

## AYUNTAMIENTO DE BENISSA

Informe definitivo de los trabajos de ejecución del Plan Anual  
de Control Financiero de las operaciones realizadas por el  
Ayuntamiento de Benissa en el ejercicio 2018

Área:

**Personal: Análisis de los expedientes de incorporación de  
nuevo personal**

Protocolo número: C-11.959

*An independent member of*

**B K R**  
INTERNATIONAL



## ÍNDICE

|                                                                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>                                                                                     | <b>2</b>  |
| <b>2. OBJETIVO Y ALCANCE DEL TRABAJO .....</b>                                                                   | <b>2</b>  |
| 2.1. OBJETIVO DEL TRABAJO .....                                                                                  | 2         |
| 2.2. ALCANCE DEL TRABAJO .....                                                                                   | 3         |
| 2.3. MUESTRA OBJETO DE CONTROL.....                                                                              | 4         |
| 2.4. NORMATIVA APLICABLE.....                                                                                    | 5         |
| <b>3. RESULTADOS DEL TRABAJO.....</b>                                                                            | <b>6</b>  |
| 3.1. CONTRATACIÓN DE PERSONAL FORMALIZADA A PARTIR DE BOLSAS CREADAS EN EJERCICIOS ANTERIORES .....              | 7         |
| 3.2. CONTRATACIÓN DE PERSONAL VINCULADA AL PLAN DE OCUPACIÓN .....                                               | 7         |
| 3.3. REVOCACIÓN DE LA COMISIÓN DE SERVICIO DE UN AGENTE DE LA POLICÍA LOCAL .....                                | 7         |
| 3.4. CONTRATACIÓN DE PERSONAL FORMALIZADA A PARTIR DE BOLSAS CREADAS EN EL EJERCICIO.....                        | 8         |
| 3.5. ANÁLISIS DE LA PROCEDENCIA DEL PERSONAL TEMPORAL QUE NO HA SIDO CONTRATADO MEDIANTE BOLSAS DE TRABAJO ..... | 8         |
| <b>4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>                                                                   | <b>9</b>  |
| <b>5. ALEGACIONES DE LA ENTIDAD .....</b>                                                                        | <b>10</b> |



## 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 Benissa.

Dicho Plan Anual de Control Financiero, con relación al estado de gastos del presupuesto general dispone en materia de contratos efectuar: análisis de la situación y necesidades de licitación en suministros/servicios al amparo de la nueva Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (en adelante LCSP).

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.

Los trabajos se han realizado sobre una muestra de transacciones de la actividad del Ayuntamiento de Benissa, llevada a cabo en el ejercicio 2018.

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 Benissa.

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 los siguientes aspectos relacionados con el análisis, por muestreo, de los expedientes de incorporación de nuevo personal al Ayuntamiento de Benissa durante el ejercicio 2018.



## 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:

### → Provisión de puestos de trabajo publicados en la Oferta Pública de Empleo

1. Aplicación del artículo 55 del 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, tanto en la incorporación de personal funcionario como laboral en el ejercicio 2018.
  - a. Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
  - b. Transparencia.
  - c. Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
  - d. Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
  - e. Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
  - f. Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.
2. Comprobación de que en los expedientes de incorporación del personal iniciados durante el ejercicio 2018 se incluyan los siguientes aspectos:
  - a. Las bases de la convocatoria y en concreto:
    - i. La naturaleza y características de las plazas convocadas.
    - ii. El sistema selectivo elegido: Oposición, concurso-oposición o concurso.
    - iii. Las pruebas de aptitud o de conocimientos a superar, con determinación de su número y naturaleza.
    - iv. Los programas que han de regir las pruebas.
    - v. Composición el tribunal.
    - vi. Las condiciones y requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes.
  - b. Verificar la correcta publicación de las bases y la convocatoria del procedimiento.
  - c. Verificar que la presentación en plazo y forma de las solicitudes se corresponde con lo exigido por las bases.
  - d. Publicación de listado de admitidos y excluidos.



