



ACTUACIONS DE CONTROL FINANCER I AUDITORIA. PACF 2021-2023

ACTUACIONS DE CONTROL FINANCER 2023 SOBRE L'EXERCICI 2022

**INFORME DEFINITIU DEL RESULTAT DEL CONTROL FINANCER PERMANENT
CORRESPONENT A:**

**DESPESES MUNICIPALS
RRHH
ANY 2022**

(Informe 189_2025 CFP_2023 DEF DESPESES_RRHH 2022)

**ACTUACIONS DE CONTROL FINANCER I AUDITORIA. PACF 2021-2023****INDEX DE L'INFORME****I. Informe resum executiu**

1. Introducció
2. Consideracions generals
 - 2.1. Abreviatures i normativa general aplicable
 - 2.2. El règim de control i l'execució dels treballs
3. Objecte i abast dels treballs
4. Valoració global dels treballs
 - 4.1 Limitacions a l'abast
 - 4.2. Valoració global
5. Conclusions, recomanacions i mesures a adoptar
 - 5.1. Conclusions executives
 - 5.2. Mesures a adoptar

II. Resultats del treball

1. Resultats de les verificacions
 1. Treballs realitzats.
 - 1.1. Instruments de gestió dels recursos humans: relació de llocs de treball, plantilla i oferta pública d'ocupació.
 - 1.2. Oferta pública d'ocupació (OPO).
 - 1.3. Altes i baixes de personal.
 - 1.4. Anàlisi dels conceptes retributius.
 - 1.5. Variacions de nómina: increments retributius.
 - 1.6. Anàlisi de la variació de la massa salarial.
 - 1.7. Anàlisi de les percepcions per hores extraordinàries.
 2. Seguiment de les conclusions i recomanacions anteriors.
 3. Conclusions executives.
 4. Tràmit al·legacions.

ACTUACIONS DE CONTROL FINANCER I AUDITORIA. PACF 2021-2023

III. Tramitació de l'informe

IV. Annexos.

- Informe provisional auditoria.
- Informe auditoria externa.

**ACTUACIONS DE CONTROL FINANCER I AUDITORIA. PACF 2021-2023****INFORME DEFINITIU DEL RESULTAT DEL CONTROL FINANCER PERMANENT DE
DESPESES MUNICIPALS CORRESPONENT A L'EXERCICI 2022****Informe 189_2025 CFP_2023 DEF DESPESES_RRHH 2022****I. INFORME RESUM EXECUTIU****1. INTRODUCCIÓ**

La Intervenció General Municipal té assignades com a funcions reservades entre d'altres la realització del **control financer de l'activitat econòmic-financera** del sector públic local que pertany a Viladecans, que s'exercirà mitjançant l'exercici del control permanent i l'auditoria pública.

El **control permanent** s'exerceix sobre l'Entitat Local i els organismes públics en els quals es realitza la funció interventora a fi de comprovar, de manera contínua, que el funcionament de l'activitat econòmic-financera del sector públic local s'ajusta a l'ordenament jurídic i als principis generals de bona gestió financera, amb la fi última de millorar la gestió en el seu aspecte econòmic, financer, patrimonial, pressupostari, comptable, organitzatiu i procedimental. A aquest efecte, l'òrgan de control pot aplicar tècniques d'auditoria.

L'exercici del control permanent comprèn tant les actuacions de control que anualment s'incloguin en el corresponent **Pla Anual de Control Financer**, com les actuacions que siguin atribuïdes en l'ordenament jurídic a l'òrgan interventor.

El **resultat** de les actuacions de control permanent i de cadascuna de les auditories es documentarà en **informes escrits**, en els quals s'exposaran de manera clara, objectiva i ponderada els fets comprovats, les conclusions obtingudes i, en el seu cas, les recomanacions sobre les actuacions objecte de control. Així mateix, s'indicaran les deficiències que hagin de ser esmenades mitjançant una actuació correctora immediata, havent de verificar-se la seva realització en les següents actuacions de control.

Per la realització d'aquests treballs de control financer la Intervenció de Viladecans ha utilitzat com a mitjans tècnics la contractació d'empreses audidores.

En sessió de Ple de 30 de novembre de 2017 es va donar compte de la proposta d'Intervenció sobre el Pla Anual d'Auditories i actuacions de Control Financer 2018-2020, que completa la fiscalització prèvia limitada i que s'estructura en actuacions permanents i periòdiques i actuacions puntuals pels 3 anys de vigència.

**ACTUACIONS DE CONTROL FINANCER I AUDITORIA. PACF 2021-2023**

El present informe s'emet en compliment de l'esmentat Pla Anual d'Auditories i actuacions de Control Financer a executar durant l'exercici 2020, referit als estats i comptes anuals tancats al 31/12/2020, i la seva estructura i tramitació s'ha adaptat, en la mesura del possible, als nous requeriments del RCI en vigor des de l'1de juliol de 2018.

El PACF 2020-2023 contempla entre les seves actuacions la realització del control financer permanent de despeses municipals.

Per decret de 7 de maig de 2021, l'Alcalde-President de l'Ajuntament de Viladecans (en endavant, l'Ajuntament, la Corporació o l'ens, indistintament) va adjudicar a UNIAUDIT OLIVER CAMPS, SL per un termini de tres anys un contracte de serveis especialitzats d'auditors per col·laborar i donar suport a la intervenció General municipal en la realització dels treballs de control financer de l'activitat econòmic-financera de l'Ajuntament, segons Pla Anual de Control Financer, a executar els anys 2021, 2022 i 2023, referits als exercicis tancats a 31 de desembre de 2020, 2021 i 2022. El contracte va ser formalitzat el entre les parts el 4 de juny de 2021.

L'informe provisional es remetrà per l'òrgan que hagi efectuat el control al titular de l'òrgan gestor o ens controlat, acompanyat d'un escrit de remissió en el qual s'indicarà que en un termini de quinze dies hàbils podrà efectuar les al·legacions que consideri convenients.

Sobre la base de l'informe provisional i, en el seu cas, de les al·legacions rebudes, s'emetrà l'informe definitiu.

Les al·legacions remeses pels òrgans gestors no s'incorporaran com a annex en l'informe, però quedaran degudament arxivades juntament amb la resta de documentació suporti de l'auditoria realitzada i el seu contingut haurà de ser avaluat.

Quan del contingut i importància de les al·legacions es derivi la necessitat de modificar l'informe provisional, hauran de suprimir-se o substituir-se els aspectes afectats, prèvia obtenció de l'evidència que suport el canvi de posició en l'informe definitiu.

Quan segons el parer de l'auditor la informació i documentació aportada en les al·legacions no hagi d'originar modificacions sobre l'exposat en l'informe provisional, es farà constar en l'informe definitiu l'opinió discrepant dels òrgans gestors, en el seu cas transcrivint el contingut de l'al·legació corresponent, i les raons per les quals l'auditor no accepta o discrepa de les al·legacions de l'entitat, sempre que en aquestes es continguin arguments que rebatin les conclusions de l'informe.

Si no s'haguessin rebut al·legacions en el termini assenyalat per a això, s'emetrà l'informe definitiu en el qual s'indicarà aquesta circumstància.



ACTUACIONS DE CONTROL FINANCER I AUDITORIA. PACF 2021-2023

El resultat de les actuacions de control permanent i de cadascuna de les auditories es documentarà en **informes escrits**, en els quals s'exposaran de manera clara, objectiva i ponderada els fets comprovats, les conclusions obtingudes i, en el seu cas, les recomanacions sobre les actuacions objecte de control. Així mateix, s'indicaran les deficiències que hagin de ser esmenades mitjançant una actuació correctora immediata, havent de verificar-se la seva realització en les següents actuacions de control.

Els informes definitius de control financer seran remesos per l'òrgan interventor al gestor directe de l'activitat economicofinancera controlada i al President de l'Entitat Local, així com, a través d'aquest últim, al PLE perquè en prenguin coneixement. L'anàlisi de l'informe constituirà un punt independent en l'ordre del dia de la corresponent sessió plenària.

2. CONSIDERACIONS GENERALS

2.1. Abreviatures i normativa general aplicable.

- Reial Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals (TRLRHL).
- RCI. Reial Decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern en les entitats dels sector públic locals
- Resolució de 30 de juliol de 2015, de la Intervenció general de la Administració de l'estat, pel que es dicten les instruccions per l'exercici del control financer permanent.
- IGAE. Intervención General de la Administración del Estado. Altres Instruccions.
- PACF VILADECANS 2020-2023. Pla Anual de Control Financer l'exercici 2020-2023
- BEP 2020. Bases d'execució del pressupost 2020
- Instruccions de la Intervenció municipal de Viladecans
- Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya. (TRLMRLC).
- Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals (RPEL).
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (LEBEP).
- Acord de condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Viladecans 2009-2011 i subscrits amb posterioritat que hagin estat vigents l'any 2020.
- Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic (LCSP).
- Reial Decret 1098/2001, de 12 d'octubre, per el qual s'aprova el Reglament general de la Llei de Contractes de las Administracions Públiques (RGLCSP).
- Reial Decret Legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de Contractes del Sector Públic. (TRLCSP).
- Reial Decret 817/2009, de 8 de maig, pel qual es desenvolupa parcialment la Llei 30/2007, de 30 d'octubre, de Contractes del Sector Públic.

**ACTUACIONS DE CONTROL FINANCER I AUDITORIA. PACF 2021-2023**

- Decret Llei 3/2016, de 31 de maig, de mesures urgents en matèria de contractació pública.
- Reial Decret 463/2020, de 14 de març, pel qual es declara l'estat d'alarma per la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada pel COVID-19.
- Decret 336/1988, del Reglament del Patrimoni dels Ens Locals de Catalunya (àmbit de Catalunya). (RPELC)
- Reial Decret 1372/1986, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de Bens de les Entitats Locals (àmbit estatal) .
- Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic (LRJSP).
- Llei 39/2015, de 1 de octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques (LPACAP).
- Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local (LRBRL).
- Llei 47/2003, de 26 de novembre, General Pressupostaria (LGP).

2.2. El règim de control i execució dels treballs.

Els resultats obtinguts han estat valorats prenent en consideració diferents criteris de qualificació, definits per la Intervenció General, segons la seva gradació.

- a) Objeccions essencials: Aquelles que afecten a la correcció pressupostària i requeriments normatius bàsics.
- b) Objeccions no essencials: Aquelles en què ha de completar-se l'expedient al que es refereixen, per tal de considerar-lo ajustat als requeriments normatius en algun dels seus aspectes puntuals.
- c) Recomanacions i observacions complementàries: quan posin de manifest consideracions que es creuen convenient millorar, tant en el contingut com en la tramitació dels expedient.

3. OBJECTE I ABAST DELS TREBALLS

Per decret de 7 de maig de 2021, l'Alcalde-President de l'Ajuntament de Viladecans (en endavant, l'Ajuntament, la Corporació o l'ens, indistintament) va adjudicar a UNIAUDIT OLIVER CAMPS, SL per un termini de tres anys un contracte de serveis especialitzats d'auditors per col·laborar i donar suport a la intervenció General municipal en la realització dels treballs de control financer de l'activitat econòmic-financera de l'Ajuntament, segons Pla Anual de Control Financer, a executar els anys 2021, 2022 i 2023, referits als exercicis tancats a 31 de desembre de 2020, 2021 i 2022. El contracte va ser formalitzat entre les parts el 4 de juny de 2021.

D'acord amb els Plec de Prescripcions Tècniques del contracte (PPT) els treballs de fiscalització adjudicats es distribueixen en tres lots, l'1, el 2 i el 4.

**ACTUACIONS DE CONTROL FINANCER I AUDITORIA. PACF 2021-2023**

El lot 2 es refereix al control financer permanent de despeses de personal, contractació, patrimoni, expedients tramitats per caixa fixa i expedients de manaments de pagaments a justificar.

D'acord també amb el PPT (clàusula 2.2. Lot 2) els treballs de fiscalització han d'abastar els següents àmbits:

- a) Remuneracions de personal (nomina).
- b) Bestretes atorgades i la seva cancel·lació.
- c) Ajudes socials i la seva justificació si és el cas.
- d) Contractació, procediment, execució i liquidació contractual.
- e) Contractes menors i la seva tramitació.
- f) Contractes programes amb les empreses municipals i encàrrecs de gestió.
- g) Compravendes patrimonials.
- h) Termini de pagament de les factures.
- i) Documentació incorporada als expedients electrònics.

Els treballs inclosos en aquest memoràndum es refereixen exclusivament al control financer dut a terme en l'àrea de personal en relació a l'exercici 2022, amb l'abast que tot seguit s'indica:

- Aplicació dels principis de publicitat i concurrència en la contractació de personal i sobre les eines de gestió de l'ajuntament (Plantilla i RLT).
- Els procediments de contractació, tramitació i justificació de la contractació de personal.
- Revisió de la documentació que dona suport a la comptabilització d'una nòmina.
- La conciliació entre dades del sistema d'informació de RRHH per a obtenir la nòmina amb els apunts pressupostaris i comptables que recullen el cost d'aquesta.
- L'anàlisi retribucions: seleccionant personal que percebi retribucions variables, revisió dels conceptes salarials. En relació als variables, documentació suport que els acredita i autoritzacions.
- Evolució al 2022 de les hores i servies extraordinaris: estadístiques, documentació, autorització, forma de pagament.
- Comprovació de què els Incrementes salarials aplicats el 2022 s'ajusten a la normativa que resulta d'aplicació.

**ACTUACIONS DE CONTROL FINANCER I AUDITORIA. PACF 2021-2023**

- Evolució el 2022 de la massa salarial.

4. VALORACIÓ GLOBAL DELS TREBALLS**4.1. Limitació a l'abast dels treballs**

Conceptualment les limitacions a l'abast es produeixen quan no poden aplicar-se procediments de revisió davant la manca de subministrament d'informació o per la insuficiència de controls existents, de manera que no poden obtenir-se evidències suficients i assolir-ne conclusions.

Tot i haver estat sol·licitada al Departament de Recursos Humans no s'ha disposat de la informació necessària per tal de conciliar els imports de les retribucions i cotitzacions socials del personal corresponents a l'exercici 2022 que s'obtenen del sistema d'informació de gestió del personal amb els recollits al pressupost a les aplicacions pressupostàries corresponents de capítol 1.

Aquesta conciliació, en ser l'enllaç entre la gestió de la nòmina i el reconeixement pressupostari del seu import, resulta imprescindible per validar la integritat de les operacions i la traçabilitat de dades entre un i altre sistema.

La conciliació hauria de ser una pràctica sistemàtica, que hauria d'acompanyar-se a l'expedient mensual de la nòmina, donant suport a la mateixa.

4.2. Valoració global.

Els gestors no incorporen a l'aplicació informàtica de gestió dels expedients la totalitat de la documentació associada.

La Intervenció continua sense disposar en l'actualitat de mitjans, ni personals ni de gestió per revisar un a un els documents justificatius que s'incorporen a cada expedient, i que permetin un control i seguiment estricte de la documentació continguda a l'expedient, que junt amb la falta de seguiment i rigurositat del propi gestor es una clara debilitat de control, fet que es posa de manifest en els treballs d'auditoria encarregats.

La valoració global dels resultat dels treballs de control de despeses de personal mostra les següents incidències:

1. Cal conciliar les dades de nòmines i cotitzacions socials segons els registres de personal amb l'execució pressupostària i comptable.

No es disposa d'aplicatius informàtics que permetin validar la integritat de les operacions i la traçabilitat de les dades amb el pressupost municipal.

