

### 3. Otras disposiciones

#### CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA

*Resolución de 23 de octubre de 2023, de la Cámara de Cuentas de Andalucía, por la que se ordena la publicación del Informe de fiscalización de cumplimiento de la gestión del personal laboral de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA). Ejercicio 2020.*

En virtud de las facultades que me vienen atribuidas por el artículo 21 de la Ley 1/1988, de 17 de marzo, de la Cámara de Cuentas de Andalucía, y del acuerdo adoptado por el Pleno de esta Institución, en la sesión celebrada el 31 de mayo de 2023,

#### R E S U E L V O

De conformidad con el art. 12 de la citada Ley 1/1988, ordenar la publicación del Informe de fiscalización de cumplimiento de la gestión del personal laboral de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA), correspondiente al ejercicio 2020.

Sevilla, 23 de octubre de 2023.- La Presidenta, Carmen Núñez García.

Fiscalización de cumplimiento de la gestión del personal laboral de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA). Ejercicio 2020

El Pleno de la Cámara de Cuentas de Andalucía, en su sesión celebrada el día 31 de mayo de 2023, con la asistencia de todos sus miembros, ha acordado aprobar el Informe de fiscalización de cumplimiento de la gestión del personal laboral de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA), correspondiente al ejercicio 2020.

#### Í N D I C E

1. INTRODUCCIÓN
  - 1.1. Objetivos y alcance
2. RESPONSABILIDAD DE LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LA AGAPA EN RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS
3. RESPONSABILIDAD DE LA CÁMARA DE CUENTAS
4. FISCALIZACIÓN DE CUMPLIMIENTO
  - 4.1. Opinión favorable con salvedades de cumplimiento de legalidad
  - 4.2. Fundamentos de la opinión favorable con salvedades de cumplimiento de legalidad
    - 4.2.1. Incumplimientos relacionados con la organización de la Agencia
    - 4.2.2. Incumplimientos relacionados con los instrumentos de planificación general
    - 4.2.3. Incumplimientos relacionados con los instrumentos de planificación y ordenación del personal
    - 4.2.4. Incumplimientos relacionados con el personal fuera de Convenio
    - 4.2.5. Incumplimientos relacionados con la contratación temporal
    - 4.2.6. Incumplimientos relacionados con el contenido de los expedientes
    - 4.2.7. Incumplimientos relacionados con los sistemas de información y gestión del personal
    - 4.2.8. Otros incumplimientos en materia de recursos humanos
    - 4.2.9. Limitaciones al alcance

00291442

- 4.3. Otras cuestiones que no afectan a la opinión de cumplimiento de la gestión de los recursos humanos
  - 4.3.1. Organización territorial
  - 4.3.2. Instrumentos de planificación general
  - 4.3.3. Absentismo
  - 4.3.4. Igualdad
  - 4.3.5. Formación
  - 4.3.6. Control interno
- 5. HECHOS POSTERIORES
- 6. RECOMENDACIONES
- 7. APÉNDICES
  - 7.1. Marco jurídico en el ámbito de los recursos humanos
  - 7.2. Organización y datos generales de la AGAPA
  - 7.3. Muestras y criterios de selección
  - 7.4. Datos generales sobre los recursos humanos
  - 7.5. Instrumentos de planificación en materia de personal
  - 7.6. Contratos de alta dirección
  - 7.7. Demandas relacionadas con el desempeño de tareas de superior categoría
  - 7.8. Demandas relacionadas con la contratación temporal
  - 7.9. Sistemas de información y gestión
- 8. ANEXOS
- 9. ALEGACIONES PRESENTADAS Y TRATAMIENTO DE LAS MISMAS EN LOS SUPUESTOS QUE NO HAYAN SIDO ADMITIDAS O SE ADMITAN PARCIALMENTE

#### ABREVIATURAS, ACRÓNIMOS Y SIGLAS

AGAPA	Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía
art./arts.	artículo/artículos
CAGPDS	Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible
CCA	Cámara de Cuentas de Andalucía
CCAA	Cuentas anuales
CCTT	Centros de trabajo
CPG	Contrato Plurianual de Gestión
DAPSA	Empresa Pública de Desarrollo Agrario y Pesquero, S.A.
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
ENS	Esquema Nacional de Seguridad
IAAP	Instituto de Andaluz de Administración Pública
IFAPA	Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica
LAJA	Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía
MAS	Muestreo aleatorio simple
m€/M€	miles/millones de euros
OCA	Oficina Comarcal Agraria
OLA	Oficina Local Agraria
PAA	Plan de Acción Anual
RRHH	Recursos humanos
ref.	Referencia
RPT	Relación de puestos de trabajo
TRLET	Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

## 1. INTRODUCCIÓN

- 1 El Pleno de la Cámara de Cuentas de Andalucía (CCA) acordó incluir en el Plan de Actuaciones para el año 2021 la realización de un informe denominado *Fiscalización de cumplimiento de la gestión de personal laboral de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA)*.
- 2 La fiscalización de la gestión de personal laboral de la Agencia se configura como de cumplimiento de legalidad, lo que supone llevar a cabo la verificación de que aquélla cumple con las normas legales, reglamentarias, estatutarias y de procedimiento, identificadas como marco legal, aplicables al área de personal.
- 3 La presente fiscalización se ha centrado en la obtención de evidencia suficiente, adecuada y pertinente sobre el cumplimiento, en todos los aspectos significativos, del marco normativo aplicable al área de personal de la AGAPA con el objeto de emitir una opinión en términos de seguridad razonable.
- 4 La AGAPA se constituyó el 30 de abril del 2011 por Decreto 99/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, asumiendo todas las relaciones jurídicas, bienes, derechos y obligaciones de la Empresa Pública de Desarrollo Agrario y Pesquero, S.A. (DAPSA) la cual quedó extinguida simultáneamente, y quedando integrado su personal en la Agencia.
- 5 Los mismos han sufrido hasta la fecha una única modificación por el Decreto 538/2012, de 28 de diciembre, que modificó su estructura organizativa general.
- 6 La Agencia, de conformidad con el art. 11.1 de la Ley 1/2011, de reordenación del sector público de Andalucía, se configura como agencia de régimen especial de las previstas en el art. 54.2.c, y reguladas en los arts. 71 a 74 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (LAJA) para la realización de sus fines institucionales en régimen de autonomía de gestión.
- 7 Dicho fin comprende la ejecución de las políticas orientadas a alcanzar los objetivos básicos previstos en el art. 10.3.13 del Estatuto de Autonomía para Andalucía que le sean asignadas por la consejería competente en materia agraria y pesquera a la cual se encuentre adscrita, en el ejercicio fiscalizado, la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (CAGPDS).
- 8 La AGAPA tiene como misión prestar servicios especializados e innovadores para el desarrollo y la innovación de los ámbitos rural, agrario, pesquero y agroalimentario, fomentando un desarrollo equilibrado y sostenible como instrumento al servicio de las administraciones.
- 9 Desarrolla sus fines en el marco de los planes y programas que determine la consejería citada, la cual fija los objetivos y directrices de actuación de aquélla, efectúa el seguimiento de su actividad y ejerce el control de eficacia y financiero de acuerdo con la normativa vigente.

- 10 La Agencia, en su calidad de agencia de régimen especial, actúa con sujeción al derecho administrativo, si bien, con base en sus Estatutos, podrá regirse por el derecho privado en aquellos ámbitos de gestión en que se requiera.
- 11 En materia de personal es de aplicación lo establecido en el Estatuto de Autonomía y los convenios colectivos aprobados. El marco legal completo se reproduce en el anexo nº1.
- 12 La sede central de la Agencia se encuentra en Sevilla y posee una extensa organización territorial.

### 1.1. Objetivos y alcance

- 13 La fiscalización se ha centrado en la obtención de evidencia suficiente, adecuada y pertinente sobre el cumplimiento, en todos los aspectos significativos, del marco normativo aplicable al área de personal de la Agencia. El objetivo de la fiscalización es la emisión de una opinión de legalidad en términos de seguridad razonable, indicando si, en opinión del auditor, la entidad fiscalizada cumple o no, en todos los aspectos significativos, con el marco legal aplicable en materia de personal y se centra en la obtención de evidencia suficiente y adecuada en relación con el cumplimiento de éstos.
- 14 Los procedimientos de fiscalización se han realizado sobre toda la información financiera, presupuestaria, contable y cualquier otra que se ha considerado necesaria, y que ha permitido obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada para sustentar la opinión de auditoría emitida.
- 15 El alcance subjetivo lo compone la AGAPA y sus centros de trabajo.
- 16 El personal de la Agencia, en su configuración como agencia de régimen especial y según el art. 74 de la LAJA, podrá ser:
  - Funcionario, que desempeñarán las funciones que impliquen ejercicio de potestades públicas y se regirá por la normativa de la función pública.
  - Personal sujeto a Derecho Laboral.
- 17 Respecto a su origen, la plantilla de la Agencia, que a 31/12/2020 ascendía a 2.586 personas, tiene una doble procedencia, tal como se refleja en el cuadro nº1:
  - Personal procedente de la anterior Consejería de Agricultura y Pesca, actual Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (CAGPDS).
  - Personal procedente de DAPSA o personal laboral propio.

PLANTILLA DE LA AGAPA A 31/12		
TIPO DE CONTRATO	CENTRO GESTOR	TOTAL
ALTO CARGO	CAGPDS	2
FUNCIONARIO		621
LABORAL		325
<b>TOTAL RPT JA</b>		<b>948</b>
LABORAL INDEFINIDO	AGAPA	1.457
LABORAL FIJO DISCONTINUO		142
LABORAL TEMPORAL		39
<b>TOTAL PERSONAL PROPIO</b>		<b>1.638</b>
<b>TOTAL PERSONAL AGAPA</b>		<b>2.586</b>

FUENTE: AGAPA

Cuadro nº 1

- 18 El ámbito objetivo de la fiscalización está delimitado por las actuaciones desarrolladas por la AGAPA en la gestión del personal laboral propio en el ejercicio. En consecuencia, no forma parte del alcance el personal procedente de la CAGPDS o personal Junta de Andalucía.
- 19 En función de los objetivos establecidos en el alcance de la presente fiscalización se han revisado las siguientes cuestiones:
- La elaboración y ejecución de los presupuestos y cuentas anuales en relación con los aspectos relacionados con los RRHH.
  - El análisis de la RPT, el catálogo de puestos y sus modificaciones.
  - El contenido de los convenios de aplicación.
  - La organización territorial, los centros de trabajo ajenos y propios y la legalización de estos últimos.
  - La adecuación y seguridad de los sistemas informáticos de gestión de RRHH y aplicativos usados.
  - La adecuación de la masa salarial al presupuesto y su evolución.
  - El contenido y custodia de los expedientes.
  - Los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad y la adecuación del perfil técnico al puesto ocupado en los procedimientos de acceso al puesto.
  - Los procesos de gestión de las nóminas y su imputación al presupuesto y a la cuenta de resultados, con especial atención a las altas, las bajas, los reintegros, los embargos judiciales, etc.
  - La adecuación de los conceptos y cuantías de las nóminas a la normativa en materia de retribuciones y al convenio de aplicación.
  - Las indemnizaciones por razón del servicio.
  - Los anticipos, préstamos y el resto de los aspectos de la acción social de la Agencia.
  - Los procesos judiciales y las sentencias en materia de personal y su ejecución.
  - Las promociones y cambios de categoría del personal.
  - Las compatibilidades solicitadas y las posibles incompatibilidades del personal.
  - Los permisos sin sueldo, reducciones de jornada y otras medidas de conciliación familiar.
  - Las cesiones y adscripciones de los trabajadores.
  - El régimen de becarios y de los alumnos en prácticas.
  - El absentismo y su control.
  - Los sistemas de control de asistencia y presencia en los distintos centros de trabajo.

- Las medidas COVID, como los sistemas de teletrabajo, entre otras.
- El Plan de igualdad y su ejecución.
- El Plan de prevención de riesgos laborales, así como la accidentalidad y su gestión.
- El Plan de formación y su ejecución.
- La adaptación al Esquema Nacional de Seguridad de los sistemas de información usados en la gestión de personal.

20 El alcance temporal está referido al ejercicio 2020.

21 El trabajo de campo finalizó el 30 de abril de 2022.

## **2. RESPONSABILIDAD DE LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LA AGAPA EN RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS**

22 Los órganos rectores de la AGAPA según establece el art. 10 de sus Estatutos son la Presidencia, el Consejo Rector, la Gerencia y las Direcciones Generales.

23 En relación con el alcance del presente informe, definido más adelante, los Estatutos de la agencia reservan a la Presidencia las siguientes funciones (art. 11.2):

- Dirigir, coordinar y controlar los órganos de la Agencia.
- Ejercer la jefatura superior del personal, sin perjuicio de las funciones que le corresponden a la Gerencia.
- Nombrar y separar, a propuesta de la Gerencia, al resto del personal de libre designación de la Agencia, así como fijar sus retribuciones, dando cuenta al Consejo Rector.
- Adoptar las resoluciones de los procedimientos administrativos de cualquier naturaleza que le sean atribuidos.
- Nombrar representantes de la Agencia en organizaciones en las que ésta se pueda integrar.

24 Al Consejo Rector, integrado por la persona que ostenta la Presidencia y las Vocalías correspondientes a cada una de las personas titulares de los órganos directivos centrales de la Agencia, de la Consejería de Agricultura y Pesca y la persona titular de la Presidencia del Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (IFAPA), le corresponden las siguientes funciones en materia de personal (art. 13):

- Velar por el cumplimiento del ordenamiento jurídico en todas las actuaciones de la entidad.
- Aprobar, a propuesta de la Gerencia, el proyecto de contrato plurianual de gestión.
- Aprobar el proyecto de Plan de acción anual de la Agencia, con arreglo a lo aprobado en el contrato plurianual de gestión.
- Establecer los protocolos de actuación necesarios para la ejecución de las funciones o competencias propias de la Agencia a las que se refiere el art. 7 cuyo ejercicio haya de ser realizado bajo las directrices emanadas de la CAGPDS, garantizando en todo caso que las actuaciones que impliquen el ejercicio de potestades públicas quedan reservadas a personal funcionario.

- Aprobar los criterios de la política de personal, el organigrama de la entidad y el catálogo de puestos de trabajo.
  - Supervisar la actuación de la Gerencia y demás órganos y unidades de la propia Agencia.
  - Acordar la creación de comisiones especializadas o grupos de trabajo en el seno de la Agencia, definir su composición, así como determinar sus funciones.
- 25 A la persona que ocupa el puesto de Gerente, que posee rango de Secretario General, siempre con base en la normativa citada y en materia de personal, le corresponden las siguientes atribuciones (art. 16):
- Organizar y ejercer la dirección y coordinación de las unidades o puestos dependientes de la Gerencia.
  - Dirigir, impulsar, orientar, coordinar e inspeccionar los proyectos y servicios de la Agencia, dictando las instrucciones y órdenes de servicio relativas al funcionamiento o a la organización interna de las mismas.
  - Proponer al Consejo Rector el anteproyecto anual de presupuesto y el organigrama funcional de la Agencia y sus modificaciones.
  - Elaborar y proponer al Consejo Rector el anteproyecto de contrato plurianual de gestión y el plan anual de actuación.
  - Ejercer la jefatura en los asuntos relativos a régimen interno y del personal y proponer a la Presidencia el nombramiento del personal laboral en los supuestos que establezca el convenio colectivo de aplicación.
  - Fijar los criterios para la evaluación del desempeño del personal al servicio de la Agencia y la correspondiente distribución de los conceptos retributivos asignados a la remuneración de los incentivos al rendimiento legalmente previstos, dentro de las previsiones establecidas por el presupuesto y conforme a los criterios recogidos en el contrato de gestión.
- 26 Las Direcciones Generales estarán bajo la dependencia jerárquica de la Gerencia con base en la estructura orgánica de la CAGPDS y ostentarán las facultades que, como órganos administrativos les atribuye el art. 30 de la LAJA, así como la de definir las especificaciones correspondientes a la actuación de la Agencia, en su ámbito de competencias, y el ejercicio de cualesquiera otras funciones que se les atribuyan mediante disposición de carácter general o por el Consejo Rector.

### **3. RESPONSABILIDAD DE LA CÁMARA DE CUENTAS**

- 27 La Ley 1/1988, de 17 de marzo, de la Cámara de Cuentas de Andalucía, en su art. 4.1 incluye entre sus funciones el fiscalizar la actividad económico-financiera del sector público de Andalucía y velar por la legalidad y eficiencia de cuantos actos den lugar al reconocimiento de derechos y obligaciones de contenido económico, así como de los ingresos y pagos que de ellos se deriven y, en general, de la recaudación, inversión o aplicación de los fondos públicos.
- 28 En relación con el presente trabajo de fiscalización, la responsabilidad de la CCA es expresar una opinión sobre el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de recursos humanos (RRHH) por parte de la agencia y supone un compromiso de atestiguamiento sobre información ajena.

- 29 La presente actuación se ha realizado de conformidad con los principios fundamentales de fiscalización de las Instituciones de Control Externo y, en particular, con las Normas Internacionales de las Entidades Fiscalizadoras Superiores<sup>1</sup>, así como con las Guías Prácticas de Fiscalización de los Órganos de Control Externo.
- 30 Una fiscalización requiere la aplicación de procedimientos para obtener evidencia de auditoría que fundamenten la opinión y las conclusiones obtenidas. Se considera que la evidencia de auditoría obtenida proporciona una base suficiente y adecuada para la opinión favorable con salvedades de la fiscalización de cumplimiento de la gestión de RRHH.

## 4. FISCALIZACIÓN DE CUMPLIMIENTO

### 4.1. Opinión favorable con salvedades de cumplimiento de legalidad

- 31 En opinión de la CCA, excepto por los incumplimientos descritos en el epígrafe 4.2 siguiente, la gestión de los RRHH llevada a cabo por la AGAPA durante el ejercicio 2020 resulta conforme, en todos sus aspectos significativos, con la normativa aplicable.

### 4.2. Fundamentos de la opinión favorable con salvedades de cumplimiento de legalidad

#### 4.2.1. Incumplimientos relacionados con la organización de la Agencia

- 32 La Comisión de Control, órgano previsto en el art. 19 de los Estatutos con funciones de, entre otras, informar sobre la ejecución del contrato de gestión, el Plan de Acción Anual (PAA) y los resultados de la gestión económico-financiera, no se ha reunido con la periodicidad mínima trimestral prevista en los Estatutos, justificándose en la pandemia acaecida.
- 33 El Comité Consultivo, órgano recogido en los arts. 20 y 21 de los Estatutos con el objeto de articular la participación, colaboración y coordinación institucional, no se había constituido a final del ejercicio fiscalizado ni tampoco a la fecha de conclusión de los trabajos.

#### 4.2.2. Incumplimientos relacionados con los instrumentos de planificación general

- 34 La AGAPA no ha llevado a cabo la aprobación y los seguimientos en los plazos previstos para los instrumentos principales de planificación que incluyen contenido de relevancia en materia de gestión de RRHH y que se encuentran regulados del Capítulo V de sus Estatutos.
- 35 Las fechas de aprobación son las siguientes:
- Contrato Plurianual de Gestión (CPG): se aprueba a finales de 2020 cuando debió aprobarse en el último trimestre de vigencia del anterior CPG, esto es, 2018 (art. 26.2).

<sup>1</sup> ISSAI-ES 100 Principios fundamentales de fiscalización del Sector Público, ISSAI-ES 200 Principios fundamentales de la fiscalización o auditoría financiera e ISSAI-ES 400 Principios fundamentales de la fiscalización de cumplimiento. Asimismo, y entre otras, NIA-ES-SP 1200 Objetivos globales del auditor público y realización de la auditoría de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría adaptadas para su aplicación al Sector Público Español.



- PAA: se debe aprobar con anterioridad al 30 de junio (art. 27.3) mientras que la aprobación efectiva se realiza en dicho día, además de realizarse sobre la base del CPG 2015-18 prorrogado.

- 36 Con respecto a su seguimiento, el art. 19.3 de los Estatutos de la AGAPA recoge como funciones de la Comisión de Control la elaboración de informes trimestrales sobre el desarrollo y ejecución del PAA. En el ejercicio fiscalizado sólo se ha aprobado el correspondiente al tercer trimestre del ejercicio.

#### **4.2.3. Incumplimientos relacionados con los instrumentos de planificación y ordenación del personal**

- 37 La AGAPA no posee una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) actualizada y comprensiva de la totalidad del personal dependiente de la misma. Asimismo, no dispone de un Catálogo o Inventario de Puestos.
- 38 Estas carencias en la ordenación del personal de la AGAPA suponen un incumplimiento del art. 34 de sus Estatutos y de la Resolución de 20 de abril de 2011, de la Secretaría General para la Administración Pública de la entonces Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se aprueba el Protocolo de Integración del Personal en la Agencia mediante la elaboración del Catálogo de Puestos, la Relación de Puestos de Trabajo y la actualización del Convenio vigente.
- 39 Durante el ejercicio fiscalizado la Agencia mantiene la organización de sus RRHH según la doble estructura de la que fue dotada inicialmente, esto es, por un lado, el personal procedente de la extinta DAPSA y por otro, el adscrito de la anterior Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, actual CAGPDS.
- 40 Por otra parte, el Convenio vigente data de 2009. Si bien la Agencia ha fijado un calendario de negociaciones con los representantes sindicales, a la fecha de los trabajos, no se ha llegado a un acuerdo para su modificación.
- 41 Una de las circunstancias relacionadas con las irregularidades descritas es que, en determinadas pero recurrentes situaciones, la Agencia, justificándose en la existencia de necesidades de los servicios afectados, ha encomendado tareas a personas que ocupaban puestos cuyas responsabilidades no comprendían las mismas. Ello atenta contra el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET) que en su art. 39.3 establece que: *“El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. (...)”* (§7.5)

#### **4.2.4. Incumplimientos relacionados con el personal fuera de Convenio**

- 42 La persona titular del puesto denominado *Asesor Ejecutivo* presta sus servicios en órganos directivos de la CAGPDS de la que dependen funcionalmente. Se incumple así el art. 12 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) que establece que el personal que realice funciones

expresamente calificadas como de confianza o de asesoramiento especial será retribuido con cargo a los créditos consignados a tal fin.

