



INFORME N° 286 DEL CONSEJO DE CUENTAS

Fiscalización de determinadas áreas del Ayuntamiento de Guijuelo (Salamanca)

- **Se cumple, con carácter general, con las obligaciones en materia de personal, si bien la falta de una relación de puestos de trabajo genera incidencias en la determinación de los complementos retributivos y en la tramitación de las nóminas**
- **Los procesos de estabilización de empleo temporal se ajustan, en general, a la normativa, si bien se han detectado algunos incumplimientos en la tramitación de las convocatorias, que tienen que ver con la identificación, ocupación y naturaleza de las plazas**
- **La sociedad dependiente, que no ha estado sujeta a control, se encuentra incurso en causa de disolución según las cuentas del ejercicio 2022 y en situación de desequilibrio financiero**
- **En la gestión de personal de la sociedad existen aspectos de mejora relacionados con la publicidad de las convocatorias para su selección y con la justificación de complementos retributivos**

El Consejo de Cuentas ha entregado en las Cortes de Castilla y León el informe de “Fiscalización de determinadas áreas del Ayuntamiento de Guijuelo (Salamanca)”. El propósito de esta fiscalización específica es realizar una comprobación de determinados aspectos organizativos y competenciales del Ayuntamiento de Guijuelo y su ente dependiente, la sociedad Gestión Municipal de Servicios de Guijuelo, mediante una auditoría de cumplimiento de legalidad.

En concreto, se analiza la estructura del personal y se verifican los aspectos de legalidad que afectan a su ordenación y situación. Además, se analiza la actividad desarrollada por la sociedad y se comprueba la eficiencia en su funcionamiento. Las actuaciones fiscalizadoras se han referido fundamentalmente al ejercicio 2021, sin perjuicio de comprobaciones relativas a otros ejercicios.

Organización y ordenación del personal. El Ayuntamiento de Guijuelo no ha aprobado una relación de puestos de trabajo. Si bien en 2019 adjudicó a una empresa su confección, no consta que se haya producido su aprobación por el pleno a la finalización de este informe.

El presupuesto aprobado incluye el anexo de personal, existiendo coincidencia, con carácter general, con el catálogo de puestos. El Ayuntamiento no cuenta con el registro de personal que establece la normativa, si bien cuenta con un programa de gestión de expedientes de su personal.



La plantilla de 2022 comprende 94 plazas, de las cuales 55 son de funcionarios, 38 de personal laboral fijo y una de personal eventual. En esta plantilla figuran vacantes 19 plazas de funcionarios (34,5%) y 36 de laborales fijos (94,7%). En dicho ejercicio existieron 118 relaciones laborales temporales fuera de plantilla, 83 de ellas a jornada completa y 35 a parcial. De estas relaciones fuera de plantilla, 43 son contratos inferiores al año subvencionados por otras administraciones públicas.

En 34 casos la duración de las contrataciones de personal fuera de plantilla es superior a cuatro años, si bien este personal se incluye ya en el catálogo de puestos de trabajo aprobado en noviembre de 2022.

El Ayuntamiento aprobó ofertas de empleo público en 2019, 2021 y 2022, que incluían plazas correspondientes a la tasa adicional de estabilización y de consolidación de empleo temporal.

Estabilización de empleo temporal. El Ayuntamiento ha contemplado en las ofertas de empleo público de 2021 y 2022, un total de 43 plazas de las cuales 42 corresponden a los procesos de estabilización regulados en leyes estatales.

La mayor parte de las estabilizaciones se efectúan por el procedimiento excepcional del concurso como sistema de selección. Se trata de 17 convocatorias de un total de 21 y de 33 plazas (26 laborales y 7 funcionarios) de un total de 40. Las cuatro convocatorias, correspondientes a siete plazas, tramitadas por el procedimiento ordinario mediante concurso-oposición, son de personal laboral.

Los informes de intervención a los distintos expedientes señalan que no se encuentra en ellos un informe expreso identificando las plazas en plantilla o puestos en el catálogo, de forma que se acredite su situación y las retribuciones que les corresponden. También establecen que no se acredita la existencia de crédito suficiente para las plazas convocadas.

Además, se ha producido el paso a plaza de personal funcionario de personal laboral fuera de los marcos específicos y excepcionales regulados. En las convocatorias excepcionales de estabilización de funcionarios, con carácter general, no se acredita la ocupación de las plazas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Funcionarios con habilitación nacional. El Ayuntamiento cuenta con puestos de Secretaría, Intervención y Tesorería, reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional, junto a otros dos puestos de adjuntos a la Secretaría y a la Intervención. Todos ellos están ocupados en propiedad por funcionarios de la subescala correspondiente, a excepción del puesto de Tesorero, que figura vacante, ya que las funciones de tesorería se están desempeñando por un funcionario a través de otro puesto de administrativo-tesorero creado al efecto.

Aspectos retributivos. En relación con las retribuciones del personal, la ausencia de una adecuada valoración de puestos y de una relación de puestos de trabajo aprobada está incidiendo en la falta de una adecuada apreciación y determinación de los complementos retributivos y en la tramitación de las nóminas, provocando observaciones por parte del órgano de control interno.



En la nómina de los profesionales taurinos, se pone de manifiesto que su contratación se ha formalizado conforme al Convenio Colectivo Nacional Taurino, si bien en la mayoría de los casos no figura la cantidad que debe pagar el Ayuntamiento, sino una referencia a “la cantidad convenida” o a la cantidad a percibir según convenio. Se han pagado al menos los importes mínimos establecidos, aunque, en muchos casos, las cantidades son muy superiores.