2. Relació de llocs de treball:

**DONAR COMPTE DELS INFORMES
DEFINITIUS DE CONTROL FINANCER
DELS TREBALLS DE
CONTROL PERMANENT I AUDITORIA
PÚBLICA DE L'AJUNTAMENT DE
VILADECANS, EXERCICI 2022 i
2023.**

**ACTUACIONS DE CONTROL FINANCER I AUDITORIA. PACF 2021-2023**

- en el 100% dels casos la plantilla no informa del complement de destí per cada lloc de treball i tampoc permet assignar les funcions a desenvolupar pel personal.
3. Plantilla:
- Hi ha llocs de treball als quals es pot accedir a través de dos grups de classificació professional diferents, incomplint-se l'establert segons l'article 30.2 del RPSEL.
 - S'observen modificacions de retribucions de diferents llocs de treball sense la deguda motivació.
4. Oferta pública d'ocupació: a l'expedient de l'OPO d'estabilització no hi consten acreditats els càlculs de la taxa de reposició.
5. Processos de selecció:
- S'han detectat un 100% d'incidències a les Bases i Convocatòries, així com en el procés de selecció d'acord amb aquestes afectant a la preselecció de candidats, a criteris que a les bases figuren com automàtics quan es tracta de judicis de valor, criteris contraris al principi d'igualtat de tracte, condicions de les proves aprovades fora de les bases i/o convocatòria, proves no efectuades a tots els candidats, factors correctors afegits en el transcurs del procés i no contemplats a les bases, proves eliminatòries en diferent ordre a les bases.
 - En un 20% dels casos analitzats les borses per ocupar places de laborals o interins no queda constància de la renúncia dels aspirants segons prelació de la llista d'aspirants.
 - La contractació s'ha realitzat amb anterioritat a l'inici de la feina en un 40% dels casos analitzats.
6. A les altes per acumulació de tasques en un 33,33% dels casos no consta la motivació de la contractació establerta a l'article 19. Quatre de la LPGE del 2021.
7. Hores extraordinàries:
- En 30 dels 30 casos analitzats (el 100%), a l'expedient no s'hi acompanya la sol·licitud i l'autorització per a realitzar els treballs extraordinaris, requisit establert als articles 24 del conveni i de les condicions laborals vigents.
 - En el 26,67% dels casos analitzats la sol·licitud i autorització s'ha realitzat amb posterioritat a la realització de les hores.
 - Tot i que l'apartat tercer dels articles 24 del conveni i de les condicions laborals vigents estableixen que les hores extraordinàries, sempre que les necessitats del servei ho permetin, s'hauran de compensar amb temps de repòs, en tots els casos revisats (100%) les hores han estat fetes efectives, sense que als expedients constin els motius.
 - De la revisió dels expedients es conclou que un volum significatiu d'hores extraordinàries té la consideració d'estructurals. A la valoració de llocs de treball i fins el topall màxim de 80 hores anuals, les hores han d'incorporar-se a les jornades laborals dels treballadors, modificant aquestes i ajustant, si s'escau, les retribucions salarials.

**ACTUACIONS DE CONTROL FINANCER I AUDITORIA. PACF 2021-2023**

- En el 100% dels expedients revisats als treballadors se'ls hi han retribuint les hores extraordinàries com a complement de productivitat; les hores extraordinàries en cap cas es poden retribuir com un complement de productivitat, en no tractar-se d'un rendiment especial dels treballadors, sinó de serveis extraordinaris prestats fora de la jornada habitual de treball. L'acord adoptat en el seu dia a partir de la proposta de la Mesa General de Negociació de condicions comunes al personal laboral i funcionari de l'Ajuntament no s'ajustaria a dret i podria exigir-se responsabilitat comptable pels qui varen autoritzar el pagament de les retribucions.
- Un total de 73 treballadors (50 en el 2021), que representen el 37,44% (27,93% en el 2021) han superat el màxim anual de 80 hores extraordinàries establert legalment; principalment de la Policia municipal.

El 68,20% de les hores s'han concentrat en dos departaments, Policia Local i Àrea Espai Públic, s'observa que respecte el total, els dos Departaments representen el 100% de festives especial incidències, el 94,98% de les festives nocturnes, el 82,72% s'efectuen en dies laborables en horari nocturn o bé en dies festius en horari diürn, el 79,10% en festives especials, mentre que el 39,66% restant en dies laborables en horari diürn.

8. No ha estat possible verificar l'adequació als requeriments normatius establerts respecte de la variació de la massa salarial, en no disposar el Departament de RRHH dels càlculs corresponents. Addicionalment, no s'ha obtingut evidència que, d'acord al que estableix l'article 103bis de la LRBRL, l'Ajuntament hagi aprovat la massa salarial del personal laboral del seu sector públic, respectant els límits i les condicions que s'estableixen amb caràcter bàsic en el RDL 24/2018.

9. La tramitació dels expedients s'ha de realitzar incorporant la documentació vàlida i suficient i respectant els terminis establerts segons normativa, del contrari pot donar lloc a la nul·litat de l'acord, a reconeixement de drets a favor dels tercers i a exigir responsabilitats als gestors.

La valoració del Pla d'acció es resumeix de la següent manera:

Vist que des del 2021, no s'ha realitzat cap seguiment periòdic ni s'ha aprovat cap altre pla d'acció fins el 2024 es recomana incorporar un cronograma o calendari amb totes les fites a assolir en cada moment de forma que faciliti el seu seguiment i valoració en termini.

També caldria incorporar a la vista de que existeixen responsabilitats compartides en la implementació de cada mesura, un instructor de la millora, similar a l'instructor de l'expedient al que es pugui dirigir tant el regidor delegat, com la gerència com la intervenció per qualsevol qüestió practica i de seguiment.

També es recomana la inclusió d'un calendari d'anàlisi i valoració de pla d'acció amb una periodicitat mínima trimestral per facilitar el seguiment i la inclusió d'unes fitxes de remissió de l'estat de cada mesura.



ACTUACIONS DE CONTROL FINANCER I AUDITORIA. PACF 2021-2023

En el mateix sentit, la proposta tècnica del pla d'acció i el seu seguiment caldria que estigués validat o signat a l'expedient per cada responsable de la seva implantació.

Pla de control
INTERVENCIÓ GENERAL MUNICIPAL

ACTUACIONS DE CONTROL FINANCER I AUDITORIA. PACF 2021-2023

5. CONCLUSIONS, RECOMANACIONS I MESURES A ADOPTAR

5.1. CONCLUSIONS EXECUTIVES

Les conclusions més rellevants que resulten dels treballs de control financer permanent sobre les despeses del pressupost municipal de l'exercici 2022, en matèria de personal, són les que han estat qualificades en aquestes notes com a "Objeccions essencials".

Per altra banda, la Nota 6 d'aquest document recull el seguiment de l'evolució, de les conclusions més significatives observades en els treballs de control financer permanent sobre les despeses del pressupost de l'exercici 2021.

Procediments de control intern: quadres de nòmnes i cotitzacions socials segons registres de personal i segons execució pressupostària i comptable (Notes 4 i 5.4)	Tot i haver estat sol·licitada al Departament de Recursos Humans no s'ha disposat de la informació necessària per tal de poder conciliar els imports de les retribucions i cotitzacions socials acreditades en l'exercici 2022 segons l'aplicació informàtica de gestió de personal amb els imports registrats per aquests conceptes al capítol 1 del pressupost. Aquesta conciliació resulta imprescindible per validar la integritat de les operacions i la traçabilitat de les dades entre un i altre sistemes.
Instruments de gestió dels recursos humans (Nota 5.1)	Actualment determinats llocs de treball poden cobrir-se a través de dos grups diferents, incomplint-se el que preveu l'article 30.2 del RPSEL. A l'expedient d'aprovació de l'RLT no hi figuren les característiques essencials dels llocs de treball, de manera que han de completar-se, incloent-ne les funcions específiques que els hi són atribuïdes (article 29.2 del RPSEL). Des del departament en les al·legacions han exposat que estan recopilant totes les fitxes per vincular-les a la RLT.
Altes de personal (Nota 5.3)	Les bases i convocatòries dels processos de selecció han de respectar els principis rectors establerts en l'article 55 de l'EBEP, essent necessari que hi continguin tota la informació respecte a com es desenvoluparan els procediments, així com que es ponderin les diferents fases dels processos i les proves, no podent-se modificar o aprovar de noves durant el decurs dels procediments. Les puntuacions que s'assignin i que requereixin de judicis de valor per part dels revisors no poden contemplar-se com a criteris automàtics de valoració.



Pla de control
INTERVENCIÓ GENERAL MUNICIPAL

ACTUACIONS DE CONTROL FINANCER I AUDITORIA. PACF 2021-2023

Altes de personal (Nota 5.3)	Finalment el concurs de mèrits no pot discriminar tècnicament els candidats, segons els llocs de treballs anteriors amb els que acrediten la seva experiència, tret que es motivin als expedients les raons de la d'aquesta discriminació. En dos de cinc casos revisats d'altres de personal, les resolucions corresponents a la contractació del personal han estat aprovades amb posterioritat a què les persones comencessin efectivament a treballar. En un dels cinc casos analitzats no resta evidència a l'expedient de què s'hagi respectat l'ordre de prelación dels candidats que s'han presentat a la convocatòria. En cap dels 30 casos analitzats no hi consten a l'expedient els motius o la necessitat de les contractacions, ni resten evidenciats les valoracions segons judicis subjectius.
Massa salarial del personal laboral (Nota 5.6)	No s'ha disposat del càlcul de la variació de la massa salarial del personal entre els exercicis 2021 i 2022, de manera que no ha pogut concloure's respecte a si s'ha respectat la variació màxima establerta prevista per a aquesta en la LPPGE Aquest càlcul l'ha d'efectuar anualment el Departament de Recursos Humans i n'ha de restar constància documental del mateix.
Hores extraordinàries (Nota 5.7)	En cap dels casos analitzats a l'expedient no s'hi acompanya la sol·licitud i l'autorització prèvia per a realitzar els treballs extraordinaris, requisit establert als articles 24 del conveni i de les condicions laborals vigents. Tot i que l'apartat tercer dels articles 24 del conveni i de les condicions laborals vigents estableixen que, sempre que les necessitats del servei ho permetin, les hores extraordinàries s'han de compensar amb temps de repòs, en tots els casos analitzats (30), les hores han estat retribuïdes, sense que als expedients s'acreditin els motius. De la revisió dels expedients, es conclou que un volum significatiu de les hores té la consideració d'estructurals (policia municipal, àrea de l'espai públic). En aquest cas i fins el topall màxim de 80 hores anuals, les hores han d'incorporar-se a les jornades laborals dels treballadors, modificant aquestes i ajustant, si s'escau, les retribucions salarials. En tots els casos analitzats, als treballadors se'ls hi han retribuït les hores com a complement de productivitat, quan aquest complement ha de retribuir únicament el rendiment especial, l'activitat extraordinària (no referida a hores) i l'interès i la iniciativa en la feina. Les hores extraordinàries corresponen a serveis extraordinaris prestats fora de la jornada habitual de treball, no a un rendiment especial dels treballadors. Respecte a

Pla de control
INTERVENCIÓ GENERAL MUNICIPAL

ACTUACIONS DE CONTROL FINANCER I AUDITORIA. PACF 2021-2023

	pagaments indeguts de retribucions sota el complement de productivitat, el Tribunal de Cuentas ha endegat diferents procediments que han conclòs amb sentències de responsabilitat comptable per aquell qui varen autoritzar els pagaments.
Hores extraordinàries (Nota 5.7)	El volum d'hores extraordinàries realitzades el 2022 pel personal de l'Ajuntament, 14.740,47 hores (61,20% d'aquestes corresponen a la policia municipal), evidencia un problema estructural que caldria resoldre a través de una millor planificació de la plantilla i la contractació, si s'escau, de nou personal, per tal de cobrir les mancances actuals. Un total de 73 treballadors han superat el màxim anual de 80 hores extraordinàries establert legalment en els convenis laborals, tant funcionari com laboral.

5.2. MESURES A ADOPTAR

El servei gestor haurà de prendre les mesures adients per corregir les observacions senyalades en el present informe que bàsicament són les previstes en el pla d'acció anterior i que cal portar a terme.



II. RESULTATS DEL TREBALL

1. RESULTATS DE LES VERIFICACIONS

1.1. INSTRUMENTS DE GESTIÓ DELS RECURSOS HUMANS: RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL, PLANTILLA I OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ

a) RLT

De la Relació de Llocs de Treball (RLT) i la plantilla de personal corresponents a l'exercici 2022 s'han revisat els següents atributs, observant les incidències que s'indiquen, les quals es desenvolupen més endavant:

Descripció dels atributs verificats	Núm. Atributs verificats	Número Incidències	% Incidències
1. Existeix RLT i Plantilla per a l'exercici objecte de fiscalització degudament aprovada?	2	0	0%
2. Les modificacions de la Plantilla i la RLT tramitades a l'exercici compleixen els requisits legalment establerts.	7	3	43%
3. La RLT inclou la totalitat dels llocs de treball existents que corresponen a funcionaris, personal laboral i eventual (art 29 RD 214/ 1990).	1	0	0%
4. La RLT permet assignar les funcions a desenvolupar al personal (art 29 RD 214/ 1990).	1	1	100%
	11	4	36%

La RLT es va aprovar pel Ple del 18 de desembre de 2014, publicant-se l'aprovació inicial al BOPB del 2 de gener de 2015 i la definitiva al Butlletí del 9 de febrer de 2015, data en la que va entrar en vigor.

El 2022 s'han produït quatre modificacions del text, que han estat les següents:

Modificació	Data aprovació	Òrgan aprovació	Publicació BOPB	Publicació DOGC	Comunicació DGAL	Comunicació Ministeri
1	24/02/2022	Ple	25/07/2024	n/a	02/06/2022	08/06/2022
2	28/04/2022	Ple	15/06/2022	n/a	02/06/2022	08/06/2022
3	30/06/2022	Ple	12/08/2022	n/a	29/07/2022	29/07/2022
4	29/09/2022	Ple	06/10/2022	n/a	14/10/2022	14/10/2022

b) Plantilla

Pel que fa a la plantilla, es va aprovar inicialment el 2 de desembre de 2021, publicant-se al BOPB el 22 de desembre de 2021.


INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

En no presentar-se al·legacions, va restar aprovada de manera definitiva, publicant-se el 31 de desembre.

El 2022 s'han produït tres modificacions de la plantilla, que han estat les següents:

Modificació	Data aprovació	Òrgan aprovació	Publicació BOPB	Publicació DOGC	Comunicació DGAL	Comunicació Ministeri
1	16/12/2021	Ple	17/01/2022	n/a	07/01/2022	07/01/2022
2	26/05/2022	Ple	14/06/2022	n/a	02/06/2022	03/06/2022
3	29/09/2022	Ple	05/10/2022	n/a	14/10/2022	14/10/2022

Les modificacions han consistit en el següent:

- 1era: Integració a la plantilla municipal del personal de la mancomunitat de Can Sellarès, la qual va ser dissolta.
- 2ona: Creació d'una plaça de docent i l'amortització d'un tècnic auxiliar especialista.
- 3era: Creació de dues places, tècnic superior economista i administratiu, i la transformació de la plaça d'encarregat cementiri a una de tècnic mitjà de gestió de recursos.

En no presentar-se al·legacions, en el termini de 15 dies, les modificacions van elevar-se a definitives.

c) Conclusions:

Les conclusions sobre la revisió de la RLT i de la plantilla de personal són les següents:

- Objeccions essencials

1. A la RLT s'observen diferents llocs de treball als quals s'hi pot accedir a través de dos grups diferents, incomplint-se l'establert segons l'article 30.2 del RPSEL, que diu que per a cada lloc de treball s'ha d'indicar, entre altres aspectes, el requisit exigint per ocupar-lo.

L'article 76 de la LEBEP presenta els grups de classificació professional del personal funcionari, classificant cossos i escales d'acord amb la titulació exigida per accedir-hi, atenent al subgrup que hi correspongui.

Són els següents:

- Grup A: dividit en dos subgrups, A1 i A2.

Per accedir-hi cal disposar de títol universitari de grau, tret d'aquells supòsits en els que la llei exigeixi un altre títol universitari, que seria el que s'hauria de considerar.

- Grup B:


INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

Per accedir als cossos o escales d'aquest Grup se exigeix estar en possessió del títol de tècnic superior.

