo con la unidad, que se podía prescindir temporalmente, de acuerdo con lo previsto en el EBEP. Por eso no han sido objeto de publicidad en ATRI. Cuando se hace una asignación temporal de funciones la persona sigue ocupando el mismo puesto de trabajo, sin variación de retribuciones. No ocupa un nuevo puesto de trabajo. No hay ningún puesto a ofertar. Es una medida de reordenación prevista por el EBEP. Se aprovechan las competencias profesionales de una persona para desarrollar unas tareas urgentes en otra unidad.

### 2.5.2 Horas extraordinarias

- En cuanto a la observación *“La Circular 1/2018 de la directora de servicios del Departamento de la Presidencia, vigente en el ejercicio 2020, establece que el personal que ocupe puestos de dedicación especial está excluido de la realización de horas extraordinarias. En el año 2020 cuatro trabajadores con dedicación especial hicieron entre 6 y 24 horas extraordinarias, que fueron compensadas con horas libres de servicio”,* hay que decir que la compensación de los cuatro trabajadores con dedicación especial es debida a la realización de actividad claramente fuera de la jornada laboral prevista en el Decreto de jornada y horarios. En concreto:

- [...] y [...] corresponden a días no laborables.

- [...] son horas realizadas a partir de las 21 horas o en días no laborables.

- [...] ocupa un puesto de secretaria de la Delegación de Madrid. A la Delegación de Madrid está adscrito el Centro Cultural Blanquerna. En momentos puntuales, esta persona ha tenido que dar apoyo a la realización de actos en este centro, más allá de sus funciones como secretaria y fuera de su horario laboral.

- En cuanto a la observación *“El 27 de julio de 2020 la Subdirección General de Recursos Humanos y el personal de mantenimiento (ocho trabajadores) firmaron un acuerdo para detallar el nuevo sistema de trabajo por rotación de turnos para el colectivo de personal de mantenimiento de la Subdirección de Obras y Servicios de la Dirección de Servicios del Departamento de la Presidencia. Este acuerdo prevé que, durante la jornada de lunes a viernes, el exceso trabajado respecto al horario ordinario previsto como consecuencia de las necesidades del servicio debidamente justificados se cobre como horas extraordinarias. Aunque el pago efectivo sí que lo autorizó el secretario general, ello no valida la falta de autorización previa del supuesto de excepción”,* cabe exponer que la Subdirección General de Obras y Servicios tiene adscrito el colectivo del personal de mantenimiento, al cual le corresponde dar el

apoyo logístico a los montajes y hacer la realización y la producción audiovisual de los actos, de los acontecimientos, de las ruedas de prensa, de las comparecencias del MHP y del Gobierno, así como de los demás actos protocolarios que se realizan en el Palacio de la Generalidad. Para el correcto desarrollo de estas tareas a este colectivo de trabajadores se le aplica un régimen de rotación de turnos de trabajo que debe dar cobertura a las peticiones de servicio, tanto si están previamente programadas como si se producen sin planificación previa, en horario de mañana, de tarde o bien los fines de semana y los festivos intersemanales.

Puesto que este personal tiene un calendario de trabajo con turnos rotativos, la compensación de las horas extras realizadas supondría una alteración y distorsión de este calendario previamente fijado para todos los trabajadores, imposibilitando así la planificación organizativa interna que requiere este servicio, y causando, en consecuencia, un grave perjuicio para la correcta prestación de sus funciones en los actos protocolarios e institucionales del presidente y todos aquellos que se puedan celebrar en el Palacio de la Generalidad. Por este motivo, se acepta la compensación económica para este colectivo específico.

