AUDITORÍA OPERATIVA DEL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Servicio Andaluz de Empleo

(Lote 16. Servicio Andaluz de Empleo)

Informe Definitivo

Índice

I. Resumen Ejecutivo 1
II. Introducción 22
III. Breve descripción de la Entidad 23
IV. Objetivo, alcance y procedimientos de auditoría 24
IV.1 Sistemas y procedimientos 24
IV.2. Eficacia 25
IV.3 Eficiencia 25
IV.4 Economía 25
IV.5 Calidad 25
V. Resultados de la auditoría 27
V.1 Sistemas y procedimientos 27
V.1.1 Análisis de la estructura organizativa 27
V.1.2 Análisis y valoración de los procedimientos 28
V.1.3 Matriz global de procedimientos-riesgos asociados-controles clave 40
V.1.4 Análisis DAFO 41
V.2 Eficacia 41
V.2.1 Análisis de coherencia y consistencia 41
V.2.2 Grado de cumplimiento de los objetivos fijados 42
V.2.3 Análisis de tendencias 46
V.3 Eficiencia 46
V.4 Economía 51
VI. Análisis de las alegaciones 58
VII. Conclusiones y recomendaciones 92
VIII. Anexos 99
Anexo VIII.1.1 – Descripción detallada de procedimientos 99
Anexo VIII.1.2 – Encuestas 121
Anexo VIII.1.3 – Análisis de las Escuelas de Formación 139
Anexo VIII.2 – Análisis de eficacia 148
Anexo VIII.3 – Análisis de eficiencia 151
Anexo VIII.4 – Análisis de economía 162
Anexo VIII.5 – Oficinas de empleo 169
Anexo VIII.6 – Alegaciones al Informe Provisional 176

I. Resumen Ejecutivo

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE) nace por la *Ley 4/2002, de 16 de diciembre,* como un Organismo Autónomo de carácter administrativo de la Junta de Andalucía. Actualmente se encuentra adscrito a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, como órgano gestor de las **políticas activas de empleo** y, en particular, el fomento del empleo, orientación e información, prospección, registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo.

Las políticas pasivas de empleo son competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social y se gestiona a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

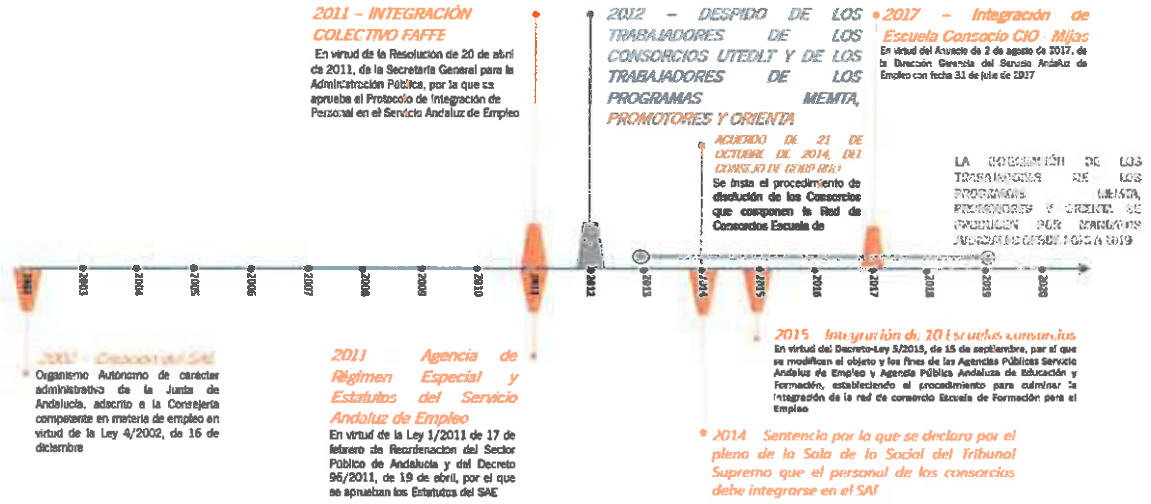
Anteriormente, hasta la *Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo*, tanto las políticas activas de empleo como las pasivas, eran competencia del gobierno central, estando gestionadas en el Instituto Nacional de Empleo (INEM).

Todas las oficinas de empleo del SAE son compartidas con el SEPE. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.1)**

Evolución jurídico-administrativa del SAE

A raíz de la aprobación de la *Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía*, el SAE vio modificada su naturaleza jurídica y pasó a configurarse como agencia de régimen especial de las previstas en el artículo 54.2.c) de la *Ley 9/2007, de 22 de octubre de la Administración de la Junta de Andalucía*. Como consecuencia, se publicó el *Decreto 96/2011, de 19 de abril*, por el que se aprobaron los Estatutos del SAE.

A partir de este momento, se producen una serie de integraciones de personal y patrimoniales de distintos colectivos y organismos.

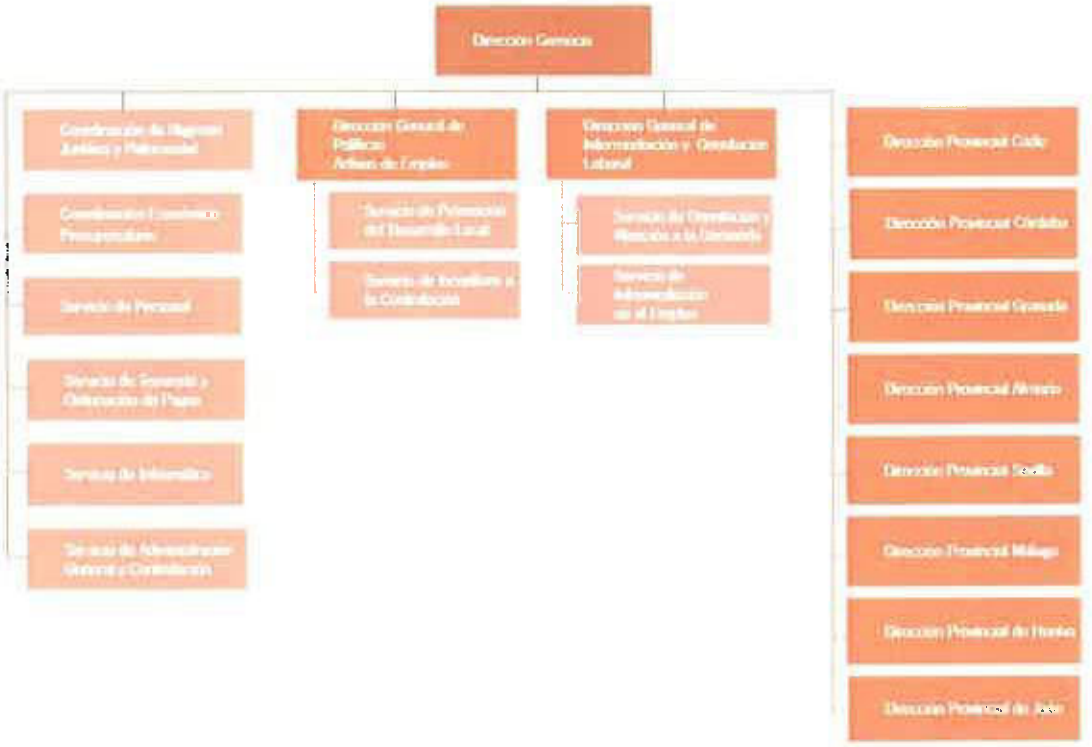


Mediante la aprobación de la ***Resolución de 20 de abril de 2011***, se aprueba la integración en el SAE del personal de la extinguida Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo (**FAFFE**), así como del personal de los consorcios Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico (**UTEDLT**). El proceso de integración del personal de FAFFE se culminó en el ejercicio 2012, mientras que el colectivo de UTEDLT fue despedido antes de la integración efectiva en el SAE. Estos trabajadores impugnaron el despido, concluyendo en 2014 con una condena del Tribunal Supremo a la readmisión de los trabajadores en el SAE. Por ello, la integración se hace por mandato judicial, iniciándose en 2015, a medida que se van fallando las sentencias por cada uno de los trabajadores.

Por otro lado, existen otros colectivos propios del SAE contratados para programas específicos (**MENTA, Promotores y ORIENTA**), cuya extinción de los contratos se produjo en 2012. Estos colectivos de personal impugnaron el despido, siendo integrado nuevamente en el SAE por mandatos judiciales desde 2013 hasta 2019.

Por último, en virtud del **Decreto-Ley 5/2015**, de 15 de septiembre, se establece el procedimiento para la integración de la **red de 11 consorcio Escuela de Formación para el Empleo**.

Estructura organizativa y económico-financiera



Como Agencia de Régimen Especial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de los Estatutos del SAE, aprobados por *Decreto 96/2011, de 19 de abril*, el SAE definirá los **objetivos** a conseguir, los resultados a obtener y, en general, la gestión a desarrollar en el **Contrato de Gestión,** realizado bienal. Con fecha 5 de mayo de 2020 se aprobó el último Contrato Plurianual de Gestión del SAE para el periodo 2020-2021 donde se establecen los siguientes **objetivos estratégicos**:

- Promover programas que **mejoren las posibilidades de acceso** al empleo de las personas desempleadas y la promoción profesional de las personas ocupadas, favoreciendo la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo.
- Desarrollar y consolidar servicios que **adecúen los perfiles de las personas desempleadas con las necesidades de empresas y el mercado de trabajo**, promoviendo la activación laboral de las mujeres.
- Favorecer la **modernización y la mejora continua** del SAE.

En cuanto a la organización territorial, el SAE se compone por los servicios centrales ubicados en Sevilla, ocho direcciones provinciales ubicadas en cada una de las capitales de provincia y 192 oficinas locales de empleo distribuidas de la siguiente manera:

A continuación, se muestra la **evolución de los demandantes** de Andalucía, así como la **plantilla** y **presupuesto** del del SAE a lo largo de los ejercicios que son objeto de análisis.

	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
Demandantes empleo (en miles)	**1.400**		**1.309**		**1.222**		**1.189**		**1.163**	
Plantilla media	**3.090**		**3.310**		**3.481**		**3.390**		**3.386**	
• Personal funcionario y VI convenio*	1.655	54%	1.425	43%	1.476	42%	1.400	41%	1.412	42%
• Personal laboral	1.435	46%	1.885	57%	2.005	58%	1.990	59%	1.974	58%
Presupuesto (estado de gastos) miles de €	**348.374**		**742.150**		**756.292**		**766.043**		**602.462**	
• Capítulo 1: Gastos de personal	83.118	24%	192.062	26%	135.938	18%	141.959	19%	134.964	22%
• Capítulo 2: Gastos Corrientes	26.044	7%	30.443	4%	32.852	4%	33.464	4%	34.371	6%
• Capítulo 3: Gastos Financieros	200	0%	200	0%	400	0%	1.016	0%	500	0%
• Capítulo 4: Transferencias Corrientes	54.245	16%	125.033	17%	245.834	33%	303.062	40%	396.334	66%
- Corporaciones locales	8.935	16%	21.288	17%	134.655	55%	189.303	62%	197.871	50%
- Empresas privadas	20.460	38%	45.545	36%	50.545	21%	53.040	18%	114.688	29%
- Familias e instituciones sin fines de lucro	18.201	34%	55.200	44%	55.535	23%	57.019	19%	79.987	20%
- APES, Soc. Mercantiles y otros entes púb	6.650	12%	3.000	2%	5.100	2%	3.700	1%	-	-
- EEII, CONSORCIOS Y OTROS	-	-	-	-	-	-	-	-	3.789	1%
• Capítulo 6: Inversiones reales	27.496	8%	212.320	29%	107.319	14%	116.840	15%	21.085	3%
• Capítulo 7: Transferencias de capital	157.131	45%	181.954	25%	233.810	31%	169.561	22%	15.068	3%
• Capítulo 9: Pasivos financieros	140	0%	140	0%	140	0%	140	0%	140	0%

* VI Convenio: personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía
Fuente: SAE y Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

La financiación de los gastos por transferencias (capítulo 4 y 7) proceden de tres fuentes: Junta de Andalucía, Gobierno Central y Fondos Europeos. El resto de capítulos son financiados en su práctica totalidad por la Junta de Andalucía.

Financiación de gastos transferencias miles de €	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
Capítulo 4: Transferencias Corrientes	54.245		125.033		245.834		303.062		396.334	
- Junta de Andalucía	4.745	9%	4.745	4%	4.745	2%	58.175	19%	81.493	21%
- Fondos Europeos	10.000	18%	-	-	100.155	41%	119.393	39%	183.485	46%
- Gobierno Central	39.501	73%	120.288	96%	140.935	57%	125.494	41%	131.356	33%
Capítulo 7: Transferencias de Capital	157.131		181.954		233.810		169.561		15.068	
- Junta de Andalucía	17.643	11%	1.452	1%	100.814	43%	27.384	16%	8.893	59%
- Fondos Europeos	94.488	60%	157.927	-	122.965	53%	132.178	78%	-	-
- Gobierno Central	45.000	29%	22.575	12%	10.031	4%	10.000	6%	6.175	41%

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

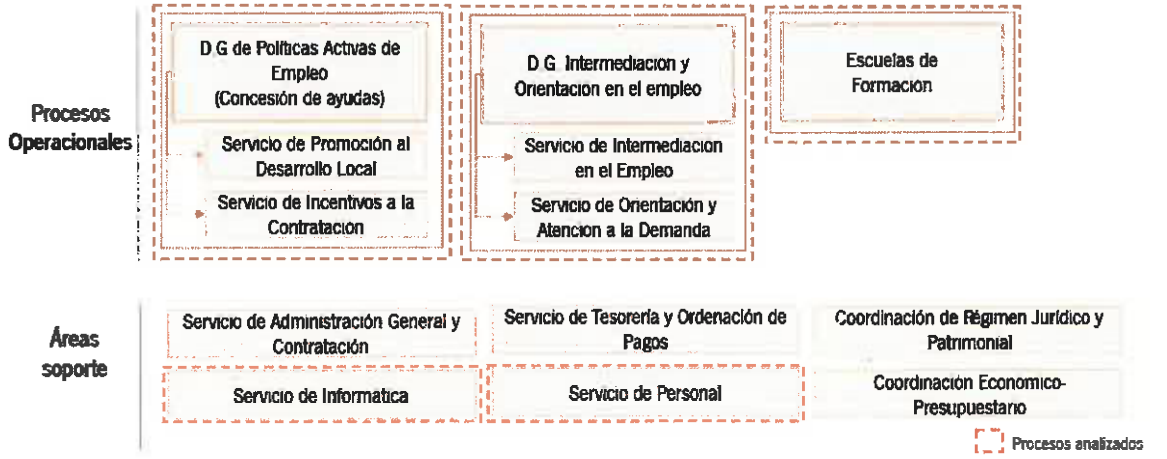
Principales resultados, conclusiones y recomendaciones

A lo largo del presente informe se ha realizado un análisis de los sistemas y procedimientos en la actualidad, así como evaluación de eficacia, eficiencia y economía para el para el periodo 2015 -2019. Entre las actividades realizadas destacan:

- Reuniones con la Consejera y el Viceconsejero de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.
- Reuniones mantenidas con el gerente del SAE y responsables de las diferentes áreas.
- Análisis de los presupuestos, cuentas anuales y memorias económicas del SAE, así como otra información pública.
- Análisis de la documentación proporcionada por la Interventora Delegada y la entidad.
- Análisis de la tipología de la entidad, de los sistemas y procedimientos, de la eficacia, eficiencia y economía y de los procedimientos y servicios ofrecidos por la entidad.
- Análisis comparativo entre el SAE y otras entidades de similares características, que tienen el mismo objeto social.

Con base en el análisis que se desarrollará en toda su extensión en el punto **V. Resultados de la Auditoría**, se han alcanzado las siguientes conclusiones y recomendaciones sobre la entidad auditada, por áreas de actividad analizada, así como una conclusión global de la entidad que se exponen a continuación.

A. Análisis de Procedimientos y Sistemas



Los procesos analizados en el trabajo son los tres **procesos operacionales** (concesiones de ayudas, intermediación y orientación en el empleo y las escuelas de formación) y dos **áreas de soporte** (personal e informática).

A.1. Concesión de ayudas

El SAE concede ayudas tanto a empresas privadas como a corporaciones locales (ayuntamientos), las cuales se clasifican en subvenciones de promoción al desarrollo local y diferentes líneas de incentivos a empresas privadas para la contratación de diferentes colectivos.

Contextualización de las principales líneas de ayudas

Promoción al desarrollo local

Estas ayudas tienen por objeto la creación de empleo en ayuntamientos para fomentar la inserción laboral de personas desempleadas, mediante la realización de proyectos que puedan permitir la mejora de su empleabilidad adquiriendo experiencia laboral vinculada a una ocupación.

Durante el período de análisis de este informe, de las ayudas gestionadas desde el SAE destacan tres líneas de subvenciones de promoción al desarrollo local: Iniciativa Cooperación Social y Comunitaria (ICS), Iniciativa Cooperación Local (ICL) e Iniciativa para la Activación, Impulso y Recuperación del Empleo (AIRE). Estas líneas tienen una finalidad común y son financiadas en un **80% por fondos europeos** y un **20% por Junta de Andalucía**, siendo distintas convocatorias. Para el caso de la iniciativa AIRE, regulada mediante el *Decreto-ley 16/2020, de 16 de junio*, nace con el objetivo de ayudar a los ayuntamientos andaluces a paliar los efectos de la crisis sanitaria por COVID-19 y por ello, tiene un tratamiento distinto a las otras dos iniciativas (ICS e ICL).

Incentivo	Convocatoria	Crédito	Ejecutado	Solicitudes Tramitadas	Beneficiarios	Importe medio	Personal
ICS	2015	250.000.000	248.495.000	776	32.733	7.588	39
ICL	2018	283.381.100	260.198.318	777	26.165	9.945	39
AIRE	2020	165.000.000	114.327.150	771	11668	9.798	39

Incentivos a la contratación

Estas ayudas están destinadas principalmente a incentivar la contratación en entidades privadas y entidades sin ánimo de lucro. Se han analizado las líneas más significativas en función del crédito destinado, las cuales son financiadas en su totalidad por la **Junta de Andalucía**: **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.1.2)**

- **Incentivos a la Creación de Empleo Estable:** esta línea de incentivos tiene por objeto fomentar la creación de empleo indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, así como las transformaciones en indefinido de los contratos temporales, que se lleven a cabo por parte de las empresas o entidades empleadoras que desarrollen su actividad en Andalucía.
- **Proyectos de Interés General y Social generadores de empleo (IGS):** esta línea de ayudas tiene como objeto incentivar la contratación por parte de entidades sin ánimo de lucro privadas a personas desempleadas, para la realización de proyectos de interés general y social.
- **Incentivos a la contratación de personas con discapacidad:** estos incentivos están vinculados a varias líneas de ayudas que pretenden favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad o diversidad funcional. Para ello, se incentivan, por un lado, la creación de empleo y el mantenimiento de puestos de trabajo en los Centros Especiales de Empleo y, por otro, la contratación en el mercado laboral ordinario. Asimismo, se conceden ayudas para la adaptación de puestos de trabajo y/o eliminación de barreras arquitectónicas.

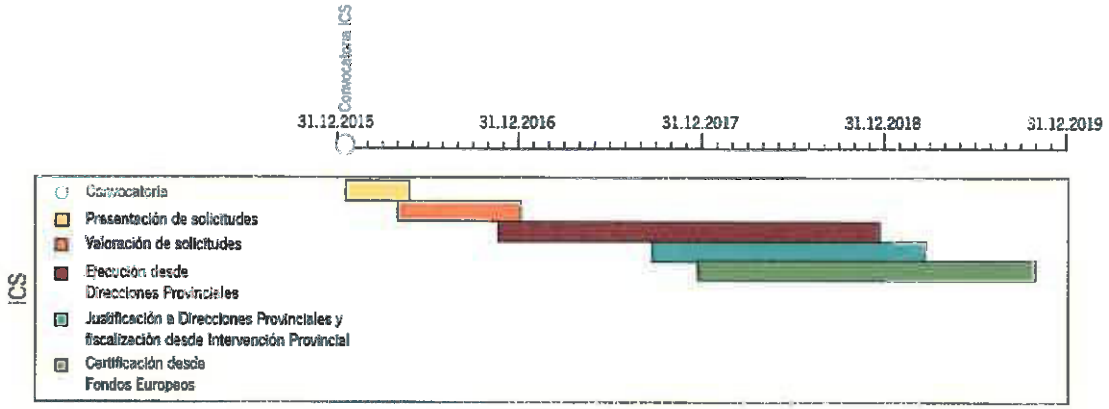
- **Iniciativa Bono Empleo:** este incentivo se gestiona por el Servicio de Promoción al Desarrollo local, dirigido a la contratación de demandantes en empresas privadas. Esta iniciativa se financia con Fondos Sociales Europeos y tiene por objeto incentivar la creación de empleo y facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes andaluzas. Se fomentará asimismo la estabilidad en el empleo de las personas que hayan sido destinatarias del bono, incentivando su contratación indefinida tras la finalización del periodo obligatorio de mantenimiento correspondiente del bono. **(párrafo modificado por CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.1.3)**

Incentivo	Convocatoria	Crédito	Ejecutado	Solicitudes tramitadas	Beneficiarios	Importe medio	Personal SAE
Creación de Empleo Estable	2018	28.000.000	28.048.080	2.685	3.644	7.697	20
IGS	2015	15.000.000	12.394.393	297	1.103	11.237	18
	2018	22.000.000	16.814.611	356	1.139	14.763	10
Contratación de personas	2017	51.975.000	47.004.520	571	12.746	3.688	43
	2018	51.975.000	50.253.422	711	9.098	5.524	59
	2019	70.975.000	66.076.157	732	17.339	3.811	59
Iniciativa Bono Empleo	2018	30.000.000	25.411.600	10.776	4.684	5.425	47

Evaluación del procedimiento de concesión de ayudas

Se muestra a continuación la línea temporal de las distintas fases por las que discurre la concesión de una ayuda desde principio a fin. A modo de ejemplo, se selecciona para la ilustración la subvención de *Iniciativa de Cooperación Social y Comunitaria (ICS).*

Línea temporal de Iniciativa de Cooperación Social (ICS)



(gráfico modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.1.5)

El proceso de concesión de cualquier ayuda se inicia mediante la convocatoria. Esta primera fase es clave por ser la determinante para la gestión y agilidad posterior de la misma. Se ha detectado área de mejora en la planificación, especialmente relacionada con la estimación de recursos personales necesarios para llevarla a cabo en el plazo establecido, adaptación del sistema informático a las particularidades de la línea, la adecuación exhaustiva de los requisitos establecidos al colectivo dirigido, así como eliminación de aportación por parte del demandante de empleo de documentación que depende de otras administraciones públicas.

En cuanto a las fases de revisión, justificación y certificación, se ha detectado que llevan un dilatado periodo de tiempo, y múltiples revisiones realizadas manualmente sobre cada expediente. En concreto, la Intervención Delegada, siendo parte de la propia Junta de Andalucía, no tiene acceso a las aplicaciones en la que se gestionan las ayudas, lo que obliga a extracción de toda la documentación de cada expediente individualmente (ya sea impreso en papel o enviado de forma digital).

Como punto de finalización del proceso, en ciertos programas se ha realizado una evaluación posterior sobre el impacto en determinados indicadores relacionados con la empleabilidad de los beneficiarios. Sin embargo, se ha detectado que no se ha aplicado para la totalidad de las ayudas ni se dispone de un sistema integral con pautas comunes aplicable a la totalidad de las ayudas y con el fin de tener una evaluación profunda del impacto de la ayuda en el medio plazo, comprobando la inserción de los beneficiarios en el mercado laboral un período suficiente que permita conocer las condiciones laborales de los mismos y mejora en su empleabilidad. El hecho de no tener esta información disponible sobre todos los programas finalizados en los últimos años implica que el SAE no disponga de información relevante y valiosa para ajustar estas políticas en función de su utilidad pública. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.2.2)**

- **Conclusión:** tras el trabajo realizado en la concesión de ayudas se concluye:
  - **Mejora de la planificación** para la gestión de la ayuda, especialmente relacionada con los requisitos exigidos para la concesión, los recursos humanos destinados y adaptación de los sistemas a la especificidad de ayuda concreta.
  - **Admisión de grandes volúmenes de información en soporte papel**, que debe ser mecanizada manualmente en el sistema con posterioridad.
  - A pesar de realizarse una evaluación posterior de ciertas ayudas tramitadas, se detecta la **ausencia de una evaluación en profundidad** del impacto de la ayuda que permita conocer la inserción en el mercado laboral de los demandantes durante un período dilatado de tiempo, así como las condiciones laborales de los beneficiarios y la mejora de su empleabilidad, para así ajustar de una manera más idónea las políticas en función de su utilidad pública. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.2.2)**

- **Recomendación:** con base en lo expuesto, se realizan las siguientes recomendaciones:
  - Establecer una **fase de planificación integral y coordinada** al inicio de cada ayuda, con especial énfasis en lo siguiente:
    - Simplificación de los requisitos exigidos en la convocatoria, para que no excedan los mínimos legales, así como identificación de documentación dependiente de otras administraciones públicas para comprobación automática (mediante el establecimiento de acuerdos con otras administraciones que permitan dicha comprobación).
    - Realizar una adaptación previa de los sistemas informáticos a las particularidades de cada una de las líneas.
    - Diseñar las bases de las subvenciones con tramitación telemática obligatoria en todo el proceso (solicitud, justificación y posible reintegro). Establecer controles en el propio proceso telemático, que permita alertar de los posibles errores de no presentar la mencionada documentación. Incluir, si fuera el caso, causas de denegación automática en las bases reguladoras, en los casos que sea posible.
  - Mejorar las **capacidades del gestor de expedientes** utilizado (PTw@andA), de forma que permita la incorporación de la documentación de forma ágil por parte de los solicitantes en todo el proceso telemático, con una gestión documental robusta, así como la gestión integral del expediente, de forma que se disponga de un expediente digital único que cubra todo el proceso.
  - Mejorar la **interrelación con la Intervención General de la Junta de Andalucía (IGJA)**, de forma que se favorezca la remisión telemática de la documentación exigida. En concreto, se propone que la Intervención Delegada tenga acceso directo al sistema, o, en su defecto, incorporar al gestor de expedientes un sistema de exportación, que permita remitir la documentación de los expedientes de acuerdo con los criterios que establece la Intervención Delegada, digitalizando así el proceso que se realiza de forma manual, es decir, exportar, ordenar, clasificar e imprimir.

- Instaurar un **proceso de retrospectiva** que permita, tras la ejecución de cada programa, analizar aquellos aspectos exitosos, para reforzarlos en programas futuros, así como los aspectos de mejora con la finalidad de corregirlos. Esto permitiría disponer de una guía de diseño y ejecución de programas con las mejores prácticas, que pueda servir de base para cada nuevo incentivo, en un proceso de mejora continua resultado de estas retrospectivas.
- A pesar de realizarse evaluaciones de las ayudas tramitadas, se recomienda realizar una **evaluación en profundidad del impacto posterior** de las líneas en los demandantes de empleo que permita conocer durante un período prolongado de tiempo la mejorabilidad en el empleo de los mismos. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.2.2, N.º I.A.1.7 y N.º I.A.1.9)**

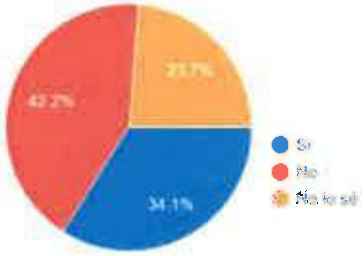
A.2. Intermediación y orientación en el empleo

A.2.1 Orientación y Atención a la Demanda

El SAE, en la intermediación en la demanda, ofrece sus servicios tanto a personas desempleadas como a personas ocupadas. Conforme a lo dispuesto en la carta de servicios del SAE, el alcance de sus principales funciones son las de informar sobre los programas para el empleo y requisitos de la participación; la inscripción y clasificación de la demanda de empleo; y la orientación profesional. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.2.1)**

En la evaluación del procedimiento se ha detectado una falta de análisis del mercado de trabajo y categorización de los demandantes de empleo, de tal forma que sea posible casar la oferta y demanda de una forma ágil y precisa. Esta **falta de perfilado** provoca los demandantes presentados puedan no adecuarse de manera adecuada a la oferta.