- e. Obtener las convocatorias de exámenes y actas del tribunal para comprobar que las pruebas realizadas, las calificaciones de los aspirantes y el orden de los candidatos se determinan según lo establecido por las bases y se cumplen los principios de igualdad, mérito y capacidad.

→ **Provisión de puestos de carácter temporal**

1. Contratación a través de bolsas de empleo:
  - a. Vigencia de las bolsas de trabajo.
  - b. Procedimientos de creación de las bolsas de trabajo llevados a cabo en 2018
  - c. Funcionamiento de las bolsas de trabajo utilizadas durante el ejercicio 2018 para la incorporación de personal.
2. Análisis de la procedencia del personal temporal que no ha sido contratado mediante bolsas de trabajo.

**2.3. MUESTRA OBJETO DE CONTROL**

→ **Provisión de puestos de trabajo publicados en la Oferta Pública de Empleo**

El Ayuntamiento de Benissa no ha formalizado ningún procedimiento de selección para efectuar la provisión de puestos de trabajo publicados en la Oferta Pública de Empleo.

→ **Provisión de puestos de carácter temporal**

Se ha establecido la siguiente muestra para realizar el control financiero del análisis de las incorporaciones de nuevo personal:

| Trabajador                           | Fecha de alta | Expediente | Acceso                                        |                          |                    |
|--------------------------------------|---------------|------------|-----------------------------------------------|--------------------------|--------------------|
|                                      |               |            | Procedencia del trabajador contratado         | De ejercicios anteriores | Del ejercicio 2018 |
| Teodoro Crespo Santacreu             | 22/01/2018    | 4486/2015  | Bolsa de trabajo                              | ✓                        |                    |
| German Ripoll Sala                   | 01/02/2018    | 4006/2017  | Jubilación anticipada.<br>Bolsa de trabajo    | ✓                        |                    |
| Andrés Ivars Ivars                   | 01/03/2018    | 4054/2017  | Jubilación anticipada.<br>Bolsa de trabajo    | ✓                        |                    |
| Javier Fernández Ledesma             | 03/04/2018    | 3044/2017  | Plan de Ocupación Local. Candidatos de CREAMA | ✓                        |                    |
| Juan Pineda Ivars                    | 22/05/2018    | 1071/2017  | Bolsa de trabajo                              | ✓                        |                    |
| José María Femenia Perales           | 16/06/2018    | 1473/2017  | Revocación Comisión de Servicio               | ✓                        |                    |
| Isabel María Goretti Beneyto Jiménez | 03/07/2018    | 601/2016   | Bolsa de trabajo                              | ✓                        |                    |
| Roberto Llobell Cruz                 | 16/08/2018    | 823/2018   | Jubilación anticipada.<br>Bolsa de trabajo    |                          | ✓                  |
| Susana Núez López                    | 17/09/2018    | 3722/2018  | Llamamiento fija discontinua                  |                          | ✓                  |
| José Llopis López                    | 23/10/2018    | 1690/2016  | Bolsa de trabajo                              | ✓                        |                    |
| Mónica de Jesús Moniz Soares         | 01/11/2018    | 796/2018   | Programa Eurodisea.                           |                          | ✓                  |
| Víctor Ruiz Castells                 | 17/12/2018    | 1996/2018  | Bolsa de trabajo                              |                          | ✓                  |

## 2.4. NORMATIVA APLICABLE

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

- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL).
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.



- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.
- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.
- Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional (en vigor hasta el 18 de marzo de 2018).
- Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.
- Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana.
- Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana.
- 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.
- Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
- Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.
- Bases Generales que han de regir las convocatorias de las pruebas selectivas para el acceso a la función pública en propiedad de las plazas de personal funcionario y laboral vacantes en la plantilla del Ayuntamiento de Benissa.