Hay que destacar especialmente que la afirmación en la que se indica que ***“Aunque el pago efectivo sí que lo autorizó el secretario general, ello no valida la falta de autorización previa del supuesto de excepción”*** no es correcta, puesto que en la tramitación de las horas extraordinarias hay dos fases: la autorización previa de realización de horas extraordinarias y la autorización del abono. Ambos trámites los firmaba la secretaria general, por lo tanto, más allá de la previsión del acuerdo de 27 de julio de 2020, la tramitación de las horas extraordinarias se realizaba siguiendo todos los trámites y fases, de modo que la autorización previa también la firmaba la secretaria general. **En conclusión, el Acuerdo de 27 de julio de 2020 no sustituyó ninguno de los trámites que eran competencia de la secretaria general para autorizar la realización y el abono de las horas extraordinarias.**

- En cuanto a la observación *“El artículo 43.7 del Convenio colectivo del personal laboral de la Generalidad establece que los departamentos deben comunicar trimestralmente a la Dirección General de la Función Pública las horas extraordinarias realizadas por su personal laboral. El artículo 6.3 del Decreto 56/2012 establece una obligación igual de comunicación a la Inspección General de Servicios de Personal respecto al personal funcionario. El Departamento de la Presidencia cumplió con las obligaciones indicadas, si bien se han observado algunas diferencias entre las horas extras comunicadas y las que constan en el detalle facilitado por el Departamento”*, cabe indicar que las diferencias se pueden producir porque se hayan recibido comunicaciones de horas extraordinarias del trimestre con posterioridad a la comunicación a la Inspección General de Servicios de Personal.

### 3. CONCLUSIONES

En relación con las conclusiones, para evitar excesivas reiteraciones, no reproducimos en este apartado las alegaciones ya formuladas respecto a aspectos o consideraciones expuestos en estas conclusiones pero que ya han sido tratados en los apartados anteriores del informe. Damos aquí por reproducidas las alegaciones efectuadas en los respectivos apartados.

- En cuanto a la observación “1. Las áreas funcionales, como unidad organizativa dentro de la estructura departamental de la Administración de la Generalidad, no cuentan con ninguna normativa general que regule las condiciones para su creación y aspectos relacionados con el personal que se adscribe a ellas. En el año 2020 el Departamento tenía 10 puestos de jefes de área definidos como singulares con una retribución equiparable a la de un jefe de servicio”, hay que decir que las retribuciones de las Áreas funcionales son las que corresponden de acuerdo con la valoración que se hace de la descripción de cada puesto de trabajo validada y aprobada por la CTFP.

Las Áreas que constaban en la RPT del año 2020 tenían nivel de Subdirección General (niveles 29 y 30.2)

- En cuanto a la observación “8. De una muestra de 41 funcionarios había 8 que ocupaban plazas a las cuales habían accedido sin un procedimiento de selección publicado en el ATRI. Tampoco se publicaron en el ATRI las convocatorias para cubrir 5 puestos trabajo mediante asignación temporal de funciones. La falta de publicidad en el ATRI incumple el III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalidad (véanse los apartados 2.3.3 y 2.4.1.2).”, lo dispuesto por el punto 6.3.1 del III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalidad, es que “A todos los efectos, en cuanto al personal de administración y técnico de los servicios centrales y territoriales, respecto a los puestos de trabajo de carácter funcional que se tengan que abastecer provisionalmente, ya sea temporalmente para hacer una sustitución, para la realización de programas o hasta que la plaza se abastezca reglamentariamente, se hará pública en el portal EPOCA (ahora ATRI) la necesidad de su provisión”.

La previsión, pues, es con carácter general. En EPOCA se empezaron a publicar ofertas de puestos base. Con el tiempo se fueron incorporando puestos singulares y cargos de mando aunque del acuerdo no se deducía esta obligación.

La Intervención entendía que, si era un puesto de libre designación, no era obligatorio que el puesto hubiese sido objeto de oferta. Todas estas propuestas fueron fiscalizadas favorablemente por la Intervención Delegada.

### 3.2.2 Recomendaciones al Departamento

- En cuanto a la observación “6. Se debería revisar la movilidad de las plazas de las RPT para adecuarla al contenido de las plazas y evitar que plazas iguales o parecidas tengan unas características diferentes.”, cabe recordar que corresponde a la Dirección General de Función Pública supervisar y coordinar las actuaciones en materia de gestión de puestos de trabajo y elaborar instrucciones y establecer criterios de actuación en relación con las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo de la Administración de la Generalidad. Cualquier modificación de la Relación de puestos de trabajo debe ser aprobada por la CTFP (art. 7.4.a) Decreto legislativo 1/1997).

