

AYUNTAMIENTO DE SAGUNTO

Informe Definitivo de los trabajos de ejecución del Plan Anual de Control Financiero de las operaciones realizadas por el Ayuntamiento de Sagunto en el ejercicio 2023

Área: Personal Comprobación de la Formación de las Bolsas de Empleo

Protocolo número C-17.861

An independent member of



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVO Y ALCANCE DEL TRABAJO	2
2.1. OBJETIVO DEL TRABAJO	2
2.2. ALCANCE DEL TRABAJO.....	3
2.3. MUESTRA OBJETO DE CONTROL	3
2.4. NORMATIVA APLICABLE.....	4
3. RESULTADOS DEL TRABAJO	4
3.1. ANÁLISIS DE LAS BOLSAS DE TRABAJO	4
4. CONCLUSIONES	6
5. ALEGACIONES DE LA ENTIDAD	8

AYUNTAMIENTO DE SAGUNTO

Informe definitivo de los trabajos de ejecución del Plan Anual de Control Financiero de las operaciones realizadas por el Ayuntamiento en el ejercicio 2023 – Área: Personal Comprobación de la Formación de las Bolsas de Empleo

1. INTRODUCCIÓN

En la normativa que regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local, contenida en el Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, en vigor a partir del 1 de julio de 2018, en su artículo 4.2 se indica que el órgano interventor de la Entidad Local ejercerá el control interno con plena autonomía respecto de las autoridades y demás entidades cuya gestión sea objeto del control. A tales efectos, los funcionarios que lo realicen tendrán independencia funcional respecto de los titulares de las entidades controladas.

En este marco, corresponde al órgano interventor elaborar un Plan Anual de Control Financiero, en el que en se prevean las actuaciones que en la modalidad de control permanente se apliquen al Ayuntamiento de Sagunto.

Dicho Plan Anual de Control Financiero, con relación al estado de gastos del presupuesto general dispone respecto al área de personal: El análisis de formación y funcionamiento de las bolsas de empleo durante el ejercicio 2023.

Para la realización del referido control se ha contado con la colaboración de la empresa FAURA-CASAS AUDITORS CONSULTORS, S.L., según el encargo efectuado y que se detalla en el siguiente punto.

El trabajo se ha efectuado de acuerdo con las Normas de Auditoría del Sector Público, y subsidiariamente, por las Normas Técnicas de Auditoría publicadas por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, en cuanto a objetivos, alcance y procedimientos de auditoría a aplicar y demás instrucciones y criterios aprobados por la Intervención General del Ayuntamiento de Sagunto.

Las conclusiones que se describen en el presente informe definitivo se han sustentado en la información y documentación, que previo requerimiento, ha sido facilitada por el centro gestor del expediente y la propia Intervención General.

2. OBJETIVO Y ALCANCE DEL TRABAJO

2.1. Objetivo del trabajo

El objetivo principal del trabajo se ha centrado en la realización y emisión del informe de control financiero sobre la formación de las bolsas de empleo por el departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Sagunto durante el ejercicio 2023.

AYUNTAMIENTO DE SAGUNTO

Informe definitivo de los trabajos de ejecución del Plan Anual de Control Financiero de las operaciones realizadas por el Ayuntamiento en el ejercicio 2023 – Área: Personal Comprobación de la Formación de las Bolsas de Empleo

2.2. Alcance del trabajo

El alcance de las actuaciones del presente control abarca la documentación que se nos ha facilitado, y a partir de la cual, se han desarrollado las pruebas de auditoría necesarias que permitan concluir sobre los siguientes elementos considerados clave:

1. Comprobación de que en el procedimiento de formalización de bolsas de trabajo se cumplen los principios de transparencia, igualdad, mérito y capacidad como principios básicos para el acceso a la administración.
2. Comprobación de que se sigue el orden de preferencia previamente definido a través de parámetros objetivos y convenientemente regulados.
3. Comprobación de que los parámetros para el orden de preferencia no excluyen a ningún candidato que cumpla los requisitos para el desempeño del puesto que se quiere cubrir o no cumplen los principios de igualdad, mérito y capacidad.
4. Comprobación de que las bolsas utilizadas están vigentes y permiten dar cumplimiento a los principios de transparencia, igualdad, mérito y capacidad.
5. Comprobación de que las bolsas se reelaboran periódicamente de manera que no son «indefinidas» o «inamovibles» o impiden el acceso periódico a nuevos candidatos.

