

3. Otras disposiciones

CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA

Resolución de 21 de diciembre de 2023, de la Cámara de Cuentas de Andalucía, por la que se ordena la publicación del Informe de fiscalización de la gestión de los recursos humanos de la Agencia Tributaria de Andalucía (ATRIAN). 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 octubre 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 la gestión de los recursos humanos de la Agencia Tributaria de Andalucía (ATRIAN), correspondiente al ejercicio 2020.

Sevilla, 21 de diciembre de 2023.- La Presidenta, Carmen Núñez García.

FISCALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA (ATRIAN). EJERCICIO 2020

El Pleno de la Cámara de Cuentas de Andalucía, en su sesión celebrada el día 31 de octubre de 2023, con la asistencia de todos sus miembros, ha acordado aprobar el Informe de fiscalización de la gestión de los recursos humanos de la Agencia Tributaria de Andalucía (ATRIAN), correspondiente al ejercicio 2020.

Í N D I C E

1. INTRODUCCIÓN
2. RESPONSABILIDAD DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DE DIRECCIÓN DE LA ATRIAN EN RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
3. RESPONSABILIDAD DE LA CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA EN RELACIÓN CON LA AUDITORÍA
4. INFORME SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD
 - 4.1. Opinión sobre el cumplimiento de legalidad con salvedades
 - 4.2. Fundamentos de la opinión sobre el cumplimiento de legalidad con salvedades
 - 4.2.1. Salvedades por incumplimientos
 - 4.2.2. Salvedades por limitaciones
 - 4.3. Otras cuestiones que no afectan a la opinión
5. RECOMENDACIONES
6. APÉNDICES
 - 6.1. Marco Normativo
 - 6.2. Áreas de trabajo
 - 6.2.1. Estructura organizativa. Competencias y funciones asignadas
 - 6.2.2. Instrumentos de planificación, actuación y ordenación de la Agencia en materia de RRHH
 - 6.2.3. Control Interno
 - 6.2.4. Gestión administrativa y económica de los RRHH
 - 6.2.5. Transparencia y Publicidad

00295000

7. ANEXOS

Anexo 7.1. Relación de las competencias en materia de personal

Anexo 7.2. Organigrama

Anexo 7.3. Población y muestra seleccionada

8. ALEGACIONES PRESENTADAS Y TRATAMIENTO DE LAS MISMAS EN LOS SUPUESTOS QUE NO HAYAN SIDO ADMITIDAS O SE ADMITAN PARCIALMENTE**ABREVIATURAS Y SIGLAS**

ADA	Agencia Digital de Andalucía
Art.	Artículo
ATRIAN	Agencia Tributaria de Andalucía
CAA	Comunidad Autónoma de Andalucía
CCA	Cámara de Cuentas de Andalucía
DGP	Dirección General de Presupuestos
DGRRHHFP	Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública
GIRO	Sistema de Gestión Integral de Recursos Organizativos
GP	Gerencia Provincial
GGPP	Gerencias Provinciales
ILT	Incapacidad Laboral Transitoria
JA	Junta de Andalucía
LAJA	Ley de Administración de la Junta de Andalucía
Ley de creación	Ley de Creación de la Agencia Tributaria de Andalucía
Ley de Ppto.	Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de la Junta Andalucía para 2020
LOFPJA	Ley de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía
LTBG	Ley de Transparencia y Buen Gobierno
LTPA	Ley de Transparencia Pública de Andalucía
OEP	Oferta de Empleo Pública
PAA	Plan de Acción Anual
PLD	Puesto de Libre Designación
RPT	Relación de Puestos de Trabajo
RRHH	Recursos Humanos
SIRhUS	Sistema de Información de Recursos Humanos
SSCC	Servicios Centrales
TREBEP	Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
TRLGHP	Texto Refundido Ley General de Hacienda Pública
UT Jerez Ftra.	Unidad Tributaria de Jerez de la Frontera

1. INTRODUCCIÓN

- 1 La Cámara de Cuentas de Andalucía, en virtud de lo dispuesto en su Ley de creación, acordó incluir en el Plan de Actuaciones, para el año 2021, la realización de un informe denominado “Fiscalización de la gestión de los recursos humanos de la Agencia Tributaria de Andalucía (ATRIAN)”, correspondiente al ejercicio 2020.
- 2 El objetivo de la fiscalización consiste en emitir una opinión sobre si las actuaciones y operaciones llevadas a cabo por la ATRIAN para la gestión de los recursos humanos (RRHH) cumplen con la normativa que resulta de aplicación y el respeto a los principios de publicidad y transparencia.

El marco normativo de aplicación se detalla en el **Apéndice 6.1** de este informe.

- 3 El ámbito objetivo (materia fiscalizada), que comprende la verificación del cumplimiento de la normativa aplicable en la gestión de los RRHH de la Agencia, se ha delimitado en las siguientes áreas de trabajo:
 - Estructura organizativa. Competencias y funciones asignadas.
 - Instrumentos de planificación, actuación y ordenación de los RRHH.
 - Control Interno.
 - Gestión administrativa y económica de los RRHH.
 - Transparencia y publicidad.

El **Apéndice 6.2** desarrolla la materia fiscalizada en cada área y el **Anexo 7.3**. Población y muestra seleccionada determina las poblaciones y, las muestras seleccionadas y analizadas para las pruebas en detalle.

- 4 El alcance subjetivo de la fiscalización es la ATRIAN, como responsable de la gestión de los RRHH que conforman su estructura administrativa: los SSCC y las GGPP.

El alcance temporal comprende el ejercicio 2020.

- 5 La ATRIAN fue creada mediante la Ley 23/2007, de 18 de diciembre (Ley de creación), aunque no inicia su actividad hasta el 25 de enero de 2010.

Adscrita a la Consejería competente en materia de Hacienda¹, se constituye como agencia de régimen especial para realizar, en régimen de autonomía de gestión, las siguientes funciones encomendadas:

- La gestión, inspección, liquidación y recaudación de todos los tributos propios, de los tributos estatales totalmente cedidos a la Comunidad Autónoma Andaluza (CAA), de los recargos que puedan establecerse sobre los tributos estatales.

¹ Conforme a los Decretos 101/2019, de 12 de febrero, y 116/2020, de 8 de septiembre, por los que se regulan la estructura orgánica de la Consejería competente en materia de Hacienda, la Agencia depende orgánicamente de la Secretaría General de Hacienda.

- El ejercicio de la potestad sancionadora en relación con todos los tributos y recargos, cuya aplicación corresponda a la Agencia.
 - La recaudación en período ejecutivo de los ingresos de derecho público de naturaleza no tributaria de la CAA.
- 6 El régimen jurídico de la Agencia está conformado por la Ley de creación, por su Estatuto² y por la normativa de la CAA aplicable en lo que no se oponga a la citada ley.
- 7 En virtud del Art. 16 de la Ley de creación, la Agencia dispone para su funcionamiento de personal funcionario, de carrera o interino, y de personal laboral.

Los Art. 9, 10 y 11 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 (TREBEP), los definen como:

- Los funcionarios de carrera y los interinos son los que, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación regulada por el Derecho Administrativo.
- Los funcionarios interinos son nombrados por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:
- La existencia de plazas vacantes que no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.
 - La sustitución transitoria de los titulares.
 - La ejecución de programas de carácter temporal.
 - El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.
- El personal laboral desempeña los servicios profesionales mediante un contrato de trabajo formalizado regulado por el Derecho Laboral.
- 8 A 31 de diciembre de 2020, el personal al servicio de la Agencia alcanza los 777 efectivos, distribuidos conforme a la estructura administrativa de la Agencia:
- Un 10,42% de los efectivos están adscritos a los servicios centrales (SSCC)
 - Un 89,57% de los efectivos se adscriben a las Gerencias Provinciales³ (GGPP) y a la Unidad Tributaria de Jerez de la Frontera⁴ (UT Jerez Ftra), que depende de la Gerencia Provincial (GP) de Cádiz.

² Aprobado mediante Decreto 4/2012, de 17 de enero.

³ Esta denominación fue modificada mediante el Decreto de aprobación de la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda en el año 2012.

⁴ Constituida al amparo del Art. 10.5 de la Ley de creación.

Por distribución funcional, el 91,67% del total efectivos se destina al ejercicio de funciones de aplicación de los tributos y el 8,33% restante a la prestación de servicios comunes, del que un que un 3,59% tiene funciones en materia de RRHH.

- 9 El cuadro nº 1 refleja el total de efectivos adscritos a la ATRIAN, desglosados por estructura administrativa o centro de destino y la relación jurídica con la Agencia:

NÚMERO DE EFECTIVOS A 31/12/2020

CENTRO DE DESTINO	FUNCIONARIOS DE CARRERA		FUNCIONARIOS INTERINOS		OTROS			EFECTIVOS TOTALES
	Ocupación Definitiva	Ocupación Provisional	Funciones Generales	Programa Antifraude	Laborales	Alto Cargo	Comisión de Servicio	
SSCC	62	11	5	1	1	1	0	81
GP Almería	54	14	9	4	0	0	0	81
GP Cádiz	47	10	7	3	0	0	0	67
GP Córdoba	62	12	5	1	0	0	0	80
GP Granada	72	4	3	3	0	0	1	83
GP Huelva	38	12	5	3	0	0	0	58
GP Jaén	50	4	4	2	1	0	0	61
GP Málaga	110	5	5	8	0	0	0	128
GP Sevilla	79	15	15	3	2	0	0	114
UT Jerez Frontera	22	0	0	2	0	0	0	24
TOTAL	596	87	58	30	4	1	1	777

Fuente: Elaboración CCA de documentación aportada por ATRIAN

Cuadro nº 1

- 10 Entre los funcionarios de carrera se incluyen once puestos de personal directivo que, de acuerdo con el Art. 32.1 del Estatuto, son: los de las jefaturas del Departamento de Organización y Gestión de Recursos, del Departamento de Aplicación de los Tributos y del Departamento de Innovación Tecnológica y de Análisis de la Información, en SSCC y los de las jefaturas de las ocho GGPP.

Durante 2020, al amparo de la Ley 6/2019, de 19 de diciembre, del Presupuesto de la CAA, se pone en marcha el programa de carácter temporal, "Lucha contra el fraude fiscal", con la finalidad de incrementar las actuaciones de comprobación de valor mediante peritos. El Art 15.2 de la citada Ley prescribe que estos puestos de personal funcionario interino no conforman la RPT y su nombramiento se realizará conforme al Art.10.1.c) del TREBEP.

El alto cargo corresponde al Director, nombrado por Decreto 263/2019, de 12 de febrero.

2. RESPONSABILIDAD DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DE DIRECCIÓN DE LA ATRIAN EN RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

- 11 La ATRIAN se crea como Agencia de régimen especial. Este régimen constituye un modelo de gestión y organización basado en la consecución de objetivos, en su evaluación y, especialmente, en la responsabilidad para la gestión y control de los resultados de la actuación.

El Art. 72 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la JA (LAJA), establece que la actuación de las agencias de régimen especial se producirá con arreglo al plan de acción anual (PAA), bajo la vigencia y de conformidad con el contrato plurianual de gestión (en adelante, contrato de gestión).

- 12 La Ley de creación en su Art. 2 prevé que la ATRIAN estará dotada de mecanismos de responsabilidad para la gestión y control de resultados y el Art. 33 del Estatuto, como desarrollo del Art. 20 del TREBEP, establece que la Agencia dispondrá de sistemas que permitan:

- La medición y valoración de la conducta profesional y del rendimiento o logro de resultados del personal a su servicio.
- La evaluación de la formación del personal.

- 13 Por ello, conforme establece el Art. 4 de la Ley de creación, la actuación de la Agencia, durante el año 2020, se desarrolla con arreglo al contrato de gestión para el período 2018-2021, aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 3 de julio de 2018, y al PAA, aprobado el día 28 de abril de 2020 por el Consejo Rector de la ATRIAN.

Los Arts.17.3 de la Ley de creación y 31.1 del Estatuto establecen que las necesidades de personal se determinarán de acuerdo con el contrato de gestión. Conforme al Art. 25.2 del Estatuto, el PAA establece los objetivos a alcanzar en el ejercicio y los recursos personales, materiales y presupuestarios necesarios para su cumplimiento.

- 14 El control del cumplimiento de los objetivos y la adecuada utilización de los recursos asignados se lleva a cabo por la Consejería competente en materia de Hacienda, mediante el seguimiento del contrato de gestión, sin perjuicio del control financiero permanente al que está sometido, de acuerdo con lo dispuesto en los Art. 94.4 del Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la JA (TRLGHP).

- 15 El **Anexo 7.1** relaciona las funciones y competencias que, la Ley de creación y el Estatuto, atribuyen a los órganos que conforman la estructura orgánica y administrativa de la Agencia para la gestión de los RRHH. En concreto, las responsabilidades atribuidas a los órganos de la estructura orgánica de la Agencia son las siguientes:

- A los órganos de gobierno se asignan:

A la Presidencia de la Agencia, como titular de la jefatura superior del personal, nombrar y cesar al personal directivo, aprobar el catálogo de puestos de trabajo, establecer las condiciones de trabajo del personal, así como, convocar y resolver las pruebas selectivas del personal laboral, y convocar y proveer los puestos de trabajo vacantes.

Al Consejo Rector, la aprobación de las líneas generales de la política de RRHH y el plan anual de formación del personal al servicio de la Agencia.

- Al órgano ejecutivo, la Dirección, le corresponde la gestión del personal, fijar los criterios para

la evaluación del desempeño del personal y la correspondiente distribución de los incentivos sobre el rendimiento legalmente previsto, dentro de las previsiones establecidas por el Presupuesto de esta y conforme a los criterios recogidos en el contrato de gestión.

- A la Comisión de Control⁵, se le atribuye las funciones de:

Elaboración de informes sobre el desarrollo y ejecución del contrato de gestión y del PAA.

Análisis de los resultados de la gestión económico-financiera y de la ejecución del plan de control tributario anual, así como la evolución y variación en las áreas de riesgo de incumplimiento tributario.

Recabar información sobre los sistemas de control y procedimientos internos establecidos para asegurar el debido cumplimiento de disposiciones legales y demás normas aplicables, así como conocer de los informes de auditoría de cuentas, de los de control financiero permanente y adicionales, el funcionamiento de control interno y proponer al Consejo Rector las estrategias encaminadas a corregir las debilidades que se pudieran poner de manifiesto.

- 16 Atendiendo al Art. 74.2 de la LAJA, las agencias de régimen especial dispondrán de competencias en materia de oferta de empleo público (OEP), sistemas de acceso, adscripción, provisión de puestos y movilidad de su personal, con arreglo a lo siguiente:

- La oferta de empleo de la Agencia se integrará en la correspondiente de la Administración de la JA.
- La selección del personal se realizará mediante convocatoria pública, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, respetando la reserva en el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

3. RESPONSABILIDAD DE LA CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA EN RELACIÓN CON LA AUDITORÍA

- 17 La responsabilidad de la Cámara de Cuentas de Andalucía (CCA) es expresar una opinión, en términos de seguridad razonable, sobre el cumplimiento con el marco normativo de aplicación y el respeto a los principios de publicidad y transparencia en la gestión de los RRHH.
- 18 La auditoría se ha llevado a cabo de conformidad con los Principios fundamentales de fiscalización de las Instituciones Públicas de Control Externo. En concreto con: las normas internacionales de las entidades fiscalizadoras superiores, ISSAI-ES 100 "Principios fundamentales de fiscalización del sector público", ISSAI-ES 400 "Principios fundamentales de la fiscalización de cumplimiento", las Normas Internacionales de Auditoría adaptadas al Sector Público Español (NIA-ES-SP) y la guía práctica de fiscalización de los Órganos de Control Externo, GPF-OCEX 4000 "Guía para las auditorías de cumplimiento".

⁵ Creada al amparo del Art. 72.3 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la JA.

- 19 Dicha normativa exige que se cumplan los requerimientos de ética, así como que se planifique y ejecute la auditoría con el fin de obtener una seguridad razonable de que la gestión de los RRHH cumple, en todos sus aspectos significativos, con la normativa que le es de aplicación (**§ Apéndice 6.1**).
- 20 Una fiscalización requiere la aplicación de procedimientos para obtener evidencia de auditoría sobre la legalidad de las operaciones. Los procedimientos seleccionados dependen del juicio del auditor, incluida la valoración de los riesgos de incumplimientos significativos de la legalidad. Al efectuar dichas valoraciones del riesgo, el auditor tiene en cuenta el control interno relevante para garantizar dicho cumplimiento, con el fin de diseñar los procedimientos de auditoría que sean adecuados para la identificación de las debilidades y desviaciones respecto a la normativa aplicable, y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno de la entidad.
- 21 La comprensión adecuada del presente informe requiere que se tenga en cuenta el contexto global del mismo. Cualquier conclusión hecha sobre un párrafo o epígrafe pudiera no tener sentido aisladamente considerada.
- 22 La evidencia de auditoría que se ha obtenido hasta la fecha de finalización de los trabajos de campo (septiembre de 2022), proporciona una base suficiente y adecuada para fundamentar la opinión de cumplimiento con salvedades.

4. INFORME SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD

4.1. Opinión sobre el cumplimiento de legalidad con salvedades

- 23 En opinión de la Cámara de Cuentas de Andalucía, excepto por los efectos de los incumplimientos y limitaciones descritos en el epígrafe “Fundamentos de la opinión sobre el cumplimiento de legalidad con salvedades”, la gestión de los RRHH de la ATRIAN, durante el año 2020, resulta conforme, en todos los aspectos significativos, con el marco normativo de aplicación.

4.2. Fundamentos de la opinión sobre el cumplimiento de legalidad con salvedades

4.2.1. Salvedades por incumplimientos

Incumplimiento relacionado con los instrumentos de planificación, actuación y ordenación de los RRHH

- 24 El PAA correspondiente al año 2020, fue aprobado el día 28 de abril de 2020, incumpliendo el Art. 25 del Estatuto, que establece su aprobación, por el Consejo Rector, antes del 31 de mayo del ejercicio anterior. (§13)

Este Art. determina que el PAA de cada ejercicio y la memoria explicativa del mismo, que han sido elaborados por la Dirección de la Agencia, se remitirán antes del 30 de abril del ejercicio anterior al Consejo Rector, para su aprobación antes del 31 de mayo.