¿Considera que el tipo de oferta ofrecida por el SAE se adecua a su **perfil profesional**?



Se han realizado **encuestas a demandantes de empleo** con el objetivo de conocer su visión sobre los servicios del SAE.

Como vemos a través de las respuestas de los demandantes de empleo a las encuestas, existe por parte del SAE un margen de mejora significativo a la hora de adecuar el perfilado conseguir una mejor adecuación de los puestos ofrecidos a demandantes a su perfil profesional.

Con relación a la inscripción de demandante de empleo, el SAE cuenta con un espacio web para poder consultar los datos y situación personal, así como para la inscripción de ofertas. Sin embargo, la introducción y modificación de los datos personales y de situación actual de cada demandante de empleo se realiza por trabajadores del SAE, mediante cita presencial o telefónica, sin que el sitio web esté diseñado para soportar todo el proceso, lo que redundaría en eficiencia y autonomía en la gestión de los propios usuarios.

- **Conclusión:** a continuación, podemos concluir:
  - Falta de un correcto análisis del mercado laboral, con el objetivo de llevar a cabo un **perfilado** del demandante y así realizar un correcto emparejamiento de oferta y demanda.
  - El **sitio web** del demandante de empleo no es modificable por el propio demandante.

- **Recomendación:** como consecuencia del análisis anterior, se recomienda:
  - Realizar un análisis riguroso del mercado laboral, de tal forma que se pueda sistematizar la información que aportan los desempleados en función de categorías, y así poder emparejar oferta y demanda con precisión y agilidad. Este sistema del **perfilado** facilitaría disponer de información completa y exacta acerca de las ofertas y demandas, y usarla de manera más

eficiente para facilitar la inserción laboral.

- **Actualizar el entorno web** del demandante de empleo, de manera que el usuario tenga autonomía para la introducción y modificación de sus datos sin que sea necesaria la intervención de un gestor; esta actualización deberá llevar aparejada un sistema robusto y fiable de identificación y autenticación de usuarios. Para aquellos trámites que se consideren especialmente sensibles por las implicaciones que puedan llevar aparejadas se propone:
  - Informar al usuario de manera clara y previa a la validación del cambio, de las implicaciones de dicho cambio.
  - Monitorización de los casos especialmente sensibles por medio del diseño de un sistema de alertas en el entorno web, y que pueda requerir el contacto con el demandante cuando sea necesario.

A.2.2 Atención e intermediación a empresas

Este servicio tiene como objetivo la información y el asesoramiento a las empresas andaluzas sobre los servicios y programas puestos a su disposición por parte del SAE, así como el asesoramiento en material laboral, incentivos a la contratación, bonificaciones a la seguridad social, etc. Desde las oficinas de empleo se lleva la captación de las empresas, y se gestionan las ofertas de empleo, donde las empresas reciben asesoramiento sobre el perfil del candidato y la búsqueda de estos.

La captación y asesoramiento de empresas se realiza de manera personal por los técnicos del SAE, a partir de unos datos básicos obtenidos telemáticamente. Se ha detectado que el SAE no cuenta con un formulario telemático enriquecido, de forma que se agilice la obtención y volcado de información en el resto de aplicaciones para su gestión integral.

Por otro lado, el contacto con las empresas se realiza por los agentes de empresas, sin una planificación clara de las acciones a realizar. Igualmente, no existe ningún registro que recoja a aquellas empresas que sean potencialmente usuarias del SAE.

Se han realizado **encuestas a empresas usuarias que buscan candidatos**, de las que se ha obtenido su visión del SAE.

Este hecho queda contrastado con las encuestas realizadas a las empresas usuarias que buscan candidatos, dado que el 73,9% de las mismas indican que son las propias empresas las que se han puesto en contacto con el SAE.

- **Conclusión:** a continuación, se detallan las siguientes conclusiones.
  - **Deficiencia de la plataforma telemática** para inscripción de las empresas oferentes de empleo.
  - Inexistencia de planificación y estudio de las empresas de referencia.

- **Recomendación:** en este análisis se realizan las siguientes recomendaciones.
  - **Mejorar la plataforma** telemática de **interacción con las empresas** que buscan candidatos y con el objetivo de facilitar el contacto constante con las mismas para así ofrecer un servicio ágil y eficaz. Así mismo, enriquecer el formulario telemático, de forma que se agilice la obtención y volcado de información en los sistemas del SAE. Se propone ofrecer a la empresa un **espacio propio amigable** que le facilite la gestión de las candidaturas durante todo el proceso de intermediación, y cuya información sea la base del *feedback* que pueda ser explotado posteriormente.
  - **Estudio de las empresas** en el ámbito de referencia y establecimiento de un **plan de acción** para contactarlas (de manera individualizada o de manera global, agrupadas atendiendo a criterios

de eficiencia en las comunicaciones) y dar a conocer los servicios prestados por el SAE.

3. Escuelas de Formación

En el año 1991, la Administración de la Junta de Andalucía, a través de la Consejería competente en materia de Formación Profesional para el Empleo, constituye, en colaboración con las entidades locales, una "Red de Consorcios Escuelas de Formación para el Empleo de la Junta de Andalucía". Posteriormente, en 2015, 11 de estas escuelas fueros integradas en el SAE.

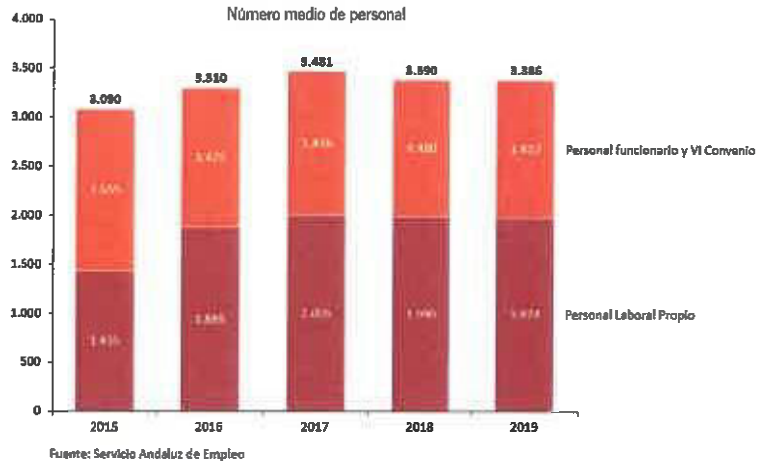
En la actualidad, estas 11 escuelas dependen directamente de las Secretarías Provinciales, teniendo como objetivo principal la creación de un modelo formativo de excelencia que mejore la inserción laboral de los jóvenes andaluces y genere empleo de calidad para este colectivo. Sin embargo, la oferta formativa es definida y aprobada por Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (en concreto, la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo). **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.3.1)**

- **Conclusión:** se considera que el hecho de que las competencias estén compartidas entre el SAE y la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, puede conllevar ineficiencias en la gestión, duplicidades en las funciones o cuellos de botellas a la hora de la toma de decisiones. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.3.1)**

- **Recomendación:** se recomienda la **unificación de las competencias** en un único ente con el objetivo de evitar ineficiencias y una gestión más sencilla de las Escuelas de Formación. Puesto que el SAE no tiene competencias en materia de formación y dado que la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo tiene adscritos ya dos consorcios de formación, se recomienda que las 11 escuelas dependientes del SAE estén adscritas a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

4. Personal

Este servicio es el encargado de la administración, organización y coordinación del personal en cuanto a estructura, permisos, bajas laborales, selección de personal, prevención de riesgos laborales o formación del propio personal del SAE. Además, este servicio es el encargado del control horario y del fichaje de los trabajadores través de Crono.



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

La plantilla del SAE se compone de tres tipos diferenciados de adscripción: **funcionario, laboral VI Convenio** y **laboral propio**. El personal de VI Convenio es el propio de la Junta de Andalucía y el personal laboral propio nace como resultado de la integración en el SAE de diferentes colectivos laborales, detallado al inicio de este informe.

La convivencia entre el personal laboral propio con el personal funcionario pone de manifiesto el conflicto de las **potestades públicas**, en relación con las tareas que puede realizar cada colectivo. Esta problemática impide al SAE la utilización efectiva de todos los recursos humanos con los que cuenta, al no estar claramente definidos cada puesto de trabajo y el tipo de personal que puede realizar cada tarea. Este situación ha llevado a una alta judicialización en los últimos años, lo que implica una gran dedicación de profesionales a la resolución de conflictos, a la vez que no fomenta un clima de trabajo adecuado.

Por otro lado, el hecho de existir distintos colectivos de personal laboral propio procedentes de sucesivas integraciones ha llevado a que en la actualidad coexistan de **14 convenios colectivos diferentes**. Las condiciones incluidas en estos convenios son muy diferentes entre sí, lo que dificulta la posibilidad de un convenio único, el establecimiento de órganos de representación unitaria claros, fundamentalmente en las provincias, así como de una mesa de negociación y diálogo común con los diferentes agentes sociales.

Adicionalmente, hay que destacar que no existe un **sistema de medición** integral de evaluación del **desempeño** de las áreas ni de los profesionales a nivel individual. A pesar de que existen ciertas mediciones del desempeño en algunas áreas y son comunicadas a los responsables, no existe una sistematización de actuaciones a realizar en consecuencia.

Por último, en cuanto al sistema de control horario CRONO, actualmente el sistema no permite realizar de forma telemática el trámite de justificación de las ausencias y permisos. En cuanto al control de picadas, aun no se han regularizado en el sistema las picadas que se realizan por el personal que se encuentra teletrabajando, ni por el personal en situación de trabajo a distancia.

- **Conclusión:** la convivencia entre el personal laboral propio con el personal funcionario pone de manifiesto el conflicto de la **potestades públicas,** en relación con las tareas que puede realizar cada colectivo lo que provoca la no utilización efectiva de todos los recursos humanos con los que cuenta el SAE de manera eficiente. Por otro lado, no existe un **sistema de medición del desempeño** formal.

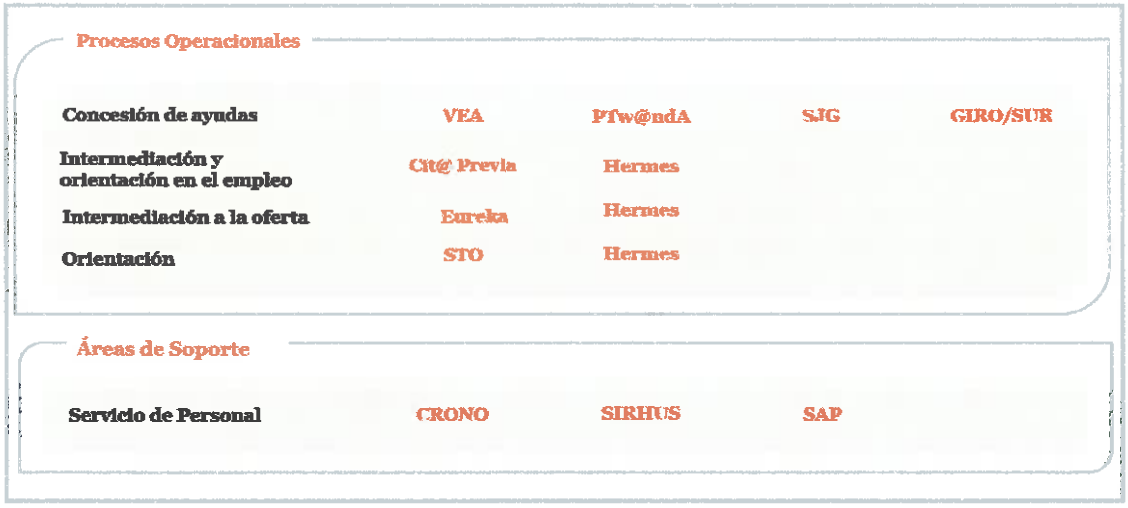
- **Recomendación:**
  - Se recomienda la implantación de un **catálogo de puestos de trabajo** con base en **un análisis funcional**, que permita una planificación estratégica de recursos humanos, y donde se establezcan y aúne la totalidad de los puestos de trabajo necesarios, independientemente de la adscripción de las personas que trabajan actualmente en el SAE.
  - Marcar objetivos periódicos por área y por trabajador, para así poder realizar un seguimiento de las tareas y el desempeño de cada trabajador, y posteriormente realizar una **evaluación de la consecución de los objetivos** marcados.
  - Con objeto de optimizar la gestión en Crono se recomienda:
    - Incorporación de la **justificación** documental de las **ausencias** de forma telemática, con

carácter general.

- Consolidar el escenario de trabajo remoto, asimilando el **fichaje del personal** en teletrabajo, con el proceso actual de registro desde el equipo personal que se encuentra instaurado como consecuencia de la COVID-19 para el personal con asistencia presencial. Asimismo, el personal en trabajo distancia debería tener un esquema similar, unificando así los criterios de gestión de control horario de todo el personal.

5. Sistemas de Información – Entorno IT

La evaluación del **entorno de control IT** se ha focalizado en los sistemas de información que soportan los procesos de negocio en análisis, y que se detallan a continuación:



Las áreas objeto de revisión para la evaluación del entorno de control IT de la entidad han sido, de manera general: gestión de usuarios, cambios de programa y operaciones informáticas.

En relación con la **gestión de usuarios**, aunque existen procedimientos formales que describen los flujos a seguir ante las diferentes peticiones cursadas en el centro de atención telefónica, no hemos podido evidenciar que existan políticas globales en las aplicaciones que establezcan unos requisitos mínimos de seguridad, acordes con las buenas prácticas en la materia.

Por otro lado, la **administración** de cada aplicación departamental (entendida en términos de mantenimiento de usuarios y asignación de contraseñas, y gestión de actualizaciones y modificaciones de las funcionalidades) está encomendada a los responsables de cada servicio. Aunque se mantienen por defecto las trazas de actividad de los diferentes usuarios, no se realizan revisiones planificadas, sino que las únicas revisiones tienen finalidad forense.

Respecto a la **revisión de los usuarios** activos en los diferentes sistemas, y de los **privilegios** asignados atendiendo a las funciones que desarrollan, aunque se han diseñado controles automáticos que bloquean la posibilidad de acceso a los sistemas ante inactividad del usuario o bloqueo de la contraseña, no se realizan revisiones de sus **atribuciones** o **permisos** de forma periódica.

En relación con el **ciclo de vida del cambio** de las funcionalidades de las diferentes aplicaciones, desde el Servicio de Informática se cuenta con un alto grado de especialización y control en la gestión del cambio.

El CPD se encuentra alojado en el edificio _____ y el mantenimiento de la infraestructura tecnológica se encuentra externalizado en la empresa privada Fujitsu. El proveedor realiza las copias de seguridad y las restauraciones de datos encaminadas a garantizar la continuidad de las operaciones en caso de pérdida de la información.

Por último, no se ha evidenciado que exista estrategia global coordinada de sistemas de información por parte de los diferentes servicios del SAE.

- **Conclusión:** de acuerdo con la información obtenida en las reuniones mantenidas, consideramos que la gestión de la función de IT no se ha diseñado con un **enfoque global** a aplicaciones departamentales, aplicaciones centrales de la Junta de Andalucía y aplicaciones propias.

- **Recomendaciones:** se detallan las siguientes recomendaciones.
  - Documentar el **mapa de sistemas** que soportan los diferentes procesos de negocio, incluyendo la interrelación entre sistemas propios, departamentales y dependientes de la Junta de Andalucía.
  - Diseño e implementación de un **plan preventivo** de revisión de las trazas de actividad de los usuarios con acceso a las aplicaciones gestionadas a nivel departamental, y cuyos procesos de gestión de usuarios y privilegios no se encuentran bajo la supervisión del Servicio de Informática.
  - Diseño e implementación de un plan periódico de **recertificación de usuarios**, y que incluya la validación del responsable de cada aplicación en relación con los privilegios de acceso otorgados.

    (párrafo eliminado por la cuestión la CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.5.1)
  - Definición de un **plan estratégico de IT** global que permita alinear las decisiones de uso de sistemas de información por las diferentes unidades de negocio con la tecnología desplegada y la interoperabilidad entre los sistemas.

B. Análisis de eficacia

En este apartado se ha analizado la coherencia y consistencia, el cumplimiento, y la tendencia de los objetivos previstos en los presupuestos anuales de la entidad.

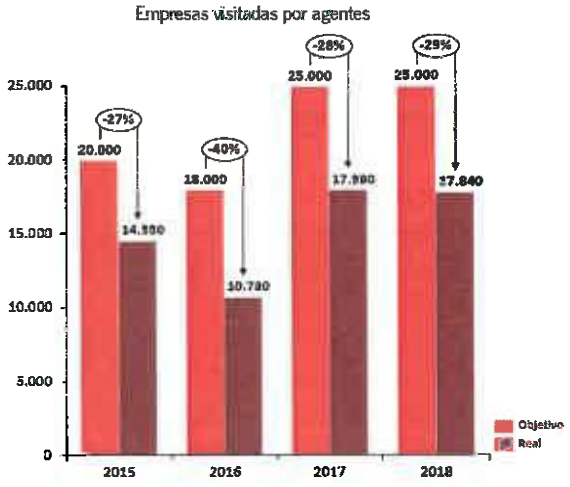
B.1 Coherencia y consistencia: Los objetivos específicos encomendados al SAE se establece en el Contrato de Gestión (bienal). Estos son coherentes con los objetivos marcados en el presupuesto.

En el presupuesto se establecen indicadores de medición de los objetivos. Se han detectado un número elevado de indicadores (61 en el presupuesto de 2019), sin que se haya determinado la importancia relativa. Por otro lado, no existe una consistencia directa entre los objetivos y los indicadores.

- **Conclusión:** el SAE no dispone de indicadores adecuados que permitan medir si las actividades realizadas cumplen con los objetivos previstos, ni tampoco conocer o evaluar el impacto logrado. Igualmente, se ha detectado la falta de clasificación de dichos objetivos en función a una priorización de consecución.
- **Recomendación:** se recomienda establecer indicadores objetivos ajustados a una priorización de los objetivos establecidos en el presupuesto anual. Adicionalmente, se recomienda la medición del impacto de las ayudas tanto en empresas privadas como públicas de los demandantes de empleo que han sido objeto de incentivos en empresas de ambas tipologías.

B.2 Cumplimiento: se ha analizado el cumplimiento de los indicadores definidos en los presupuestos anuales de la entidad, así como un seguimiento de la evolución de estos. Para el caso particular del ejercicio 2019, cómo los indicadores cambian con respecto al resto de ejercicios, se analizarán la consecución individual para dicho ejercicio de los indicadores propuestos en ese presupuesto.

Intermediación y orientación en el empleo



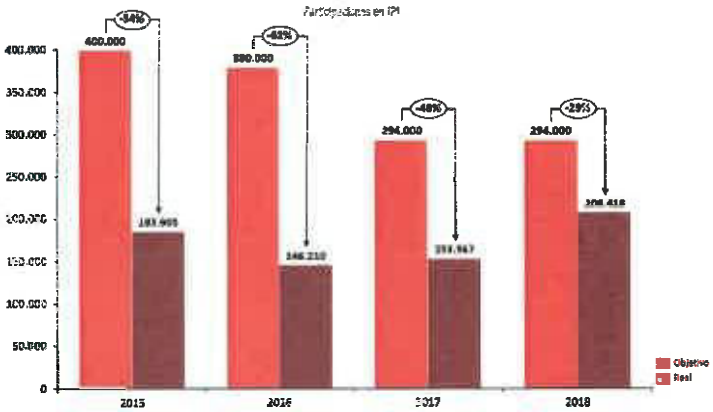
Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

En el proceso de intermediación y orientación en el empleo los Agentes de Empresa tiene entre sus indicadores el número de empresas visitadas.

El SAE, en ningún ejercicio, consigue llegar al número fijado como objetivo de empresas visitadas por Agentes de Empleo. En todos los ejercicios del período de análisis (2015 a 2018) el porcentaje de no consecución se encuentra entre el 30% y el 40%.

Se detecta un gran porcentaje de mejora en la captación de empresas por el SAE.

Otro indicador objetivo marcado en el presupuesto del SAE es el de la participación en los Itinerarios Personalizado de Inserción (IPI), donde no consigue llegar a los importes de los indicadores objetivos que se han establecido en los presupuestos anuales. Este objetivo se marca pretendiendo reforzar la orientación interna del propio SAE. Las cifras conseguidas son significativamente inferiores a la cifra establecida como objetivo (entre un 30% y un 60% de no consecución de los objetivos anuales). **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.B.2)**



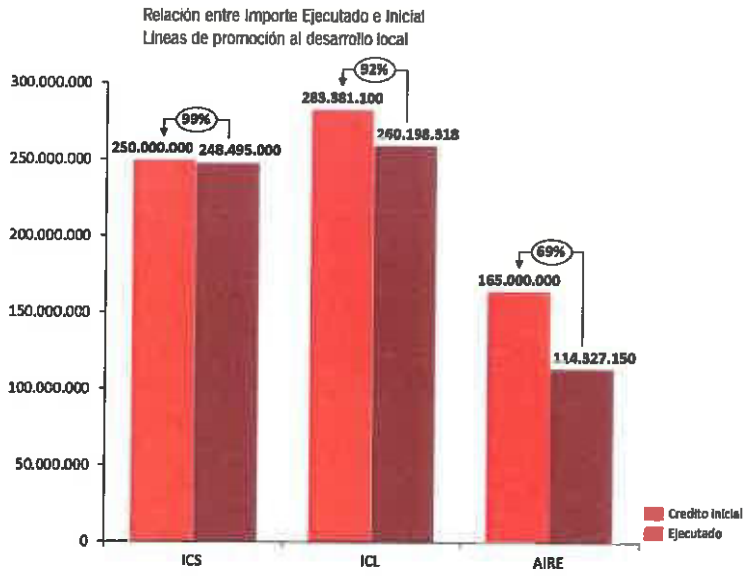
Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

(párrafo eliminado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.B.2)

Concesión de ayudas

Se ha detectado que en la concesión de ayudas no existen indicadores objetivos que midan el impacto de las diferentes líneas de incentivos tanto en el mercado laboral público como privado.

Se ha analizado la consecución de las líneas de promoción al desarrollo local, teniendo en cuenta que la línea "AIRE" no ha terminado el período de ejecución del crédito.

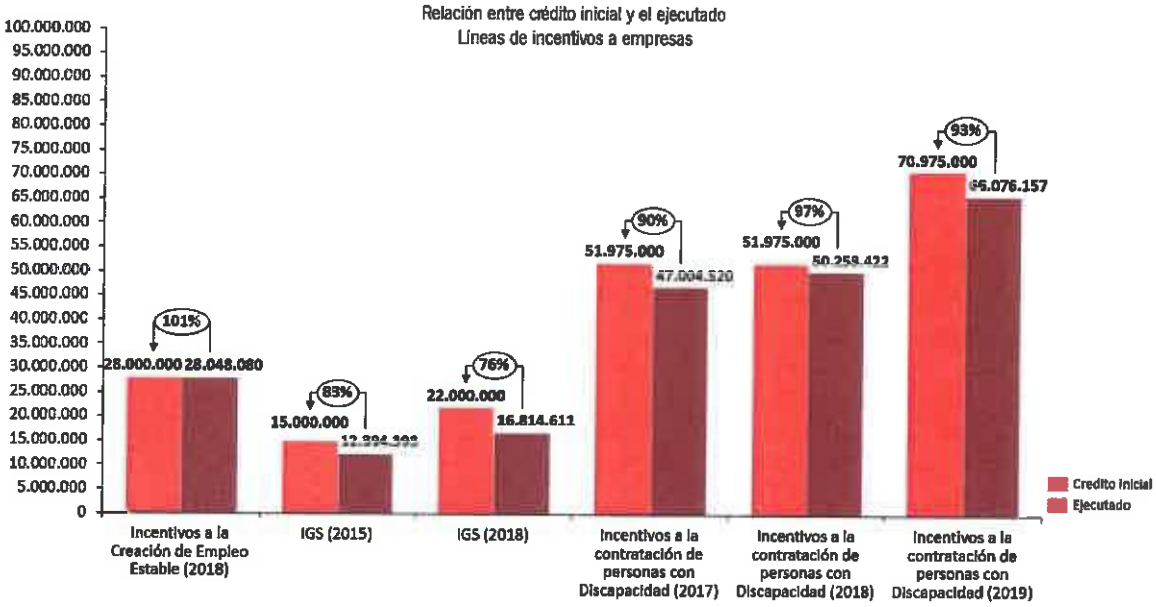


Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

En el caso de ICS e ICL no se consigue ejecutar el 100% de la línea, llegando a conseguir un porcentaje muy elevado de consecución en el caso de ICS.

Hay que señalar que las tres líneas están destinadas al mismo objetivo y son financiadas en un 80% por fondos europeos y un 20% de financiación propia.

Adicionalmente, se ha analizado la consecución de los créditos de las líneas de incentivos a empresas privadas y fundaciones, detectando que el SAE en la mayoría de ellas **no consigue ejecutar el 100% del crédito** concedido.



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

- **Conclusión:** El SAE **no cumple con todos los indicadores** propuestos en el presupuesto y no se hace un análisis global y ponderado de la consecución. Igualmente, la mayoría de las líneas de ayudas no se ejecuta al 100% del importe aprobado inicialmente. Por otro lado, no existen indicadores que permitan medir la consecución de los objetivos fijados con relación a la concesión de ayudas ni la evaluación posterior de la inserción en el mercado laboral de los demandantes de empleo. Adicionalmente, se detecta una falta de un análisis global de la consecución de los objetivos por áreas de actividad, donde se mida la consecución específica de cada área y trabajador.

- **Recomendación:** se recomienda realizar un rediseño de los indicadores, para que incluyan mediciones de todos los objetivos establecidos. Adicionalmente, se recomienda que se realice una ponderación entre los indicadores, dando mayor peso a los considerados más relevantes. Igualmente, se recomienda que se establezcan indicadores a nivel de cada área. Por último, se recomienda que se establezca un plan de acción para ejecutar la totalidad de los fondos aprobados para cada ayuda.

B.3 Tendencias: se ha analizado la tendencia mostrada en la consecución de indicadores periodo en análisis (2015-2019).

- **Conclusión:** no se han evidenciado una tendencia clara de evolución, existiendo desviaciones elevadas recurrentemente.

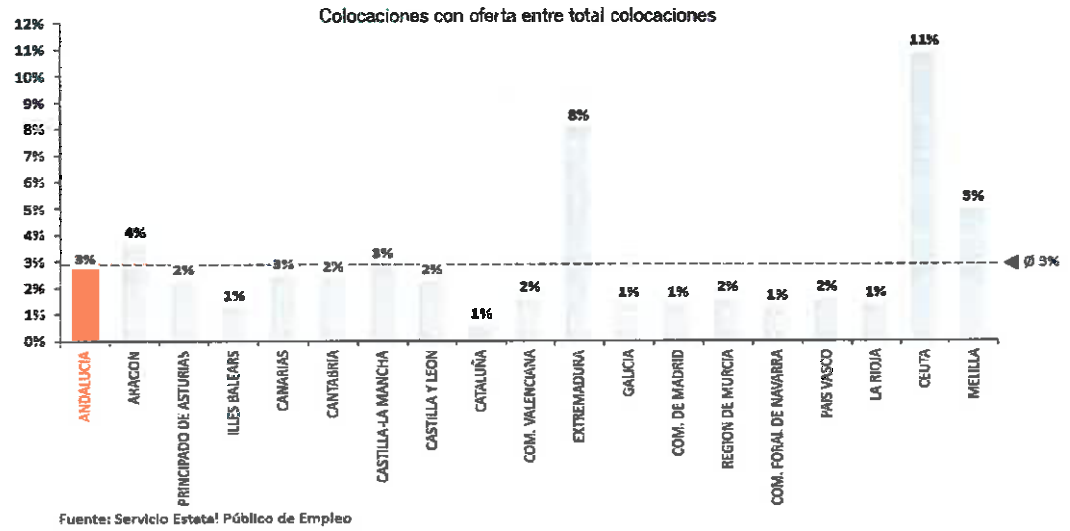
- **Recomendación:** se recomienda realizar mayor seguimiento de la evolución del cumplimiento de indicadores y tomar medidas para su consecución.