### 3. RESULTADOS DEL TRABAJO

Durante el ejercicio 2018, las altas seleccionadas se derivan de:

- o Bolsas de trabajo creadas en ejercicios anteriores con el fin de sustituir personal en caso de baja, jubilaciones parciales e incorporaciones a la Escuela Municipal de Música y Danza.
- o Plan de Ocupación Local del Ayuntamiento de Benissa coordinado con CREAMA (Consortio para la Recuperación Económica y de la Actividad de la Marina Alta) para la contratación de personal laboral y cubrir plazas de albañil oficial de primera y peón de la construcción.
- o Revocación de la situación de comisión de servicio de un policía en el cuerpo de la Policía Local de Denia.
- o Bolsas de trabajo creadas durante el ejercicio para sustituir personal que solicita la jubilación parcial.



- Llamamientos de personal fijo discontinuo para incorporarse como profesores a la Escuela Municipal de Música y Danza.
- Contrataciones externas de jóvenes, con y sin cualificación, dentro del marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil a través de las subvenciones EMPUJU y EMCUJU concedidas por el SERVEF (Servicio Valenciano de Empleo y Formación); y periodos de prácticas a jóvenes europeos cualificados a través del programa Eurodisea.

A continuación, teniendo en cuenta la muestra seleccionada, se realiza el siguiente análisis:

### **3.1. Contratación de personal formalizada a partir de bolsas creadas en ejercicios anteriores**

Las bolsas de trabajo creadas en ejercicios anteriores se realizaron para contratar personal laboral temporal y así cubrir bajas o puestos temporales, como es el caso de los profesores de la Escuela de Música de Benissa y de los contratos por jubilaciones parciales.

En cuanto al cumplimiento del orden de contratación de la bolsa, desde la entidad nos comentan que debido al bajo número de candidatos (en la gran mayoría de casos está compuesta por un aspirante) los tienen controlados y no precisan de un control más exhaustivo. No obstante, para los casos en los que hay varios candidatos, solicitan al aspirante que se le ha ofrecido el puesto, y renuncia a la contratación, que les formalice su renuncia mediante correo electrónico o carta por registro de entrada.

Cabe destacar que, en el momento en el que se concreta la contratación de un trabajador de la bolsa de empleo no se les solicita la documentación que han de reunir en dicho momento y que sí aportaron a la hora de incluirles en el proceso de formación de la bolsa de trabajo y que estaba establecido en las bases. Sería conveniente que en el momento de la formalización del contrato se dejase constancia de que el candidato cumple también los requisitos que por diferentes razones podrían haber variado, desde que presentaron la documentación: certificados actualizados, carnet de conducir en vigor, etc.

### **3.2. Contratación de personal vinculada al Plan de Ocupación**

En cuanto al Plan de Ocupación Local del Ayuntamiento de Benissa creado en 2017, la entidad lo realizó junto con CREAMA (Consortio para la Recuperación Económica y de la Actividad de la Marina Alta) a través de una Comisión de Baremación.

Durante el 2018 un peón de construcción renunció a su puesto de trabajo y se contrató al siguiente que aparecía en la lista, entregando este la documentación solicitada por la entidad.

### **3.3. Revocación de la comisión de servicio de un agente de la policía local**

Respecto la revocación de la comisión de servicio de un agente de la policía local de Benissa, que había solicitado en 2017 la prestación de dicho servicio en la Policía Local del Ayuntamiento de Denia, el Ayuntamiento de Benissa revoca la autorización de la prórroga en comisión de servicios, siguiendo el informe previo emitido por el Inspector de Policía Local de dicha localidad en el que consideraba que ocasionaría "una merma considerable de la plantilla con los problemas que para el servicio conlleva". Esto hace que el agente vuelva a la plantilla de la Policía Local de Benissa.



### **3.4. Contratación de personal formalizada a partir de bolsas creadas en el ejercicio**

La gran mayoría de las bolsas de trabajo creadas durante el ejercicio son consecuencia de contratos relevos por jubilación parcial o de subvenciones concedidas al Ayuntamiento de Benissa para contratar personal temporal.