2.3. Muestra objeto de control

Se ha establecido la siguiente muestra para realizar el control financiero de la formación de bolsas de empleo del Ayuntamiento de Sagunto:

TIPO	BOLSA DE EMPLEO
A	Técnicos de Administración General (OEP 2018)
A	Agentes de Policía (OEP 2019)
B	Auxiliares administrativos
B	Socorristas, coordinadores y patrones playas
C	Técnicos Auxiliares de Mantenimiento
D	Convenio: Ayuntamiento de Manises

En cuanto a los tipos de Bolsas de Empleo, se encuentran los siguientes:

- A. Bolsas de trabajo tras superar uno, tres o todos los ejercicios sin obtener plaza de la fase de oposición en procedimientos selectivos derivados de una OEP.
- B. Bolsas específicas constituidas por el Ayuntamiento de Sagunto no origen en procedimientos selectivos en propiedad.

AYUNTAMIENTO DE SAGUNTO

Informe definitivo de los trabajos de ejecución del Plan Anual de Control Financiero de las operaciones realizadas por el Ayuntamiento en el ejercicio 2023 – Área: Personal Comprobación de la Formación de las Bolsas de Empleo

- C. Bolsas de trabajo constituidas por el Ayuntamiento de Sagunto para la cobertura de vacantes por mejora de empleo entre personal funcionario de carrera.
- D. Convenios suscritos con diversas AALL para la cesión conjunta de bolsas de trabajo cobertura necesidades específicas.

De cada una de las Bolsas de Empleo de la muestra, se han seleccionado para su comprobación los cuatro últimos llamamientos de las mismas.

2.4. Normativa aplicable

La normativa que se considera aplicable al expediente está regulada principalmente en las siguientes normas:

- Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Reglamento regulador bolsas de empleo.
- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

3. RESULTADOS DEL TRABAJO

3.1. Análisis de las bolsas de trabajo

De la revisión de la muestra objeto de análisis se considera que el procedimiento de elaboración de las bolsas de trabajo es conforme con las disposiciones aplicables, si bien, de la muestra analizada para las correspondientes comprobaciones, se han detectado las siguientes incidencias:

- En relación con la bolsa de trabajo Técnicos de Administración General (OEP 2018):

En uno de los llamamientos analizados, correspondiente a la trabajadora M.A.P.C. realizado en septiembre de 2023, para la sustitución de puesto de técnico, el cual pasó a ocupar una jefatura, hemos observado que la trabajadora solicitó una vez había aceptado el puesto de técnico que se le desactivase de la bolsa por un periodo de 6 meses, ya que aunque estuviera ocupando esta sustitución se le podía llamar para cubrir una plaza vacante existente en plantilla, la solicitud de desactivación es de fecha 19 de octubre de 2023. Sin embargo, transcurridos 4 meses, en enero, la titular de la plaza que estaba ocupando M.A.P.C., renuncia a la jefatura y vuelve a su plaza, por lo que M.A.P.C. solicita en enero la activación en la bolsa y se le activa inmediatamente, cuando en virtud de lo establecido en el Artículo 6. *Del Reglamento regulador de las bolsas de empleo temporal para proveer provisionalmente puestos de trabajo del Ayuntamiento de Sagunto*, la desactivación en una bolsa no puede ser inferior a seis meses y la activación se produce, previa solicitud del interesado, al mes siguiente de la fecha de esa solicitud. Si bien cabe indicar que, consta en

AYUNTAMIENTO DE SAGUNTO

Informe definitivo de los trabajos de ejecución del Plan Anual de Control Financiero de las operaciones realizadas por el Ayuntamiento en el ejercicio 2023 – Área: Personal Comprobación de la Formación de las Bolsas de Empleo

el expediente facilitado una diligencia del servicio de personal en la que se explica que dado que no se habían cumplido los pronósticos, ante la necesidad que tenía el Ayuntamiento de cubrir una vacante que se quedó en febrero se solicitó que se le activara de manera inmediata, ya que no había otros candidatos disponibles en la bolsa, por lo que en febrero de 2024 se llamó a M.A.P.C. para ocupar esta vacante.