C. Análisis de la eficiencia

Se ha analizado el grado de eficiencia de la entidad de los procesos de concesión de ayudas e intermediación y orientación en el empleo, mediante el análisis comparado de ratios de la entidad con otras organizaciones similares. Dicho análisis se ha contrastado con el análisis de procedimientos.

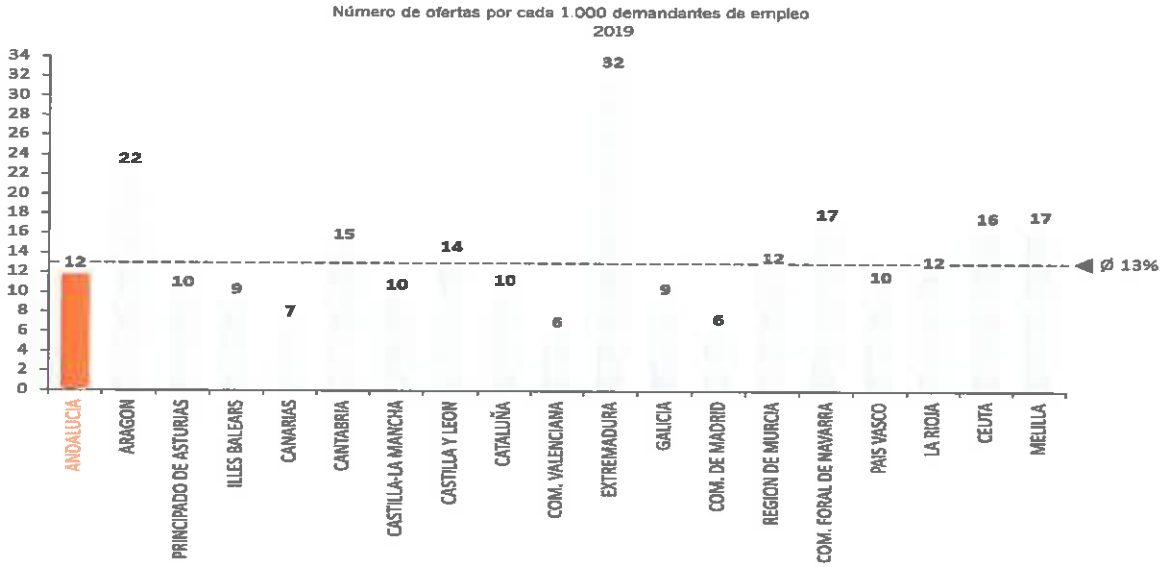
Intermediación y orientación en la demanda

Al realizar el análisis del total de colocaciones que han recibido una oferta del Servicio Público de Empleo entre el total de colocaciones, se ha detectado que el **SAE únicamente ha gestionado el 3% de las contrataciones de Andalucía** durante el ejercicio 2018.



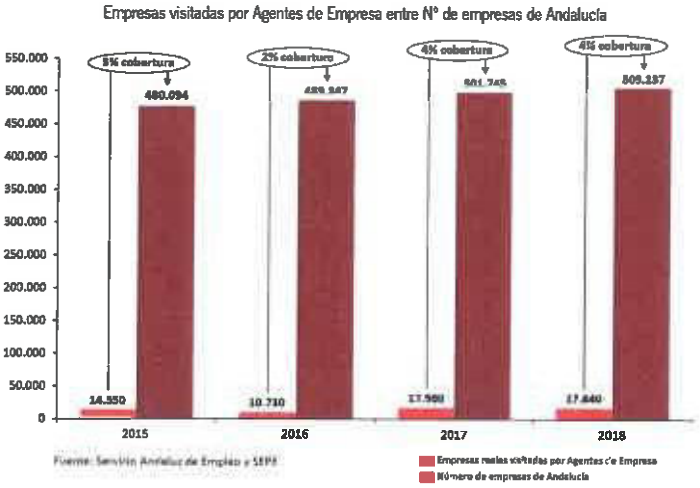
Fuente: Servicio Estatal Público de Empleo

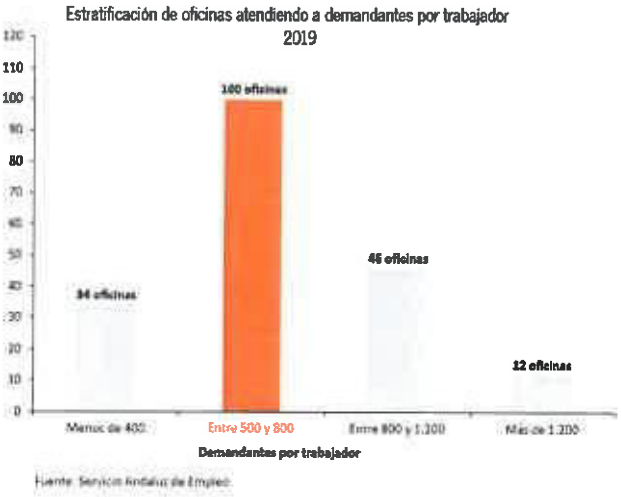
En cuanto al número de ofertas de trabajo gestionadas a través del SAE, se realizan 12 altas de oferta por cada 1.000 demandantes, situándose en la media con respecto al resto de comunidades, pero existiendo un **alto margen de mejora**.



Fuente: Servicio Estatal Público de Empleo

Uno de los procesos claves dentro de la intermediación y orientación en la demanda es la captación de la oferta (empresa usuaria que busca candidatos). Se ha detectado que existe un **significativo margen de mejora** en la ratio del porcentaje de empresas visitadas por Agentes de Empresa del SAE sobre el total de empresas de la Comunidad Autónoma. Dicha ratio es significativamente baja, encontrándose entre un 2% y un 4% en el período de análisis (desde 2015 a 2018).





Se ha analizado la ratio de demandantes de referencia en cada una de las oficinas por el número de trabajadores de cada una de las oficinas locales del SAE, y se ha detectado que de las 192 oficinas de empleo más de la mitad tienen una **ratio de más de 500 y menos de 800 demandantes por trabajador**.

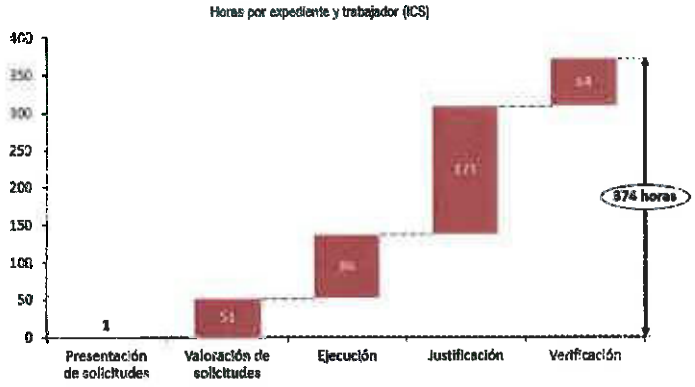
No se considera eficiente que existan oficinas con ratios de demandantes por trabajador demasiado dispares unas de otras. Se detecta la necesidad de estudiar la ratio más adecuada para la totalidad de las oficinas y homogeneizarlas.

- **Conclusión:** en el apartado de eficiencia se han detectado las siguientes conclusiones.
  - Se ha detectado que el SAE únicamente gestiona el **3% de las contrataciones de Andalucía.**
  - Existe un **margen de mejora** muy significativo en cuanto a las empresas visitadas por Agentes de Empresa sobre el total de empresas de la Comunidad Autónoma.
  - En las oficinas de empleo **no existe homogeneidad** en el tamaño en cuanto al ratio de demandantes de referencia por trabajador de cada una de las oficinas. Existen oficinas de empleo con una población de referencia (demandantes) muy poco representativa del total de demandantes de la Comunidad Autónoma.

- **Recomendación:** tras las conclusiones descritas se realizan las siguientes recomendaciones.
  - Realizar **esfuerzos** en las visitas y la **captación de empresas usuarias**, incluso la creación de posibles de colaboraciones con empresas privadas especializadas en servicios de recursos humanos a las cuales poder facilitar demandantes de empleo.
  - Se recomienda realizar una **reevaluación de los tamaños de las oficinas de empleo** teniendo en cuenta la población de referencia de cada una de ellas, poder lograr una reducción de costes en poblaciones de referencia no representativas en relación con el total de demandantes de empleo que tiene la Comunidad Autónoma.

Concesión de ayudas

La estimación del tiempo medio de trabajo que conlleva un expediente de subvenciones locales por solicitud ejecutada es la siguiente:

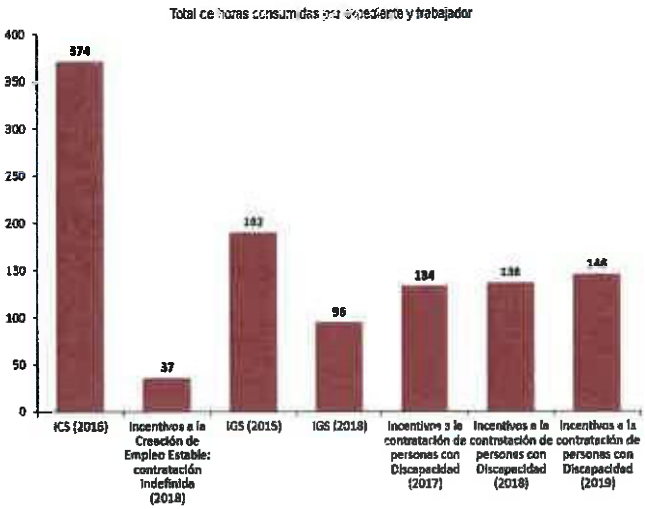


Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

Se ha detectado que la fase de **justificación** es la que conlleva un **mayor número de horas** por expediente de cada trabajador.

La fase de justificación es la que cuenta con una digitalización más débil del procedimiento.

Se ha realizado un análisis del total de horas dedicadas por cada expediente y trabajador. Se ha detectado que las líneas de incentivos a empresas dedican un número inferior de horas que las líneas de promoción al desarrollo local. Esto es razonable puesto que los expedientes de las subvenciones de promoción al desarrollo local se componen de numerosos contratos de trabajadores.

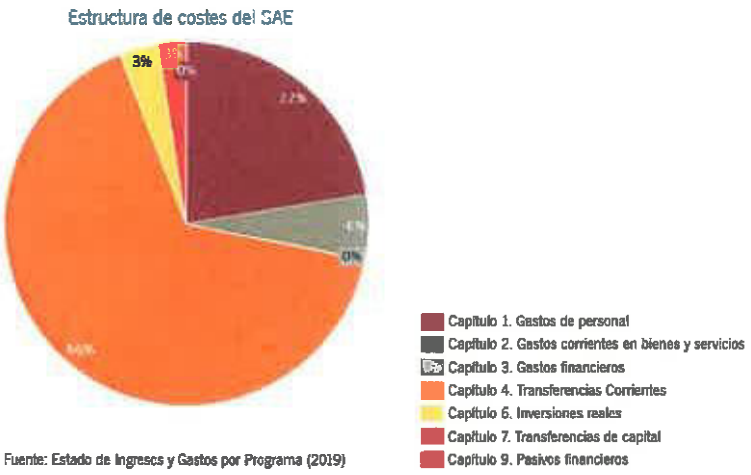


Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

- **Conclusión:** Existe un **consumo elevado de horas** por expediente.
- **Recomendación:** Realizar esfuerzos en identificar posibles eficiencias en la gestión de los expedientes con el fin de consumir menos recursos.

D. Análisis de la economía

Para el análisis de economía se han seleccionado una serie de indicadores para evaluar la estructura de costes del SAE, en comparación con otros Servicio Públicos de Empleo de los cuales hemos encontrado información pública para los últimos 5 años.

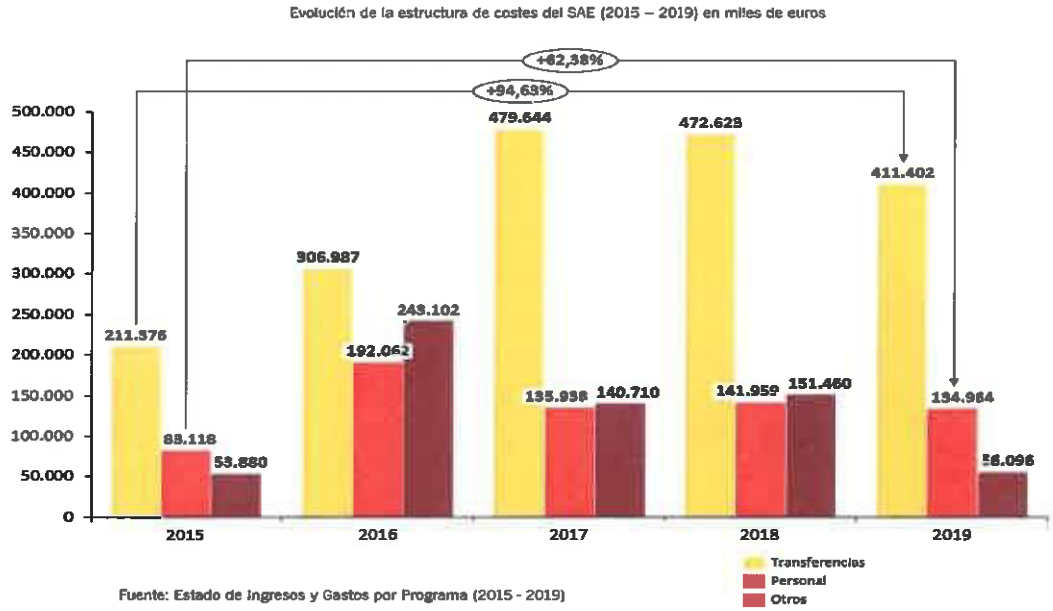


Fuente: Estado de Ingresos y Gastos por Programa (2019)

Analizamos la **estructura de costes de la entidad** donde se detecta que la partida de gasto más representativa en el SAE es la de **transferencias corrientes** a los diferentes beneficiarios, que representa un 66% del total del presupuesto (en 2019).

La siguiente partida con mayor relevancia es la de **gasto de personal**, que representa en torno al 22% del total del presupuesto de 2019.

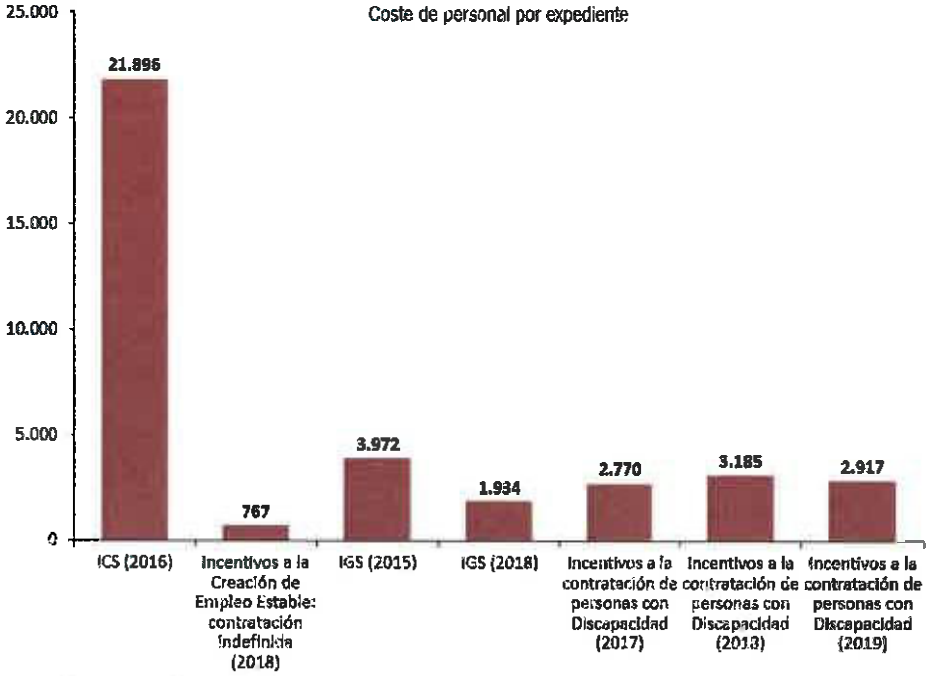
A continuación, se muestra la evolución del gasto por las principales partidas en el periodo 2015 a 2019.



Fuente: Estado de Ingresos y Gastos por Programa (2015 - 2019)

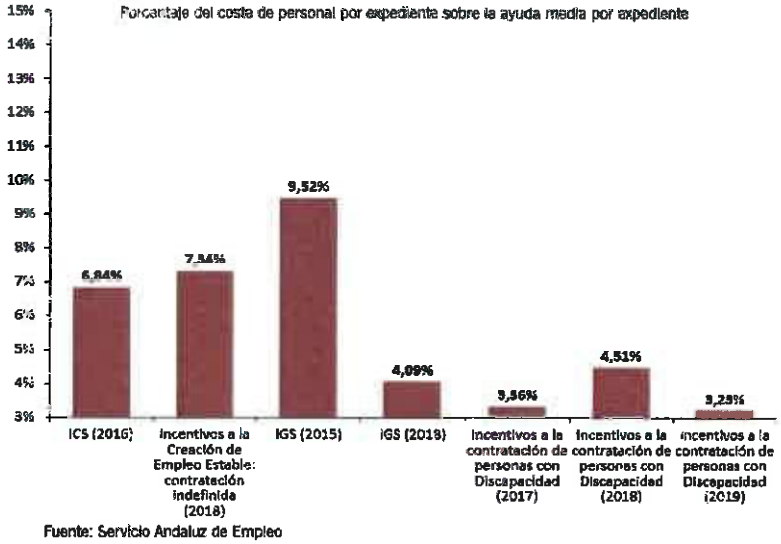
Dentro de las transferencias corrientes (concesión de ayudas), se muestra a continuación el coste de personal de tramitar un expediente de las distintas subvenciones concedidas. En un mismo expediente puede haber distintas solicitudes de contratación por parte de la empresa. En el caso de Incentivos a la Creación de Empleo Estable se ha realizado una estimación puesto que se ha ejecutado el 100% del

crédito sin que la línea haya finalizado en el momento del análisis. Sin embargo, las líneas de ICL y AIRE no se han podido estimar. Esta estimación se ha realizado en primer lugar, calculando el coste medio de un trabajador del SAE, el número de trabajadores medio dedicado a cada línea de subvenciones, así como el número de expedientes de cada una de las líneas. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.D.1)**



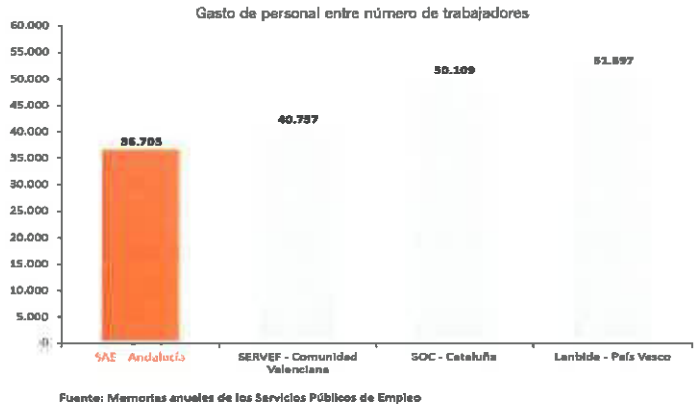
Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

A continuación, se analiza el coste de personal por expediente en relación con la ayuda media que se concede por expediente.



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

Se ha detectado que el porcentaje de coste de personal sobre el importe medio de ayuda por expediente en el caso de IGS para cada una de las convocatoria es significativamente desigual. Esto se debe a un descenso del número de trabajadores de 2015 a 2018 (de 18 a 10 trabajadores).



Fuente: Memorias anuales de los Servicios Públicos de Empleo

En cuanto a los gastos del capítulo IV, se ha procedido a analizar el **gasto de personal** del ejercicio 2018 de diferentes Servicios Públicos de Empleo en relación con el número de trabajadores. Se ha detectado que, en comparación con la Comunidad Valenciana, Cataluña y País Vasco, el SAE tiene la ratio de gastos de personal por número de trabajadores **más baja**.

- **Conclusión:** en relación con el análisis de la economía se concluye:
  - **Elevado número de coste de personal por expediente** tramitado en relación con el importe medio subvencionado por expediente.
  - Las principales partidas de gastos del SAE **son razonables** teniendo en cuenta la actividad objeto del SAE. Además, se ha comprobado que el SAE es el que cuenta con la **ratio de gasto de personal entre número de demandantes más baja** por lo que se puede concluir que es el más económico en cuanto al número de trabajadores en relación con los Servicios Públicos de Empleo comparados.
- **Recomendación:** continuar con una mejora de los costes por servicios prestados en el SAE.

Conclusión global del SAE

La convivencia entre el personal laboral propio con el personal funcionario pone de manifiesto el conflicto de la **potestades públicas**, algo que provoca la no utilización efectiva de todos los recursos humanos con los que cuenta el SAE. Por ello, se recomienda la implantación de un **catálogo de puestos de trabajo** con base en un **análisis funcional del SAE**, que permita una planificación estratégica de recursos humanos, y donde se establezcan y aúnen la totalidad de los puestos de trabajo necesarios, contemplando el tipo de adscripción. Adicionalmente, se recomienda establecer un sistema de valoración del desempeño individual y seguimiento de este.

Con respecto a la **concesión de ayudas**, se recomienda que se realice una revisión integral de los procedimientos seguidos con el objetivo de **digitalizar y automatizar** todo lo posible con las nuevas técnicas existentes. Igualmente, se recomienda revisar en profundidad los requisitos exigidos para adecuarlos a lo mínimo exigidos legalmente. Adicionalmente, se recomienda la implantación de indicadores que permitan la evaluación en profundidad del impacto de la ayuda en la empleabilidad durante un período dilatado de tiempo, así como de la inserción de los beneficiarios en el mercado laboral un período suficiente que permita conocer las condiciones laborales de los mismos. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.2.2)** ,

Por otro lado, se observa necesario una **reorganización de las oficinas de empleo** como consecuencia de una determinada descompensación a nivel de usuario entre las mismas. Igualmente, se recomienda fomentar las **consultas de demandantes de empleo de forma telemática**, a través de llamadas telefónicas o a través de la app del SAE.

Con respecto a las **11 Escuelas de Formación**, se recomienda la **cesión en su totalidad a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo** (que tiene la competencia en materia de formación) para unificar la gestión en un solo organismo la gestión de estas.

Por último, se recomienda la redefinición de los **indicadores** incluidos en el presupuesto para la medición de los objetivos en función de ponderación con base en su relevancia, así como la mayor consistencia entre los mismos.

II. Introducción

En virtud de la disposición adicional vigesimonovena de la *Ley 3/2019, de 22 de julio, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía* para el año 2019 y en relación con su disposición adicional trigésima, por Resolución del órgano de contratación de la entonces Consejería de Hacienda, Industria y Energía, actualmente Consejería de Hacienda y Financiación Europea, de fecha 21 de octubre de 2019, se inició el expediente de contratación denominado "Servicio de auditoría operativa del sector público instrumental de la Junta de Andalucía".

Para la tramitación del expediente con número 2019/556630, SGT100/19, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 99 de la *Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público*, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, (en adelante, LCSP), se procedió a su división en lotes, agrupándose las entidades instrumentales a auditar por tipo de actividad, grupos empresariales o de adscripción, así como en función de otros criterios que permitiesen dotar de cierta homogeneidad a cada uno de los lotes.

El Expediente de contratación fue aprobado por el órgano de contratación de la entonces Consejería de Hacienda, Industria y Energía con fecha 29 de noviembre de 2019, adjudicándose el Lote 16, con fecha 20 de junio de 2020, a UTE PRICEWATERHOUSECOOPERS ASESORES DE NEGOCIOS, S.L., PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L. Y LANDWELL PRICEWATERHOUSECOOPERS TAX & LEGAL SERVICES, S.L (en adelante PwC), con N.I.F U01755347, y formalizándose el contrato el pasado 27 de julio de 2020. La Entidad Instrumental que integra el Lote 16 es la siguiente:

- Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Con fecha 10 de diciembre de 2020, se remitió a la Entidad el Informe Provisional, concediéndole un plazo de 10 días hábiles para la presentación de las alegaciones que estimase oportunas (vencimiento del plazo el 28 de diciembre de 2020). Recibidas las alegaciones con fecha 23 de diciembre de 2020, y tras su valoración, se emite el presente Informe Definitivo.

Las actuaciones de control se han realizado de acuerdo con las Normas de Auditoría del Sector Público, aprobadas por Resolución de la Intervención General de la Administración del Estado de 14 de febrero de 1997 (publicada por Resolución de 1 de septiembre de 1998) y el resto de normas técnicas de auditoría que pudieran afectar de acuerdo con lo previsto en el Apartado 3 del Pliego de Prescripciones Técnicas (en adelante, PPT) que rige el contrato.

El servicio de auditoría operativa se ha realizado de acuerdo con las vigentes Normas Internacionales de Auditoría adaptadas al Sector Público Español (NIA-ES-SP), de acuerdo con la Resolución de 25 de octubre de 2019, de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se aprueba la adaptación de las Normas de Auditoría del Sector Público a las Normas Internacionales de Auditoría. (publicada en el BOE núm. 266, de 5 de noviembre de 2019) y el resto de normas técnicas de auditoría que pudieran afectar de acuerdo a lo previsto en el Apartado 3 del Pliego de Prescripciones Técnicas que rige el contrato.

III. Breve descripción de la Entidad

Normas de Creación y de Aprobación de los Estatutos	*Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo (SAE).* A raíz de la aprobación de la *Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía*, el SAE vio modificada su naturaleza jurídica y pasó a configurarse como agencia de régimen especial de las previstas en el artículo 54.2.c) de *la Ley 9/2007, de 22 de octubre de la Administración de la Junta de Andalucía.* Como consecuencia de ello, se publicó el Decreto 96/2011, de 19 de abril, por el que se aprobaron los Estatutos del SAE.
Tipo de entidad	Agencia de Régimen Especial
Régimen Jurídico	**1.** Ley 9/2007, de 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía (en adelante, LAJA), art. 71 LAJA: Las agencias de régimen especial se rigen por el Derecho Administrativo, sin perjuicio de la aplicación del Derecho Privado en aquellos ámbitos en que su particular gestión así lo requiera. En todo caso se rigen por Derecho Administrativo en las cuestiones relacionadas con la formación de la voluntad de sus órganos y con el ejercicio de las potestades administrativas que tengan atribuidas y en los aspectos específicamente regulados en esta Ley, en sus estatutos, en la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía y demás disposiciones de general aplicación.
	2. Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de La Hacienda Pública de la Junta de Andalucía (en adelante, TRLGHP).
Objeto social o fundacional	La Agencia tiene como objeto social el ejercicio de las competencias en materia de empleo y, en particular: fomento del empleo, orientación e información, prospección, registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo.
Adscripción	Adscripción a la Consejería competente en materia de Empleo, en la actualidad, Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.
Plantilla media (2019)	3.386
Total Presupuesto (2019 y 2020).	602.461.636 (2019) 642.188.912 (2020)

IV. Objetivo, alcance y procedimientos de auditoría

El objeto de los trabajos ha consistido en realizar una auditoria operativa, bajo la supervisión de la Intervención General de la Junta de Andalucía, que tal y como establece el artículo 93 del TRLGHP, consiste en el análisis de los principales sistemas o procedimientos del SAE, así como un análisis de eficacia, eficiencia y economía en la gestión de los recursos públicos.