El departamento de personal del Ayuntamiento nos comenta que la publicidad de todas las fases que se desarrollan en las convocatorias varía en función del tipo de personal al que se vaya a contratar:

- En el caso de personal laboral fijo y funcionarios de carrera todas las fases son publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante;
- En cambio, en el caso de personal laboral temporal y funcionarios interinos, las fases son publicadas en el diario provincial y en la sede electrónica del propio Ayuntamiento de Benissa. Se debe a que comprobaron cómo, en aquellos puestos temporales, la oferta de trabajadores era mayor cuando usaban el diario provincial y la sede electrónica del propio Ayuntamiento que cuando utilizaban el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante. Aunque sea más eficaz su publicación en dichos medios, el Ayuntamiento también debería publicarlo en los lugares que marca el Real Decreto 896/1991, que son el BOE y BOP. En cuanto al periodo que establecen para publicar dichas bases, cabe destacar que establecen un periodo mayor a 20 días, dando una mayor publicidad para que se presenten mayor número de candidatos.

En las bases se establecen las condiciones y requisitos que han de reunir los aspirantes, así como el plazo y forma que tienen para presentar la documentación que demuestre dichos requisitos.

En cuanto al sistema selectivo elegido, la entidad establece adecuadamente por cual opta en cada convocatoria; así como en las pruebas de aptitud y conocimientos a superar, la entidad establece el temario mínimo exigido por el Art. 8 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio.

A la hora de componer el tribunal, se puede observar como no se comprueba que sus componentes posean una titulación igual o superior a la exigida para el puesto. Desde el departamento de Recursos Humanos nos comentan que se debe a que son pocos y conocen las titulaciones de todos sus componentes. El tribunal realiza la publicación de un listado de admitidos y excluidos, realizándolo en un tiempo y forma correcto, por lo que no se presentan incidencias.

### **3.5. Análisis de la procedencia del personal temporal que no ha sido contratado mediante bolsas de trabajo**

Durante el ejercicio 2018 también se producen altas para las que no han seguido bolsas de empleo. Como parte de la muestra objeto de revisión se ha incluido el siguiente personal:

- Llamamientos de personal fijo discontinuo para incorporarse como profesores a la Escuela Municipal de Música y Danza. En muchos casos no se aporta la documentación que han de reunir en el momento de la incorporación.



#### 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para la contratación de personal, el Ayuntamiento de Benissa ha utilizado diferentes fuentes de contratación, para las que ha seguido diferentes procedimientos en los que se ha dado cumplimiento a los principios que se deben seguir en la contratación de personal por la administración local.

No obstante, se relacionan a continuación las recomendaciones que han de permitir mejoras que ayuden a corregir las deficiencias o debilidades detectadas en el transcurso del trabajo.

1. En el momento en el que se concreta la contratación de un trabajador de la bolsa de empleo no se les solicita la documentación que han de reunir en dicho momento y que sí aportaron a la hora de incluirles en el proceso de formación de la bolsa de trabajo y que estaba establecido en las bases. Sería conveniente que en el momento de la formalización del contrato se dejase constancia de que el candidato cumple también los requisitos que por diferentes razones podrían haber variado, desde que presentaron la documentación: certificados actualizados, carnet de conducir en vigor, etc.
2. Para que la publicidad sobre la contratación de personal o creación de bolsas de trabajo llegue al mayor número de candidatos posibles, los anuncios deben efectuarse en el BOE y BOP como medios que designa el Real Decreto 896/1991 y en aquellos otros que se consideren más eficaces para su puesta en conocimiento de los posibles candidatos.
3. Aunque los miembros del tribunal sean sobradamente conocidos, es necesario que en el expediente se deje constancia de que todos los componentes cumplen los requisitos exigidos para ser miembros del mismo.



## 5. ALEGACIONES DE LA ENTIDAD

El informe provisional con relación a los trabajos del control financiero sobre sobre aspectos relacionados con el análisis de los expedientes de incorporación de nuevo personal al Ayuntamiento de Benissa, durante el ejercicio 2018, fue entregado a los responsables del Ayuntamiento de Benissa 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.

Madrid, a 11 de diciembre de 2019

**Faura-Casas, Auditors Consultors S.L.**

Pere Ruiz Espinós  
Socio