Sistemas de información y controles de seguridad. El Ayuntamiento no dispone para sus sistemas de información de la certificación de su conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad.

Sociedad Gestión Municipal de Servicios de Guijuelo. El Pleno del Ayuntamiento acordó en 2011 la constitución de esta sociedad mercantil de capital íntegramente local para la gestión de servicios públicos y adopción de iniciativa pública en determinadas actividades económicas. En 2012 se modificaron sus estatutos para ampliar el objeto social.

Según la información y documentación facilitadas, no consta que se hayan realizado encomiendas o encargos específicos a la sociedad en su condición de medio propio ni, consecuentemente, que, en calidad de tal, el Ayuntamiento haya aprobado y transferido a la misma las compensaciones tarifarias de referencia.

La gestión de personal de la sociedad mercantil es correcta y se adecúa a la normativa que rige para este tipo de personal de carácter laboral, si bien hay aspectos de mejora relacionados con la publicidad de las convocatorias para su selección y con la justificación de determinados complementos retributivos.

La sociedad dependiente no ha cumplido con muchos de los objetivos, preceptos y previsiones que se establecieron en el momento de su creación. La sociedad, que no ha estado sujeta a control, se encuentra incurso en causa de disolución, según las cuentas del ejercicio 2022, y en situación de desequilibrio financiero, a tenor de los resultados de los últimos ejercicios. El Consejo de Cuentas considera que no es eficiente en su funcionamiento y, según ponen de manifiesto los estados de previsión de ingresos y gastos correspondientes al ejercicio 2023, ha sufrido una pérdida de actividad y de competitividad.

Según las cuentas aprobadas, la sociedad ha tenido pérdidas en los últimos cuatro ejercicios, que superaron en todos ellos la mitad del capital social. Las pérdidas de 2021 se situaron en torno a 98.000 euros y las de 2022, alrededor de 193.000 euros. A pesar de una aportación del Ayuntamiento en 2020 para sufragar parte de los gastos COVID, el ejercicio se liquidó con un patrimonio neto negativo, lo que llevó al Ayuntamiento a realizar una nueva aportación en 2021 para sufragar las pérdidas del ejercicio anterior y sanear los fondos propios.

Según los resultados de los últimos ejercicios, en virtud de lo previsto en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, la sociedad está en situación de desequilibrio financiero.

El importe histórico de las subvenciones a la explotación realizadas a la sociedad para sufragar su actividad, desde su creación, por parte del Ayuntamiento, se sitúa en torno a 2.500.000 euros.



En 2021 el Ayuntamiento concedió a la sociedad 365.000 euros en subvenciones a la explotación. Las actividades de hostelería y restauración son mayoritariamente deficitarias. También lo son el centro de día, el aparcamiento, el servicio de recogida de basura, las ferias y la administración, así como la escuela infantil y el punto limpio, si se descuentan las subvenciones que en ambos casos se reciben.

Recomendaciones. Como consecuencia de las conclusiones y opinión del informe, el Consejo de Cuentas emite 9 recomendaciones. Entre ellas, el Pleno debe aprobar la relación de puestos de trabajo.

El órgano responsable de la tramitación de los procesos de estabilización de empleo temporal debe ocuparse de que quede justificada la naturaleza estructural de las plazas que se convocan y, en las convocatorias, que las mismas estén perfectamente identificadas. El alcalde debería acordar la modificación de las bases generales que regulan estos procesos para que la fase de oposición tenga un carácter eliminatorio.

El Ayuntamiento debe solicitar a la Comunidad Autónoma la clasificación del puesto de Tesorería como reservado. Alternativamente, puede acudir a la agrupación con otras entidades locales para el sostenimiento en común del puesto.

En consonancia con la tramitación y aprobación por el Pleno de la relación de puestos de trabajo, y en relación con los aspectos retributivos, deben atenderse las observaciones del informe de fiscalización, así como del jefe de la dependencia de recursos humanos, acerca de la necesidad de llevar a cabo una adecuada valoración de los puestos y una correcta evaluación de los criterios y circunstancias que deben dar lugar a la percepción de los complementos de productividad y específico, así como de las gratificaciones.

El Ayuntamiento, a través de su representante, debería fijar expresamente y por escrito en los contratos individuales de trabajo las cantidades a pagar a los profesionales taurinos por remisión al Convenio Colectivo Nacional Taurino.

El Ayuntamiento debe adoptar medidas para cumplir el Esquema Nacional de Seguridad, empezando por establecer un marco de gobernanza adecuado y aprobar una política de seguridad propia o adherirse a la política de seguridad común elaborada por cualquier entidad local de ámbito superior.

La sociedad debería contar con una plantilla u otro instrumento de reconocimiento y ordenación de su personal. Para mayor garantía de los principios de igualdad y publicidad en los procedimientos de selección del personal, deberían publicarse las convocatorias en diarios oficiales.

La Intervención debe incluir a la sociedad en el plan anual de control financiero, auditándose las cuentas anuales y realizar auditorías de cumplimiento y operativas, de eficacia y eficiencia.

Finalmente, el Ayuntamiento debe ejercer la supervisión de su sociedad mercantil dependiente, comprobando los motivos que justificaron su creación y su sostenibilidad financiera. Como resultado de ello debe formular expresamente una propuesta de mantenimiento, transformación o extinción de la entidad.