Con base en esta definición y en manuales y normas técnicas reguladoras de los procedimientos de auditorías operativas de general aceptación cabe establecer el siguiente alcance:

- **Auditoría de Sistemas y Procedimientos**: revisión analítica de los procedimientos existentes en cada entidad, así como el entorno en el que se realizan, para determinar si se han tenido en cuenta los principios de buena gestión, se aplican controles de calidad y si se han obtenido los resultados que satisfacen a los demandantes de estos procedimientos, ya sean internos o externos.
- **Análisis de eficacia**: determinar el grado en que una operación, entidad o política alcanza sus objetivos, en un periodo determinado, con independencia de los costes que su ejecución implique.
- **Análisis de eficiencia:** este análisis aporta evidencias sobre la relación entre objetivos y recursos empleados. Una entidad es eficiente si los objetivos se alcanzan mediante el menor uso de los recursos disponibles.
- **Análisis de economía**: verificar si la entidad desarrolla su actividad, con la calidad requerida, minimizando el coste de los recursos utilizados.

Los procedimientos aplicados, por cada área de análisis (sistemas y/o procedimientos; eficacia, eficiencia y economía) han tenido como finalidad obtener evidencia suficiente, pertinente y fidedigna para soportar las conclusiones obtenidas. Los mismos, atendiendo a un enfoque innovador y orientado al cambio, están encaminados a la posterior práctica de recomendaciones tendentes a la mejora de las prácticas, procesos y procedimientos del SAE.

A continuación, de una manera compendiada, se detallan los procedimientos de auditoría aplicados en la ejecución del trabajo de campo y definidos en los Programas de Trabajo conformados, en la Fase de Planificación, por la Intervención General de la Junta de Andalucía.

IV.1 Sistemas y procedimientos

- Celebración de entrevistas con los responsables de áreas/departamentos en los que se identifican los procedimientos prioritarios.
- Solicitud de información a la Entidad/IGJA/Consejería de adscripción. Análisis: Inventario de procedimientos. Completar el Mapa de procesos y procedimientos. Afianzamiento de la Matriz de procesos - áreas - departamentos. Tabla de priorización de los procedimientos.
- Análisis y valoración de los procedimientos. Evaluación de los sistemas de control interno.
- Detección de Riesgos. Matriz global de procedimientos-riesgos asociados-controles clave.
- Análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades).
- Mapa de sistemas de información.

IV.2. Eficacia

- Análisis de coherencia y consistencia entre los objetivos estratégicos y los objetivos operativos fijados, así como la coherencia de los objetivos del SAE con sus fines y actividad e indicadores empleados.
- Análisis de cumplimiento de los objetivos propuestos y el control que se lleva a cabo de éstos.
- Análisis de la tendencia de la actividad de las entidades a través de sus indicadores.

IV.3 Eficiencia

- Análisis de indicadores y ratios que muestren el alcance de los servicios prestados entre la población usuaria, así como la calidad del servicio percibida por el ciudadano.
- Análisis comparativo con otros Servicios Públicos de Empleo
- Análisis de resultados

IV.4 Economía

- Análisis de la estructura de costes de la Entidad
- Análisis comparativo con otros Servicios Públicos de Empleo

IV.5 Calidad

Para garantizar la calidad de la auditoría operativa realizada sobre la presente entidad, se han seguido diferentes procedimientos y líneas de acción, establecidos para esta tipología de trabajos. A continuación, se procede a detallar los diferentes aspectos mediante los cuales se garantiza el seguimiento, coordinación y control de calidad de la auditoría con los controles que se han hecho por parte de la Dirección del Proyecto de PwC.

Comunicación Continua

Se han puesto a disposición del proyecto una serie de herramientas que mejoran la eficiencia y calidad de la auditoria operativa:

Connect: Workflow colaborativo que facilita el intercambio de información. También se ha utilizado para el intercambio de información el servicio Consigna Externa.

Map: repositorio de información para asegurar el correcto almacenamiento de documentos.

Coordinación mediante Comités de Seguimiento

Para llevar a cabo los procedimientos de coordinación con la Dirección del proyecto de la Intervención General, se han celebrado los siguientes comités:

- **Comité de Dirección:** A él se han elevado los temas que no pudieron ser resueltos en los comités de coordinación y seguimiento y el comité operativo. Se ha reunido cada vez que ha sido necesario para la toma de decisiones.
- **Comité de coordinación y seguimiento**: Se ha revisado y controlado la evolución del proyecto y la consecución de los hitos y planificación establecida.
- **Comité Operativo:** Ha controlado los aspectos de detalle del día a día del proyecto.

Seguimiento mediante el Reporting: se definió un modelo de reporte de forma que se pudiera informar a la Dirección del Proyecto de la Intervención General del grado de avance de los trabajos.

Se realizó la definición de los indicadores de seguimiento, que permiten evaluar periódicamente el grado de cumplimiento de los objetivos globales del proyecto y de cada entidad. Además, se han definido los informes tipos a elaborar.

Sistema de Calidad: el sistema de calidad de PwC se ha implementado a través de diferentes procedimientos y actuaciones concretas dirigidas a asegurar la calidad de la información durante la auditoría, estableciendo una relación entre los resultados del proyecto y la percepción de estos por parte de todos los grupos de interés.

Evaluación de resultados: se ha trabajado juntamente con la Intervención General de la Junta de Andalucía en todo momento las expectativas y el nivel de satisfacción con los trabajos realizados.

V. Resultados de la auditoría

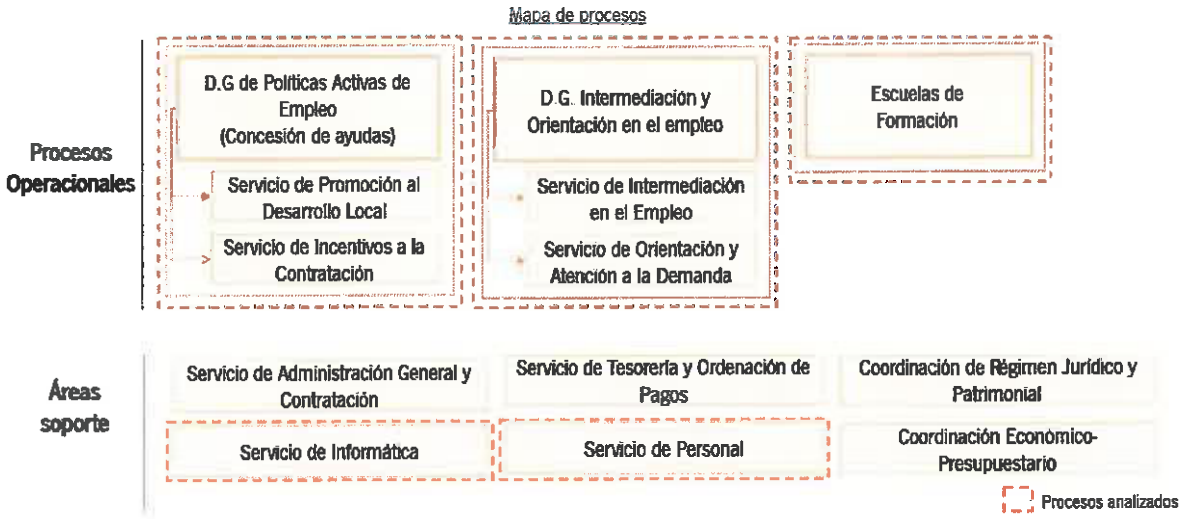
Considerando el alcance del trabajo fijado en el Apartado IV del presente Informe, a continuación, se presentan de forma detallada, los resultados obtenidos con la aplicación de los procedimientos de auditoría identificados, por cada área.

V.1 Sistemas y procedimientos.

El objetivo de este apartado es detectar posibles ineficiencias relacionadas con los sistemas o procedimientos de la entidad y para lo cual se ha realizado el trabajo detallado a continuación. **Ver Anexo I** para mayor detalle.

Durante la auditoría, que se ha llevado a cabo para analizar los procesos y procedimientos del SAE. se han mantenido entrevistas con el Director Gerente y los responsables de las distintas áreas.

En líneas generales, los procedimientos del SAE se dividen en las dos capas que figuran a continuación:

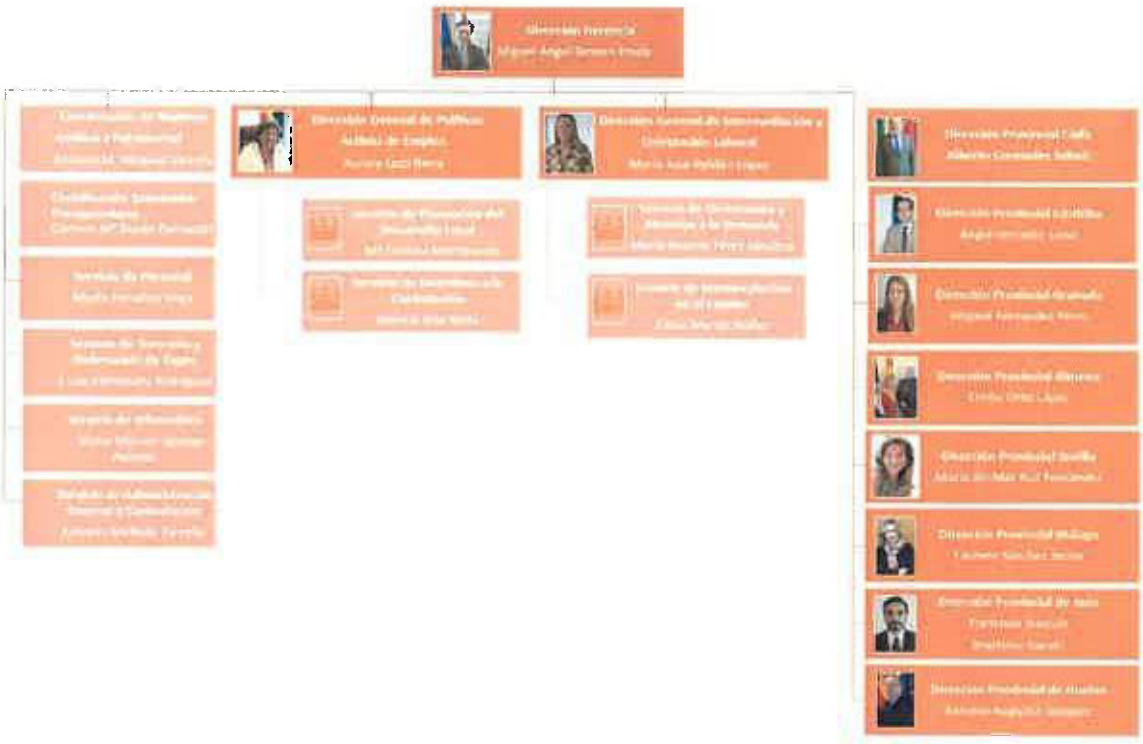


A efectos del análisis de los procedimientos se ha puesto el foco en los **procesos operacionales**, así como dos áreas de soporte: **Informática** y **personal**.

V.1.1 Análisis de la estructura organizativa

En primer lugar, previo al análisis de los procedimientos seleccionados, se ha realizado un análisis del modelo organizativo del SAE. A continuación, se presenta el organigrama general de la entidad y en el **Anexo V** se ha adjuntado el organigrama con el detalle de las diferentes áreas integradas de gestión.

Organigrama del SAE



De la Dirección Gerencia dependen directamente las coordinaciones de Régimen Jurídico y Patrimonial y Económico-Presupuestario, así como los Servicios de Informática, Personal, Tesorería y Ordenación de Pagos, y la Administración General y Contratación.

La plantilla media del SAE en 2019 es 3.386 trabajadores, de los cuales 1.412 trabajadores son funcionarios y VI convenio, y 1.974 trabajadores son personal laboral propio.

V.1.2 Análisis y valoración de los procedimientos

Una vez analizados los procesos de la entidad (ver **Anexo I.1 – Análisis de sistemas y procedimientos – Descripción detallada de procedimientos**) se han puesto de manifiesto las siguientes constataciones:

1. **Concesión de ayudas**

   Subvenciones de promoción al desarrollo local

   Durante los ejercicios objeto de análisis de este informe, se han gestionado desde el SAE diversas subvenciones dirigidas a las corporaciones locales (ayuntamientos). Se han analizado aquellas ayudas gestionadas por el Servicio de Promoción al Desarrollo Local del SAE de mayor relevancia.

   - Iniciativa Cooperación Social y Comunitaria (ICS).
   - Iniciativa Cooperación Local (ICL).
   - Iniciativa para la Activación, Impulso y Recuperación del Empleo (AIRE).

Principales cifras de las subvenciones de promoción al desarrollo local

Incentivo	Convocatoria	Crédito	Ejecutado	Solicitudes Tramitadas	Beneficiarios	Importe medio de la ayuda	Personal SAE
ICS	2015	250.000.000	248.495.000	776	32.733	7.588	39
ICL	2018	283.381.100	260.198.318	777	26.165	9.945	39
AIRE	2020	165.000.000	114.327.150	771	11668	9.798	39

Iniciativa Cooperación Social y Comunitaria (ICS)

Esta iniciativa tiene por objeto "promover la creación de empleo en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, fomentando la inserción laboral de personas desempleadas por parte de los ayuntamientos, para la realización de proyectos de cooperación social y comunitaria, que les permita mejorar su empleabilidad mediante la adquisición de competencias profesionales".

Iniciativa Cooperación Local (ICL)

El objeto de esta iniciativa es promover la creación de empleo en el territorio de los municipios andaluces, fomentando la inserción laboral de personas desempleadas por parte de los ayuntamientos, a través de la realización de proyectos que permitan mejorar su empleabilidad con la adquisición de experiencia laboral vinculada a una ocupación.

Con dos convocatorias, la primera se reguló en la Resolución de 3 de septiembre de 2018, de la Dirección General del SAE y, la segunda convocatoria se reguló en la Resolución de 9 de octubre de 2018, de la Dirección General del SAE.

Iniciativa para la Activación, Impulso y Recuperación del Empleo (AIRE)

Esta iniciativa tiene por objeto promover la creación de empleo en el territorio de los municipios andaluces, fomentando la inserción laboral de personas desempleadas por parte de los ayuntamientos, a través de la realización de proyectos que permitan mejorar su empleabilidad con la adquisición de experiencia laboral vinculada a una ocupación.

Esta iniciativa nace motivada por la pandemia mundial provocada por la Covid-19. En virtud del Decreto-Ley 16/2020, de 16 de junio, en su artículo 1.3, se establece que "Los proyectos que desarrollen los ayuntamientos podrán tener una duración máxima de doce meses y estarán dirigidos a paliar los efectos de la crisis sanitaria por COVID-19 en su municipio, facilitando la recuperación de la actividad tras las medidas restrictivas de la movilidad y de la actividad económica adoptadas desde que se aprobó el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19".

En este caso, existen una única convocatoria para esta subvención, así como un único plazo para la presentación de solicitudes a diferencia de ICS e ICL regulada por el Decreto-Ley 16/2020, de 16 de junio mencionado anteriormente.

Incentivos a la contratación

La gestión de estas líneas de ayudas se realiza desde el Servicio de Incentivos a la Contratación (adscrito a la Dirección de Políticas Activas de Empleo).

El análisis se ha realizado sobre las principales líneas de incentivos a la contratación gestionadas y tramitadas durante el periodo objeto de análisis (2015 – 2019), para lo que, se han seleccionado aquellas líneas más relevantes en cuanto al crédito destinado.

Incentivo	Convocatoria	Crédito	Ejecutado	Solicitudes tramitadas	Beneficiarios	Importe medio	Personal SAE
Creación de Empleo Estable	2018	28.000.000	28.048.080	2.685	3.644	7.697	20
IGS	2015	15.000.000	12.394.393	297	1.103	11.237	18
	2018	22.000.000	16.814.611	356	1.139	14.763	10
Contratación de personas	2017	51.975.000	47.004.520	571	12.746	3.688	43
	2018	51.975.000	50.253.422	711	9.098	5.524	59
	2019	70.975.000	66.076.157	732	17.339	3.811	59
Iniciativa Bono Empleo	2018	30.000.000	25.411.600	10.776	4.684	5.425	47

Proyectos de Interés General y Social generadores de empleo (IGS)

Esta línea tiene como objeto incentivar la contratación, por parte de entidades sin ánimo de lucro privadas, de personas de treinta o más años de edad desempleadas, según los requisitos y criterios establecidos en:

Convocatoria 2015: se regula en la Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.

Convocatoria 2018: se regula mediante;

- Orden de 16 de julio 2018, por la que se establece las bases reguladoras de subvenciones públicas, en régimen de concurrencia competitiva, para la realización de Proyectos de Interés General y Social generadores de empleo, en el marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía (BOJA núm. 140, de 20 julio 2018).

- Resolución de 3 de octubre de 2018, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se convocan las subvenciones públicas reguladas en la Orden de 16 de julio de 2018, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la realización de Proyectos de Interés General y Social generadores de empleo, en el marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía.

(párrafo eliminado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.1.1)

Incentivos a la contratación de personas con discapacidad. Concurrencia no competitiva

Estos incentivos están vinculados a varias líneas de ayudas que pretenden favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad o diversidad funcional. Para ello, se incentivan, por un lado, la creación de empleo y el mantenimiento de puestos de trabajo en los Centros Especiales de Empleo y, por otro, la contratación en el mercado laboral ordinario. Asimismo, se conceden ayudas para la adaptación de puestos de trabajo y/o eliminación de barreras arquitectónicas.

Incentivos a la creación de empleo estable: contratación indefinida.

Esta línea de incentivos tiene por objeto fomentar la creación de empleo indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, así como las transformaciones en indefinido de los contratos temporales, que se lleven a cabo por parte de las empresas o entidades empleadoras que desarrollen su actividad en Andalucía.

A diferencia de las anteriores subvenciones, únicamente ha existido una convocatoria durante el periodo objeto de análisis (2015 – 2019), siendo esta en convocada en el ejercicio 2018.

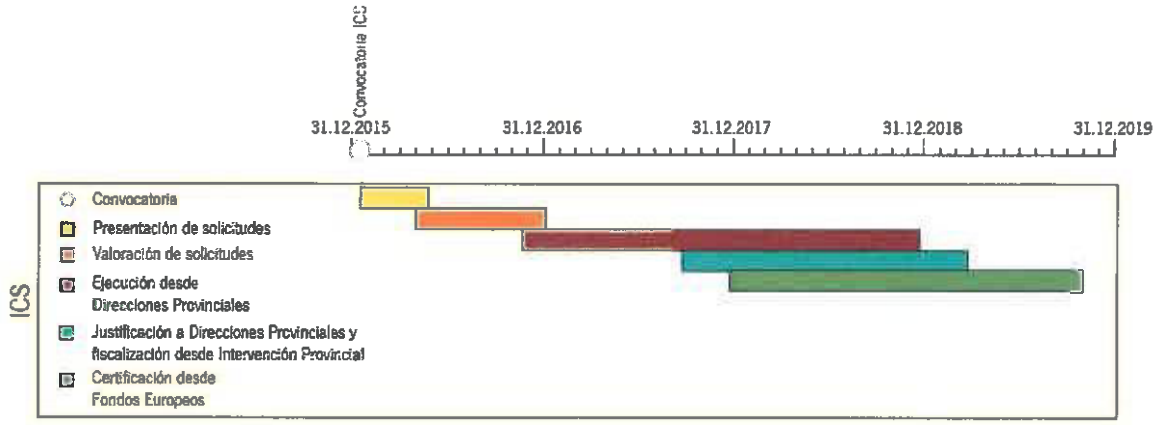
Iniciativa Bono Empleo

Este incentivo se gestiona por el Servicio de Promoción al Desarrollo local, dirigido a la contratación de demandantes en empresas privadas. **(párrafo modificado por CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.1.2)**

Esta iniciativa se financia con Fondos Sociales Europeos y tiene por objeto incentivar la creación de empleo y facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes andaluzas. Se fomentará asimismo la estabilidad en el empleo de las personas que hayan sido destinatarias del bono, incentivando su contratación indefinida tras la finalización del periodo obligatorio de mantenimiento correspondiente del bono.

Para un mayor entendimiento y profundización de cada una de las fases llevadas a cabo en el **procedimiento de concesión de una subvención**, se muestra a continuación la línea temporal de la subvención de Iniciativa de Cooperación Social y Comunitaria (ICS), la cual ha finalizado en su totalidad.

Línea temporal de Iniciativa de Cooperación Social (ICS)



(gráfico modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.1.5)

A. **Convocatoria:** desde la Dirección General de Políticas Activas de Empleo se gestiona desde el inicio de la convocatoria hasta su publicación, previa aprobación del Consejo de Gobierno.
   En esta fase, se ha detectado que a la hora de establecer los **requisitos** en las bases de las convocatorias de ayudas se basan en un **modelo acreditativo**, estableciendo unos requisitos excesivos que no se corresponden con las necesidades reales. Esto conlleva una necesidad muy significativa de recursos durante períodos dilatados de tiempo.
B. **Presentación de solicitudes:** la fase de presentación de solicitudes se realiza a través de la Ventanilla Electrónica de la Administración (VEA) del SAE y se registra automáticamente en HERMES.
C. **Valoración de las solicitudes:** en el caso de las subvenciones a la promoción del desarrollo local, estas son gestionadas por las Direcciones Provinciales, y en el caso de las líneas de incentivos a la contratación por medio de los Servicios Centrales. Para las líneas de incentivos a la contratación se revisa además en esta fase que la documentación de la contratación del demandante se acorde a las bases regulatorias.
   La media de horas de trabajo estimadas en la fase de valoración de una solicitud del programa ICS es de 55,42 horas. En los siguientes programas (ICL y AIRE) ha descendido a 27,02 y 21,92, respectivamente.
D. **Ejecución:** en el caso de la fase de ejecuciónse deben realizar la contratación del demandante para que se inicie la ejecución del proyecto presentado y sea revisada la totalidad de la documentación por las Direcciones Provinciales. **(párrafo modificado por CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.1.4)**
E. **Justificación y fiscalización:** en esta fase la justificación se realiza desde los Ayuntamientos a las Direcciones Provinciales. Asimismo, la Intervención Delegada es la responsable de realizar la contabilización y fiscalización.

F. **Certificación por Fondos Europeos:** para el caso de las subvenciones financiadas por fondos europeos, es necesaria la certificación del gasto. Por tanto, esto supondría **la tercera revisión** de cada expediente (cuarta en el caso de las subvenciones a la promoción del desarrollo local puesto que existe una revisión previa por parte de los ayuntamientos). **(párrafo modificado por CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.1.5)**

Como conclusión, se ha detectado una **falta de previsión** en cuanto a la planificación del personal que llevará a cabo cada una de las líneas de incentivos, y en cuanto a la adaptación de los sistemas de información a cada una de las líneas comentadas en el apartado anterior. Igualmente, existe margen de mejora con relación a la adaptación de los requisitos exigidos a los solicitantes, mediante la exigencia únicamente de los mínimos exigidos legalmente. Por otro lado, se ha evidenciado una falta de **digitalización y automatización** en todo el proceso.

En cuanto a los **sistemas informáticos**, se ha detectado la necesidad de mejorar las capacidades del gestor de expedientes utilizado (PTw@andA), de forma que permita:

- La incorporación de la documentación de forma ágil por parte de los solicitantes en todo el proceso telemático, con una gestión documental robusta.
- La gestión integral del expediente, de forma que se disponga de un expediente digital único que cubra todo el proceso.

Adicionalmente, se ha detectado que no se ha aplicado una evaluación posterior del impacto para la totalidad de las ayudas ni se dispone de un sistema integral con pautas comunes aplicable a la totalidad de las mismas y con el fin de tener una evaluación profunda del impacto de la ayuda en el medio plazo, comprobando la inserción de los beneficiarios en el mercado laboral (en entidades privadas o públicas) durante un período suficiente que permita conocer las condiciones laborales de los mismos y mejora en su empleabilidad. El hecho de no tener esta información disponible sobre todos los programas finalizados en los últimos años implica que el SAE no disponga de información relevante y valiosa para ajustar estas políticas en función de su utilidad pública. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.2.2)**

2. Intermediación y orientación en el empleo

Orientación y Atención a la demanda

El SAE, en la **intermediación** en la demanda, ofrece sus servicios tanto a **personas desempleadas** como a personas **ocupadas**. Conforme a lo dispuesto en la carta de servicios del SAE, el alcance de las funciones que se realizan son las siguientes:

- La coordinación de la atención a las personas demandantes, mediante la implantación y desarrollo de los procesos de asesoramiento a éstos, y su derivación a otras actividades del Servicio.
- La definición y coordinación del registro y calificación de la demanda de empleo, así como la puesta en marcha de los Itinerarios Personalizados de Inserción y las actuaciones de orientación profesional de las personas demandantes de empleo.

(Párrafos modificados por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.2.1)

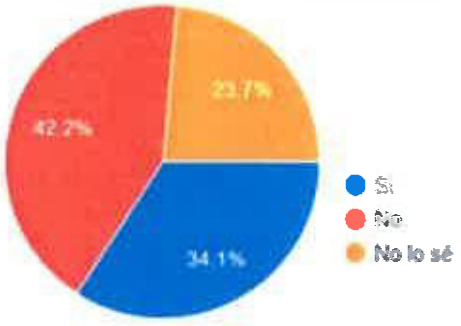
Se han realizado **encuestas a demandantes** de empleo con el objetivo de conocer la visión del demandante de empleo sobre los servicios del SAE. Ver las encuestas completas en el **Anexo I.2 – Análisis de sistemas y procedimientos – Encuestas.**

Se ha detectado en las encuestas a demandantes que más de la mitad de los encuestados dicen no haber recibido información en las oficinas de empleo en relación con los plazos de espera, tipos de formaciones o la orientación profesional. En este sentido se debería realizar esfuerzos para que el demandante de empleo conozca la carta de servicios del SAE a los que puede acceder, y los plazos de espera medios que tarda el SAE en prestar los mismos.

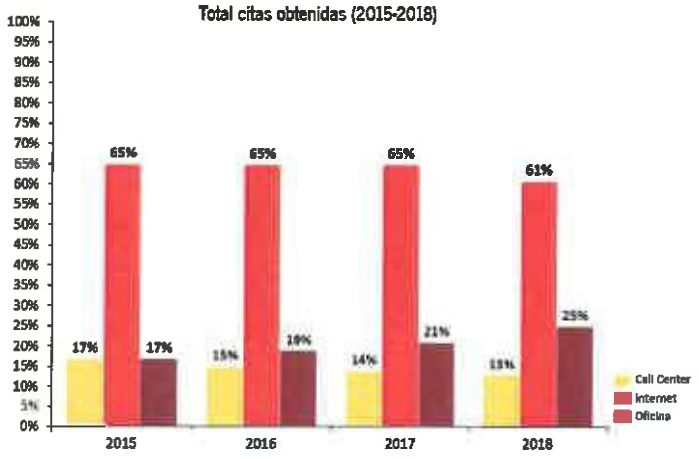
Se ha preguntado a los demandantes de empleo encuestados si han recibido ofertas de trabajo del SAE y es relevante que el **70,4% de los demandantes** manifiesten que **no han recibido ofertas de trabajo** a través del SAE.

Se detecta un margen de mejora muy significativo en cuanto poder ofrecer ofertas a ajustadas a los demandantes.