■ Grup C:

Dividit en dos subgrups, C1 i C2, segons la titulació exigida per a l'ingrés:

- C1: Títol de batxiller o tècnic
- C2: Títol de graduat en educació secundària obligatòria

Per tant, no resulta possible accedir a un lloc de treball a través de dos grups diferents, com en els casos que s'indiquen:

CODI LLOC TREBALL	DENOMINACIÓ LLOC TREBALL	ADSCRIPCIÓ ORGÀNICA	SUBGRUP/ CLASSE	DESTÍ	VINC.
22000017	Cap unitat Gestió Tributària	15081	A1/A2	24	F
22000018	Cap unitat Relacions Ciutadanes	11301	A1/A2	24	F
22000024	Cap unitat de Sistemes i Comunicació	15031	A1/A2	24	F
22000027	Cap unitat Comunicació Corporativa	11201	A1/A2	24	F
22000028	Cap unitat Observatori de Polítiques Públiques	11302	A1/A2	24	F
22000029	Cap unitat desenvolupament	15032	A1/A2	24	F
22000030	Cap unitat de gestió administrativa i relacions laborals	15021	A1/A2	24	F
22000031	Cap unitat de Planificació i Desenvolupament de Recursos Humans	15022	A1/A2	24	F
22000032	Cap unitat d'Empresa i Emprenedoria	20201	A1/A2	24	F
22000033	Comerç i Turisme	20202	A1/A2	24	F
22000034	Cap unitat d'Ocupació	20101	A1/A2	24	F
22000035	Cap unitat de Formació	20102	A1/A2	24	F
22000036	Cap unitat d'Administració	30001	A1/A2	24	F
22000037	Cap unitat de Brigada d'Obres	31001	A1/A2	24	F
22000040	Cap unitat de Cultura i Joventut	30102	A1/A2	24	F
22000041	Cap unitat de Dinamització Comunitària, Esportiva i Xarxa d'Equipaments	30101	A1/A2	24	F
22000042	Cap unitat de Salut Pública i Consum i Coordinació Inspecció	30201	A1/A2	24	F
22000043	Cap unitat d'Infància i Família	30211	A1/A2	24	F
22000044	Cap unitat de Promoció Social, Dependència i Gent Gran	30212	A1/A2	24	F
31100005	Tècnic/a Sup. Assessor	15000	A1/A2	24	F
41300001	Tècnic/a Auxiliar Especialista-Inspector	31002	C1/C2	14	F
41300002	Tècnic/a Auxiliar Especialista-Inspector	31002	C1/C2	14	F
41300003	Tècnic/a Especialista Gestió - Inspector Salut Pública	30201	C1/C2	17	F
41600001	Secretaria Direcció	22000	C1/C2	16	F
41600002	Secretaria Direcció	15000	C1/C2	16	F
41600003	Secretaria Direcció	31000	C1/C2	16	F
41600004	Secretaria Direcció	11000	C1/C2	16	F
41600006	Secretaria Direcció	30000	C1/C2	16	F
41600007	Secretaria Direcció	10000	C1/C2	16	F


INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

CODI LLOC TREBALL	DENOMINACIÓ LLOC TREBALL	ADSCRIPCIÓ ORGÀNICA	SUBGRUP/CLASSE	DESTÍ	VINC.
41600010	Secretaria Direcció	20000	C1/C2	16	F
41600011	Secretaria Direcció	10000	C1/C2	16	F
41600013	Secretaria Direcció	10001	C1/C2	16	F
42100005	Auxiliar Tècnic Cultura	30110	C1/C2	14	L
42100008	Auxiliar Tècnic	30300	C1/C2	14	L
42100009	Auxiliar Tècnic	31000	C1/C2	14	L
42400001	Auxiliar Administratiu	15010	C1/C2	13	F
42400007	Auxiliar Administratiu	20001	C1/C2	14	F
42400009	Auxiliar Administratiu	30001	C1/C2	14	F
42400010	Auxiliar Administratiu	20001	C1/C2	14	F
42400011	Auxiliar Administratiu	30212	C1/C2	14	F
42400012	Auxiliar Administratiu	30212	C2/AP	12	F
42400013	Suport Administratiu	15021	C1/C2	14	F
42400019	Suport Administratiu	15040	C1/C2	14	F
42400020	Auxiliar Administratiu	20001	C1/C2	14	F
42400021	Auxiliar Administratiu	20001	C1/C2	14	F
42400023	Auxiliar Administratiu	20001	C1/C2	14	F
42400024	Auxiliar Administratiu	30212	C2/AP	12	L
42500002	Auxiliar Tècnic/a Serveis Inspector	31002	C1/C2	14	F
42500003	Tècnic Especialista Gestió	31002	C1/C2	17	F
42500004	Aux. Tec. Serveis Inspector	31002	C1/C2	14	F
42500005	Aux. Tec. Serveis Inspector	31002	C1/C2	14	F
43100011	Auxiliar Recepció	30211	C2/AP	12	F
43100012	Auxiliar Recepció	20100	C2/AP	12	L
43100013	Auxiliar Recepció	30001	C2/AP	12	L
43100017	Auxiliar Recepció	30001	C2/AP	12	F
43100020	Auxiliar Recepció	30001	C2/AP	12	F
43200014	Auxiliar Recepció	30211	C2/AP	12	F

Finalment, assenyalar que el TS, en data 21 de febrer de 2021, amb número de recurs 1780/2019 i resolució 44/2021, recorda que la LEBEP té naturalesa de legislació bàsica, de manera que vincula directament a totes les Administracions Públiques. Observa la resolució que la LEBEP no preveu la possibilitat de què hi hagi llocs de treball assignats a més d'un grup professional; el que sol conèixer-se com a "llocs barrats", per estar formulats mitjançant barreres que separen els diferents possibles grups professionals d'assignació. Conclou el TS que l'adscripció d'un lloc a més d'un grup de classificació professional en la relació de llocs de treball no és ajustada a dret allí on ho impedeixi la legislació autonòmica sobre funció pública posterior a la LEBEP.

2. L'article 29.2 del RPSEL, en relació a la RLT, diu el següent:

"Mitjançant les relacions de llocs de treball s'assignen les funcions, atribucions i cometes que ha de realitzar el personal que ocupa els respectius llocs de treball, i es determinen, en el cas de personal funcionari, l'escala, la subescala, la classe i la categoria a què ha de pertànyer la persona que ocupa cada lloc de treball."

INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

A la RLT municipal vigent no hi figura l'assignació de funcions, atribucions i comeses que ha de realitzar el personal que ocupa els llocs de treball, incomplint-se aquest requeriment normatiu.

A les fitxes de cada lloc de treball, caldria referenciar aquests requeriments, detallant-ne les funcions i atribucions de cada lloc.

Al respecte, assenyalar que el 30 de Juliol de 2020, seguint les previsions de l'article 306 del TRLMRL, modificat per l'article 102 de la Llei 5/2020, de 29 d'abril, el Ple va aprovar l'instrument d'ordenació del personal directiu municipal en règim d'alta direcció, diferenciat de la RLT; en aquest document, sí que s'especifiquen les característiques bàsiques dels llocs de treball: dedicació, funcions, missió, assimilació grup, procediment, adscripció orgànica i règim d'avaluació del lloc de treball.

El mateix caldria fer per a la resta de llocs de treball de l'Ajuntament.

- Objeccions no essencials

1. A les diferents modificacions de l'RLT, exceptuant la quarta, arran la qual únicament es crea un lloc de treball, s'observa que hi contenen modificacions de les retribucions de diferents llocs de treball, sense que aquestes constin degudament motivades als expedients, deixant-ne constància, únicament, que han estat aprovades a la Mesa General de Negociació.

Aquestes modificacions podrien suposar un increment retributiu per sobre del previst en la LPGE, pel que s'hauria de valorar prèviament el lloc de treball i motivar l'increment retributiu.

2. En les modificacions 1, 2 i 3 de la RLT del 2022, la publicació al BOPB es va efectuar fora del termini màxim de 30 dies, establert segons els articles 283.4 del TRLMRLC i 28.1 del RPSEL.

- Recomanacions i observacions complementàries

Des de l'aprovació inicial, vuit anys en l'exercici de revisió, s'han anat produït diverses modificacions en el contingut de la RLT, les quals han canviat el text originari de manera significativa, de manera que seria convenient que en properes esmenes es procedeixi a publicar un publiqui el text consolidat, refós, del document.

Al respecte, recordar el que preveu l'article 63 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, en quant a la simplificació i la coordinació normatives:

"1. L'Administració pública ha d'exercir la iniciativa legislativa de manera que l'aprovació d'una nova norma comporti, com a regla general, una simplificació de l'ordenament jurídic vigent.

2. L'Administració, per a facilitar el coneixement del dret vigent, ha d'elaborar textos consolidats de les normes quan s'hagin modificat. Els textos consolidats tenen valor informatiu i han d'indicar clarament la seva naturalesa i quines normes consoliden."



1.2. OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ (OPO)

Segons disposa l'article 56 del RPSEL, l'OPO estarà constituïda per les places dotades pressupostàriament, tant de personal funcionari com laboral. Ha d'incloure, en tot cas, les places ocupades per personal interí i els llocs de treball de caràcter laboral reservats a personal permanent que es troben ocupats per personal no permanent.

L'article 57 del RPSEL, disposa que l'OPO ha de ser aprovada en el primer trimestre de cada any natural, un cop hagi estat aprovat el pressupost de l'exercici, havent-se de publicar al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC).

Les OPO de l'any 2022 han estat les que tot seguit s'indiquen:

a) OPO 2022

Règim Laboral	Lloc de Treball	Subgrup	Places
Personal Laboral torn lliure	Ordenança-Conserge	AP	1
Personal Laboral promoció interna	Auxiliar	C1	1
Personal Laboral promoció interna	Tècnic mitjà de gestió de recursos	A2	1
Funcionari de carrera torn lliure	Tècnic Superior Psicòleg	A1	1
Funcionari de carrera torn lliure	Auxiliar	C2	4
Funcionari de carrera torn lliure	Aparellador	A2	1
Funcionari de carrera torn lliure	Tècnic mitjà gestió de recursos	A2	1
Funcionari de carrera torn lliure	Ordenança-Conserge	AP	1
Funcionari de carrera torn lliure	Administratiu	C1/C2	1
Funcionari de carrera torn lliure	Tècnic mitjà informàtic	A2	1
Funcionari de carrera torn lliure	Arquitecte superior	A1	1
Funcionari de carrera torn lliure	Enginyer Tècnic	A2	1
Funcionari de carrera torn lliure	Tècnic Superior Economista	A1	1
Funcionari de carrera torn lliure	Agent de Policia Local	C2	4
Funcionari de carrera torn promoció interna	Sergent	C1	2
Funcionari de carrera torn promoció interna	Caporal	C2	3
Funcionari de carrera torn promoció interna	Tècnic Arxiu	A1	1
Funcionari de carrera torn promoció interna	Tècnic Superior Medi Natural i Biodiversitat	A1	1
Funcionari de carrera torn promoció interna	Tècnic Superior de Suport	A1	1
Funcionari de carrera torn promoció interna	Tècnic mitjà de gestió de recursos	A2	1

b) OPO addicional, estabilització 2022

- Places ofertades d'acord amb allò establert als articles 2.1 de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública (LMURTOP):

Règim Laboral	Lloc de Treball	Subgrup	Places
Funcionari de carrera torn lliure	Tècnic esp. Biblioteca	C1	1
Funcionari de carrera torn lliure	Assistent/a social	A2	1
Funcionari de carrera torn lliure	Tècnic mitjà gestió de recursos	A2	1
Funcionari de carrera torn lliure	Ordenança-Conserge	AP	1
Funcionari de carrera torn lliure	Auxiliar Administratiu	C2	1

Places ofertades com a convocatòria excepcional d'estabilització, d'acord amb allò establert a les disposicions addicionals sisena i vuitena de la LMURTOP):


INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

Règim Laboral	Lloc de Treball	Subgrup	Places
Funcionari de carrera torn lliure	Auxiliar	C2	3
Funcionari de carrera torn lliure	Arquitecte superior	A1	1
Funcionari de carrera torn lliure	Tècnic mitjà gestió de recursos	A2	5
Funcionari de carrera torn lliure	Tècnic superior de gestió	A1	1
Funcionari de carrera torn lliure	Administratiu/va	C1	6
Funcionari de carrera torn lliure	Assistent/a social	A2	1
Funcionari de carrera torn lliure	Tècnic Esp. Biblioteca	C1	2
Personal laboral torn lliure	Oficial de 1A Oficis	C2	2
Personal laboral torn lliure	Oficial de 1A Paleta	C2	1
Personal laboral torn lliure	Arquitecte superior	A1	1
Personal laboral torn lliure	Tècnic Sup. Llic. Dret	A1	1
Personal laboral torn lliure	Docent	C2	1
Personal laboral torn lliure	Tècnic auxiliar delineant	C1	1
Personal laboral torn lliure	Educador social	A2	1
Personal laboral torn lliure	Logopeda	A1	2
Personal laboral torn lliure	Professor dibuix i pintura TP	C1	1
Personal laboral torn lliure	Ordenança-Conserge	AP	1

c) Conclusions:

De la revisió dels expedient de les OPO resulten les següents observacions:

• Objeccions essencials:

1. L'OPO per al 2022 es va aprovar el 20 d'abril de 2022, mitjançant Resolució 2022/2267 de la Tinent d'Alcalde de Serveis Generals. Va ser modificada per la Resolució 2022/2574, de 5 de maig, rectificant-se un error material. Es va publicar al DOGC el 13 de maig de 2022.

Per tant, l'OPO es va resoldre amb posterioritat al primer trimestre de l'any, incomplint-se l'article 57 del RPSEL.

2. Quant a l'OPO d'estabilització:

- L'article 2.1 de la LMURTOP estableix el següent:

" [...] s'autoritza una taxa addicional per a l'estabilització d'ocupació temporal que inclourà les places de naturalesa estructural que, estiguin o no dins de les relacions de llocs de treball, plantilles o una altra forma d'organització de recursos humans que estiguin contemplades en les diferents Administracions Públiques, i estant dotades pressupostàriament, hagin estat ocupades de manera temporal i ininterrompudament almenys en els tres anys anteriors a 31 de desembre de 2020."

En el nostre parer, a les diferents places ofertades no s'acredita de forma correcta l'antiguitat dels treballadors que les hi conformen, ja que no s'hi acompanya en cada cas una relació dels treballadors, degudament autoritzada per responsable del Departament de Recursos Humans, en la que hi constin els períodes en què han estat en actiu abans del procés d'estabilització.

**INTERVENCIÓ GENERAL**
EXP: 6/2024/C00283

- A l'apartat tercer del preàmbul de la LMURTOP, en relació al concurs:

"[...] les Administracions Públiques puguin convocar el concurs extraordinari i excepcional per a aquelles places ocupades temporalment durant cinc anys o més, compleix amb els avantdits requisits jurisprudencials que a més, en tot cas, és raonable, proporcionada i no arbitrària, afectant a totes les places de caràcter estructural ocupades de manera temporal i ininterrompuda amb anterioritat a 1 de gener de 2016 a conseqüència de les taxes de reposició zero dels exercicis 2012 al 2015, que van provocar la impossibilitat d'incorporar, a les corresponents ofertes d'ocupació pública, les places que en aquests moments s'estaven ocupant en règim d'interinitat."

De forma similar al cas anterior, a l'expedient de l'OPO no hi resta acreditada la situació laboral i l'antiguitat reconeguda dels diferents treballadors, ni tampoc el document està signat per cap responsable del Departament de Recursos Humans, que doni validesa a les dades recollides als fitxers.

- L'article 20.Dos.1 de la LPGE per al 2022 estableix que les OPO s'han d'articular a través de les taxes de reposició que s'indiquen en aquest article. A l'apartat d) s'estableix una taxa específica que s'ha de calcular amb els termes que preveu l'apartat dos.4 del mateix article.