- 25 El contrato de gestión ha de establecer, conforme dicta el Art.4 de la Ley de creación en aplicación de lo previsto Art. 72 de la LAJA, la exigencia de responsabilidad por la gestión de los puestos del personal directivo y del órgano ejecutivo. En el contrato de gestión vigente no consta referencia al órgano ejecutivo de la ATRIAN, la Dirección.

Incumplimiento relacionado con las retribuciones complementarias

- 26 En 2020, se ha reconocido un gasto por complemento de productividad anual del Director de la ATRIAN, que ascendió a 3.957€ y un gasto por complemento personal correspondiente a la diferencia retributiva⁶ entre el cargo de Director de la ATRIAN y Jefe regional adjunto de gestión tributaria de la Agencia Estatal de Administración Tributaria que alcanzó los 42.006,12€

Se han detectado las siguientes incongruencias en los fundamentos normativos que regulan estas retribuciones complementarias (Art 46.3. c) de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la JA (LOFPJA) y 11.3 de la Ley 24/2007, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la CAA para 2008, para el complemento de productividad, y la Disposición adicional séptima de la Ley 7/1997, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la CAA para el año 1998, para el complemento de diferencia retributiva), en la contabilización, así como incumplimientos relacionados con la naturaleza y finalidad de estas retribuciones:

- La asignación de la productividad, cuantificada por el titular de la Consejería en materia de Hacienda para todos los altos cargos, consiste en un importe fijo sin evaluación del desempeño ejercido, lo que contraviene la naturaleza de este complemento e incumple la finalidad por la que, legalmente, se asigna: retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que desempeñe su trabajo.
- En el cálculo del complemento personal por diferencia retributiva se han computado tres conceptos retributivos del cargo anterior (productividad, mejor desempeño y objetivos), que resulta injustificado debido a que:
 - La naturaleza y finalidad de los tres complementos es idéntico. El complemento de productividad tiene por objeto, además de las aptitudes y conducta profesional, remunerar el resultado obtenido por el cumplimiento de los objetivos que se han establecido, ídem al complemento de objetivos. El de desempeño es la denominación actual que el TREBEP otorga al concepto de productividad.
 - Su naturaleza es variable en función de los resultados y se le está pagando una cuantía fija sin evaluación del rendimiento obtenido, lo cual lo asimila al concepto de complemento específico: retribuir la especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, e incompatibilidad exigible para el desempeño del puesto o las condiciones en que se desarrolla este trabajo.
 - La asignación de la productividad se fundamenta en el Art. 46 de la LOFPJA, que regula las retribuciones de los funcionarios, lo que supone una incongruencia con la Disposición adicional séptima de la Ley 7/1997, de 23 de diciembre, del Presupuesto de

⁶ Aprobado en la Resolución del Presidente de la ATRIAN, de fecha 18/02/2019.

la CAA para el año 1998, que regula que la asignación del complemento de diferencia retributiva solo se destinará al personal designado para ocupar un cargo excluido del ámbito de aplicación de la LOFPJA⁷.

- El crédito para el complemento personal por diferencia retributiva se consigna en la aplicación presupuestaria 121.09 "Otros complementos", correspondiente a retribuciones complementarias del personal funcionario. Al ser una retribución dirigida a un alto cargo, su contabilización correspondería registrarse en la misma aplicación presupuestaria en la que se consigna el crédito para la productividad, la 100.01 "Otras remuneraciones"⁸, conforme a la Orden de 3 de julio de 2012⁹, por la que se establecen los códigos y las definiciones de la clasificación económica del estado de gastos, (§A.31, §A.36, §A.38 y § Cuadros nº 13 y 14).

Incumplimientos relacionados con la gestión administrativa de los RRHH

- 27 En la historia administrativa de cuatro trabajadores, que ocupan dos puestos de titular de una GP y dos de consejero técnico, no consta la titulación académica que poseen. Este requisito ha de inscribirse en el Registro General de Personal, conforme al Art. 14 del Decreto 279/2001, de 26 de diciembre, de modificación del Reglamento regulador del citado registro.
- 28 El Art.4. del 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 JA, establece que el titular del órgano directivo central competente en materia de personal de las agencias de régimen especial llevará a cabo la elaboración, implantación, control, revisión y actualización de un Plan de Prevención de aplicación en todo el ámbito comprendido bajo su gestión (centros y unidades), ajustándose a las pautas y criterios indicados en este Decreto.

Durante 2020, no consta aprobado un Plan de Prevención de Riesgos Laborales lo cual incumple, por un lado, el citado Art. 4 y la Disposición adicional primera, referida al plazo máximo de aprobación del Plan y a la RPT correspondiente a la estructura preventiva necesaria definida en el mismo y, por el otro lado, el Art. 16.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Art. 2.1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en la redacción dada por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo. **(§ A.43)**

Incumplimientos relacionados con la transparencia y la publicidad

- 29 Se incumple el Art. 18.1 de la Ley 1/2014 de 24 de junio, de transparencia pública de Andalucía (LTPA), que establece que la información pública objeto de publicidad activa, en el ámbito de la Administración de la JA y sus entidades instrumentales, ha de estar disponible a través del Portal

⁷ Art. 3 de la LOFPJA establece que no forman parte de la función pública los titulares de cargos que sean nombrados por Decreto.

⁸ Este subconcepto comprende las retribuciones complementarias que sean procedentes por razón del cargo de acuerdo con la normativa vigente.

⁹ La Orden de 7 de julio de 2020, por la que se establecen los códigos y las definiciones de las clasificaciones económicas de los estados de ingresos y gastos del Presupuesto de la CAA, dispone en la Disposición transitoria única que la citada Orden de 3 de julio de 2012, se mantendrá en vigor hasta el 31 de diciembre de 2020, para su aplicación al Presupuesto de la CCA para el año 2020.

de la JA. En concreto, a la fecha de redacción de este informe, el Portal de Transparencia de la JA presenta las siguientes deficiencias en la publicación y faltas de actualización en la información requerida por la LTPA:

- Ausencia del organigrama o representación gráfica con la estructura de la Agencia (Art. 10.1.c) LTPA).
- No inclusión de determinados conceptos retributivos (trienios, productividad y complemento diferencia retributiva) del Director, único alto cargo de la Agencia, lo cual no responde al requerimiento de transparencia que regula la publicación específica de las retribuciones anuales que, de cualquier naturaleza, perciban los altos cargos. (Art.11.b) LTPA).

Asimismo, no se actualiza, al cierre de los ejercicios 2019, 2020 y 2021, la información relativa a la declaración de sus actividades, bienes e intereses del alto cargo de la Agencia (Art.11.d) LTPA).

- Existen diferencias con las 1.078 plazas de la RPT. La información publicada no incluye las 11 plazas de Directivos y, además, en las GGPP de Almería, Granada, Jaén y Málaga consta una plaza de funcionario de más en cada una, mientras en SSCC hay una de menos. Así mismo, aunque no se ha podido cotejar el número total de las plazas publicadas en la Web del Empleo Público, debido a la circunstancia descrita en el punto 35, se ha constatado que no incluye información de la GP de Cádiz, sino que en esa provincia solo constan las plazas adscritas a la UT de Jerez de la Fra¹⁰. (**§Cuadro nº 3 y Cuadro nº 4**).

El citado incumplimiento ha ocasionado omitir las previsiones de los Art.3, 9 y 15 del Decreto 289/2015, de 21 de julio, por el que se regula la organización administrativa en materia de transparencia pública en el ámbito de la Administración de la JA y sus entidades instrumentales, que establecen la responsabilidad del Director, de la Unidad de Transparencia de la Consejería de adscripción y de la Inspección General de Servicios de la JA, en el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la publicidad activa y el derecho de acceso a la información pública. (**§ A.45 y § A.46**)

30 La información publicada en la web de la Agencia presenta las siguientes deficiencias que derivan en incumplimientos:

- El organigrama publicado (**§Anexo 7.2.**) no incluye los puestos de consejero técnico de asistencia jurídica (adscrito al Servicio de Asistencia Jurídica y Coordinación Normativa), ni el de asesor técnico de aplicación de tributos (adscrito al Servicio de Recaudación del Departamento de Aplicación de Tributos)¹¹. Tampoco refleja los datos de las personas que ocupan los diferentes puestos de trabajo, hasta el nivel de jefe de servicio, requisitos previstos en diversas resoluciones del Consejo de Transparencia¹².
- Enumeran los órganos de gobierno e identifican a sus responsables, pero no se publica su perfil ni la trayectoria profesional (Art. 10.1c) LTPA).

¹⁰ Aspecto modificado a la fecha de las alegaciones.

¹¹ Aspecto modificado a la fecha de las alegaciones.

¹² Las resoluciones PA 17/2021, (FJ 4º), PA 3/2021 (FJ 3º), PA-31/2017 (FJ 4º), PA-1/2017 (FJ 3º) y PA-26/2017 (FJ 5º).

4.2.2. Salvedades por limitaciones

- 31 Para la ejecución de determinados procesos de gestión, la ATRIAN no tiene asignadas funciones, lo cual ha supuesto una limitación en la verificación de determinadas materias y en el suministro de la información solicitada, tal y como se expone en los siguientes puntos.

El **Anexo 7.1** relaciona las funciones y competencias que, en materia de gestión de personal, se atribuyen tanto a los órganos que conforman la estructura orgánica y administrativa de la Agencia, como a distintos órganos de la administración autonómica que son competentes en la ejecución de los distintos procesos que conforman la gestión de todo el personal al servicio de la Administración de la JA.

- 32 No se ha obtenido información sobre los perceptores del complemento de diferencia retributiva en las prestaciones económicas por ILT y similares, debido a que las liquidaciones sobre el gasto de la cuota obrera y patronal está centralizado en la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública (DGRHHFP).

Tampoco consta información sobre los representantes de personal y sobre los liberados sindicales¹³. La web de la Agencia no refleja datos al respecto y en el Portal de Transparencia se ofrece, de manera conjunta para toda la Administración de la JA, sin indicar la entidad a la que corresponde la información.

- 33 El Art. 74.2 de la LAJA regula que las agencias de régimen especial dispondrán de competencias en materia de OEP, la cual ha de integrarse en la correspondiente de la Administración de la JA (**SA.15**).

No consta que la ATRIAN participe en la convocatoria solicitando plazas, de hecho, hasta la finalización del proceso selectivo, desconoce las que le corresponden. Es la DGRHHFP la responsable de convocar las OEP con todas las plazas de la JA, sin identificación de la entidad ni el código de puesto de las plazas ofertadas, lo cual ha impedido verificar:

- Que las plazas ocupadas por interinos nombrados en 2019 y 2020 se incluyese en la o las siguientes OEP. El Art. 10.4 TREBEP establece que las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.
- El cumplimiento relacionado con la estabilización del empleo temporal, regulada en la Disposición Transitoria 4ª del TREBEP y en el art 19. Uno 9 de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2018, al no disponer de información sobre las plazas que cumplen el citado criterio de ocupación temporal.

¹³ Aspecto modificado a la fecha de las alegaciones.

4.3. Otras cuestiones que no afectan a la opinión

- 34 En este epígrafe se describen cuestiones relativas a las áreas fiscalizadas, que han sido tratadas en el contexto de nuestro trabajo mediante el análisis de pruebas documentales y de indagaciones, así como contraste y evaluación de las respuestas.
- 35 Los resultados de los procedimientos empleados han dado la evidencia suficiente y adecuada para considerar que se deben comunicar en el informe. Aunque no han supuesto incumplimientos de legalidad ni limitaciones a la información, implican riesgos significativos detectados en la fiscalización.

Sobre la cuantificación de los RRHH

- 36 El análisis de las cifras de los RRHH adscritos a la ATRIAN pone de manifiesto un factor de riesgo relativo a la concreción exacta del número de plazas, dotadas y no dotadas, y de los efectivos existentes, debido a las diferencias entre las distintas fuentes de información consultadas de la relación de puestos de trabajo (RPT), de la plantilla presupuestaria y del número de efectivos reales.

Para su cuantificación, las fuentes de información consultadas han sido:

- La RPT vigente durante 2020 (aprobada mediante Decreto 207/2018, de 20 de noviembre, por el que se modifica parcialmente la RPT de la Administración General de la JA). Este instrumento ordena y determina sus efectivos reales de personal de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios.
- El Anexo de personal a 1 de enero de 2020, adjunto al presupuesto anual. Este documento incluye la plantilla presupuestaria que contiene las plazas o puestos de trabajo con dotación presupuestaria.
- El Sistema de Información de Recursos Humanos (SIRhUS), como la herramienta que da soporte a todos los procesos de gestión, seguimiento y control del personal.
- La Memoria de las Cuentas Anuales y el PAA, correspondientes al año 2020.
- El Portal de Transparencia de la JA. La información publicada se ha revisado durante los trabajos de campo y la redacción de este informe (octubre 2022).

Se ha consultado la información publicada en la Web del Empleado Público, pero al estar referida a un periodo posterior al 31/12/2020 (inicialmente a 14/6/2021 y posteriormente a 21/4/2022), no ha sido posible contrastarla con la facilitada por la ATRIAN para verificar su coincidencia.

- 37 A 31 de diciembre de 2020, el personal al servicio de la Agencia alcanza los 777 efectivos (**§8 y Cuadro nº 1**) y en la RPT hay 1078 plazas (**§A.9 y Cuadro nº 3**).

El total de plazas dotadas presupuestariamente a 1 de enero de 2020 asciende a 881. (**§A.11 y Cuadro nº 5**)

La ATRIAN ha suministrado la plantilla presupuestaria, la RPT y los efectivos reales en PDF, debido a que no puede exportar la información registrada en el SIRhUS en un formato que permita el tratamiento de los datos. Tras varias comprobaciones se ha constatado que, estos documentos garantizan la integridad de los datos incluidos, dotándoles de validez frente al resto de las fuentes consultadas. (**§A.10 y §A.12**)

En los puntos siguientes se detallan las deficiencias y errores detectados en resto de las fuentes de información revisadas.

- 38** Con arreglo a la Orden de 18 de noviembre de 2010, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, las necesidades tecnológicas de la ATRIAN se han venido atendiendo desde 2010 por la Dirección General competente en materia de política digital¹⁴, la cual provee a la ATRIAN, entre otras, la gestión de los accesos e infraestructuras necesarias para el uso de aplicaciones corporativas de la JA, entre las que se encuentra el SIRhUS. (**§ Anexo 7.1**)

Durante el año 2020, es la Agencia Digital de Andalucía (ADA), en virtud del Art.6.a) del Decreto 128/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba su Estatuto, la competente para desarrollar el citado servicio¹⁵.

Por ello, ha sido la ADA la responsable de facilitar la información solicitada, en un formato que permite su tratamiento, pero, tal y como se expone a continuación, los datos proporcionados resultaron estar incompletos y, en determinados casos, erróneos o incluso contradictorios entre sí, lo cual no garantizan la integridad ni la exactitud de la información registrada:

- La RPT solo incluye los puestos de trabajo ocupados, omitiendo la información de los puestos cuyas plazas estaban libres o reservadas, por lo que el total de plazas es de 910, frente a las 1078 existentes (**§ Cuadro nº 3 y Cuadro nº 4**).
- Esta misma incidencia se observa con la plantilla presupuestaria, que a 1 de enero de 2020 solo incluye los puestos de trabajo con plazas ocupadas, por lo que el total es de 828, en vez de 881 dotadas realmente (**§ Cuadro nº 5 y Cuadro nº 6**).
- En la RPT constaban como plazas a extinguir tres que se suprimen en 2020: ordenanza, negociado certificación y fianzas, y auxiliar. Los datos aportados sobre estas resultan incoherentes, ya que constan en las nóminas de la ATRIAN durante todo el ejercicio 2020, pero aparecen adscritos a la Consejería. Además, las tres plazas están registradas entre los efectivos reales de la Agencia hasta final de noviembre de 2020, pero no figuran entre el personal que causó baja en la Agencia.

¹⁴ Hasta septiembre de 2020 se denominaba *Dirección General de Transformación Digital* y estaba adscrita a la Consejería de Hacienda, Industria y Energía (Decreto 101/2019, de 12 de febrero, que regula su estructura orgánica). Mediante Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, que establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, pasa a denominarse *Dirección General de Estrategia Digital y Gobierno Abierto* y se adscribe a esta Consejería.

¹⁵ Este Art. establece como competencias y funciones "Las que corresponden a la Dirección General de Estrategia Digital y Gobierno Abierto de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior a la entrada en vigor del decreto por el que se aprueban los presentes estatutos".

- La información sobre los efectivos registrados a 31/12/2020 presenta un total de 771, seis menos de los 777 efectivos reales (**§Cuadro nº 1**). No se incluye a la GP Córdoba, ni a tres funcionarios y a dos interinos del programa “Lucha contra el fraude fiscal, adscritos a la GP de Granada.

39 En el resto de las fuentes de información consultadas constan las siguientes diferencias, de las que no se ha obtenido justificación, al respecto:

- A la fecha de redacción de este informe, la información publicada en el Portal de la Transparencia refleja diferencias con las 1078 plazas de la RPT. (**§29 y §Cuadro nº4**)
- Con relación a la plantilla presupuestaria, la Memoria de las Cuentas Anuales y el Anexo de Personal del año 2020, reflejan una dotación presupuestaria con una diferencia de tres plazas más. Una de ellas queda justificada por la doble dotación de una plaza en la G.P de Almería para cubrir a un liberado sindical. (**§Cuadro nº 6**)
- Respecto a los efectivos adscritos a la Agencia a 31/12/2020, el PAA refleja 769 efectivos, ocho menos de los 777 efectivos reales y la Memoria de las Cuentas Anuales refleja una diferencia de cinco efectivos menos. (**§Cuadro nº 7**)

Hay que señalar que, la Memoria no distingue los funcionarios de los laborales ni especifica que se están incluyendo 30 plazas del programa de “Lucha contra el fraude fiscal” que, al no ser puestos de la RPT, pueden distorsionar la tasa de ocupación de plazas dotadas presupuestariamente.