¿Considera que el tipo de oferta ofrecida por el SAE se adecua a su **perfil profesional?**



En las **encuestas realizadas a demandantes** de empleo se ha detectado que existe por parte del SAE un margen de mejora significativa a la hora de realizar un correcto **anáilsis del mercado laboral** por parte del SAE, con el objetivo de llevar a cabo un perfilado del demandante y poder así realizar un correcto emparejamiento de la oferta y la demanda. Se detecta como parte importante de la mejora realizar una correcta **adecuación el perfilado** para así conseguir una mejor adecuación de los puestos ofrecidos a demandantes a su perfil profesional, así como para disponer de información de calidad en el asesoramiento a los mismos.



En caso de las citas obtenidas vía web se ha detectado que el número de citas obtenidas de forma vía internet sobre el total de citas se mantiene estable en el periodo analizado (2015 a 2018) disminuyendo en el último ejercicio. Siendo, además, la opción más elegida por los demandantes de empleo. **(párrafo y gráfico modificado la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.2.1)**

Intermediación en el empleo

Este servicio está destinado a la **información y el asesoramiento a las empresas** sobre los servicios y programas puestos a su disposición por parte del SAE, así como el asesoramiento en material laboral, incentivos a la contratación, bonificaciones a la seguridad social, etc. Desde las oficinas de empleo se lleva la captación de las empresas, y se gestionan las ofertas de empleo, donde las empresas reciben asesoramiento sobre el perfil del candidato y la búsqueda de estos.

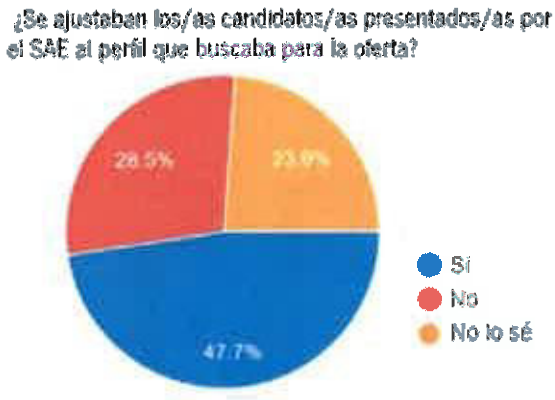
Una de las actividades de este servicio en las oficinas de empleo del SAE es la **captación de empresas usuarias** que buscan candidatos. A través del análisis de procesos y procedimientos se detecta la falta de un sistema de información que recoja e interactúe entre el SAE y las empresas que puedan necesitar los servicios de intermediación en el empleo. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.2.3)**

Se ha detectado que, actualmente, en el inicio del servicio de intermediación se requiere de una intervención por parte de un técnico del SAE para la obtención de la información necesaria, a partir de unos datos básicos obtenidos telemáticamente. Para ello, el SAE no cuenta con un formulario telemático enriquecido, de forma que se agilice la obtención y volcado de información en HERMES.

Además, a través del análisis de los sistemas y procedimientos, se ha detectado que no existe un **análisis de las potenciales empresas** que buscan candidatos para contratar y así tener contacto periódico con ellas, de forma que se identifique la necesidad de una forma ágil y facilitar candidatos en un período acorde a las necesidades de la empresa usuaria.

Se ha realizado **encuestas a empresas usuarias** en búsqueda de candidatos donde han manifestado que cuando han tenido contacto con el SAE ha sido por un **contacto directo por parte de las empresas.** Este hecho pone de manifiesto el esfuerzo que debería realizarse desde el SAE en la **captación de empresa** que puedan requerir sus servicios.

También se ha detectado que un 47,7% de las empresas usuarias declaran que los candidatos presentados por el SAE se ajustaban al perfil que se buscaba en la oferta de trabajo. El porcentaje de mejora del SAE, en este sentido, sería de un 28,5% de empresas que declaran que los candidatos no se ajustaban al perfil buscado. **(párrafo modificado por CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.2.2)**



3. Escuelas de Formación

En el año 1991, la Administración de la Junta de Andalucía, a través de la Consejería competente en materia de Formación Profesional para el Empleo, constituye, en colaboración con las Entidades Locales, una "Red de Consorcios Escuelas de Formación para el Empleo de la Junta de Andalucía".

Posteriormente, mediante Decreto de la Presidencia 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidenta y sobre la reestructuración de Consejerías, se establece que corresponden a la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio las competencias que inicialmente se asignaron a la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, en materia de Formación Profesional para el Empleo. En dicho Decreto, se establece adicionalmente la distribución de competencias, así como las entidades adscritas.

Actualmente, la Red de Consorcios de la Junta de Andalucía es un programa de FPO (formación profesional ocupacional) y están adscritas al SAE. El objetivo principal es la creación de un modelo formativo de excelencia que mejore la inserción laboral de los jóvenes andaluces y genere empleo de calidad para este colectivo.

En la actualidad existen **11 Escuelas de Formación** que se encuentran adscritas al SAE, dependiendo directamente de las Secretarias Provinciales. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.3.1)**.

Mapa de Escuelas de Formación

A pesar de estar adscritas al SAE y que el persona de las mismas es personal laboral propio del SAE, la oferta formativa de las Escuelas de Formación es definida y aprobada por la Resolución de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.3.1)**

La oferta formativa se compone por itinerarios que suponen la impartición de al menos dos acciones y que pueden tener una duración de hasta 2 años. Adicionalmente, en estas escuelas se llevan a cabo acciones y programas formativos con acreditación oficial que capacitan al alumnado para el desarrollo de una actividad laboral en el sistema productivo. El total de iniciativas formativas que se llevarán a cabo entre 2018 y 2021 será de 114, dirigida a un total de 1.770 alumnos.

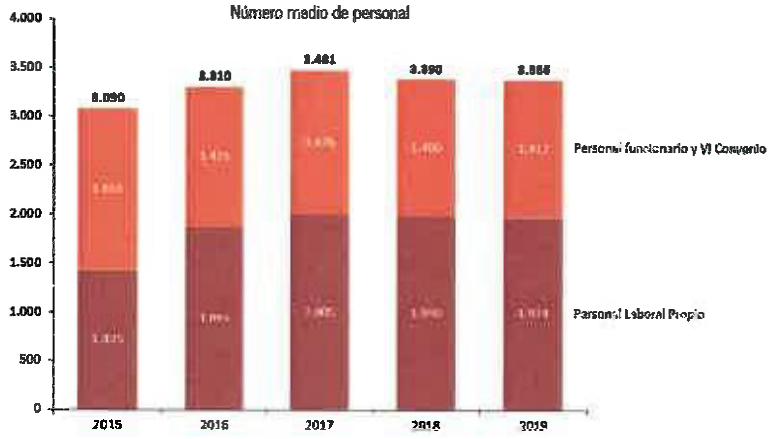
Durante el análisis, se ha detectado el hecho de que **las competencias sean compartidas entre el SAE y la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo , puede conllevar ineficiencias** en la gestión, duplicidades en las funciones o cuellos de botellas a la hora de la toma de decisiones. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.3.1)**

4. Personal

Este servicio es el encargado de la administración, organización y coordinación del personal en cuanto a permisos, bajas laborales, selección de personal, prevención de riesgos laborales o formación del propio personal del SAE. Además, este servicio es el encargado del control horario y del fichaje de los trabajadores a través de Crono.

La plantilla del SAE se compone de tres tipos diferenciados de adscripción: **funcionario, laboral VI Convenio** y **laboral propio**. El personal funcionario y laboral VI Convenio es el propio de una Agencia de Régimen Especial, y el personal laboral propio nace como resultado de la integración en el SAE de diferentes colectivos laborales en el periodo 2012 a 2019.

El hecho de tener una plantilla con tres tipos diferenciados de adscripción resulta **complejo** a la hora de realizar la gestión administrativa del conjunto de trabajadores, especialmente por la **coexistencia de 14 convenios colectivos diferentes.**



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

Se ha detectado que estos **convenios regulan condiciones laborales muy diferentes** entre sí, lo que dificulta la posibilidad de un convenio único, establecimiento de órganos de representación unitaria claros, así como de una mesa de negociación y diálogo común con los diferentes agentes sociales.

La convivencia entre el personal laboral propio con el personal funcionario pone de manifiesto un conflicto: las **potestades públicas**, en relación con las tareas que puede realizar cada colectivo. Esta problemática impide al SAE la utilización efectiva de todos los recursos humanos con los que cuenta, disminuyendo cada vez más el trabajo podría realizar un personal cualificado y que conforma el mayor volumen de efectivos. Esta falta de definición concreta conlleva un **panorama enormemente judicializado**, lo que dificulta la organización funcional de los trabajadores y requiere de atención de una gran cantidad de profesionales de manera continuada dedicados a resolver dichos conflictos.

Por otro lado, se ha detectado que existen ineficiencias a la hora de contratar un trabajador (interinos) para cubrir una necesidad. Desde que se detecta que existe la necesidad de un trabajador en un área concreta de actividad hasta que finalmente es posible la contratación, conlleva un período dilatado de tiempo, lo que puede provocar que la necesidad se haya cubierto o haya desaparecido.

Adicionalmente, hay que destacar que no existe un sistema de medición de la productividad o desempeño por áreas ni por trabajador. Se han identificado medidores en ciertas áreas, pero sin existir acciones concretas de las incidencias detectadas.

Por último, en cuanto al sistema de control horario CRONO, actualmente el sistema no permite realizar de forma telemática el trámite de justificación de las ausencias y permisos. En cuanto al control de picadas, aun no se han regularizado en el sistema las picadas que se realizan por el personal que se encuentra teletrabajando, ni por el personal en situación de trabajo a distancia.

5. Sistemas de Información

Los principales sistemas con los que trabaja el SAE son las siguientes:

- **HERMES:** Sistema soporte de la actividad de las oficinas de empleo, dedicado a la gestión de la demanda y la oferta, así como a los servicios de intermediación que ofrece el SAE, bien a través de su red oficinas o bien a través de las agentes de empresa. Este sistema se encuentra integrado con STO y con cita previa.
- **PTW@ndA:** Sistema gestor de expedientes orientado a la tramitación de programas y ayudas de forma telemática. Se encuentra integrado con determinados componentes de administración electrónica (notific@, Trew@, @firma, port@firmas, etc.) así como el Sistema de Justificación Genérico (SJG).
- **VeA:** Componente tecnológico que actúa como ventanilla electrónica, desarrollado con el objetivo de impulsar los servicios de administración electrónica.
- **Cita Previa:** Servicio web que facilita la gestión de las citas que se atienden desde las distintas oficinas del SAE.
- **Eureka:** Servicio web para intermediación laboral libre a través de la publicación de anuncios por parte de las empresas y de la gestión de currículos inscritos. Se encuentra integrado con HERMES con la única finalidad de permitir la difusión de anuncios propios del SAE.
- **STO:** Servicio telemático de Orientación que da soporte a la gestión de los diferentes programas de empleo, itinerarios formativos personalizados, Experiencias Profesionales para el Empleo (EPES), etc. Se encuentra integrado con HERMES.
- **SJG:** Sistema integrado de soporte a los procesos de justificación de ayudas y subvenciones. Se encuentra integrado con PTW@ndA.
- **CRONO:** Sistema de control de presencia y gestión de permisos y licencias para el personal del SAE.
- **GPSAE:** Herramienta para gestión de peticiones basada en la plataforma Redmine para el seguimiento de proyectos del SAE, así como para la gestión del conocimiento en diferentes áreas.
- **EmpleAND:** Aplicación móvil para la gestión de los principales trámites asociados a la demanda de empleo, gestión de la cita previa con los gestores de empleo y servicios de geolocalización de recursos (oficinas, puntos de empleo y unidades de orientación). Se encuentra integrado con cita previa y HERMES.
- **SAP:** ERP utilizado para la gestión de los recursos humanos relativa al personal laboral propio.
- **SIRHUS:** Sistema de información de gestión integrada de los recursos humanos de la Junta de Andalucía. Abarca tanto las áreas de vida administrativa y puestos de trabajo, selección y provisión, planificación de los recursos, gestión económica y presupuestaria, acción social, nómina, etc. para el personal funcionario y laboral del VI Convenio.
- **GIRO:** Sistema informático de gestión presupuestaria y contable de propiedad de la Junta de Andalucía. Integrado con SAP y SIRHUS.

Las áreas objeto de análisis han sido las siguientes:

Gobierno de TI

Existe un organigrama funcional que refleja la estructura del Servicio de Informática sin embargo no se han definido formalmente las funciones y obligaciones de cada uno de los puestos de trabajo existentes en este Servicio.

Se ha elaborado un Plan de Sistemas cuyo ámbito temporal es la legislatura. Desde el Servicio de informática, anualmente, se revisan los principales ejes del Plan y se definen nuevas actuaciones para el año. Existen comités de seguimiento de proyectos con los principales proveedores y se realizan reuniones informales con los usuarios de negocio para definir los requisitos de los proyectos a desarrollar. Sin embargo, no existen Comités con presencia de tanto del Servicio de Informática como de los responsables de negocio de las áreas implicadas para definir la estrategia de IT y sus prioridades de forma que haya una adecuada alineación de los objetivos de IT con los del propio Servicio Andaluz de Empleo.

Gestión de usuarios

La gestión de peticiones de altas, bajas y modificaciones de usuarios es realizada por el CAU. Las solicitudes las realiza el departamento de personal en primera instancia a través de la herramienta Remedy y en una segunda fase será el responsable del Servicio en le que vaya a trabajar el que solicitará los permisos concretos que necesita el usuario. En este sentido, se han definido algunos flujos de aprobaciones.

Configuración de Seguridad de las aplicaciones y bases de datos

Si bien existe un Libro Blanco donde existen recomendaciones acerca de los parámetros de seguridad de las contraseñas, este tiene un mero carácter orientativo, no constituyendo sus pautas requisitos de obligado cumplimiento. De este modo, cada una de las aplicaciones y bases de datos existentes tiene una configuración diferente sin que exista una normativa corporativa que establezca parámetros comunes que se encuentren alineados con las buenas prácticas en la materia.

De igual forma, los registros de actividad existentes en cada aplicación varían de forma sustancial de unos de otros, ya que estos registros únicamente se utilizan para poder atender a posibles reclamaciones de usuarios, principalmente en los servicios de atención al ciudadano. Sin embargo, no se monitorizan de forma preventiva las actividades de los usuarios avanzados.

Gestión de cambios

Existen dos áreas bien diferenciadas en su naturaleza dentro del Servicio de Informática que abordan de forma diferente la gestión de cambios y desarrollos a realizar, el Área de Desarrollo y el Área de Infraestructura. En ambos casos existen procedimientos formales que son conocidos y respetados.

En el caso de desarrollo de software o despliegue de versiones, el procedimiento tendría las siguientes fases a lo largo del ciclo de vida de desarrollo, donde se plantean varios puntos donde la Oficina de Calidad Integral participa con el objetivo de asegurar la calidad de cada entrega:

- Etapa 0: Definición de estrategia de pruebas
- Etapa 1: Soporte al Desarrollo: conjuntamente con la generación de la documentación base de la versión.
- Etapa 2: Verificación de la Versión: tras la construcción del software.
- Etapa 3: Cierre: tras la liberación y despliegue de la versión en Producción.

En cuanto al procedimiento de cambios en Infraestructuras, comenzaría con una primera fase de registro. Los registros podrán realizarlos tanto el equipo de Producción como de Diseño, Planificación y Soporte Especializado.

Posteriormente se procede a realizar el análisis. Producción será siempre el que reciba la solicitud de cambio independientemente del grupo que la abra. Analizará el cambio y comenzará a trabajar en la construcción de este o analizará las instrucciones si ya han sido proporcionadas, excepto para los cambios estándar que están documentados de antemano.

Al análisis le seguirá la fase de validación. Todos los cambios deben ser validados técnica y operativamente, así como probados de antemano. Si los cambios tienen origen en Producción y se trata de trabajos programados o puestas en producción debe existir una validación expresa del grupo de Diseño, Planificación y Soporte Especializado. EN caso contrario se validarán internamente. Una vez validados, los cambios se planifican por parte de Producción con asesoramiento del Comité de Cambios (CAB).

A continuación, se procede a la ejecución del proyecto de cambio de acuerdo con las instrucciones construidas, validadas y planificadas. Si es necesario se aplicará el procedimiento de marcha atrás. Por último, se evalúa el cumplimiento de los objetivos del cambio, y se realiza el cierre de este.

Para cada una de las aplicaciones existentes en el Servicio, existen varios entornos para garantizar el correcto funcionamiento y despliegue de nuevos desarrollos y evolutivos sobre las mismas:

- Entorno de Integración: esta es la rama de desarrollo principal, en la que se despliegan los nuevos evolutivos y se hacen pruebas de regresión por parte del Servicio de Informática para garantizar el correcto funcionamiento de la herramienta.
- Entorno de Verificación: entorno en el que se realizan pruebas para garantizar la calidad y funcionalidad de los desarrollos realizados.
- Entorno de Preproducción: entorno previo al de Producción, en el que se realizan pruebas de aceptación por parte de los responsables funcionales y pruebas de integración con el resto de los elementos existentes.
- Entorno de Producción: entorno en el que los usuarios finales realizan su trabajo diario a través de las aplicaciones.

Operaciones:

La gestión del mantenimiento de sistemas y alojamiento de servidores se encuentra externalizada. No obstante, no existen procedimientos formales acerca de las tareas de mantenimiento que se consideran necesarias o sobre la realización de copias de seguridad o procesos de restauración. El proveedor envía informes periódicos con las tareas que realiza y el resultado de las mismas sin embargo no se han establecido Acuerdos de Nivel de Servicios.

Gestión de incidencias:

La gestión de incidencias está centralizada a través de la herramienta de gestión de tickets Remedy. Al igual que ocurre en otras áreas del Servicio de Informática, la gestión de incidencias tiene dos vertientes distintas atendiendo a la naturaleza de las mismas. En este sentido, se ha desarrollado documentación formal acerca de la gestión de tickets, enfocado al Área de Desarrollo, como el procedimiento de Gestión de Incidencias, enfocado al Área de Infraestructura.

De acuerdo con la información obtenida en las reuniones mantenidas, se considera que la gestión de la función de IT no se ha diseñado con un **enfoque global** a aplicaciones departamentales, aplicaciones centrales de la Junta de Andalucía y aplicaciones propias.

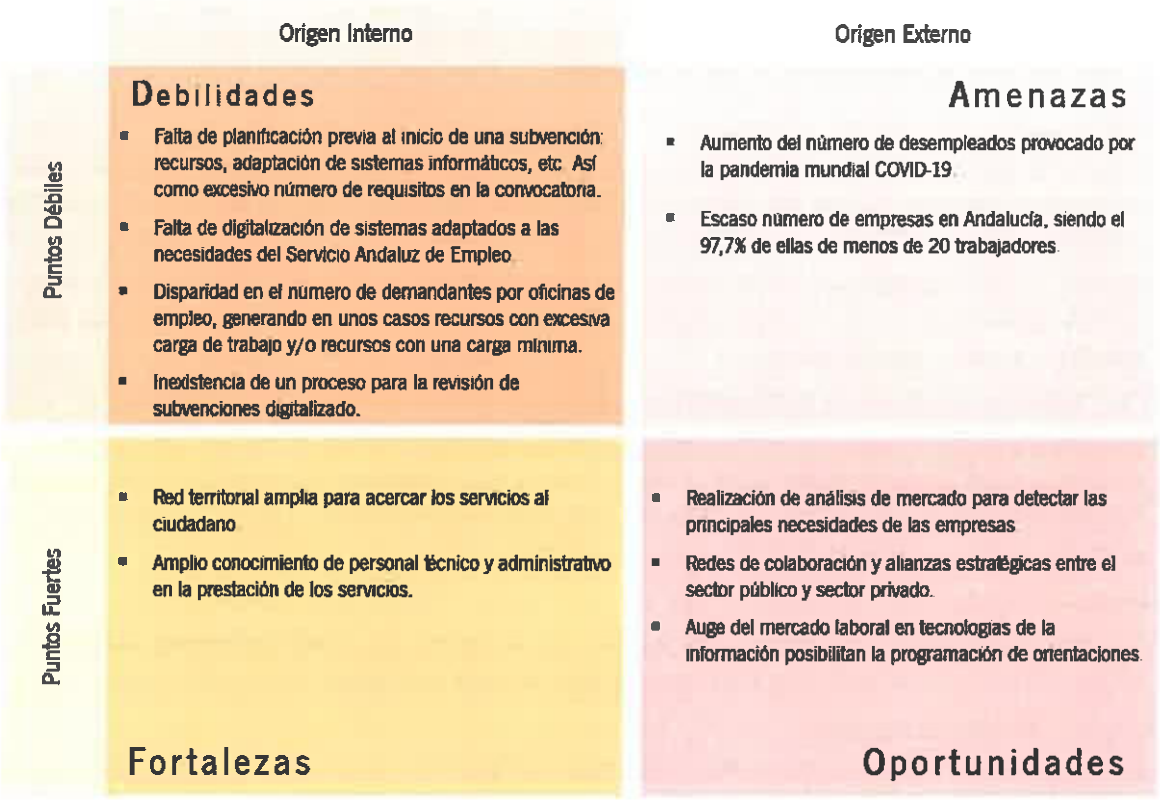
V.1.3 Matriz global de procedimientos-riesgos asociados-controles clave

En relación con los procedimientos claves analizados, se adjunta a continuación la matriz de procedimientos-riesgos asociados-controles clave:

Procedimientos	Riesgos	Controles
Concesiones de ayudas	Excesivos requisitos que conllevan excesivos controles administrativos, dilatando los plazos de gestión de las subvenciones. Falta de digitalización y automatización en el proceso. No hay fijados indicadores que midan la productividad por empleado o por Área, y por tanto no se realizan evaluaciones de dicha productividad. No se mide el impacto de las ayudas en los desempleados y en su inserción en el mercado laboral.	Existe un control por parte de las direcciones provinciales, así como de la Dirección General de Políticas Activas de Empleo, de toda la documentación requerida para la concesión de la subvención. Adicionalmente, la Intervención Delegada es la encargada de la fiscalización de los documentos contables. Por otro lado, existe otro control por parte de verificadores de toda la documentación del procedimiento.
Intermediación y orientación en el empleo	Inexistencia del sistema de perfilado de demandantes y empresas. Falta de planificación de los recursos de las oficinas de empleo. Inexistencia de una evaluación del desempeño del trabajo realizado en la captación de empresas. Adicionalmente, existe una posible pérdida de información como consecuencia de la falta de interacción entre los sistemas informáticos: Hermes-Ptw@nda y Eureka-Hermes.	Existen indicadores de las actividades llevadas a cabo por los trabajadores de las oficinas de empleo: número de citas atendidas, media de minutos del servicio prestado, etc. Además, existen encuestas telefónicas de satisfacción a empresas usuarias de servicios de búsqueda de candidatos.
Personal	Existe riesgo de incurrir en ineficiencias al no realizarse un análisis funcional de la estructura del SAE, donde se identifiquen cada uno de los puestos de trabajo indicándose las funciones y responsabilidades de cada uno de ellos. Esto también podría conllevar ineficiencias puesto que desde que se detecta que existe la necesidad de un trabajador en un área concreta hasta que finalmente es posible la contratación conlleva un período dilatado de tiempo, lo que puede provocar que la necesidad se haya cubierto o que haya desaparecido.	Como principal área de mejora destacamos la falta de un análisis funcional de la estructura del SAE, donde se estudien y definan cada uno de los puestos de trabajo por servicios y las responsabilidades de estos. De esta forma, se podrá detectar la falta de recursos de una manera ágil y eficaz. Falta de adaptación del sistema Crono a las necesidades, como la posibilidad de adjuntar archivos por parte del trabajador a la hora de solicitar una baja médica o una ausencia.
Sistemas de Información	La gestión de la función de IT no está diseñada con un enfoque global a aplicaciones departamentales, aplicaciones centrales de la Junta de Andalucía y aplicaciones propias.	Los procesos y operativas están bien definidos y existen controles adecuados para facilitar tanto la gestión del cambio como las peticiones de altas, bajas y modificación de usuarios. El alojamiento y mantenimiento de servidores y sistemas se encuentra externalizado. El proveedor realiza las copias de seguridad y las restauraciones de datos, enviando informes mensuales con indicadores de back up. Asimismo, poseen un plan de mantenimiento por el cual se realizan simulacros de restauración de cuyos resultados se informa a la entidad.

V.1.4 Análisis DAFO

A continuación, se muestra la matriz realizada para esta entidad, en relación con el análisis de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades:



V.2 Eficacia

Se identificarán los objetivos marcados en el presupuesto del ejercicio 2019 para identificar aquellos objetivos o actuaciones que están llegado a las cifras previstas y aquellos que no se han alcanzado, teniendo en cuenta que ha sido un presupuesto atípico, al haberse realizado dos presupuestos. Además, se analizarán si los recursos de la entidad están siendo utilizados de forma eficiente y se comprobará si los recursos utilizados son razonables.

V.2.1 Análisis de coherencia y consistencia

Conforme se establece en los Estatutos del SAE, la Dirección-Gerencia del SAE será la encargada de la realización de los contratos de gestión plurianuales con la Consejería, con la posterior aprobación del Consejo de Gobierno.

El Contrato de Gestión tiene por objeto regular la actividad a desarrollar por la Agencia durante el periodo de aplicación dentro de la estructura de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. En el propio contrato se establecen principalmente los objetivos a cumplir por el SAE en el período de aplicación, los recursos humanos y materiales con los que cuenta, presupuesto y seguimiento de la ejecución y cumplimiento del contrato.

Los últimos Contratos de Gestión aprobados para el SAE son los correspondientes a los ejercicios 2017-2018 (prorrogado al 2019) y los correspondientes a 2020-2021. Con fecha 5 de mayo de 2020 se aprobó el Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia SAE para el periodo 2020-2021 donde se establecen los **objetivos estratégicos**:

- Promover programas que **mejoren las posibilidades de acceso** al empleo de las personas desempleadas y la promoción profesional de las personas ocupadas, favoreciendo la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo.
- Desarrollar y consolidar servicios que adecúen los **perfiles** de las personas desempleadas con las necesidades de empresas y el mercado de trabajo, promoviendo la activación laboral de las mujeres.
- Favorecer la **modernización y la mejora continua** del SAE.

Igualmente, en los propios presupuestos se establecen indicadores concretos que para medir la consecución de los objetivos. Sin embargo, se ha detectado que estos indicadores no son adecuados dado que no permiten evaluar de manera objetiva y directa el cumplimiento de los objetivos, así como conocer y evaluar el impacto en la población.

Además, se han detectado un número elevado de indicadores (61 en el presupuesto de 2019), sin que se haya determinado la importancia relativa de los mismo. Por lo tanto, **no existe una consistencia directa** entre los objetivos y los indicadores.

V.2.2 Grado de cumplimiento de los objetivos fijados

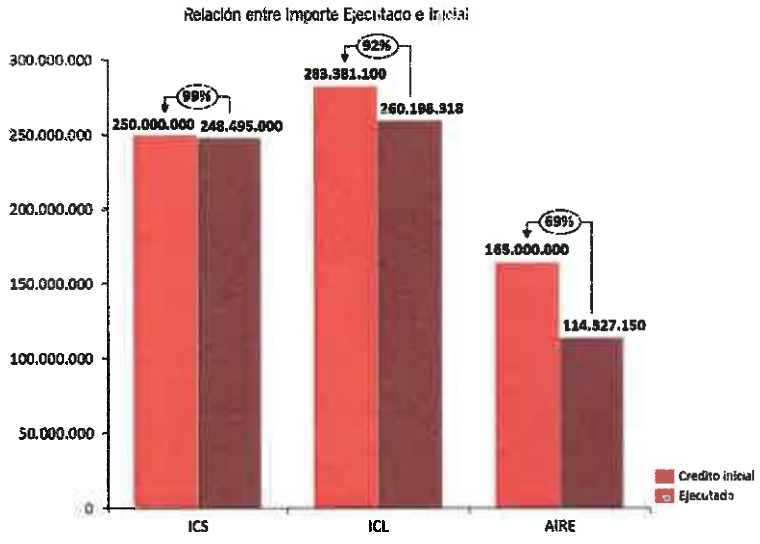
Se analizará la consecución de los indicadores objetivos establecidos por el SAE en sus presupuestos durante la serie temporal desde 2015 a 2018. Para el caso particular del ejercicio 2019, cómo los indicadores cambian con respecto al resto de ejercicios, se analizarán la consecución individual para dicho ejercicio de los indicadores propuestos en ese presupuesto.