En aquest sentit la taxa es desenvolupa de la manera següent:

"Cada Administració podrà autoritzar, amb caràcter extraordinari, una taxa específica que sigui necessària per donar compliment de l'objectiu previst a la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, de que la temporalitat en l'ocupació pública no superi el 8 per cent de les places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits, sempre que estigui justificat d'acord amb l'instrument de planificació plurianual amb que hauran de comptar."

A l'expedient no hi consten acreditats els càlculs de la taxa, per tal de validar el compliment d'aquest requeriment legal, de manera que no pot contrastar-se que s'hagin realitzat amb caràcter previ al llançament de l'OPO.

- Recomanacions:

Es recomana que l'Ajuntament acrediti documentalment que es troba dins del percentatge màxim d'interinitats del 8% previst legalment. En cas contrari, cal fer les accions necessàries per ajustar-s'hi.

1.3. ALTES I BAIXES DE PERSONAL

1.3.1. ASPECTES GENERALS I IDENTIFICACIÓ DE LA POBLACIÓ

a) Altes de l'exercici


INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

Segons informació facilitada pel Departament de Recursos Humans (RRHH) les altes produïdes el 2022 ho han estat pels següents motius:

Tipologia d'altes	Núm.
Altes	99
Comissions de serveis	2
Acumulació de tasques	24
Total altes 2022	125

b) Baixes

Han estat en els següents col·lectius:

Tipologia d'altes	Núm.
Personal Eventual	1
Funcionaris	80
Laborals	33
Total baixes 2022	114

1.3.2. SELECCIÓ DE LES MOSTRES

a) Altes

L'anàlisi s'ha realitzat a partir de la revisió de cinc expedients, seleccionats de manera aleatòria, tot i que s'ha procurat que en la mostra hi figuressin altes tant de funcionaris com de personal laboral, contractacions de certa estabilitat.

La mostra seleccionada cobreix el 5% de les altes de l'exercici i correspon als expedients que s'indiquen:

N. Expedient	Treballador	Règim
1/2022/C00089	L.P.M.	L
82/2022/C00091	I.R.M.	F
131/2022/C00091	P.A.C.	F
149/2022/C00091	C.A.C.	F
20/2022/C00089	M.J.J.	L

Els processos de selecció vinculats a aquestes altes també han estat revisats.

En quant a altes per comissió de serveis, s'ha triat un expedient, la meitat de les altes):

N. Expedient	Treballador	Règim
7/2022/C00091	A.G.C.	Substitució Comissió Servei

Finalment, en relació a les altes per acumulació de tasques han estat seleccionats sis expedients, cobrint-se el 25% de les altes:


INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

Núm.	Núm. Expedient	Règim
3	27/2022/C00091	Funcionari
6	120/2022/C00091	Funcionari
12	168/2022/C00091	Funcionari
17	253/2022/C00091	Funcionari
20	277/2022/C00091	Funcionari
23	310/2022/C00091	Funcionari

b) Baixes

En total s'han analitzat cinc expedients, que representen el 4% de la població:

Exped. Ect.	Treballador	T.E
30/2022/C00115	D.M.V.	F
22/2022/C00115	J.M.R.V.	PL
41/2022/C00115	M.J.J.	F
50/2022/C00115	S.B.B.	F
83/2022/C00115	I.P.P.	F

1.3.3. TREBALL REALITZAT I CONCLUSIONS
a) Altes plantilla

Els atributs revisats i les incidències identificades han estat les següents:

Descripció dels atributs verificats	Núm.		
	Atributs verificats	Número Incidències	% Incidències
1. Les bases i convocatòria compleixen els principis rectors?	5	5	100%
2. El procés de selecció s'ha dut a terme d'acord amb les bases i/o convocatòria?	5	5	100%
3. Obtenir els contractes laborals i/o acta de presa de possessió	5	0	0%
4. Comprovar la durada, motiu de la contractació, compliment de la normativa	5	0	0%
5. Verificar el compliment de les restriccions en matèria de contractació previstes en la normativa bàsica (art. 19 LGPE 2018)	5	0	0%
6. Consta motivació de la contractació	5	5	100%
7. Comprovar si consten a l'expedient, els següents documents:			
7.1 Acord de nomenament	5	0	0%
7.2 Còpia a l'expedient del DNI i alta a la Seguretat Social	5	5	100%
7.3 Verificació de que les retribucions estan d'acord amb el grup i/o lloc de treball	5	0	0%
7.4 Verificació de les retribucions amb els acords de Ple corresponents.	5	0	0%


INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

Descripció dels atributs verificats	Núm.	Número	%
	Atributs verificats	Incidències	Incidències
8. En cas de formar part d'una borsa de treball, document de renúncia dels aspirants situats davant en la prelatió de la llista de la borsa constituïda (les borses són per ocupar places laborals o interins, no places en propietat)	5	1	20%
9. Si s'escau, la borsa de treball es vigent en el moment de la contractació?	5	0	0%
10. En el cas de màxima urgència, s'ha respectat l'establert a l'article 94.3 del Decret 214/ 1990?	5	0	0%
11. La contractació s'ha realitzat amb anterioritat a l'inici de la feina?	5	2	40%
	70	23	33%

Les conclusions assolides es detallen a continuació:

- Objeccions essencials:

1. Preselecció de candidats:

A les bases corresponents a l'expedient 131/2022/C00091, SIAD i projectes polítiques d'igualtat, s'observa que la segona fase correspon a la preselecció de candidats, la qual es descriu de la següent manera:

"En el cas que el nombre de persones admeses a la Fase 1, sigui superior a 15, l'òrgan de selecció preseleccionarà les 15 candidatures que millor s'ajustin al perfil professional, tenint en compte l'experiència professional i la formació reglada especialitzada relacionada amb les funcions descrites al punt 3.1.

La resta de candidatures quedaran excloses del procés de selecció."

El fet de que l'òrgan de selecció seleccioni els candidats admesos tenint en compte el perfil d'aquests i sense la realització de cap prova que permeti avaluar els candidats no garanteix el principi de transparència i d'igualtat de tracte que haurien de guiar un procés de selecció.

Així mateix, de l'acta número 1, de 16 de juny de 2021, s'observa que els motius de les exclusions ho són per manca d'experiència en atenció directa en violència masclista o en gestió de projectes d'igualtat de gènere.

Cal esmentar que aquesta experiència s'estableix com a requisit específic per l'especialitat per presentar-se al procés. No obstant, no es regula quin mínim d'experiència es necessària per poder-se presentar, mentre que a la convocatòria, a la fase 2, s'esmenta que es tindrà en compte aquesta per la selecció.

En conseqüència, les fases del procediment permeten avaluar candidats sense experiència, que és un requisit específic per presentar-se, de manera que els

INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

que no l'acreditessin haurien de restar exclosos en el moment de la inscripció, per manca de compliment de requisits, i no excloure'ls amb posterioritat.

Finalment, esmentar que la manca d'experiència laboral no hauria de ser un requisit, donat que comporta no respectar el dret de tots els ciutadans a l'accés a treballar al sector públic, establert a l'article 55 de l'EBEP, sinó en tot cas, tractar-se d'un criteri de valoració automàtic, que tingui en compte aquest aspecte, valorant-lo degudament, així com la manera de acreditar-lo.

2. Criteris que a les bases hi figuren com a automàtics quan es tracta de judicis de valor

En tots els casos revisats, el procés de selecció ha consistit en diverses proves, algunes de les quals es sustenten en un judici de valor, de manera que les puntuacions han de ser motivades, per tal de garantir el principi d'igualtat de tracte entre els candidats i de transparència.

Als diferents expedients, les proves serien les següents:

▪ Expedient 1/2022/C00089:

S'estableix que la prova teòrica "Consistirà en respondre un qüestionari de preguntes tipus test o de resposta breu [...] Les persones que hagin superat la prova teòrica i obtinguin les 30 millors puntuacions seran convocades per realitzar una prova per avaluar el nivell d'assoliment de les competències que es consideren necessàries per desenvolupar les funcions del lloc de treball. [...]"

De la lectura de l'acta número 1, del 2 d'abril de 2019, s'observa que la prova es componia per 16 preguntes tipus test i vuit preguntes obertes de resposta breu. A les preguntes de resposta breu s'haurien de motivar les puntuacions que se'ls hi assignen, fet que no s'ha constatat a l'expedient.

▪ Expedients 82/2022/C00091 i 131/2022/C00094: la tercera fase, per la borsa de tècnics/es SIAD i projectes igualtat, i la segona fase, per la borsa de treballadors/es socials, correspon a la valoració del perfil competencial dels candidats, detallant-se les diferents competències que havien de valorar-se mitjançant entrevista.

A l'acta número 2, de 29 de juny de 2021, no hi consten degudament motivades les puntuacions atorgades.

▪ Expedient 149/2022/C00091: A la base setena, apartat A), Fase d'Oposició, al primer exercici s'estableix que s'efectuarà una prova en dues parts. La primera serà un qüestionari amb un màxim de 30 preguntes tipus test i/o resposta breu i la segona es tracta de resoldre un supòsit pràctic i/o preguntes relacionades amb les funcions del lloc de treball.

A les actes número 1, de 5 de febrer de 2020, per la primera part, i la número 3, del 4 de març, per la segona part, les puntuacions atorgades tampoc es troben degudament motivades.

**INTERVENCIÓ GENERAL**
EXP: 6/2024/C00283

- Expedient 20/2022/C00089: A la base setena, apartat A), Fase d'Oposició, al primer exercici s'estableix que s'efectuarà una prova en dues parts. La primera, un qüestionari de 20 preguntes tipus test i/o resposta breu, i la segona part, resoldre un exercici teòric pràctic i/o preguntes relacionades amb les funcions del lloc de treball.

A les actes número 2, de 11 de març de 2022, per la primera part, i la número quatre, del 29 de març, per la segona part, es produeix la mateixa incidència que en casos anteriors, en no acreditar-se degudament les puntuacions atorgades.

3. Criteris contraris al principi d'igualtat de tracte

A les bases dels expedients 1/2022/C00089, 149/2022/C00091 i del 20/2022/C00089 hi consten com a criteris de mèrit diferents barems d'experiència professional.

En tots tres casos els barems són els mateixos, amb les modificacions de les puntuacions.

En relació als expedients 1/2022/C00089 i 149/2022/C00091, que estan transcrits amb la mateixa informació:

"Pel temps treballat a l'Ajuntament de Viladecans en llocs de treball amb les mateixes funcions i categoria objecte de la convocatòria: a raó de 0,2 punts per mes acreditat amb un màxim de 2 punts.

Pel temps treballat a altres administracions públiques en llocs de treball amb les mateixes funcions i categoria objecte de la convocatòria: a raó de 0,1 punt per mes acreditat amb un màxim de 2 punts.

Pel temps treballat a l'empresa privada: Serveis prestats a l'empresa privada en llocs de treball d'igual o similar categoria i sempre que s'acrediti que ha realitzat les funcions dels llocs de treball objecte de la convocatòria: 0,5 punts per mes fins un màxim d'1 punt."

En el cas de l'expedient 20/2022/C0008, les puntuacions de cada barem són:

- Temps treballat a l'Ajuntament de Viladecans: 0,14 punts per mes i un màxim de 6 punts.
- Temps treballat a altres administracions públiques: 0,07 punts per mes i un màxim de 6 punts.
- Temps treballat a l'empresa privada: 0,04 punts per mes i un màxim de 3 punts.

De la lectura dels barems de mèrit s'observa que aquests suposen una discriminació tècnica, pels motius que s'indiquen:

- En primer lloc, a l'expedient no s'acredita el motiu pel qual l'experiència d'haver treballat a l'Ajuntament de Viladecans ha de donar lloc a una valoració més alta que si l'experiència és conseqüència d'haver treballat en altra administració pública per fer les mateixes funcions. Aquesta discriminació tècnica dificulta l'accés en igualtat de condicions a candidats

**INTERVENCIÓ GENERAL**
EXP: 6/2024/C00283

amb recorregut professional a administracions diferents, però amb la mateixa experiència en quant a les tasques requerides, de manera que no s'ajustaria a dret.

- En segon lloc, en quant a que l'experiència en empreses privades tingui un màxim de puntuació que sigui la meitat de la que es pot obtenir per haver treballat a l'administració pública. Aquest fet, suposa la vulneració de l'article 55 de l'EBEP que estableix en el seu primer apartat que "tots els ciutadans tenen dret a l'accés al treball públic d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, de mèrit i capacitat, i d'acord amb el previst en el present Estatut i en la resta de l'ordenament jurídic."

Com a conclusió, dir que en cas de voler-se establir qualsevol discriminació tècnica en relació als criteris de valoració dels candidats, aquesta o aquestes haurien de restar degudament fonamentades en informe tècnic, el que no s'ha produït en els casos indicats.

4. Condicions de les proves aprovades fora de les bases i/o convocatòria

A les bases i convocatòries dels processos revisats no hi consten les puntuacions que s'assignaran a les proves teòriques, en quant a les respostes correctes o incorrectes, o bé la ponderació dels diferents criteris o subcriteris que es puguin tenir en compte en cada prova, el que no garanteix el principi de transparència entre els candidats i, per tant, podria suposar la vulneració del principi d'igualtat de tracte entre aquests.

Esmentar que per tal de garantir aquest principi, és necessari que les bases i les convocatòries contemplin tota la informació referent a les diferents fases del procediment, per a què els candidats en siguin coneixedors en el moment de fer la sol·licitud, no podent-se modificar les condicions en el transcurs del procés.

A les actes de diferents expedients hi consten aprovades puntuacions de proves que no es troben contemplades bé a les bases o bé a la convocatòria:

- Expedient 1/2022/C00089:

A l'acta número 1, de 2 d'abril de 2019, s'aproven les puntuacions que tindran les preguntes tipus test, 0,25 punts cadascuna, i les de resposta oberta, 0,75 punts.

- Expedient 131/2022/C00091:

A les bases s'estableix, en la fase 3, del lloc de treball SIAD i projectes polítiques d'igualtat, la valoració del perfil competencial, detallant-ne diferents competències que seran valorades, descrivint-les, però sense assignar-hi cap tipus de ponderació.

A l'acta número 2, de 21 de juny de 2021, s'indica que el Tribunal aprova atorgar un pes específic a les diferents competències, amb el següent detall:


INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

Competència	Pes específic
Orientació a resultats	1
Comunicació Interpersonal	1
Gestió emocional	1
Orientació a la persona usuària	3
Compromís amb el projecte	1
Planificació/organització	3
Resolució de problemes	1
Capacitat tècnica	5
Treball en equip	3
Flexibilitat i adaptació	1

▪ Expedient 149/2022/C00091:

A l'acta número 1, de 5 de febrer de 2020, s'acorda que la part a) del primer exercici es puntuarà amb un 0,333 punts per resposta correcta, i en el cas d'incorrectes es descomptaran un 0,08 punts. Així mateix, per la part b) del mateix exercici, a l'acta número 2, de 24 de febrer de 2020, s'aprova que les preguntes 1 a 14 puntuaran 0,110 punts i les preguntes 15 a 17, 0,20 punts, mentre que les incorrectes descomptaran 0,08 punts.

Finalment, a l'acta número 3, de 4 de març de 2020, s'aproven les següents puntuacions per altres parts de la prova b) del primer exercici que s'esmenten a continuació:

Part b)	Màxim 2 punts
Part c)	Màxim 3 punts
- Redacció	1 punt
- Presentació	0,5 punts
- Format	0,5 punts
- Combinació	1 punt
Part d)	Màxim 3 punts
- Activitat 1	0,2 punts
- Activitat 2	0,2 punts
- Activitat 3	0,2 punts
- Activitat 4	0,4 punts
- Activitat 5	0,4 punts
- Activitat 6	0,4 punts
- Activitat 7	0,6 punts
- Activitat 8	0,6 punts

Dir que aquestes parts de la prova b) no hi figuren a les bases i tampoc en altres actes prèvies.