- 43 El puesto referido no está recogido en la estructura orgánica definida en su día por DAPSA ni en los Estatutos de la Agencia. No consta autorización ni del Consejo de Administración de la citada y extinta empresa, ni del Consejo Rector de la AGAPA, una vez constituida ésta, por la que se haya aprobado este puesto como staff en la estructura directiva.
- 44 Sus retribuciones, consignadas inicialmente por DAPSA y con posterioridad con cargo al presupuesto de la Agencia, en ningún caso se han retribuido con cargo a créditos de la Consejería para la que desarrollan sus funciones como personal de asesoramiento especial.
- 45 Tras decidir la Agencia en su día de manera unilateral extinguir la relación contractual con la persona trabajadora y ser obligado a la readmisión por acatamiento de la sentencia judicial producto de la demanda interpuesta por la misma, las circunstancias referidas se mantienen en el ejercicio fiscalizado.

#### **4.2.5. Incumplimientos relacionados con la contratación temporal**

- 46 La Agencia incumple con la obligación recogida en el art. 15.9 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el TRLET, de comunicar a las personas afectadas y a sus representantes legales la adquisición de la condición de trabajador indefinido de la empresa.
- 47 Esta conversión se produce cuando se dan las condiciones reguladas en el art. 15.5 del citado texto, reproducidas con matices en el art. 16.1 del Convenio de la Agencia, de sobrepasar los dieciocho meses de contratación en un plazo de veinticuatro.
- 48 La totalidad de los trabajadores temporales incluidos en la muestra analizada (12 casos) se encuentra en esta situación, ascendiendo a 39 el número de éstos al final del ejercicio fiscalizado.

#### **4.2.6. Incumplimientos relacionados con el contenido de los expedientes**

- 49 Los expedientes de personal de la Agencia, en términos generales, no respetan la Orden de 26 de diciembre de 2000, de la Consejería de Justicia y Administración Pública, por la que se regula el contenido, tramitación, gestión y archivo de los expedientes personales correspondientes al personal al servicio de la Junta de Andalucía pues adolecen, dependiendo de los casos, de documentos esenciales del mismo, como la sustentación de las incidencias con efecto económico como la inclusión o la supresión de conceptos y pluses o la referencia al procedimiento de selección.
- 50 Si bien la Agencia ha recibido la documentación que DAPSA gestionaba, a la que le era de aplicación un régimen distinto por su condición de sociedad mercantil pública, ello no es óbice para su adecuación a la normativa que afecta a las agencias administrativas especiales, para la cual ha transcurrido un período más que suficiente.

#### **4.2.7. Incumplimientos relacionados con los sistemas de información y gestión del personal**

- 51 Los sistemas de información de mayor importancia y utilización por la AGAPA en la gestión de su personal, SAP Y ZAGUAN, ambos calificados de categoría media según el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) no se encontraban adaptados a los requisitos contenidos en el mismo en el ejercicio auditado, situación que se mantenía a la finalización de los trabajos de campo.
- 52 Lo anterior supone un incumplimiento del Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica y las modificaciones al mismo reguladas por el Real Decreto 951/2015.
- 53 La Agencia inició un proceso de mejora y corrección de las debilidades detectadas en una autoevaluación realizada en el año 2019, si bien la abundancia e importancia de estas ha imposibilitado su terminación a la fecha actual. (§7.9)

#### **4.2.8. Otros incumplimientos en materia de recursos humanos**

- **Reflejo en los estados financieros de las consecuencias de las reclamaciones interpuestas por trabajadores**

- 54 A pesar de la existencia en los últimos ejercicios de sentencias desfavorables a los intereses de la Agencia como consecuencia de demandas interpuestas por trabajadores por desempeño de funciones no acordes con su categoría, la AGAPA no lleva a cabo dotación alguna de provisión de las cantidades reclamadas o, en su defecto, de una estimación basada en sentencias anteriores de naturaleza similar.
- 55 Esta conducta supone un incumplimiento de la Norma de Reconocimiento y Valoración 17 del PGCP<sup>2</sup> Provisiones, activos y pasivos contingentes, cuyo contenido es recogido asimismo por la Norma Internacional de Contabilidad de Sector Público 19 como obligación para contabilizar una provisión por este tipo de demandas y litigios. En el caso de que no se reúnan los criterios incluidos en dicha norma, existiría, cuanto menos, un pasivo de naturaleza contingente del que la Agencia debería informar en la Memoria de las Cuentas Anuales (CCAA).

- **Igualdad**

- 56 La Agencia carece de un Plan de Igualdad, por lo que se incumple el art. 32.1 de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- 57 Respecto a la representación en los órganos de gobierno a 31/12/20 se constata un marcado desequilibrio que se manifiesta en un índice de feminización de 0,30 debido a una presencia masculina tres veces superior a la femenina, incumpléndose el art. 11 de la citada legislación.

<sup>2</sup> Orden EHA/1037/2010, de 13 de abril, por la que se aprueba el Plan General de Contabilidad Pública.

- **Riesgos laborales**

- 58 Los accidentes de trabajo acaecidos en la Agencia en el ejercicio se comunican con retraso a la autoridad laboral según los plazos establecidos en la Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre:
- De los once expedientes analizados solo uno se comunica antes de los cinco días preceptivos.
  - La media del período de comunicación es de más de 23 días.

#### 4.2.9. Limitaciones al alcance

- **Relacionadas con el acceso al empleo público**

- 59 La documentación comprensiva de los expedientes de personal no incluye aquella relacionada con los procesos aplicados a la selección del personal que actualmente forma parte de la estructura de la Agencia, por lo que no puede concluir acerca del respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y transparencia en el acceso al empleo público recogido en el EBEP, en la LAJA<sup>3</sup>, en sus propios Estatutos y en el Convenio Colectivo vigente.
- 60 Asimismo, no consta sustento documental de que la designación del personal fuera de convenio se haya realizado mediante procedimiento que haya garantizado la publicidad y concurrencia. Su designación no se ha realizado atendiendo a los principios de mérito, capacidad e idoneidad, todo ello sustentado en la misma normativa citada anteriormente<sup>4</sup>.
- 61 No obstante lo anterior, hay que hacer constar que la Agencia no ha llevado a cabo en los últimos años procesos selectivos ni designación alguna de personal fuera de convenio, por lo que las conclusiones anteriores se refieren a aquéllos realizados con anterioridad al ejercicio fiscalizado.
- 62 Estos hechos ya fueron puestos de manifiesto como conclusiones de un informe anterior de la CCA<sup>5</sup>.

- **Relacionadas con la apertura y adscripción de los trabajadores a los centros de trabajo**

- 63 La AGAPA no ha podido documentar la comunicación a la autoridad laboral -actualmente, las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía- de la apertura de los centros de trabajo (CCTT) de su organización territorial. En caso de no haberse realizado dicho trámite, se hubiera incumplido la obligación regulada en el art. 6.1 Real Decreto-Ley 1/1986 de 14 de marzo, de medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales y en la Orden TIN/1071/2010, de 27 de abril, sobre los requisitos y datos que deben reunir las comunicaciones de apertura o de reanudación de actividades en los CCTT, así como el art. 1.5 del TRLET.

<sup>3</sup> EBEP: Art. 55 del Capítulo I *Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio* del Título IV *Adquisición y pérdida de la relación de servicio* 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 y LAJA: art. 70.1 de la Sección III *Agencias públicas empresariales*.

<sup>4</sup> EBEP: Art. 13 del Capítulo I *Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio* del Título IV *Adquisición y pérdida de la relación de servicio* 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 y LAJA: art. 70.2 de la Sección III *Agencias públicas empresariales*.

<sup>5</sup> Fiscalización de las fuentes de financiación y de la gestión de recursos humanos en la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía. 2011. OE 02/2012.

- 64 Ello podría ser sancionable de acuerdo con Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- 65 Asimismo, la inexistencia del alta podría suponer la inexacta adscripción del personal a sus CCTT de referencia. Este hecho es relevante, especialmente para el colectivo de la AGAPA que desarrolla sus funciones fuera de los centros que conforman la estructura de la Agencia, esto es, fincas dependientes del IFAPA y embarcaciones radicadas en puertos dependientes de la Agencia de Puertos de Andalucía.

### **4.3. Otras cuestiones que no afectan a la opinión de cumplimiento de la gestión de los recursos humanos**

#### **4.3.1. Organización territorial**

- 66 De la lectura de la normativa regulatoria de la estructura periférica de la Agencia, principalmente el Decreto 99/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, y el resto de aquella, que se incluye en el ya citado anexo 88nº1, se deducen incongruencias respecto a las competencias asignadas a los responsables de los distintos estamentos, llegando, en ocasiones, a ser contradictorias.
- 67 Entre ellas son destacables las siguientes:
- Los delegados territoriales de la CAGPDS representan a la Agencia sin pertenecer a su estructura.
  - Las delegaciones territoriales, dependientes orgánicamente de la consejería, actúan como direcciones provinciales de la Agencia.
  - Las competencias de la gestión de los laboratorios y de las oficinas periféricas no quedan nítidamente definidas en la normativa de aplicación. Esto se hace especialmente delicado en tareas que conllevan el ejercicio de autoridad, pues tanto las oficinas de índole comarcal (OCA) como local (OLA) no siempre cuentan en su estructura con la persona facultada para ello y, si es así, no queda clara su competencia al respecto.

- 68 Las consecuencias de estas debilidades de regulación son la existencia de contradicciones, indefinición o solapamiento de funciones del personal de la AGAPA y de la CAGPDS adscrito a los distintos centros de trabajo periféricos.

#### **4.3.2. Instrumentos de planificación general**

- 69 La Agencia no publica la memoria anual de actividades. No obstante, y respondiendo al mandato recogido en sus Estatutos, elabora el PAA que responde a la concreción anual del CPG y que debe ser aprobado por el Consejo Rector. Varias líneas de dicho documento poseen relación directa con la organización del personal.
- 70 Este documento no ha sido objeto del informe de seguimiento trimestral previsto estatutariamente, por lo que se desconoce su ejecución.

- 71 Respecto al CPG, para el ejercicio de análisis se encuentra prorrogado el correspondiente al período 2015-18, realizándose un limitado informe de ejecución al mismo. (§7.5)

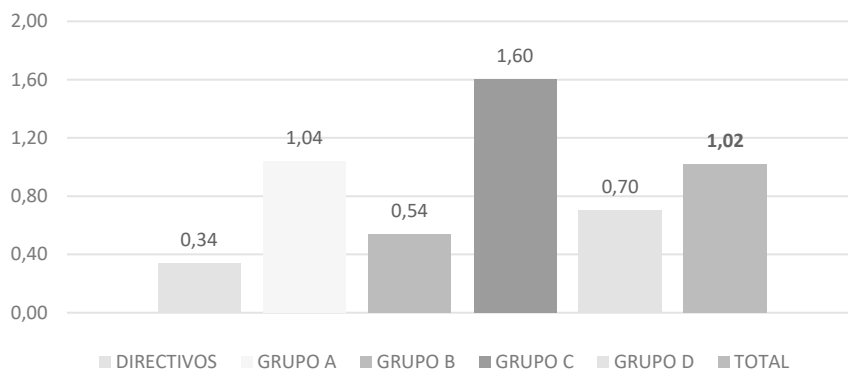
#### 4.3.3. Absentismo

- 72 La Instrucción 1/2017, de 15 de febrero, de la Secretaria General de la AGAPA recoge las normas sobre el control de presencia en los CCTT de su personal laboral propio.
- 73 No obstante, se constata la convivencia de diferentes controles de asistencia para el conjunto del personal dependiente de la Agencia:
- ZAGÜÁN, para el personal gestionado por AGAPA.
  - CRONO, para el personal funcionario, interino y laboral de la JA, implantado y gestionado por la Consejería de Hacienda y Administración Pública.
- 74 La anterior circunstancia, con distintos órganos de gestión y decisión en materia de absentismo y control de presencia no coordinados, podría ocasionar una disparidad de trato de los colectivos afectados y pertenecientes a la plantilla de la Agencia.
- 75 Los datos del último trienio ponen de manifiesto un absentismo en la Agencia del 8,4% superior a la media nacional en un 2,5%. El concepto de mayor relevancia es la baja por enfermedad común con un 64% del total de jornadas de ausencia, lo que podría estar relacionado con la elevada edad promedio de la plantilla, que supera los 45 años en un 52%.

#### 4.3.4. Igualdad

- 76 Si bien en el conjunto de la Agencia se constata un equilibrio por géneros, el índice de feminización presenta resultados desiguales en función de las categorías recogidas en convenio, resultando muy inferior en los puestos no regulados por convenio y en los grupos B y D, como se puede apreciar en el gráfico nº1:

ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN  
POR CATEGORÍAS



FUENTE: CCA con datos de la AGAPA.

Gráfico nº1

GRUPO A: Licenciado, Arquitecto o Ingeniero.

GRUPO B: Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Diplomado Universitario o Formación Profesional de Tercer Grado.

GRUPO C: Bachiller Superior, BUP, Formación Profesional de Segundo Grado.

GRUPO D: Bachiller Elemental, Formación Profesional de Primer Grado.

#### 4.3.5. Formación

- 77 El personal objeto del alcance del presente informe está excluido *del Plan de Formación Corporativa del Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP)*, no así el resto del personal de la Agencia.
- 78 En los estatutos de este organismo, aprobado por el Decreto 277/2009, se recogen entre sus funciones *Asesorar y colaborar con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía en la planificación, desarrollo y evaluación de la formación del personal de las mismas (...), incluido el personal que ejerce funciones de alta dirección, así como en el desarrollo de sus capacidades* (art. 4.2 c).
- 79 Con base en ello, la AGAPA ha formalizado dos acuerdos de colaboración con el IAAP<sup>6</sup>. No obstante, su aplicación no posibilita que el personal propio de la AGAPA tenga acceso a la formación en las mismas condiciones que el resto de la plantilla de la Agencia.
- 80 Esta circunstancia, si bien se repite en el resto de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía, en el caso de la se hace más patente debido, como se ha citado de forma reiterada, a la convivencia de colectivos de distinta procedencia y naturaleza en la plantilla de la Agencia.

#### 4.3.6. Control interno

- 81 Algunas de las consecuencias de los hechos expuestos a lo largo del presente informe y que se han podido comprobar durante los trabajos de fiscalización son las siguientes:
- Ausencia de desarrollo normativo en forma de instrucciones internas en materias como acción social, archivo de expedientes o anticipos y préstamos, aspecto que se desarrolla más adelante.
  - Condiciones laborales distintas en el desarrollo de funciones idénticas.
  - Conflictos relacionados con la dependencia jerárquica y funcional.
  - Dispersión de responsabilidades en la organización territorial.
  - Gestión de la seguridad del acceso a aplicativos.
- 82 La situación descrita supone un punto débil de control interno que afecta a la gestión eficiente y eficaz de los RRHH de la Agencia.
- 83 Concretamente, el procedimiento de regulación de concesión de anticipos y préstamos al personal recogido en el art. 32 del Convenio de la Agencia adolece de numerosas debilidades de control:
- Se utiliza el mismo modelo de solicitud para ambas circunstancias.
  - Las solicitudes se gestionan como anticipos de nóminas, ya que se conceden sin acreditarse las necesidades urgentes y extraordinarias que motivan la petición de un préstamo. Las resoluciones de concesión no distinguen la figura que se está resolviendo.

<sup>6</sup> Convenio Marco aprobado por Resolución de 1 de junio de 2018, del Instituto Andaluz de Administración Pública, por la que se publica el convenio de colaboración entre el Instituto Andaluz de Administración Pública y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera en materia de formación, selección y otros aspectos y Convenio específico de colaboración con el mismo organismo de 16 de julio de 2020.

- En los expedientes analizados no consta la propuesta de resolución.
- No hay justificación del cálculo de las cantidades aprobadas.
- No existe justificación de que las cantidades dispuestas se hayan utilizado para la finalidad que motivo su concesión.
- No hay constancia del acto de cancelación o compensación total de la deuda, si bien se ha verificado la realización de las oportunas retenciones en las correspondientes nóminas.

## 5. HECHOS POSTERIORES

- 84 Se ha producido una modificación de la RPT de la Agencia por Decreto 82/2021, de 2 de febrero, por el que se modifica parcialmente la relación de puestos de trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía, correspondiente a la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible y a la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía. Por la misma se incorporan a su estructura de personal varias figuras de coordinación territorial y se crea el Servicio de Personal. Este hecho es un primer paso para posibilitar una gestión unificada e integrada de la totalidad de la plantilla que debería culminar en la aprobación del I Convenio Colectivo del personal laboral de la Agencia.
- 85 No obstante, en abril de 2022, la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local ha informado desfavorablemente el inicio de las negociaciones que deben desembocar en la aprobación de citado documento con base en una serie de consideraciones que deben subsanarse por parte de la AGAPA para obtener el beneplácito de dicho órgano. (§37, A12)
- 86 Este mismo órgano, en mayo de este mismo año, contando con el informe favorable de la Dirección General de Presupuestos, ha informado asimismo favorablemente la convocatoria de una Oferta de Empleo Público extraordinaria de Estabilización para la cobertura de 47 plazas en la AGAPA (12 indefinidos no fijos y 35 temporales que ocupan plazas estructurales).
- 87 El art. 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, autoriza una tasa adicional para la estabilización del trabajo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, con inclusión o no en la RPT, plantillas u otra forma de organización de los RRHH de las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.
- 88 El art. 2.6 de la misma Ley establece que deben ser, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal. En el mismo sentido, la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021 permite incluir en dichos procesos las plazas ocupadas por personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial siempre que cumplan con la naturaleza temporal, de ocupación ininterrumpida y el carácter estructural que fija la Ley.
- 89 La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia 85/2022 (Unificación de Doctrina 3781/2020), en su fundamento de derecho Octavo recoge literalmente que: “A la vista de cuanto



*antecede debemos unificar las dispares doctrinas enfrentadas. Lo hacemos afirmando que cuando una Administración Pública se subroga, por transmisión de empresa, en un contrato de trabajo que tenía carácter fijo debe mantenerse esa condición. Es inadecuado aplicar en este caso la categoría de personal indefinido no fijo, so pena de desconocer las exigencias derivadas de la Directiva 2001/23/ CE. Esta unificación doctrinal también persigue despejar las dudas que pudieran haber suscitado algunas consideraciones albergadas en anteriores sentencias, en las que no se debatía frontalmente la presente cuestión.” (§46)*

- 90 En 2021 se aprueba la Resolución 2/2021, de la Secretaría General de la AGAPA, que establece los procedimientos de otorgamiento de los anticipos y préstamos regulados en el art. 32 del Convenio Colectivo de la Agencia. (§81, 83)
- 91 Respecto a la elaboración del Plan de Igualdad, a la fecha de cierre de los trabajos se ha avanzado en los siguientes aspectos:
- Finalización del Diagnóstico de Situación, presentado y aprobado por la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad en primera instancia el 15 de marzo de 2021.
  - Resolución 11/2021, de 21 de noviembre de la Dirección Gerencia, por la que se aprueba medidas para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.
  - Resolución 1/2022, de 19 de enero de la Dirección Gerencia, por la que se aprueba el protocolo de actuación para situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación. (§56)
- 92 A fecha de los trabajos de campo se encuentran pendientes de emitirse sentencias por la sala competente con respecto a 53 demandas interpuestas por desempeño de tareas de superior categoría por 37 trabajadores que supondrían un perjuicio económico mínimo para la Agencia de 246.882€, dado que no todas incluyen una estimación de las cantidades reclamadas. (§41, A53)

## 6. RECOMENDACIONES

- 93 La CCA recomienda la adopción de las medidas expuestas en este epígrafe que van orientadas a propuestas de mejora para la organización. La implantación de estas recomendaciones podrá ser objeto de alcance en futuros informes de fiscalización que tengan como objetivo el seguimiento específico del presente trabajo, las recomendaciones por materias o cualquier otro asunto relacionado con el mismo.
- 94 En observancia de la *Guía práctica para la elaboración de recomendaciones* elaborada por la propia CCA, se ha consignado una prioridad alta o media a cada recomendación propuesta, según se trate de una debilidad material o una deficiencia significativa. En el caso de una prioridad alta, se requiere una atención urgente de la dirección para implantar controles y, en su caso, procedimientos que mitiguen los riesgos identificados en forma de conclusiones. Para una prioridad media, la dirección deberá establecer un plan de acción concreto para resolver la deficiencia observada en un plazo razonable.

- 95 Las recomendaciones van dirigidas a las personas titulares de los órganos directivos de la agencia auditada.
- 96 Se aconseja realizar la oportuna modificación estatutaria al constatarse que, tanto la CAGPDS como la propia Agencia, consideran que ha decaído la necesidad de la existencia del Comité Consultivo previsto en dicho documento. (Prioridad alta) (§33)
- 97 Se recomienda a la Dirección de la Agencia, a la Comisión de Control y al Consejo Rector que elaboren normas de carácter interno y consideren el desarrollo e implantación de aplicativos informáticos que doten de coherencia y faciliten la realización en tiempo y forma a los documentos relacionados con:
- la planificación de la actividad de la AGAPA (CPG y PAA),
  - el seguimiento de la actividad planificada para su elevación a los órganos correspondientes.

Es aconsejable asimismo que los PAA, como documentos de ejecución, se adapten al máximo a lo recogido en los CPG aprobados por el Consejo de Gobierno, incorporándose a la normativa interna el procedimiento de tramitación de las modificaciones que fueran necesarias conforme al art. 26.6 de los Estatutos. (Prioridad media) (§34)

- 98 Se insta a los órganos directivos de la Agencia, con la necesaria implicación y participación de la CAGPDS y de la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior, en la actualidad competente en materia de función pública a través de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en el proceso de estudio, revisión y modificación integral de la RPT que desemboque en un documento final comprensivo de la totalidad de los RRHH dependientes y de requisitos y funciones de todos y cada una de las categorías y puestos recogidos en convenio. (Prioridad alta) (§37, A12)
- 99 En tanto en cuanto se alcance dicho objetivo, en la elaboración de los presupuestos anuales y basado en el histórico de las mismas, la Agencia debe incluir una previsión de las cantidades que pudieran ser objeto de demanda por parte de los trabajadores afectados para su inclusión en los estados financieros que componen sus CCAA. (Prioridad media) (§41, 7.5)
- 100 La anómala situación relacionada con la desigualdad en el acceso a la formación del personal de la Agencia se solventaría con la revisión de la RPT que, entre otros aspectos, posibilite la inclusión de la totalidad del personal de la AGAPA en la misma. (Prioridad media) (§77)

## **7. APÉNDICES**

### **7.1. Marco jurídico en el ámbito de los recursos humanos**

- A1 El art. 130 de la Constitución establece la atención por parte de los poderes públicos a la modernización y desarrollo de los sectores agrícolas, ganadero y pesquero. El Estatuto de Autonomía de Andalucía en su art. 48 reserva a la comunidad autónoma la competencia exclusiva en dichas materias.