Sobre el control interno

40 Las siguientes previsiones de la normativa, que conforma el régimen jurídico de la ATRIAN, resultan confusas debido a la falta de actualización o concreción del contenido que regulan:

- El Art. 12.2 k) del Estatuto de la ATRIAN, en desarrollo con lo dispuesto en el Art. 16.4 de la Ley de creación¹⁶, prevé que corresponde a la Presidencia establecer las condiciones de trabajo del personal de la Agencia previa negociación con las organizaciones sindicales. (**§ Anexo 7.1**)

Las condiciones de trabajo del personal de la Agencia son las establecidas por la JA para el personal de la Administración General, dado que el personal adscrito es funcionario o laboral.

- El Art.12.2. l) del Estatuto de la ATRIAN expone que, la Presidencia puede convocar y resolver, de acuerdo con la correspondiente OEP, las pruebas selectivas del personal funcionario correspondiente a las especialidades previstas en disposiciones derogadas (disposiciones adicionales primera, segunda y tercera de la Ley 23/2007). (**§ Anexo 7.1**)

¹⁶ El Art. 16.4 de la Ley de creación, prevé que la persona titular de la Presidencia, a propuesta de la titular de la Dirección, establecerá las condiciones de trabajo del personal de la Agencia.

- Para la evaluación de la productividad, el contrato de gestión fija, como regla general, que “en tanto no entre en funcionamiento la evaluación del desempeño, el complemento de productividad del personal se concederá por la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública, conforme a lo dispuesto en la Disposición adicional octava y Disposición transitoria primera de la Ley de creación”. Esto supone una incongruencia ya que, en cumplimiento del Art. 15.3.i) del Estatuto de la ATRIAN, la concesión y asignación del complemento de productividad la ha realizado el Director.
- 41** Aunque el SIRhUS se configura como un sistema de información integrado de todos los procesos que afectan a la gestión de personal, la situación de la Agencia con respecto al acceso de los subsistemas que lo conforman durante el año 2020 es la siguiente:
- El Servicio de RRHH de SSCC y de las GGPP de la Agencia tienen acceso, para su tratamiento, a los tres subsistemas que engloban la totalidad de actos que pueden concurrir en la vida administrativa de cada persona y que nutren todo el proceso que genera el gasto de personal:
 - *Situación de personal.* La grabación de actos que conllevan una inscripción en el Registro de Personal se realiza sobre una plantilla precargada en el sistema por la DGRRHHFP.
 - *Programación y control del servicio.*
 - *Nóminas.* Se graban todos los actos o incidencias que implican una modificación en la nómina. Algunas requieren estar previamente inscritas en el Registro de Personal (trienios, ILT, cambios de nivel, etc.).
 - En contraposición, es la DGRRHHFP la responsable del tratamiento, coordinación y explotación de los subsistemas: *Gestión de selección y provisión, de los fondos de acción social y anticipos, de la información* y del subsistema *Puestos de trabajo*.
 - El resto de los subsistemas, *Planificación de recursos y Gestión de formación, de legislación y normativa y económica del Capítulo I*, no han sido implementados en la Administración de la JA. (**§ A.15**)
- 42** Según los informes sobre el absentismo, emitidos por la Inspección General de Servicios, durante el 2020 se detectan las siguientes deficiencias en las GGPP de Huelva, Málaga y Sevilla. Hay que señalar que, la Inspección General de Servicios no facilitó a la ATRIAN los informes relativos a los SSCC y la GP de Almería, impidiendo conocer si se detectaron incidencias en estas unidades administrativas:
- Demora en la acreditación documental justificativa que se exige para el control de cada una de las causas de absentismo por parte del personal.
 - Deficiencias en la grabación de los datos e inexistencia del procedimiento que permita acreditar la fecha de entrega de los partes por el personal a los órganos gestores para comprobar la coherencia de las fechas de presentación que se hacen constar en el SIRhUS con las que se derivan del registro de entrada, al efecto de dar cumplimiento de los plazos establecidos en el Real Decreto 625/2014 de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal.

- Modificaciones erróneas en los registros y sin autorización, al no existir accesos delimitados para los usuarios responsables.
- No exportación de la información del sistema CRONO (sistema que da soporte al control de presencia) al SIRHUS.
- Falta en la exigencia de la presentación por parte de los empleados de los justificantes y en el seguimiento de la unidad gestora sobre los datos registrados. **(§A.18)**

5. RECOMENDACIONES

- 43** La Cámara de Cuentas de Andalucía 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 de este informe, las recomendaciones por materias o cualquier otro asunto relacionado con el mismo.

En observancia de la “Guía práctica para la elaboración de recomendaciones”¹⁷ elaborada por la Cámara de Cuentas de Andalucía, se ha consignado una prioridad alta o media a cada recomendación propuesta, teniendo en cuenta si se trata de una deficiencia significativa o una debilidad material. 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.

Las recomendaciones van dirigidas a los órganos de gobierno y dirección de la entidad:

- 44** Revisar los complementos retributivos abonados al Director de la ATRIAN, al objeto de justificar y regularizar la asignación de las cinco retribuciones complementarias (complemento específico, productividad y los tres conceptos que conforman el complemento de diferencia retributiva: productividad, mejor desempeño y objetivos) que se otorgan con la misma naturaleza e idéntica finalidad: retribuir la especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, e incompatibilidad exigible para el desempeño del puesto o las condiciones en que se desarrolla este trabajo.

Asimismo, es necesario la aprobación de unos criterios para la distribución de la correspondiente productividad a los altos cargos, con el fin de otorgar fundamentación legal a la naturaleza de este complemento, así como, evitar que las dotaciones se asignen con carácter discrecional y se ajusten a la exigencia legal de concederla de forma objetiva. **(§ 26) (prioridad alta)**

- 45** La publicidad activa implica la difusión de la información que obra en poder de los poderes públicos de forma veraz y actualizada. La Agencia, como responsable bajo la coordinación de la Unidad de Transparencia perteneciente a la Consejería de la que dependan, del cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la publicidad activa, debe revisar el contenido de la información a

¹⁷ https://www.cuentas.es/la-institucion-normativa-de-aplicacion_aa1.html

publicar en el Portal de la Transparencia y elaborar anualmente una memoria que recoja el seguimiento del principio de transparencia, las mejoras producidas, las actualizaciones de información, etc., con la finalidad de cumplir el principio básico de veracidad de la información pública¹⁸. **(§29 y § 30) (prioridad alta)**

- 46** Adecuar el organigrama publicado en la web, conforme establece el Consejo de Transparencia “una representación gráfica de la organización que permita conocer de forma fácil, sencilla y sintética, la estructura orgánica, los niveles de jerarquía y las relaciones existentes entre los distintos órganos y sus correspondientes unidades administrativas (hasta el nivel de jefe de Servicio o cargo asimilado), conteniendo, todos ellos, el nombre de sus responsables” e incorporarlo en el Portal de Transparencia. **(§30) (prioridad media)**.
- 47** Con la finalidad de controlar la gestión que realiza, sería recomendable que la ATRIAN, pudiera exportar datos con un formato que permita el tratamiento de los datos y tenga acceso, ya sea restringido a nivel de usuario, al subsistema *Gestión de información*, cuya funcionalidad es la posibilidad de comparar sus datos que ofrece el SIRhUS y, así, poder tener una información veraz y en tiempo real sobre los empleados públicos a su servicio, sobre la gestión realizada, así como evitar la falta de información y control en la materia. **(§ 38 y § 41) (prioridad alta)**.

¹⁸ Aspecto modificado a la fecha de las alegaciones.

6. APÉNDICES

6.1. Marco Normativo

- A.1.** El Art. 16 de la Ley de creación determina que el personal funcionario se regirá por la legislación aplicable a la función pública, con las peculiaridades previstas en la Ley de creación y las que, en su desarrollo, se establezcan en sus Estatutos y el personal laboral se regirá por el TREBEP y demás normativa que le resulte de aplicación.
- A.2.** Las disposiciones aplicables a los empleados públicos de la JA se relacionan a continuación, clasificadas por ámbito y ordenadas cronológicamente:

Estatal:

- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.
- Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
- Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, que modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgo Laborales.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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.
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Autonómico:

- Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la JA.
- Decreto 117/1991, de 11 de junio, por el que se aprueba los criterios objetivos técnicos para la aplicación del complemento de productividad.
- Orden de 9 de mayo 1994, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento del grado personal.
- 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.
- VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la JA, aprobado en 2002.
- 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.

- Decreto 313/2003, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía.
- Orden de 12 de diciembre 2005, que regula la nómina general de la Administración de la JA y sus Organismos Autónomos y establece el procedimiento para su elaboración¹⁹.
- Decreto 524/2008, de 16 de diciembre, por el que se regulan las competencias y el procedimiento en materia de incompatibilidades del personal al servicio de la Administración de la JA y del Sector Público Andaluz.
- Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Hacienda Pública de Andalucía.
- El 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 JA.
- Decreto-Ley 5/2013, de 2 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas sobre el empleo del personal funcionario interino en la Administración General de la JA, para el mantenimiento de la calidad y eficiencia de los servicios públicos a la ciudadanía.
- Decreto 207/2018, de 20 de noviembre, por el que se modifica parcialmente la RPT de la Administración General de la JA, correspondiente a la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública, a las Delegaciones del Gobierno de la JA y a la ATRIAN.
- Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.
- Decreto 289/2015, de 21 de julio, por el que se regula la organización administrativa en materia de transparencia pública en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales.
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, que modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 6/2019, de 19 de diciembre, del Presupuesto de la CAA para el año 2020.

6.2. Áreas de trabajo

6.2.1. Estructura organizativa. Competencias y funciones asignadas

Estructura organizativa

- A.3. La estructura administrativa y orgánica de la Agencia están descritas en los puntos 8 y 14, respectivamente.
- A.4. El Anexo 7.2 muestra el organigrama vigente en el ejercicio que se fiscaliza, publicado en la web de la Agencia.

Competencias y funciones asignadas

- A.5. Las competencias y las funciones asignadas a la Agencia, clasificadas por su estructura organizativa (orgánica y administrativa) y las asignadas a otros órganos de la Administración de la JA, se relacionan en el Anexo 7.1.

¹⁹ Modificada por la Orden de 15 de noviembre de 2013.

6.2.2. Instrumentos de planificación, actuación y ordenación de la Agencia en materia de RRHH

Contrato plurianual de gestión y el plan anual de acción

- A.6. Las líneas generales de la política de RRHH, que han de establecerse conforme a los Arts. 13.5.d) de la Ley de creación y 14.2.d) del Estatuto, corresponden al contenido que, en la materia, recogen el contrato de gestión y el PAA.
- A.7. El contenido y marco de actuación que determinan estos documentos se ha dirigido a:
- La identificación de los objetivos estratégicos²⁰, y las actividades a realizar anualmente.

El contrato de gestión fija como único objetivo operativo incrementar las horas de formación, al objeto de mejorar la eficacia en la actuación administrativa. El valor objetivo del indicador, para 2020, fue del 21%, 3 puntos porcentuales de incremento respecto al ejercicio anterior y, el grado de ejecución alcanzó un 99,1%.

En el PAA, se concretan las siguientes actividades, descritas en el cuadro nº2, que han de realizarse como desarrollo del programa²¹ "C.3. Gestión de RRHH" durante el ejercicio 2020:

Actividades que desarrollar del Programa- C.3. Gestión de RRHH

	Actividades	Finalidad
1	Plan de comunicación de objetivos y gestión del cambio.	Fomentar el compromiso de los empleados con la organización y hacerlo participe en su planificación, ejecución y toma de decisiones.
2	Programa de reconocimiento y difusión de buenas prácticas.	Reconocer el trabajo realizado por las personas que integran la organización y compartir dichas prácticas.
3	Programa para la implantación del teletrabajo en la Agencia.	Implantar un sistema eficiente de trabajo en modalidad no presencial, tanto para casos de conveniencia como de necesidad.
4	Implementación del Plan de Prevención de Riesgos laborales.	Ejecutar las actividades preventivas contempladas en la planificación, realizando acciones de diversa consideración para la consecución de los objetivos del plan.
5	Organización y celebración de acciones formativas.	Desarrollar las capacidades de los empleados públicos mediante cursos de formación relacionado con el puesto de trabajo.

Fuente: PAA del año-2020

Cuadro nº 2

²⁰ Se incluye en cada objetivo estratégico un indicador que permite establecer un diagnóstico de situación sobre la perspectiva de género.

²¹ El programa que, se asocia al objetivo estratégico "C. Mejora de la gestión de los recursos asignados a la ATRIAN", determinado en el contrato de gestión vigente en 2020, recoge la planificación de la ATRIAN con un alcance temporal igual al del contrato de gestión y se concreta mediante actividades a realizar en el PAA.

- La determinación de la previsión de los recursos personales precisos para el mejor cumplimiento de sus fines.

El contrato de gestión, para 2020, estima una dotación presupuestaria del Capítulo I por 34.239.185€. Este importe presenta un porcentaje de variación del 3,76%, respecto al año 2019, variación que justifica la necesidad de incorporar efectivos en los ámbitos de recaudación, inspección y valoración para la consecución de los objetivos de mejora en los resultados de la lucha contra el fraude fiscal y de la realización de actuaciones de recaudación ejecutiva por medios propios.

Conforme al Art. 31 del Estatuto, el PAA de 2020 fija como previsión máxima de plantilla 43.779.445€ para el Capítulo I. Este importe que incluye una partida presupuestaria con el objeto de incrementar la recaudación asociada a las comprobaciones de valor que se realicen a través de dictamen de peritos, todo ello mediante nombramiento de funcionarios interinos.

- Fijar los criterios y mecanismos para la exigencia de responsabilidad por incumplimiento de los objetivos, a los órganos ejecutivos y el personal directivo.
- El establecimiento de las siguientes reglas generales para la evaluación de la productividad vinculada al grado de cumplimiento de los objetivos fijados²². Estas reglas distinguen al personal directivo del resto de personal.
- El cálculo de productividad del personal directivo de la ATRIAN está ligada al cumplimiento de objetivos estratégicos y actividades asignadas, en cada PAA, al Departamento o a las GGPP. La asignación se realizará en función de un informe de cumplimiento de los objetivos, ponderando, en su caso, otras circunstancias que hayan condicionado la ejecución de los respectivos objetivos estratégicos y actividades.

El montante de la masa salarial que, cada año, se destinará al complemento de productividad del personal directivo será, como máximo, el 5% del importe total de las retribuciones fijas (sueldo, complemento de destino, complemento específico y pagas extraordinarias), excluida la antigüedad de los puestos.

- Para el resto de personal, la evaluación se ajustará a las directrices generales que, fijados por el órgano competente en materia de Administración Pública, se apliquen para el conjunto de los empleados públicos, con las especialidades que puedan derivarse de las funciones encomendadas a la Agencia.

RPT

- A.8.** La JA se estructura a través de la RPT y de las plantillas presupuestarias, tal y como establecen los Arts. 10 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la JA (LOFPJA) y el 74 del TREBEP.

²² Para esta evaluación se incluye un anexo que relaciona todas las acciones del PAA integradas en cada uno de los programas. Las acciones aparecen divididas por actividades, por trimestre, y asimismo se detallan el órgano directivo responsable de llevarlas a cabo y los posibles colaboradores en su ejecución.

- A.9. La RPT vigente corresponde a la aprobada mediante del Decreto 207/2018 de 20 de noviembre, de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública, por el que se adscribieron orgánica y funcionalmente a la Agencia la mayoría de los puestos de trabajo actuales. El cuadro nº 3 muestra las plazas que contiene la RPT, desglosada según su estructura administrativa y agrupación de puestos:

PLAZAS DE RPT A 31/12/2020					
Centro destino	Alto cargo	Directivos	Funcionarios	Laborales	Total Plazas
SSCC	1	3	93	1	98
GP Almería	0	1	107	0	108
GP Cádiz	0	1	94	0	95
GP Córdoba	0	1	104	0	105
GP Granada	0	1	112	0	113
GP Huelva	0	1	87	0	88
GP Jaén	0	1	77	1	79
GP Málaga	0	1	174	1	176
GP Sevilla	0	1	182	2	185
UT Jerez Ftra.	0	0	31	0	31
Total	1	11	1.061	5	1.078

Fuente: Documento de SIRhUS facilitado por ATRIAN. Elaboración CCA

Cuadro nº 3

- A.10. Se han constatado la existencia de diferencias en los datos de las plazas de las distintas fuentes de información. El cuadro nº 4 refleja las plazas de la RPT por agrupación y origen de los datos:

DIFERENCIAS EN LAS PLAZAS DE LA RPT			
Plazas	Documentación aportada ATRIAN	Información facilitada ADA	Portal Transparencia JA
Alto Cargo	1	1	-
Directivos	11	10	-
Funcionarios	1.061	895	1.064
Laborales	5	4	5
TOTAL	1.078	910	1.069

Fuente: Elaboración CCA

Cuadro nº 4

Las diferencias detectadas han ocasionado numerosos cotejos para validar el número de las plazas totales incluidas en la RPT. Finalmente, mediante un recuento manual en un archivo facilitado por la ATRIAN en PDF, en el que constaba la información íntegra del número de plazas y los datos de los trabajadores que las ocupaban, se ha obtenido la cifra de plazas en la RPT a 31 de diciembre de 2020, que ascienden a un total de 1.078.

Plantilla Presupuestaria

- A.11.** El total de plazas dotadas presupuestariamente, a 01/01/2020, asciende a 881. El cuadro nº5 refleja la plantilla presupuestaria de la Agencia, desglosada según su estructura administrativa y agrupación de puestos:

PLANTILLA PRESUPUESTARIA 01/01/2020				(Nº Plazas)	
CENTRO DE DESTINO	Altos Cargos	Funcionarios	Laborales	Total Plazas	% S/Total
SSCC	1	86	1	88	10
GP Almería	0	86	0	86	10
GP Cádiz	0	77	0	77	9
GP Córdoba	0	88	0	88	10
GP Granada	0	97	0	97	11
GP Huelva	0	66	0	66	7
GP Jaén	0	67	1	68	8
GP Málaga	0	149	1	150	16
GP Sevilla	0	135	2	137	16
UT Jerez Ftra.	0	24	0	24	3
Total General	1	875	5	881	100

Fuente: Documento de SIRhUS facilitado por la ATRIAN. Elaboración CCA

Cuadro nº 5

- A.12.** En el cuadro nº6 se muestra el número de plazas de la plantilla presupuestaria a 1 de enero de 2020, según las distintas fuentes de información consultadas:

DIFERENCIAS EN LAS PLAZAS DOTADAS A 1/1/2020				
Plazas	Documentación aportada ATRIAN	Información facilitada ADA	Anexo Personal del Presupuesto 2020	Memoria de las Cuentas Anuales
Alto cargo	1	1	1	1
Directivos	11	11	11	11
Funcionarios	864	812	867	867
Laborales	5	4	5	5
TOTAL	881	828	884	884

Fuente: Elaboración CCA

Cuadro nº 6

La misma circunstancia descrita en el punto A.10, concurre para la cuantificación de la plantilla presupuestaria y para los efectivos reales.