Així mateix, indicar que aquesta aprovació es va efectuar amb posterioritat a realitzar-se la prova, de la data de la qual no es deixa constància a l'expedient, donat que en la mateixa acta s'aproven les puntuacions obtingudes pels diferents candidats.

▪ Expedient 20/2022/C00089:

**INTERVENCIÓ GENERAL**
EXP: 6/2024/C00283

A l'acta número 3, del 21 de març de 2022, en referència a la segona part del primer exercici, entre d'altres, l'òrgan de selecció va acordar que les respostes incorrectes descomptarien 1/3 del valor d'una resposta correcta i que la revisió s'efectuaria mitjançant lector òptic.

Aquesta observació complementa la conclusió 2 anterior respecte a les proves de judici de valor que s'han efectuat com automàtiques.

5. Proves no efectuades a tots els candidats

A les bases corresponents a l'expedient 82/2022/C00091, treballadors socials, en el punt vuit s'estableix que la segona fase es farà mitjançant prova tècnica per valorar les competències professionals, vegeu observació 2 anterior. Així mateix, s'hi afegeix que *en el cas que l'òrgan de selecció ho consideri necessari, la prova es podrà complementar amb una entrevista per contrastar els resultats obtinguts a la prova competencial.*

A l'acta número 3, de 6 de juliol de 2021, s'observa que s'han efectuat entrevistes a quatre candidats d'un total dels 19 que havien realitzat la prova competencial. Aquests quatre són els que menor puntuació havien obtingut, excloent-ne aquells que no van superar la prova.

L'entrevista es va utilitzar per ajudar a millorar la nota dels candidats amb menys puntuació, comportant això canvis en l'ordre de les puntuacions entre els diferents candidats i, per tant, incomplint el principi d'igualtat de tracte entre aquests. Esmentar que a l'acta número 2, de 29 de juny de 2021, el fet de realitzar les entrevistes als quatre candidats esmentats es motiva degut al biaix negatiu detectat entre les autovaloracions i el resultat i el resultat de la prova de sinceritat.

No obstant, en el cas que l'òrgan hagués cregut necessari la realització de les entrevistes, aquestes s'haurien d'haver fet a tots els candidats, no només a uns quant, a fi i efecte de garantir el principi esmentat.

Finalment, dir que les puntuacions assignades als candidats, resultants de les entrevistes no hi consten motivades a l'acta.

6. Factors correctors afegits en el transcurs del procés i no contemplats en bases

En el cas de l'expedient 8/2022/C00091, a l'acta número 2 de l'òrgan de contractació, 29 de juny de 2021, s'observa que els resultats de les proves competencials són ajustats mitjançant una escala de sinceritat, com a factor corrector, d'acord amb l'escala següent:

"Sinceritat => 5 punt i < 9 punts: 1 punt adicional

Sinceritat => 3,5 punts i 0<4 punts: 0,5 punts a descomptar

Sinceritat =1 punt: reassignació de la puntuació de la prova al valor mínim per superar-la, que en aquest cas és de 5 punts, que transformats a escala 0-20 punts, són un total de 10 punts."

INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

Aquest factor corrector, no es trobava regulat ni a les bases ni a la convocatòria, per la qual cosa no s'hauria d'haver aplicat.

Així mateix, a l'acta no es motiven tampoc les puntuacions que s'assignen als candidats per aplicació d'aquesta escala.

Cal recordar que les bases i les convocatòries són vinculants al llarg de tot el procés de selecció, no essent possible la seva modificació en el decurs d'aquest. De modificar-se suposen l'incompliment del principi de transparència del procés, no donant-se compliment al principi d'igualtat de tracte entre els candidats.

7. Realitzacions de les proves en diferent ordre a les bases

A l'expedient 149/2022/C00091 s'estableix que el primer exercici de la fase d'oposició, es dividirà en dues parts, l'a) i la b), vegeu observació 2) anterior.

De la lectura de les actes, es constata que la realització de les dues parts de en què consistien les proves no va ser consecutiva, fent-se entremig d'aquestes la prova de català, tal com es deixa constància a l'acta número 1, de 5 de febrer de 2020. Per tant, no s'hauria donat compliment a l'ordre dels exercicis, d'acord amb l'establert a les bases. Si bé es cert que en la base setena, s'estableix la possibilitat d'alterar l'ordre de les proves per part de l'òrgan de selecció, aquestes no s'haurien de modificar en el cas que això pogués implicar un perjudici als candidats, com seria el cas en què les diferents proves son eliminatòries, ja que pot comportar haver de realitzar proves que no siguin necessàries, en resultar ser exclòs per no haver superat d'altres.

8. Resolucions posteriors a la data d'inici de treball

En dos dels cinc casos revisats (40% del total), les resolucions corresponents a la contractació del personal s'han efectuat amb posterioritat a què les persones comencessin a treballar efectivament.

Treballador	Lloc de Treball	Grup	Nivell	Data inici treballs	Data resolució	Núm. Resolució
L.P.M.	Tècnic mitjà formació i ocupació	-	-	10/01/2022	12/01/2022	2022/0148
M.J.J.	Auxiliar Recepció del Servei de Formació i Ocupació	AP	12	20/05/2022	25/05/2022	2022/2953

La manca d'aprovació de la resolució per l'òrgan competent abans de que les persones comencin a treballar pot donar lloc a la nul·litat de l'acord, a reconeixement de drets a favor dels tercers i a exigir responsabilitats als gestors de les altes.

9. Manca d'acreditació de respectar l'ordre de la borsa

En un dels cinc casos analitzats (20% sobre el total), no hi resta evidència a l'expedient de la selecció de què s'hagi respectat l'ordre de selecció dels candidats que s'han presentat a la convocatòria. Val a dir que als expedients


INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

relacionats, sí que hi consta acreditació d'haver-se respectat l'ordre, si bé resulta convenient que també es deixi evidència a l'expedient de selecció.

Treballador	Lloc de Treball	Grup	Nivell	Data inici treballs
M.J.J.	Auxiliar Recepció del Servei de Formació i Ocupació	AP	12	20/05/2022

- Recomanacions i observacions complementàries:

A tots els expedients revisats no hi consten els DNI dels treballadors, encara que sí que hi consta la numeració d'identitat als diferents documents que componen l'expedient (contracte, presa de possessió, etc.)

Treballador	Lloc de Treball	Grup	Nivell
L.P.M.	Tècnic mitjà formació i ocupació	-	-
I.R.M.	Treballadora Social	A2	18
P.A.C.	Tècnic mitjà	A2	16A
C.A.C.	Auxiliar Administratiu	C2	12
M.J.J.	Auxiliar Recepció del Servei de Formació i Ocupació	AP	12

Es suggereix elaborar una check-list de tota aquella documentació requerida per a completar administrativament les altes de personal que hi figuri a la capçalera dels expedients, de manera que serveixi de guia orientativa per a completar-los.

b) Comissions de serveis

El resum de les atributs revisats i les incidències identificades han estat les següents:

Descripció dels atributs verificats	Núm. Atributs verificats	Número Incidències	% Incidències
1. Verificar el compliment de l'art 186.a) i b) del Decret 214/ 1990 de 30 de juliol	1	0	0%
2. Verificar la reserva del lloc de treball del funcionari en comissió de serveis així com el seu caràcter temporal, el qual no pot excedir dels dos anys (art. 185 decret 214/ 1990)	1	0	0%
3. Consta informe de RRHH	1	0	0%
4. Informe Intervenció	1	0	0%
5. Consta Resolució aprovada per l'òrgan competent	1	0	0%
6. Notificació	1	0	0%
7. L'aprovació de la Resolució s'ha realitzat amb anterioritat a l'inici de la comissió de servei	1	0	0%
	7	0	0%

La revisió de l'expedient ha conclòs sense incidències.


INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283
c) Acumulació de tasques

Els atributs revisats i les incidències identificades han estat les que tot seguit es resumeixen:

Descripció dels atributs verificats	Núm. Atributs verificats	Número Incidències	% Incidències
1 Obtenir els contractes laborals i/o acta de presa de possessió.	6	0	0,00%
2 Comprovar la durada, motiu de la contractació, compliment de la normativa d'aplicació.	6	0	0,00%
3 Verificar el compliment de les restriccions en matèria de contractació previstes en la normativa bàsica (art.19 LGPE2022)	6	0	0,00%
4 Consta motivació de la contractació	6	0	0,00%
5 Comprovar si consten a l'expedient els següents documents:			
5.1 Acord de nomenament	6	0	0,00%
5.2 Còpia a l'expedient del DNI i alta a la Seguretat Social	6	6	100,00%
5.3 Verificació de que les retribucions estan d'acord amb el grup i/o lloc de treball.	6	0	0,00%
5.4 Verificació de les retribucions amb els acords de Ple corresponents.	6	0	0,00%
6 En cas de formar part d'una borsa de treball, document de renúncia dels aspirants situats davant en la prelatió de la llista de la borsa constituïda (les borses son per ocupar places laborals o interins, no places en propietat).	6	0	0,00%
7 Si s'escau, la borsa de treball es vigent en el moment de la contractació?	6	0	0,00%
8 En el cas de màxima urgència, s'ha respectat l'establert a l'article 94.3 del Decret 214/ 1990?	6	0	0,00%
9 Els informes s'han fet de forma cronològica entre ells	6	1	16,67%
10 La contractació s'ha realitzat amb anterioritat a l'inici de la feina	6	1	16,67%
	78	8	10,26%

Les conclusions assolides es relacionen a continuació:

- **Objeccions no essencials:**

1. En quan a l'expedient 277/2022/C00091, s'ha observat que al document de presa de possessió hi consta la data 5 d'octubre de 2022, coincident amb l'inici de la feina a desenvolupar, mentre que la resolució es va emetre en data posterior, el 6 d'octubre, posant-se de manifest que la presa de possessió i l'inici del desenvolupament de les tasques va ser anterior a la resolució del nomenament.
2. Respecte a la documentació que necessàriament hauria de restar inclosa als expedients, en cap dels casos revisats hi figura la còpia del document d'identificació dels interessats.

d) Baixes


INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

Els tributs revisats han estat els següents:

Descripció dels atributs verificats	Núm. Atributs verificats	Número Incidències	% Incidències
1. Acord o resolució de l'autoritat competent, en els següents casos:	5	0	0,00%
1) Acomiadament o suspensió d'ocupació disciplinaris			
2) Rescissió del contracte o cessament del nomenament interí per no superar el període de prova.			
3) Suspensió temporal del contracte per mutu acord.			
4) Pas a la situació d'excedència, serveis especials, comissió de serveis o situació de serveis en altres administracions			
5) Renúncia a la condició de funcionari.			
6) Jubilació			
7) Incorporació o reincorporació del titular del lloc de treball o de la plaça, en els casos dels funcionaris interins.			
2. Serà suficient amb la diligència expedida pel servei de RRHH acreditativa de la causa de la baixa, en els següents casos:	5	0	0,00%
1) Acabament del temps estipulat al contracte laboral o al nomenament de funcionari interí.			
2) Incorporació o reincorporació del titular del lloc de treball en els casos dels contractes d'interinitat.			
3) Finalització del període màxim de prestació d'IT			
4) Defunció del treballador o del funcionari.			
3. Document acreditatiu de la baixa en el règim de la Seguretat Social	5	0	0,00%
4. El document d'aprovació de la baixa s'ha efectuat amb anterioritat o en la mateixa data que els seus efectes	5	0	0,00%
	20	0	0,00%

Els treballs de revisió han conclòs sense incidències.



1.4. ANÀLISI DELS CONCEPTES RETRIBUTIUS

1.4.1. ASPECTES GENERALS I IDENTIFICACIÓ DE LA POBLACIÓ

El treball realitzat s'ha concretat en validar la correcta valoració dels conceptes retributius acreditats pel personal en l'exercici 2022.

La base per a seleccionar la població a revisar s'ha obtingut del resum de nòmines que gestiona el Departament de RRHH, a partir de l'aplicació informàtica a través de la qual es gestiona la despesa de personal.

Al registre que se'ns ha facilitat hi figuren relacionades les persones que han format part de la plantilla, totalitzant-se tots i cadascun dels conceptes retributius pels que han rebut percepcions i les retencions que els hi han estat practicades per qualsevol concepte, així com els imports fets efectius.

En relació a la informació disposada, dir que per tal de garantir la traçabilitat entre les operacions de gestió de personal que es registren a l'aplicació informàtica de RRHH, les quals donen peu a l'elaboració i pagament mensual de les nòmines, entenem que hauria de formalitzar-se mensualment un document de conciliació mensual amb les dades que sobre les retribucions, cotitzacions i retencions de tota mena, així com de pagaments de la nòmina, acaben registrant-se en l'aplicació pressupostària i comptable, que provenen, necessàriament de l'aplicació de RRHH, per tal de garantir que tota la informació ha estat registrada degudament i que els imports són coincidents.

El document de conciliació, que garanteix el lligam de les operacions entre els dos sistemes d'informació, ha de formar part de l'expedient mensual de la nòmina.

Actualment, el document que s'adjunta a l'expedient és en format Excel, no recollint informació amb detall suficient per realitzar aquestes comprovacions.

A l'hora de fiscalitzar mensualment la nòmina la Intervenció fa esment que als expedients no s'incorporen els annexos requerits segons l'Ordre de 30 de juliol de 1992, sobre instruccions per la confecció de nòmines, que a dia d'avui encara es manté vigent.

1.4.2. SELECCIÓ DE LA MOSTRA DE REBUTS DE NÒMINA

La selecció dels rebuts a revisar per analitzar els conceptes retributius s'ha efectuat d'acord amb els següents criteris:

- a) Triant dos mesos a l'atzar: abril i novembre de 2022.
- b) Estratificant les dades del resum de nòmina segons la relació contractual i la classificació del personal (eventual, funcionaris de carrera i interins, personal laboral).
- c) S'han escollit de manera aleatòria un total de 30 rebuts, 15 de cada mes, a partir del resum mensual de la nòmina.

Els rebuts seleccionats han estat:

Mes	OE	Treballador
Abril	3.761	A.M.A.R
Abril	1.096	R.B.R
Abril	680	R.C.M
Abril	760	D.C.G
Abril	356	M.J.C.C
Abril	2.401	J.J.C.M.
Abril	815	N.C.R
Abril	902	A.I.D.M.
Abril	202	M.L.C
Abril	1.027	J.L.S
Abril	489	E.L.S
Abril	972	I.N.R
Abril	1.127	J.G.P.M.
Abril	108	J.M.R.V.
Abril	399	A.V.C
Novembre	289	M.J.A.R
Novembre	1.022	R.B.F.
Novembre	336	F.M.C.R
Novembre	92	A.A.C.L
Novembre	1.090	J.C.Z
Novembre	887	F.J.G.B.
Novembre	501	A.M.G.M.
Novembre	202	M.L.C
Novembre	952	M.E.M.L
Novembre	381	O.M.S
Novembre	1.171	L.M.N.R
Novembre	812	M.E.P.P.
Novembre	585	P.R.C
Novembre	720	M.J.R.R
Novembre	425	A.M.T.C

1.4.3. TREBALL REALITZAT I CONCLUSIONS

S'ha comprovat que els diferents conceptes retributius acreditats pels treballadors que formen part de la mostra s'ajusten al previst a la Relació de Llocs de Treball (RLT) vigent, així com a la distribució establerta a la LPGE, 2022.

Per efectuar la revisió s'han sol·licitat les nòmines dels treballadors corresponents als referits mesos, així com també dels mateixos mesos de l'any 2021, per tal de poder concloure sobre els increments aplicats el 2022 en relació a les retribucions de l'any anterior, així com la documentació suport que acredita els diferents conceptes retributius variables i de productivitat, i la manera de quantificar-los.

També ha estat analitzada la documentació que hi conté l'expedient mensual de la nòmina i els assentaments comptables corresponents al mesos seleccionats.

