

INFORME DEFINITIVO INTERVENCIÓN
CONTROL FINANCIERO PERMANENTE
GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS MES DE DICIEMBRE 2020

1-INTRODUCCIÓN

El plan anual de control financiero establecido por Intervención en 2020 y que se realiza en este ejercicio 2021 incluye una auditoria en materia de personal, atendiendo en especial a determinar si se han puesto en marcha algunas medidas en aras a mejorar los aspectos destacados en el informe de control de 2019 y, por otro lado, dar una visión global del cumplimiento de la legalidad en este importante capítulo presupuestario.

2-OBJETIVO Y ALCANCE

El objetivo general que se pretende alcanzar con la presente fiscalización es el de emitir una opinión acerca de si las actuaciones y operaciones llevadas a cabo en el área de la gestión de los recursos humanos se han desarrollado sujetándose, en todos sus aspectos significativos, al marco normativo que resulta de aplicación al Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera. Para ello nos hemos centrado en la nómina abonada en un mes, en concreto en el mes de diciembre de 2020, tanto de personal estructural como de diferentes programas de empleo, subvencionados o no.

3-RESULTADOS DEL TRABAJO. ANÁLISIS

Incidencia presupuestaria

El capítulo 1 del area de personal supuso en 2020 un gasto de 5.367.865,80 euros, que, en relacion a los 10.477.274 euros del presupuesto gastado en total en la liquidación de 2020 determina que el gasto de todos los sueldos y salarios y cotizaciones a la seguridad social ha supuesto en 2020 el 51,23 % del gasto total del presupuesto.

Tipología de empleados públicos en el Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera

La plantilla del personal al servicio de este Ayuntamiento para 2020 se aprobó junto con el presupuesto de dicho ejercicio y aparece publicada en el BOP de 9 de marzo de 2020. Su estructura es la siguiente:

- Tres plazas de funcionarios con habilitación nacional, dos ocupadas en propiedad y una vacante.
- Respecto al personal funcionario :
 - 2 plazas de técnico de administración general, vacantes cubiertas por dos interinos desde 1995 uno y desde 2006 otro
 - 2 técnicos de gestión vacantes (uno aparece en propiedad pero se jubiló en 2020)

Código seguro de verificación (CSV):

D5C5 52C4 1C5E 46C0 57F4



D5C552C41C5E46C057F4

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.aguilardelafrontera.es> (Validación de documentos)

Firmado por Interventora CAMPOS FLORES MARIA el 10/11/2021

- 10 administrativos en propiedad
- 1 notificador -inspector vacante
- 1 Arquitecto vacante ocupado por funcionario interino desde 2012
- 1 Aparejador ocupado en propiedad
- 1 Ingeniero Técnico industrial , vacante, ocupado por funcionario interino desde 2012.
- 3 limpiadoras, ocupadas en propiedad 2 y una vacante
- 1 subalterno, vacante
- 1 subinspector de policia , vacante
- 6 oficiales de policia, 4 ocupados en propiedad y dos vacantes
- 17 policias, 10 ocupados en propiedad y 7 vacantes.

La plantilla del personal laboral tiene 58 puestos (no incluyo los puestos que actualmente no existen por haberse cerrado la vivienda tutelada)

De ellos, todos estan vacantes, salvo dos puestos que estan en propiedad (1 oficial jardinero y 1 peon limpiador). De el resto, 56 puestos, dos están ocupados por personal laboral declarado indefinido no fijo , El resto, 56 puestos, la practica totalidad está cubierta con personal laboral en fraude de ley.

Dentro de la categoría correspondiente al personal laboral indefinido, prevista en el artículo 8 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público Texto (TREBEP), se encuentra el indefinido no fijo de plantilla.

Se trata ésta de una construcción jurisprudencial, cuyo perfil se encuentra en permanente evolución, elaborada en respuesta a la apreciación de la existencia de fraude o abuso en la contratación², con la que se intentó resolver una compleja concurrencia de preceptos: los que abogaban por declarar la fijeza del contrato y los que exigían el respeto a los principios constitucionales de mérito, capacidad e igualdad.

La declaración del carácter indefinido no fijo de plantilla corresponde realizarla al orden jurisdiccional, de acuerdo con lo previsto en la DA Trigésima Cuarta, apartado 2º de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (LPGE).