En otro de los llamamientos de esta bolsa, de octubre de 2023, según consta en la diligencia no había ninguna persona aspirante disponible en la Bolsa y se recurre a la cesión de una Bolsa por parte de otro Ayuntamiento, cabe indicar al respecto, que, ha de tenerse en cuenta que el art. 8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, Ley de Régimen Jurídico del Sector Público señala en su apartado primero que la competencia del órgano para la tramitación de un procedimiento es irrenunciable, lo que conlleva que la competencia para seleccionar el personal de una administración es de la propia administración, no de otra, a la vez que la práctica de aprobar convenios de colaboración interadministrativa para “compartir” bolsas de trabajo, puede suscitar problemas en cuanto a la aplicación de la normativa aplicable en materia de protección de datos de carácter personal.

Dicha figura plantea serias dudas jurídicas sobre su viabilidad, por lo que esta práctica no puede utilizarse como un sistema ordinario, reglado, continuo y permanente.

- Respecto al análisis de la bolsa de trabajo de Auxiliares Administrativos, esta bolsa se constituyó en el ejercicio 2018, y continúa vigente actualmente, a lo que cabe indicar que la antigüedad máxima de una bolsa de empleo de un ayuntamiento debe ser de 2 a 4 años como máximo, pasado este tiempo, es recomendable revisar y actualizar las bolsas para evitar que no sean indefinidas o inamovibles, impidiendo el acceso a nuevos candidatos y así dar cumplimiento a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Además, el propio reglamento regulador de las bolsas de empleo del Ayuntamiento de Sagunto establece que la duración de las bolsas será de dos años prorrogables por otros dos, por lo que su no actualización en este plazo constituye un incumplimiento de la normativa reguladora.

La antigüedad de la bolsa motiva que gran parte de la documentación de la constitución de ésta no se encuentre en formato electrónico, y aunque muchos de los documentos de la constitución nos los han facilitado en formato papel, no se encontraba toda la documentación que debía formar el expediente, por lo que no podemos manifestarnos sobre la constitución de ésta.

El expediente no fue traspasado al sistema de gestión de expedientes electrónico adoptado por el Ayuntamiento desde 2019, (Resolución nº 1637 de fecha 27 de diciembre de 2018), impidiendo con ello la transparencia- trazabilidad del expediente. No resulta procedente mantener expedientes activos en papel al margen del sistema de gestión de expedientes electrónicos único implantado por el Ayuntamiento de Sagunto.

AYUNTAMIENTO DE SAGUNTO

Informe definitivo de los trabajos de ejecución del Plan Anual de Control Financiero de las operaciones realizadas por el Ayuntamiento en el ejercicio 2023 – Área: Personal Comprobación de la Formación de las Bolsas de Empleo

Respecto al análisis de los llamamientos seleccionados para su análisis, la documentación facilitada también se encontraba incompleta. Desde el centro gestor se nos ha facilitado un Excel que utilizan para controlar los llamamientos, y en el que se encuentra reflejado el estado en el que se encuentra cada uno de los candidatos de la bolsa, lo cual nos permite verificar que los llamamientos se hacen con orden según la información contenida en éste, no obstante, se hace necesario efectuar la recomendación de que la documentación que conforma un expediente se debe custodiar de manera agrupada, en formato electrónico, siendo necesario conservar toda la documentación justificativa que evidencie el estado en el que se encuentra cada candidato, por ejemplo, si un candidato ha renunciado, debe incluirse evidencia de la renuncia; si ha sido desactivado o activado, los correos de confirmación también deben estar documentados, etc. de manera que los expedientes estén completos y conformados según el artículo 70 la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

- En la muestra, se había seleccionado el llamamiento de un candidato a través del convenio que el Ayuntamiento tiene formalizado con el ayuntamiento de Manises, como ya se ha puesto de manifiesto anteriormente, cuando se han analizado los llamamientos de TAG, esta figura plantea serias dudas jurídicas sobre su viabilidad, por lo que esta práctica no puede utilizarse como un sistema ordinario, reglado, continuo y permanente.