La revisió dels atributs que tot seguit es relacionen ha conclòs en tots els casos amb resultats satisfactoris:


INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

Descripció dels atributs verificats	Núm. Atributs verificats	Número Incidències	% Incidències
1 Les retribucions bàsiques són adequades a la LPGE per a cada grup de titulació	30	0	0,00%
2 Els triennis s'adequen al que està previst a la LPGE?	30	0	0,00%
3 El complement de destí s'adequa tant a la RLT com a la LPGE	30	0	0,00%
4 El complement específic s'adequa al que està previst a la RLT (Taula Salarial 2022)	30	0	0,00%
5 Import paga extra s/ el que estableix LPGE 2022	30	0	0,00%
6 Conceptes retributius que no estan regulats a la LPGE estan degudament justificats.	30	0	0,00%
7 Percentatges de cotització seguretat social segons normativa	30	0	0,00%
8 Retenció IRPF aplicada segons la situació personal del treballador i la seva retribució	30	0	0,00%
9 Verificat transferència de nòmina del mes amb extracte bancari	30	0	0,00%
10 Verificar els següents conceptes de personal:			
10.1 Verificar que el grup assignat al lloc de treball coincideix amb l'estipulat a la RLT	30	0	0,00%
10.2 Verificar que el nivell assignat al lloc de treball coincideix amb l'estipulat a la RLT	30	0	0,00%
10.3 Verificar que "Funcionari/Laboral" assignat al lloc de treball coincideix amb l'estipulat a la RLT	30	0	0,00%
11 L'increment salarial respecte el 2021 s'ha realitzat d'acord amb el LPGE	30	0	0,00%
	390	0	0,00%

1.5. VARIACIONS DE LA NÒMINA: INCREMENTS RETRIBUTIUS

1.5.1 ASPECTES GENERALS I IDENTIFICACIÓ DE LA POBLACIÓ

En aquest cas, l'objecte dels treballs ha estat constatar que els increments aplicats el 2022 al personal en relació a les retribucions acreditades el 2021 s'adequen al que estableix a la PGE, per a aquest any.

Les dades a partir de les quals s'han seleccionat els atributs s'han extret de les nòmines dels exercicis 2022 i 2021, facilitades pel Departament de RRHH.

Els increments aplicats en l'exercici 2022 en relació a les retribucions han estat els següents:

- Un 2% inicial, d'acord amb el previst a la LPGE 2022, article 19.Dos
- Un 1,5% adicional, segons l'article 23.1 del Reial Decret-Llei 18/2022, de 18 d'octubre,

1.5.2. SELECCIÓ DE LA MOSTRA

Els rebuts de nòmina seleccionats per revisar els increments retributius aplicats han estat els corresponents al mes d'abril i novembre (vegeu Nota 5.4.2 anterior).

1.5.3. TREBALL REALITZAT I CONCLUSIONS



La revisió ha conclòs en tots els casos amb resultats satisfactoris.

1.6. ANÀLISI DE LA VARIACIÓ DE LA MASSA SALARIAL

En quan a la revisió de la variació de la massa salarial, les comprovacions han consistit en verificar:

- Restriccions a l'increment de la massa del personal laboral per a l'exercici 2022, establertes en l'article 19.Dos de la LPGE 2022, en quant a què aquesta (entesa com a retribucions salarials, extrasalarials i les despeses d'acció social) no podia experimentar un augment global superior al 2% amb efectes 1 de gener respecte a les retribucions vigents a 31 de desembre de 2021, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes.
- Els límits en la quantia global dels complements específic i de productivitat i de les gratificacions establertes a l'article 175 del RPSEL.

Aquesta anàlisi s'ha realitzat a partir del resum de nòmines anual de l'exercici 2021 i 2022 amb el següent resultat:

% màxims legals s/ art. 175 del Decret 214/ 1990, de 30 de juliol	2021	2022
Complement específic	75%	75%
Complement de productivitat	30%	30%
Gratificacions	10%	10%
% calculat Ajuntament de Viladecans 2021/ 2022	2021	2022
Complement específic	49,9%	47,60%
Complement de productivitat	7,7%	6,74%
Gratificacions	1,7%	0,86%

- Objeccions essencials:

L'article 103.bis de la LRBRL estableix que les Corporacions locals aprovaran anualment la massa salarial del personal laboral del sector públic respectant els límits i les condicions que s'estableixin amb caràcter bàsic en la corresponent Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

No és pràctica del Departament de RRHH de l'Ajuntament realitzar el càlcul de la massa salarial del personal laboral, no donant-se compliment al previst legalment.

Des del Departament de RRHH se'ns manifesta que en aprovar-se el pressupost, aquest inclou la plantilla valorada i altres despeses de personal, però sense calcular-se la massa salarial segons preveu la normativa.

Dels càlculs que han de fer-se n'ha de restar evidència documental, per tal de que puguin ser revisats.

1.7. ANÀLISI DE LES PERCEPCIONS PER HORES EXTRAORDINÀRIES

1.7.1 ASPECTES GENERALS I IDENTIFICACIÓ DE LA POBLACIÓ

INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

Pel que respecta a les percepcions per raó d'hores extraordinàries, per a la seva revisió s'han seleccionat també les percepcions corresponents als mesos d'abril i novembre, d'acord amb les dades següents:

POBLACIÓ								
	LAB. DIURN		LAB. NOC/ FES. DIURN		FEST. NOCTURN		FEST. ESPECIAL	
	Núm. Treballadors	Hores	Núm. Treballadors	Hores	Núm. Treballadors	Hores	Núm. Treballadors	Hores
Abril	34	282,50	10	84,00	54	381,00	0	0,00
Novembre	40	381,30	13	121,00	29	311,75	3	12,00
Total	74	663,80	23	205,00	83	692,75	3	12,00

En particular, s'han analitzat aquells casos en què les hores realitzades anualment per la mateixa persona superin el còmput màxim legal de 80.

Els articles 24 tant del conveni laboral com de l'acord de condicions de treball del personal funcionari, regulen el funcionament de les hores extraordinàries i les seves casuístiques.

1.7.2. SELECCIÓ DE LA MOSTRA

La mostra seleccionada abasta les següents cobertures respecte al total d'hores realitzades i dels treballadors que les han executades:

MOSTRA								
	LAB. DIURN		LAB. NOC/ FES. DIURN		FEST. NOCTURN		FEST. ESPECIAL	
	Núm. Treballadors	Hores	Núm. Treballadors	Hores	Núm. Treballadors	Hores	Núm. Treballadors	Hores
Abril	12	107,50	3	28,00	12	72,00	0	0,00
Novembre	11	183,25	8	105,00	4	48,00	1	4,00
Total	23	290,75	11	133,00	16	120,00	1	4,00

COBERTURA								
	LAB. DIURN		LAB. NOC/ FES. DIURN		FEST. NOCTURN		FEST. ESPECIAL	
	Núm. Treballadors	Hores	Núm. Treballadors	Hores	Núm. Treballadors	Hores	Núm. Treballadors	Hores
Abril	35,29%	38,05%	30,00%	33,33%	22,22%	18,90%	-	-
Novembre	27,50%	48,06%	61,54%	86,78%	13,79%	15,40%	33,33%	33,33%

Per treballadors, les hores s'han distribuït de la manera següent:

a) Abril

CE	Treballador	Lab. Diurn	Lab. Noc/ Fes. Diurn	Fest. Nocturn	Total
108	JM.RV.	16,00	8,00	4,00	28,00
1082	Y.F.D.	5,00	0,00	9,50	14,50
1118	JGT.	5,50	0,00	10,00	15,50
12	P.J.Q.	0,00	0,00	4,00	4,00
150	AV.M.	6,00	0,00	5,00	11,00
188	SM.A.	6,00	0,00	1,00	7,00
353	JM.A.S.	4,00	0,00	0,00	4,00
372	ARB.	0,00	16,00	8,00	24,00

INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

CE	Treballador	Lab. Diurn	Lab. Noc/ Fes. Diurn	Fest. Nocturn	Total
381	O.M.S	22,00	0,00	14,00	36,00
397	F.T.M.	6,00	0,00	1,00	7,00
404	RZR	2,00	4,00	7,00	13,00
4323	JM.RO.	15,00	0,00	0,00	15,00
434	D.P.R	0,00	0,00	2,00	2,00
574	JM.U.P.	16,00	0,00	0,00	16,00
702	M.RR	4,00	0,00	6,50	10,50
Total		107,50	28,00	72,00	207,50

b) Novembre

CE	Treballador	Lab. Diurn	Lab. Noc/ Fes. Diurn	Fest. Nocturn	Fest. Especial	Total
1059	N.M.M.	15,00	0,00	0,00	4,00	19,00
1097	M.L.C	0,00	12,00	0,00	0,00	12,00
113	J.A.B.H.	0,00	40,00	24,00	0,00	64,00
285	M.P.T.	2,00	12,00	0,00	0,00	14,00
313	F.J.M.A.	0,00	10,00	8,00	0,00	18,00
333	S.M.G	22,00	0,00	0,00	0,00	22,00
434	D.P.R	4,00	4,00	0,00	0,00	8,00
472	J.R.T.	17,00	0,00	0,00	0,00	17,00
488	X.R.F.	16,00	12,00	8,00	0,00	36,00
515	S.M.M.	28,25	0,00	0,00	0,00	28,25
574	JM.U.P.	20,00	0,00	0,00	0,00	20,00
731	I.B.A.	15,00	3,00	0,00	0,00	18,00
828	J.N.N.	37,00	0,00	0,00	0,00	37,00
916	J.F.R.R	0,00	12,00	8,00	0,00	20,00
960	E.R.S	7,00	0,00	0,00	0,00	7,00
Total		183,25	105,00	48,00	4,00	340,25

1.7.3. TREBALL REALITZAT I CONCLUSIONS

Els atributs revisats i les incidències que han estat identificades són les que es relacionen tot seguit:

INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

Descripció dels atributs verificats	Núm. atributs verificats	Número incidències	% incidències
1. Figura una autorització prèvia de la Direcció de Serveis de l'Àrea d'Economia i Gestió Interna i de la Unitat de RR.HH. (art. 24)	30	30	100,00%
2. La sol·licitud s'ha realitzat amb anterioritat a la realització de les hores?	30	8	26,67%
3. Les hores extres han sigut compensades amb temps de repòs, i quan no ha sigut possible s'han compensat econòmicament.	30	30	100,00%
4. S'ha verificat el pagament de les hores extraordinàries a través de les nòmines físiques. Aquestes han sigut pagades en un termini màxim de dos mesos des de que han sigut determinades.	30	0	0,00%
5. En cas que siguin hores extraordinàries per l'assistència a jutjats de la Policia Local s'han pagat de la següent manera Assistència a jutjats del Baix Llobregat 3 hores extres, assistència a jutjats de Barcelona i Vilanova 5 hores extres.	30	0	0,00%
	30	0	0,00%
	150	68	45%

Les conclusions assolides resulten ser les següents:

- **Objeccions essencials:**

1. Els articles 24 dels convenis respectius estableixen que per realitzar hores extraordinàries cal l'autorització prèvia de la Direcció de Serveis de l'Àrea d'Economia i Gestió Interna i de la Unitat de Recursos Humans. Així mateix, també es remarca que *"només es faran efectives aquelles hores extraordinàries que compleixin aquests requisits"*.

En cap dels casos analitzats, ha pogut constatar-se l'autorització, que hauria de ser prèvia al procediment de realitzar les hores extres, aprovada per l'òrgan competent, incomplint-se el previst als convenis.

A banda, en vuit dels casos analitzats, la sol·licitud per a la realització de les hores extres existeix, però s'ha efectuat en data posterior a la de realització de les hores:

CE	Treballador	Lab. Diurn	Fest. Diurn	Fest. Nocturn	Total	Nòmina	Departament
108	J.M.R.V.	16,00	4,00	8,00	28,00	Abril	30310-Policia Local
372	A.R.B.	0,00	8,00	16,00	24,00	Abril	30310-Policia Local
434	D.P.R.	0,00	2,00	0,00	2,00	Abril	31000-Direccio Area Espai Public
1097	M.L.C.	0,00	12,00	0,00	12,00	Novembre	30310-Policia Local
113	J.A.B.H.	0,00	40,00	24,00	64,00	Novembre	30310-Policia Local
313	F.J.M.A.	0,00	10,00	8,00	18,00	Novembre	30310-Policia Local
488	X.R.F.	16,00	12,00	8,00	36,00	Novembre	30310-Policia Local
916	J.F.R.R.	0,00	12,00	8,00	20,00	Novembre	30310-Policia Local

Concloent, en cap dels expedients analitzats s'ha complert amb els requeriments establerts als convenis per tal d'instrumentar degudament la necessitat de què s'efectuïn hores extraordinàries.

Les sol·licituds per a l'execució de les hores han d'anar acompanyades d'una justificació efectiva dels motius que les acrediten, de manera que pugui ser valorada la seva necessitat per l'òrgan competent, per a la seva aprovació.

**INTERVENCIÓ GENERAL**
EXP: 6/2024/C00283

Finalment, dir que en les sol·licituds revisades s'indiquen els motius per realitzar les hores, els quals es limiten a indicar el "reforç del servei", "hores extres ofertes", "acumulació de tasques", "falta de personal" entre d'altres descripcions, que no **motiven** els fets esdevinguts extraordinaris i que afectin la prestació dels serveis, tal com requereixen els articles 24 dels convenis.

2. L'apartat tercer, dels articles 24 dels dos convenis, regula el següent:

"Les hores extraordinàries s'hauran de compensar amb temps de repòs sempre que les necessitats del servei ho permetin, d'acord amb la taula següent:

- a) Una hora extraordinària, efectuada en dia laborable del calendari oficial, es compensarà amb una hora i quinze minuts de descans.*
- b) Una hora extraordinària efectuada entre les 22.00h i les 6.00 h d'un dia laborable, o en un dia festiu, de 6.00h a 22.00h del calendari oficial, es compensarà amb una hora i trenta minuts de descans.*
- c) Una hora extraordinària efectuada entre les 22.00h i les 6.00h d'un dia festiu es compensarà amb dues hores de descans.*

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran ser efectuades juntament amb altres períodes de descans."

En tots els casos revisats, les hores extraordinàries han estat retribuïdes, sense compensacions amb temps de repòs, i sense que als expedients hi constin els motius o les raons per les que no han acabat compensant-se.

3. De la revisió dels expedients es conclou que es realitzen hores extraordinàries per diferents motius al llarg de l'exercici, es tracti de casos puntuals o reiteratius.

En molts casos els motius que s'acrediten per fer les hores permeten concloure que es tracta de causes estructurals o bé que podrien compensar-se amb la jornada laboral habitual, com serien els següents:

- Gestió d'incidències RRHH.
- Reforç als Departaments.
- Visita Fira Ciència.
- Lliurament premis.
- Realització de projectes municipals.

En els casos d'hores estructurals resulta necessari regularitzar-les i que s'incorporin a les taques habituals, dins de les jornades laborals dels treballadors, amb les corresponents modificacions de les jornades, com també que es realitzin valoracions dels llocs de treball en les quals es conclouï sobre la necessitat, si s'escau, de modificar les retribucions dels treballadors.

4. Al Ple municipal de 26 de juliol de 2018 es van adoptar diferents acords en matèria salarial, entre els quals hi figurava el següent, relatiu a l'assignació d'un complement de productivitat en determinats casos en que es requerís l'execució de tasques extraordinàries:

**INTERVENCIÓ GENERAL**
EXP: 6/2024/C00283

"(...) No obstant, per als casos que no estigui previst en la relació dels llocs de treball, aquesta dedicació fora de les regulacions horàries previstes, el complement de productivitat preveu que l'activitat extraordinària pugui ser retribuïda per aquesta circumstància. Per tant, es preveu que es pugui, de forma temporal inferior a l'any, assignar un complement de productivitat per aquells llocs de treball que hagin de prestar temporalment la seva jornada amb aquestes característiques i no ho tinguin específicament previst a la relació de llocs de treball."

En aquests casos, caldrà informar a la representació sindical, com a expressió de publicitat que preveu l'art. 172.3 del RPSEL.