Dentro del personal laboral no fijo de este Ayuntamiento que ocupa plazas de plantilla solo dos personas han sido declaradas indefinidas no fijas por sentencia judicial de un total de 58 personas. Y una tercera (arqueologa municipal) no tien aun plaza en pantilla y debe crearse. Ella sería la tercera trabajadora declarada indefinida no fija de este ayuntamiento

Código seguro de verificación (CSV):

D5C5 52C4 1C5E 46C0 57F4



D5C552C41C5E46C057F4

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

<http://www.aguilardelafrontera.es> (Validación de documentos)

Firmado por Interventora CAMPOS FLORES MARIA el 10/11/2021

El resto está en una situación de temporalidad en fraude de ley, al existir una concatenación de contratos laborales temporales o, simplemente, no haber procedido a dar por extinguida la relación contractual una vez terminado el objeto del contrato, sin que por parte del Ayuntamiento se hubiese hecho una declaración de indefinido no fijo. Respecto a este grupo de empleados, el más numeroso, que sin contar con una resolución judicial declarativa de su situación, sus relaciones en apariencia de carácter laboral temporal resultan materialmente indefinidas que no fijas, por las distintas circunstancias que en ellas se observan (utilización inadecuada de la modalidad contractual o concatenación de contratos excediendo el plazo máximo temporal previsto en la norma). Este reconocimiento podía con anterioridad a 2017 realizarla el propio Ayuntamiento de oficio, a instancias de una reclamación planteada por el trabajador, o a resultas de una inspección de trabajo.

Y finalmente volver a incidir en todas las plazas, tanto de laborales como de funcionarios, cubiertas con interinidades que han rebasado ampliamente el plazo previsto para que sean cubiertas por este tipo de personal

Ninguna de estas plazas, ni las cubiertas por personal funcionario o laboral interino ni las cubiertas por personal laboral indefinido por sentencia o, simplemente las ocupadas por personal laboral en fraude de ley han sido incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público a fin de que se cubran cumpliendo los principios que rijen el acceso al empleo público

Y todo a pesar de la obligación legal para ello:

- las plazas ocupadas por interinos deben ser cubiertas por personal de carrera, pues que se ha rebasado con creces el plazo de tres años previsto en el artículo 10 del TREBEP.
- desde la LPGE de 2017 se establece que no computarían dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos, las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.
- El TS en sentencia de 30 de mayo de 2007 (Rec 15/2005) señaló en relación con el contrato indefinido no fijo (por sentencia judicial) que “la entidad debe proveer la plaza ocupada a través de los cauces pertinentes; en caso contrario debiera proceder a su amortización. Cuanto más tiempo persista la plaza sin ser convocada mayor es el incumplimiento del empleador.

Además tampoco se ha cumplido el otro gran reto para la administración local respecto a la estabilización del empleo no estable, que regula el artículo 19.6 de la Ley 3/2017 de PGE, referidos a las plazas de naturaleza estructural que encontrándose dotadas presupuestariamente, hubieran estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016; así como a aquellas otras que, en los términos señalados en la Disposición

Código seguro de verificación (CSV):

D5C5 52C4 1C5E 46C0 57F4



D5C552C41C5E46C057F4

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

<http://www.aguilardelafrontera.es> (Validación de documentos)

Firmado por Interventora CAMPOS FLORES MARIA el 10/11/2021

Transitoria cuarta del TREBEP, estuvieran dotadas presupuestariamente y ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005.

Por tanto y como conclusión, en la oferta de empleo público deben incluirse todos los puestos vacantes cubiertos por interinos de más de tres años de antigüedad, los cubiertos por personal laboral declarado indefinido no fijo y todos los cubiertos por personal temporal en fraude de ley y todo ello tanto laborales como interinos.

Nada de ello se incluye en la OEP para 2020, que fue aprobada por Resolución de Alcaldía 1214-2020 de 18 de junio y publicada en el BOP de 3 de julio de 2020.

Es especialmente importante esta cuestión en el Ayuntamiento de Aguilar por cuanto solo dos plazas de la plantilla de laborales están cubiertas con personal fijo, y respecto a las plazas de funcionarios existen varios casos de interinos de larga duración.

Instrumentos de ordenación : Relación de puestos de trabajo.

La ordenación de los recursos humanos en las administraciones públicas deberá llevarse a cabo a través de las relaciones de puestos de trabajo (RPT) o de otros instrumentos organizativos similares (arts. 90.2 de la LBRL y 126.4 del TRRL.), en los que constarán (Arts. 74 del TREBEP/2015 y 15 de la LMRFP 30/1984.) : la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión, las retribuciones complementarias y los requisitos exigidos para su desempeño (titulación, formación específica requerida o cualquier otra condición particular que se considere relevante)

Un aspecto principal del proceso de ordenación de los puestos de trabajo lo constituye la decisión de cuáles se reservan a personal funcionario y cuáles a personal laboral; asunto que debe ser resuelto atendiendo al tipo de funciones que se asignan a cada uno de ellos, pues en el caso de que concurren las exigencias del artículo 92.3 de la LBRL, los puestos deben ser desempeñados exclusivamente por funcionarios. El propio Tribunal Supremo, en diversas sentencias (13 de mayo de 2009 y 9 de julio de 2012), a propósito de la delimitación de los puestos ha señalado que *“por lo que hace a los puestos de trabajo de la administración la regla general es el estatuto funcional y lo excepcional el régimen laboral; y esto hace que hayan de interpretarse restrictivamente las excepciones que se enumeran en el artículo 15.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP)”*.