Concesión de ayudas

En primer lugar, se ha detectado que en la concesión de ayudas **no existen indicadores objetivos** que midan el impacto de las diferentes líneas de incentivos tanto en el mercado laboral público como privado.

Consecución del crédito inicial

Se ha analizado indicadores propuestos que midan la eficacia en la concesión de ayudas. En primer lugar, se ha analizado la ejecución de las líneas de promoción al desarrollo local, teniendo en cuenta que la línea "AIRE" no ha terminado el período de ejecución del crédito.

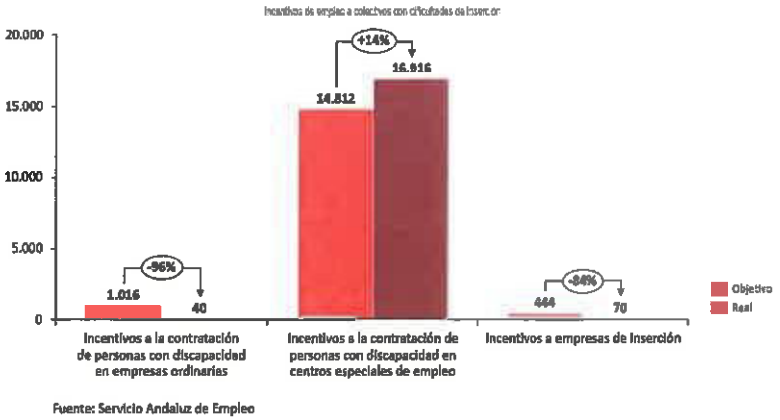


Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

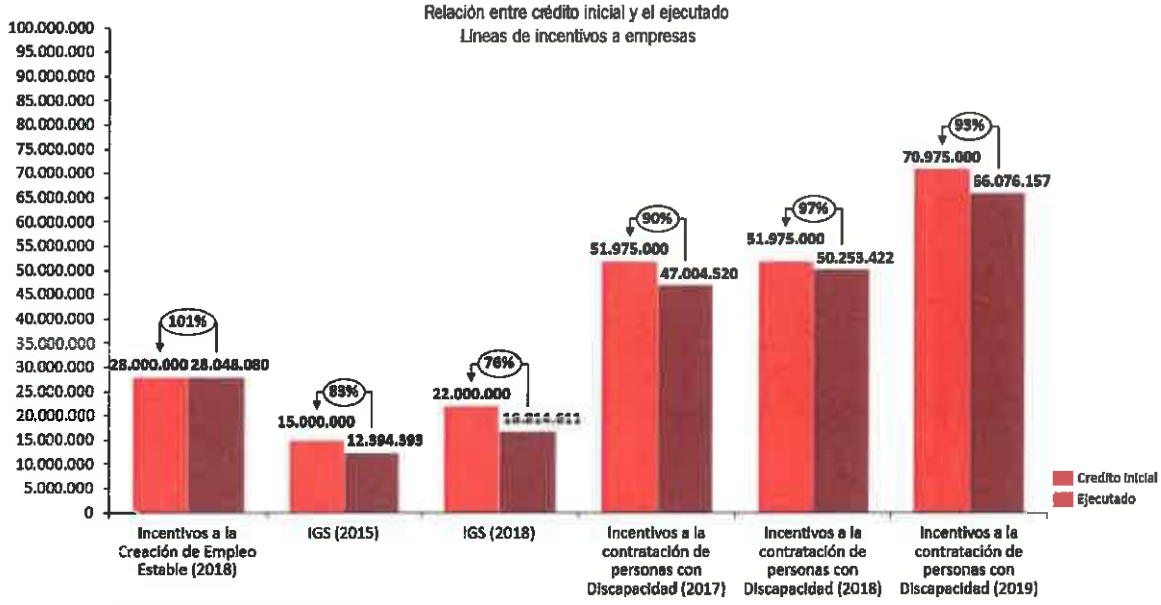
En el caso de ICS e ICL no se consigue ejecutar el 100% de la línea, llegando a conseguir un porcentaje muy elevado de consecución en el caso de ICS.

Hay que señalar que las tres líneas están destinadas al mismo objetivo y son financiadas en un 80% por fondos europeos y un 20% de financiación propia.

Por otro lado, se analiza la consecución de los créditos de las líneas de incentivos a empresas analizadas anteriormente, detectando que el SAE en la mayoría de ellas **no consigue ejecutar el 100% del crédito** concedido. Excepto en la convocatoria de Creación de Empleo estable, las líneas consiguen ejecutar entre un 76% y un 97% del crédito inicial.

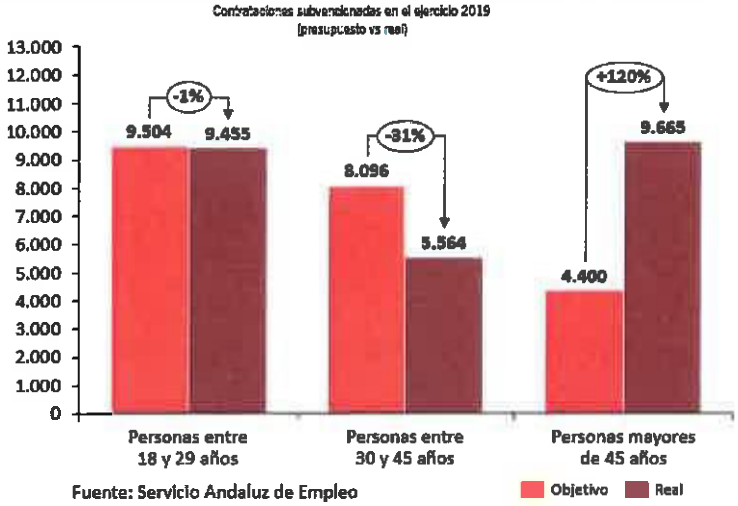


Fuente: Servicio Andaluz de Empleo



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

En el presupuesto del ejercicio 2019 se establecen indicadores objetivos de aquellas contrataciones que han sido subvencionadas. A continuación, se muestran los datos objetivos establecidos en los presupuestos frente a los datos reales objetivos en el ejercicio:



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

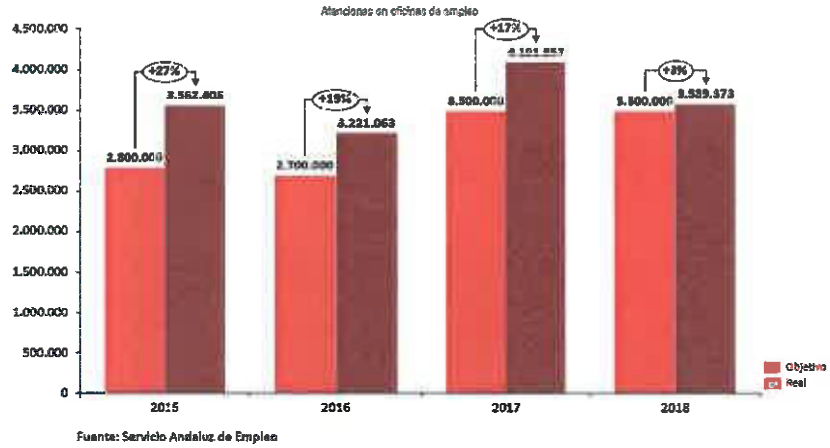
El SAE ha cumplido con el objetivo para la población de 18 a 29 años. En los otros dos tramos establecidos, existen desviaciones significativas tanto positivas como negativas. Se detecta que, tal y como se establecen en los objetivos anuales, se realiza un esfuerzo significativo en la inserción de personas jóvenes y mayores de 45 años.

Unos de los objetivos establecidos en los presupuestos de 2019 es el de favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción, donde **el porcentaje de consecución** de inserción en empresas ordinarias es mínimo, apenas un **4% del importe fijado**.

Se ha detectado que el SAE **no cumple con todos los indicadores** propuestos en el presupuesto y no se hace un análisis global y ponderado de la consecución. Adicionalmente, a pesar de que existen evaluaciones posteriores de las líneas de incentivos, se ha detectado que no existen evaluaciones en profundidad del impacto de la ayuda en la empleabilidad durante un período dilatado de tiempo, así como de la inserción de los beneficiarios en el mercado laboral un período suficiente que permita conocer las condiciones laborales de los mismos. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.2.2, N.º I.A.1.7 y N.º I.A.1.9)**

Intermediación y orientación en el empleo

El SAE fija en los presupuestos de los diferentes ejercicios un número objetivo de atenciones en oficinas de empleo y evalúa posteriormente el número real de las mismas:



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

El indicador de **atenciones en oficinas de empleo** en todos los ejercicios **se ha sobrepasado el objetivo fijado**, siendo el objetivo en 2015 y 2016 inferior a los ejercicios 2017 y 2018.

Una de las principales actividades de las oficinas de empleo del SAE es la captación de empresas usuarias que buscan candidatos, por lo que se establecen un número objetivo de **empresas visitadas por Agentes de Empleo** el cual se comparará con el número real de empresas visitadas:

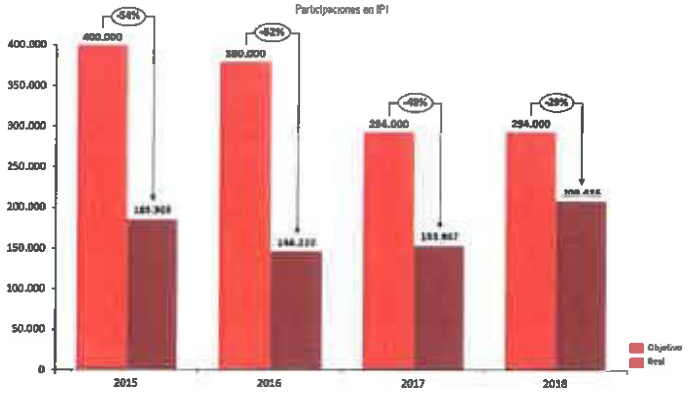
Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

Este indicador **en ningún ejercicio se consigue el número objetivo** de empresas visitadas por Agentes de Empleo. El porcentaje de no consecución se encuentra entre el 30% y el 40%. A continuación, se relaciona el número de empresas reales visitadas en relación con el número de empresas de Andalucía.

En la atención al demandante, el SAE realiza **Itinerarios Personalizados de Inserción**, que son acciones personalizadas e individuales de diagnóstico o evaluación socio profesional, desarrollada por personal técnico de una oficina del SAE o de una Unidad de Orientación de la red "Andalucía Orienta".

En el presupuesto anual se establece el número objetivo de participaciones en Itinerarios Personalizados de Inserción (IPI):

A través de la gráfica se observa que los objetivos propuestos en los presupuestos anuales (período 2015 a 2018) son significativamente superiores a lo finalmente conseguido por el SAE **(entre un 30% y un 60% de no consecución de los objetivos** anuales). Lo que pone de manifiesto el margen significativo de mejora a conseguir por el SAE.

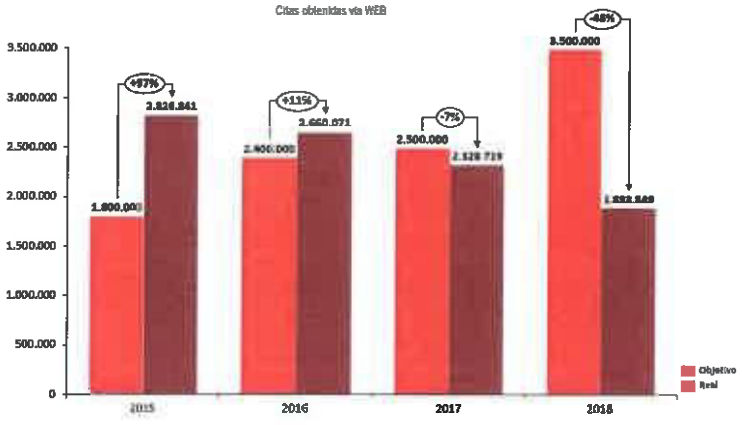


Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

El SAE establece en los presupuestos anuales el número de citas obtenidas vía web con el objetivo de trabajar hacia la telematización de ciertos servicios que se prestan tanto a los demandantes de empleo como de las empresas usuarias.

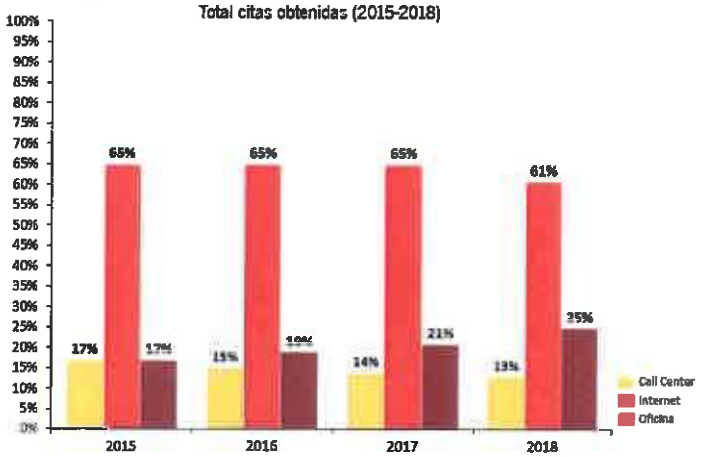
A continuación, se muestra la gráfica donde se pueden observar la consecución de los objetivos establecidos en los ejercicios desde 2015 a 2018:

En los dos primeros ejercicios se cumplían los objetivos establecidos en los presupuestos anuales, y en los dos últimos ejercicios se aumenta el número objetivo de citas vía web y comienzan a no cumplirse dichos objetivos.



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

A continuación, se muestra una gráfica con la evolución de los datos reales de citas obtenidas vía web a lo largo del tiempo:

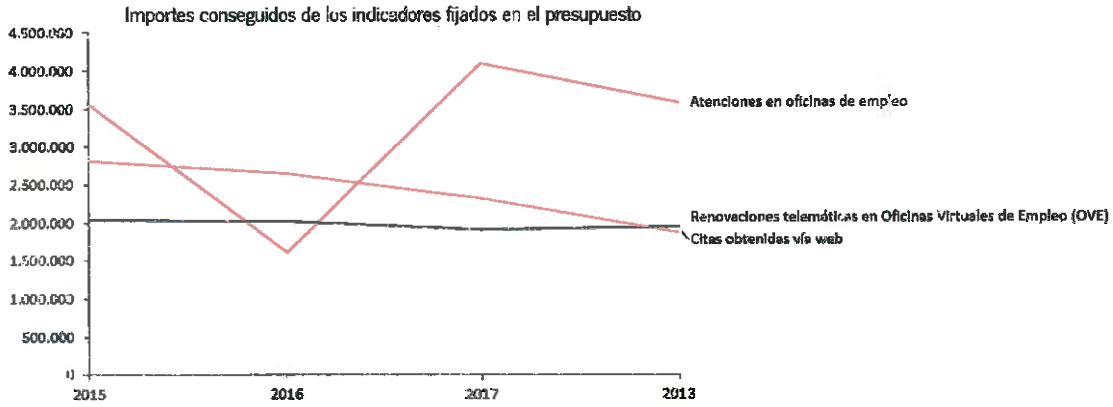


En caso de las citas obtenidas vía web se ha detectado que el número de citas obtenidas de forma vía internet sobre el total de citas telemática se mantiene estable en el periodo analizado (2015 a 2018) disminuyendo en el último ejercicio. Siendo además, la opción más elegida por los demandantes de empleo. **(párrafo y gráfico modificado la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.2.1)**

Se ha detectado que en su mayoría el **SAE no cumple los indicadores objetivos** marcados en el presupuesto anual de la agencia. Además, no se prioriza el cumplimiento de aquellos indicadores que se consideren de mayor relevancia.

V.2.3 Análisis de tendencias

Se van a analizar los principales datos conseguidos de los indicadores fijados en el presupuesto para analizar las tendencias de los indicadores propuestos para el SAE.



Tras el análisis realizado, no se han evidenciado una tendencia clara de evolución, existiendo desviaciones elevadas recurrentemente por lo que se recomienda realizar mayor seguimiento de la evolución del cumplimiento de indicadores.

V.3 Eficiencia

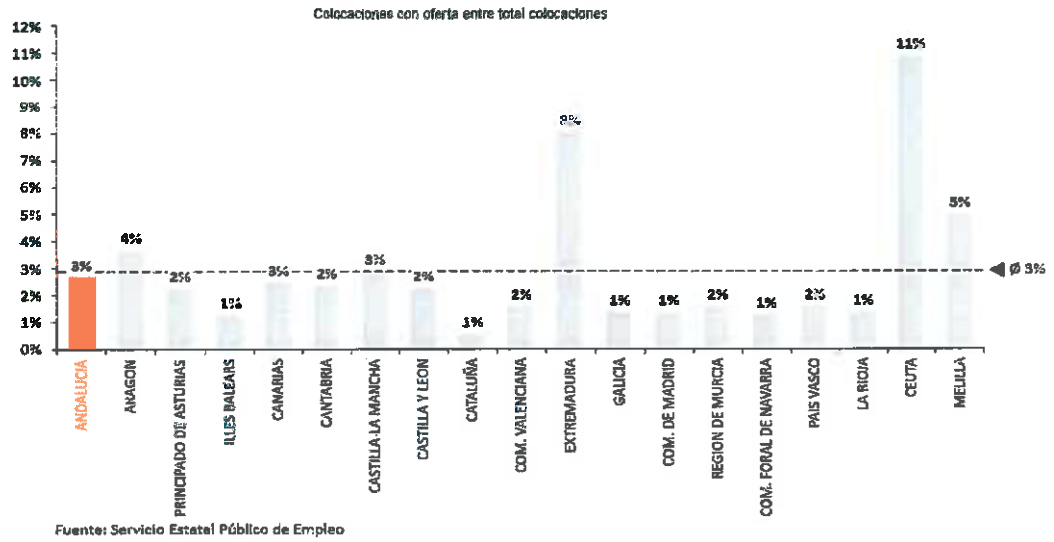
El principal objetivo del análisis de eficiencia es determinar el grado de consecución de objetivos del SAE mediante el menor uso de los recursos disponibles.

Para el estudio de la eficiencia se ha utilizado una serie de indicadores y ratios (comparación de inputs y outputs), de forma comparada con otros Servicios Públicos.

El análisis realizado es apoyado y soportado con el análisis realizado en el apartado **V.1 Sistemas y procedimientos.**

Intermediación y orientación en el empleo

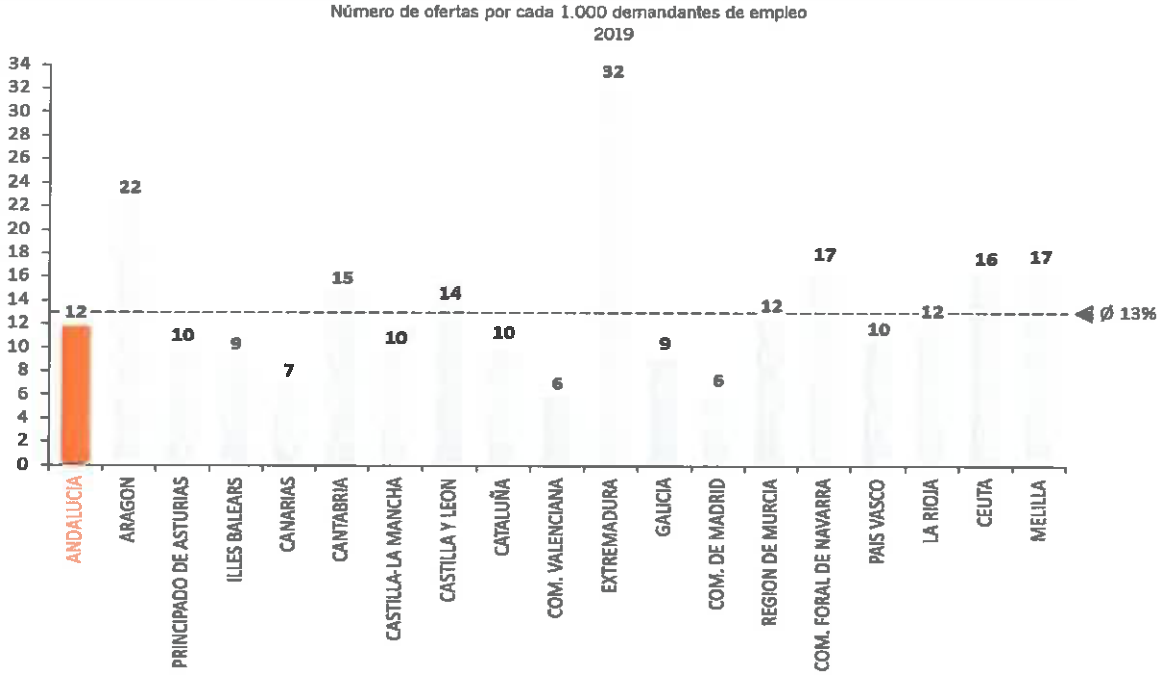
Al realizar el análisis del total de colocaciones que han recibido una oferta del Servicio Público de Empleo entre el total de colocaciones, se ha detectado que el SAE **únicamente ha gestionado el 3% de las contrataciones de Andalucía** durante el ejercicio 2018.



Fuente: Servicio Estatal Público de Empleo

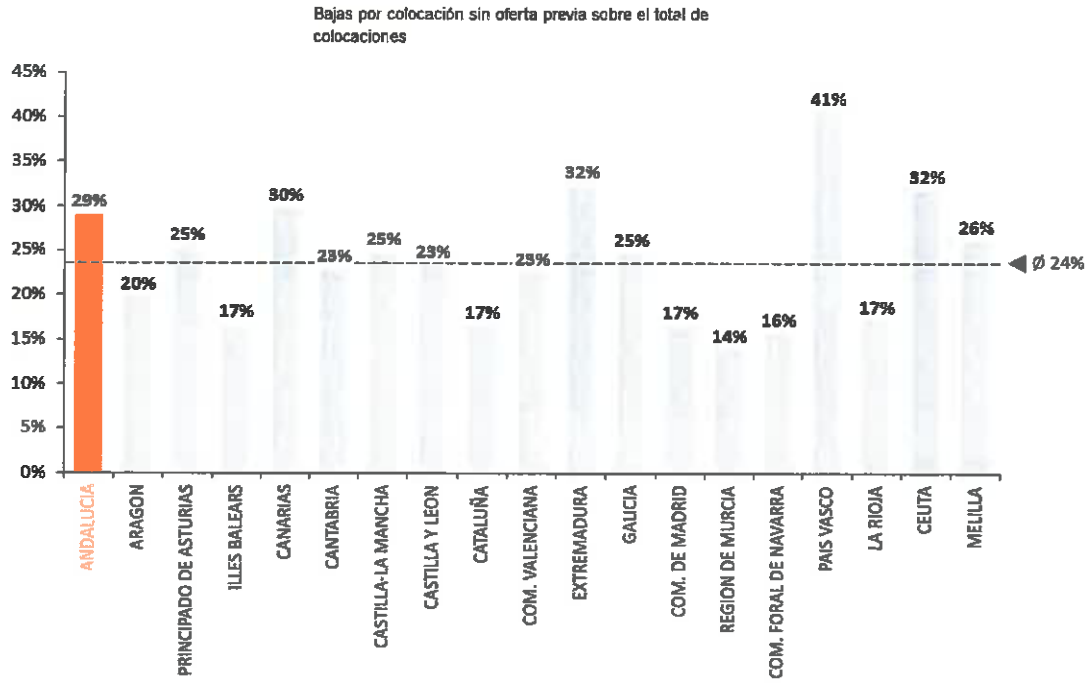
Se detecta que Andalucía se encuentra en la media de todas las Comunidades Autónomas, sin embargo, el margen de mejora es muy significativo.

Se analiza la ratio de altas de oferta para que sean gestionados por el SPE, donde se evidencia que el SAE, durante 2019, ha ofrecido **12 ofertas de empleo por cada 1.000 demandantes de empleo**.



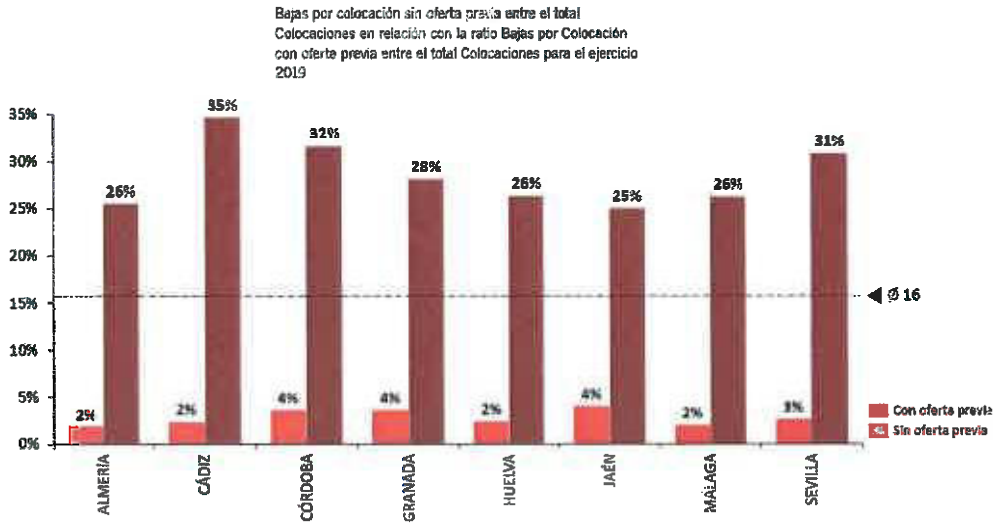
Fuente: Servicio Estatal Público de Empleo

La siguiente ratio refleja el número de bajas de demandantes que han conseguido trabajo sin recibir una oferta del Servicio Público de Empleo entre el total de todas las colocaciones. Se detecta que en Andalucía existe **un 29% de las bajas de demandantes se producen sin haber recibido una oferta del SAE** (2019).



Fuente: Servicio Estatal Público de Empleo

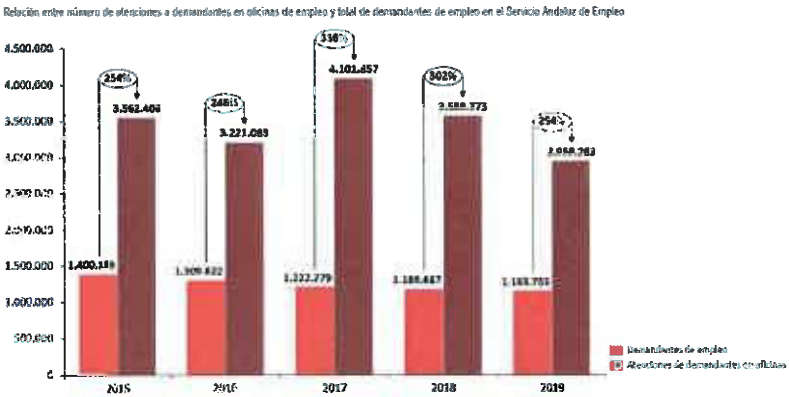
A continuación, se muestra una gráfica donde se puede identificar la **capacidad de mejora** de la productividad del SAE para mejorar la empleabilidad de todos aquellos demandantes que han confiado en este organismo para su inserción laboral.