- A2** La AGAPA queda efectivamente constituida el 30 de abril del 2011, tras la publicación y aprobación de sus Estatutos por Decreto 99/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, asumiendo todas las relaciones jurídicas, bienes, derechos y obligaciones de DAPSA la cual quedó extinguida simultáneamente, y quedando integrado su personal en la Agencia. Los mismos han sufrido hasta la fecha una única modificación por el Decreto 538/2012, de 28 de diciembre, que modificó su estructura organizativa general.
- A3** La Agencia, de conformidad con el art. 11.1 de la Ley 1/2011, de reordenación del sector público de Andalucía, se configura como agencia de régimen especial de las previstas en el artículo 54.2.c, y reguladas en los arts. 71 a 74 de la LAJA, para la realización de sus fines institucionales en régimen de autonomía de gestión. Dicho fin comprende la ejecución de las políticas orientadas a alcanzar los objetivos básicos previstos en el art. 10.3.13 del Estatuto de Autonomía para Andalucía que le sea asignada por la consejería competente en materia agraria y pesquera a la cual se encuentra adscrita, en el ejercicio fiscalizado, la CAGPDS.
- A4** La AGAPA tiene como misión prestar servicios especializados e innovadores para el desarrollo y la innovación de los ámbitos rural, agrario, pesquero y agroalimentario, fomentando un desarrollo equilibrado y sostenible como instrumento al servicio de las administraciones.
- A5** La Agencia desarrolla sus fines en el marco de los planes y programas que determine la consejería citada, la cual fija los objetivos y directrices de actuación de aquella, efectúa el seguimiento de su actividad y ejerce el control de eficacia y financiero de acuerdo con la normativa vigente.
- A6** Como entidad instrumental, tiene la consideración de medio propio de la Administración de la Junta de Andalucía, encontrándose facultada para realizar los trabajos que aquella le encomienden en las materias propias de su objeto y fines, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional décima de la Ley 1/2011, de 17 de febrero.
- A7** Asimismo, está sometida en su régimen presupuestario a lo dispuesto en el Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, las Leyes anuales del Presupuesto de la Comunidad Autónoma y demás disposiciones que resulten de general aplicación, así como a lo establecido en sus Estatutos y al régimen de Contabilidad Pública, con la obligación de rendir cuentas conforme a lo dispuesto en el artículo 97 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía y demás normativa de aplicación.
- A8** La Agencia, en su calidad de agencia de régimen especial, actúa con sujeción al derecho administrativo, si bien, con base en sus Estatutos, podrá regirse por el derecho privado en aquellos ámbitos de gestión en que se requiera, no afectando ello al alcance del presente trabajo.
- A9** La AGAPA está sometida al control financiero permanente de la ejecución de sus presupuestos de la Intervención General de la Junta de Andalucía y su Consejo Rector puede acordar la auditoría de los estados financieros, potestad que no se ha ejercido en los últimos ejercicios.
- A10** La Ley 3/2019, de 22 de julio, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2019, en su Disposición adicional vigesimonovena ordenó la contratación de auditorías

operativas del sector público instrumental que, en lo referente a la AGAPA y asimismo de acuerdo con dicho mandato, dio como resultado el informe que se encuentra publicado en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía.

**A11** Con base en la relación contractual existente, además de lo establecido en el Estatuto de Autonomía, son de aplicación diferentes regímenes normativos laborales:

- Personal directivo, regido por el art. 13 del EBEP.
- Personal fuera de convenio, regido por los contratos formalizados entre las partes, el Derecho Laboral y el propio EBEP.
- Personal laboral propio, regido por el Derecho Laboral, el EBEP y los convenios de aplicación, en el caso que nos ocupa:
  - Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Desarrollo Agrario y Pesquero, S.A., aprobado por la Resolución de 28 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.
  - Convenio Colectivo de Jardinería, aprobado por la Resolución de 25 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo.

**A12** Todos los colectivos se incluyen en la RPT de la Administración General de la Junta de Andalucía. La misma, para dar cumplimiento a lo recogido en el art. 74.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, donde se establece que las funciones que impliquen ejercicio de autoridad serán desempeñadas por personal funcionario, fue modificada parcialmente por el Decreto 106/2011 creándose seis puestos de trabajo adscritos a personal funcionario para el ejercicio de las potestades administrativas que implicaran ejercicio de autoridad, no habiéndose producido ulteriores modificaciones hasta el ejercicio fiscalizado<sup>7</sup>.

**A13** Por último, y afectando no únicamente a la parcela de personal, subrayar dos cuestiones que deben tenerse en consideración para contextualizar las conclusiones incluidas en el presente informe:

- Las circunstancias excepcionales que se produjeron en el año 2020, objeto de la fiscalización, con la declaración del estado de alarma previsto en la Constitución Española<sup>8</sup> a consecuencia de la pandemia de la COVID-19 que ocasionó no pocas distorsiones en la gestión cotidiana de la administración pública.
- La incorporación en la Agencia de un nuevo equipo directivo en los meses previos al ejercicio auditado.

<sup>7</sup> Recientemente y fuera del alcance temporal del presente trabajo, se ha aprobado una nueva modificación parcial de la RPT de la CAGPDS y de la AGAPA que crean varios puestos con potestades públicas, así como la remodelación de la estructura de laboratorios de varias provincias, lo que supone la ampliación en 35 puestos con respecto a la situación anterior.

<sup>8</sup> Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

## 7.2. Organización y datos generales de la AGAPA

- A14** La Agencia tiene su sede principal en la ciudad de Sevilla. Respecto a la organización territorial, las Delegaciones Provinciales de la CAGPDS a la que la AGAPA se encuentra adscrita actúan como Direcciones Provinciales de la misma<sup>9</sup>.
- A15** Además de ello, en el ejercicio de análisis posee una red de instalaciones dependientes periféricas que abarca 108 centros de trabajo. Además de los mismos, existen trabajadores que desarrollan sus funciones en otros 8 centros que comprenden fincas y haciendas dependientes del IFAPA y puertos dependientes de la Agencia de Puertos de Andalucía y de Puertos del Estado, si bien en estos últimos casos, sólo como punto de embarque, ya que las tareas de inspección se desarrollan a bordo de la flota pesquera.
- A16** Atendiendo a su tipología, los CCTT se pueden clasificar como se refleja en el cuadro nº2:

CENTROS DE TRABAJO POR TIPO Y PROVINCIAS									
NATURALEZA / PROVINCIA	AL	CÁ	CÓ	GR	HU	JA	MÁ	SE	TOTAL
SERVICIOS CENTRALES	-	-	-	-	-	-	-	2	2
DELEGACIONES TERRITORIALES Y OFICINAS PROVINCIALES	1	3	2	1	2	2	4	1	16
OFICINAS COMARCALES Y LOCALES AGRARIAS	6	7	11	7	7	8	6	12	64
LABORATORIOS	1	2	3	2	3	2	1	3	17
FINCAS Y HACIENDAS	2	-	1	1	1	-	2	2	9
<b>TOTAL CENTROS DE TRABAJO DE LA AGAPA</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>108</b>
FINCAS Y HACIENDAS <sup>1</sup>	-	2	-	-	-	-	-	-	2
PUERTOS <sup>2</sup>	2	2	-	1	-	-	1	-	6
<b>TOTAL CENTROS DE TRABAJO AJENOS</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>8</b>

FUENTE: AGAPA.

<sup>1</sup> Fincas y haciendas dependientes del IFAPA.

<sup>2</sup> Instalaciones portuarias dependientes de la Agencia de Puertos de Andalucía y de Puertos del Estado.

Cuadro nº2

- A17** La estructura general de la Agencia se representa en los organigramas de los anexos nº2.1 a 2.3. El listado de los centros incluyendo su personal se incluye en el anexo nº3.
- A18** La plantilla de personal propio de la Agencia ascendía a 1.638 trabajadores a final de ejercicio, todos sujetos al régimen laboral. Este colectivo supone el 63% del total de los trabajadores de la AGAPA.
- A19** Dada la existencia de contrataciones temporales, durante el ejercicio han sido 1.660 las personas que algún momento ha formado parte de aquélla. Teniendo en cuenta los períodos efectivos de dicho colectivo, de los contratados fijos discontinuos y de las jubilaciones parciales, la plantilla media del ejercicio ha sido de 1.614 trabajadores. Todo ello se presenta en el cuadro nº3 desglosado por convenio de aplicación y sexo y donde se puede apreciar un equilibrio en este último desglose:

<sup>9</sup> Decreto 4/1996, de 9 de enero, sobre Oficinas Comarcales Agrarias y otros servicios y centros periféricos de la Consejería.

PLANTILLA DE PERSONAL PROPIO							
TIPO Y CONVENIO	A 31/12			DURANTE EL EJERCICIO			MEDIA
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	TOTAL
<b>CONVENIO AGAPA</b>	<b>807</b>	<b>821</b>	<b>1.628</b>	<b>820</b>	<b>829</b>	<b>1.649</b>	<b>1.606</b>
INDEFINIDO	696	751	1.447	709	758	1.467	1.461
FIJO DISCONTINUO	87	55	142	87	55	142	106
TEMPORAL	24	15	39	24	16	40	39
<b>CONVENIO JARDINERÍA</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
INDEFINIDO	3	-	3	3	-	3	3
<b>NO SUJETO A CONVENIOS</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>5</b>
INDEFINIDO <sup>1</sup>	4	3	7	5	3	8	5
<b>TOTAL PERSONAL</b>	<b>814</b>	<b>824</b>	<b>1.638</b>	<b>828</b>	<b>832</b>	<b>1.660</b>	<b>1.614</b>

FUENTE: AGAPA.

Cuadro nº3

1 Incluye los contratos de alta dirección y otro personal fuera de convenio.

- A20** El desglose de los gastos de personal propio de la AGAPA, que suponen aproximadamente un 60% de las obligaciones reconocidas, se expone en el cuadro nº4 y más detalladamente por conceptos en el anexo nº4, todo ello extraído de la contabilidad analítica de la Agencia.

En €	
GASTOS DE PERSONAL PROPIO	
CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	25.336.723
COMPLEMENTOS FIJOS DE CONVENIO	19.352.861
PLUSES VARIABLES DE CONVENIO	320.640
PLUSES FUERA DE CONVENIO	145.446
PRESTACIONES IT, AT Y EP <sup>1</sup>	2.035.741
AJUSTES Y DESCUENTOS	-4.800
<b>MASA SALARIAL</b>	<b>47.186.611</b>
SEGURIDAD SOCIAL EMPRESA <sup>2</sup>	13.584.292
<b>TOTAL GASTOS DE PERSONAL PROPIO</b>	<b>60.770.903</b>

FUENTE: CCA a partir de las CCAA de la AGAPA.

Cuadro nº4

1 Incapacidad temporal, accidente de trabajo y enfermedad profesional.

2 Deducidas bonificaciones.

- A21** La Ley 6/2019, de 19 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad autónoma de Andalucía para el año 2020 no prevé incremento de las retribuciones<sup>10</sup>. No obstante, éstas se incrementaron en un 2% con base en lo recogido en el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

<sup>10</sup> El art. 12.2 establece que "las retribuciones del personal del sector público andaluz sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional cuarta de la presente Ley, no experimentarán incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2019, en términos de homogeneidad para los dos períodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad de éstos. Para el personal laboral esta previsión se aplicará a la masa salarial."

### 7.3. Muestras y criterios de selección

**A22** Para la comprobación del expediente completo de personal, así como para la prueba de nóminas, se ha estratificado la población de referencia, compuesta por el personal que en algún momento del ejercicio ha pertenecido a la plantilla de personal propio de la AGAPA, citada en el epígrafe anterior, con base en el tipo de relación laboral, por ser el criterio más significativo a efectos de especificidad normativa. De este modo, se han obtenido las siguientes subpoblaciones:

1. Personal no sujeto a convenio, formado por los contratos de alta dirección y los mandos intermedios contratados fuera de convenio.  
Para este grupo se ha efectuado un muestreo censal.
2. Resto de personal, subestratificándose por tipo de relación contractual: indefinidos, temporales, fijos discontinuos y temporales.

Para este grupo los tamaños muestrales se han obtenido por aplicación de un muestreo aleatorio simple (MAS), con un riesgo estimado de P de 0,05 (bajo), un nivel de significación  $\alpha$  de 0,05 (esto es, un nivel de confianza del 95%) y un error esperado a priori  $\epsilon$  de 0,1.

**A23** Los tamaños muestrales resultantes obtenidos se reflejan en el cuadro nº5:

POBLACIONES Y TAMAÑOS MUESTRALES GENERALES				
TIPO	MUESTREO	POBLACIÓN	MUESTRA	REPRESENTATIVIDAD
PERSONAL NO SUJETO A CONVENIO	Censal	8	8	100,0%
RESTO DE PERSONAL	Aleatorio simple	1.652	46	2,8%
INDEFINIDO		1.470	18	1,2%
FIJO DISCONTINUO		142	16	11,3%
TEMPORAL	Aleatorio simple	40	12	30,0%
<b>TOTAL EXPEDIENTES</b>		<b>1.660</b>	<b>54</b>	<b>3,3%</b>

FUENTE: CCA a partir de datos de la AGAPA.

Cuadro nº5

**A24** Para las pruebas específicas, una vez cuantificadas las respectivas poblaciones, se ha aplicado asimismo el MAS con los parámetros citados anteriormente, obteniéndose los tamaños muestrales mostrados en el cuadro nº6 para todas aquellas parcelas de las que se ha suministrado la información solicitada:

POBLACIONES Y TAMAÑOS MUESTRALES PARTICULARES				
PRUEBA	MUESTREO	POBLACIÓN	MUESTRA	REPRESENTATIVIDAD
COMPATIBILIDADES		64	14	21,9%
EMBARGOS JUDICIALES		26	11	42,3%
BECARIOS Y PRÁCTICAS		10	7	70,0%
ALTAS		10	7	70,0%
BAJAS		26	11	42,3%
ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS		22	10	45,5%
INDEMNIZAC. POR SERVICIO	Aleatorio simple	47	13	27,7%
ACCIDENTES LABORALES		25	11	44,0%
CENTROS DE TRABAJO		116	16	13,8%
PROCESOS JUDICIALES		66	14	21,2%
EJECUCIÓN DE SENTENCIAS		13	8	61,5%
PERMISOS SIN SUELDO		35	12	34,3%
REDUCCIÓN DE JORNADA		144	16	11,1%

FUENTE: CCA a partir de datos de la AGAPA.

Cuadro nº6

- A25** Las muestras específicas han sido objeto de muestreo reforzado cuando, del análisis de los expedientes seleccionados en las muestras generales, se han identificado algunas de las circunstancias contempladas en las pruebas particulares, hechos que han posibilitado ampliar la representatividad.
- A26** Asimismo, la selección anterior se ha complementado con aquellos elementos de la población que, a juicio del equipo auditor y a partir de la información disponible en cada momento y del análisis efectuado, suponen puntualmente un mayor riesgo inherente o de control.

#### 7.4. Datos generales sobre los recursos humanos

- A27** Por Resolución de 20 de abril de 2011, de la Secretaría General de la Función Pública de la Presidencia, se aprueba el Protocolo de Integración de Personal en la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, con efectividad al día siguiente de su publicación.
- A28** Las reglas de integración del personal establecidas en el citado protocolo son:
- Primera: Personal funcionario. La asignación de competencias y funciones atribuidas a la Consejería de Agricultura y Pesca y que se atribuyen ahora a la Agencia, comporta el cambio de dependencia orgánica y funcional de determinados puestos de su RPT. En todo caso, le corresponden al personal funcionario las funciones que impliquen el ejercicio de potestades públicas, en la salvaguarda de intereses generales o impliquen ejercicio de autoridad. Al personal funcionario que se integra en la Agencia le resulta de aplicación el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de la Junta de Andalucía.
  - Segunda: El personal laboral procedente de la Administración General de la Junta de Andalucía se integra orgánicamente en la Agencia, manteniendo su condición de personal laboral de dicha Administración, siéndole de aplicación el Convenio Colectivo del Personal de la



Administración de la Junta de Andalucía y los acuerdos derivados de la interpretación del mismo. Asimismo, les resulta de aplicación el EBEP.

- El cambio de dependencia orgánica y funcional del personal integrado se articuló mediante la modificación de la RPT de la Consejería, aprobada por el Decreto 106/2011, de 19 de abril y con posterioridad por la Orden de 5 de julio de 2011. De esta forma se asigna a la Agencia la dependencia orgánica y funcional de los puestos de trabajo vinculados al ejercicio de las nuevas funciones y competencias, en concreto las asignadas a la Gerencia y a la Dirección General de Inspección, Control y Análisis.
- Tercera: En este punto la Resolución regula la incorporación del personal laboral de DAPSA en la AGAPA: *“En concepto de sucesión, y desde la fecha de su constitución efectiva, la Agencia quedará subrogada en calidad de empleador en la totalidad de los contratos laborales del personal laboral de la Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero, S.A., con todos los derechos y obligaciones laborales y sociales inherentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.”*

- A29** De acuerdo con la regla de la letra b) de la disposición adicional cuarta de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, el personal integrado tendrá la consideración de personal laboral de la Agencia. Se establece que éste mantendrá las mismas condiciones laborales y retributivas que tenían en dicha empresa, así como de las dimanantes, en su caso, del V Convenio Colectivo de DAPSA.
- A30** Durante los años posteriores, se produjeron varias impugnaciones que provocaron procedimientos judiciales sobre el citado protocolo, adoptándose por los juzgados competentes medidas cautelares respecto a la ejecutividad de la regla tercera del mismo.
- A31** La anterior circunstancia provocó, a su vez, un período de provisionalidad del personal procedente de DAPSA hasta que se resolvieron los recursos presentados, lo que hizo inviable la redacción de un Catálogo de Puestos que permitiera la adecuada definición de los puestos de trabajo y las funciones a realizar por el personal procedente de los distintos servicios y estructuras integradas.
- A32** Asimismo, se produjeron sucesivas modificaciones de la estructura orgánica de la Consejería de adscripción de la Agencia, históricamente, las anteriores Consejerías de Agricultura y Pesca (2011), de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente (2012) y de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural (2013), como en la propia Agencia, por el Decreto 538/2012.
- A33** En 2012 finalizó el periodo transitorio aprobado por la Orden de la Consejería de Hacienda, de mayo de 2011, y los procesos de consolidación y de incorporación de la información contable de la empresa pública en la contabilidad de la Junta de Andalucía.
- A34** La fragmentación de las competencias en materia de personal entre los centros directivos de la Agencia y los de la Consejería, unida a la indefinición de las tareas y funciones a desempeñar por los trabajadores procedentes de DAPSA, dio lugar a disfunciones del modelo organizativo, además de situaciones de conflicto de competencias y atribuciones que hoy día no han sido totalmente superadas, tal como se pone de manifiesto a lo largo del presente informe.

**A35** Con base en la relación contractual existente, son de aplicación diferentes regímenes normativos laborales:

- Personal directivo, regido por el art. 13 del EBEP.
- Personal fuera de convenio, regido por los contratos formalizados entre las partes, el Derecho Laboral y el propio EBEP.
- Personal laboral propio, regido por el Derecho Laboral, el EBEP y los convenios de aplicación, analizados en el punto siguiente.

**A36** Los convenios aplicables a las relaciones laborales del personal laboral de la AGAPA son los siguientes:

- Convenio Colectivo de DAPSA aprobado por Resolución de 28 de julio de 2009 de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero, S.A., que afecta al 99,4% de la plantilla (1.628 trabajadores).
- Convenio Colectivo del sector de la jardinería, aprobado por Resolución de 25 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de la jardinería, que afecta únicamente al 0,2% de la plantilla (3 trabajadores).

**A37** El resto de la plantilla, siete trabajadores, posee contratos de alta dirección o no sujetos a convenio. Entre ellos hay que distinguir:

- Dos trabajadores con contratos de alta dirección acogidos al art. 2.1 del EBEP y Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, ambos ocupando subdirecciones. Durante el ejercicio fiscalizado, concretamente en el mes de octubre de 2020, se ha dado de baja la persona que ocupaba el puesto de Subdirector de RRHH y Corporativo, por lo que a finales del ejercicio queda vigente un contrato de alta dirección.
- Seis trabajadores con contratos fuera de convenio regulados por el Pacto para personal que desempeña funciones de dirección y especial confianza.

**A38** Estos trabajadores se corresponden con los puestos que se muestran en el cuadro nº7:

<b>PERSONAL NO SUJETO A CONVENIO A 31/12/20</b>			
<b>PUESTO</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>TOTAL</b>
SUBDIRECTOR	2	1	3
JEFE DE SERVICIO	2	1	3
ASESOR	-	1	1
<b>TOTAL AGAPA</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

FUENTE: AGAPA.

Cuadro nº7

**A39** La proporción con el total de la plantilla no alcanza el 0,43%, cantidad por debajo de la media de organismos de similar naturaleza<sup>11</sup>. Si nos centramos en los contratos de alta dirección, el porcentaje disminuye al 0,18%.

**A40** Los contratos analizados corresponden a los siguientes puestos:

- Asesor Técnico, nombrado en 2009.
- Subdirector de RRHH y Corporativo, formalizado en 2011 y extinguido durante el ejercicio.
- Subdirector de Sistemas de Información, formalizado en 2011.
- Jefe de Servicio de Apoyo Técnico, nombrado en 2011.
- Jefe de Servicio de Calidad, nombrado asimismo en 2011.
- Subdirector de Gestión de Recursos e Información, formalizado en 2015.
- Subdirector de Coordinación, nombrado en 2016.
- Jefe de Servicio de Actuaciones SIG y Prospectiva, firmado asimismo en 2016.