Normalmente la movilidad de las plazas de la RPT con características similares acostumbra a ser la misma. En pocos casos y por alguna causa motivada se ha propuesto

un cambio de RPT que implica cambio de movilidad para que puedan acceder funcionarios de otras administraciones (ello puede ser debido a la necesidad de disponer de conocimientos muy específicos o especializados; por encontrarse en una localidad diferente de Barcelona...). En cualquier caso, como se ha mencionado, la Descripción del Puesto de Trabajo que prevé o no la movilidad interadministrativa es objeto de valoración por parte de la DG de Función Pública y la modificación y aprobación de la RPT debe ser aprobada por la CTFP.

- En cuanto a la observación “7. Sería necesario que en el presupuesto se incluyeran las plazas equivalentes destinadas a financiar el gasto en sustituciones y otras eventualidades”, hay que manifestar que en el presupuesto del Departamento de la Presidencia solo constan 2 puestos de trabajo para financiar sustituciones y puestos de refuerzo, un puesto A1-21 y un puesto A2-18. Se pueden hacer refuerzos y sustituciones en tanto en cuanto se dispone de puestos vacantes presupuestados no ocupados. El importe de estos puestos es comunicado a la Intervención, que hace las comprobaciones pertinentes y aumenta el límite disponible a fin de proceder a hacer refuerzos y sustituciones.

- En cuanto a la observación “8. Habría que crear un sistema ágil de planificación y convocatoria de plazas para que las convocatorias se hiciesen de forma periódica y oportuna y se evitase el alargamiento de situaciones de ocupación de plazas de forma provisional o interina más allá del tiempo necesario”, hay que hacer constar que por Acuerdo GOV/165/2021, de 26 de octubre, publicado en el DOGC 8532 de 28.10.2021, se ha creado el Programa temporal, impulsado por la Secretaría de Administración y Función Pública, de apoyo a la gestión de los procesos de provisión definitiva, mediante los sistemas de libre designación y de concurso específico, de puestos de trabajo de personal funcionario de carrera en el ámbito de los departamentos de la Administración de la Generalidad. Este Programa temporal tiene por objeto dar apoyo a la gestión y tramitación de los procedimientos de provisión de procesos de provisión definitiva, mediante los sistemas de libre designación y concurso específico, de puestos de trabajo de personal funcionario de carrera en el ámbito de los departamentos de la Generalidad, con la finalidad de ejecutar el mayor número de estos procesos de provisión de puestos de trabajo actualmente ocupados provisionalmente, para reducir de forma urgente las ocupaciones provisionales y su impacto derivado en la tasa de temporalidad de personal funcionario interino. A partir de este Programa, el Departamento de la Presidencia ha elaborado una planificación de convocatorias de puestos que se proveen por el sistema de libre designación y concurso específico, con el objetivo de reducir el plazo de ocupación provisional de estos puestos y ajustar las convocatorias a los plazos establecidos por la normativa aplicable.

## **4.2. TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES**

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

## **APROBACIÓN DEL INFORME**

Certifico que en Barcelona, el 22 de noviembre de 2022, reunido el Pleno de la Sindicatura de Cuentas, presidido por el síndico mayor, Miquel Salazar Canalda, con la asistencia de los síndicos Anna Tarrach Colls, Manel Rodríguez Tió, Llum Rodríguez Rodríguez, M. Àngels Cabasés Piqué, Ferran Roquer Padrosa y Josep Viñas Xifra, actuando como secretario el secretario general de la Sindicatura, Ferran Domínguez García, y como ponente la síndica Anna Tarrach Colls, previa deliberación se acuerda aprobar el informe de fiscalización 22/2022, relativo al Departamento de la Presidencia, gastos de personal, ejercicio 2020.

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

[Firma digital de Ferran Domínguez García]

El secretario general

Visto bueno,

[Firma digital de Miquel Salazar Canalda]

El síndico mayor