- A.13.** Los efectivos, según muestra el cuadro nº 1, ascienden a un total de 777. El cuadro nº7 presenta las plazas ocupadas con efectivos reales al cierre del ejercicio, según las diferentes fuentes de información:

DIFERENCIAS DE PLAZAS DE EFECTIVOS A 31/12/2020

Puesto	Documentación aportada ATRIAN	Información facilitada ADA	Memoria de las Cuentas Anuales	PAA 2020
Alto cargo	1	1	1	1
Directivos	11	10	11	11
Funcionarios	761	756	760	757
Laborales	4	4	(1)	(1)
TOTAL	777	771	772	769

Fuente: Elaboración CCA

Cuadro nº 7

(1) Estos documentos no distinguen al personal funcionario del laboral.

6.2.3. Control Interno

Normativa interna o procedimientos aprobados por la entidad para el control y seguimiento del personal

- A.14.** Las condiciones de trabajo del personal de la Agencia son las establecidas por la JA para el personal de la Administración General dado que el personal adscrito es funcionario o laboral.

Es por ello por lo que, la Agencia no ha dictado en el ejercicio ni en anteriores, circulares, resoluciones o instrucciones relativas a RRHH. Únicamente se han aplicado aquellas dictadas por los órganos competentes en materia de función pública.

Sistema de información para la gestión de los RRHH

- A.15.** El SIRhUS es la herramienta que da soporte a todos los procesos de gestión, seguimiento y control del personal al servicio de la ATRIAN.

Se estructura en los siguientes subsistemas:

- *Puestos de trabajo.* Define el catálogo de puestos tipo y gestiona la RPT, la plantilla presupuestaria, la estructura orgánica y el registro de centros de trabajo con sus ubicaciones.
- *Situación de personal.* Comprende la gestión del Registro General de personal, en el que se inscriben todos los actos de la situación administrativa del personal funcionario, interino y laboral.
- *Programación y control del servicio.* Es el soporte para la gestión de incapacidad temporal, permisos y ausencias, reducciones de jornada, servicios extraordinarios, etc.
- *Nóminas.* A partir de los datos de los tres subsistemas anteriores y con los datos específicos que afectan a nóminas²³, este subsistema realiza el cálculo de la nómina con sus retenciones, gestiona las cotizaciones, genera las órdenes de pago y permite el control interventor tanto a priori como a posteriori. Existe una conexión total entre los sistemas GIRO y SIRhUS, así como con el sistema de la Tesorería de la Seguridad Social y, en los aspectos necesarios (reintegros), con el sistema que gestiona los ingresos presupuestarios de la JA.

²³ Cada dato existente en el SIRhUS es generado en un único subsistema, pero su contenido se traslada íntegramente a los otros subsistemas. Así, podemos observar que las características económicas de un puesto de trabajo, que están definidas únicamente en el subsistema de *Puestos de trabajo*, son las que aparecerán en la nómina del empleado que ocupa ese puesto de trabajo.

- *Gestión de selección y provisión de los puestos de trabajo.*
- *Gestión del fondo de acción social y de los anticipos reintegrables,* incluida la generación de su pago a los adjudicatarios.
- *Gestión de formación.* Comprende la programación y coordinación de los planes de formación.
- *Planificación de recursos.* Con los datos de los anteriores subsistemas, realiza la planificación de los RRHH para la futura toma de decisiones.
- *Gestión económica del Capítulo I.* Tiene por objeto conocer el estado de la ejecución del Capítulo I de los Presupuestos.
- *Gestión de legislación y normativa.* Recoge, para su consulta y estudio, toda la legislación y normativa, dictada por la Administración General del Estado y la JA, aplicable a la materia que se fiscaliza.
- *Gestión de información.* Mediante este subsistema, a partir de los datos existentes en el SIRhUS se pueden elaborar estadísticas y comparar datos.

Sistema de control de presencia. Absentismo

- A.16.** El sistema que da soporte al control de presencia, CRONO, ha sido implantado y es gestionado por la Consejería de Hacienda y Administración Pública.
- A.17.** En el SIRhUS se registran como causas de absentismo: las ausencias no justificadas, el incumplimiento del horario, la enfermedad de duración inferior a cuatro días, las visitas o pruebas médicas, el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y las ausencias debidas a incapacidad laboral temporal (ILT)

El cuadro nº 8 muestra, clasificadas por tipo, las bajas por ILT durante el periodo que se fiscaliza:

BAJAS POR ILT EN 2020: % DE VARIACIÓN Y PROMEDIO DE DÍAS						
TIPO DE BAJA	AÑO 2019		AÑO 2020		DIF. 2020/2019	
	Recuento de BAJAS	Días Promedio de BAJA	Recuento de BAJAS	Días Promedio de BAJA	Nº Trabaj.	Días Promedio
ACCIDENTE LABORAL	6	17,83	7	33,00	17%	85%
ACCIDENTE LABORAL INSS	0	0,00	52	11,83	0	0
ACCIDENTE NO LABORAL	7	46,43	5	60,60	-29%	31%
ENF. COMÚN HOSPIT./INTERV./ENF. GRAVE	5	104,20	0	0,00	0	0
ENFERMEDAD COMÚN	226	36,40	214	56,40	-5%	55%
TOTAL GENERAL	244	37,62	278	47,55	14%	26%

Fuente: SIRhUS. Elaboración CCA

Cuadro nº 8

Hay que señalar que, las circunstancias excepcionales provocadas por la crisis sanitaria, derivada del COVID 19, impidieron justificar los casos de enfermedad sin justificación médica por sobrecarga en la red sanitaria, lo que ocasionó un desajuste en el número de bajas solicitadas y las formalizadas por incapacidad Laboral Transitoria (ILT).

- A.18.** El 9 de febrero de 2021 se aprobó, por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, el Plan General de la Inspección General de Servicios de la Junta de Andalucía para el año 2021, que incluye, entre otros, el programa de actuación de “Análisis del Absentismo”.

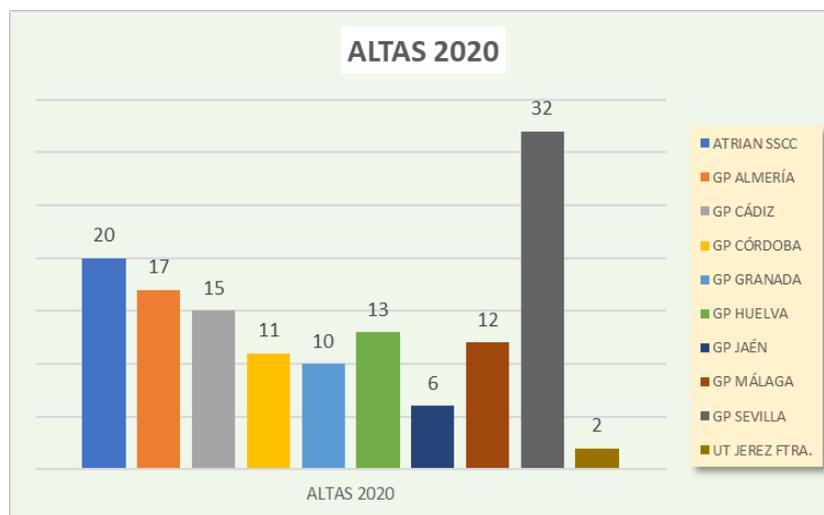
En cumplimiento del mencionado Plan, la Inspección General de Servicios efectúa el seguimiento del absentismo en la Agencia, entre 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020, en relación con los datos que figuran registrados por parte de las correspondientes unidades gestoras en el SIRhUS.

El alcance del informe toma en consideración que, debido a la declaración del estado de alarma y sus consecutivas prórrogas, se suspendieron temporalmente los sistemas de control horario ya que se procedió a dar prioridad a la prestación del trabajo en modo no presencial y que, originó modificar el sistema de acceso al centro de trabajo del que disponen los empleados de la Agencia y el sistema de control de presencia, permisos, licencias, vacaciones, ausencias y otras incidencias.

6.2.4. Gestión administrativa y económica de los RRHH

Altas producidas en el ejercicio. Sistema de acceso, selección y provisión de puestos

- A.19.** Durante el ejercicio 2020 se han producido un total de 138 altas. El gráfico nº 1 muestra su distribución por ámbito territorial y en función del sistema de acceso, selección o de provisión de los puestos, en el cuadro nº 9:



Fuente: SIRhUS

Gráfico nº 1

ALTAS PRODUCIDAS DURANTE 2020

(Nº Trabajadores)

SISTEMAS DE ACCESO/SELECCIÓN O PROVISIÓN	SSCC	GGPP								UT	TOTAL
		ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA	JEREZ FTRA.	
DESTINO PROV. Art. 21.2.B LEY30/1984	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3
DESTINO PROV. Art. 30 LOFPJA	3	9	8	6	3	8	3	2	15	0	57
PUESTO DE LIBRE DESIGNACION	10	2	1	3	0	0	0	0	6	0	22
MOVILIDAD POR DISM. CAPACIDAD	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
NOMBRAMIENTO CONCURSO OPOSICION	0	1	0	0	2	2	0	2	5	0	12
NOMBRAMIENTO INTERINO	4	5	5	1	5	3	3	8	4	2	40
REINCORPORACION PUESTO DE TRABAJO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
REINGRESO SERVICIO ACTIVO	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
TOTAL	20	17	15	11	10	13	6	12	32	2	138

Fuente: SIRhUS

Cuadro nº 9

A.20. Al cierre del ejercicio, en la RPT constan seis plazas, dos de ellas han sido altas en el 2020, cuyo modo de acceso es por concurso, pero se ocupan provisionalmente por funcionarios reubicados en virtud del Art. 21.2.b) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. Aunque este Art. está derogado por el TREBEP, en virtud de su Disposición final cuarta, se mantiene vigente hasta la aprobación de las leyes de Función Pública y normas reglamentarias de desarrollo.

A.21. Las altas por Art. 30 de la LOFPJA, corresponden a un sistema de adscripción provisional que, aunque tiene carácter excepcional (en el TREBEP no se regula), es el modo de acceso que genera más altas en la ATRIAN en 2020, con más del 40% del total.

Para los nombramientos, la ATRIAN ha seguido el procedimiento establecido en la Instrucción 1/2009, de 23 de febrero, sobre la provisión de puestos de carácter provisional por el citado Art.

A.22. A 31 de diciembre de 2020, hay 87 plazas de la RPT ocupadas por el procedimiento de puesto de libre designación (PLD), previsto en los Arts. 25.1 de la LOFPJA y 78. 2 del TREBEP, de las cuales 22 han sido nombradas en 2020. El cuadro nº 10 relaciona estas plazas, clasificadas por nivel, complemento específico y centro de destino.

PLAZAS OCUPADAS POR PLD A 31/12/2020

Nº PLAZAS RPT	NIVEL	C. ESPECÍFICO (€)	SSCC	GGPP	UT Jerez Frontera
4	30	26.825,52	4	0	0
8	29	24.807,72	0	8	0
16	28	21.674,40	16	0	0
8	27	22.789,20	0	8	0
48	27	20.559,84	8	40	0
2	27	19.510,20	0	1	1
1	18	10.078,80	0	1	0
87			28	58	1

Fuente: SIRhUS. Elaboración CCA

Cuadro nº 10

- A.23.** Además, constan 19 plazas, creadas como “plazas a extinguir”, para reubicar a trabajadores tras su cese como PLD (Art. 66.2 del Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso, promoción interna y provisión de puestos²⁴) o su reingreso en la Administración procedentes de servicios especiales (Art. 7.1 a) del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado²⁵), en cuyo caso debe respetarse el nivel preexistente.

La relación de las plazas creadas como “plazas a extinguir” y ocupadas a 31/12/2020 se muestra en el cuadro nº 11.

PLAZAS “A EXTINGUIR” OCUPADAS A 31/12/2020

Nº PLAZAS RPT	NIVEL	C. ESPECÍFICO (€)	SSCC	GGPP	UT Jerez Ftra.
1	30	26.825,52	1	0	0
7	28	21.674,40	5	2	0
1	27	17.413,44	0	1	0
9	26	15.661,08	0	9	0
1	25	15.519,36	0	1	0
19			6	13	0

Fuente: SIRhUS. Elaboración CCA

Cuadro nº 11

- A.24.** En el año 2020, no se aprueba la correspondiente OEP. Los doce nombramientos de funcionarios devienen de las OEP de 2017 y 2018, aprobadas mediante los Decretos 179/2017, de 7 de noviembre, y 186/2018, de 2 de octubre, respectivamente.

Las plazas fueron convocadas mediante procesos selectivos de promoción interna en las Resoluciones de 10 y 29 de abril de 2019, de la Secretaría General para la Administración Pública.

- A.25.** Respecto a los nombramientos de los cuatro interinos seleccionados, tres de ellos se contratan para el programa de “Lucha contra el Fraude Fiscal”. Durante 2020 se pone en marcha este programa, al amparo de la Ley 6/2019, de 19 de diciembre, del Presupuesto de la CAA, para el nombramiento de personal funcionario interino, que tal y como prescribe su Art. 15.2 se realizará conforme al Art. 10.1.c) del TREBEP, con la finalidad de incrementar las actuaciones de comprobación de valor a través del medio de dictamen de peritos.

Al cuarto trabajador lo contratan para los servicios de RPT de la Agencia, conforme al Art.10 a) del TREBEP.

Se ha constatado que en todos los expedientes analizados figura la memoria justificativa, autorización para el nombramiento de la Dirección General de Presupuestos (DGP) y de

²⁴ De conformidad con el Art. 79 del TREBEP, los funcionarios cesados en un PLD serán adscritos, provisionalmente, a un puesto de trabajo correspondiente a su Cuerpo o Especialidad no inferior en más de dos niveles al de su grado personal en el mismo municipio, en tanto no obtengan otro con carácter definitivo.

²⁵ A los funcionarios que se hallen en situación de servicios especiales, se les adjudicará, con carácter provisional, en tanto no obtengan otro con carácter definitivo, un puesto de igual nivel y similares retribuciones en el mismo municipio.

DGRRHHFP²⁶ y la selección procedente de la bolsa de empleo o de la oferta pública al SAE.

- A.26. Del resto de expedientes analizados (reingreso servicio activo, reincorporación al puesto de trabajo, movilidad por disminución de capacidad) se ha constatado la documentación justificativa de su situación administrativa en la Agencia.

Bajas producidas en el ejercicio. Causas

- A.27. Durante el ejercicio 2020 se han producido un total de 129 bajas. Su distribución por ámbito territorial se muestra en el gráfico nº 2 y, en función del motivo o causa en el cuadro nº 12:



Fuente: SIRHUS

Gráfico nº 2

²⁶ Se autoriza los nombramientos de 31 funcionarios interinos para el cuerpo superior facultativo: opción arquitectura y opción ingeniera agrónoma, y de uno para el cuerpo superior de administradores, especialidad administradores de gestión financiera.

RELACIÓN DE LAS BAJAS EN LAS PLAZAS DURANTE 2020

(Nº Trabajadores)

MOTIVO	SSCC	GGPP								TOTAL
		ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA	
AGOTAM. PERIODO MAX. ILT PTO. DEFINITIV	0	1	1	0	1	0	0	0	0	3
CAMBIO SIT. ADM. SIN RESERVA P. T.	1	2	0	1	1	3	0	7	6	21
CESE	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
CESE CON RESERVA DE PUESTO.	4	9	6	6	3	5	2	2	14	51
EXCED.CUIDADO HIJO CON RESERVA	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2
INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA	0	0	1	0	1	0	0	1	0	3
JUBILACIÓN FORZOSA POR EDAD-REG. C. PASIV.	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
JUBILACIÓN FORZOSA POR EDAD-REG. S. SOC.	0	0	1	2	6	0	0	0	1	10
JUBILACIÓN VOLUNTARIA-REG. CLASES PASIVAS	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
JUBILACIÓN VOLUNTARIA-REG. SEGUR. SOCIAL	1	0	0	1	0	0	0	4	0	6
PROVISIÓN PLD	8	2	1	3	1	1	0	1	5	22
PROVISIÓN PUESTO SNL CAMBIO CATEGORIA	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
REMOCIÓN PUESTO PLD	0	0	0	1	0	0	0	0	2	3
RENUNCIA A LA CONDICION DE INTERINO	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
REVOCACIÓN NOMBRAMIENTO INTERINO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
TOTAL	16	14	12	15	13	9	4	16	30	129

Fuente: SIRHUS

Cuadro nº 12

- A.28. Analizada la documentación aportada de los ceses, la Agencia ha actuado de acuerdo con los procedimientos establecidos en la normativa de aplicación.

Retribuciones. Régimen y análisis de nóminas

- A.29. En el análisis de las 96 nóminas seleccionadas en la muestra, correspondientes a los meses de febrero y diciembre (§ Cuadro nº19), se han detectado las incidencias que se señalan en este apartado.

A un trabajador se le ha abonado en concepto de trienios una cuantía superior a lo que le corresponde y a otro se le ha abonado la productividad de dos puestos diferentes en el mismo periodo. Tras comunicar estos errores durante los trabajos de campo, la ATRIAN ha procedido a generar los correspondientes expedientes de reintegro.

- A.30. La retribución anual del Director de la Agencia, descontando el complemento personal por diferencia retributiva, asciende a 62.676,53€, importe que cumple el límite previsto en el Art. 16.6 de la Ley 6/2019, de 19 de diciembre, del Presupuesto de la CAA.