## 7.5. Instrumentos de planificación en materia de personal

**A41** Debido a su condición de organización perteneciente al sector público, y al configurarse como una entidad con un indubitable y marcado carácter asesor y técnico, los RRHH de la Agencia resultan un elemento esencial de su funcionamiento. Es por ello por lo que todas sus líneas de actividad conectan en alguna medida con aquéllos. No obstante, las que recogen citas expresas o están directamente relacionadas con la organización del personal en el PAA son las que se reflejan en el cuadro nº8 siguiente:

CONTENIDO DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2020 EN MATERIA DE RRHH	
LÍNEA	SUBLÍNEA
7.- Formación en el ámbito agrario y pesquero: En el marco de la gestión y control de los programas de formación exigidos por la normativa vigente para el ejercicio profesional, impartidos por entidades acreditadas por el Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica, así como para los programas de formación propios de la Agencia, relativas a:	1.- Elaboración de herramientas didácticas, publicaciones formativas multimedia y e-learning, incluyendo soporte y contenidos. 2.-Diseño, impartición y tutorización de acciones formativas (modalidad presencial, semipresencial y on-line).
13.- Servicios horizontales de la Agencia:	1.- Gestión y Administración de RRHH. 2.- Selección y Desarrollo Profesional. 3.- Gestión de la Seguridad y Salud.

FUENTE: Plan de Acción Anual 2020 de la AGAPA.

Cuadro nº8

**A42** Respecto al CPG prorrogado, en materia de personal se incluye una estimación de la plantilla global necesaria para la consecución de los objetivos, supeditada a lo que se dispusiera en las sucesivas Leyes de Presupuestos. Los RRHH hasta 2019 se habían mantenido estables y ajustados razonablemente a las plantillas medias en cada anualidad, aunque en promedio, son un 1,3%

<sup>11</sup> Para el mismo ejercicio, la proporción de personal directivo en la Agencia Pública Andaluza de Educación era del 4,40%, en la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía, del 3,78%, en la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, del 2,31% y en las Agencias Sanitarias del Alto y Bajo Guadalquivir, del 0,82% y del 0,54%, respectivamente.

inferior a lo previsto para el periodo. A pesar de ello, no se contempló la estimación del gasto de personal ni los efectivos necesarios en la ejecución de las distintas acciones y proyectos.

- A43** La Agencia no entra a valorar si la falta de personal ha afectado a la ejecución ni tampoco evalúa su eficiencia. Tampoco se concluye sobre la correcta distribución de los medios personales en las distintas acciones.
- A44** Este documento fue objeto de un informe final de ejecución, aunque tampoco se incluye la liquidación correspondiente al ejercicio 2020<sup>12</sup>. Además de ello hay que señalar que, a priori, esta ejecución presenta determinadas limitaciones en su contenido:
- Los indicadores no reflejan la realidad de la Agencia al no recoger todas las actuaciones.
  - En los sucesivos planes anuales se han incluido acciones nuevas y suprimido otras inicialmente recogidas en el Contrato Plurianual.
- A45** Respecto al CPG y ante la ausencia de información alternativa, en el anexo nº7 se recogen las líneas de actividad básicas del informe final de ejecución de 2019, último ejercicio del que se presentan datos, varias de ellas relacionadas con los RRHH.

## 7.6. Contratos de alta dirección

- A46** Al personal directivo de las agencias de régimen especial y al personal no sujeto a la normativa aplicable en materia de función pública, les será de aplicación lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del art. 70 la LAJA.
- A47** El art. 1.2.b del Convenio Colectivo establece que el personal de alta dirección y directivo al que se refiere el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, así como el personal cuyas funciones sean consideradas como directivas, de asesoramiento y/o ejecutivas de especial confianza, con pacto extraestatutario propio, quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio.
- A48** Este personal extraestatutario se rige por un Pacto que regulaba las relaciones jurídico-laborales entre DAPSA y el personal de especial confianza que, teniendo concertado contrato de trabajo común u ordinario, haya sido designado para desempeñar las funciones o tareas de un puesto de trabajo directivo o de asesoramiento interno. Este documento entró en vigor en 2008 por tiempo indefinido.
- A49** En 2015 se solicita por parte del Secretario General de la Agencia al Secretario General Técnico de la anterior Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, del preceptivo informe de la Consejería de Hacienda y Administración Pública para proceder a la transformación de los contratos laborales de naturaleza especial en otros de naturaleza ordinaria.

<sup>12</sup> El Informe de ejecución del CPG en su apartado 2 cita que (sic): "No se ha incluido en la liquidación del CPG, el ejercicio 2020 al tratarse de un ejercicio en ejecución. Además, teniendo en cuenta las especiales circunstancias acaecidas en este año, hay un gran número de las actuaciones que están previstas finalizar en la última parte del mismo. Por tanto, se considera que los datos de ejecución parcial del 2020 no son comparables con los demás ejercicios."

- A50** En 2016 se recibe escrito del Director General de Planificación y Evaluación de la Consejería de Hacienda y Administración Pública donde se indica la inviabilidad de la conversión de los contratos, pudiendo optar la Agencia entre extinguir la relación laboral o que continúen en sus funciones hasta la finalización de ésta.
- A51** Durante el ejercicio fiscalizado, la Agencia ha optado unilateralmente por extinguir la relación laboral con la persona que ocupaba el puesto de Subdirector de RRHH, formalizado mediante contrato de alta dirección.
- A52** Respecto al puesto de Asesor Ejecutivo, continuaba ocupado a la fecha de la finalización de los trabajos, siendo la cronología de los hechos la siguiente:
- Con base en las circunstancias citadas -ya puestas de manifiesto en su día por la CCA<sup>13</sup>-, la Agencia, unilateralmente, comunica el fin de la relación laboral a la persona trabajadora iniciado en 2009. En 2017, la sala de lo social declara nula la extinción del contrato.
  - Con fecha 7 de febrero de 2018, la Secretaria General de la AGAPA emite una resolución por la que se acata la sentencia y por la que se volvía a acordar -nuevamente- la extinción del contrato mediante desistimiento unilateral.
  - Las instancias judiciales dictan un nuevo auto en el que se insta al cumplimiento de la sentencia en las condiciones que en la misma se establecían.
  - Se dicta resolución con fecha 16 de agosto de 2018 por el que se acuerda el reintegro a su puesto de trabajo, produciéndose la misma el 1 de octubre de 2018 en las mismas condiciones laborales iniciales.
  - La Agencia eleva una consulta a la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública que es contestada el 22 de noviembre de 2018 por el Director General de Planificación y Evaluación. En ella manifiesta que se trata de una cuestión que pertenece al ámbito de la gestión ordinaria de los RRHH de la entidad y que excede las competencias del centro directivo, por lo que no cabe pronunciamiento.

### **7.7. Demandas relacionadas con el desempeño de tareas de superior categoría**

- A53** Las carencias y deficiencias en la ordenación del personal de la AGAPA, entre otras consecuencias, ha provocado la interposición de demandas por parte del personal afectado por el desempeño continuado de funciones no acordes a la categoría profesional de los reclamantes.
- A54** Las denuncias se realizan por parte de los trabajadores separadamente para cada ejercicio afectado y suelen ser estimadas por las instancias judiciales<sup>14</sup>. En la inmensa mayoría de los casos

<sup>13</sup> Informe de Fiscalización de las fuentes de financiación y de la gestión de recursos humanos en la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía. 2011. OE 02/2012.

<sup>14</sup> Sin perjuicio de otros incumplimientos derivados en cuanto a lo establecido en el TRLET, en sus arts. 4.2.f) respecto al derecho a la remuneración pactada o legalmente establecida y 29.1 respecto a su liquidación y pago, el incumplimiento del art. 39.3 ha sido la base jurídica para las reclamaciones y las sentencias recaídas, donde los trabajadores han podido demostrarlo con las pruebas aportadas (y así lo reconoce también la AGAPA por la problemática referida ya respecto a los instrumentos de ordenación de RRHH). El art. 12 del Convenio Colectivo vigente se expresa en los mismos términos.

Es determinante al respecto la Sentencia 206/2016 de 9 de marzo de 2016 del Tribunal Supremo -Sala de lo Social- que resolvió de forma definitiva que el desempeño de una determinada categoría profesional no puede impedir el devengo de la retribución correspondiente a las funciones efectivamente realizadas, si bien para el supuesto de que el trabajador no posea la titulación académica para el desempeño de una determinada categoría profesional se impedirá el reconocimiento del acceso a la categoría profesional en cuestión.

los afectados han obtenido sentencias favorables, obligándose a la AGAPA a la compensación económica por los periodos de desempeño de las tareas, en ocasiones, aumentada por los intereses de demora correspondientes. Ocasionalmente se obliga a la Agencia a la recategorización del trabajador demandante.

- A55 Un resumen de la situación a 31/12/20 con respecto a las demandas interpuestas por trabajadores por desempeño continuado de tareas de superior categoría se presenta en el cuadro nº9:

SITUACIÓN DE LAS DEMANDAS Y SENTENCIAS			
PERÍODO	Nº SENTENCIAS / PROCEDIMIENTOS	Nº TRABAJADORES	COSTE DEFINITIVO / ESTIMADO (en €)
SENTENCIAS FIRMES EN EL EJERCICIO 2020	8 / 4	5	35.463
SENTENCIAS FIRMES HASTA 2020	34 / 21	17	122.359
DEMANDAS PENDIENTES DE SENTENCIA A 31/12/20	42 / 40	35	251.597

FUENTE: CCA a partir de datos de la AGAPA. Cuadro nº9

- A56 Los datos anteriores se desarrollan en los anexos nº9.1 y 9.2 donde se reflejan las categorías profesionales afectadas y las cantidades firmes o reclamadas, entre otros aspectos. El cómputo de sentencias se ha realizado considerando de forma independiente a cada trabajador y a cada cantidad reclamada, con independencia de su acumulación objetiva o subjetiva en un mismo procedimiento.

## 7.8. Demandas relacionadas con la contratación temporal

- A57 El incumplimiento de comunicar debidamente la adquisición de la condición de trabajador indefinido ha tenido como consecuencia que hasta 47 trabajadores hayan interpuesto en el ejercicio analizado y anteriores demandas que en todos los casos han provocado sentencias por la Sala de lo Social que obligan a la Agencia a efectuar la conversión a indefinido no fijo de los demandantes.

## 7.9. Sistemas de información y gestión

- A58 Los sistemas de información utilizados por la AGAPA en la gestión de sus RRHH se resumen por orden alfabético en el cuadro nº10:

SISTEMAS DE INFORMACIÓN RELACIONADOS CON LOS RRHH			
SISTEMA	ALCANCE	ENS	
		CATEGORÍA	ADAPTACIÓN
A3NOM	GESTIÓN DE NÓMINAS RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO	NO ANALIZADO	NO PREVISTA
AGAPAPP	VARIOS (DISPOSITIVOS MÓVILES)	NO ANALIZADO	NO PREVISTA
ATENEA	FORMACIÓN	BÁSICA	2019
PRL-GEPI	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	BÁSICA	2019
SAP	GESTIÓN ECONÓMICA, FINANCIERA Y DE NÓMINAS	MEDIA	PENDIENTE
ZAGUAN	VARIOS (INTRANET)	MEDIA	PENDIENTE

FUENTE: AGAPA. Cuadro nº10

**A59** En el anexo nº8 se recoge un mapa de dichos sistemas que además de lo anterior recoge, entre otros aspectos las funcionalidades, el colectivo afectado, los usuarios, los responsables, la tecnología y la fecha de entrada en producción.

**A60** De la información facilitada y con base en la categorización del ENS se puede concluir que:

- Categoría media: SAP Y ZAGUAN, tal como se ha referido, fueron sometidos a una autoevaluación en 2019 que detectó una gran cantidad de debilidades. Éstas, ni a la finalización del ejercicio auditado ni a la fecha de finalización de los trabajos, han sido soslayadas.
- Categoría básica: ATENEA y PRL obtuvieron la Declaración de Conformidad con el ENS en 2019 conforme al Decreto 3/2010. Su renovación, prevista para 2021, no había sido realizada a la fecha de los trabajos de campo.
- Sin categorizar: A3NOM y AGAPAPP no tienen prevista su adaptación a la normativa justificándose en su escaso uso.

## 8. ANEXOS

**MARCO LEGAL Y REGULATORIO****NORMATIVA ESTATAL**

- Constitución Española. Texto Consolidado.
- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- 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.
- Resolución de 25 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de la jardinería.
- Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

**NORMATIVA AUTONÓMICA**

- Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.
- Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía.
- Ley 6/2019, de 19 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2020.
- Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía.
- Decreto Ley 2/2010, de 28 de mayo, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del Sector Público Andaluz.
- Decreto Ley 5/2010, de 27 de julio, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de reordenación del sector público.
- Decreto 390/1986, de 10 de diciembre, por el que se regula la elaboración y aplicación de la relación de puestos de trabajo.
- Decreto 4/1996, de 9 de enero, sobre las Oficinas Comarcales Agrarias y otros servicios y centros periféricos de la Consejería.
- Decreto 279/2001, de 26 de diciembre, de modificación del Reglamento Regulador del Registro General de Personal aprobado por el Decreto 9/1986, de 5 de febrero.
- Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía.
- Decreto 99/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía.
- Decreto 106/2011, de 19 de abril, por el que se modifica parcialmente la relación de puestos de trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía correspondiente a la Consejería de Agricultura y Pesca.
- Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Decreto 538/2012, de 28 de diciembre, por el que se aprueba la modificación de los Estatutos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía aprobados por Decreto 99/2011, de 19 de abril.
- Decreto 103/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.
- Decreto 82/2021, de 2 de febrero, por el que se modifica parcialmente la relación de puestos de trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía, correspondiente a la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible y a la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía.
- Resolución de 22 de noviembre 2002, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Resolución de 28 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero, S.A.
- Resolución de 20 de abril de 2011, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba el protocolo de integración de personal en la Agencia Gestión Agraria y pesquera de Andalucía.



**MARCO LEGAL Y REGULATORIO****NORMATIVA AUTONÓMICA (Cont.)**

- Resolución de 16 de julio de 2020, del Instituto Andaluz de Administración Pública, por la que se publica el Convenio Específico entre el Instituto Andaluz de Administración Pública y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía en materia de formación.
- Orden de 26 de diciembre de 2000, por la que se regula el contenido, tramitación, gestión y archivo de los expedientes personales correspondientes al personal al servicio de la Junta de Andalucía.
- Orden de 17 de diciembre de 2014, por la que se acuerda la implantación del sistema de gestión integral de recursos organizativos de la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales.
- Orden de 19 de febrero de 2015, por la que se regula la contabilidad pública de la Junta de Andalucía.
- Orden de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, de 30 de marzo de 2015, por la que se aprueba el Plan General de Contabilidad Financiera de la Junta de Andalucía y de sus Agencias Administrativas y de Régimen Especial.
- Orden de 27 de julio de 2016, por la que se delegan competencias de la Presidencia de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía.
- Orden de 7 de septiembre de 2020, por la que se modifica la Orden de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, de 19 de febrero de 2015, por la que se regula la contabilidad pública de la Junta de Andalucía y la Orden de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, de 30 de marzo de 2015, por la que se aprueba el Plan General de Contabilidad Financiera de la Junta de Andalucía y de sus Agencias Administrativas y de Régimen Especial.
- Instrucción 3/2019, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, de sus Instituciones, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial (Texto consolidado, 09-06-2021).

**Específica COVID-19**

- Resolución de 12 de marzo de 2020 de la Secretaría General para la Administración Pública por la que se adoptan medidas respecto a todo el personal de toda la Administración de la Junta de Andalucía, con motivo del Covid-19.
- Resolución de 13 de marzo de 2020 de la Secretaría General para la Administración Pública por la que se complementa la Resolución de 12 de marzo de 2020 por la que se adoptan medidas respecto a todo el personal de toda la Administración de la Junta de Andalucía con motivo del Covid-19.
- Resolución 1 de octubre de 2020, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del Pacto de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, de 25 de septiembre de 2020, por el que se aprueba el desarrollo del protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, aprobado por la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía en fecha 14 de septiembre de 2020.
- Resolución de 16 de septiembre de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del Pacto de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 14 de septiembre de 2020, que aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- Resolución de 22 de junio de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del Pacto de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 19 de junio de 2020, en desarrollo del apartado IV, punto 5, del Plan de Incorporación Progresiva de la Actividad Presencial de la Administración de la Junta de Andalucía, aprobado por Acuerdo de la citada Mesa General de 8 de mayo de 2020 y ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de mayo de 2020.
- Acuerdo de 18 de mayo de 2020, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, que aprueba el plan de incorporación progresiva de la actividad presencial de la Administración de la Junta de Andalucía.

**NORMATIVA PROPIA**

- Resolución 2/2019, de la Dirección Gerencia de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, por la que se modifica la Política de Seguridad de la Información de la Agencia y se ordena su comunicación.
- Resolución 1/2021, por la que se aprueban las normas para la gestión, uso y mantenimiento de los vehículos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía.

**Anexo nº1 (Cont.)****MARCO LEGAL Y REGULATORIO**

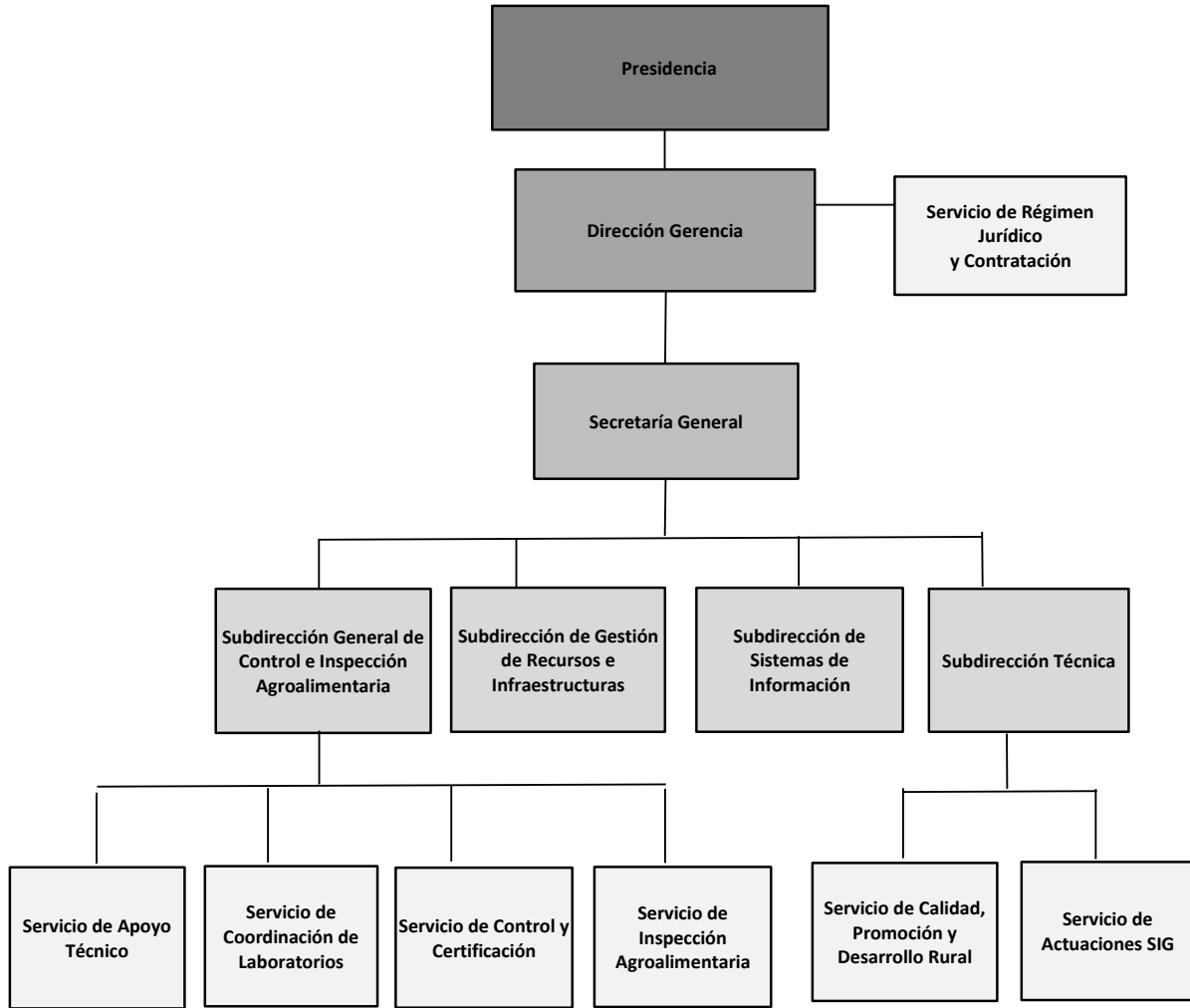
- Resolución 2/2021, por la que se aprueba la instrucción que establece los procedimientos de otorgamiento de los anticipos y préstamos regulados en el artículo 32 del Convenio Colectivo de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía.
- Instrucción 9/2018, del Secretario General de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, relativa al procedimiento a aplicar a los expedientes de reintegro de pagos indebidos. (Doc 8)
- Instrucción 15/2018, del Secretario General de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, relativa a la determinación de los datos personales de las personas físicas que pueden incluirse en las comunicaciones públicas emitidas en el ámbito de la Agencia. (Doc 9)
- Circular 1/2020, de la Secretaría General, sobre las indemnizaciones por razón del servicio al personal integrado en la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía.
- Circular 1/2021 y Reglas de Aplicación relativas a la prestación de servicios en la modalidad no presencial para el personal de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía.
- Plan de Prevención de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera 2016.

