



## FISCALIZACIÓN DE DETERMINADAS ÁREAS DEL AYUNTAMIENTO DE SAN ANDRÉS DEL RABANEDO (LEÓN)

El propósito de esta fiscalización específica es analizar diversas áreas de la actividad del Ayuntamiento, mediante una auditoría combinada, de cumplimiento de la legalidad y de gestión. Las actuaciones fiscalizadoras se refieren fundamentalmente a 2023.

**Organización del personal.** El Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo no aprobó el presupuesto del ejercicio 2023, ni los de 2021 y 2022, estando por tanto prorrogado el de 2020. No cuenta con una relación de puestos de trabajo aprobada. En ejercicios pasados se iniciaron diversos procesos para su elaboración, sin que hayan llegado a culminar en su aprobación. Tampoco cuenta con el registro de personal que establece la normativa. El presupuesto de 2020 sí incluyó el anexo de personal previsto legalmente.

La última plantilla de personal aprobada es la del ejercicio 2020. Tan solo consta una única modificación en 2021, a raíz de diversas sentencias judiciales. La plantilla comprende 370 plazas, de las que 193 son de personal laboral, 170 de funcionarios y 7 de eventuales. Del total, 297 están ocupadas.

El Ayuntamiento aprobó la oferta de empleo público de 2023, si bien se incluyeron tan solo 9 plazas, de las cuales 3 son de funcionarios y 6 de laborales. En 2022 se efectuó la mayor oferta de plazas de los últimos ejercicios, correspondiente en su mayor parte a personal laboral, si bien se trató de una oferta adicional de estabilización que no se ejecutó en ninguna medida en 2023.

En los procedimientos de estabilización de empleo temporal de la Ley 20/2021 se incumplieron los plazos de convocatoria y resolución. Las bases y convocatorias se ajustan, con carácter general, a lo previsto en la normativa y en las orientaciones establecidas, salvo en lo que se refiere a la valoración de la experiencia profesional.

**Funcionarios con habilitación nacional.** El puesto de tesorero fue adjudicado en 2024. A la fecha de finalización del trabajo de campo esta fiscalización, con posterioridad a los ceses del secretario e interventor, estas dos plazas vacantes no habían sido incluidas en los concursos ordinarios convocados, de forma que la plaza de Secretaría se ocupa de forma interina y la de Intervención, mediante nombramiento accidental.

Estando establecida la fiscalización previa limitada, no consta que se haya completado con actuaciones posteriores de control financiero a través de un plan anual, como prevé la normativa. En el ejercicio de la función interventora, se han emitido diversos reparos, entre los que destaca la reiteración del incumplimiento del plan de ajuste aprobado en 2019, en medidas sobre ingresos y gastos.

**Aspectos retributivos.** La falta de una relación de puestos de trabajo y de una plantilla actualizada provoca disfunciones en la ordenación de los puestos, en la organización de personal y en las nóminas, que se tramitan de conformidad con las bases de ejecución, pero con numerosos reparos y observaciones, de carácter estructural.



**Endeudamiento.** El endeudamiento financiero del Ayuntamiento, al cierre de 2023, se cifraba en 40,6 millones. La deuda viva representa el 167,6% de los recursos corrientes liquidados, superando con ello el límite del 110% establecido por la normativa. Así, se incumple el principio de sostenibilidad de la deuda financiera establecido en la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y la entidad no puede concertar nuevas operaciones de crédito a largo plazo para la financiación de inversiones.

Según los datos del Ministerio de Hacienda y Función Pública, la deuda viva del Ayuntamiento al finalizar 2024 ascendía a 34,6 millones, lo que supone una reducción interanual del 14%.

**Subvenciones.** En la concesión de subvenciones, el Ayuntamiento cumple con la normativa vigente y cuenta con los instrumentos previstos en la Ley, con algunas excepciones. Se ha verificado la legalidad del expediente tramitado en régimen de concurrencia competitiva para actuaciones de rehabilitación y regeneración urbanas.

**Servicio de recaudación.** La recaudación total bruta de 2023, tanto en voluntaria como en ejecutiva, por un importe de 13,3 millones de euros, constituye el 95,1% de lo contraído o cargado en el ejercicio en ambos periodos y el 52,1% del pendiente al inicio más lo contraído o cargado en 2023. Si bien se desarrollan algunas actuaciones de apremio y embargo, la gestión en vía ejecutiva resulta insuficiente a la vista del saldo de deudas pendientes a 1 de enero del ejercicio, que asciende a 11,6 millones. De este importe, 7,9 millones corresponden a deudas contraídas con más de cuatro años de antigüedad, plazo de prescripción establecido por la normativa tributaria.

**Planes de igualdad.** El Ayuntamiento aprobó en 2008 el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, con acciones de fomento de la igualdad dirigidas a los vecinos. La duración estipulada de este plan es de cuatro años, si bien contiene una cláusula de prórroga. Estando prevista la elaboración de un tercer plan, no consta que se haya culminado su tramitación. Así, se desarrollan acciones externas, si bien no encuadradas en un nuevo plan revisado.

Por otra parte, no hay un plan interno aprobado para los empleados municipales, si bien existe un proyecto elaborado y se comunicó la implantación de una herramienta para la prevención del acoso laboral por razón de sexo.

**Recomendaciones.** El Consejo de Cuentas emite 11 recomendaciones. Entre ellas, el Pleno debe aprobar la relación de puestos de trabajo. Especialmente, el Ayuntamiento debería reorganizar el servicio de recaudación. Por parte del alcalde, debe instarse la cobertura definitiva de puestos/plazas vacantes y, especialmente, la que se refiere a los funcionarios con habilitación nacional.

Por otra parte, debe revisarse la forma de ejercer el control interno, desarrollando específicamente el control financiero y elaborando al efecto un plan anual. Asimismo, debe continuarse cumpliendo con el plan de ajuste en lo que se refiere a la reducción del nivel de deuda. El Pleno debería aprobar un nuevo plan municipal de igualdad, elaborándose al efecto un diagnóstico actualizado. Finalmente, el Ayuntamiento debe aprobar un plan interno de igualdad aplicable a los empleados municipales.