Fuente: Servicio Estatal Público de Empleo

La provincia de Cádiz tiene un 2% de demandantes que se colocan en el mercado laboral habiendo recibido anteriormente una oferta del SAE, y un 35% de demandantes que se colocan sin haber recibido ninguna oferta. En general, se detecta el margen de mejora tan significativo que tienen todas las provincias en Andalucía para conseguir ofrecer al menos una oferta a cada demandante colocado.

Esta ratio refleja el alcance de atenciones en oficinas de empleo en relación con el total de demandantes de empleo. Únicamente analizamos el periodo comprendido entre el ejercicio 2015 y 2018, ya que para el ejercicio 2019 no se han obtenido datos.

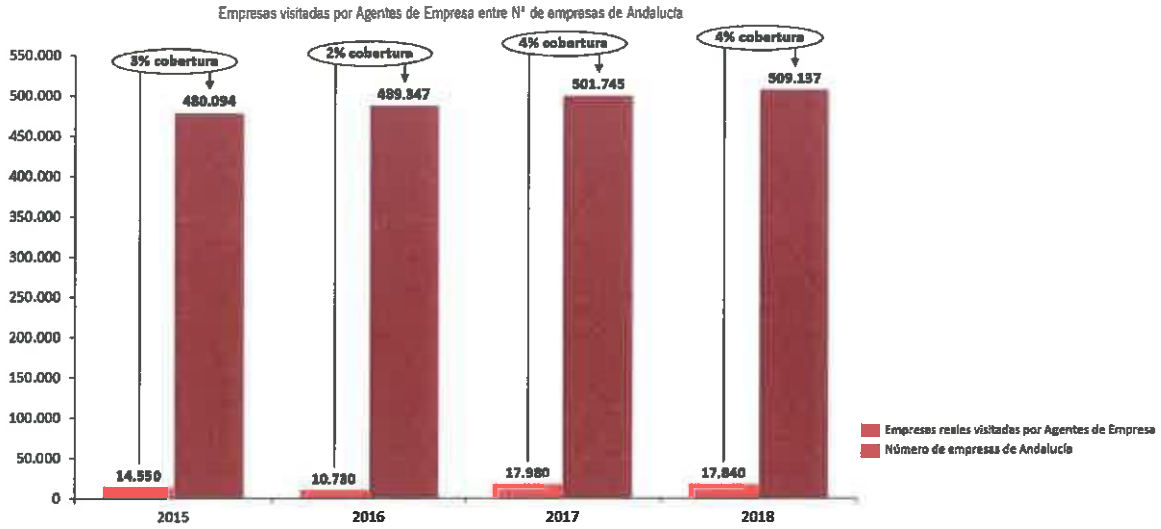


Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

Se ha detectado que el SAE durante el ejercicio 2017 fue capaz de asumir la mayor cobertura de atenciones a demandantes en oficinas y, durante los dos últimos ejercicios analizados, se ha producido una disminución de atenciones a demandantes, reduciendo por ello la ratio de cobertura.

Se ha detectado una tendencia de menor número de atenciones en oficinas por demandante al año desde el ejercicio 2017. Se ha pasado de realizar hasta 3,36 atenciones por demandante en 2017, a 2,54 atenciones en 2019, por lo que se puede identificar que no ha mejorado la cobertura.

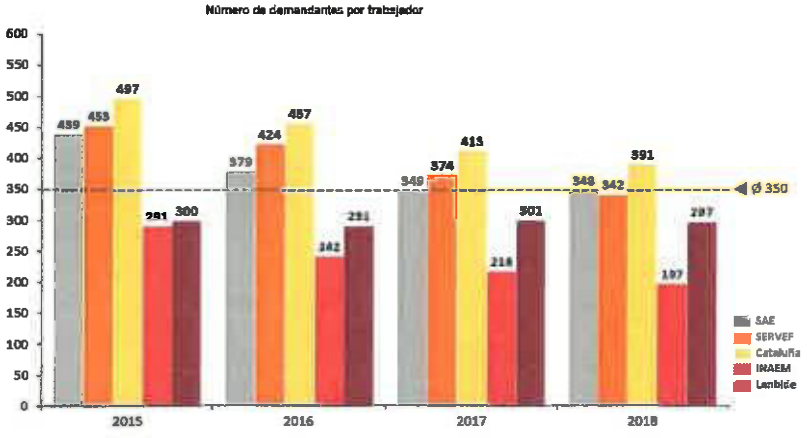
Como se aprecia a través de la gráfica, los Agentes de Empresa visitan del total de empresas de Andalucía durante el período de análisis entre un 2% y un 4% de empresas de la Comunidad Autónoma. Esto pone de manifiesto un margen de mejora muy significativo en la intermediación con empresas usuaria en búsqueda de candidatos.



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo y SEPE

A continuación, se analiza la cobertura de demandantes de empleo por trabajador de cada uno de los Servicios Públicos de Empleo. Identificamos a INAEM (Aragón) como el SPE con mejor dimensionamiento. La evolución de todos los SPE analizados es de una mejora del dimensionamiento, excepto en el caso de Lanbide (País Vasco), quien se mantiene prácticamente constante.

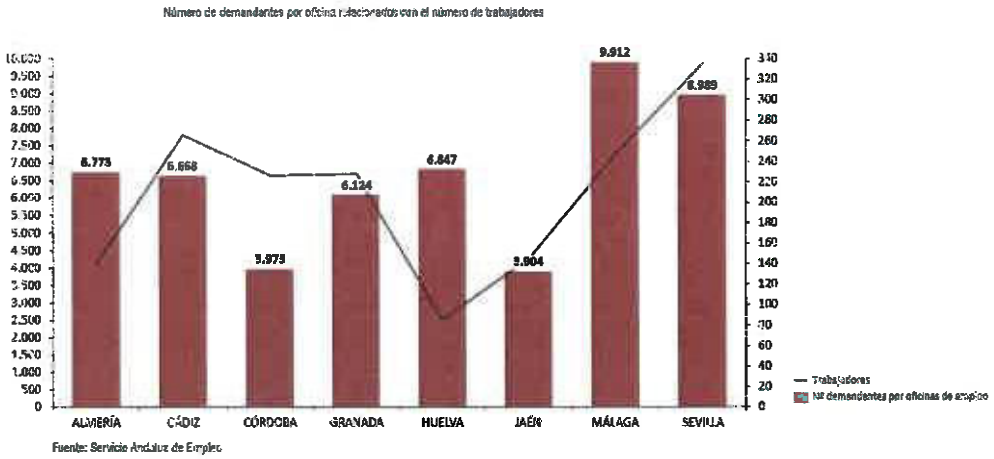
Se detecta que el SAE, es la segunda peor dimensionada durante el último ejercicio con datos accesibles (2018). Sin embargo, en línea con lo anteriormente descrito, el SAE ha venido mejorando la ratio de dimensionamiento durante los ejercicios analizado, descendiendo de los 439 demandantes por trabajador, hasta alcanzar la cifra de 348 demandantes por trabajador.



Fuente: INE y Memorias Anuales de cada una de las entidades

Para obtener una conclusión más profunda de esta ratio, se ha considerado adecuado incidir en la ratio de demandantes de empleo por oficinas de cada provincia por trabajador. El objetivo de profundizar en cada una de las provincias es detectar incoherencias y disparidad entre el ratio de cobertura de las diferentes provincias.

A continuación, se analiza el promedio de demandantes por el número de oficinas de empleo en relación con el número de trabajadores por provincias, viendo la relación que existe entre el número de demandantes de empleo y el número de oficinas dentro de dichas provincias.

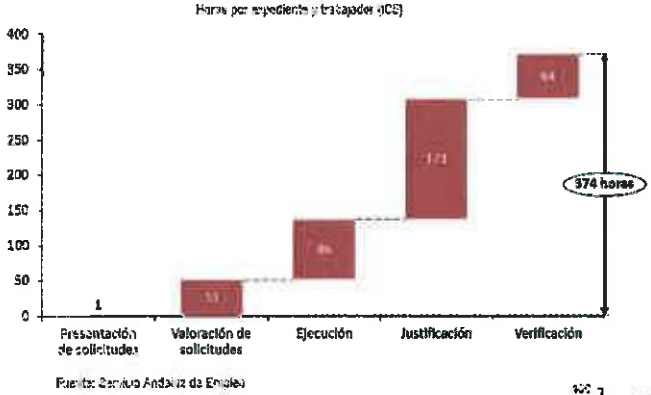


Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

En el análisis de la cobertura de los demandantes por oficina de empleo del SAE en relación con el número de trabajadores, se detecta que **no existe una unificación de criterios** a la hora de repartir los trabajadores y las oficinas **en relación con el número de demandantes**. En el caso de Córdoba, el número de trabajadores es significativamente superior al promedio de demandantes por oficina. En el caso de Almería o Huelva, el número de trabajadores es significativamente inferior al promedio de demandantes por oficina.

Concesión de ayudas

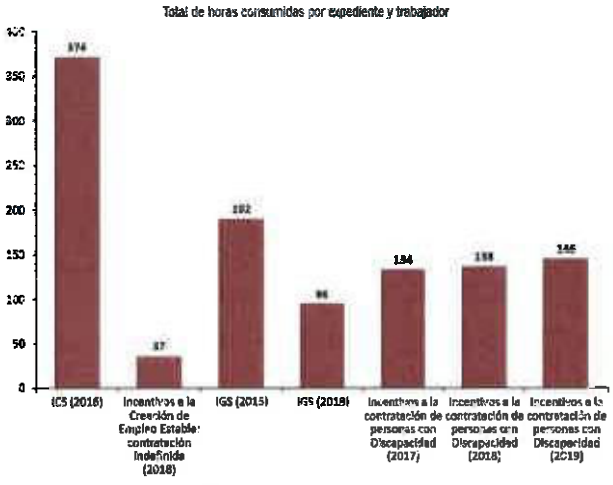
En cuanto al análisis de la eficiencia del SAE, se realizado una estimación del tiempo medio de trabajo que conlleva un expediente de subvenciones locales por solicitud ejecutada es la siguiente:



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

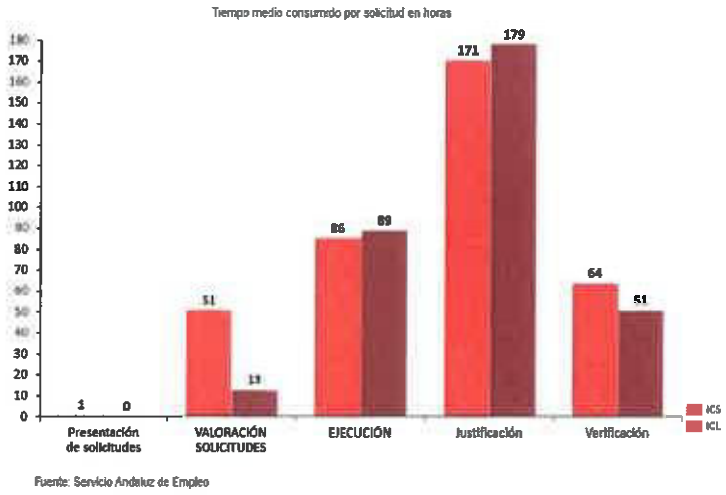
El número de horas incurridos por expediente es **elevado**, siendo la fase de justificación la que destaca de manera significativa. Esta fase es la que cuenta con la digitalización más débil del procedimiento.

Se ha realizado un análisis del total de horas dedicadas por cada expediente y trabajador. Se ha detectado que las líneas de incentivos a empresas dedican un número inferior de horas que las líneas de promoción al desarrollo local. Esto es razonable puesto que los expedientes de las subvenciones de promoción al desarrollo local se componen de numerosos contratos de trabajadores.



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

Se ha realizado un análisis comparado con otra ayuda similar: Iniciativa Cooperación Local (ICL). No obstante, los datos de ICL para las fases de ejecución, justificación y verificación son estimaciones, dado que, a la fecha de análisis, siguen pendientes de finalización.



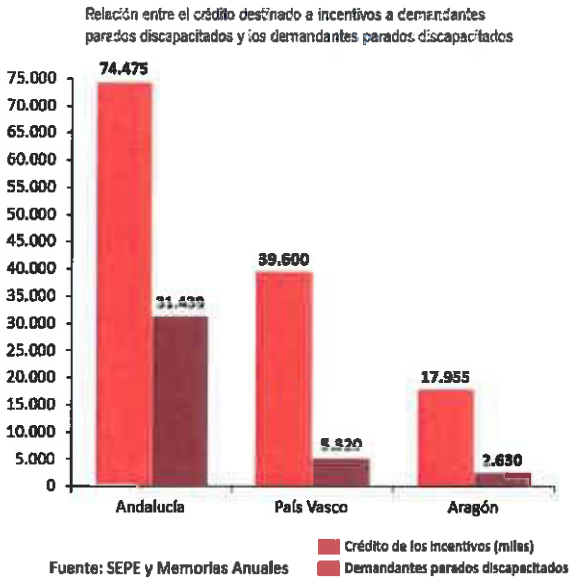
Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

Se detecta que, en la fase de ejecución, los trabajadores han asumido mayores expedientes para verificar, sin embargo, dado que las solicitudes finalmente tramitadas prácticamente fueron las mismas, la carga de trabajo por tramitador fue la misma.

Se refleja que el periodo de justificación consume el mayor tiempo por trabajador y expediente. Se considera que **las horas estimadas por trabajador y expediente son elevadas.**

Se considera que este hecho es consecuencia de las deficiencias detectadas en el apartado de sistemas y procedimientos.

Dentro de los incentivos a la contratación a entidades privadas, uno de los más significativos en términos monetarios es el de personas con discapacidad (concurrencia no competitiva). Estas subvenciones están dirigidas a financiar las Unidades de Apoyo de los Centros Especiales de Empleo en el marco de los servicios de ajuste personal y social de las personas con discapacidad, así como el empleo con apoyo de personas con discapacidad como medida de integración laboral de estas en el sistema ordinario de trabajo.



Fuente: SEPE y Memorias Anuales

Se ha analizado el crédito destinado a la contratación de personas discapacitadas, ya que es uno de los objetivos establecidos durante todos los ejercicios objeto de análisis.

Se detecta que el SAE destina mayores recursos a la inserción de los demandantes con discapacidad que los otros dos comparables (Aragón y País Vasco), consiguiendo una ratio más positiva.

Puesto que la inserción de personas discapacitadas es uno de los objetivos establecidos durante los ejercicios objeto de análisis, se considera que el SAE es consecuente con sus propios objetivos y que en comparación a País Vasco y Aragón tiene una mayor cobertura de alcance.

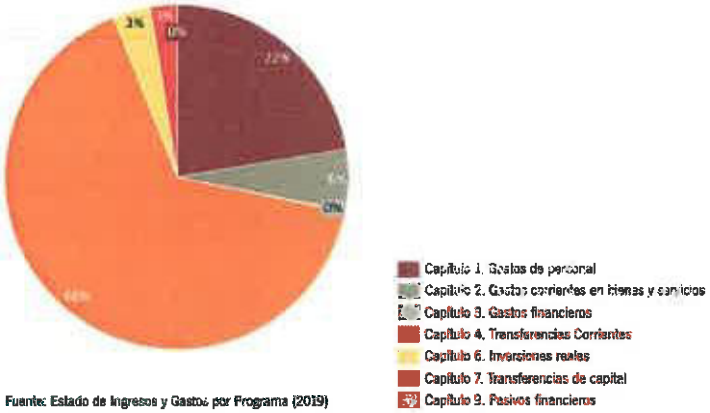
V.4 Economía

Para el análisis de economía se han analizado indicadores para evaluar la estructura de costes del SAE, en comparación con otros Servicio Públicos de Empleo de los cuales existe información pública para los últimos 5 años.

Estructura de costes de la entidad

	2019	2018	2017	2016	2015
Capítulo 1. Gastos de personal	134.964.043	141.959.290	135.937.948	192.061.667	83.117.546
Capítulo 2. Gastos corrientes en bienes y servicios	34.371.077	33.463.964	32.851.584	30.442.583	26.044.184
Capítulo 3. Gastos financieros	500.000	1.016.000	400.000	200.000	200.000
Capítulo 4. Transferencias Corrientes	396.334.298	303.061.855	245.834.067	125.032.912	54.245.443
Capítulo 6. Inversiones reales	21.084.518	116.839.973	107.318.869	212.319.516	27.496.020
Capítulo 7. Transferencias de capital	15.067.700	169.561.468	233.809.510	181.953.643	157.131.007
Capítulo 9. Pasivos financieros	140.000	140.000	140.000	140.000	140.000
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS	**602.461.636**	**766.042.550**	**756.291.978**	**742.150.321**	**348.374.200**

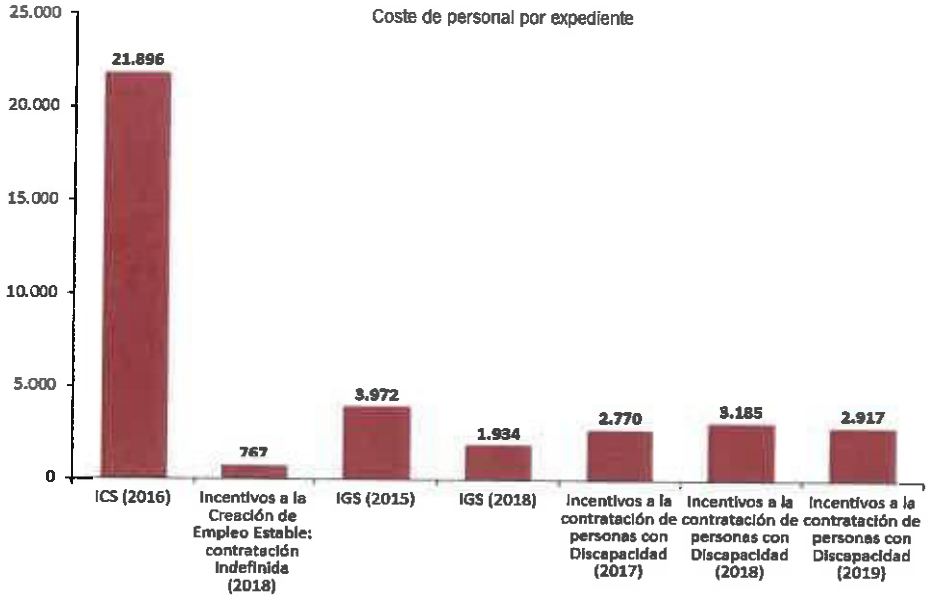
Estructura de costes del SAE



Fuente: Estado de Ingresos y Gastos por Programa (2019)

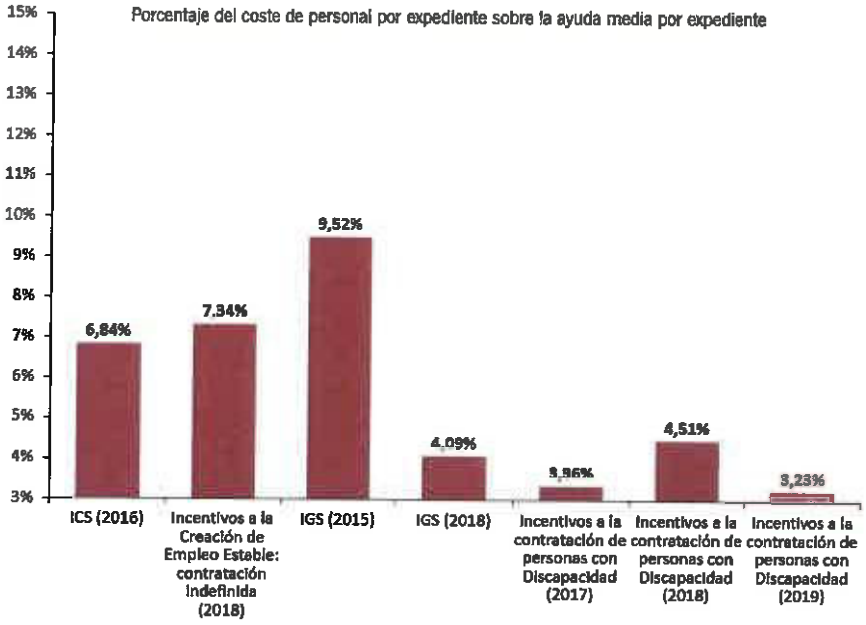
La partida más significativa es **transferencias corrientes**, la cual **representa un 66%** del total del presupuesto para 2019. Por otro lado, el gasto de personal representa un 22% del total.

Se ha realizado un análisis del coste de personal de tramitar un expediente de las distintas subvenciones concedidas. En un mismo expediente puede haber distintas solicitudes de contratación por parte de la empresa. En el caso de Incentivos a la Creación de Empleo Estable se ha realizado una estimación puesto que se ha ejecutado el 100% del crédito sin que la línea haya finalizado en el momento del análisis. Sin embargo, las líneas de ICL y AIRE no se han podido estimar.



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

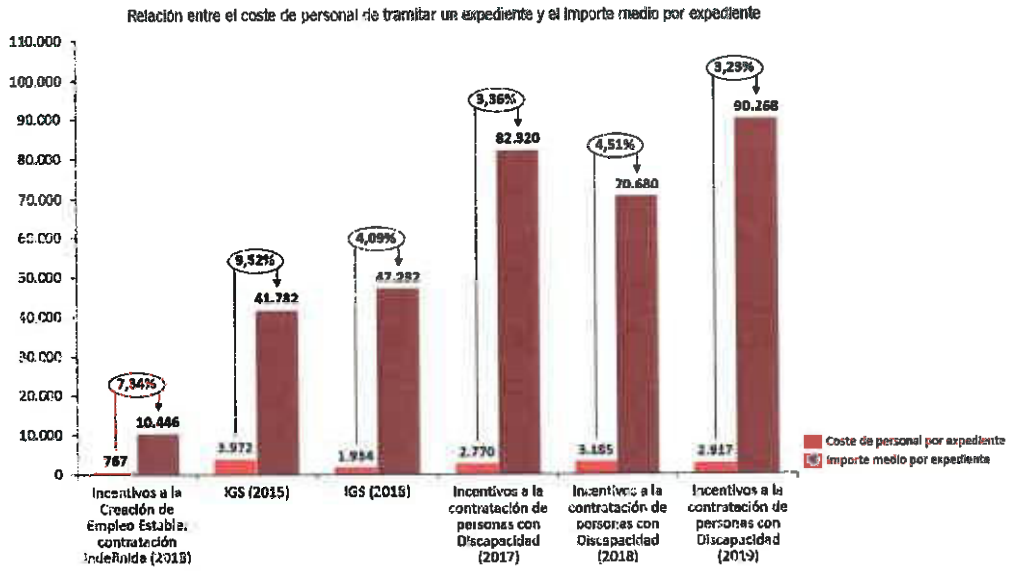
A continuación, se analiza el coste de personal por expediente en relación con la ayuda media que se concede por expediente por cada una de las líneas de incentivos.



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

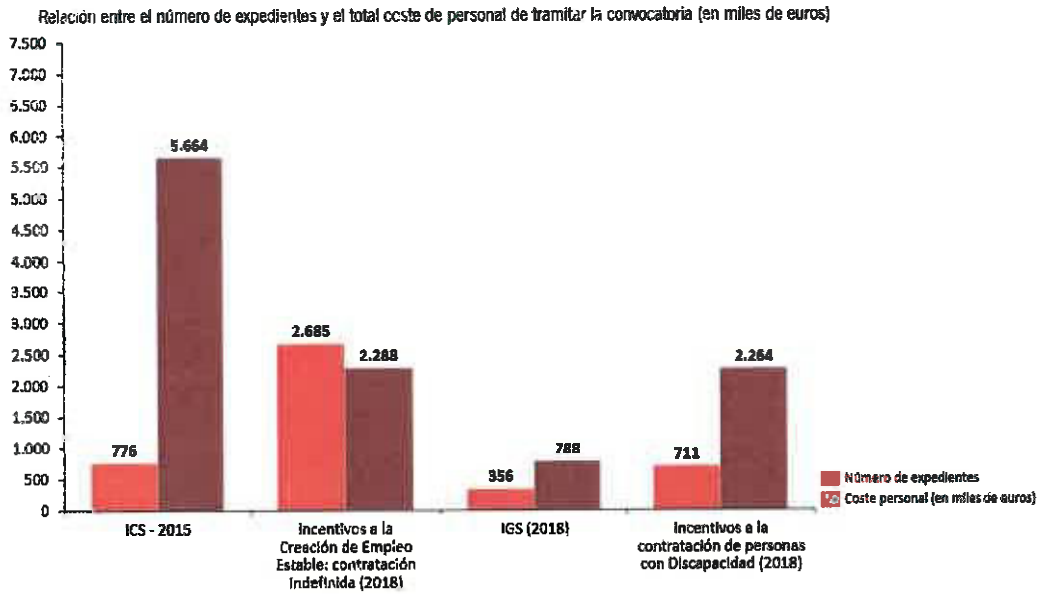
Se ha detectado que el porcentaje de coste de personal sobre el importe medio de ayuda por expediente en el caso de IGS para cada una de las convocatoria es significativamente desigual. Esto se debe a un descenso del número de trabajadores de 2015 a 2018 (de 18 a 10 trabajadores).

A continuación, se analiza el coste de personal de tramitar un expediente de las distintas subvenciones concedidas a empresas privadas. En un mismo expediente puede haber distintas solicitudes de contratación por parte de la empresa. Además, en la gráfica se relaciona dicho coste con el importe medio que se destina por expediente concedido.



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

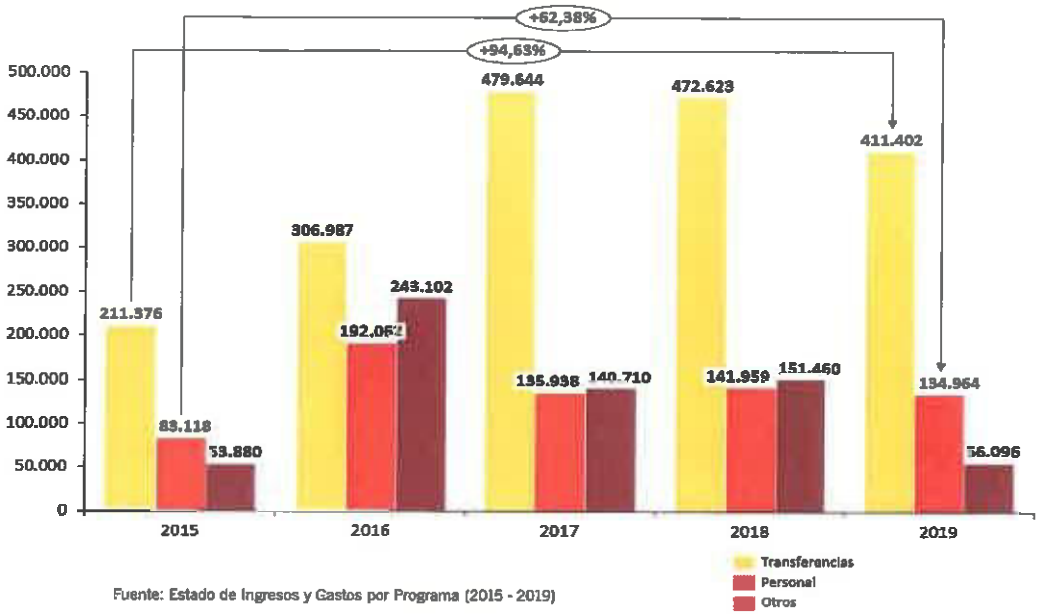
A continuación, se analiza el coste global del personal (en miles de euros) en tramitar una convocatoria de una línea de subvención. Además, ha indicado la relación con el número de expedientes tramitados en cada una de ellas.