Código seguro de verificación (CSV):

D5C5 52C4 1C5E 46C0 57F4



D5C552C41C5E46C057F4

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

<http://www.aguilardelafrontera.es> (Validación de documentos)

Firmado por Interventora CAMPOS FLORES MARIA el 10/11/2021

En el Ayuntamiento de Aguilar no existe RPT, a pesar de haber sido informada esta necesidad desde hace años por parte de secretaria y de intervención.

Y se hace notar también la anomalía evidente que supone tener una plantilla de personal laboral que desempeña funciones propias de funcionarios: técnico graduado social, administrativos, auxiliares o archivero.

Acceso al empleo público

El TREBEP establece en su artículo 55, apartado 1º, que *“todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico”*.

Los requisitos para poder acceder a prestar trabajos para las administraciones públicas deben guardar directa relación con los criterios de mérito y capacidad, así como tener en cuenta las características de los puestos a cubrir y no otras condiciones personales, sociales, de carácter económico o de arraigo.

Esto se trae al presente informe por la existencia de un importante volumen de contrataciones laborales temporales que se celebran en este Ayuntamiento con las personas que integran la denominada bolsa del plan de empleo.

En primer lugar, este ayuntamiento no tiene competencias para el ejercicio de las políticas activas de empleo.

A este respecto, traigo a colación el artículo 7 de la LBRL. El artículo 7 de la LBRL clasifica las competencias de las entidades locales en dos grupos: las propias y las que se atribuyen por delegación, y señala que el ejercicio de aquéllas distintas a las anteriores *“solo podrán ser ejercidas cuando no se ponga en riesgo la sostenibilidad financiera del conjunto de la Hacienda municipal, de acuerdo con los requerimientos de la legislación de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera y no se incurra en un supuesto de ejecución simultánea del mismo servicio público con otra Administración Pública. A estos efectos, serán necesarios y vinculantes los informes previos de la Administración competente por razón de materia, en el que se señale la inexistencia de duplicidades, y de la Administración que tenga atribuida la tutela financiera sobre la sostenibilidad financiera de las nuevas competencias”*.

No le consta a esta interventora que se haya solicitado a la administración competente el ejercicio de esta competencia impropia, por lo que estamos ante un flagrante incumplimiento de la ley

Además, como parece olvidarse, solo podrán celebrarse contrataciones para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. Es un fraude de ley, a juicio de esta interventora que se declare como

Código seguro de verificación (CSV):

D5C5 52C4 1C5E 46C0 57F4



D5C552C41C5E46C057F4

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

<http://www.aguilardelafrontera.es> (Validación de documentos)

Firmado por Interventora CAMPOS FLORES MARIA el 10/11/2021

urgentes e inaplazables unas necesidades de contratación de personal laboral que ascendieron en 2020 a 494.944,88 euros y que se contratan desde una bolsa de empleo que se denomina plan de empleo.

Pues bien, en relación a dicha bolsa y conectando con los principios de acceso al empleo público, no se cumplen con los requisitos exigidos. Esta selección se hace en virtud de una bolsa regulada por unas bases que se publicaron en el Boletín Oficial de la Provincia de dos de julio de 2020.

En la exposición de motivos ya declara su espíritu de ser un instrumento de ayuda social (cuando en realidad eso ya se cubre con los empleos que se financian a través de la línea de emergencia social) y de acceso al empleo por parte de la ciudadanía, cuando en realidad debería ser simplemente una bolsa de personal seleccionado para las necesidades de contratación temporal por necesidades urgentes e inaplazables.

En cuanto a los méritos que se pueden presentar para acceder a esta bolsa hay dos categorías: unos relacionados con el puesto, como la experiencia o la formación complementaria y otros que responden a situaciones totalmente personales del trabajador: el tiempo que lleva en desempleo, los ingresos de la unidad de convivencia, tener hijos menores de 18 años o discapacitados o mayores que estén estudiando, el tener hipoteca, el haber sido contratado anteriormente por otro plan de empleo del ayuntamiento o, por último, haber estado de alta en el régimen de trabajadores autónomos.