**FUENTE: CCA.**

Anexo nº2.1

### ORGANIGRAMAS

GENERAL A NIVEL DE SERVICIOS / EJERCICIO 2020



FUENTE: AGAPA

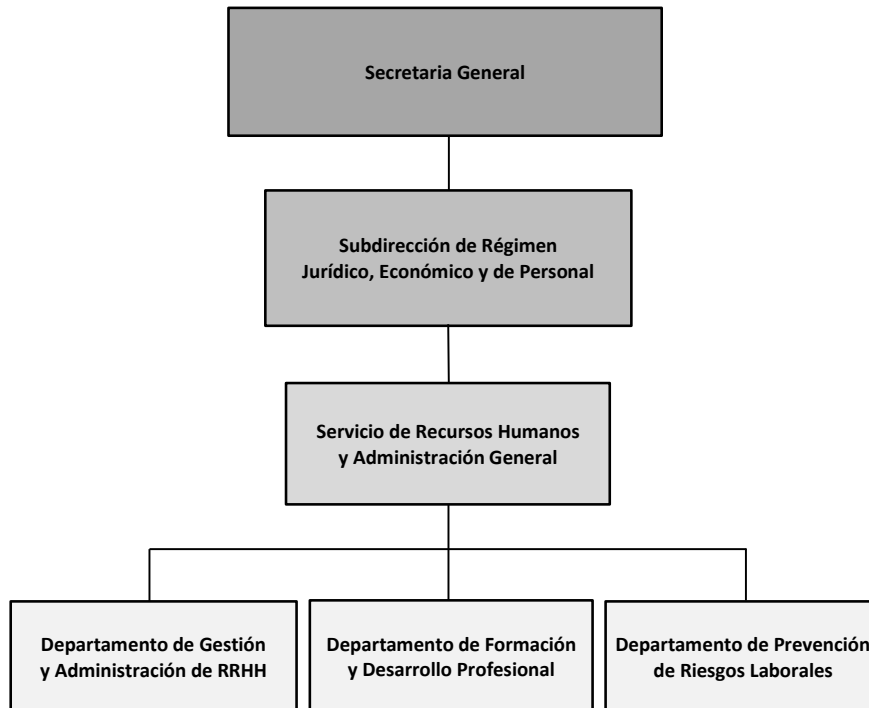
Anexo nº2.2

### ORGANIGRAMAS

#### RRHH A NIVEL DE DEPARTAMENTOS / EJERCICIO 2020



#### RRHH A NIVEL DE DEPARTAMENTOS / EJERCICIO 2021<sup>1</sup>

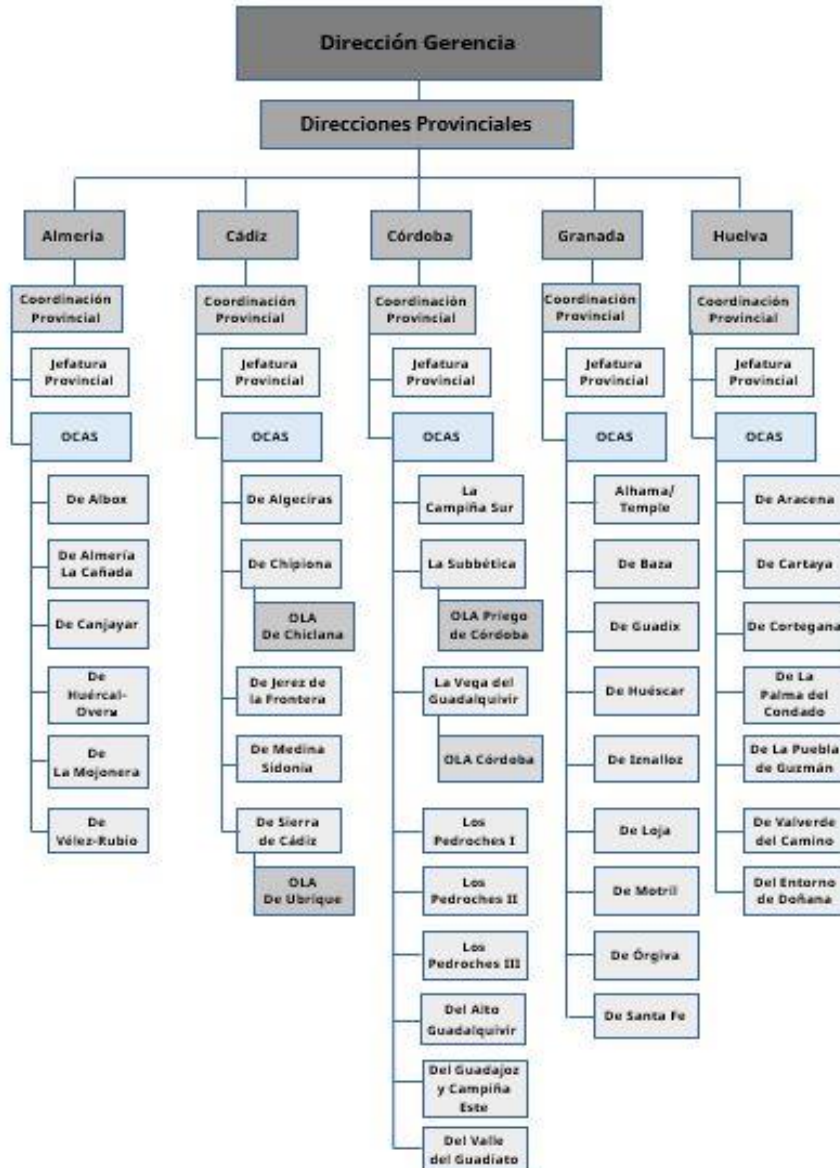


FUENTE: AGAPA

<sup>1</sup> Tras las modificaciones realizadas por la Dirección de la Agencia.

### ORGANIGRAMAS

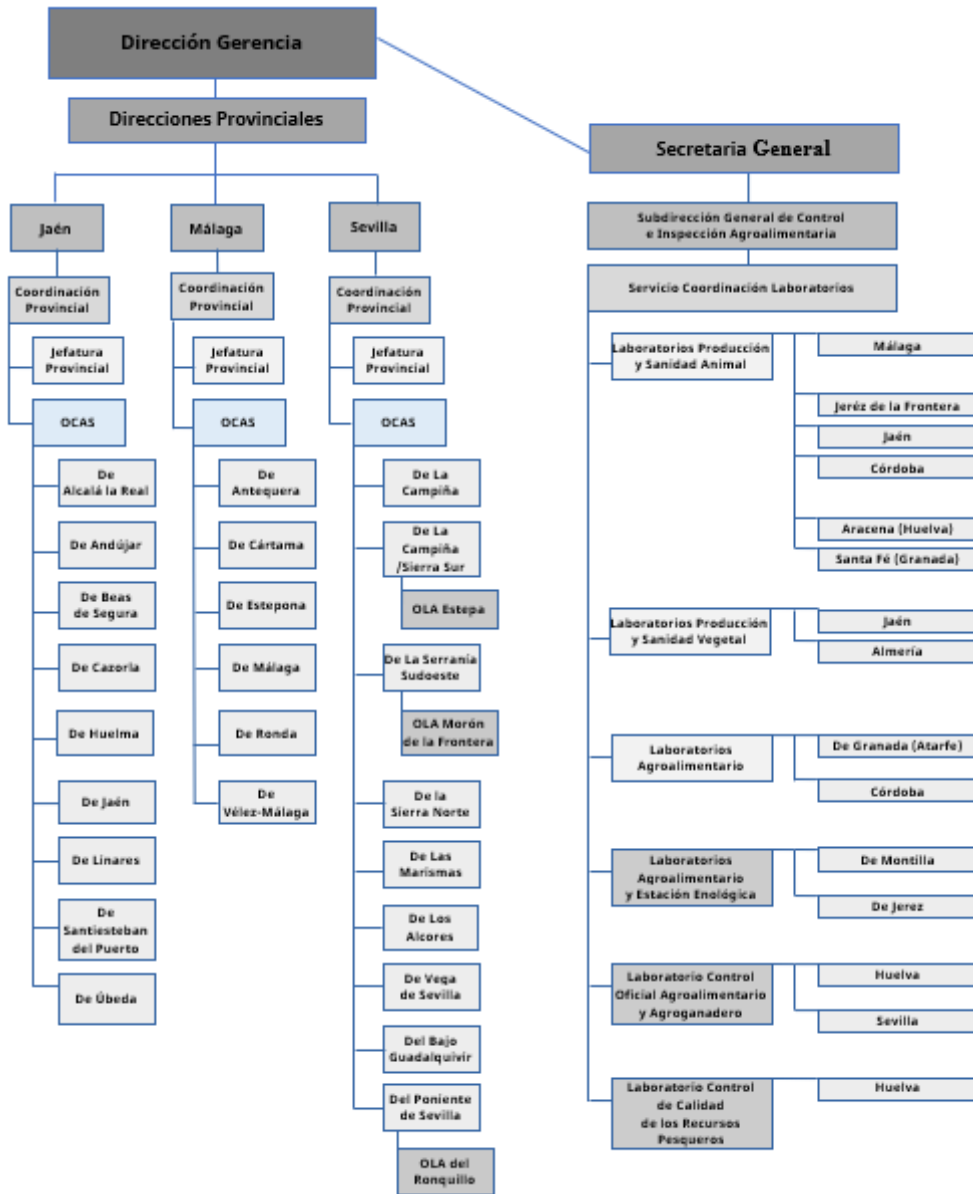
#### ORGANIZACIÓN TERRITORIAL / EJERCICIO 2020



FUENTE: AGAPA

**ORGANIGRAMAS**

**RRHH A NIVEL DE DEPARTAMENTOS / EJERCICIO 2020 (Cont.)**



FUENTE: AGAPA

00291442



## Anexo nº3

<b>PLANTILLA A 31/12 POR CENTROS DE TRABAJO Y GÉNERO</b>			
<b>CENTRO</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>TOTAL</b>
<b>ALMERÍA</b>	<b>71</b>	<b>36</b>	<b>107</b>
CIFA LA CAÑADA	-	1	1
CIFA LA MOJONERA	7	4	11
DELEGACIÓN CAPDR ALMERÍA	40	12	52
LABORATORIO PRODUCCIÓN Y SANIDAD VEGETAL	13	1	14
OCA ALTO ALMANZORA	1	3	4
OCA BAJO ANDARAX / CAMPO DE TABERNAS	4	2	6
OCA COSTA LEVANTE / BAJO ALMANZOR	2	3	5
OCA HOYAS / ALTIPLANICIE	3	3	6
OCA PONIENTE	1	2	3
OCA RIO ANDARAX / RIO NACIMIENTO	-	2	2
PUERTO AGUADULCE	-	1	1
PUERTO CARBONERAS	-	2	2
<b>CÁDIZ</b>	<b>46</b>	<b>63</b>	<b>109</b>
DELEGACIÓN PROVINCIAL JEREZ	3	-	3
DELEGACIÓN CAPDR CÁDIZ	11	13	24
IFAPA TORUÑO	-	5	5
LABORATORIO AGROALIMENTARIO Y ESTACIÓN ENOLÓGICA JEREZ	2	-	2
LABORATORIO PRODUCCIÓN Y SANIDAD ANIMAL JEREZ	7	3	10
OCA CAMPIÑA	4	10	14
OCA CAMPO DE GIBRALTAR	2	5	7
OCA LA JANDA	6	6	12
OCA LITORAL	3	4	7
OCA SIERRA DE CÁDIZ	2	2	4
OFICINA AGAPA JEREZ	5	6	11
OLA CHICLANA	1	2	3
OLA UBRIQUE	-	5	5
PUERTO AMÉRICA	-	2	2
PUERTO CHIPIONA	-	-	-
<b>CÓRDOBA</b>	<b>182</b>	<b>191</b>	<b>373</b>
DELEGACIÓN CAPDR CÓRDOBA	9	5	14
FINCA GUZMAN I	-	2	2
LABORATORIO AGROALIMENTARIO Y ESTACIÓN ENOLÓGICA MONTILLA	4	1	5
LABORATORIO AGROALIMENTARIO CÓRDOBA	4	4	8
LABORATORIO PRODUCCIÓN Y SANIDAD ANIMAL CÓRDOBA	17	5	22
OCA ALTO GUADALQUIVIR	3	5	8
OCA CAMPIÑA SUR	2	4	6
OCA GUADAJÓZ Y CAMPIÑA ESTE	1	2	3
OCA LOS PEDROCHES I	7	9	16
OCA LOS PEDROCHES II	7	3	10
OCA LOS PEDROCHES III	1	3	4
OCA SUBBÉTICA	4	-	4
OCA VALLE DEL GUADIATO	4	5	9
OCA VEGA DEL GUADALQUIVIR	3	5	8
OFICINA PROVINCIAL CÓRDOBA	113	133	246
OLA CÓRDOBA	1	1	2
OLA PRIEGO DE CÓRDOBA	2	4	6

## Anexo nº3 (Cont.)

<b>PLANTILLA A 31/12 POR CENTROS DE TRABAJO Y GÉNERO</b>			
<b>CENTRO</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>TOTAL</b>
<b>GRANADA</b>	<b>56</b>	<b>51</b>	<b>107</b>
DELEGACION CAPDR GRANADA	24	28	52
FINCA CORTIJO DE ENMEDIO	-	1	1
LABORATORIO AGROALIMENTARIO ATARFE	11	3	14
LABORATORIO PRODUCCIÓN Y SANIDAD ANIMAL SANTA FE	6	2	8
OCA ALPUJARRA / VALLE DE LECRÍN	1	1	2
OCA ALTIPLANICIE NORTE	2	2	4
OCA ALTIPLANICIE SUR	1	2	3
OCA COSTA DE GRANADA	2	1	3
OCA HOYA / ALTIPLANICIE DE GUADIX	2	4	6
OCA MONTES ORIENTALES	1	2	3
OCA VEGA DE GRANADA	5	1	6
OCA VEGA / MONTES OCCIDENTALES	1	2	3
PUERTO MOTRIL	-	2	2
<b>HUELVA</b>	<b>60</b>	<b>62</b>	<b>122</b>
DELEGACION CAPDR HUELVA	7	6	13
FINCA EXPERIMENTAL EL CEBOLLAR	-	1	1
LABORATORIO AGROALIMENTARIO BONARES	5	3	8
LABORATORIO CRRPP	20	11	31
LABORATORIO PRODUCCIÓN Y SANIDAD ANIMAL ARACENA	2	-	2
OCA ANDÉVALO OCCIDENTAL	2	1	3
OCA ANDEVALO ORIENTAL	3	4	7
OCA CONDADO DE HUELVA	1	1	2
OCA COSTA OCCIDENTAL	3	4	7
OCA ENTORNO DE DOÑANA	3	3	6
OCA SIERRA OCCIDENTAL	2	3	5
OCA SIERRA ORIENTAL	3	4	7
OFICINA PROVINCIAL HUELVA	9	21	30
<b>JAÉN</b>	<b>28</b>	<b>44</b>	<b>72</b>
DELEGACION CAPDR JÁEN	5	9	14
LABORATORIO PRODUCCIÓN Y SANIDAD ANIMAL JÁEN	2	1	3
LABORATORIO PRODUCCIÓN Y SANIDAD VEGETAL MENGÍBAR	4	5	9
OCA CAMPIÑA DE JÁEN	4	-	4
OCA EL CONDADO	2	1	3
OCA LA LOMA	1	6	7
OCA MONTES OCCIDENTALES	2	2	4
OCA SIERRA DE CAZORLA	-	2	2
OCA SIERRA MAGINA	-	2	2
OCA SIERRA MORENA / CAMPIÑA JÁEN-ANDÚJAR	-	4	4
OCA SIERRA MORENA / CAMPIÑA JÁEN-LINARES	2	1	3
OCA SIERRA SEGURA	3	2	5
OFICINA PROVINCIAL JÁEN	3	9	12
<b>MÁLAGA</b>	<b>39</b>	<b>48</b>	<b>87</b>
DELEGACION CAPDR MÁLAGA	6	5	11
FINCA LOS EMBALSES	-	1	1
INSTITUTO ALIMENTACIÓN MEDITERRÁNEA	2	3	5
LABORATORIO PRODUCCIÓN Y SANIDAD ANIMAL CAMPANILLAS	6	7	13
OCA ANTEQUERA	3	10	13
OCA AXARQUIA / COSTA DE MÁLAGA	2	3	5
OCA COSTA DE MÁLAGA	3	-	-
OCA GUADALHORCE OCCIDENTAL	3	1	4
OCA GUADALHORCE ORIENTAL	3	1	4
OCA RONDA	4	2	6
OFICINA DELEGACIÓN TERRITORIAL MÁLAGA	1	-	1
OFICINA PROVINCIAL MÁLAGA	6	10	16
PUERTO MÁLAGA	-	5	5



Anexo nº3 (Cont.)

**PLANTILLA A 31/12 POR CENTROS DE TRABAJO Y GÉNERO**

CENTRO	M	H	TOTAL
<b>SEVILLA</b>	<b>342</b>	<b>319</b>	<b>661</b>
DELEGACION TERRITORIAL SEVILLA	5	15	20
EDIFICIO ADMINISTRATIVO SS.CC.	205	219	425
FINCA GUADALORA	-	1	1
HACIENDA QUINTO	-	2	2
LABORATORIO AGROALIMENTARIO SEVILLA	6	3	9
LABORATORIO PRODUCCIÓN Y SANIDAD ANIMAL DOS HERMANAS	5	6	11
LABORATORIO PRODUCCIÓN Y SANIDAD VEGETAL DOS HERMANAS	8	5	13
OCA BAJO GUADALQUIVIR	3	2	5
OCA LA CAMPIÑA / SIERRA SUR	4	5	9
OCA LA CAMPIÑA	-	5	5
OCA LAS MARISMAS	6	1	7
OCA LOS ALCORES	4	3	7
OCA PONIENTE DE SEVILLA	7	5	12
OCA SERRANÍA SUDOESTE	3	2	5
OCA SIERRA NORTE	2	3	5
OCA VEGA DE SEVILLA	7	3	10
OLA EL RONQUILLO	2	-	2
OLA ESTEPA	-	1	1
OLA MORÓN DE LA FRONTERA	-	1	1
SS.CC. BERGANTÍN	75	37	112
<b>TOTAL CENTROS DE TRABAJO</b>	<b>824</b>	<b>814</b>	<b>1.638</b>

FUENTE: AGAPA.

00291442

## Anexo nº4

En €

<b>CONCEPTOS INTEGRANTES DE LA MASA SALARIAL</b>	
<b>SALARIO BASE</b>	<b>25.336.723</b>
1, 22 Salario base	25.336.723
<b>COMPLEMENTO CONVENIO FIJO</b>	<b>19.352.861</b>
2 Antigüedad	4.028.161
3 Complemento de puesto	7.374.938
4 Complemento personal consolidado	124.327
5 Complemento personal	49.050
7 Complemento personal transitorio III	13.770
8 Complemento personal transitorio VI	15.577
9 Complemento personal transitorio	3.395
10 Complemento único de especialización	1.218.392
16 Paga extra de junio	3.141.601
17 Paga extra prorrateada	182.770
23, 24, 25, 26 Convenio de Jardinería	20.040
35 Paga extra de diciembre	3.180.840
<b>PLUSSES CONVENIO VARIABLE</b>	<b>320.640</b>
12 Plus de residencia	4.858
13 Plus de Secretaria Dirección	3.233
14 Jornada especial L-V	177.468
15 Jornada especial L-D	73.905
20 Liquidación vacaciones	8.877
38 Jornada especial L-V diaria	7.565
39 Plus de festivos	1.975
40 Plus de jornada partida	3.957
41 Plus de nocturna	1.450
42 Inmersión	227
46 Liquidación vacaciones	21.971
47 Jornada especial L-D diaria	896
49 Indemnización no exenta	1.778
50 Indemnización exenta	12.480
<b>PLUSSES NO CONVENIO</b>	<b>145.446</b>
6 Movilidad	8.552
21 Sentencia judicial	37.871
43 Diferencia de categoría	877
44 Diferencia de complemento único	137
48 Complemento de madre biológica	1.572
11 Complemento de especial dedicación	96.437
<b>PRESTACIONES IT, AT Y EP</b>	<b>2.035.741</b>
27 Jornada especial L-D IT15	104.639
28 Prestaciones IT	1.096.098
29 Prestaciones AT y EP	257.894
30 Obligatoria empresa por enfermedad	181.048
31, 32, 33, 34 y 37 Complementos IT, AT y EP	396.062
<b>DESCUENTOS</b>	<b>-4.800</b>
18, 19 Ajustes de nómina	-113
36 Descuento por absentismo	-4.687
<b>TOTAL MASA SALARIAL</b>	<b>47.186.611</b>

FUENTE: Cuentas anuales de la AGAPA.

00291442

En m€

## EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA POR CAPÍTULO

CAPÍTULO	CRÉDITO INICIAL	MODIFICACIONES	CRÉDITO DEFINITIVO	GASTOS COMPROMETIDOS	OBLIGACIONES RECONOCIDAS	PAGOS MATERIALIZADOS	REMANENTES DE CRÉDITO	OBLIGACIONES PENDIENTES
1 GASTOS DE PERSONAL	108.842	2.148	110.990	102.308	102.308	102.308	8.682	-
2 GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	14.739	434	15.173	13.046	10.337	9.342	4.836	996
3 GASTOS FINANCIEROS	-	-	-	2	2	2	2	0
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	10	-	10	10	10	10	-	-
6 INVERSIONES REALES	16.097	362	16.459	6.104	4.795	3.917	11.665	877
8 ACTIVOS FINANCIEROS	250	20	230	208	208	208	22	-
9 PASIVOS FINANCIEROS	17	-	17	17	17	17	0	-
<b>TOTAL</b>	<b>139.956</b>	<b>2.924</b>	<b>142.880</b>	<b>121.694</b>	<b>117.677</b>	<b>115.804</b>	<b>25.202</b>	<b>1.873</b>

FUENTE: Liquidación del presupuesto de la AGAPA.