El cuadro nº 13 desglosa los conceptos que conforman la retribución anual:

RETRIBUCIONES ANUALES DIRECTOR DE LA ATRIAN		€
CONCEPTOS	IMPORTE	
SUELDO	14.235,12	
TRIENIOS	3.176,40	
COMPLEMENTO DESTINO	14.991,84	
COMPLEMENTO ESPECIFICO	24.995,52	
PAGA EXTRA	4.497,05	
PRODUCTIVIDAD	3.957,00	
COMPLEMENTO DIFERENCIA RETRIBUTIVA ²⁷	42.006,12	
TOTAL	107.859,05	

Fuente: SIRHUS Cuadro nº13

A.31. Del análisis de las nóminas de febrero y diciembre de 2020, correspondientes al Director de la ATRIAN, se señalan las siguientes cuestiones relevantes con relación a las retribuciones complementarias

- El límite previsto en el Art. 16.6 de la Ley 6/2019, de 19 de diciembre, del Presupuesto de la CAA, señalado en el punto A.30, solo excluye los complementos personales regulados en una norma con rango de ley.

Mediante Resolución del Presidente de la ATRIAN, de fecha 18/02/2019, se reconoce al Director de la Agencia el complemento personal por diferencia retributiva entre el cargo de Director de la ATRIAN y Jefe regional adjunto de gestión tributaria de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por importe anual (sin trienios) de 41.182,61€. Este complemento personal está regulado en la Disposición adicional séptima de la Ley 7/1997, de 23 de diciembre, del presupuesto de la CAA para el año 1998: *“El personal designado para ocupar un cargo por el cual quede excluido del ámbito de aplicación de la LOFPJA, y que mantuviera en el momento del nombramiento una relación de servicio permanente con alguna Administración Pública, no podrá percibir retribuciones inferiores a las que pudieran corresponderle en el puesto de trabajo que desempeñaba en la Administración de origen. Cuando se diera esta circunstancia, se devengará un complemento personal obtenido por la diferencia retributiva, teniendo en cuenta para su cálculo todos los conceptos retributivos del puesto de origen, con exclusión de las gratificaciones por servicios extraordinarios y del cargo en que han sido designados, en cómputo anual”*.

El cuadro nº14 muestra los conceptos retributivos que generan el complemento personal por diferencia retributiva:

²⁷ El importe que figura esta actualizado, respecto a 2019, por el incremento general de retribuciones del ejercicio presupuestario.

CÁLCULO DEL COMPLEMENTO PERSONAL

€

CONCEPTOS	Retribuciones del puesto de origen	Retribuciones del Director de la ATRIAN	Diferencia Retributiva
SUELDO	14.142,24	13.921,92	220,32
COMPLEM. DESTINO	11.080,20	14.661,96	-3.581,76
C COMPLEM. ESPECÍFICO	35.041,44	24.445,44	10.596,00
PAGA EXTRA	9.160,46	4.038,72	5.121,74
SUMA	69.424,34	57.068,04	12.356,30
PRODUCTIVIDAD	11.154,12	4.176	6.978,12
MEJOR DESEMPEÑO	19.640,94	0	19.640,94
OBJETIVOS	2.207,25	0	2.207,25
SUMA	33.002,31	4.176	28.826,31
TOTAL	102.426,65	61.244,04	41.182,61

Fuente: Resolución de la Presidencia de la ATRIAN de 18/02/2019

Cuadro nº14

- Mediante resoluciones cuatrimestrales de la Consejería de adscripción se asigna el complemento de productividad al Director, del año 2020. Las resoluciones fundamentan la asignación de este complemento en los siguientes preceptos:
 - El Art.46.3.c) de la LOFPJA, contempla que esta retribución complementaria se destina a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.
 - El Art. 11.3 de la Ley 24/2007, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la CAA para 2008, dispone que las personas titulares de las Direcciones Generales, DDPP y asimilados podrán percibir un complemento de productividad, en las cuantías que a las mismas se asignen, por la persona titular de cada Consejería, dentro de los créditos asignados.

A.32. Constan diferencias en la productividad percibida por las personas que trabajan en SSCC frente a las que lo hacen en las GGPP. Esa diferencia viene marcada por el procedimiento que, conforme a las reglas establecida en el contrato de gestión (**§ A.7**), se ha llevado a cabo para el reparto del montante de productividad fijado en la Ley de Presupuestos: linealmente entre el número de efectivos aplicando los cinco criterios objetivos técnicos regulados en el Decreto 117/1991, de 11 de junio y el absentismo del periodo que corresponda.

En aplicación del citado procedimiento, aunque SSCC en el año 2020 tuvo un menor absentismo y obtuvo la máxima puntuación en la evaluación, el importe de la productividad por trabajador ha sido menor que el de los trabajadores adscritos a algunas de las GGPP, aun obteniendo la misma puntuación. Esto es debido a que las GGPP al presentar un mayor absentismo, generan un remanente a repartir entre el resto del personal de éstas.

Contabilización del gasto de personal

A.33. El presupuesto de gasto del Capítulo I se elabora de conformidad con la Orden de 30 de mayo de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la JA para el año 2020. Adicionalmente, se aplica la Orden de 3 de julio de 2012, por la que se establecen los códigos y las definiciones de la clasificación económica del estado de gastos²⁸.

²⁸ La Orden de 7 de julio de 2020, por la que se establecen los códigos y las definiciones de las clasificaciones económicas de los estados de ingresos y gastos del Presupuesto de la CAA, dispone en la Disposición transitoria única que la citada Orden de 3 de julio de 2012, se mantendrá en vigor hasta el 31 de diciembre de 2020, para su aplicación al Presupuesto de la CCA para el año 2020.

- A.34.** El cuadro nº 15 muestra, a nivel de artículo, la ejecución correspondiente al Capítulo I del presupuesto de gastos.

EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA CAPÍTULO I					(€)	
PARTIDA PRESUPUESTARIA	Crédito Inicial	Modificac. Crédito	Crédito Definitivo	Obligaciones Reconocidas/Pago realizado	% Ejecución	
10. ALTOS CARGOS	61.165,00	2.000,00	63.165,00	62.309,06	99	
12. PERSONAL FUNCIONARIO	32.217.108,00	-31.665,58	32.185.442,42	28.013.119,94	87	
13. PERSONAL LABORAL	195.583,00	-2.000,00	193.583,00	88.998,54	46	
15. INCENTIVOS AL RENDIMIENTO	809.059,00	0,00	809.059,00	618.468,03	76	
16. CUOTAS, PRESTAC. Y GASTOS SOC. A CARGO ENT. EMPL.	9.583.822,00	15.146,67	9.598.968,67	6.511.854,93	68	
17. OTROS GASTOS DE PERSONAL	912.708,00	0,00	912.708,00	0,00	0	
TOTAL	43.779.445,00	16.518,91	43.762.926,09	35.294.750,50	81	

Fuente: Liquidación Presupuesto de Gastos 2020

Cuadro nº 15

- A.35.** El porcentaje más elevado de efectivos lo alcanzan los grupos C1 y A1, que representan el 79,55% del total de efectivos de la Agencia, 326 trabajadores y 277, respectivamente.

El 20,66% restante se distribuye entre los grupos A2, con 83 trabajadores que representan un 10,92%, C2 (71, un 9,34%) y personal laboral (0,39%).

- A.36.** El importe contabilizado en la aplicación presupuestaria 121.09 "Otros complementos", por 42.006,12€, corresponde al complemento personal por diferencia retributiva concedido al Director de la ATRIAN, tal y como se expone en el punto 31. Este importe fue fiscalizado con carácter previo por la Intervención delegada, en virtud del art 16.2 de la ORDEN de 12 de diciembre de 2005, conjunta de las Consejerías de Economía y Hacienda, y de Justicia y Administración Pública, por la que se regula la nómina general de la Administración de la JA.

- A.37.** En la aplicación 128.00 "interinos para acumulación de tareas" (§ A.25) se reconoce gasto por 361.468,73€ para la puesta en marcha del programa de "Lucha contra el fraude fiscal". Corresponden al nombramiento, durante 2 años, de 27 arquitectos superiores y cuatro ingenieros agrícolas. Se autorizó la contratación de 31 interinos, pero uno no se incorporó hasta 2021.

- A.38.** La productividad se devenga por cuatrimestre y se abona en los meses de febrero, julio y diciembre. En 2020, los importes abonados por este concepto han sido:

- Al Director, 3.957€, crédito consignado en la aplicación presupuestaria 100.01 "Otras remuneraciones"²⁹.
- A los once directivos, 23.057€, crédito consignado en la aplicación presupuestaria 150.02 "Productividad específica". Este importe es el resultado de aplicar, conforme a las reglas establecidas en el contrato de gestión (§ A.7), el 5% (30.279,06€) al importe total de las retribuciones fijas (sueldo, complemento de destino, complemento específico y pagas extraordinarias), excluida la antigüedad.

²⁹ Este subconcepto comprende las retribuciones complementarias que sean procedentes por razón del cargo de acuerdo con la normativa vigente, así como los ingresos a cuenta que deba satisfacer la Administración correspondientes a las retribuciones en especie que perciban.

- Al personal funcionario e interino, 145.538€ para SSCC y de 448.798€ para la GGPP, crédito consignado en la aplicación presupuestaria 150.00 "Productividad funcionarios".
- Al personal laboral es de 1.166€, crédito consignado en la aplicación presupuestaria 150.01 "Productividad laborales".

La competencia para cuantificar la productividad de todos los altos cargos de la JA, corresponde al titular de la Consejería en materia de Hacienda. Para el resto del personal, la cuantía de los créditos se establece por la DGP y su importe está calculado en base al número de efectivos de la plantilla presupuestaria.

- A.39.** Debido al estado de alarma decretado, derivado del COVID 19, en el ejercicio 2020, no se ha reconocido importe alguno del crédito previsto en la aplicación 151.00 "gratificaciones por servicios extraordinarios", en la que se registra las retribuciones de las horas extras del personal para la campaña del Impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Esta campaña deriva de un acuerdo de colaboración, aprobado en sesión de la Comisión Mixta de Coordinación de la Gestión Tributaria de fecha 29 de enero de 1998, entre la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Comunidades Autónomas para la prestación del servicio de asistencia a los contribuyentes mediante la utilización del programa de ayuda a la declaración de la renta.

Autorización de incompatibilidades, perspectiva de género, formación y prevención de riesgos laborales

- A.40.** Durante el ejercicio 2020, se han tramitado y autorizado cuatro solicitudes de compatibilidad, sin que se haya detectado ninguna irregularidad en cuanto al cumplimiento de la normativa.
- A.41.** En virtud del Art 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre), en el contrato de gestión, en el PAA, en los informes de absentismo y en el plan de formación, se recogen indicadores con un enfoque de género en la planificación, gestión y evaluación de la ATRIAN, que permite establecer un diagnóstico de situación que posibilite la adopción de medidas en orden a favorecer y abrir nuevas vías para la consecución efectiva de la igualdad de mujeres y hombres en el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de la práctica administrativa de la Agencia.
- A.42.** Debido al estado de alarma decretado, derivado del COVID 19, en el 2020 el Consejo Rector aprobó un Plan de Formación extraordinario, cuya programación tuvo carácter flexible y solo preveía cursos de perfeccionamiento on line, autorizándose al director de la Agencia a la inclusión, modificación o eliminación de acciones de acuerdo con las necesidades y las circunstancias que sobreviniesen durante su periodo de vigencia.
- A.43.** El primer Plan de Prevención de Riesgos Laborales es aprobado por la ATRIAN, mediante Resolución de 18 de marzo de 2021.

El Art. 16.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de esta materia, establece la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión, tanto en el conjunto de las actividades como en todos los niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en los términos que reglamentariamente se establezcan.

De conformidad con el Art. 2.1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en la redacción dada por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, el Plan es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de las distintas Consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial, en el sistema general de gestión de estas.

El 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 JA determina que el Plan es el principal objeto y expresión de la política de prevención de riesgos laborales de la Administración de la JA, por lo que debe desarrollarse y operar necesariamente en el ámbito de las Consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial y, por tanto, cada una de éstas han de elaborar, aprobar y aplicar en sus centros y unidades un plan de prevención.

Asimismo, en su Disposición adicional primera, se establece que en el en el plazo de un año, a partir de la aprobación de la guía técnica³⁰, las agencias de régimen especial deberán aprobar su Plan de Prevención de Riesgos Laborales, y en ese mismo plazo se aprobará la RPT correspondiente a la estructura preventiva necesaria definida en cada Plan.

6.2.5. Transparencia y Publicidad

- A.44.** La revisión de los contenidos que han sido publicados conforme se prescribe en las leyes sobre transparencia y publicidad, se ha realizado en el Portal de la Transparencia de la JA, la web de la Agencia y la web del Empleado Público.

La web de la Agencia habilita un enlace al Portal de la JA, tal y como prescribe el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, mediante la Resolución PA-166/2019, de 4 de julio.

- A.45.** El Decreto 289/2015, de 21 de julio, por el que se regula la organización administrativa en materia de transparencia pública en el ámbito de la Administración de la JA y sus entidades instrumentales, determina, en el Art. 3, a las personas titulares de los órganos directivos que establezcan sus estatutos y, en su defecto, la persona que ejerza la máxima responsabilidad de la entidad, responsables de elaborar, grabar en los sistemas de información y poner a disposición de las Unidades de Transparencia, los contenidos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones de publicidad activa.

³⁰ En el plazo máximo de seis meses a partir de la entrada en vigor del Decreto se aprobará la guía técnica, la cual establece las bases y criterios para la elaboración del Plan.

- A.46.** De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41.1 de la LTPA, el Art. 8 del citado Decreto establece que las entidades instrumentales actuarán bajo la coordinación de la Unidad de Transparencia perteneciente a la Consejería de la que dependan.

En cada Consejería existirá una Unidad de Transparencia, cuyas funciones se asignarán a una unidad administrativa. Entre las funciones atribuidas, previstas en el Art.9, están las de:

- Velar por el cumplimiento de las obligaciones de transparencia.
- Recabar, difundir y supervisar la información necesaria para dar cumplimiento a las obligaciones de publicidad activa correspondientes, así como facilitar el acceso a la misma a través del Portal de la Junta de Andalucía, garantizando que toda la información referente a personas esté desagregada por sexo, cuando sea posible.
- Procurar la disponibilidad de la información cuyo acceso se solicite con mayor frecuencia.

Asimismo, el Art. 15 otorga a la Inspección General de Servicios de la JA, la competencia para velar por el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la publicidad activa y el derecho de acceso a la información pública en todo aquello que sea aplicable a la Administración de la JA y sus entidades instrumentales.

7. ANEXOS

Anexo 7.1 Relación de las competencias en materia de personal

ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA AGENCIA	
ÓRGANO	COMPETENCIA O FUNCIÓN ASIGNADA
PRESIDENCIA	<ul style="list-style-type: none"> • La jefatura superior del personal sin perjuicio de las funciones que le corresponden a la Dirección (Arts. 11.2 de la ley de creación y 12.2.c) del Estatuto) • Nombrar y cesar al personal directivo (Art.12.2. d) del Estatuto) • Aprobar el catálogo de puestos de trabajo. (Arts 12.j) y 30.2 del Estatuto). • Establecer las condiciones de trabajo del personal de la Agencia, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 16.4 de la Ley de creación (Art.12.2. k) del Estatuto) • Convocar y resolver, cuando dichas facultades le hayan sido delegadas por la Consejería competente en materia de Hacienda, las pruebas selectivas del personal funcionario correspondiente a las especialidades previstas en las disposiciones adicionales 1º, 2º y 3º de la Ley de creación (Art.12.2. l) del Estatuto). • Convocar y resolver las pruebas selectivas del personal laboral, y convocar y proveer los puestos de trabajo vacante (Art.12.l) del Estatuto)
CONSEJO RECTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobar las líneas generales de la política de RRHH. (Arts. 13.5.d) de la Ley de creación y 14.2.d) del Estatuto) • Proponer el catálogo y la RPT (Arts. 13.5.e) de la Ley de creación y 14.2.e) del Estatuto) • Aprobar la propuesta de la OEP y elevar a la persona titular de la Consejería competente en materia de Administración Pública, para su integración en la OEP de la JA (Arts. 13.5.f) de la Ley de creación, 14.2.f) y 31.2 y 3 del Estatuto) • Aprobar el plan anual de formación del personal al servicio de la Agencia (14.2.g) del Estatuto)
DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Le corresponde la gestión del personal (Art.14.2 de Ley de creación). • Elaborar y elevar a la aprobación del Consejo Rector el plan anual de formación (Art.15.3. f) del Estatuto) • Proponer el nombramiento del personal directivo y contratar al personal laboral, así como asignarlo a los puestos que en el catálogo de puestos de trabajo figuren adscritos a este tipo de persona. (Art.15.3. g) del Estatuto) • Resolver los procedimientos disciplinarios que se sigan contra el personal al servicio de la Agencia (Art.15.3.h) del Estatuto) • Fijar los criterios para la evaluación del desempeño del personal al servicio de la Agencia y la correspondiente distribución de los conceptos retributivos, conforme a los criterios recogidos en el contrato de gestión (Art. 15.3.i) del Estatuto) • Elaboración del catálogo y la RPT, dentro del marco de actuación que, en materia de RRHH se establezca en el contrato de gestión (Art. 30.3 del Estatuto)
COMISIÓN DE CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar informes sobre el desarrollo y ejecución del contrato de gestión y del PAA (Art. 16.3 a) y b) del Estatuto) • Recabar información relacionada con aspectos de los sistemas de control y procedimientos internos establecidos para asegurar el debido cumplimiento de disposiciones legales y demás normas aplicables, con la finalidad de proponer al Consejo Rector las estrategias encaminadas a corregir las debilidades que se pudieran poner de manifiesto (Art. 16.3.e) del Estatuto)