El TREBEP establece en su artículo 55, apartado 1º, que *“todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico”*.

Los requisitos para poder acceder a prestar trabajos para las administraciones públicas deben guardar directa relación con los criterios de mérito y capacidad, así como tener en cuenta las características de los puestos a cubrir y no otras condiciones personales, sociales, de carácter económico o de arraigo, totalmente inadmisibles.

Todo ellos sin contar con que la duración de los contratos son de 15 días, con lo que ello lleva de desgaste para los departamentos que se ocupan de la contratación, altas en seguridad, bajas al finalizar el contrato, posibles situaciones de IT y elaboración y pago de nóminas. Un volumen de trabajo desmesurado para un departamento con pocos recursos humanos, que va contra la eficacia y eficiencia administrativa.

Derechos económicos de los trabajadores

Código seguro de verificación (CSV):

D5C5 52C4 1C5E 46C0 57F4



D5C552C41C5E46C057F4

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

<http://www.aguilardelafrontera.es> (Validación de documentos)

Firmado por Interventora CAMPOS FLORES MARIA el 10/11/2021

Para abordar el estudio de la confección de la nóminas y los seguros sociales nos vamos a detener en los gastos del capítulo 1 del mes de diciembre:

- Nómina ordinaria del mes de diciembre: gex 13379-2020:

En el informe de fiscalización limitada previa se hace referencia a la productividad que reciben algunos trabajadores de este ayuntamiento, como un complemento fijo y periódico, concedido mediante un decreto, igual todos los meses, sin ningún tipo de motivación.

No hay aprobado tampoco por el Pleno ningún criterio de reparto de dicho complemento

Esta practica es totalmente contraria a derecho, comporta la desnaturalización del citado complemento, pues se hace funcionar como una retribución complementaria fija y periódica más; en vez de ser utilizado para compensar el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa del trabajador en el desempeño de sus puestos de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del RDL 861/1986.

No se pueden remunerar a través de una productividad el desempeño de tareas que no son propias del puesto ni tampoco aspectos que deben ser remunerados a través del correspondiente complementno específico. Todo ellos nos trae de nuevo a la imperiosa necesidad de elaboración de la RPT que terminaría con esta ilegalidad.

No se observan mas irregularidades por parte de intervencion en la nómina ordinaria de diciembre

- Premios de jubilación anticipada: gex 13977-2020.

Se abonan tres premios de jubilaciones anticipadas correspondientes a la jubilación de un personal funcionario y dos trabajadores laborales.

En el informe de fiscalización limitada previa del que se da traslado a sindicatos, recursos humanos y alcaldía se indica lo siguiente:

.El Art. 61 del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera (y el 53.2 del Acuerdo con los funcionarios de Aguilar de la Frontera) establece: "Para el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, que haya cotizado durante el periodo necesario para tener derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social, y previo acuerdo entre la corporación y el trabajador, que deberá manifestar, con anterioridad a la aprobación de los presupuestos del próximo ejercicio, su deseo de acogerse a la jubilación anticipada, al cumplimiento de los requisitos para merecerla, y que surtirá efectos económicos desde la fecha de jubilación efectiva, con arreglo a la siguiente escala:

- Con cinco años de antelación a la edad mínima de jubilación: 36.060,73 €.

- Con cuatro años de antelación a la edad mínima de jubilación: 30.050,48 €.

Código seguro de verificación (CSV):

D5C5 52C4 1C5E 46C0 57F4



D5C552C41C5E46C057F4

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.aguilardelafrontera.es> (Validación de documentos)

Firmado por Interventora CAMPOS FLORES MARIA el 10/11/2021

- Con tres años de antelación a la edad mínima de jubilación: 24.040,48 €.
- Con dos años de antelación a la edad mínima de jubilación: 18.030,36 €. - Con un año de antelación a la edad mínima de jubilación: 12.020,24 €.

-Las cantidades fijadas en estos tres premios se actualizarán automáticamente con el IPC de cada año.”

Fundamentos de derecho.-

Legislación aplicable.-

- Art. 93 LRBRL
- Arts. 21 y ss . TREBEP
- Art. 1 el RD 861/1986, de 25 de abril.
- Art. 39,1 LPAC.-
- Art. 61 del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento.
- Art 53.2 del Acuerdo de Funcionarios del Ayuntamiento.
- Jurisprudencia del Tribunal Supremo.-
- Informe de control financiero 2019 elaborado por el Intervención Municipal del que se dio cuenta en el Pleno ordinario en sesión ordinaria celebrada el día 30 de julio de 2020.-

Primero.- Los Pactos y Acuerdos funcionariales surgidos al amparo del art. 37 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, forman parte del ordenamiento jurídico y, por tanto, sujetos al principio de jerarquía, que deben dictarse “sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba” en el caso de los Pactos, o “sobre materias competencia de los órganos de gobierno” en el caso de los Acuerdos.