Anexo nº5.2  
En m€

## EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DEL CAPÍTULO 1 POR ARTÍCULOS / 2018-20

ARTÍCULO	2018		2019		2020		% VARIACIÓN EJECUCIÓN	
	CRÉDITOS DEFINITIVOS	OBLIGACIONES RECONOCIDAS	CRÉDITOS DEFINITIVOS	OBLIGACIONES RECONOCIDAS	CRÉDITOS DEFINITIVOS	OBLIGACIONES RECONOCIDAS	2019/18	2020/19
100 Retribuciones Altos Cargos	130	125	127	125	128	127	-0,3	1,8
120 Retribuciones Personal Funcionario	10.388	10.307	10.248	10.166	12.039	10.242	-1,4	0,7
121 Retribuciones Complementarias Personal Funcionario	12.386	13.002	13.202	12.895	13.410	13.167	-0,8	2,1
128 Personal Funcionario Interino	-	-	-	-	983	981	-	-
129 Adecuación plantilla presupuestaria	-	-	-	-	3	-	-	-
130 Retribuciones básicas Laboral Fijo	4.856	4.374	4.663	4.096	4.608	3.881	-6,4	-5,2
131 Otras remuneraciones	4.494	4.306	4.197	4.115	3.984	3.951	-4,4	-4,0
135 Personal Laboral para sustituciones	40	22	33	32	64	37	48,1	16,5
149 Otro personal	44.622	44.530	46.609	45.482	48.284	45.913	2,1	0,9
150 Productividad	536	535	541	530	545	540	-0,8	1,8
160 Cuotas sociales	23.280	22.898	23.552	23.552	23.695	23.243	2,9	-1,3
162 Prestaciones y gastos sociales Personal no Laboral	193	100	109	120	104	120	19,4	0,4
163 Prestaciones y gastos sociales Personal Laboral	-	27	75	164	227	106	502,2	-35,6
165 Otros gastos e indemnizaciones	60	-	43	43	17	-	-	-
170 Gastos por modificaciones retribuciones y revisiones salariales	-	-	50	-	949	-	-	-
172 Gastos nuevos devengos y obligaciones no previstas	81	41	5	57	-	2	40,8	-97,0
190 Incremento plantilla presupuestaria	-	-	-	-	1.950	-	-	-
<b>TOTAL CAPÍTULO 1</b>	<b>101.065</b>	<b>100.268</b>	<b>103.455</b>	<b>101.377</b>	<b>110.990</b>	<b>102.308</b>	<b>1,1</b>	<b>0,9</b>

FUENTE: Liquidación del presupuesto de la AGAPA.



En m€

EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DEL CAPÍTULO 1 POR SERVICIOS / 2018-20								
SERVICIOS	2018		2019		2020		% VARIACIÓN EJECUCIÓN	
	CRÉDITOS	OBLIGACIONES	CRÉDITOS	OBLIGACIONES	CRÉDITOS	OBLIGACIONES	2019/18	2020/19
01 SERVICIOS CENTRALES	60.110	59.807	62.797	61.768	67.215	61.764	3,3	0,0
02 DELEGACIONES TERRITORIALES / PROVINCIALES	31.425	31.103	31.287	30.411	34.549	31.780	-2,2	4,5
03 OTROS SERVICIOS Y CENTROS	9.530	9.358	9.370	9.198	9.226	8.764	-1,7	-4,7
<b>TOTAL SERVICIOS</b>	<b>101.065</b>	<b>100.268</b>	<b>103.455</b>	<b>101.377</b>	<b>110.990</b>	<b>102.308</b>	<b>1,1</b>	<b>0,9</b>

FUENTE: Liquidación del presupuesto de la AGAPA.



## Anexo nº6.1

En m€

<b>BALANCE A 31/12</b>		
	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>A) ACTIVO NO CORRIENTE</b>	<b>141.379</b>	<b>144.336</b>
<b>I. Inmovilizado Intangible</b>	<b>373</b>	<b>233</b>
3.- Aplicaciones informáticas	372	233
4.- Inversiones sobre activos utilizados en régimen de arrendamiento o cedidos	1	0
<b>II. Inmovilizado Material</b>	<b>139.287</b>	<b>142.498</b>
1.- Terrenos	568	568
2.- Construcciones	40.772	39.830
3.- Infraestructuras	90.143	94.888
5.- Otro inmovilizado material	7.801	7.209
6.- Inmovilizado en curso y anticipos	3	3
<b>V. Inversiones Financieras a largo plazo</b>	<b>1.719</b>	<b>1.605</b>
1.- Inversiones financieras en patrimonio	1.626	1.511
4.- Otras inversiones financieras	93	93
<b>B) ACTIVO CORRIENTE</b>	<b>9.119</b>	<b>10.927</b>
<b>III. Deudores y otras cuentas a cobrar</b>	<b>9.106</b>	<b>10.882</b>
1.- Deudores por operaciones de gestión	177	297
2.- Otras cuentas a cobrar	8.929	10.584
3.- Administraciones públicas	0	0
<b>V. Inversiones financieras a corto plazo</b>	<b>13</b>	<b>46</b>
2.- Créditos y valores representativos de deuda	0	24
4.- Otras inversiones financieras	13	21
<b>TOTAL GENERAL (A+B)</b>	<b>150.498</b>	<b>155.263</b>
<b>A) PATRIMONIO NETO</b>	<b>142.286</b>	<b>146.116</b>
<b>I. Patrimonio aportado</b>	<b>263.111</b>	<b>263.034</b>
<b>II. Patrimonio generado</b>	<b>-120.825</b>	<b>-116.917</b>
1.- Resultado ejercicios anteriores	-116.917	-114.193
2.- Resultados del ejercicio	-3.908	-2.725
<b>B) PASIVO NO CORRIENTE</b>	<b>55</b>	<b>55</b>
<b>II. Deudas a largo plazo</b>	<b>55</b>	<b>55</b>
4.- Otras deudas	55	55
<b>C) PASIVO CORRIENTE</b>	<b>8.158</b>	<b>9.092</b>
<b>II. Deudas a corto plazo</b>	<b>-55</b>	<b>-34</b>
4.- Otras deudas	-55	-34
<b>IV. Acreedores y otras cuentas a pagar</b>	<b>8.212</b>	<b>9.126</b>
1.- Acreedores por operaciones de gestión	1.973	3.084
2.- Otras cuentas a pagar	2.301	1.585
3.- Administraciones públicas	3.939	4.457
<b>TOTAL GENERAL (A+B+C)</b>	<b>150.498</b>	<b>155.263</b>

FUENTE: Cuentas anuales de la AGAPA.

Anexo nº6.2

En m€

<b>CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO PATRIMONIAL</b>		
	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>1.- Ingresos tributarios y cotizaciones sociales</b>	<b>795</b>	<b>834</b>
b) Tasas	795	834
<b>2.- Transferencias y subvenciones recibidas</b>	<b>116.248</b>	<b>119.159</b>
a) Recibidas	116.248	119.159
a2) Transferencias	116.248	119.159
<b>6.- Otros ingresos de gestión directa</b>	<b>-162</b>	<b>154</b>
<b>A) TOTAL INGRESOS DE GESTION ORDINARIA (1+2+6)</b>	<b>116.881</b>	<b>120.147</b>
<b>8.- Gastos de personal</b>	<b>-102.308</b>	<b>-101.354</b>
a) Sueldos, salarios y asimilados	-79.053	-77.694
b) Cargas sociales	-23.256	-23.660
<b>9.- Transferencias y subvenciones concedidas</b>	<b>-10</b>	<b>-10</b>
<b>11.- Otros gastos de gestión ordinaria</b>	<b>-13.403</b>	<b>-13.372</b>
a) Suministros y servicios exteriores	-12.845	-13.164
b) Tributos	-425	-215
c) Otros	-133	7
<b>12.- Amortización del inmovilizado</b>	<b>-7.612</b>	<b>-7.098</b>
<b>B) TOTAL GASTOS DE GESTION ORDINARIA (8+9+11+12)</b>	<b>-123.333</b>	<b>-121.834</b>
<b>I. Resultado (Ahorro o desahorro) de la gestión ordinaria (A+B)</b>	<b>-6.452</b>	<b>-1.687</b>
<b>13. Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y otros</b>	<b>1.816</b>	<b>-1.097</b>
b) Bajas y enajenaciones	1.816	-1.097
<b>14. Otras partidas no ordinarias</b>	<b>299</b>	<b>-101</b>
a) Ingresos	126	72
b) Gastos	173	-173
<b>II. Resultado de las operaciones no financieras (I+13+14)</b>	<b>-4.337</b>	<b>-2.885</b>
<b>15. Ingresos financieros</b>	<b>75</b>	<b>15</b>
b) De valores negociables y de créditos del activo inmovilizado	75	15
b2) En otras entidades	75	15
<b>16. Gastos financieros</b>	<b>-96</b>	<b>-17</b>
b) Otros	-96	-17
<b>20. Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos</b>	<b>450</b>	<b>163</b>
b) Otros	450	163
<b>III) Resultado de las operaciones financieras (15+16+20)</b>	<b>429</b>	<b>160</b>
<b>IV) Resultado (Desahorro) neto del ejercicio (II+III)</b>	<b>-3.908</b>	<b>-2.725</b>

FUENTE: Cuentas anuales de la AGAPA.

Anexo nº7

LÍNEAS DE ACTIVIDAD	
LÍNEA	SUBLÍNEA
1. Análisis, prospectiva y transferencia de tecnología:	<p>1.1. Identificación y análisis de líneas prioritarias de I+D+i en sectores estratégicos. Iniciativas de desarrollo de negocio y diversificación.</p> <p>1.2. Ejecución de programas de Transferencia y estudios prospectivos en temas relacionados con los sectores agrícola, ganadero, pesquero, agroalimentario, y el medio rural. Observatorio de precios. Estudios sectoriales, de seguimiento de mercados y cadenas de valor. Política Agraria: Estudio, seguimiento y evaluación de impacto. Elaboración de estadísticas oficiales.</p> <p>1.3. Transferencia de conocimiento sobre tecnología de sistemas de producción agrarios, mediante acciones de información y divulgación dirigidas a los profesionales del sector.</p>
2. Sistemas y tecnologías de la información:	<p>2.1. Desarrollo y mantenimiento de sistemas y aplicaciones informáticas y telemáticas, y en particular de los sistemas especializados en el medio agrícola, ganadero y pesquero, y en la gestión administrativa: Sistemas de Información Geográfica. Sistemas y servicios para la administración electrónica. Aplicaciones para la tramitación y gestión de la Administración Pública. Aplicaciones para la localización de embarcaciones pesqueras (SLSEPA). Aplicaciones para la mejora de la comercialización de productos pesqueros.</p> <p>2.2. Prestación de servicios asociados a información cartográfica para la ordenación del territorio. Servicios de teledetección: ortofotografía e imágenes satélite.</p> <p>2.3. Desarrollo y mantenimiento de portales web.</p>
3. Apoyo a la gestión: Apoyo técnico a la gestión de la Consejería y otros organismos públicos desde centros propios (SSCC, y centros periféricos de la Agencia: Oficinas Comarcales y Locales Agrarias, Laboratorios, IEAMED y Hacienda de Quintos).	
4. Calidad y promoción agroalimentaria:	<p>4.1. Ejecución de trabajos de promoción, comunicación y divulgación de contenidos formativos, informativos o de sensibilización relacionados con el ámbito agrario y pesquero.</p> <p>4.2. Ejecución de los planes de participación en ferias, congresos y exposiciones.</p> <p>4.3. Edición de material promocional y publicaciones.</p> <p>4.4. Diseño y ejecución de campañas publicitarias y de sensibilización.</p>
5. Apoyo técnico en materia de calidad de la industria agroalimentaria y la producción ecológica. Desarrollo territorial, relaciones internacionales y cooperación:	<p>5.1. Apoyo a desarrollo de programas de desarrollo territorial (Planes de Zona).</p> <p>5.2. Trabajos de seguimiento y evaluación de actuaciones realizadas en el territorio con programas FEADER, FEOGA, PRODER y estudio de impacto de estas actuaciones.</p> <p>5.3. Proyectos Europeos y de Cooperación.</p>
6. Servicios horizontales de la Agencia:	<p>6.1. Gestión y Administración de RR HH.</p> <p>6.2. Selección y Desarrollo Profesional.</p> <p>6.3. Gestión de la Seguridad y Salud.</p> <p>6.4. Régimen Jurídico y Contratación.</p> <p>6.5. Gestión Económica.</p> <p>6.6. Planificación de Recursos.</p> <p>6.7. Control Financiero.</p> <p>6.8. Organización y Procesos.</p> <p>6.9. Gestión de flota de vehículos.</p> <p>6.10. Gestión de materiales y mobiliario.</p> <p>6.11. Gestión de viajes y desplazamientos.</p> <p>6.12. Conducción y apoyo logístico con vehículo.</p> <p>6.13. Gestión de registro, archivo y mensajería.</p> <p>6.14. Coordinación Provincial.</p> <p>6.15. Gestión Administrativa.</p> <p>6.16. Gestión de Fondos Reembolsables de Apoyo a Empresas Agroalimentarias.</p> <p>6.17. Gestión de la participación en Parques Agroalimentarios y Científico-Tecnológicos, otras sociedades mercantiles, fundaciones y asociaciones.</p> <p>6.18. Gestión de bienes patrimoniales de naturaleza no agraria, que le sean adscritos o encomendados.</p> <p>6.19. Otras.</p>

00291442



Anexo nº7 (Cont.)

LÍNEAS DE ACTIVIDAD	
LÍNEA	SUBLÍNEA
7. Asistencia a la gestión de subvenciones y ayudas:	<p>7.1. Asistencia a la gestión y tramitación de expedientes de concesión ayudas y subvenciones en las fases y términos que se establezcan en sus normas reguladoras, en cumplimiento de la planificación y directrices emanadas de los órganos competentes de la Consejería.</p> <p>7.2. Realización de los controles administrativos necesarios para la gestión de ayudas y subvenciones, siguiendo lo establecido en los planes de controles aprobados.</p>
8. Inspección, vigilancia y control: Ejecución de las funciones de inspección, vigilancia y control, en cumplimiento de los planes de controles aprobados y siguiendo los correspondientes manuales de coordinación y procedimiento, relativas a:	<p>8.1. Producción y Sanidad Animal y Vegetal, así como la realización de controles sobre el terreno necesarios para la gestión de ayudas y subvenciones, incluidos los relativos a la Condicionalidad.</p> <p>8.2. Calidad agroalimentaria y sobre el funcionamiento de los mercados agrarios y alimentarios.</p> <p>8.3. Actividad acuícola, marisquera y pesquera, lonjas y de cualquier actividad resultante de la ordenación del sector pesquero.</p> <p>8.4. Otros como Servicio de Guardapesca.</p>
9. Laboratorios: Gestión de los laboratorios que intervienen en los procesos relativos a la producción agrícola y ganadera, la calidad agroalimentaria y la calidad de los recursos pesqueros.	<p>9.1. Laboratorios de Producción y Sanidad Vegetal.</p> <p>9.2. Laboratorios de Producción y Sanidad Animal.</p> <p>9.3. Laboratorios Agroalimentarios y Estaciones Enológicas.</p> <p>9.4. Laboratorio Control de Calidad de Recursos Pesqueros y Acuícolas.</p>
10. Gestión de explotaciones agrarias:	<p>10.1. Gestión, explotación y mejora de aquellos bienes patrimoniales que sean adscritos o encomendados, con distintos tipos de aprovechamiento: agrario, agroambiental, energético.</p> <p>10.2. Gestión y explotación de silos</p> <p>10.3. Ejecución y mantenimiento de obras de jardinería.</p> <p>10.4. Trabajos experimentales en fincas.</p>
11. Servicios pesqueros y acuícolas:	<p>11.1. Gestión de medios técnicos especializados para la investigación oceanográfica. Estudios científicos mediante el sónar de barrido lateral y equipos de buceo.</p> <p>11.2. Refuerzo de las actuaciones de ordenación, protección y recuperación de los recursos pesqueros y marisqueros andaluces mediante estudios y evaluación de datos biológicos, pesqueros, acuícolas y ambientales del entorno marino. Estudio previo, diseño, construcción e instalación de arrecifes artificiales.</p> <p>11.3. Servicios para la mejora de los procesos de comercialización en lonjas pesqueras y mercados mayoristas. Asesoramiento sobre seguridad alimentaria y calidad sanitaria de los productos pesqueros.</p> <p>11.4. Apoyo técnico para el sector pesquero en materia de asesoramiento, diseño e implantación de proyectos piloto, seguimiento científico-técnico de proyectos.</p>
12. Regadíos e infraestructuras rurales y pesqueras: Infraestructuras rurales:	<p>12.1. Asesoramiento técnico, diseño y ejecución de obras de infraestructura rural: caminos rurales, electrificaciones, balsas de riego, conducciones de agua, placas fotovoltaicas.</p> <p>12.2. Resolución de situaciones de emergencia relacionadas con la agricultura.</p> <p>12.3. Diseño, construcción, instalación y seguimiento de infraestructuras pesqueras y acuícolas.</p> <p>12.4. Redacción de proyectos y dirección facultativa para la construcción y remodelación de edificios públicos (oficinas de OCAS, laboratorios...) y de Parques Agroalimentarios. Modernización de regadíos. 6.5. Asesoramiento de comunidades de regantes (GESTAGUA-CAP).</p> <p>12.5. Ingeniería de regadíos: información, elaboración de proyecto y ejecución de la obra para la gestión de recursos hídricos para el regadío.</p>
13. Formación en el ámbito agrario y pesquero: En el marco de la gestión y control de los programas de formación exigidos por la normativa vigente para el ejercicio profesional, impartidos por entidades acreditadas por el Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica, así como para los programas de formación propios de la Agencia, relativas a:	<p>13.1. Elaboración de herramientas didácticas, publicaciones formativas multimedia y e-learning, incluyendo soporte y contenidos.</p> <p>13.2. Diseño, impartición y tutorización de acciones formativas (modalidad presencial, semipresencial y online).</p>

00291442

Anexo nº7 (Cont.)

<b>LÍNEAS DE ACTIVIDAD DE LA AGAPA</b>	
<b>LÍNEA</b>	<b>SUBLÍNEA</b>
<b>14. Asistencia a la gestión de subvenciones y ayudas.</b>	<p>14.1. Asistencia a la gestión y tramitación de expedientes de concesión ayudas y subvenciones en las fases y términos que se establezcan en sus normas reguladoras, en cumplimiento de la planificación y directrices emanadas de los órganos competentes de la Consejería.</p> <p>14.2. Realización de los controles administrativos necesarios para la gestión de ayudas y subvenciones, siguiendo lo establecido en los planes de controles aprobados.</p>
<b>15. Inspección, vigilancia y control: Ejecución de las funciones de inspección, vigilancia y control, en cumplimiento de los planes de controles aprobados y siguiendo los correspondientes manuales de coordinación y procedimiento, relativas a:</b>	<p>15.1. Producción y Sanidad Animal y Vegetal, así como la realización de controles sobre el terreno necesarios para la gestión de ayudas y subvenciones, incluidos los relativos a la Condicionalidad.</p> <p>15.2. Calidad agroalimentaria y sobre el funcionamiento de los mercados agrarios y alimentarios.</p> <p>15.3. Actividad acuícola, marisquera y pesquera, lonjas y de cualquier actividad resultante de la ordenación del sector pesquero.</p> <p>15.4. Otros como Servicio de Guardapesca.</p>
<b>16. Laboratorios: Gestión de los laboratorios que intervienen en los procesos relativos a la producción agrícola y ganadera, la calidad agroalimentaria y la calidad de los recursos pesqueros.</b>	<p>16.1. Laboratorios de Producción y Sanidad Vegetal.</p> <p>16.2. Laboratorios de Producción y Sanidad Animal.</p> <p>16.3. Laboratorios Agroalimentarios y Estaciones Enológicas.</p> <p>16.4. Laboratorio Control de Calidad de Recursos Pesqueros y Acuícolas.</p>
<b>17. Gestión de explotaciones agrarias.</b>	<p>17.1. Gestión, explotación y mejora de aquellos bienes patrimoniales que sean adscritos o encomendados, con distintos tipos de aprovechamiento: agrario, agroambiental, energético.</p> <p>17.2. Gestión y explotación de silos</p> <p>17.3. Ejecución y mantenimiento de obras de jardinería.</p> <p>17.4. Trabajos experimentales en fincas.</p>
<b>18. Servicios pesqueros y acuícolas.</b>	<p>18.1. Gestión de medios técnicos especializados para la investigación oceanográfica. Estudios científicos mediante el sónar de barrido lateral y equipos de buceo.</p> <p>18.2. Refuerzo de las actuaciones de ordenación, protección y recuperación de los recursos pesqueros y marisqueros andaluces mediante estudios y evaluación de datos biológicos, pesqueros, acuícolas y ambientales del entorno marino. Estudio previo, diseño, construcción e instalación de arrecifes artificiales.</p> <p>18.3. Servicios para la mejora de los procesos de comercialización en lonjas pesqueras y mercados mayoristas. Asesoramiento sobre seguridad alimentaria y calidad sanitaria de los productos pesqueros.</p> <p>18.4. Apoyo técnico para el sector pesquero en materia de asesoramiento, diseño e implantación de proyectos piloto, seguimiento científico-técnico de proyectos.</p>
<b>19. Regadíos e infraestructuras rurales y pesqueras: Infraestructuras rurales.</b>	<p>19.1. Asesoramiento técnico, diseño y ejecución de obras de infraestructura rural: caminos rurales, electrificaciones, balsas de riego, conducciones de agua, placas fotovoltaicas.</p> <p>19.2. Resolución de situaciones de emergencia relacionadas con la agricultura.</p> <p>19.3. Diseño, construcción, instalación y seguimiento de infraestructuras pesqueras y acuícolas.</p> <p>19.4. Redacción de proyectos y dirección facultativa para la construcción y remodelación de edificios públicos (oficinas de OCAS, laboratorios...) y de Parques Agroalimentarios. Modernización de regadíos. Asesoramiento de comunidades de regantes (GESTAGUA-CAP).</p> <p>19.5. Ingeniería de regadíos: información, elaboración de proyecto y ejecución de la obra para la gestión de recursos hídricos para el regadío.</p>
<b>20. Formación en el ámbito agrario y pesquero: En el marco de la gestión y control de los programas de formación exigidos por la normativa vigente para el ejercicio profesional, impartidos por entidades acreditadas por el IFAPA, así como para los programas de formación propios de la Agencia, relativas a:</b>	<p>20.1. Elaboración de herramientas didácticas, publicaciones formativas multimedia y e-learning, incluyendo soporte y contenidos.</p> <p>20.2. Diseño, impartición y tutorización de acciones formativas (modalidad presencial, semipresencial y online).</p>