Tanmateix, es regula la prolongació de jornada en aquells casos que, per no configurar-se com a habitual ni periòdica en quant a les causes que l'origina, es podrà comptabilitzar i abonar mensualment, d'acord amb la comptabilització horària que resulti en cada període temporal. En aquests casos, es limita a un 12% de la jornada habitual de la persona treballadora, amb caràcter anual. D'acord amb l'art. 171 del RPSEL, és un dels aspectes a valorar per a l'assignació de la productivitat, que d'aquesta forma resta regulada en quant a les condicions i imports a assignar.

Al Ple del 29 de juliol de 2021, es va adoptar l'Acord de la Mesa General de Negociació de 12 de juliol de 2021, que entre d'altres qüestions, modifica l'article 24 del Conveni col·lectiu/Acord de condicions del personal laboral/funcionari, relatiu a l'abonament econòmic de les hores extraordinàries per serveis prestats fora de la jornada laboral i aplicant un percentatge sobre l'import de l'hora ordinària.

En els 30 expedients revisats (la totalitat), als treballadors els hi ha estat retribuïdes les hores extraordinàries com a complement de productivitat.

Respecte als referits acords, indicar el següent:

- L'article 171 del RPSEL defineix el complement de productivitat de la següent manera:

"El complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i la iniciativa amb què el funcionari exerceix la seva feina."

- Tanmateix, l'apartat primer de l'article 172 diu:

"L'apreciació de la productivitat s'ha de realitzar en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball i amb els objectius que li siguin assignats"

D'acord amb el que s'ha esmentat, les hores extraordinàries en cap cas es poden retribuir com un complement de productivitat, en no tractar-se d'un rendiment especial dels treballadors, sinó de serveis extraordinaris prestats fora de la jornada habitual de treball.

INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

Per tant, l'acord adoptat en el seu dia a partir de la proposta de la Mesa General de Negociació de condicions comunes al personal laboral i funcionari de l'Ajuntament no s'ajustaria a dret, de manera que es proposa derogar-lo, o bé ajustar-lo a normativa.

En aquest sentit, assenyalar que en relació a pagaments indeguts de retribucions sota el complement de productivitat, el Tribunal de Cuentas ha endegat diferents procediments que han conclòs amb responsabilitat comptable pels responsables que varen autoritzar el pagament de les retribucions.

5. El 2022, el personal de l'Ajuntament ha realitzat un total de 14.740,47 hores extraordinàries, distribuïdes de la manera següent:

	Lab. Diurn	Lab. Noc/ Fes. Diurn	Fest. Especial	Fest. Especial Incidència	Fest. Nocturn	Total
Total	80,00	5.491,50	4.027,62	268,5	1.625,00	11.492,62

	Lab. Diurn	Lab. Noc/ Fes. Diurn	Fest. Especial	Fest. Especial Incidència	Fest. Nocturn	Total
Total treballadors > 80 hores	4.027,62	5.491,50	268,50	80	1.625,00	11.492,62
Total hores extraordinàries	5.511,97	6.871,50	378,00	96	1.883,00	14.740,47
% s/ total	73,07%	79,92%	71,03%	83,33%	86,30%	77,97%

El 68,20% de les hores s'han concentrat en dos departaments, segons detall:

Departament	Lab. Diurn	Lab. Noc/ Fes. Diurn	Fest. Especial	Fest. Especial Incidència	Fest. Nocturn	Total
Polícia Local	1.778,50	5.227,50	202,00	96,00	1.717,00	9.021,00
Direcció Àrea Espai Públic	407,60	456,50	97,00	0,00	71,50	1.032,60
Total general	2.186,10	5.684,00	299,00	96,00	1.788,50	10.053,60

Departament	% Lab. Diurn	% Lab. Noc/ Fes. Diurn	% Fest. Especial	% Fest. Especial Incidència	% Fest. Nocturn	% Total
Polícia Local	32,27%	76,08%	53,44%	100,00%	91,18%	61,20%
Direcció Àrea Espai Públic	7,39%	6,64%	25,66%	0,00%	3,80%	7,01%
Total general	39,66%	82,72%	79,10%	100,00%	94,98%	68,20%

De l'anàlisi efectuat sobre les hores realitzades, s'observa que respecte el total, els dos Departaments representen el 100% de festives especial incidències, el 94,98% de les festives nocturnes, el 82,72% s'efectuen en dies laborables en horari nocturn o bé en dies festius en horari diürn, el 79,10% en festives especials, mentre que el 39,66% restant en dies laborables en horari diürn.

Això evidencia un problema estructural de manca de planificació a l'hora de distribuir les tasques entre els treballadors en plantilla, per tal que les efectuïn dins de la seva jornada laboral corresponent, o bé la necessitat d'efectuar alguns ajustaments en la composició d'aquesta.

Així mateix, com pot observar-se, el 61,20% de les hores extraordinàries corresponen a la Policia Local, en que destaquen el 76,05% i el 91,18% del total d'hores extres municipals en els conceptes de laboral nocturn/festiu diürn i festiu nocturn respectivament.

**INTERVENCIÓ GENERAL**
EXP: 6/2024/C00283

Això dona peu a concloure que caldria millorar la planificació de recursos del Departament i també valorar la necessitat de cobrir aquestes mancances amb nou personal, reduint el número d'hores extraordinàries, que, cal recordar (article 24 del conveni), que han de ser *"com a conseqüència de fets esdevinguts com a extraordinaris i que afectin la prestació dels serveis"*, no han de tenir habitualitat.

6. Els articles 24.7 i 24.8 dels convenis del personal laboral i de l'acord de condicions dels funcionaris, estableixen, respectivament, el següent:

"No es podran realitzar més de 80 hores extraordinàries (estructurals) durant l'any. No computaran a efectes d'aquest límit les hores realitzades amb motiu de casos d'emergència i altres circumstàncies de caràcter excepcional (conjunturals), així com tampoc per l'assistència a jutjats regulat al punt 7 d'aquest article."

L'any 2022 un total de 195 treballadors (179 treballadors en el 2021) han realitzat alguna hora extra.

INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

D'aquests, 73 (50 en el 2021), que representen el 37,44% (27,93% en el 2021), principalment de la Policia municipal, han superat el topall de les 80 hores estructurals, segons detall:

Departament	CE	H.E Festiva Esp. Incidència	H.E Nocturna c Festiva	H.E Ordinària	H.E Festiva Especial	H.E Festiva Nocturna	Total
Policia Local	985	16,00	255,00	50,00	10,00	104,00	435,00
Policia Local	113	16,00	185,00	184,00	0,00	40,00	425,00
Policia Local	488	0,00	218,00	158,00	8,00	32,00	416,00
Policia Local	916	0,00	178,00	34,00	16,00	78,00	306,00
Policia Local	577	0,00	132,00	128,00	4,00	40,00	304,00
Policia Local	986	8,00	144,00	42,00	10,00	70,00	274,00
Policia Local	313	0,00	140,00	50,00	12,00	56,00	258,00
Policia Local	725	0,00	218,00	8,00	0,00	25,00	251,00
Policia Local	716	0,00	100,00	68,00	8,00	70,00	246,00
Policia Local	823	16,00	78,00	80,00	0,00	70	244,00
Policia Local	462	0,00	141,00	16,00	0,00	80,00	237,00
Policia Local	714	0,00	112,00	37,00	6,00	80,00	235,00
Policia Local	805	0,00	112,00	84,00	8,00	16,00	220,00
Policia Local	785	0,00	140,00	0,00	2,00	61,00	203,00
Policia Local	1003	0,00	117,00	12,00	0,00	73,00	202,00
Policia Local	1037	0,00	137,00	32,00	0,00	22,00	191,00
Policia Local	202	0,00	92,00	0,00	0,00	92,00	184,00
Direcció Àrea Espai Públic	405	0,00	90,00	72,50	4,50	7,00	174,00
Gabinet de Comunicació i RRII	731	0,00	12,00	161,50	0,00	0,00	173,50
Policia Local	2725	8,00	50,00	58,00	0,00	56,00	172,00
Serveis Municipals	164	0,00	56,25	103,25	8,00	4,00	171,50
Direcció Àmbit Promoció Ciutat	227	0,00	0,00	169	0,00	0,00	169,00
Policia Local	858	0,00	104,00	0,00	8,00	56,00	168,00
Serveis Acció Comunitària	381	0,00	61,50	103,50	0,00	2,50	167,50
Policia Local	856	0,00	112,00	21,00	8,00	16,00	157,00
Policia Local	272	0,00	84,00	72,00	0,00	0,00	156,00
Serveis Polítics d'Igualtat	574	0,00	0,00	156,00	0,00	0,00	156,00
Policia Local	271	0,00	104,00	8,00	10,00	32,00	154,00
Policia Local	948	0,00	90,00	0,00	8,00	56,00	154,00
Edificació i Disciplina	472	0,00	0,00	153,00	0,00	0,00	153,00
Policia Local	598	0,00	124,00	21,00	0,00	8,00	153,00
Policia Local	304	8,00	130,00	2,00	2,00	8,00	150,00
Serveis Municipals	3761	0,00	0,00	142,30	0,00	0,00	142,30
Policia Local	372	0,00	54,00	60,00	4,00	24,00	142,00
Policia Local	982	0,00	72,00	24,00	4,00	38,00	138,00
Policia Local	864	0,00	53,00	64,00	0,00	20,00	137,00
Policia Local	1139	0,00	123,00	8,00	6,00	0,00	137,00
Serveis Municipals	766	0,00	0,00	136,80	0,00	0,00	136,80
Policia Local	315	0,00	84,00	0,00	0,00	48,00	132,00
Policia Local	596	0,00	75,00	48,00	6,00	0,00	129,00
Policia Local	451	0,00	96,00	24,00	8,00	0,00	128,00
Sistemes d'Informació i Innovació	513	0,00	21,25	106,75	0,00	0,00	128,00
Policia Local	1140	0,00	120,00	0,00	6,00	0,00	126,00
Direcció Àrea Espai Públic	4030	0,00	67,00	35,00	8,50	7,00	117,50

INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

Departament	CE	H.E Festiva Esp. Incidència	H.E Nocturna c Festiva	H.E Ordinària	H.E Festiva Especial	H.E Festiva Nocturna	Total
Direcció àmbit							
Serveis a la	515	0,00	0,00	116,75	0,00	0,00	116,75
Ciutadania							
Direcció àmbit							
Serveis a la	998	0,00	71,00	40,00	1,00	0,00	112,00
Ciutadania							
Polícia Local	1100	0,00	36,00	60,00	0,00	16,00	112,00
Direcció Àrea							
Espai Públic	374	0,00	48,00	35,50	14,00	12,00	109,50
Polícia Local	108	0,00	32,00	56,00	12,00	8,00	108,00
Direcció Àmbit							
Promoció Ciutat	333	0,00	0,00	107,00	0,00	0,00	107,00
Gabinet de							
Comunicació i RRH	285	0,00	95,00	7,00	4,00	0,00	106,00
Polícia Local	1036	0,00	58,00	32,00	0,00	16,00	106,00
Serveis Municipals	404	0,00	58,00	28,50	4,00	15,00	105,50
Sistemes							
d'Informació i							
Innovació	346	0,00	0,00	105,00	0,00	0,00	105,00
Tecnològica							
Polícia Local	576	8,00	57,00	16,00	0,00	24,00	105,00
Servei Empreses	810	0,00	19,00	85,00	0,00	1,00	105,00
Polícia Local	1141	0,00	87,00	16,00	0,00	0,00	103,00
Serveis Acció	4323	0,00	13,50	81,50	0,00	5,50	100,50
Direcció àmbit							
Serveis a la	870	0,00	39,50	45,50	6,00	6,00	97,00
Ciutadania							
Polícia Local	310	0,00	74,00	0,00	0,00	21,00	95,00
Direcció Àrea	839	0,00	42,00	38,80	8,50	4,50	93,80
Polícia Local	788	0,00	70,00	0,00	0,00	22,00	92,00
Polícia Local	1130	0,00	84,00	0,00	0,00	8,00	92,00
Direcció Àrea	353	0,00	37,00	34,50	12,50	7,50	91,50
Gabinet de							
Comunicació i RRH	43	0,00	75,00	11,00	5,00	0,00	91,00
Direcció àmbit							
Serveis a la	828	0,00	0,00	88,50	0,00	0,00	88,50
Ciutadania							
Direcció Àrea	848	0,00	27,00	33,50	14,00	14,00	88,50
Serveis Municipals	150	0,00	29,50	39,00	8,00	11,50	88,00
Polícia Local	1088	0,00	50,50	4,50	0,00	32,00	87,00
Polícia Local	92	0,00	78,00	0,00	0,00	7,00	85,00
Territori i Ciutat	1001	0,00	0,00	84,75	0,00	0,00	84,75
Direcció Àrea	896	0,00	28,50	48,50	4,50	2,50	84,00
Territori i Ciutat	469	0,00	0,00	80,22	0,00	0,00	80,22
Total		80,00	5.491,50	4.027,62	268,50	1.625,00	11.492,62

Les hores extraordinàries efectuades pels treballadors que han superat el topall de les 80 representen els següents percentatges respecte el total, distribuïdes segons les cinc tipologies existents:

	Lab. Diurn	Lab. Noc/ Fes. Diurn	Fest. Especial	Fest. Especial Incidència	Fest. Nocturn	Total
Total treballadors > 80 hores	4.027,62	5.491,50	268,50	80	1.625,00	11.492,62
Total hores extraordinàries	5.511,97	6.871,50	378,00	96	1.883,00	14.740,47
% s/ total	73,07%	79,92%	71,03%	83,33%	86,30%	77,97%

INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

Finalment, per Departaments, la distribució de les hores extraordinàries ha estat la següent:

Departament	Treballadors	Lab. Noc/ Fes. Diurn	Lab. Diurn	Fest. Especial	Fest. Especial Incident	Fest. Nocturn	Total	%
Polícia Local	74	5.227,50	1.778,50	202,00	96,00	1.717,00	9.021,00	61,20%
Direcció Àrea Espai Públic	13	456,50	407,60	97,00	0,00	71,50	1.032,60	7,01%
Serveis Municipals	6	168,25	481,85	28,00	0,00	43,00	721,10	4,89%
Serveis Acció Comunitària	10	260,00	276,50	15,00	0,00	26,50	578,00	3,92%
Direcció Àmbit Serveis a la Ciutadania	12	129,50	433,75	7,00	0,00	6,00	576,25	3,91%
Gabinet de Comunicació i RRI	7	206,00	183,00	9,00	0,00	0,00	398,00	2,70%
Direcció Àmbit Promoció Ciutat	8	37,50	344,65	4,00	0,00	1,00	387,15	2,63%
Servei Empreses Sistemes d'Informació i Innovació Tecnològica	13	188,00	169,50	8,00	0,00	2,50	368,00	2,50%
Serveis Polítics d'Igualtat	5	22,25	284,25	0,00	0,00	0,00	306,50	2,08%
Serveis Polítics d'Igualtat	9	45,00	204,50	0,00	0,00	4,00	253,50	1,72%
Edificació i Disciplina	2	0,00	214,40	0,00	0,00	0,00	214,40	1,45%
Serveis Socials	7	6,00	192,50	0,00	0,00	0,00	198,50	1,35%
Territori i Ciutat	3	0,00	181,97	0,00	0,00	0,00	181,97	1,23%
Recursos Humans i Organització	6	4,00	122,50	0,00	0,00	0,00	126,50	0,86%
Compra Pública	2	63,00	35,00	6,00	0,00	2,00	106,00	0,72%
Tresoreria	3	0,00	64,30	0,00	0,00	0,00	64,30	0,44%
Servei Formació i Ocupació	5	3,50	45,70	0,00	0,00	0,00	49,20	0,33%
Serveis Tècnics	1	0,00	41,50	0,00	0,00	0,00	41,50	0,28%
Direcció Àrea Medi Ambient i Sostenibilitat	2	36,00	0,00	0,00	0,00	0,00	36,00	0,24%
Serveis Educatius	1	0,00	30,00	0,00	0,00	0,00	30,00	0,20%
Serveis de Seguretat i Convivència	1	9,00	2,00	2,00	0,00	9,50	22,50	0,15%
Serveis de Govern i Ciutadania	1	9,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,00	0,06%
Gestió Econòmica i Pressupostària	1	0,00	8,00	0,00	0,00	0,00	8,00	0,05%
Direcció Àmbit Presidència	1	0,00	4,50	0,00	0,00	0,00	4,50	0,03%
Recursos Humans	1	0,00	4,00	0,00	0,00	0,00	4,00	0,03%
Patrimoni Cultural i Biblioteques	1	0,50	1,50	0,00	0,00	0,00	2,00	0,01%
Total general	195	6.871,50	5.511,97	378,00	96,00	1.883,00	14.740,47	100,00%

Com s'ha assenyalat anteriorment, el major número d'hores es produeix, amb diferència, a la Policia local. Tot i les dificultats en la planificació i cobertura d'aquest servei, sembla raonable concloure que pel volum d'hores extraordinàries

**INTERVENCIÓ GENERAL**
EXP: 6/2024/C00283

acumulades, una solució possible passaria per incorporar en plantilla les persones necessàries per a cobrir aquestes necessitats.