Esto es predicable tanto para los aspectos restrictivos, esto es, aquellos que deben entenderse derogados, suspendidos o inaplicables, como para las posibles mejoras realizadas por la legislación posterior, que también las ha habido seguramente.

El TS, en dos Sentencias recientes, lo que ya supone la generación de jurisprudencia como fuente del derecho, conforme al art. 1.6 del Código Civil, publicado por RD de 24 de julio de 1889 -CC-, ha establecido que los **premios de jubilación no son ajustados a derecho, al suponer una retribución no prevista en el ordenamiento.**

La primera fue la Sentencia del TS de 20 marzo de 2018, que razona en su FJ 4º que: • “Se trata de remuneraciones distintas de las previstas para los funcionarios de las corporaciones locales por la

Código seguro de verificación (CSV):

D5C5 52C4 1C5E 46C0 57F4



D5C552C41C5E46C057F4

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

<http://www.aguilardelafrontera.es> (Validación de documentos)

Firmado por Interventora CAMPOS FLORES MARIA el 10/11/2021

legislación básica del Estado. Se debe reparar en que estos premios no responden a una contingencia o infortunio sobrevenidos sino que se devengan simplemente por la extinción de la relación de servicio funcional cuando se alcanza la edad de la jubilación forzosa o la necesaria para obtener la jubilación anticipada. No se dirigen pues a compensar circunstancias sobrevenidas de la naturaleza de las que inspiran las medidas asistenciales -esto es, determinantes de una situación de desigualdad- sino que asocian a un supuesto natural, conocido e inevitable de la relación funcional, por lo demás no específico del Ayuntamiento de Icod de Los Vinos sino común a toda la función pública, una gratificación.

• Suponen, pues, una alteración del régimen retributivo de los funcionarios de las Administraciones Locales que carece de cobertura legal y de justificación y vulnera los preceptos invocados por el Gobierno de Canarias: los artículos 93 de la Ley reguladora de las bases del régimen local, 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986, y 1.2 del Real Decreto 861/1986. Así, pues, el motivo debe ser estimado y la sentencia recurrida anulada.”

Este criterio ha sido ratificado por la [Sentencia del TS de 14 marzo de 2019](#), que razona que:

• “SEXTO.- Lo expuesto es aplicable al caso de autos pues el artículo 12.B se limita a reconocer «el derecho a percibir una recompensa de jubilación de 5 mensualidades integras, siempre que cuenten con más de diez años de servicios prestados a este Ayuntamiento o Administración Pública». En efecto, aunque dicho precepto se ubica en el Capítulo IV cuya rúbrica es «acción social», lo cierto es que de lo convenido se deduce, conforme a lo dicho por esta Sala en la sentencia antes glosada, que no compensa una circunstancia sobrevenida propia de las que se atienden acudiendo a medidas asistenciales en el sentido antes expuesto, sino que se vincula el premio o recompensa a un «hecho natural, conocido e inevitable de la relación funcional, por lo demás no específico del Ayuntamiento sino común a toda la función pública, una gratificación».”

Dichas sentencias también se mencionan en el informe de control financiero donde se recomienda que se declare su inaplicación.

Segundo.- En el caso del personal laboral, no obstante, la cuestión es distinta, pues sí pueden admitirse, pues como dispone el [art. 27 TREBEP](#) “Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el art. 21 del presente Estatuto”. Este precepto va referido a la determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos que deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos. No obstante, en términos de equidad no debe mantenerse tampoco dicha medida en exclusiva para el citado colectivo, puesto que una de las finalidades del EBEP (actualmente TREBEP) fue el acercamiento de ambas figuras a efectos su máxima equiparación, razón por la cual usa el termino de empleado

Código seguro de verificación (CSV):

D5C5 52C4 1C5E 46C0 57F4



D5C552C41C5E46C057F4

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

<http://www.aguilardelafrontera.es> (Validación de documentos)

Firmado por Interventora CAMPOS FLORES MARIA el 10/11/2021

publico para englobar a ambos. De hecho, la jurisprudencia del TS (sentencia de fecha 15 de septiembre de 2014) viene a prohibir la técnica del espiguelo normativo de forma que " la aplicación del criterio de la norma mas favorable ha de hacerse respetando la unidad de regulación de la materia". Esta técnica nace en el mundo del derecho laboral, sobre todo, en el ámbito de los convenios colectivos, con objeto de evitar la aplicación de lo que resulta mas favorable de cada regulación,por tanto, desechando lo desfavorable de esa misma regulación, "saltando" de una normativa a otra cuando las mismas ni siquiera siquiera son compatibles.