00291442

## Anexo nº7 (Cont.)

<b>LÍNEAS DE ACTIVIDAD DE LA AGAPA / EJERCICIO 2020</b>	
<b>LÍNEA</b>	<b>SUBLÍNEA</b>
<b>21. Análisis, prospectiva y transferencia de tecnología.</b>	<p>21.1. Identificación y análisis de líneas prioritarias de I+D+i en sectores estratégicos. Iniciativas de desarrollo de negocio y diversificación.</p> <p>21.2. Ejecución de programas de Transferencia y estudios prospectivos en temas relacionados con los sectores agrícola, ganadero, pesquero, agroalimentario, y el medio rural. Observatorio de precios. Estudios sectoriales, de seguimiento de mercados y cadenas de valor. Política Agraria: Estudio, seguimiento y evaluación de impacto. Elaboración de estadísticas oficiales.</p> <p>21.3. Transferencia de conocimiento sobre tecnología de sistemas de producción agrarios, mediante acciones de información y divulgación dirigidas a los profesionales del sector.</p>
<b>22. Sistemas y tecnologías de la información.</b>	<p>22.1. Desarrollo y mantenimiento de sistemas y aplicaciones informáticas y telemáticas, y en particular de los sistemas especializados en el medio agrícola, ganadero y pesquero, y en la gestión administrativa: Sistemas de Información Geográfica. Sistemas y servicios para la administración electrónica. Aplicaciones para la tramitación y gestión de la Administración Pública. Aplicaciones para la localización de embarcaciones pesqueras (SLSEPA). Aplicaciones para la mejora de la comercialización de productos pesqueros.</p> <p>22.2. Prestación de servicios asociados a información cartográfica para la ordenación del territorio. Servicios de teledetección: ortofotografía e imágenes satélite.</p> <p>22.3. Desarrollo y mantenimiento de portales web.</p>
<b>23. Apoyo a la gestión: Apoyo técnico a la gestión de la Consejería y otros organismos públicos desde centros propios (SSCC, y centros periféricos de la Agencia: Oficinas Comarcales y Locales Agrarias, Laboratorios, IEAMED y Hacienda de Quintos).</b>	
<b>24. Calidad y promoción agroalimentaria.</b>	<p>24.1. Ejecución de trabajos de promoción, comunicación y divulgación de contenidos formativos, informativos o de sensibilización relacionados con el ámbito agrario y pesquero.</p> <p>24.2. Ejecución de los planes de participación en ferias, congresos y exposiciones.</p> <p>24.3. Edición de material promocional y publicaciones.</p> <p>24.4. Diseño y ejecución de campañas publicitarias y de sensibilización.</p>
<b>25. Apoyo técnico en materia de calidad de la industria agroalimentaria y la producción ecológica. Desarrollo territorial, relaciones internacionales y cooperación.</b>	<p>25.1. Apoyo a desarrollo de programas de desarrollo territorial (Planes de Zona).</p> <p>25.2. Trabajos de seguimiento y evaluación de actuaciones realizadas en el territorio con programas FEADER, FEOGA, PRODER y estudio de impacto de estas actuaciones.</p> <p>25.3. Proyectos Europeos y de Cooperación.</p>
<b>26. Servicios horizontales de la Agencia.</b>	<p>26.1. Gestión y Administración de RR HH.</p> <p>26.2. Selección y Desarrollo Profesional.</p> <p>26.3. Gestión de la Seguridad y Salud.</p> <p>26.4. Régimen Jurídico y Contratación.</p> <p>26.5. Gestión Económica.</p> <p>26.6. Planificación de Recursos.</p> <p>26.7. Control Financiero.</p> <p>26.8. Organización y Procesos.</p> <p>26.9. Gestión de flota de vehículos.</p> <p>26.10. Gestión de materiales y mobiliario.</p> <p>26.11. Gestión de viajes y desplazamientos.</p> <p>26.12. Conducción y apoyo logístico con vehículo.</p> <p>26.13. Gestión de registro, archivo y mensajería.</p> <p>26.14. Coordinación Provincial.</p> <p>26.15. Gestión Administrativa.</p> <p>26.16. Gestión de Fondos Reembolsables de Apoyo a Empresas Agroalimentarias.</p> <p>26.17. Gestión de la participación en Parques Agroalimentarios y Científico-Tecnológicos, otras sociedades mercantiles, fundaciones y asociaciones.</p> <p>26.18. Gestión de bienes patrimoniales de naturaleza no agraria, que le sean adscritos o encomendados.</p> <p>26.19. Otras.</p>

FUENTE: Plan de Actuación Plurianual 2015-18 de la AGAPA.

00291442

## Anexo nº8

SISTEMAS DE INFORMACIÓN RELACIONADOS CON LA GESTIÓN DE RRHH				
NOMBRE	ALCANCE	DESCRIPCIÓN	FUNCIONALIDADES	COLECTIVO
A3NOM	GESTIÓN DE NÓMINAS RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO (REA)	Sistema Gestión de Nóminas para los trabajadores del REA.	Gestión de nóminas del sistema del REA.	PERSONAL LABORAL ACOGIDO AL REA
AGAPAPP	VARIOS (DISPOSITIVOS MÓVILES)	Canal de comunicación de la Agencia con los empleados dirigido a Dispositivos Móviles.	Ofrecer información al personal sobre: - Calendario laboral. - Notificaciones. - Directorio. - Consulta de nóminas.	TODO EL PERSONAL LABORAL DE LA AGENCIA
ATENEA	FORMACIÓN	Sistema de información para la gestión de las actividades desarrolladas por el Departamento de Formación y Desarrollo Personal de AGAPA.	- Publicación de catálogo de cursos de formación. - Solicitud de cursos por parte del personal - Autorización de participación en cursos - Historial y repositorio de títulos de los cursos realizados.	TODO EL PERSONAL
PRL	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Sistema de información para la gestión de las actividades desarrolladas por el Departamento de PRL.	- Gestión de reconocimientos médicos - Gestión de Equipos de Protección Individual.	TODO EL PERSONAL
SAP	GESTIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA	Sistema de Información para la Gestión Económica y financiera.	- Finanzas, Tesorería y Activos. - <i>Controlling</i> . - Gestión de RRHH. - Gestión de Proyectos y Expedientes. - Logística.	TODO EL PERSONAL LABORAL SALVO EL ACOGIDO AL REA
ZAGUAN <sup>1</sup>	VARIOS (INTRANET)	Canal de comunicación bidireccional de la Agencia con los empleados que facilita las relaciones del personal con la organización (gestiones administrativas, solicitudes, etc.).	Canal de información al personal a través de A.L y espacios temáticos. - Acceso documental a información de interés. - Directorio.	TODO EL PERSONAL
			Autoservicio para la gestión administrativa y personal relacionada con: - Prevención Riesgos Laborales. - Comunicaciones de: embarazos, accidentes, personal sensible. etc.	TODO EL PERSONAL
			- Control horario y de asistencia: acceso al marcaje, informes, y herramienta de gestión de incidencias, solicitud de aprobación de horas de compensación, solicitud de excedencia, solicitud permiso no retribuido, solicitud de vacaciones anuales y solicitud de permutas.	TODO EL PERSONAL LABORAL DE LA AGENCIA

1 Proyecto ZAGUAN 2.0 iniciado en 2021.

Anexo nº8 (Cont.)

SISTEMAS DE INFORMACIÓN RELACIONADOS CON LA GESTIÓN DE RRHH						
NOMBRE	RESPONSABLES ÁREA USUARIA	TECNOLOGÍA	ENTRADA EN PRODUCCIÓN	MECANISMO DE AUTENTICACIÓN	FORMACIÓN	ADAPTACIÓN AL ENS
A3NOM	SUBDIRECCIÓN DE RÉGIMEN JURÍDICO, ECONÓMICO Y DE PERSONAL	APLICACIÓN WINDOWS CLIENTE/SERVIDOR Y BD PROPIA BASADA EN FICHEROS	1998	USUARIO/ CONTRASEÑA A3NOM	Manual de ayuda integrado en el sistema.	NO PREVISTA
AGAPAPP	SUBDIRECCIÓN DE RÉGIMEN JURÍDICO, ECONÓMICO Y DE PERSONAL	APLICACIÓN MÓVIL (IOS/ANDROID) SQL SERVER	2015	LDAP <sup>2</sup>	Ayuda integrada en la propia aplicación.	NO PREVISTA
ATENEA	SUBDIRECCIÓN DE RÉGIMEN JURÍDICO, ECONÓMICO Y DE PERSONAL	JAVA ORACLE	2018	LDAP <sup>2</sup>	Manuales de ayuda para usuarios y para responsables.	2019
PRL	SUBDIRECCIÓN DE RÉGIMEN JURÍDICO, ECONÓMICO Y DE PERSONAL	JAVA ORACLE	2017	LDAP <sup>2</sup>	Video tutoriales.	2019
SAP	SECRETARÍA GENERAL	SAP R3 ECC 6.0 ORACLE	2008	USUARIO/ CONTRASEÑA SAP	Manuales y documentos de cursos, tanto presenciales como de teleformación.	PENDIENTE
ZAGUAN <sup>1</sup>	SECRETARÍA GENERAL	CMS LIFERAY MICROSOFT.NET ORACLE SQL SERVER	2001	LDAP <sup>2</sup>	Manuales de usuario.	PENDIENTE

FUENTE: AGAPA.

<sup>1</sup> Proyecto ZAGUAN 2.0 iniciado en 2021.<sup>2</sup> *Lightweight Directory Access Protocol*, Protocolo Ligero de Acceso a Directorios.

## Anexo nº9.1

<b>SENTENCIAS POR DEMANDAS DE RECATEGORIZACIÓN</b>				
<b>FIRMES A 31/12/20</b>				
<b>Nº TRAB.</b>	<b>AÑO DEMANDA</b>	<b>AÑO SENTENCIA</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>IMPORTE PAGADO (en €)</b>
1	2013	2015	C_TECESP	9.106
1	2013	2015	C_TECESP	147
2	2013	2016	A_TECSUP	3.373
2	2013	2016	A_TECSUP	3.639
3	2014	2015	A_TECSUP	2.917
1	2015	2018	C_TECESP	600
1	2015	2018	C_TECESP	3.667
1	2015	2018	C_TECESP	600
3	2016	2019	A_TECSUP	2.455
4	2016	2019	B_TECMED	3.171
5	2016	2018	C_TECESP	10.954
5	2016	2018	C_TECESP	184
6	2016	2018	C_TECESP	7.102
6	2016	2018	C_TECESP	66
7	2017	2018	A_TECSUP	2.909
8	2017	2020	C_TECESP	5.464
9	2017	2020	C_TECESP	5.464
10	2017	2019	A_TECSUP	3.394
1	2017	2019	C_TECESP	3.188
1	2017	2019	C_TECESP	45
1	2017	2019	C_TECESP	1.854
1	2017	2019	C_TECESP	23
11	2017	2019	B_TECMED	3.148
11	2017	2019	B_TECMED	200
12	2017	2019	C_OFADMV	5.784
13	2017	2019	A_TECSUP	2.909
14	2018	2019	A_TECSUP	12.086
1	2018	2020	C_TECESP	95
1	2018	2020	C_TECESP	3.908
15	2018	2020	C_TECESP	523
15	2018	2020	C_TECESP	300
15	2018	2020	C_TECESP	12.212
16	2018	2019	C_TECESP	3.375
17	2019	2020	C_OFADMV	7.497
<b>TOTAL SENTENCIAS FIRMES A 31/12/20</b>				<b>122.359</b>

FUENTE: AGAPA.

00291442

## Anexo nº 9.2

<b>DEMANDAS DE RECATEGORIZACIÓN PENDIENTES DE SENTENCIA A 31/12/20</b>			
<b>Nº TRAB.</b>	<b>AÑO DEMANDA</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>IMPORTE RECLAMADO (en €)</b>
37	2014	C_TECESP	NC
22	2015	A_TECSUP	NC
20	2016	C_OFILAB	NC
22	2016	A_TECSUP	NC
18	2017	C_OFILAB	1.055
19	2017	C_OFADMV	NC
24	2017	A_TECSUP	5.457
26	2017	C_OFADMV	NC
30	2017	A_TECSUP	5.984
38	2017	C_TECESP	11.819
7	2018	A_TECSUP	3.394
21	2018	C_OFILAB	1.648
29	2018	C_TECESP	7.438
6	2018	C_TECESP	7.770
36	2018	B_TECMED	16.011
40	2018	C_TECESP	15.504
7	2019	A_TECSUP	3.394
23	2019	B_JFUNID	5.227
10	2019	A_TECSUP	3.394
25	2019	JEFESERM	NC
27	2019	C_TECESP	6.869
28	2019	A_TECSUP	13.981
1	2019	C_TECESP	4.401
31	2019	C_TECESP	7.133
32	2019	C_TECESP	8.271
33	2019	C_TECESP	11.507
13	2019	A_TECSUP	10.319
42	2019	B_TECMED	18.085
28 / 43	2019	A_TECSUP	6.998
7	2020	A_TECSUP	2.962
20	2020	C_OFILAB	3.064
23	2020	B_JFUNID	3.716
10	2020	A_TECSUP	3.394
31	2020	C_TECESP	6.160
16	2020	C_TECESP	6.060
9	2020	C_TECESP	5.742
34	2020	C_TECESP	9.538
35	2020	A_TECSUP	5.138
39	2020	C_TECESP	NC
8	2020	C_TECESP	20.361
41	2020	C_TECESP	4.077
14	2020	A_TECSUP	5.726
<b>TOTAL DEMANDAS PENDIENTES DE SENTENCIA A 31/12/20</b>			<b>251.597</b>

FUENTE: AGAPA.

## 9. ALEGACIONES PRESENTADAS Y TRATAMIENTO DE LAS MISMAS EN LOS SUPUESTOS QUE NO HAYAN SIDO ADMITIDAS O SE ADMITAN PARCIALMENTE

CUADRO ESTADÍSTICO DE ALEGACIONES

ALEG.	MATERIA	ADMITIDA	PARCIALM. ADMITIDA	NO ADMITIDA		
				Justificación	Evidencia, falta documentación, etc.	Aceptación del hecho / Adopción de medidas
1	ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL					X
2	INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN GENERAL					X
3	INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN DEL PERSONAL					X
4	INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN DEL PERSONAL					X
5	INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN DEL PERSONAL					X
6	INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN DEL PERSONAL					X
7	PERSONAL FUERA DE CONVENIO					X
8	CONTRATACIÓN TEMPORAL					X
9	CONTENIDO DE LOS EXPEDIENTES					X
10	SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN					X
11	OTROS INCUMPLIMIENTOS: RECLAMACIONES					X
12	OTROS INCUMPLIMIENTOS: IGUALDAD					X
13	OTROS INCUMPLIMIENTOS: IGUALDAD		X			
14	OTROS INCUMPLIMIENTOS: RIESGOS LABORALES					X
15	LIMITACIONES AL ALCANCE: ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO					X
16	LIMITACIONES AL ALCANCE: CENTROS DE TRABAJO					X
17	RECOMENDACIONES					X
18	RECOMENDACIONES					X
18	RECOMENDACIONES					X
19	RECOMENDACIONES					X
20	RECOMENDACIONES					X
21	RECOMENDACIONES					X
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>		<b>1</b>			<b>20</b>



**ALEGACIÓN Nº 1, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 4.2.1, párrafos 32 a 33), ALEGACIÓN NO ADMITIDA***4.2.1. Incumplimientos relacionados con la organización de la Agencia*

32. La Comisión de Control, órgano previsto en el art. 19 de los Estatutos con funciones de, entre otras, informar sobre la ejecución del contrato de gestión, el Plan de Acción Anual (PAA) y los resultados de la gestión económico-financiera, no se ha reunido con la periodicidad mínima trimestral prevista en los Estatutos, justificándose en la pandemia acaecida.

33. El Comité Consultivo, órgano recogido en los arts. 20 y 21 de los Estatutos con el objeto de articular la participación, colaboración y coordinación institucional, no se había constituido a final del ejercicio fiscalizado ni tampoco a la fecha de conclusión de los trabajos.

**TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

Los párrafos alegados ponen de manifiesto el incumplimiento de la periodicidad mínima de reunión prevista para la Comisión de Control (p.32) y la ausencia de constitución del Comité Consultivo (p.33).

La alegación incluye como cuestión observada los dos párrafos en que se cita a ambos organismos, si bien en su contenido se refiere únicamente al segundo de ellos.

La AGAPA aduce que está prevista una modificación estatutaria para la eliminación del Comité Consultivo, hecho ya conocido por el equipo a la finalización de los trabajos de campo.

En consecuencia, se rechaza la alegación por tratarse de una aceptación del hecho detectado y no haberse llevado a cabo hasta la fecha adopción de medida alguna al respecto.

**ALEGACIÓN Nº 2, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 4.2.2, párrafos 34 a 36), ALEGACIÓN NO ADMITIDA***4.2.2. Incumplimientos relacionados con los instrumentos de planificación general.*

34. La AGAPA no ha llevado a cabo la aprobación y los seguimientos en los plazos previstos para los instrumentos principales de planificación que incluyen contenido de relevancia en materia de gestión de RRHH y que se encuentran regulados del Capítulo V de sus Estatutos.

35. Estas carencias en la ordenación del personal de la AGAPA suponen un incumplimiento del art. 34 de sus Estatutos y de la Resolución de 20 de abril de 2011, de la Secretaría General para la Administración Pública de la entonces Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se aprueba el Protocolo de Integración del Personal en la Agencia mediante la elaboración del Catálogo de Puestos, la Relación de Puestos de Trabajo y la actualización del Convenio vigente.

36. Durante el ejercicio fiscalizado la Agencia mantiene la organización de sus RRHH según la doble estructura de la que fue dotada inicialmente, esto es, por un lado, el personal procedente de la extinta DAPSA y por otro, el adscrito de la anterior Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, actual CAGPDS.

**TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

La AGAPA no cuestiona los incumplimientos relacionados con los instrumentos planificación general que se ponen de manifiesto en el informe provisional, si bien realiza una exposición de las circunstancias que motivaron los incumplimientos y que ya eran conocidas por el equipo a la finalización de los trabajos de campo, entre ellas, la aprobación del nuevo Contrato Plurianual de gestión, tal como se cita en el párrafo 35.

Los informes derivados del seguimiento mediante herramienta electrónica al que hacen referencia en la alegación fueron solicitados durante los trabajos de campo, pero nunca se facilitaron ni se acompaña nueva documentación.

No cabe la admisión de la alegación ni tampoco la referencia solicitada en el apartado de Hechos posteriores ya que, aunque actualmente se cuente con la aprobación de los Contratos Plurianuales y Planes Anuales, así como, tal como se alega en una alegación posterior, su seguimiento, no resuelve el incumplimiento en el ejercicio fiscalizado de dichas obligaciones.

**ALEGACIÓN Nº 3, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 4.2.3, párrafos 37 a 38), ALEGACIÓN NO ADMITIDA***4.2.3. Incumplimientos relacionados con los instrumentos de planificación y ordenación del personal.*

*37. La AGAPA no posee una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) actualizada y comprensiva de la totalidad del personal dependiente de la misma. Asimismo, no dispone de un Catálogo o Inventario de Puestos*

*38. Estas carencias en la ordenación del personal de la AGAPA suponen un incumplimiento del art. 34 de sus Estatutos y de la Resolución de 20 de abril de 2011, de la Secretaría General para la Administración Pública de la entonces Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se aprueba el Protocolo de Integración del Personal en la Agencia mediante la elaboración del Catálogo de Puestos, la Relación de Puestos de Trabajo y la actualización del Convenio vigente.*

**TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

La AGAPA confirma los resultados del informe provisional, no se opone en el texto a los incumplimientos de normativa señalados en los párrafos (inexistencia de RPT integral e inobservancia del art. 34 de los estatutos y Resolución de 20 de abril de 2011) ningún argumento.

No puede considerarse una alegación, sino más bien la comunicación del traslado del resultado de la fiscalización a la Dirección General de Sector Público Instrumental para que estimen la conveniencia de iniciar el proceso de estudio, revisión y modificación integral de la RPT que desemboque en un documento final comprensivo de la totalidad de los RRHH que conforman esta Agencia.

Por ello, se debe inadmitir la alegación presentada.

**ALEGACIÓN Nº 4, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 4.2.3, párrafo 39), ALEGACIÓN NO ADMITIDA**

*39. Durante el ejercicio fiscalizado la Agencia mantiene la organización de sus RRHH según la doble estructura de la que fue dotada inicialmente, esto es, por un lado, el personal procedente de la extinta DAPSA y por otro, el adscrito de la anterior Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, actual CAGPDS.*

**TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

La cuestión observada refiere la doble estructura existente en la organización de los recursos humanos de la Agencia.

La alegación recoge la aprobación en el ejercicio siguiente al fiscalizado la modificación parcial de la relación de puestos de trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía, correspondiente a la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible y la AGAPA por el Decreto 82/2021, de 2 de febrero, mediante la que se hizo efectiva la integración de la gestión de todo el personal en la Agencia, circunstancia que se recoge como hecho posterior en el anteproyecto sujeto a alegaciones.

Se trata, por lo tanto, de una aceptación del hecho detectado.

**ALEGACIÓN Nº 5, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 4.2.3, párrafo 40), ALEGACIÓN NO ADMITIDA**

*40. Por otra parte, el Convenio vigente data de 2009. Si bien la Agencia ha fijado un calendario de negociaciones con los representantes sindicales, a la fecha de los trabajos, no se ha llegado a un acuerdo para su modificación.*

**TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

El párrafo alegado refiere la antigüedad del convenio vigente, así como la existencia de negociaciones para su renovación en el momento de la emisión del informe y, por último, una de las consecuencias de dicha situación.

La alegación relata los hechos acontecidos desde dicho momento, esto es, fin de las negociaciones por acuerdo entre las partes y remisión al órgano competente para su autorización, sin que se haya recibido contestación a la fecha de emisión de la alegación.

Por todo ello se desestima la alegación por tratarse de una aceptación del hecho detectado.

**ALEGACIÓN Nº 6, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 4.2.3, párrafo 41), ALEGACIÓN NO ADMITIDA**

*41. Una de las circunstancias relacionadas con las irregularidades descritas es que, en determinadas pero recurrentes situaciones, la Agencia, justificándose en la existencia de necesidades de los servicios afectados, ha encomendado tareas a personas que ocupaban puestos cuyas responsabilidades no comprendían las mismas. Ello atenta contra el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET) que en su art. 39.3 establece que: "El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. (...)" (7.5)*

**TRATAMIENTOS DE ALEGACIONES**

La alegación se encuentra conectada con la nº5.

En este caso, el párrafo objeto de alegación menciona una de las consecuencias de la desactualización del convenio vigente en la Agencia.