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA AGENCIA	
ÓRGANO	COMPETENCIA O FUNCIÓN ASIGNADA
DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • Las funciones que, según la web de la Agencia, se le asignan son: <ul style="list-style-type: none"> - Proponer a la Dirección la propuesta de la política de la Agencia en materia de RRHH y la gestión de las relaciones laborales, incluida la relativa a la prevención de riesgos laborales y actividades de vigilancia y control de la salud del personal - Coordinar la elaboración de planes de formación - Realizar la coordinación de funciones intradepartamentales y ejercer la dirección de las unidades administrativas bajo su dependencia jerárquica y de la totalidad de los RRHH que presten servicios en las mismas • Desarrollar las competencias delegadas mediante la Resolución de 4 de diciembre de 2018 de la Dirección de la Agencia, en relación con el personal destinado en los servicios centrales de la Agencia: <ul style="list-style-type: none"> - La resolución de los expedientes disciplinarios cuya sanción corresponda a faltas leves - Convocar y resolver los procedimientos de destino provisional de personal funcionario, en los términos previstos en el Art. 30 de la LOFPJA - El reconocimiento de trienios y servicios previos prestados en la Administración y del grado personal consolidado por el desempeño de puestos de trabajo en la Administración de la JA - La declaración de jubilación forzosa, voluntaria y por incapacidad, así como la prolongación de la permanencia en el servicio activo - La concesión de la jornada de trabajo reducida - El control del cumplimiento de horario y jornada laboral del personal - Autorizar la asistencia a cursos de selección, formación y perfeccionamiento dentro del ámbito territorial de la CAA - La propuesta del complemento de productividad del personal funcionario y laboral
GGPP	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercer las funciones de dirección de la totalidad de los recursos humanos que presten servicio en la correspondiente GP (Art.19 Ley creación) • Desarrollar las mismas competencias delegadas que, mediante la Resolución de 4 de diciembre de 2018 de la Dirección de la Agencia, se le asigna al Departamento de Organización y Gestión de Recursos • Atribución de funciones mediante Resolución de 28 de diciembre de 2018, del Consejo Rector de la Agencia <ul style="list-style-type: none"> - Ejecutar la política de la Agencia en materia de recursos humanos - Ejecutar la gestión del personal en sus diferentes situaciones administrativas y la gestión de la nómina - Ejecutar los planes de formación - Ejecutar las tareas de prevención de riesgos laborales

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA AGENCIA	
ÓRGANO	COMPETENCIA O FUNCIÓN ASIGNADA
SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none">• Atribución de funciones mediante Resolución de 28 de diciembre de 2018, del Consejo Rector de la Agencia:<ul style="list-style-type: none">- Ejecutar la gestión del personal en sus diferentes situaciones administrativas y la gestión de las nóminas- Ejecutar los planes de formación- Ejercer la dirección de las unidades administrativas bajo su dependencia jerárquica y de la totalidad de los recursos humanos que presten servicios en las mismas
INTERVENCIÓN DELEGADA DE LA JA	<ul style="list-style-type: none">• Contabilización del gasto y control previo: fiscalización de incidencias de nómina
SERVICIO ECONÓMICO-FINANCIERO	<ul style="list-style-type: none">• Ordena el pago de la nómina y realiza el seguimiento del presupuesto (no interviene en las nóminas ni en los gastos de personal)

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR	
ÓRGANO	COMPETENCIA O FUNCIÓN ASIGNADA
Conforme a los Decretos 99/2019, de 12 de febrero y 114/2020, de 8 de septiembre ³¹ , que establecen la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, las competencias asignadas son:	
SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	• Impulsar y coordinar la planificación y racionalización de los RRHH (Art. 5.2. c) de los Decretos 2019 y 2020)
	• El régimen jurídico y retributivo del personal y el informe sobre los anteproyectos de ley y los proyectos de decreto y órdenes que afecten al régimen de personal (Art. 5.2. d) de los Decretos 2019 y 2020)
	• La definición de la política de formación (Art. 5.2. g) de los Decretos 2019 y 2020)
	• La propuesta de regulación y la gestión en materia de ayudas de acción social (Art. 5.2. p) de los Decretos 2019 y 2020)
	• Autorizar la contratación de personal en las entidades instrumentales de la JA. (Art. 5.2. u) de los Decretos 2019 y 2020)
	• Emitir los informes preceptivos sobre determinación y modificación de las condiciones retributivas del personal directivo y del resto del personal de las entidades instrumentales de la JA, todo ello conforme a los criterios previamente establecidos y en coordinación con la DGP. (Art. 5.2. v) de los Decretos 2019 y 2020)
	• Dictar las instrucciones necesarias en orden al adecuado funcionamiento del subsistema de <i>Gestión de nóminas</i>
DGRHHFP	• El estudio, informe y propuesta de medidas relativas al ordenamiento jurídico de la Función Pública, así como la elaboración de estudios, proyectos y directrices en materia de gestión del personal (Art. 12.1.a) del Decreto 2019 y 15 Decreto 2020)
	• El establecimiento de los criterios generales para la selección del personal de la Administración de la JA y los organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de la misma, así como el ejercicio de cualquier otra función derivada del régimen de selección y provisión de puestos de trabajo y promoción profesional (Art. 12.1.c) del Decreto 2019 y 15 Decreto 2020)
	• La convocatoria, gestión y resolución de acceso y de los procedimientos de promoción y traslado del personal laboral de la Administración de la JA y los organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de la misma, así como la constitución de las bolsas de trabajo (Art. 12.1.c) del Decreto 2019 y 15 Decreto 2020)
	• La autorización para el nombramiento y gestión del procedimiento de selección de personal funcionario interino, así como la autorización de la contratación de personal laboral temporal para la provisión de puestos en los casos de interinidad por vacante y para programas específicos o relativos a necesidades estacionales en casos excepcionales (Art. 12.1.e) del Decreto 2019 y 15 Decreto 2020)

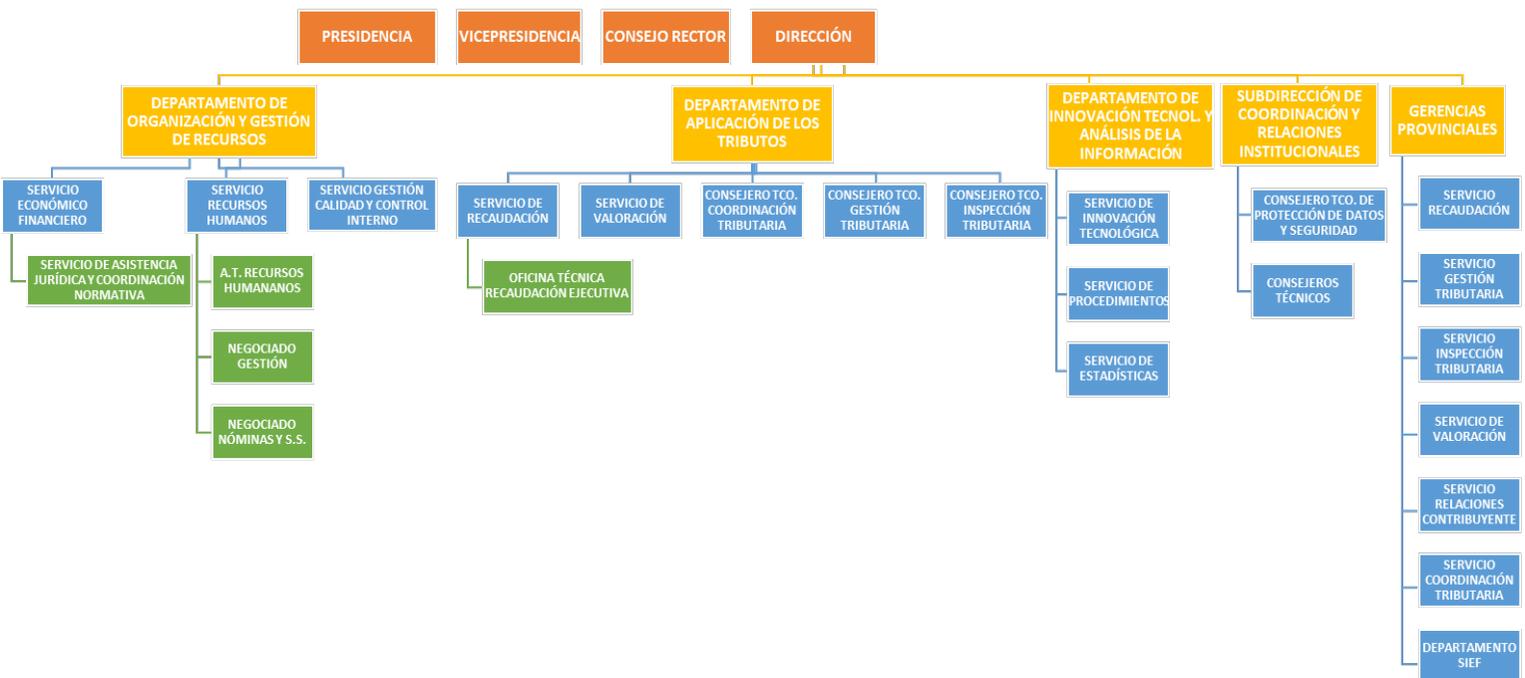
³¹ La Disposición adicional segunda y la Disposición adicional única, de los Decretos de 2019 y 2020, respectivamente, habilitan a la Consejería competente en materia de Administración Pública, respecto a las RPT, y a la competente en materia de Hacienda, respecto a la Plantilla presupuestaria, a realizar las creaciones, supresiones y modificaciones necesarias en cualquiera de los puestos de trabajo, para adecuarlas a la estructura orgánica establecida en los Decretos, atendiendo a los principios de eficiencia, austeridad, racionalización y reducción del gasto público

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR	
ÓRGANO	COMPETENCIA O FUNCIÓN ASIGNADA
Conforme a los Decretos 99/2019, de 12 de febrero y 114/2020, de 8 de septiembre ³² , que establecen la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, las competencias asignadas son:	
DGRHHFP	• Las propuestas de elaboración y revisión de la RPT (Art. 12.1.f) del Decreto 2019 y 15 Decreto 2020)
	• La elaboración de la propuesta de OEP (Art. 12.1.g) del Decreto 2019 y 15 Decreto 2020)
	• La autorización de las inscripciones en el Registro General de Personal, así como la denegación, suspensión o cancelación de estas (Art. 12.1.ñ) del Decreto 2019 y 15 Decreto 2020)
	• La coordinación, gestión, elaboración y mantenimiento de la nómina general de la Administración de la JA y los organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes (Art. 12.1.o) del Decreto 2019 y 15 Decreto 2020)
	• La contratación del personal laboral fijo de la Administración de la JA y los organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de la misma, así como la extinción del contrato de trabajo de dicho personal (Art. 12.1.r) del Decreto 2019 y 15 Decreto 2020)
	• La modificación de la RPT como consecuencia de peticiones de reingreso al servicio activo, para la asignación de puestos al personal funcionario cesado en PLD o removido de los obtenidos por concurso, o cuyo puesto haya sido suprimido, de acuerdo con lo previsto en los artículos 66.2 y 73.1 del Reglamento General de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la JA, aprobado por Decreto 2/2002, de 9 de enero, así como, la modificación de las características declaradas a extinguir de los puestos de trabajo cuando queden vacantes o supresión de puestos de trabajo declarados a extinguir cuando queden vacantes (Art. 12.1.s) del Decreto 2019 y 15 Decreto 2020)
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN SIRHUS	• La dirección y administración del SIRhUS, así como la adopción de las medidas que vaya exigiendo su desarrollo y aplicación
	• Mantenimiento del SIRhUS, en general, y de los subsistemas de <i>Gestión de selección y provisión, de nóminas, de fondo de acción social, de anticipos y de formación</i>
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTRATEGIA DIGITAL Y GOBIERNO ABIERTO	• La dirección, desarrollo, administración y gestión integral de los sistemas corporativos horizontales de la Administración de la JA (Art.13.1 f) del Decreto de 2020)

³² La Disposición adicional segunda y la Disposición adicional única, de los Decretos de 2019 y 2020, respectivamente, habilitan a la Consejería competente en materia de Administración Pública, respecto a las RPT, y a la competente en materia de Hacienda, respecto a la Plantilla presupuestaria, a realizar las creaciones, supresiones y modificaciones necesarias en cualquiera de los puestos de trabajo, para adecuarlas a la estructura orgánica establecida en los Decretos, atendiendo a los principios de eficiencia, austeridad, racionalización y reducción del gasto público

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA	
ÓRGANO	COMPETENCIA O FUNCIÓN ASIGNADA
Los Decretos 101/2019, de 12 de febrero y 116/2020, de 8 de septiembre, por los que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía y Consejería de Hacienda y Financiación Europea, respectivamente, asignan las siguientes competencias a los órganos señalados:	
DGP	<ul style="list-style-type: none"> El estudio y elaboración del anteproyecto del estado de gastos del Presupuesto (Art. 11.1 a) del Decreto de 2019 y Art. 10.1 a) del Decreto de 2020)
	<ul style="list-style-type: none"> La tramitación e impulso de los expedientes de modificación presupuestaria (Art. 11.1 c) del Decreto de 2019 y Art. 10.1 c) del Decreto de 2020)
	<ul style="list-style-type: none"> La elaboración, seguimiento y control de la plantilla presupuestaria, el informe de los expedientes de modificación de plantilla presupuestaria que corresponda, así como el estudio y valoración económica de las retribuciones del personal al servicio del sector público andaluz y la dirección funcional del sistema de gestión de personal SIRhUS por cuanto a las áreas relacionadas con la plantilla presupuestaria (Art. 11.1 f) del Decreto de 2019 y Art. 10.1 f) del Decreto de 2020)
	<ul style="list-style-type: none"> La emisión de informes previos sobre los aspectos presupuestario y económico financiero, relativos al personal del sector público andaluz, que la Ley del Presupuesto de la CAA en cada ejercicio atribuya a la Consejería competente en materia de Hacienda (Art. 10.1 l) del Decreto de 2020).
	<ul style="list-style-type: none"> El control de eficacia a través del seguimiento del contrato de gestión para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos y la adecuada utilización de los recursos asignados (Art. 2.2.de la Ley de creación)
	<ul style="list-style-type: none"> Las convocatorias de selección del personal funcionario y, excepcionalmente, por la propia Agencia en virtud de delegación, previa autorización, en todo caso, de la Consejería competente en materia de función pública (Art. 17.2.de la Ley de creación)
DIRECCIÓN GENERAL POLÍTICA FINANCIERA Y TESORERÍA	<ul style="list-style-type: none"> La gestión de la tesorería y el establecimiento de directrices en materia de ordenación de pagos a las agencias de régimen especial (Arts. 12.1 y 3 a) de los Decretos de 2019 y 2020, respectivamente)
	<ul style="list-style-type: none"> Las funciones de materialización del pago de las obligaciones de las agencias de régimen especial (Art. 12.1 y 3 b) de los Decretos de 2019 y 2020, respectivamente)
	<ul style="list-style-type: none"> Control de la nómina general y fiscalización de los actos administrativos sometidos a fiscalización previa que tengan repercusión en la nómina general
DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL	<ul style="list-style-type: none"> La dirección, administración y gestión integral de los sistemas corporativos horizontales de la Administración de la JA (GIRO, SIRhUS) (Art 8. 1.f) del Decreto 2019)
	<ul style="list-style-type: none"> La definición, desarrollo e implantación de las herramientas de productividad y entornos colaborativos de trabajo para los profesionales al servicio de la Administración autonómica andaluza, así como la definición tecnológica del puesto de trabajo de los empleados públicos en función de sus perfiles, en coordinación con el órgano directivo competente en materia de recursos humanos y función pública (Art 8. 1.l) del Decreto 2019)

Anexo 7.2. Organigrama



Anexo 7.3. Población y muestra seleccionada

Debido al tamaño de la población objeto de análisis, la selección de los elementos integrantes de la muestra se ha realizado mediante un muestreo dirigido o subjetivo.

- Para un análisis de las altas y bajas originadas durante el 2020, mediante el seguimiento del registro de los actos que afectan a la vida administrativa³³, la muestra se ha seleccionado en función de los diferentes modos de acceso a los puestos, tal y como se detallan en los siguientes cuadros:

MUESTRA DE ALTAS EN LAS PLAZAS DURANTE 2020

TIPO DE SELECCIÓN /PROVISIÓN	Total Población	Muestra	% Muestra
DESTINO PROV. ART. 21.2.B LEY 30/1984	3	2	67
DESTINO PROV. ART. 30 LEY 6/1985	57	5	9
PROVISIÓN PLD	22	2	9
MOVILIDAD POR DISM. CAPACIDAD	1	1	100
NOMBRAMIENTO CONCURSO OPOSICIÓN	12	2	17
NOMBRAMIENTO INTERINO	40	4	10
REINCORPORACIÓN PUESTO DE TRABAJO	1	1	100
REINGRESO SERVICIO ACTIVO	2	1	50
TOTAL	138	18	13

Fuente: SIRhUS

Cuadro nº 16

MUESTRA DE BAJAS EN LAS PLAZAS DURANTE 2020

MOTIVO	Total Población	Muestra	% S/Población
AGOTAM. PERIODO MÁX. ILT. PTO. DEFINITIV	3	2	67
CAMBIO SIT. ADM. SIN RESERVA P. T.	21	1	5
CESE	2	1	50
CESE CON RESERVA PUESTO.	51	3	6
EXCED.CUIDADO HIJO CON RESERVA	2	1	50
INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA	3	2	67
JUBILACIÓN FORZOSA POR EDAD-REG.C.PASIV.	1	1	100
JUBILACIÓN FORZOSA POR EDAD-REG.S.SOC.	10	2	20
JUBILACIÓN VOLUNTARIA-REG CLASES PASIVAS	2	1	50
JUBILACIÓN VOLUNTARIA-REG SEGUR. SOCIAL	6	1	17
PROVISIÓN PLD	22	2	9
PROVISIÓN PUESTO SNL CAMBIO CATEGORIA	1	1	100
REMOCIÓN PUESTO PLD.	3	2	67
RENUNCIA A LA CONDICIÓN DE INTERINO	1	1	100
REVOCACIÓN NOMBRAMIENTO INTERINO	1	1	100
TOTAL	129	22	17

Fuente: SIRhUS

Cuadro nº 17

³³ Previstos en el Art. 14 del Decreto 279/2001, de 26 de diciembre, de modificación del Reglamento regulador del Registro General de Personal.

- Para verificar la trayectoria de los interinos en la JA, incluida la perspectiva de la estabilización del empleo temporal, se ha seleccionado una muestra, priorizando los trabajadores que presentasen mayor número de nombramientos o con mayor antigüedad, a los efectos de obtener información de los tiempos acumulados como interinos, período máximo registrado en sus historias administrativas prestando servicios de forma ininterrumpida y el número de puestos de trabajo que han ocupado en la JA.