En consulta del Ayuntamiento de Benavente, ante el informe de control financiero emitido por la Intervención, el Consejo Consultivo confirmo la ilegalidad de los incentivos a la jubilación anticipada, en los términos previstos tanto del Reglamento de Funcionarios como del Convenio colectivo de los laborales, al ser de naturaleza retributiva y no asistencial,como ha dispuesto la doctrina jurisprudencial expuesta, conminando al Ayuntamiento a su adecuación a la normativa vigente.

Tercero.- Para terminar, la **sentencia 351/2019 de 23 de octubre de 2019, del TS dictada en recurso de casación para unificación de la doctrina termina diciendo de manera tajante lo siguiente:** Esa interpretación nos deja claro que el estudiado artículo 1-1 del RDL 20/2012 cuando habla de "pensiones indemnizatorias... y cualquier otra percepción económica prevista con ocasión del cese en cualquier cargo, puesto o actividad en el sector público son incompatibles con cualquier retribución con cargo a ...administraciones públicas", se está refiriendo a todos los empleados de ellas y no sólo a los altos cargos.

Esa "voluntas legis" se reitera en el nº 2 del citado artículo cuando dice: **"2. Las pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y cualquiera otra percepción económica al cese serán, asimismo incompatibles con la percepción de la pensión de jubilación o retiro por Derechos pasivos, o por cualquier régimen de Seguridad Social público y obligatorio."**

En la disposición transitoria segunda establece: "Todos aquellos que en el momento de la entrada en vigor de la presente Ley estén percibiendo alguna de las pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y cualquier otra percepción económica a que se refiere el artículo 1 o tuvieran reconocida normativamente tal posibilidad tendrán un plazo de quince días hábiles a contar desde la fecha de publicación de este Real Decreto-ley en el Boletín Oficial del Estado para comunicar a los órganos a que se refiere el apartado 3 del artículo 1, su opción entre la percepción de la misma o la retribución de la actividad pública o privada que estén desempeñando o, en su caso, percepción de la pensión de jubilación o retiro....".

Código seguro de verificación (CSV):

D5C5 52C4 1C5E 46C0 57F4



D5C552C41C5E46C057F4

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

<http://www.aguilardelafrontera.es> (Validación de documentos)

Firmado por Interventora CAMPOS FLORES MARIA el 10/11/2021

"... A falta de opción en el plazo señalado, se entenderá que el interesado renuncia a percibir las pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y cualquier otra percepción económica a que se refiere el artículo 1 optando por percibir la retribución correspondiente al cargo o actividad que ejerza en la actualidad o, en su caso, la pensión de jubilación o retiro."

Esta disposición nos muestra que el artículo 1 se refiere, sin distinción alguna, a todos los que van a cobrar las prestaciones que enumera por las mismas razones que la transitoria segunda suprime el cobro de una de las prestaciones incompatibles.

Segundo. Porque el artículo 16 del RDL 20/2012 suspende la aplicación de los convenios y pactos que pudieran establecer mejoras contrarias a lo dispuesto en el artículo 1 de esa disposición. Luego si la Ley suspende la aplicación del convenio colectivo que establece la mejora, es claro que lo hace porque en la misma están incluidos todos los empleados públicos y no sólo los altos cargos.

Cuarto.- Por lo expuesto y a la vista de esta jurisprudencia, el Ayuntamiento tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias para adecuar a la legalidad, según la jurisprudencia recaída del TS, el Acuerdo/ Convenio Colectivo antes mencionados, en lo relativo a la indemnización en el supuesto de jubilación y cualquier otra de similar naturaleza

El órgano competente municipal para aplicar las medidas contempladas, no obstante y conforme se deduce de las consultas estudiadas para la elaboración de este informe, no puede dejar de aplicar sin más dicho Acuerdo /Convenio Colectivo, declararlas inaplicables y denegarlas, sino que debe impulsar su modificación, previa negociación colectiva, ya que su naturaleza no es asimilable meramente a la de una disposición reglamentaria, siendo una disposición general pero integrante del estatuto de los funcionarios municipales y elaborada a través de un procedimiento convencional(arts. 37 y 38 TREBEP).

La Entidad Local aprobó dicho Acuerdo, negociado, y no puede ahora oponer, a la luz de la última doctrina jurisprudencial, su ilegalidad frente a los empleados públicos que reclamen su aplicación, sino siguiendo un procedimiento adecuado para ello, como puede ser la modificación del convenio, o procediendo, en su caso, a su revisión de oficio."