4. CONCLUSIONES

De la revisión de la documentación e información proporciona para alcanzar el objeto de revisión y el alcance del trabajo que se describe en el punto 2 se ha comprobado que, de manera general, el procedimiento de creación y funcionamiento de las bolsas de trabajo se ajusta a la normativa aplicable, aunque se han detectado algunas incidencias que deben ponerse de manifiesto:

1. Se ha detectado que, en un llamamiento, se había activado a un candidato antes de cumplir el periodo estipulado en la normativa. Aunque se justificó esta acción por la falta de otros candidatos disponibles, el proceso no siguió los plazos regulados. Esta excepción en la activación refleja la necesidad de evaluar cuidadosamente las normas antes de realizar excepciones, para evitar la vulneración de lo establecido.
2. Respecto al uso de bolsas de otros ayuntamientos, en algunas ocasiones se recurre a la cesión de bolsas de trabajo de otros ayuntamientos debido a la falta de candidatos, lo cual plantea serias dudas jurídicas, ya que la Ley 40/2015 establece que la competencia de seleccionar personal es intransferible entre administraciones. Esta práctica no debe ser adoptada como un sistema regular, ya que además de las dudas legales, podría generar problemas relacionados con la protección de datos personales.

AYUNTAMIENTO DE SAGUNTO

Informe definitivo de los trabajos de ejecución del Plan Anual de Control Financiero de las operaciones realizadas por el Ayuntamiento en el ejercicio 2023 – Área: Personal Comprobación de la Formación de las Bolsas de Empleo

3. Respecto a la antigüedad de las bolsas de trabajo, la bolsa de Auxiliares Administrativos del año 2018 continúa vigente, lo cual contradice el propio reglamento del Ayuntamiento, que establece un límite de dos años, prorrogables por otros dos. La falta de actualización de estas bolsas constituye un incumplimiento normativo. Las bolsas de empleo deben renovarse periódicamente para cumplir con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, permitiendo el acceso a nuevos candidatos.
4. El centro gestor debe adoptar las medidas necesarias para que toda la documentación relacionada con los llamamientos y las bolsas de trabajo se gestione mediante la creación de expedientes electrónicos completos y ordenados, que recojan la totalidad de la información y los documentos intercambiados. En consecuencia, todas las interacciones entre los interesados y la administración deberán realizarse exclusivamente por medios electrónicos, con el fin de mejorar la trazabilidad y transparencia en los procedimientos administrativos, tanto en la relación con los ciudadanos como con otras entidades públicas.

Se establece como recomendación la elaboración de una norma reglamentaria que establezca para todos los procedimientos selectivos de personal, la obligatoriedad de relacionarse electrónicamente con la Administración de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, artículos 14 y 16.

5. De acuerdo con lo señalado en el presente informe, todas las bolsas de trabajo cuya antigüedad exceda lo establecido en el reglamento deben ser renovadas o canceladas.
6. No obstante, en el caso de que aún se utilicen bolsas cuya documentación no esté completamente agrupada ni digitalizada, dicha documentación debe ser transferida y digitalizada con carácter inmediato, integrándose en un expediente electrónico. Se debe asegurar que todo expediente cuente con pruebas completas y organizadas de las acciones tomadas, tales como renuncias, activaciones y desactivaciones, comunicaciones realizadas con los aspirantes, etc.

A través del expediente electrónico se deben realizar las acciones y obtener la respuesta pertinente de los interesados, mejorando con ello la trazabilidad y transparencia del proceso.

AYUNTAMIENTO DE SAGUNTO

Informe definitivo de los trabajos de ejecución del Plan Anual de Control Financiero de las operaciones realizadas por el Ayuntamiento en el ejercicio 2023 – Área: Personal Comprobación de la Formación de las Bolsas de Empleo

5. ALEGACIONES DE LA ENTIDAD

El informe provisional con relación a los trabajos del control financiero sobre el análisis de la información facilitada por el centro gestor para valorar la constitución y funcionamiento de las bolsas de empleo en el ejercicio 2023 fue entregado a los responsables del Ayuntamiento de Sagunto para que presentasen las alegaciones que considerasen convenientes al contenido del mismo, antes de la emisión del informe definitivo.

El centro gestor no ha presentado alegaciones al contenido del informe provisional.

Barcelona, a 21 de octubre de 2024

Faura-Casas Auditors Consultors, S.L.

Pere Ruiz Espinós

-Socio-