MUESTRA DE INTERINOS ATRIAN 2020

Nº MUESTRA	IDENTIFICACIÓN DEL ÚLTIMO PUESTO	TOTAL DÍAS	TOTAL AÑOS	Nº PUESTOS OCUPADOS	MÁXIMO AÑOS CONSECUTIVOS
1	12249210	11.085	31	10	25
2	12247310	3.242	9	5	4
3	13527910	4.844	13	6	4
4 (1)	9224510	1.601	4	6	2
5	13532810	4.259	12	3	9
6	13532810	2.300	6	4	2
7	13520010	1.311	4	3	3
8	13535810	1.660	5	2	3
9	13788110	2.370	7	4	5
10	13530310	2.061	6	2	3
11	12252310	1.746	5	1	3
12	13787910	1.473	4	3	2
13	13528110	2.917	8	2	5
14	13788310	1.690	5	3	2
15	12249610	2.117	6	3	4

Fuente: Historia administrativa SIRhUS. Elaboración CCA

Cuadro nº18

(1) Funcionario desde junio de 2005

- Para el análisis de las retribuciones del personal de la ATRIAN, se han seleccionado las nóminas de los meses de febrero y de diciembre. El procedimiento seguido para la verificación ha sido considerar que:
 - El personal que ha causado baja o cese no se incluye en las nóminas del mes siguiente.
 - Los trabajadores que han causado alta se incluyen en la nómina del mes siguiente.
 - No existe personal que preste sus servicios en la Agencia sin figurar en la nómina.
 - Las retribuciones básicas y los complementos se corresponden con la categoría profesional, antigüedad, convenio, etc., tal y como figura en la historia administrativa de cada perceptor.

La selección de los elementos integrantes de la muestra se ha clasificado según su naturaleza contractual, tal y como se detalla en el cuadro nº19. Hay que señalar que, al coincidir la mayoría de los efectivos en las nóminas de los dos meses, se ha ajustado la selección mediante la eliminación de nóminas por su escasa retribución.

MUESTRA DE NÓMINAS

CATEGORÍA	Nº NÓMINAS FEBRERO	Nº NÓMINAS DICIEMBRE	TOTAL NÓMINAS	MUESTRA NÓMINAS	% S/TOTAL
OTROS (1)	55	0	55	1	2
A1	272	299	571	64	11
A2	86	82	168	7	4
C1	328	322	650	15	2
C2	84	81	165	8	5
E	2	2	4	1	25
TOTAL	827	786	1.613	96	6

Fuente: SIRHUS. Elaboración CCA

Cuadro nº19

- (1) De los efectivos que causaron baja en el año anterior, hay percepciones por diferentes conceptos (jubilaciones, productividad, etc.), que estaban pendientes.

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

CUADRO ESTADÍSTICO DE ALEGACIONES

Alegación	Punto alegado	Admitida	Parcialmente admitida	NO ADMITIDAS		
				Justificación	Evidencia, falta documentación, etc.	Aceptación del hecho /Adopción de medidas
Nº 1	25			X		
Nº 2	26 (último apartado)			X		
Nº 3	27			X		
Nº 4	28.2º párrafo			X		
Nº 5	29.1º párrafo			X		
Nº 6	29.2º párrafo				X	
Nº 7	29.3º párrafo		X			
Nº 8	30		X			
Nº 9	32.1º párrafo				X	
Nº 10	32.2º párrafo		X			
Nº 11	33				X	
Nº 12	43 y 44			X		
Nº 13	45		X			
Nº 14	46					X
Nº 15	47					X
TOTALES		0	4	6	3	2

ALEGACIÓN Nº 1, CUESTIÓN OBSERVADA AL PUNTO 25, ALEGACIÓN NO ADMITIDA

El órgano ejecutivo de ATRIAN, el Director, es alto cargo y, en consecuencia, es nombrado y cesado mediante Decreto de Consejo de Gobierno, tal y como se establece en el artículo 27. 20 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía "Nombrar y separar, a propuesta de las personas titulares de las Consejerías correspondientes, a las personas altos cargos de la Administración y a aquellas otras que las leyes y las disposiciones reglamentarias establezcan".

Por otro lado, el artículo 17 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía señala que "El nombramiento y separación de las personas titulares de órganos directivos se realizarán por decreto del Consejo de Gobierno, a propuesta de la persona titular de la Consejería de la que dependa el órgano".

TRATAMIENTO DE ALEGACIONES

La alegación presentada no responde a la cuestión observada ni contradice el hecho expuesto en el informe.

La conclusión del punto que se alega es la inexistencia en el contrato plurianual de gestión de la definición de los efectos asociados al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos respecto a la exigencia de responsabilidad por la gestión del órgano ejecutivo (Director de la ATRIAN)

El contenido de la alegación presentada se centra en el nombramiento y cese del Director que, se realiza por el Consejo de Gobierno, el mismo órgano competente para la aprobación del contrato de gestión.

ALEGACIÓN Nº 2, CUESTIÓN OBSERVADA AL PUNTO 26 (último apartado), ALEGACIÓN NO ADMITIDA

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 7/1997, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 1998.

*El personal designado para ocupar un cargo por el cual quede excluido del ámbito de aplicación de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, en virtud del artículo 3 de la misma, y que mantuviera en el momento del nombramiento una relación de servicio permanente con alguna Administración Pública, no podrá percibir retribuciones inferiores a las que pudieran corresponderle en el puesto de trabajo que desempeñaba en la Administración de origen. Cuando se diera esta circunstancia, se devengará un **complemento personal obtenido por la diferencia retributiva, teniendo en cuenta para su cálculo todos los conceptos retributivos del puesto de origen, con exclusión de las gratificaciones por servicios extraordinarios y del cargo en que han sido designados, en cómputo anual**. Este complemento se actualizará en el mismo porcentaje en que lo sea el incremento general de retribuciones de cada ejercicio presupuestario. No obstante, absorberá cualquier otro incremento superior a éste en las retribuciones del cargo en que fueron nombrados.*

Quienes vinieran devengando el complemento a la entrada en vigor de esta Ley, conservarán en todo caso el derecho al mismo hasta su cese, actualizándose de acuerdo con lo aquí dispuesto.

De acuerdo con lo anterior, mediante Resolución del Presidente de la Agencia Tributaria de Andalucía de fecha 18 de febrero de 2019, se acuerda abonar la diferencia retributiva al Director de la ATRIAN atendiendo a los cálculos incluido en el Anexo de la citada resolución.

Retribución como Director de la ATRIAN: 57.068,04 euros (sueldo + complemento destino + complemento específico + paga extra) + Productividad Director ATRIAN (4.176 euros) = 61.244,04 euros.

*Retribución puesto de origen: calculada de conformidad con el certificado expedido por la Agencia Estatal de Administración Tributaria = 102.426,65 euros, teniendo en cuenta tal y como indica la Disposición Adicional séptima del citado texto legal "**todos los conceptos retributivos del puesto de origen**", excluyendo las gratificaciones extraordinarias.*

Diferencia = 41.182,62 euros.

Este complemento se actualizará en el mismo porcentaje en que lo sea el incremento general de retribuciones de cada ejercicio presupuestario. De acuerdo con lo anterior, el importe de la diferencia retributiva para 2020 asciende a 42.006,12 euros.

Por tanto, la determinación de la diferencia retributiva es conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 7/1997, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 1998.

En relación con el complemento de productividad asignado por la Consejería competente en materia de hacienda tiene su fundamento en lo dispuesto en el artículo 11.3 de la Ley 24/2007, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2008, que dispone que las personas titulares de las Direcciones Generales, Delegaciones Provinciales y asimilados podrán percibir un complemento de productividad, en las cuantías que a las mismas se asignen, por la persona titular de cada Consejería, dentro de los créditos asignados.

De acuerdo con lo anterior, en el cálculo de la diferencia retributiva se han incluido todos los conceptos retributivos que le corresponden como Director de la Agencia Tributaria de Andalucía, incluida la productividad, para restarlo de la retribución del puesto de origen por lo que en aplicación de lo dispuesto en la Ley 24/2007, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2008, le corresponde el abono de este complemento retributivo determinado mediante resolución de la Viceconsejería.

Por último, según se indica en la Orden de 3 de julio de 2012, por la que se establecen los códigos y las definiciones de la clasificación económica del estado de gastos, que resulta de aplicación hasta el presupuesto del ejercicio 2020, el contenido de la clasificación económica 100.01 es la siguiente:

“Concepto 100. Retribuciones Básicas y Otras Remuneraciones de Altos Cargos.

(...)

Subconcepto 01. Otras Remuneraciones.

Comprende las retribuciones complementarias que sean procedentes por razón del cargo de acuerdo con la normativa vigente, así como los ingresos a cuenta que deba satisfacer la Administración correspondientes a las retribuciones en especie que perciban.”

En el concepto 121 “Retribuciones complementarias del personal funcionario y estatutario”, subconcepto 09 “Otros complementos” del presupuesto 2020 de la Agencia Tributaria de Andalucía se recoge el importe de la diferencia retributiva conforme a la Disposición Adicional Séptima de la Ley 7/1997, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 1998. Este complemento se actualizará en el mismo porcentaje en que lo sea el incremento general de retribuciones de cada ejercicio presupuestario.

No obstante, absorberá cualquier otro incremento superior a éste en las retribuciones del cargo en que fueron nombrados. En base a dicha norma, se reconoció al actual Director de la Agencia Tributaria un complemento personal por diferencia retributiva, por Resolución del Presidente de la Agencia Tributaria de Andalucía, con fecha 18 de febrero de 2019.

Se trata por tanto de un complemento que no tiene su origen en el cargo que se desempeña, sino que se trata de una retribución complementaria reconocida legalmente y que se considera que se ajusta al subconcepto 21209 incluido en el presupuesto. A continuación, se describe el contenido de la clasificación económica indicada:

“Concepto 121. Retribuciones complementarias del personal funcionario y estatutario.

Comprende las destinadas a satisfacer el complemento de destino, complemento específico, complemento de atención continuada, los complementos personales y transitorios, excluidos los de antigüedad, la prestación complementaria por incapacidad temporal y otras retribuciones que tengan el carácter de complementarias.

(...)

Subconcepto 09. Otros complementos.

Se incluirán en este subconcepto aquellas retribuciones complementarias no incluidas en los restantes apartados.”

TRATAMIENTO DE ALEGACIONES

Aunque la cuestión observada de la alegación presentada se dirige a la contabilización del complemento personal por diferencia retributiva asignado al Director de la Agencia (último apartado del punto 26 del informe), el texto de la alegación incluye varias observaciones de diversa materia, de las que es necesario proceder a tratar, ya que cualquier conclusión sobre un párrafo puede no tener sentido aisladamente considerada.

La alegación presentada se centra en la descripción de una normativa que se refleja en los puntos 26, A.31, A.36 y cuadros nº 13 y 14 del informe, sin que responda a la cuestión observada en el informe ni justifique el hecho de que existan incongruencias en los fundamentos normativos que regulan el complemento por diferencia retributiva o que el Director reciba retribuciones, por importes fijas, correspondientes a cuatro complementos (los complementos por mejor desempeño, cumplimiento de objetivos, productividad correspondientes a su puesto de origen e incluidos en el complemento de diferencia retributiva, y la productividad asignada como Director de la ATRIAN) con la misma finalidad y contraviniendo la naturaleza variable de estos complementos.

Tampoco se justifica el hecho de contabilizar como retribución de funcionario el complemento de diferencia retributiva que se aplica, únicamente, al personal designado para ocupar un cargo por el cual quede excluido del ámbito de aplicación de la LOFPJA, tal y como se establece en la Disposición adicional séptima de la Ley 7/1997, de 23 de diciembre, del presupuesto de la CAA para el año 1998.

ALEGACIÓN Nº 3, CUESTIÓN OBSERVADA AL PUNTO 27, ALEGACIÓN NO ADMITIDA

De conformidad con lo dispuesto en el Informe de fiscalización de la Cámara de Cuentas sobre "Gestión de los recursos humanos de la Junta de Andalucía: especial referencia al Sistema SIRHUS" (JA 08/2009):

"El Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, (SIRHUS), se implantó mediante la Orden de 24 de septiembre de 1999, de la Consejería de Gobernación y Justicia, "por la que se adopta la aplicación SIRhUS, Sistema de Información de Recursos Humanos, para la gestión de ésta en los procedimientos en materia de personal y, especialmente, al regulado en el Decreto 9/1986, de 5 de febrero, que aprueba el Reglamento del Registro General de Personal".

La citada Orden entró en vigor el 4 de octubre de 1999.

El marco normativo fundamental de regulación del SIRhUS se completa con la adaptación del Reglamento del Registro General de Personal (en adelante RRGP) a esta aplicación, mediante el Decreto 279/2001.

La dirección y administración de SIRHUS, así como la adopción de las medidas que vaya exigiendo el desarrollo y aplicación del mismo, han sido competencia de la Dirección General con competencia en materia de función pública, actualmente dependiente de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

El artículo 3 del RRGP indica que serán objeto de inscripción registral los actos y circunstancias determinados reglamentariamente que afecten a la vida administrativa del "personal funcionario, eventual, interino y estatutario, así como a todo el personal que tenga una relación laboral con la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía."

Para ello, el artículo 13.1. expone que "el Registro General de Personal efectuará su gestión a través del Sistema de Información de Recursos Humanos (SIRhUS)".

Entre las múltiples consultas, listados y pantallas que el SIRhUS pone a disposición de los empleados públicos destacan las que permiten el acceso a los datos contenidos en el Registro General de Personal (RGP).

En el año 2010 en SIRhUS había más de 130.000 historiales personales digitalizados, que recogen los actos que afectan a la vida administrativa de los empleados públicos"

Estos funcionarios, a lo largo de su carrera profesional, podrán optar a participar en procesos selectivos, para lo cual, desde la implantación del SIRhUS, tienen la posibilidad de cumplimentar el anexo VIII denominado "Solicitud de corrección y/o actualización de datos registrales". Este documento posibilita que el usuario detalle aquellos datos que no constan, son incorrectos o están incompletos en la "Hoja de Acreditación de Datos" del SIRhUS. Se podrán solicitar modificaciones del grado personal, antigüedad, trabajo desarrollado, permanencia en el puesto, títulos académicos, cursos de formación y perfeccionamiento y docencia. Para todos ellos se podrá adjuntar documentación justificativa o acreditativa.

Pues bien en los casos que nos ocupa procede informar que los dos Consejeros Técnicos y una Gerente Provincial adquieren la condición de Funcionarios de Carrera del Cuerpo de Administradores Generales, especialidad Administración de Gestión Financiera, con anterioridad a la entrada en vigor de la Orden de 24 de septiembre de 1999 por la que se adopta la aplicación SIRHUS, y otro de los Gerentes Provinciales se inscribe en la categoría de Personal Funcionario del Cuerpo de Administradores Generales, especialidad Administración de Gestión Financiera mediante una Integración por Ley.

A los Consejeros Técnicos se les nombra funcionarios de carrera de la Junta de Andalucía mediante Orden de 18 de octubre de 1991, por la que se nombran funcionarios de carrera del Cuerpo de Administradores Generales, especialidad Administración de Gestión Financiera (BOJA n.º 103, de 15 de octubre de 1992).

En la misma se expone que: "Vista la propuesta formulada por la Comisión de Selección (..) convocadas por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 26 de febrero de 1986 (..) y verificada la concurrencia de los requisitos exigidos en las bases de la convocatoria, procede el nombramiento de funcionarios de carrera en el citado Cuerpo." Por tanto, los empleados públicos acreditaron reunir los requisitos de titulación para que pudieran ser nombrados funcionarios de carrera y realizar así sus tomas de posesión.

A la Gerente Provincial de la ATRIAN en Sevilla, se le nombra funcionaria de carrera de la Junta de Andalucía mediante Orden de 6 de octubre de 1992, por la que se nombran funcionarios de carrera del Cuerpo de Administradores Generales, especialidad Administración de Gestión Financiera (BOJA n.º 103, de 15 de octubre de 1992).

En la misma se expone que: "Vista la propuesta formulada por el Tribunal de las pruebas selectivas (...) convocados por Orden de 27 de marzo de 1991, de la Consejería de Gobernación (..) y verificada la concurrencia de los requisitos exigidos en las bases de la convocatoria, procede el nombramiento de funcionarios de carrera en el citado Cuerpo." Por tanto, la funcionaria acreditó reunir los requisitos de titulación para que pudieran ser nombrada funcionaria de carrera y realizar así su toma de posesión.

El Gerente Provincial de la ATRIAN en Almería, inicia su Hoja de Servicios de Funcionario con la categoría de Personal Funcionario del Cuerpo de Superior de Administradores y especialidad Administradores de Gestión Financiera, por Orden de la Consejería de Justicia y Administración Pública de 21 de mayo de 2004, condición adquirida mediante Integración por Ley. Según su Hoja de Acreditación de Datos el empleado público tenía la condición de funcionario de carrera desde el 16/12/1993 en el Grupo A1 de la Diputación Provincial de Almería.

Este funcionario se encuentra jubilado y de baja en el sistema SIRHUS.

Por tanto, en estos casos el acceso a la condición de funcionarios es anterior a la entrada en vigor del sistema SIRHUS.

TRATAMIENTO DE ALEGACIONES

La alegación presentada no responde a la cuestión observada en el punto del informe: inexistencia de titulaciones académicas en los expedientes administrativos de cuatros trabajadores, sino que el contenido se centra en sus nombramientos, los cuales fueron revisados y contrastados durante la fiscalización.

Además, el contenido de la alegación corrobora que los expedientes no están actualizados, al reflejar que se podrán solicitar modificaciones de datos (grado personal, antigüedad, trabajo desarrollado, títulos académicos, etc.) que no constan, son incorrectos o están incompletos en la "Hoja de Acreditación de Datos" del SIRhUS.

ALEGACIÓN Nº 4, CUESTIÓN OBSERVADA AL PUNTO 28 (2º párrafo), ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

La aprobación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales por el Director de la ATRIAN, exige como requisito previo su análisis por el Comité de Seguridad y Salud de los Servicios Centrales de la Administración General de la Junta de Andalucía.

En sesión de fecha 6 de noviembre de 2020, se incluye como punto del orden del día, el proyecto de Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la ATRIAN. No obstante lo anterior, tal y como se recoge en el acta, por problemas técnicos de corte de suministro eléctrico en el edificio Coliseo se aplaza el análisis de este punto del orden del día.