En el presente informe de control posterior en materia de personal se indica que ya se informó esta materia en el mismo sentido en el informe de control de 2019 sin que se haya adoptado decisión alguna, salvo seguir concediendo estos premios.

Código seguro de verificación (CSV):

D5C5 52C4 1C5E 46C0 57F4



D5C552C41C5E46C057F4

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

<http://www.aguilardelafrontera.es> (Validación de documentos)

Firmado por Interventora CAMPOS FLORES MARIA el 10/11/2021

Como punto final debo indicar lo que la Cámara de Cuentas en su informe de fiscalización de la gestión de los recursos humanos de varios ayuntamientos en el ejercicio 2017, publicado en el boja de 24 de septiembre de 2021, donde aborda entre otros, el tema de este tipo de premios, incidiendo de nuevo en que vulnera el artículo 153 del TRRL: los funcionarios locales solo serán remunerados por los conceptos establecidos en el artículo 23 de la LMRFP, que actualmente están en los artículos 22 a 24 del TREBEP (además de la incompatibilidad antes mencionada de conceder este tipo de premios a un trabajador jubilado que goce de una pensión a cargo de unos presupuestos públicos) .

Advierte el tribunal que el mantenimiento del pago de estos complementos retributivos , una vez declarada su nulidad mediante sentencia (en el caso particular un juez los declaró nulos, concretamente en el Ayuntamiento de Torrox) constituye un supuesto de pago indebido que podría dar lugar a la exigencia de las correspondientes responsabilidades tanto en el ámbito de la responsabilidad contable de acuerdo con el artículo 177 de la ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, como en el ámbito disciplinario, respecto de aquellos funcionarios que hubieran participado en la confección y abono de las nóminas que incluyeran dichos conceptos.

Es cierto y verdad que en el caso de Aguilar de la Frontera no se ha declarado nulo este acuerdo, pero lo que no es menos cierto es que tras varios informes desde intervención con traslado a sindicatos, Departamentos de Recursos Humanos y la Alcaldía, nadie puede invocar desconocimiento de esta situación.

En los expedientes siguientes se recogen el abono de las retribuciones del personal laboral temporal por diversas líneas y circunstancias.

Respecto a este personal indico que, hasta donde conoce esta interventora, la selección se hace de manera correcta (salvo lo que se indica posteriormente a continuación en relación al programa Guadalinfo) así como la fijación de sus retribuciones.

Sin embargo , hay varios aspecto que deben ser destacados:

- en primer lugar: los contratos de trabajo, junto con el modelo 145 a efectos de la declaración del irpf, certificado de titularidad bancaria, copia del número de afiliación a la seguridad social deberían poder consultarse en un expediente electrónico, y no es así, está todo en papel, por lo que no puedo comprobar que se exijan todos estos requisitos en cada contrato, es decir, no se si se paga a una cuenta de titularidad del trabajador o se están efectuando de manera correcta las retenciones de IRPF.
- en segundo lugar: en los contratos que si he consultado, hay otra impresión, el convenio aplicable a estos trabajadores no es la normativa que regula el programa de la subvención, ya hay numerosos

Código seguro de verificación (CSV):

D5C5 52C4 1C5E 46C0 57F4



D5C552C41C5E46C057F4

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

<http://www.aguilardelafrontera.es> (Validación de documentos)

Firmado por Interventora CAMPOS FLORES MARIA el 10/11/2021

pronunciamientos judiciales donde se indica que estos trabajadores se rigen por el convenio aplicable al personal laboral del ayuntamiento.

- en tercer lugar: se hace firmar a los trabajadores laborales la siguiente coetilla final del contrato "ambas partes aceptan compensar las horas diarias no trabajadas por el derecho al disfrute de vacaciones que le corresponda" Resulta cuando menos llamativo el pensar que estos trabajadores, que, como he indicado se rigen por el mismo convenio y, por ende, el mismo horario que el resto de trabajadores de este ayuntamiento, queden, de hecho, privados de su derecho al disfrute de sus vacaciones. Los derechos laborales son irrenunciables tal y como dispone el artículo 3,5 del ET aprobado por RDL 2/2015 "Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo."

Por tanto esa cláusula debe desaparecer de manera inmediata en todos los contratos laborales que se celebren en este ayuntamiento por ilegal.

Expediente gex 13817-2020. Retribuciones Profea

No hay observaciones en el Informe de Intervención.

Expediente gex 14153-2020 Programa aire

La selección del personal se hace según establece la normativa reguladora.

Expediente 13662-2020 Nómina de subvenciones

En este expediente se abonan las nóminas que no se incluyen en el listado de las nóminas ordinarias, pero no todas son subvenciones.