La alegación se refiere al contenido reproducido en la anteriormente tratada donde se relatan los hechos acontecidos desde dicho momento, esto es, fin de las negociaciones por acuerdo entre las partes y remisión al órgano competente para su autorización, sin que se haya recibido contestación a la fecha de emisión de la alegación, añadiendo la necesidad de dotar presupuestariamente los puestos afectados.

Por las mismas razones que en el caso anterior, se desestima la alegación por tratarse de una aceptación del hecho detectado.

**ALEGACIÓN Nº 7, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 4.2.4, párrafos 42 a 45), ALEGACIÓN NO ADMITIDA***4.2.4. Incumplimientos relacionados con el personal fuera de Convenio.*

*42. La persona titular del puesto denominado Asesor Ejecutivo presta sus servicios en órganos directivos de la CAGPDS de la que dependen funcionalmente. Se incumple así el art. 12 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) que establece que el personal que realice funciones expresamente calificadas como de confianza o de asesoramiento especial será retribuido con cargo a los créditos consignados a tal fin.*

*43. El puesto referido no está recogido en la estructura orgánica definida en su día por DAPSA ni en los Estatutos de la Agencia. No consta autorización ni del Consejo de Administración de la citada y extinta empresa, ni del Consejo Rector de la AGAPA, una vez constituida ésta, por la que se haya aprobado este puesto como staff en la estructura directiva.*

*44. Sus retribuciones, consignadas inicialmente por DAPSA y con posterioridad con cargo al presupuesto de la Agencia, en ningún caso se han retribuido con cargo a créditos de la Consejería para la que desarrollan sus funciones como personal de asesoramiento especial.*

*45. Tras decidir la Agencia en su día de manera unilateral extinguir la relación contractual con la persona trabajadora y ser obligado a la readmisión por acatamiento de la sentencia judicial producto de la demanda interpuesta por la misma, las circunstancias referidas se mantienen en el ejercicio fiscalizado.*

**TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

Los párrafos cuestionados ponen de manifiesto las irregularidades relacionadas con el puesto denominado *Asesor Ejecutivo* y la persona que lo ha ocupado de manera intermitente, hechos que ya fueron puesto de manifiesto en un informe anterior de la Cámara de Cuentas (Fiscalización de las Fuentes de Financiación y de la Gestión de Recursos Humanos en la AGAPA. 2011. OE 02/2012).

La Agencia, con base en la recomendación efectuada, procedió a la extinción de los contratos de alta dirección calificados como *asesores técnicos* que estaban vigentes en el momento de la publicación de la versión definitiva del informe. No obstante, una de las personas trabajadoras con categoría de *Asesor Ejecutivo* recurrió la extinción de su contrato. La sentencia firme obligó a la readmisión de ésta.

El fondo de los hechos detectados no es cuestionar el contenido de la sentencia sino poner de manifiesto que las retribuciones de dicho puesto, inexistente en la estructura de la Agencia, se encuentran, no obstante, consignadas con cargo a la misma y no a la Consejería de adscripción, para quien realmente desempeñan sus funciones.

Se debe inadmitir la alegación dado que los hechos detectados se mantienen en la actualidad y la Agencia admite los mismos.

#### **ALEGACIÓN Nº 8, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 4.2.5, párrafos 46 a 48), ALEGACIÓN NO ADMITIDA**

---

*4.2.5. Incumplimientos relacionados con la contratación temporal.*

*46. La Agencia incumple con la obligación recogida en el art. 15.9 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el TRLET, de comunicar a las personas afectadas y a sus representantes legales la adquisición de la condición de trabajador indefinido de la empresa.*

*47. Esta conversión se produce cuando se dan las condiciones reguladas en el art. 15.5 del citado texto, reproducidas con matices en el art. 16.1 del Convenio de la Agencia, de sobrepasar los dieciocho meses de contratación en un plazo de veinticuatro.*

*48. La totalidad de los trabajadores temporales incluidos en la muestra analizada (12 casos) se encuentra en esta situación, ascendiendo a 39 el número de éstos al final del ejercicio fiscalizado.*

#### **TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

Los párrafos alegados recogen los incumplimientos detectados relacionados con la contratación temporal, concretamente la falta de comunicación a los trabajadores la adquisición de la condición de trabajador indefinido cuando se cumplen las condiciones y plazos recogidos en el TRLET.

La Agencia alega la aprobación de la Oferta de Empleo Público en 2022, circunstancia recogida en el informe como hecho posterior, y, a final del mismo año, la convocatoria de las bases y la convocatoria del proceso selectivo de estabilización del empleo temporal que debería de soslayar la irregularidad citada.

Se admiten pues los hechos incluidos en el informe por lo que no procede la admisión de la alegación efectuada.

**ALEGACIÓN Nº 9, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 4.2.6, párrafos 49 a 50), ALEGACIÓN NO ADMITIDA**

---

*4.2.6. Incumplimientos relacionados con el contenido de los expedientes.*

49. Los expedientes de personal de la Agencia, en términos generales, no respetan la Orden de 26 de diciembre de 2000, de la Consejería de Justicia y Administración Pública, por la que se regula el contenido, tramitación, gestión y archivo de los expedientes personales correspondientes al personal al servicio de la Junta de Andalucía pues adolecen, dependiendo de los casos, de documentos esenciales del mismo, como la sustentación de las incidencias con efecto económico como la inclusión o la supresión de conceptos y pluses o la referencia al procedimiento de selección.

50. Si bien la Agencia ha recibido la documentación que DAPSA gestionaba, a la que le era de aplicación un régimen distinto por su condición de sociedad mercantil pública, ello no es óbice para su adecuación a la normativa que afecta a las agencias administrativas especiales, para la cual ha transcurrido suficiente período.

**TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

Los párrafos alegados recogen los incumplimientos detectados en relación con el contenido y custodia de los expedientes de personal.

La Agencia refiere en su defensa la digitalización del sistema de organización y archivo con la integración en el SIRHUS iniciada en el ejercicio 2021.

Por tratarse de una aceptación de los hechos y un relato de las medidas adoptadas con posterioridad al ejercicio fiscalizado, debe inadmitirse la alegación presentada.

**ALEGACIÓN Nº 10, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 4.2.7, párrafos 51 a 53), ALEGACIÓN NO ADMITIDA**

---

*4.2.7. Incumplimientos relacionados con los sistemas de información y gestión de personal.*

51. Los sistemas de información de mayor importancia y utilización por la AGAPA en la gestión de su personal, SAP Y ZAGUAN, ambos calificados de categoría media según el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) no se encontraban adaptados a los requisitos contenidos en el mismo en el ejercicio auditado, situación que se mantenía a la finalización de los trabajos de campo.

52. Lo anterior supone un incumplimiento del Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica y las modificaciones al mismo reguladas por el Real Decreto 951/2015.

53. La Agencia inició un proceso de mejora y corrección de las debilidades detectadas en una autoevaluación realizada en el año 2019, si bien la abundancia e importancia de estas ha imposibilitado su terminación a la fecha actual.

**TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

La cuestión observada se refiere a la inadaptación de los sistemas de gestión de personal utilizados por la Agencia, SAP y ZAGUAN, al Esquema Nacional de Seguridad (ENS), lo que supone el incumplimiento de la normativa que regula dicho esquema. Se cita, asimismo, el inicio por parte de la Agencia del proceso de corrección de las debilidades pendientes de corrección.

La alegación abunda en dicho extremo, aduciendo que ya se han sido subsanadas las no conformidades del primero de los sistemas, quedando pendientes las relacionadas con ZAGUAN, si bien no se documenta las acciones llevadas a cabo para ello.

En consecuencia, debe inadmitirse la alegación al tratarse de una aceptación del hecho detectado.

**ALEGACIÓN Nº 11, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 4.2.8, párrafos 54 a 55), ALEGACIÓN NO ADMITIDA***4.2.8. Otros incumplimientos en materia de recursos humanos*

- *Reflejo en los estados financieros de las consecuencias de las reclamaciones interpuestas por trabajadores.*

*54. A pesar de la existencia en los últimos ejercicios de sentencias desfavorables a los intereses de la Agencia como consecuencia de demandas interpuestas por trabajadores por desempeño de funciones no acordes con su categoría, la AGAPA no lleva a cabo dotación alguna de provisión de las cantidades reclamadas o, en su defecto, de una estimación basada en sentencias anteriores de naturaleza similar.*

*55. Esta conducta supone un incumplimiento de la Norma de Reconocimiento y Valoración 17 del PGCP<sup>15</sup> Provisiones, activos y pasivos contingentes, cuyo contenido es recogido asimismo por la Norma Internacional de Contabilidad de Sector Público 19 como obligación para contabilizar una provisión por este tipo de demandas y litigios. En el caso de que no se reúnan los criterios incluidos en dicha norma, existiría, cuanto menos, un pasivo de naturaleza contingente del que la Agencia debería informar en la Memoria de las Cuentas Anuales (CAA).*

**TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

Los párrafos alegados se refieren al incumplimiento de las normas contables de aplicación en cuanto a las provisiones o pasivos contingentes derivados de las demandas laborales y la recomendación derivada del mismo.

La AGAPA confirma los resultados del informe provisional, sólo cita acciones correctoras desplegadas con posterioridad para su adecuado reflejo contable, sin aportar documentación. De hecho, se reconoce que “se incluirá a partir de los próximos presupuestos una previsión para el personal laboral propio de la Agencia”, por lo que, a esta fecha, aún no se realizan de forma completa las dotaciones.

En consecuencia, debe inadmitirse la alegación al tratarse de una aceptación del hecho detectado.

<sup>15</sup> Orden EHA/1037/2010, de 13 de abril, por la que se aprueba el Plan General de Contabilidad Pública.

**ALEGACIÓN Nº 12, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 4.2.8, párrafo 56), ALEGACIÓN NO ADMITIDA**

---

- *Igualdad.*

56. *La Agencia carece de un Plan de Igualdad, por lo que se incumple el art. 32.1 de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.*

**TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

El punto alegado recoge la inexistencia de un Plan de Igualdad en la Agencia.

La AGAPA, según asegura en su alegación, si bien no se aporta el texto, ha aprobado en 2023 su primer texto en dicha materia, estando pendiente su registro, depósito y publicidad.

Se admiten los hechos detectados y se citan las acciones para su regularización, por lo que la alegación debe tratarse como inadmitida.

**ALEGACIÓN Nº 13, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 4.2.8, párrafo 57), ALEGACIÓN ADMITIDA PARCIALMENTE**

---

57. *Respecto a la representación en los órganos de gobierno a 31/12/20, se constata un marcado desequilibrio que se manifiesta en un índice de feminización de 0,30 debido a una presencia masculina tres veces superior a la femenina, incumpléndose el art. 11 de la citada legislación.*

**TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

El informe pone de manifiesto el desequilibrio entre sexos existente en los órganos superiores en el ejercicio fiscalizado, hecho que, según se alega por la Agencia está resuelto en la actualidad, si bien se refiere únicamente a la composición del Consejo Rector, la cual, según el artículo 12 de los Estatutos de la Agencia se realiza por personas en función de los cargos ocupados.

Con los nuevos datos aportados el índice de feminización pasa a ser del 0,41, inferior a 1 que representaría una distribución paritaria.

Aunque se admite el hecho detectado se entiende oportuno aceptar parcialmente la alegación por el extremo citado.

**ALEGACIÓN Nº 14, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 4.2.8, párrafo 58), ALEGACIÓN NO ADMITIDA**

---

- *Riesgos laborales.*

58. *Los accidentes de trabajo acaecidos en la Agencia en el ejercicio se comunican con retraso a la autoridad laboral según los plazos establecidos en la Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre:*

- *De los once expedientes analizados solo uno se comunica antes de los cinco días preceptivos.*
- *La media del período de comunicación es de más de 23 días*



**TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

El párrafo alegado refiere al incumplimiento de los plazos legales establecidos para la comunicación de los accidentes laborales, con retrasos significativos en la práctica totalidad de los acaecidos en el ejercicio fiscalizado.

La alegación apela a las circunstancias excepcionales relacionadas con la pandemia del año 2021.

Se trata pues de una aceptación del hecho detectado y la justificación del mismo, por lo que no procede su admisión.

**ALEGACIÓN Nº 15, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 4.2.9, párrafos 59 a 62), ALEGACIÓN NO ADMITIDA**

---

*4.2.9. Limitaciones al alcance.*

- *Relacionados con el acceso al empleo público.*

*59. La documentación comprensiva de los expedientes de personal no incluye aquella relacionada con los procesos aplicados a la selección del personal que actualmente forma parte de la estructura de la Agencia, por lo que no puede concluir acerca del respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y transparencia en el acceso al empleo público recogido en el EBEP, en la LAJA<sup>16</sup>, en sus propios Estatutos y en el Convenio Colectivo vigente.*

*60. Asimismo, no consta sustento documental de que la designación del personal fuera de convenio se haya realizado mediante procedimiento que haya garantizado la publicidad y concurrencia. Su designación no se ha realizado atendiendo a los principios de mérito, capacidad e idoneidad, todo ello sustentado en la misma normativa citada anteriormente.*

*61. No obstante lo anterior, hay que hacer constar que la Agencia no ha llevado a cabo en los últimos años procesos selectivos ni designación alguna de personal fuera de convenio, por lo que las conclusiones anteriores se refieren a aquéllos realizados con anterioridad al ejercicio fiscalizado.*

*62. Estos hechos ya fueron puestos de manifiesto como conclusiones de un informe anterior de la CCA.*

**TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

Los apartados objeto de alegación explican cómo el contenido de los expedientes ha limitado el alcance en el sentido de no poderse concluir acerca del cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y transparencia en el acceso al empleo público tanto del personal de estructura como el de fuera de convenio, si bien, sin que se hayan llevado a cabo procesos selectivos en el ejercicio fiscalizado ni en los próximos al mismo.

---

<sup>16</sup> EBEP: Art. 55 del Capítulo I *Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio* del Título IV *Adquisición y pérdida de la relación de servicio* 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 y LAJA: art. 70.1 de la Sección III *Agencias públicas empresariales*.

La alegación reproduce la efectuada por la empresa en el informe anterior de la Cámara de Cuentas del ejercicio 2011, referida al personal extraconvenio, relatando la secuencia de hechos relacionados con las convocatorias puestas en cuestión y defendiendo su legalidad y respeto a los principios citados.

La misma fue contestada en sentido de inadmisión corroborando la ausencia de la documentación relacionada con los méritos de los candidatos, la valoración de aquéllos y la insuficiente publicidad del proceso.

No aportándose nueva información, se mantienen las circunstancias que se pusieron de manifiesto en su día y en el informe que nos ocupa y por ello la presente alegación se tramita como inadmitida.

#### **ALEGACIÓN Nº 16, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 4.2.9, párrafos 63 a 65), ALEGACIÓN NO ADMITIDA**

---

- *Relacionados con la apertura y adscripción de los trabajadores a los centros de trabajo.*

63. *La AGAPA no ha podido documentar la comunicación a la autoridad laboral -actualmente, las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía- de la apertura de los centros de trabajo (CCTT) de su organización territorial. En caso de no haberse realizado dicho trámite, se hubiera incumplido la obligación regulada en el art. 6.1 Real Decreto-Ley 1/1986 de 14 de marzo, de medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales y en la Orden TIN/1071/2010, de 27 de abril, sobre los requisitos y datos que deben reunir las comunicaciones de apertura o de reanudación de actividades en los CCTT, así como el art. 1.5 del TRLET.*

64. *Ello podría ser sancionable de acuerdo con Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

65. *Asimismo, la inexistencia del alta podría suponer la inexacta adscripción del personal a sus CCTT de referencia. Este hecho es relevante, especialmente para el colectivo de la AGAPA que desarrolla sus funciones fuera de los centros que conforman la estructura de la Agencia, esto es, fincas dependientes del IFAPA y embarcaciones radicadas en puertos dependientes de la Agencia de Puertos de Andalucía.*

#### **TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

La limitación al alcance alegada pone de manifiesto la inexistencia de justificación documental de la comunicación a los órganos territoriales competentes en materia de empleo de la apertura de los múltiples centros de trabajo de la Agencia, lo que podría conllevar problemas de adscripción de los trabajadores y, en su caso, sanciones administrativas.

La alegación recurre a la antigüedad de las figuras precedentes a la actual AGAPA para justificar la ausencia de los documentos pertinentes, declarando la voluntad de corregir la situación.

Por todo ello no procede la admisión de la presente alegación.

**ALEGACIÓN Nº 17, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 6, párrafo 96), ALEGACIÓN NO ADMITIDA**

*96. Se aconseja realizar la oportuna modificación estatutaria al constatarse que, tanto la CAGPDS como la propia Agencia, consideran que ha decaído la necesidad de la existencia del Comité Consultivo previsto en dicho documento. (Prioridad alta)*

**TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

Esta alegación debe conectarse con la nº1, ya que se trata de la recomendación de que se elimine, mediante la pertinente modificación estatutaria, el Comité Consultivo dado que no se ha reunido desde su creación.

La AGAPA aduce que está prevista una modificación estatutaria para la eliminación del Comité Consultivo, hecho ya conocido por el equipo a la finalización de los trabajos de campo.

En consecuencia, se rechaza la alegación por tratarse de una aceptación del hecho detectado y no haberse llevado a cabo hasta la fecha adopción de medida alguna al respecto.

**ALEGACIÓN Nº 18, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 6, párrafo 97), ALEGACIÓN NO ADMITIDA**

*97. Se recomienda a la Dirección de la Agencia, a la Comisión de Control y al Consejo Rector que elaboren normas de carácter interno y consideren el desarrollo e implantación de aplicativos informáticos que doten de coherencia y faciliten la realización en tiempo y forma a los documentos relacionados con:*

- *la planificación de la actividad de la AGAPA (CPG y PAA),*
- *el seguimiento de la actividad planificada para su elevación a los órganos correspondientes.*

*Es aconsejable asimismo que los PAA, como documentos de ejecución, se adapten al máximo a lo recogido en los CPG aprobados por el Consejo de Gobierno, incorporándose a la normativa interna el procedimiento de tramitación de las modificaciones que fueran necesarias conforme al art. 26.6 de los Estatutos. (Prioridad media)*

**TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

El párrafo alegado incluye la recomendación de elaborar una normativa interna, apoyada en su caso, del soporte informático adecuado para soslayar las deficiencias detectadas en la elaboración y el seguimiento del CPG y los PAA, así como en su mutua coherencia.

La alegación relata la implantación de un aplicativo de desarrollo propio denominado *Sistema de Gestión del Contrato Plurianual de Gestión 2021-2024*, con el que se pretende soslayar aquéllas y posibilita la introducción de las recomendaciones efectuadas por los organismos de control interno y externo a la Agencia.

No procede la admisión de la alegación ya que, si bien la Agencia declara la implantación del sistema de gestión recomendado, admite que se encuentra en fase de prueba y mejora y, además, no aporta modo alguno de posibilidad de verificación de su eficacia por el equipo de fiscalización.

00291442

**ALEGACIÓN Nº 19, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 6, párrafo 98), ALEGACIÓN NO ADMITIDA**

*98. Se insta a los órganos directivos de la Agencia, con la necesaria implicación y participación de la CAGPDS y de la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior, en la actualidad competente en materia de función pública a través de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en el proceso de estudio, revisión y modificación integral de la RPT que desemboque en un documento final comprensivo de la totalidad de los RRHH dependientes y de requisitos y funciones de todos y cada una de las categorías y puestos recogidos en convenio. (Prioridad alta)*

**TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

El punto objeto de alegación comprende la recomendación realizada en relación con la ausencia de una RPT global de la Agencia, instándose a iniciar el proceso que deba culminar en un documento integral y comprensivo de la totalidad de los trabajadores.

La AGAPA confirma las evidencias y resultados incluidos en el informe provisional. En realidad, no se trata de una alegación, sino más bien la comunicación del traslado del resultado de la fiscalización a la Dirección General de Sector Público Instrumental para que estimen “la conveniencia de iniciar el proceso de estudio, revisión y modificación integral de la RPT que desemboque en un documento final comprensivo de la totalidad de los RRHH que conforman la Agencia”, al no ser competencia exclusiva de la Agencia.

Por todo ello, debe desestimarse la alegación realizada.

**ALEGACIÓN Nº 20, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 6, párrafo 99), ALEGACIÓN NO ADMITIDA**

*99. En tanto en cuanto se alcance dicho objetivo, en la elaboración de los presupuestos anuales y basado en el histórico de las mismas, la Agencia debe incluir una previsión de las cantidades que pudieran ser objeto de demanda por parte de los trabajadores afectados para su inclusión en los estados financieros que componen sus CCAA. (Prioridad media)*

**TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

La presente alegación debe conectarse con la nº11 donde se relatan el hecho detectado, esto es, el incumplimiento de las normas contables de aplicación en cuanto a las provisiones o pasivos contingentes derivados de las demandas laborales y la recomendación derivada del mismo.

El punto alegado comprende la recomendación de que se incluya una estimación de aquéllos en los estados financieros en tanto en cuanto las citadas demandas se sigan produciendo.

La AGAPA admite el hecho y alega la inclusión de dichas provisiones en los presupuestos futuros.

En consecuencia, debe inadmitirse la alegación al tratarse de una aceptación del hecho detectado.

**ALEGACIÓN Nº 21, CUESTIÓN OBSERVADA (apartado 6, párrafo 100), ALEGACIÓN NO ADMITIDA**

*100. La anómala situación relacionada con la desigualdad en el acceso a la formación del personal de la Agencia se solventaría con la revisión de la RPT que, entre otros aspectos, posibilite la inclusión de la totalidad del personal de la AGAPA en la misma. (Prioridad media)*

**TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

El punto alegado comprende la recomendación, nuevamente, de que se agilice el proceso de revisión de la RPT para soslayar, en este caso, la desigualdad en el acceso a la formación de una parte del personal de la Agencia.

La AGAPA se remite al texto de la alegación nº19, donde confirma las evidencias y resultados incluidos en el informe provisional. En realidad, no se trata de una alegación, sino más bien la comunicación del traslado del resultado de la fiscalización a la Dirección General de Sector Público Instrumental para que estimen “la conveniencia de iniciar el proceso de estudio, revisión y modificación integral de la RPT que desemboque en un documento final comprensivo de la totalidad de los RRHH que conforman la Agencia”, al no ser competencia exclusiva de la Agencia.

Debe, pues, inadmitirse la alegación al tratarse de una aceptación del hecho detectado.