Se adjunta acta remitida por el Secretario del Comité de Seguridad y Salud de los Servicios Centrales de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Se adjunta acta de la citada sesión como Anexo I

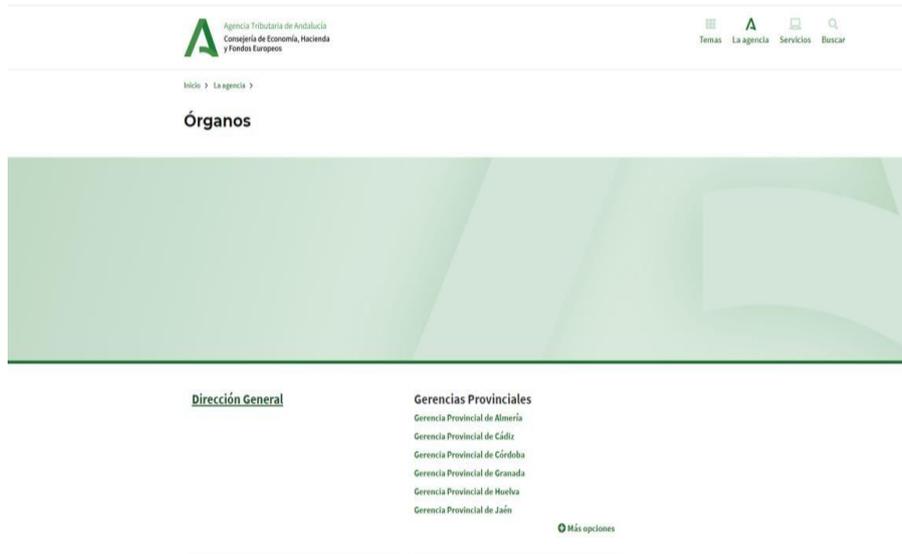
No obstante lo anterior, en la Agencia Tributaria de Andalucía se ha aplicado durante 2020 la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo así como los protocolos y recomendaciones en materia de prevención de riesgos laborales dictados por las autoridades competentes para la protección del personal de la ATRIAN durante la pandemia declarada en 2020 como consecuencia del COVID 19.

TRATAMIENTO DE ALEGACIONES

El punto A.43 del informe refleja que la Disposición adicional primera del 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 JA, establece que en el plazo de un año, a partir de la aprobación de la guía técnica que establece las bases y criterios para la elaboración del Plan (cuyo plazo máximo de aprobación es de seis meses a partir de la entrada en vigor del Decreto), las agencias de régimen especial deberán aprobar su Plan de Prevención de Riesgos Laborales y la RPT correspondiente a la estructura preventiva necesaria, definida en cada Plan.

La alegación presentada no justifica el retraso de casi 8 años en aprobar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y la RPT correspondiente a la estructura preventiva necesaria.

ALEGACIÓN Nº 5, CUESTIÓN OBSERVADA AL PUNTO 29 (1º apartado), ALEGACIÓN NO ADMITIDA



TRATAMIENTO DE ALEGACIONES

La alegación presentada no justifica por qué no consta publicado un organigrama con la identificación, perfil y trayectoria profesional de las personas responsables de los diferentes órganos, así como, la identificación de las personas responsables de las unidades administrativas, tal y como lo exige el art. 10.c) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, aunque corrobora la deficiencia expuesta en el informe al reflejar que *“corresponde a la ATRIAN actualizar los contenidos que remitimos a la unidad de Transparencia”*.

ALEGACIÓN Nº 6, CUESTIÓN OBSERVADA AL PUNTO 29 (2º apartado), ALEGACIÓN NO ADMITIDA

En relación con el registro de declaración de actividades, bienes e intereses del alto cargo de la Agencia, el mismo se podrá consultar en el siguiente enlace a través de consulta pública:



Registro de actividades, bienes, intereses y retribuciones de altos cargos y otros cargos públicos

Ley 3/2005 de 8 de abril

Está en: Inicio

Inicio

Consulta Pública

De conformidad con lo previsto en la Ley 3/2005, de 8 de abril, de Incompatibilidades de Altos Cargos de la Administración de la Junta de Andalucía y de Declaración de Actividades, Bienes, Intereses y Retribuciones de Altos Cargos y otros Cargos Públicos, el Registro de Actividades, Bienes, Intereses y Retribuciones tiene carácter público.

La consulta de los ciudadanos, relativa al contenido de las Declaraciones, podrá realizarse a medida que se inscriban en el Registro, tras ser presentadas por los altos cargos y otros cargos públicos, en el plazo de dos meses siguientes a la fecha de toma de posesión, cese o modificación de las circunstancias de hecho, y así mismo, deberá ser actualizado a 31 de diciembre de cada año, en lo que se refiere a las acciones, participaciones en capital de sociedades y demás extremos requeridos, de acuerdo con el Decreto 176/2005, de 26 de julio (BOJA nº 154 de 09/08/2005), por el que se desarrolla la citada Ley. En cumplimiento de la citada normativa, las Declaraciones estarán disponibles en Internet hasta transcurrido el plazo de dos años posterior al cese en el cargo, momento en el que se procederá a cancelar de oficio los datos personales en el Registro.

No es necesario disponer de un certificado electrónico para acceder a la Consulta Pública.

- Consulta Pública

Presentación telemática de la Declaración

Para presentar declaraciones telemáticamente se necesita disponer de un certificado electrónico de la [Fábrica Nacional de Moneda y Timbre](#) o un [DNI electrónico](#). Por favor, solicite uno antes de acceder a la aplicación.

- Presentación de la declaración

Manuales de consulta

- Guía de Incompatibilidades de los Altos Cargos de la Administración de la Junta de Andalucía
- Manual de Consulta Pública

Requisitos técnicos para el correcto funcionamiento de la aplicación

TRATAMIENTO DE ALEGACIONES

A la fecha del tratamiento de las alegaciones, se ha comprobado que no existe actualización en la publicación de todas las retribuciones de cualquier naturaleza percibidas anualmente por los altos cargos exigibles por la LTPA y, consecuentemente, no se han subsanado las deficiencias expuestas en el punto que se alega.

ALEGACIÓN Nº 7, CUESTIÓN OBSERVADA AL PUNTO 29 (3º apartado), ALEGACIÓN PARCIALMENTE ADMITIDA

(...)

TRATAMIENTO DE ALEGACIONES

La Agencia constata que la incidencia puesta de manifiesto en el informe que afecta a la GP de Cádiz fue resuelta con posterioridad a la finalización de los trabajos de fiscalización, y a la fecha del tratamiento de las alegaciones, se ha comprobado su publicación en la web del Empleado Público.

Del resto del punto del informe no se presenta alegación.

ALEGACIÓN Nº 8, CUESTIÓN OBSERVADA AL PUNTO 30, ALEGACIÓN PARCIALMENTE ADMITIDA

(...)

Respecto a los órganos de gobierno, también se actualizó el perfil y trayectoria.

<https://agenciatributariadeandalucia.chap.junta-andalucia.es/agenciatributariadeandalucia/web/quest/organos-de-gobierno>

TRATAMIENTO DE ALEGACIONES

A la fecha del tratamiento de alegaciones, se confirma la actualización en el organigrama publicado de la inclusión de los puestos de consejero técnico de asistencia jurídica y de asesor técnico de aplicación de tributo.

Pero en el organigrama actualizado no constan los datos, exigidos en diversas resoluciones del Consejo de Transparencia, de las personas que ocupan los diferentes puestos de trabajo hasta el nivel de jefe de servicio ni, exceptuando a la Presidenta, se identifican a los responsables, ni se publica su perfil ni la trayectoria profesional de los órganos de gobierno,

ALEGACIÓN Nº 9 AL PUNTO 32 (1º párrafo), ALEGACIÓN NO ADMITIDA

En relación con los perceptores de IT, adjuntamos la documentación correspondiente a los actos tramitados en SIRHUS para el abono de las diferencias.

TRATAMIENTO DE ALEGACIONES

La entidad no ha aportado la documentación que refiere la alegación presentada, correspondiente a los actos tramitados en SIRHUS sobre los perceptores del complemento de diferencia retributiva en las prestaciones económicas por ILT y similares.

ALEGACIÓN Nº 10 AL PUNTO 32 (2º párrafo), ALEGACIÓN PARCIALMENTE ADMITIDA

(...)

TRATAMIENTO DE ALEGACIONES

A la fecha del tratamiento de las alegaciones, constan publicados un listado de las Juntas de Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y se ha comprobado que ATRIAN no tiene Junta de Personal propia.

Pero con relación al número de liberados totales y parciales de la Agencia, el Portal de Transparencia se ofrece, de manera conjunta para toda la Administración de la JA, sin indicar la entidad a la que corresponde la información, en cada uno de ellos.

ALEGACIÓN Nº 11 AL PUNTO 33, ALEGACIÓN NO ADMITIDA

La OEP se aprueba por Decreto del Consejo de Gobierno. Si tomamos como ejemplo el Decreto 222/2021, en la exposición de motivos se indica lo siguiente:

“La presente oferta plasma una priorización de los recursos humanos teniendo en cuenta, además de la tasa de temporalidad, la evaluación de las necesidades organizativas y de planificación que se dan en cada caso. En este sentido, se parte de la inclusión en la oferta de todas las plazas ocupadas con carácter temporal durante el ejercicio 2020 y que actualmente continúan en dicha situación, procediéndose posteriormente a la incorporación de aquellos cuerpos, especialidades, opciones y subopciones de acceso de personal funcionario, y de los grupos y categorías profesionales de personal laboral en los que se han identificado necesidades organizativas demandadas por los distintos órganos gestores de la Administración de la Junta de Andalucía”.

Adicionalmente, se indica que “De este modo, en la presente oferta se incluyen plazas para personal funcionario correspondientes al Cuerpo Superior de Administradores, tanto en la especialidad de Administradores Generales como en la de Gestión Financiera. (...) También para el Cuerpo de Gestión Administrativa, se prevén plazas en la especialidad de Administración General y en la de Gestión Financiera. (...) Finalmente, la oferta queda conformada con plazas en los Cuerpos Generales de Administrativos y Auxiliares Administrativos”.

Por tanto, las plazas que contempla la presente Oferta de Empleo Público, tanto de acceso libre como de promoción interna, se corresponden con los cuerpos de funcionarios que se contemplan en la RPT de la ATRIAN, por lo que dichas plazas se integran en la OPE aprobada por Decreto del Consejo de Gobierno.

Una vez convocado el proceso selectivo y finalizado el mismo, se dicta Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se ofertan vacantes al personal aspirante seleccionado en las pruebas selectivas de ingreso.

TRATAMIENTO DE ALEGACIONES

El Art. 74.2 de la LAJA regula que las agencias de régimen especial dispondrán de competencias en materia de OEP, la cual ha de integrarse en la correspondiente de la Administración de la JA (puntos 16 y 33.1 del informe).

El texto de la alegación presentada y la falta de aportación de documentación acreditativa, no evidencian que la ATRIAN haya hecho uso de la competencia atribuida en el Art.74.2 de la LAJA, participando en la convocatoria mediante la solicitud de plazas para ofertarlas en la OEP.

Asimismo, la alegación presentada no ha aportado datos para verificar el cumplimiento del Art. 10.4 TREBEP sobre las plazas ocupadas por interinos nombrados en 2019 y 2020 han de incluirse en la o las siguientes OEP y el cumplimiento relacionado con la estabilización del empleo temporal, regulada en la Disposición Transitoria 4ª del TREBEP y en el art 19. Uno 9 de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2018.

ALEGACIÓN Nº 12 A LOS PUNTOS 43 Y 44, ALEGACIÓN NO ADMITIDA

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 7/1997, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 1998.

*El personal designado para ocupar un cargo por el cual quede excluido del ámbito de aplicación de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, en virtud del artículo 3 de la misma, y que mantuviera en el momento del nombramiento una relación de servicio permanente con alguna Administración Pública, no podrá percibir retribuciones inferiores a las que pudieran corresponderle en el puesto de trabajo que desempeñaba en la Administración de origen. Cuando se diera esta circunstancia, se devengará un **complemento personal obtenido por la diferencia retributiva, teniendo en cuenta para su cálculo todos los conceptos retributivos del puesto de origen, con exclusión de las gratificaciones por servicios extraordinarios y del cargo en que han sido designados, en cómputo anual**. Este complemento se actualizará en el mismo porcentaje en que lo sea el incremento general de retribuciones de cada ejercicio presupuestario. No obstante, absorberá cualquier otro incremento superior a éste en las retribuciones del cargo en que fueron nombrados.*

Quienes vinieran devengando el complemento a la entrada en vigor de esta Ley, conservarán en todo caso el derecho al mismo hasta su cese, actualizándose de acuerdo con lo aquí dispuesto.

De acuerdo con lo anterior, mediante Resolución del Presidente de la Agencia Tributaria de Andalucía de fecha 18 de febrero de 2019, se acuerda abonar la diferencia retributiva al Director de la ATRIAN atendiendo a los cálculos incluido en el Anexo de la citada resolución.

Retribución como Director de la ATRIAN: 57.068,04 euros (sueldo + complemento destino + complemento específico + paga extra) + Productividad Director ATRIAN (4.176 euros) = 61.244,04 euros.

*Retribución puesto de origen: calculada de conformidad con el certificado expedido por la Agencia Estatal de Administración Tributaria = 102.426,65 euros, teniendo en cuenta tal y como indica la Disposición Adicional séptima del citado texto legal "**todos los conceptos retributivos del puesto de origen**", excluyendo las gratificaciones extraordinarias.
Diferencia = 41.182,62 euros.*

Este complemento se actualizará en el mismo porcentaje en que lo sea el incremento general de retribuciones de cada ejercicio presupuestario. De acuerdo con lo anterior, el importe de la diferencia retributiva para 2020 asciende a 42.006,12 euros.

Por tanto, la determinación de la diferencia retributiva es conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 7/1997, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 1998.

TRATAMIENTO DE ALEGACIONES

La alegación presentada no hace referencia al punto 43.

Respecto al punto 44, el texto de la alegación se centra en los conceptos que incluye el complemento de diferencia retributiva, contenido que no guarda relación con la cuestión observada en el punto 44 del informe: revisar los complementos retributivos abonados al Director de la ATRIAN, al objeto de justificar y regularizar legalmente la asignación de las cinco retribuciones complementarias (complemento específico, productividad y los tres conceptos que conforman el complemento de diferencia retributiva: productividad, mejor desempeño y objetivos) que se otorgan con la misma naturaleza e idéntica finalidad.

Además, el contenido de la alegación presentada se duplica con parte de la alegación nº 2, por lo que se remite al tratamiento dado en esta alegación.

ALEGACIÓN Nº 13 AL PUNTO 45, ALEGACIÓN PARCIALMENTE ADMITIDA

(...)

TRATAMIENTO DE ALEGACIONES

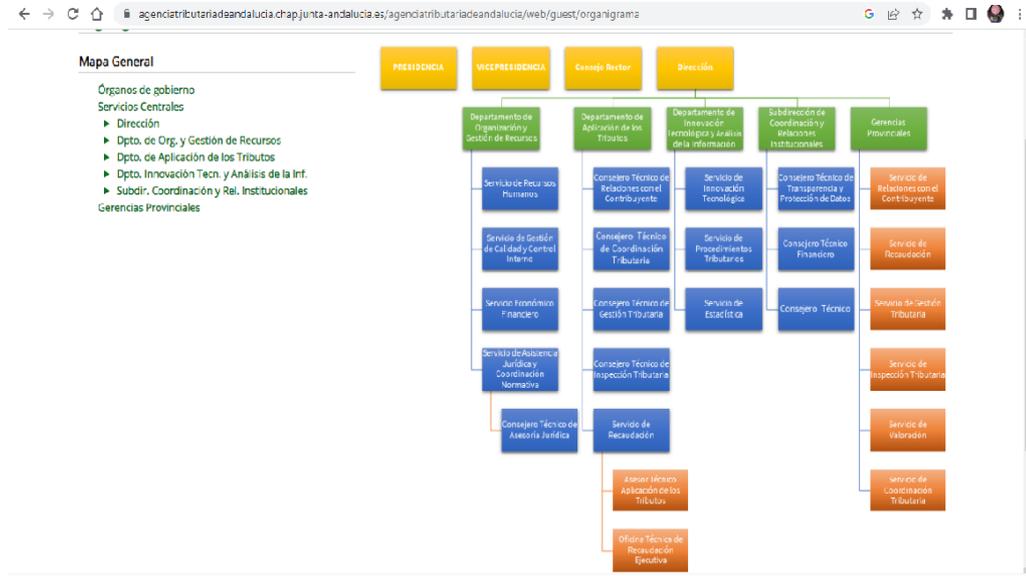
La alegación presentada se centra en la incidencia relacionada con la elaboración anual de una memoria. Se constata que el 16/11/2021 se aprueba, mediante Orden del Consejero de Hacienda y Financiación Europea, la memoria anual de la transparencia pública del ejercicio 2020 de la citada consejería, en la que se incluye que, la ATRIAN, como miembro de la Comisión de Transparencia de la citada Consejería ha de elaborar las propuestas del Plan Operativo y la Memoria de Evaluación anual de su ámbito de actuación y elevarlas para su aprobación a la persona titular de la Consejería.

La alegación presentada no justifica la recomendación de revisar el contenido de la información a publicar en el Portal de la Transparencia, de hecho, las alegaciones nº 5, 6, 7 y 8, corroboran la recomendación expuesta.

ALEGACIÓN Nº 14 AL PUNTO 46, ALEGACIÓN NO ADMITIDA

El organigrama publicado en la web cumple con las exigencias del Consejo de Transparencia:

<https://agenciatributariadeandalucia.chap.junta-andalucia.es/agenciatributariadeandalucia/web/quest/organigrama>



Por otro lado, se acepta su recomendación y desde la ATRIAN solicitaremos la incorporación del organigrama en el portal de Transparencia.

TRATAMIENTO DE ALEGACIONES

La ATRIAN acepta la recomendación y solicitará la incorporación del organigrama en el portal de Transparencia.

ALEGACIÓN Nº 15 AL PUNTO 47, ALEGACIÓN NO ADMITIDA

En relación con esta recomendación se acepta y se solicitará a los gestores de SIRHUS el acceso al subsistema Gestión de información.

TRATAMIENTO DE ALEGACIONES

La ATRIAN acepta la recomendación y solicitará a los gestores de SIRHUS el acceso al subsistema Gestión de información.