Se abonan las retribuciones que corresponden al empleo social según subvención nominativa concedida por el IPBS, los trabajadores del plan de empleo, la trabajadora de Guadalinfo que gozan de un contrato laboral por la línea de inclusión social, el programa de concertación y empleo de Diputación, así como "tu primer empleo" y, por último, un contrato de interinidad.

No hay observaciones complementarias de intervención, a excepción de la trabajadora del programa Guadalinfo, del que esta Interventora no conoce el proceso de selección. No olvidemos, y tenemos ejemplos en este ayuntamiento, que el que una trabajadora sea remunerada con cargo a una subvención, sin coste alguno por parte del ayuntamiento, no quiere decir que su selección no deba seguir los principios de igualdad, mérito y capacidad así como publicidad cada vez que se reanude el servicio de Guadalinfo por una convocatoria nueva de subvención.

Código seguro de verificación (CSV):

D5C5 52C4 1C5E 46C0 57F4



D5C552C41C5E46C057F4

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

<http://www.aguilardelafrontera.es> (Validación de documentos)

Firmado por Interventora CAMPOS FLORES MARIA el 10/11/2021

Expediente 13339. Paga extraordinaria

Está correctamente elaborada e imputada a los conceptos presupuestarios correctos.

4-RECOMENDACIONES.

Tras el análisis de la gestión de los recursos humanos en el Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera en 2020, estas son las deficiencias observadas:

1.- La elaboración de una RPT (obligada por ley) se presenta como algo absolutamente urgente ya que sería el instrumento adecuado para acabar con una de las anomalías detectadas: la productividad denaturalizada, fija y periódica como medio de abonar trabajos distintos al que se ocupa. Además, también se realizaría una adecuada distribución de las tareas y funciones entre personal laboral y funcionario.

2.- El Pleno debería elaborar unos criterios para repartir la productividad según dispone la ley, es decir, para que lo fue creada: remunerar el especial rendimiento, interés e iniciativa con el que se desempeña el trabajo propio. Criterios a los que puede ayudar el implantar mecanismos de control de horario automatizados con el objetivo de explotar la información que de en ellos se recoge, con el objetivo de controlar adecuadamente el cumplimiento de la jornada y de los servicios extraordinarios que se presten.

3.- Se debe confeccionar una OEP ajustada a la ley, convocando todos las plazas ocupadas por indefinidos no fijos, interinos de larga duración y por temporales en fraude de ley. Todo ello exigido también por la normativa. En modo alguno puede esgrimirse la existencia de una tasa de reposición para no hacerlo.

4.- Se debe iniciar de oficio la revisión del convenio que este Ayuntamiento tiene aprobado para el personal funcionario y laboral, a fin de anular los artículos contrarios a ley y al derecho dedicados a los premios de jubilación, según extensa jurisprudencia consolidada.

5.- Se debe eliminar de manera inmediata la cláusula de renuncia de derechos laborales como son las vacaciones que se inserta en los contratos de trabajo del personal laboral temporal sujetos a un programa subvencionado, así como indicar de manera adecuada tanto la jornada laboral aplicable como el convenio al que están sujetos estos contratos, por cuanto que, actualmente, lo que se indica es la resolución por la que se concede la subvención.

6- En cuanto a la selección del personal laboral para la firma de los contratos de trabajo declarados urgentes e inaplazables (el llamado plan de empleo) debe hacerse en virtud de criterios vinculados al puesto y no personales, para cumplir con los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad establecidos por el ordenamiento jurídico. El fomento de la empleabilidad a sectores desfavorecidos y con escasos recursos económicos ya se hace en la línea de emergencia social.

7.- En determinados supuestos, como ocurre con el programa Guadalinfo, debe realizarse una selección nueva del personal contratado, volvemos a incidir que un contrato vinculado a un programa de subvención se extingue con la finalización de dicho programa.

Código seguro de verificación (CSV):

D5C5 52C4 1C5E 46C0 57F4



D5C552C41C5E46C057F4

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

<http://www.aguilardelafrontera.es> (Validación de documentos)

Firmado por Interventora CAMPOS FLORES MARIA el 10/11/2021

8- Como se observa, la materia de personal es lo suficientemente amplia, importante y comparativamente la de mayor peso dentro del gasto público del Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera como para contar con más personal cualificado.

Código seguro de verificación (CSV):

D5C5 52C4 1C5E 46C0 57F4



D5C552C41C5E46C057F4

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.aguilardelafrontera.es> (Validación de documentos)

Firmado por Interventora CAMPOS FLORES MARIA el 10/11/2021