7. L'article 24 dels convenis del personal laboral i l'acord de condicions dels funcionaris estableixen el següent respecte les hores extraordinàries:

“Són aquelles hores que, motivades per les necessitats del servei i a instància de les direccions de les àrees respectives, es fan de manera voluntària, a més a més de l'horari habitual de cada funcionari/a, com a conseqüència de fets esdeveniments com a extraordinaris i que afectin la prestació dels serveis”

A partir de la documentació facilitada pel Departament de RRHH s'han analitzat aquells casos de treballadors que han efectuat hores almenys en sis mesos de l'any natural. S'ha de tenir en compte que les hores es paguen el mes següent a realitzar-se, de manera que el període analitzat compren les fetes entre els mesos de desembre de 2021 i de novembre de 2022.

En total han estat identificats 67 treballadors, que almenys durant sis mesos han efectuat alguna hora extraordinària; en total, aquests treballadors (majoritàriament de la Policia local, 34 de 67) han fet 10.429,95 hores (155 hores de mitjana, més de les hores habituals d'una mensualitat), el que evidencia que aquestes ho són no per fets o causes extraordinàries, sinó per un dèficit de recursos.

Vegeu el quadre resultant d'aquesta anàlisi com **annex** del memoràndum.

- Objeccions no essencials:

L'apartat sisè dels articles 24 del conveni i de les condicions convenis defineixen com a hores extraordinàries estructurals les que s'efectuïn en els casos següents:

- “La Fira de Sant Isidre
- La Festa Major
- La cavalcada de Reis
- El teatre al carrer
- Nit de l'esport

Els directors de serveis de cada Àrea proposaran un Planning d'hores extra pels apartats compresos en el paràgraf anterior amb una antelació mínima de 10 dies respecte a l'inici de les activitats”

En la mostra d'expedients analitzats, en cap cas s'hi acompanyen els plannings proposats pels directors de serveis de les Àrees corresponents, de manera que no ha pogut comprovar-se que es compleix amb el requeriment de formalitzar-los. Caldria tenir accés a aquests plannings (o que aquests es trobessin als expedients).

2. SEGUIMENT DE LES MESURES ADOPTADES PEL GESTOR DEL RESULTAT DE LES CONCLUSIONS I RECOMANACIONS D'EXERCICIS ANTERIORS I LES MILLORES OBTINGUDES

**INTERVENCIÓ GENERAL**
EXP: 6/2024/C00283

Els treballs de control financer corresponents a l'exercici 2021 van concloure amb una sèrie d'observacions de les quals se n'ha fet un seguiment sobre la seva situació dins de l'exercici 2022, per tal de comprovar si s'han resolt les causes que van donar lloc a informar-les.

Tot seguit es presenten les conclusions obtingudes:

a) Procediments de control intern

"Tot i haver estat sol·licitada al Departament de Recursos Humans no s'ha disposat de la informació necessària per tal de poder conciliar els imports de les retribucions i cotitzacions socials acreditades en l'exercici 2021 segons l'aplicació informàtica de gestió de personal amb els imports registrats per aquests conceptes al capítol 1 del pressupost. Aquesta conciliació resulta imprescindible per validar la integritat de les operacions i la traçabilitat de les dades entre un i altre sistemes."

La incidència s'ha mantingut en l'exercici 2022.

b) Altes de personal - processos de selecció

"En un dels sis casos analitzats (el 17%), no consta la motivació de la contractació fet que no s'ajustaria a l'article 19. Quatre de la LPGE del 2021."

Al respecte, la incidència s'ha mantingut durant l'exercici 2022.

c) Variació de la massa salarial

"No s'ha disposat del càlcul de la variació el 2021 massa salarial del personal, de manera que no ha pogut concloure's respecte a si s'ha respectat la variació màxim establerta en la LPPGE del 2021. Aquest càlcul l'ha d'efectuar anualment el Departament de Recursos Humans i n'ha de restar constància documental del mateix."

En l'exercici 2022 no s'ha efectuat el càlcul de la massa salarial, mantenint-se la incidència.

d) Hores extraordinàries

" 1. En 19 dels 30 casos analitzats (el 63%), a l'expedient no s'hi acompanya la sol·licitud i l'autorització per a realitzar els treballs extraordinaris, requisit establert als articles 24 del conveni i de les condicions laborals vigents. En els altres 11 expedients la sol·licitud i aprovació de les hores han estat formalitzades amb posterioritat a fer-se els treballs."

2. Tot i que l'apartat tercer dels articles 24 del conveni i de les condicions laborals vigents estableixen que les hores extraordinàries, sempre que les necessitats del servei ho permetin, s'han de compensar amb temps de repòs, en tots els casos revisats (30) les hores han estat fetes efectives, sense que als expedients es facilitin explicacions dels motius."

3. De la revisió dels expedients es conclou que un volum significatiu de les hores té la consideració d'estructurals (policia municipal, àrea de l'espai públic). En aquest cas i fins el topall màxim de 80 hores anuals, les hores han d'incorporar-se a les jornades laborals dels treballadors, modificant aquestes i ajustant, si s'escau, les retribucions salarials."

INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

4. En tots els casos analitzats als treballadors se'ls hi han retribuint les hores com a complement de productivitat, quan aquest ha de retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària (no referida a hores) i l'interès i la iniciativa en la feina. Les hores no responen a un rendiment especial dels treballadors, sinó a serveis extraordinaris prestats fora de la jornada habitual de treball. Respecte a pagaments indeguts de retribucions sota el complement de productivitat, el Tribunal de Cuentas ha endegat diferents procediments que han conclòs amb sentències de responsabilitat comptable per aquell qui varen autoritzar els pagaments.

5. El volum d'hores extraordinàries realitzades el 2021 pel personal de l'Ajuntament, 12.857,36 hores (59% d'aquestes corresponen a la policia municipal), evidència un problema estructural que caldria resoldre a través de una millor planificació de la plantilla i la contractació, si s'escau, de nou personal, per tal de cobrir les mancances actuals.

6. Un total de 50 treballadors han superat el màxim anual de 80 hores extraordinàries establert legalment; quatre han fet més de 300 hores, 15 més de 200 i 23 més de 100."

Com ha pogut observar-se en l'apartat 5.7 anterior, les esmentades incidències es mantenen vigents el 2022.

3. CONCLUSIONS EXECUTIVES

Les conclusions més rellevants que resulten dels treballs de control financer permanent sobre les despeses del pressupost municipal de l'exercici 2022, en matèria de personal, són les que han estat qualificades en aquestes notes com a "Objeccions essencials".

Per altra banda, la Nota 6 d'aquest document recull el seguiment de l'evolució, de les conclusions més significatives observades en els treballs de control financer permanent sobre les despeses del pressupost de l'exercici 2021.

Procediments de control intern: quadres de nòmines i cotitzacions socials segons registres de personal i segons execució pressupostària i comptable (Notes 4 i 5.4)	Tot i haver estat sol·licitada al Departament de Recursos Humans no s'ha disposat de la informació necessària per tal de poder conciliar els imports de les retribucions i cotitzacions socials acreditades en l'exercici 2022 segons l'aplicació informàtica de gestió de personal amb els imports registrats per aquests conceptes al capítol 1 del pressupost. Aquesta conciliació resulta imprescindible per validar la integritat de les operacions i la traçabilitat de les dades entre un i altre sistemes.
Instruments de gestió dels recursos humans (Nota 5.1)	Actualment determinats llocs de treball poden cobrir-se a través de dos grups diferents, incomplint-se el que preveu l'article 30.2 del RPSEL. A l'expedient d'aprovació de l'RLT no hi figuren les característiques essencials dels llocs de treball, de manera que han de completar-se, incloent-ne les funcions específiques que els hi són atribuïdes (article 29.2 del RPSEL). Des del departament en les al·legacions han exposat que estan recopilant totes les fitxes per vincular-les a la RLT.
Altes de personal (Nota 5.3)	Les bases i convocatòries dels processos de selecció han de respectar els principis rectoris establerts en l'article 55 de l'EBEP, essent necessari que hi continguin tota la informació respecte a com es desenvoluparan els procediments, així com que es ponderin les diferents fases dels processos i les proves, no podent-se modificar o aprovar de noves durant el decurs dels procediments.



INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

	Les puntuacions que s'assignin i que requereixin de judicis de valor per part dels revisors no poden contemplar-se com a criteris automàtics de valoració.
Altes de personal (Nota 5.3)	Finalment el concurs de mèrits no pot discriminar tècnicament els candidats, segons els llocs de treballs anteriors amb els que acrediten la seva experiència, tret que es motivin als expedients les raons de la d'aquesta discriminació. En dos de cinc casos revisats d'altres de personal, les resolucions corresponents a la contractació del personal han estat aprovades amb posterioritat a què les persones comencessin efectivament a treballar. En un dels cinc casos analitzats no resta evidència a l'expedient de què s'hagi respectat l'ordre de prelación dels candidats que s'han presentat a la convocatòria. En cap dels 30 casos analitzats no hi consten a l'expedient els motius o la necessitat de les contractacions, ni resten evidenciats les valoracions segons judicis subjectius.
Massa salarial del personal laboral (Nota 5.6)	No s'ha disposat del càlcul de la variació de la massa salarial del personal entre els exercicis 2021 i 2022, de manera que no ha pogut concloure's respecte a si s'ha respectat la variació màxima establerta prevista per a aquesta en la LPPGE Aquest càlcul l'ha d'efectuar anualment el Departament de Recursos Humans i n'ha de restar constància documental del mateix.
Hores extraordinàries (Nota 5.7)	En cap dels casos analitzats a l'expedient no s'hi acompanya la sol·licitud i l'autorització prèvia per a realitzar els treballs extraordinaris, requisit establert als articles 24 del conveni i de les condicions laborals vigents. Tot i que l'apartat tercer dels articles 24 del conveni i de les condicions laborals vigents estableixen que, sempre que les necessitats del servei ho permetin, les hores extraordinàries s'han de compensar amb temps de repòs, en tots els casos analitzats (30), les hores han estat retribuïdes, sense que als expedients s'acreditin els motius. De la revisió dels expedients, es conclou que un volum significatiu de les hores té la consideració d'estructurals (policia municipal, àrea de l'espai públic). En aquest cas i fins el topall màxim de 80 hores anuals, les hores han d'incorporar-se a les jornades laborals dels treballadors, modificant aquestes i ajustant, si s'escau, les retribucions salarials. En tots els casos analitzats, als treballadors se'ls hi han retribuït les hores com a complement de productivitat, quan aquest complement ha de retribuir únicament el rendiment especial, l'activitat extraordinària (no referida a hores) i l'interès i la iniciativa en la feina. Les hores extraordinàries corresponen a serveis extraordinaris prestats fora de la jornada habitual de treball, no a un rendiment especial dels treballadors. Respecte a pagaments indeguts de retribucions sota el complement de productivitat, el Tribunal de Cuentas ha endegat diferents


INTERVENCIÓ GENERAL
EXP: 6/2024/C00283

	procediments que han conclòs amb sentències de responsabilitat comptable per aquell qui varen autoritzar els pagaments.
Hores extraordinàries (Nota 5.7)	El volum d'hores extraordinàries realitzades el 2022 pel personal de l'Ajuntament, 14.740,47 hores (61,20% d'aquestes corresponen a la policia municipal), evidencia un problema estructural que caldria resoldre a través de una millor planificació de la plantilla i la contractació, si s'escau, de nou personal, per tal de cobrir les mancances actuals. Un total de 73 treballadors han superat el màxim anual de 80 hores extraordinàries establert legalment en els convenis laborals, tant funcionari com laboral.

4. TRÀMIT D'AL·LEGACIONS

El memoràndum provisional sobre els treballs de control financer permanent de les despeses de personal corresponents a l'exercici 2022 va ser tramès per la Intervenció General a les Àrees i Departaments municipals, per a la seva revisió i complir amb el tràmit d'al·legacions.

4.1. AL·LEGACIONS REBUDES

D'acord amb la normativa aplicable, el termini per presentar al·legacions era de 15 dies hàbils, finalitzant el 17 de març de 2025.

El 4 d'abril de 2025 s'han rebut les al·legacions del Departament de Recursos Humans i Organització (vegeu document a l'ANNEX 2 d'aquest memoràndum).

4.2. TRACTAMENT DE LES AL·LEGACIONS

Arran de la revisió de les al·legacions i en relació al redactat del memoràndum provisional dels treballs de control financer, ha estat ajustat el contingut de les notes que s'indiquen:

- Nota 5.1.c).2): L'observació sobre la valoració econòmica de la plantilla ha estat eliminada. S'ha ajustat també el quadre dels atributs.
- Nota 5.1.c).3) (actualment c)2)): s'ha incorporat el que s'informa a les al·legacions, respecte a la recopilació de les fitxes dels llocs de treball, per tal de vincular-les amb l'RLT.
- Nota 5.3.3.a), objeccions essencials.1): s'ha ajustat l'explicació de la incidència, a partir de la informació recollida a les al·legacions.
- Nota 5.3.3.a), objeccions essencials.7): s'ha ajustat també l'explicació de la incidència, d'acord amb les al·legacions formulades.
- Nota 5.3.3.c), objeccions essencials.1): s'ha esmenat la incidència, d'acord amb les al·legacions.



III. Tramitació de l'informe

Amb aquest informe, ***"Informe dels definitiu de resultats del control intern referit a les despeses de personal de l'exercici 2022"***, es dona compliment a l'article 30 i següents del RD 424/2017 Reglament de Control intern de les entitats locals preveu que la IGM emetrà els informes de control financer corresponents d'acord amb l'article 213 TRLHL respecte l'activitat economicofinancera de l'Ajuntament de Viladecans.

El present informe resum serà remès al Ple, a través de la Presidència de la Corporació, i a la IGAE i formaran part de l'informe resum que acompanyarà als Comptes anuals.

En compliment del que estableix la normativa vigent esmentada el President de la Corporació formalitzarà un Pla d'acció que determini les mesures a adoptar per corregir les deficiències, debilitats, errors i incompliments posats de manifest en l'Informe resum.

El Pla d'acció s'ha d'elaborar en el termini màxim de tres mesos des de la remissió de l'informe resum al Ple i contindrà les mesures de correcció adoptades, el responsable d'implementar-les i el calendari d'actuacions a realitzar, tant per la pròpia Corporació com pels ens dependents.

El Pla d'acció es remetrà a la IGM per tal que valori la seva adequació per resoldre les deficiències de control intern detectades, permetent així que el Ple efectui un seguiment periòdic de les mesures adoptades.



V. Annexos.

- Informe provisional auditors
- Informe auditoria externa

Viladecans, a la data de la signatura electrònica.

Interventora
Ajuntament de Viladecans
LAURA ALMONACID LAMELAS
10/04/2025 17:04:32