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

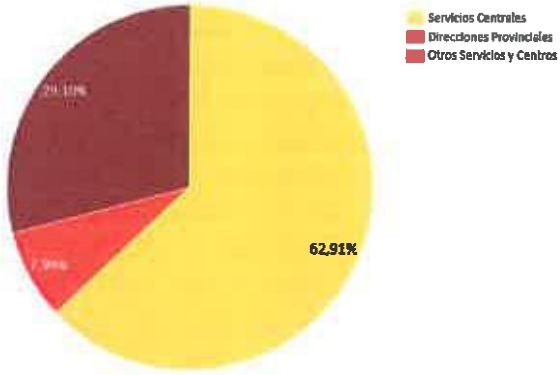
Se analiza la evolución de la estructura de costes del SAE durante el período de análisis, destacando como se ha mencionado anteriormente que la partida de mayor peso de gasto es **transferencias corrientes**. Esta partida **ha aumentado un 94%** desde el ejercicio 2015 al 2019.

Evolución de la estructura de costes del SAE (2015 – 2019) en miles de euros



Fuente: Estado de Ingresos y Gastos por Programa (2015 - 2019)

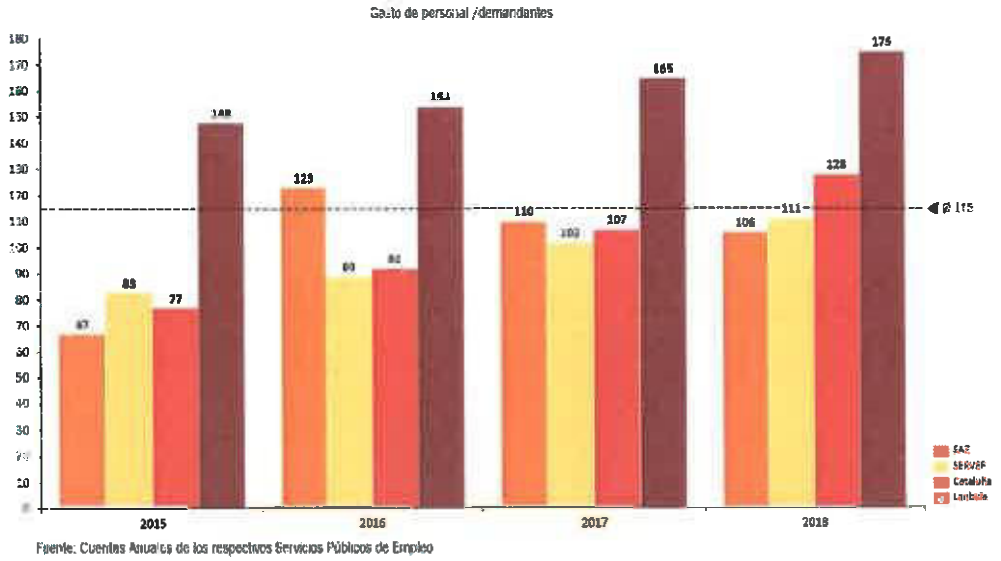
% Gasto de personal por servicios presupuestarios (2019)



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

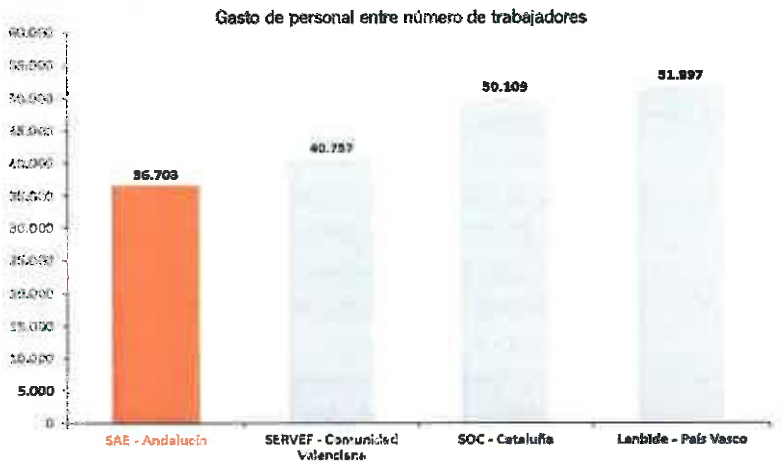
Al analizar la distribución del gasto de personal por servicios presupuestarios en 2019, se detecta que el **62,91%** del gasto de personal se imputa a los **Servicios Centrales**. Se han agrupado distintos servicios presupuestarios con un peso mínimo como "otros servicios y centros" con un peso total de 29,10% del total de gastos de personal. Teniendo en cuenta que parte del personal (en concreto personal de catálogo) se financia con cargo a los Servicios Centrales), corresponden a las direcciones provincialesel 7,99% del peso. **(párrafo y gráfico modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.4.1).**

A continuación, se realiza el análisis de los costes en comparación a otros SPE. En el análisis de costes se analizan indicadores considerados claves para el análisis de economía del SAE. Se utilizarán comparables durante los ejercicios 2015 – 2018, puesto que, a fecha de análisis, no se ha publicado la Memoria Anual del SAE para el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019.



Fuente: Cuentas Anuales de los respectivos Servicios Públicos de Empleo

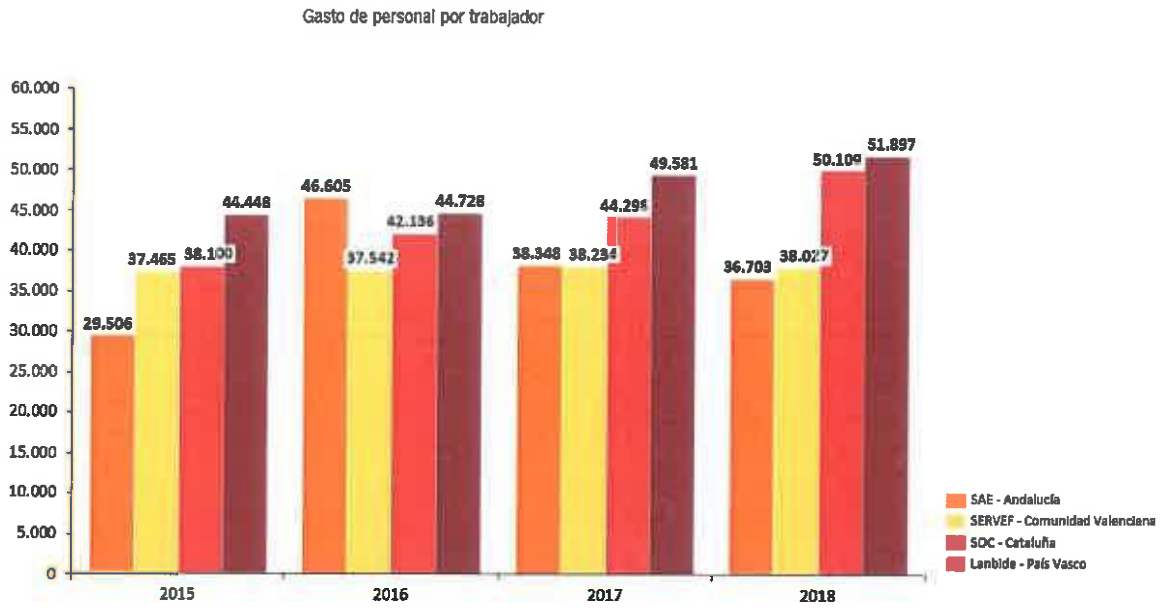
En el análisis del ratio de gasto de personal en relación con el número de demandantes de la Comunidad Autónoma se detecta que **Andalucía dispone de la menor ratio en** el ejercicio **2015 y 2018**. Únicamente por encima de la media de los comparables en el ejercicio 2016.



Fuente: Memorias anuales de los Servicios Públicos de Empleo

En cuanto a los gastos del capítulo IV, se ha procedido a analizar el **gasto de personal** del ejercicio 2018 de diferentes Servicios Públicos de Empleo en relación con el número de trabajadores. Se ha detectado que, en comparación con la Comunidad Valenciana, Cataluña y País Vasco, el SAE tiene la ratio de gastos de personal por número de trabajadores **más baja.**

Además, se realiza un análisis teniendo en cuenta el gasto de personal por número de trabajadores del Servicio Público de Empleo para el período indicado. Se detecta que en los ejercicio 2015 y 2018, Andalucía cuenta con la menor ratio de gasto de personal por trabajador.



Fuente: Memorias anuales de los Servicios Públicos de Empleo

VI. Análisis de las alegaciones

En este apartado se estudian, una a una, las alegaciones formuladas por el SAE, donde se justifica su aceptación o denegación y en su caso, se ha modificado el Informe Provisional. El Dossier de Alegaciones remitidas por el SAE se incluye en el **Anexo VI.**

Con posterioridad a la finalización del análisis, el SAE en el momento de realizar las alegaciones ha facilitado la siguiente información a la empresa auditora:

- Informe Final Evaluación Intermedia ICSC (Ley 2/2015, de 29 de diciembre). (Evaluación realizada por el SAE).
- Informe Final ICSC 2015 (Evaluación realizada por la Dirección General de Fondos Europeos).
- Procedimiento para la recogida de información de indicadores FSE_SAE.
- METODOLOGÍA DE OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN Y EXPLOTACIÓN DE DATOS DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN OPERACIONES FINANCIADAS POR FSE. Operación: Incentivos a la Contratación Indefinida de Mayores de 45 años sujetos a la 1ª Convocatoria perteneciente al Decreto Ley 2/2015; y, 2º Convocatoria perteneciente a la Ley 2/2015.
- Modelo de Requerimiento efectuado a las entidades beneficiarias para la recogida de información relativa a la participación en los programas financiados con FSE, y cumplimentación de los cuestionarios por las personas contratadas, incluidas aquellas que resultan contratadas como sustitutas de otras, en cumplimiento de las obligaciones que dimanan de las disposiciones que, en materia de seguimiento y evaluación, contienen los Reglamentos de Fondos Estructurales.
- Instrucción 1/2006, de 27 de Junio, de la Dirección General de Intermediación por la que se establece el procedimiento para la gestión integral de la demanda en los centros del SAE.
- Plan de Proyecto de IT de la documentación requerida.
- Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.
- Orden de 16 de julio 2018, por la que se establece las bases reguladoras de subvenciones públicas, en régimen de concurrencia competitiva, para la realización de Proyectos de Interés General y Social generadores de empleo, en el marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía.
- Resolución de 3 de octubre de 2018, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se convocan las subvenciones públicas reguladas en la Orden de 16 de julio de 2018, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la realización de Proyectos de Interés General y Social generadores de empleo, en el marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía.
- Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.
- Guía Información Cualitativa 2021 (presupuestos).
- ANEXO I_FICHA DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS POR PROGRAMA.
- ANEXO II_MEMORIA DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS POR PROGRAMA 2017
- Reglamento 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) nº1081/2016 del Consejo.
- EVALUACIÓN CG 17-18_120620.
- Evidencias encuestas satisfaccion Empresas.
- Evidencias encuestas satisfaccion ususarios.
- Evaluación de la Satisfacción MEDIDAS Covid 19.

- Evaluación de precios públicos de las Escuelas de Hostelería del SAE.
- Reglamento 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) nº1081/2016 del Consejo
- Procedimiento para indicadores POEJ__SAE
- Evaluación_Incentivos_a_la_Contratacion
- Propuesta_Evaluacion Final_ICL
- Guía Información Cualitativa 2021 (presupuestos)
- ANEXO I_FICHA DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS POR PROGRAMA
- ANEXO II_MEMORIA DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS POR PROGRAMA 2017
- Reglamento 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) nº1081/2016 del Consejo.
- PLAN DE ACCION 2019-Informe final
- Plan Accion SAE_seguimiento II trimestre 2020
- III TRIMESTRE PLAN ACCION 2020
- PLAN ANUAL ACCION SAE 2021
- Proceso concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva.
- Proceso concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva.
- Ley 2/2015, de 29 de diciembre, mediante la que se regula la Iniciativa Cooperación Social y Comunitaria.(Ver art. 88 sobre "Reintegros").
- Orden de 20 de julio de 2018, por la que la se regula la Iniciativa de Cooperación Local. (Ver apartado 26.a) del cuadro resumen, sobre causas específicas de reintegro)

A continuación, se valoran las alegaciones presentadas por el SAE al Informe Provisional.

I. RESUMEN EJECUTIVO

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.1: Resumen Ejecutivo (página 1) Servicio de Intermediación en el Empleo "En la actualidad, gran parte de las oficinas del SAE son compartidas con el SEPE"
Alegación: Todas las oficinas de empleo del SAE son compartidas con el SEPE.
Comentarios empresa auditora a la alegación: Aceptada alegación, modificado informe en consecuencia.

A. Análisis de Procedimientos y Sistemas

A.1. Concesión de ayudas.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.1.1: Promoción al desarrollo local (página 5) Servicio Promoción del Desarrollo Local CUADRO INCLUIDO
Alegación: Al comparar la columna de "N.º solicitudes" con la de "Solicitudes tramitadas" se desprende que no se tramitaron todas, y sin embargo se tramitaron al completo. Por ejemplo, la ICS tuvo varias convocatorias (fue necesario adaptar requisitos de garantía juvenil una vez iniciada la convocatoria y presentadas las solicitudes, por modificación de la propia normativa estatal de la GJ) y por tanto, fue necesaria la modificación de la normativa reguladora, la apertura de nuevos plazos de solicitudes con la consecuente repetición de la presentación de las mismas, tramitándose finalmente las válidas. Por otro lado, la ICL tuvo una convocatoria adicional complementaria, por lo que las solicitudes de cada entidad se tramitaron como un solo expediente (mediante acumulación de

expediente); y en AIRE ha habido más solicitudes que entidades participantes porque algunos ayuntamientos presentaron erróneamente varias solicitudes. Por ello se sugiere que se modifique el cuadro, o bien, que se introduzcan observaciones que muestren claramente que se tramitaron todas las solicitudes que habían de tramitarse (no las erróneas, duplicadas o las que quedaron sin efectos por distintas circunstancias) de modo que no se induzca a errores de interpretación o se muestre una información sesgada.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
Aceptada alegación, modificado informe en consecuencia.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.1.2: Incentivos a la contratación (página 5)
Servicio Promoción del Desarrollo Local
Servicio de Incentivos a la Contratación
"Estas ayudas están destinadas principalmente a incentivar la contratación en entidades privadas y fundaciones. Se han analizado las líneas más significativas en función del crédito destinado, las cuales son financiadas en su totalidad por la Junta de Andalucía."

Alegación:
En este apartado se incluye la Iniciativa Bono Empleo, que se financia con Fondo Social Europeo. Asimismo, debe rectificarse la afirmación "entidades privadas y fundaciones", y en todo caso, sustituirse por "entidades privadas y entidades sin ánimo de lucro", donde se incluyen las Fundaciones.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
Aceptada alegación, modificado informe en consecuencia.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.1.3: Iniciativa Bono Empleo (página 6)
Servicio Promoción del Desarrollo Local
"- Iniciativa Bono Empleo: este incentivo se gestiona por el Servicio de Promoción al Desarrollo local, a pesar de estar dirigido a la contratación de demandantes en empresas privadas. Esta iniciativa tiene por objeto incentivar la creación de empleo y facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes andaluzas. Se fomentará asimismo la estabilidad en el empleo de las personas que hayan sido destinatarias del bono, incentivando su contratación indefinida tras la finalización del periodo obligatorio de mantenimiento correspondiente del bono."

Alegación:
El ámbito de actuación del Servicio de Promoción del Desarrollo Local no queda limitado a las corporaciones locales, pudiendo favorecer el desarrollo local en todo el territorio andaluz mediante la participación de otras entidades, como empresas, autónomos, etc. Por ello, no se entiende la apreciación de incongruencia mostrada, al respecto, en el párrafo señalado.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
Aceptada alegación, modificado informe en consecuencia.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.1.4: A.1. Concesión de ayudas. Iniciativa Bono Empleo (página 6)
Servicio Promoción del Desarrollo Local

Incentivo	Convocatoria	Crédito	Ejecutado	N.º solicitudes	Solicitudes tramitadas	Beneficiarios	Importe medio	Personal SAE
Creación de Empleo Estable	2018	28.000.000	28.048.080	24.409	2.685	3.644	7.697	20
[illegible]	2015	15.000.000	12.394.393	297	297	1.103	11.237	18
	2018	22.000.000	16.814.611	356	356	1.139	14.763	10
Contratación de personas	2017	51.975.000	47.004.520	571	571	12.746	3.688	43
	2018	51.975.000	50.253.422	711	711	9.098	5.524	59
	2019	70.975.000	66.076.157	732	732	17.339	3.811	59
Iniciativa Bono Empleo	2018	30.000.000	21.129.034	13.307	10.776	10.776	1.961	47

Alegación:
La fórmula utilizada para calcular el importe medio de la Iniciativa BONO Empleo (resultante de dividir la cuantía ejecutada entre los beneficiarios) no parece correcta, al considerar erróneamente "beneficiarios" a todos los solicitantes cuya solicitud se ha tramitado, de tal modo que quedan incluidos en este concepto todas las solicitudes que resultaron denegatorias o los desistimientos y renuncias, y cuyas entidades no llegaron a adquirir la condición de "beneficiaria" de estas ayudas. Por tanto, esta confusión terminológica ha dado lugar a un error en los cálculos, de tal forma que se reparte el importe ejecutado entre entidades a las que no se les ha concedido el Bono Empleo, descendiendo considerablemente el importe medio.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
Aceptada alegación, se modifica informe en consecuencia.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.1.5: Evaluación del procedimiento de concesión de ayudas (página 6).
Servicio Promoción del Desarrollo Local
GRÁFICO

Alegación:
El gráfico contiene un error que debe corregirse: en las Direcciones Provinciales hay Intervenciones Provinciales, no Delegadas, estando éstas últimas en los Servicios Centrales.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
Aceptada alegación, modificado informe en consecuencia.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.1.6: Evaluación del procedimiento de concesión de ayudas (página 6).
Servicio Promoción del Desarrollo Local
Servicio de Incentivos a la Contratación
"En cuanto a las fases de revisión, justificación y certificación, se ha detectado que llevan un dilatado periodo de tiempo, y múltiples revisiones realizadas manualmente sobre cada expediente. En concreto, la Intervención Delegada, siendo parte de la propia Junta de Andalucía, no tiene acceso a las aplicaciones en la que se gestionan las ayudas, lo que obliga a extracción de toda la documentación de cada expediente individualmente (ya sea impreso en papel o enviado de forma digital)."

Alegación:
La Intervención puede acceder a todos los sistemas para los que solicite acceso, por lo que no es correcta la afirmación realizada en este sentido, atribuyendo la extracción de toda la documentación de cada expediente en formato papel a esa supuesta imposibilidad de acceso a estos sistemas. Concretamente el sistema de tramitación de subvenciones PTWANDA tiene habilitado el acceso de la

Intervención para la consulta de los documentos obrantes en los expedientes. La tramitación de los expedientes se realiza de forma telemática en todas sus fases de gestión, desde la presentación de solicitudes y aporte de documentación por parte de las entidades hasta las notificaciones de requerimientos y resolución del procedimiento. No obstante, en la fase de fiscalización de los expedientes, se deben aportar en formato papel toda la documentación a la Intervención actuante.
El Servicio Andaluz de Empleo, a través de sus órganos gestores, ha puesto de manifiesto la necesidad de que la Intervención realice la fiscalización de forma telemática, mediante acceso al sistema, o bien, mediante el aporte de la documentación de forma telemática. Se ha dado traslado dicha problemática a la Intervención General, al objeto de establecer un mecanismo que posibilite la fiscalización por parte de las distintas intervenciones de los expedientes de forma telemática, de manera que no sea necesario descargar e imprimir la documentación colgada en PTWANDA, en aras a garantizar una tramitación telemática de los expedientes en todas sus fases, incluidas la verificación y fiscalización. El procedimiento para esta validación telemática aún no está validado por la Intervención.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
En el informe se hace referencia al hecho de que la Intervención no tiene acceso a las aplicaciones utilizadas en gestión de ayudas y por tanto no realiza la fiscalización de forma telemática.
Enfatizamos en la necesidad de realizar las revisiones de forma telemática, evitando duplicidades en los trabajos y una mayor eficiencia.
Por ello, no se ha tenido en cuenta la anterior alegación y no se procederá a modificar el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.1.7: Evaluación del procedimiento de concesión de ayudas y Mediciones de impacto (páginas 7 y 32).
Servicio Promoción del Desarrollo Local(pág.7)
"Como punto de finalización del proceso, se ha detectado que no se realiza una evaluación posterior del impacto de la ayuda en la empleabilidad, lo que implica que el SAE no disponga de información para ajustar estas políticas en función de su utilidad pública." (pág. 32)
"Adicionalmente, se ha evidenciado que el SAE no dispone de mediciones del impacto posterior en los beneficiarios de las líneas de subvenciones destinadas a la promoción del desarrollo local, no evaluando si los demandantes que han sido contratados a través de estas ayudas se han reinsertado en el mercado laboral (privado o público). Esto implica que el SAE no disponga de información para ajustar estas políticas en función de su utilidad pública."

Alegación:
Esta afirmación, que se reitera a lo largo de todo el informe, no es correcta. En los últimos años se han llevado varias evaluaciones de las iniciativas locales de empleo, que han permitido al SAE disponer de información de interés sobre la utilidad pública de esta medida de empleo.
Concretamente, se han realizado las siguientes evaluaciones:
- Evaluación interna del SAE, de la Iniciativa de Cooperación Social y Comunitaria.
- Evaluación de la Dirección General de Fondos Europeos de la Iniciativa Emplea 30+.
- Actualmente, el SAE está llevando a cabo la evaluación de la Iniciativa de Cooperación Local, estando prevista la de la actual Iniciativa AIRE actualmente en ejecución.
- Seguimiento continuo del impacto de estas medidas de empleo en la posterior inserción laboral, a través de la recogida de información relativa a todas las personas participantes en operaciones financiadas por Fondo Social Europeo en el marco 2014-2020. Se recoge información sobre la situación socio laboral y formativa previa y posterior a su participación, que incluye la situación laboral de estas personas transcurridos seis meses desde la finalización de su participación en la medida. Si bien este seguimiento continuo no tiene carácter evaluativo, sí permite obtener

información, en cierta medida, sobre el impacto provocado en la generación de empleo.
Además, el SAE está implementando, con carácter estructural y sistemático, la evaluación de todas las medidas, líneas y programas de empleo que desarrolla, para que éstas no sean puntuales, sino permanentes. Muestra de ello es la conformación de un equipo propio de evaluación.
Por tanto, no parecen adecuadas las afirmaciones realizadas al respecto a lo largo del presente informe.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
Aceptada parcialmente, se ha matizado en el informe el hecho de existir esas evaluaciones posteriores de las líneas de ayuda, se considera necesario una evaluación en profundidad del impacto de la ayuda en la empleabilidad durante un periodo dilatado de tiempo, así como de la inserción de los beneficiarios en el mercado laboral un período suficiente que permita conocer las condiciones laborales de los mismos.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.1.8: Evaluación del procedimiento de concesión de ayudas (página 7).
Servicio Promoción del Desarrollo Local
"Conclusión: tras el trabajo realizado en la concesión de ayudas se concluye:
- Admisión de grandes volúmenes de información en soporte papel, que debe ser mecanizada manualmente en el sistema con posterioridad."

Alegación:
En las últimas bases reguladoras aprobadas (Iniciativa AIRE, Decreto Ley 16/2020), ya se han introducido estas mejoras, sustituyendo la tradicional aportación de documentación para la acreditación de los requisitos, por la declaración responsable.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
En el análisis realizado no se ha podido comprobar el impacto de estas nuevas actuaciones, conociendo el impacto de no llevarlas a cabo, por lo que se considera necesario enfatizar sobre la necesidad de la tramitación única de forma telemática en todas las líneas de ayudas. Por lo expuesto, no se ha tenido en cuenta la anterior alegación y no se procederá a modificar el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.1.9: Evaluación del procedimiento de concesión de ayudas (página 7 y 44).
Servicio de Incentivos a la Contratación
"Ausencia de evaluación posterior del impacto de la ayuda que permita conocer la inserción en el mercado laboral de los demandantes y la mejora de su empleabilidad, para así ajustar las políticas en función de su utilidad pública".

Alegación:
No es correcta esta afirmación.
En los incentivos al fomento del empleo estable, en sus distintas líneas de ayudas, sírvase de ejemplo, las líneas de Incentivos a la contratación indefinida para personas mayores de 45 años y las ayudas para la contratación de personas titulares del Bono de Empleo Joven (ambas reguladas en la Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de Medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo), se realiza el seguimiento de las contrataciones, una vez finalizado el periodo mínimo de mantenimiento de los contratos incentivados exigidos en las bases reguladoras, para conocer si la persona contratada continúa en alta laboral más allá de este periodo. De hecho, es requisito exigido por Fondo Social Europeo la realización del seguimiento de las contrataciones en dos momentos posteriores, al día siguiente a la finalización del periodo mínimo del mantenimiento del contrato y una vez transcurrido seis meses desde esta fecha. De esta forma se mide el impacto

provocado en la generación de empleo.
En el periodo de programación 2014-2020, el Reglamento (UE) nº1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013, obliga a recoger, agregar y reportar periódicamente información sobre la situación inicial y final de todas las personas beneficiarias de operaciones financiadas por el FSE.
En respuesta a estas obligaciones, el Servicio Andaluz de Empleo ha definido un sistema de seguimiento para la recogida de información relativa a las personas participantes en los programas financiados con FSE a través de la obtención de datos por medio de registros administrativos pertenecientes al SAE, y otros al que esta Agencia tiene acceso para realizar los cruces de información. Paralelamente, para aquella información sensible -que no puede ser obtenida mediante registro administrativos- se han establecido una serie de cuestionarios a cumplimentar en el espacio web Sistema de Justificación Genérico (en adelante SJG) por la persona trabajadora.
La relación de estas plantillas y la metodología diseñada por el SAE para la obtención y exposición de los microdatos, como elementos de justificación de la participación de personas beneficiadas por los fondos procedentes de FSE, se realiza acorde con las obligaciones que dimanan de las disposiciones que, en materia de seguimiento y evaluación, contienen los Reglamentos de Fondos Estructurales del actual periodo. Conjuntamente, y en paralelo, esto se realiza en colaboración con la Dirección General de Fondos.
A estos efectos se diseña, con carácter específico para cada línea de ayuda, el Procedimiento para la recogida de información relativa a personas participantes de operaciones financiadas por Fondo Social Europeo en el marco 2014-2020.
La información exigida por la Comisión Europea debe dar respuesta a diferentes hitos temporales relacionados con la participación de las personas beneficiarias de las operaciones financiadas por FSE:
• Al iniciar la participación (hasta el día antes de la contratación).
• Al finalizar la participación (desde la finalización de la participación, hasta las 4 semanas de la finalización de dicha participación).
• A los seis meses de finalizar la participación, esto es, el periodo de contratación exigido.
Por último, resaltar que, igualmente, en aquellas líneas de incentivos al fomento del empleo estable no cofinanciadas con FSE, se prevé la evaluación de su impacto, mediante consulta y seguimiento de alta laboral de la persona contratada.
Debemos advertir, centrándonos en la línea de incentivos a la creación de empleo estable, objeto de auditoria, que al no haber finalizado el periodo mínimo de mantenimiento de las contrataciones incentivadas exigido (36 meses), a fecha de este informe no se ha procedido a la evaluación de su impacto. No obstante, se prevé su realización una vez finalizado el mismo.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
Aceptada parcialmente, se ha matizado en el informe el hecho de que a pesar de existir esas evaluaciones posteriores de las líneas de ayuda, se considera necesario una evaluación en profundidad del impacto de la ayuda en la empleabilidad durante un período dilatado de tiempo, así como de la inserción de los beneficiarios en el mercado laboral durante un período suficiente que permita conocer las condiciones laborales de los mismos.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.1.10: Concesión de ayudas (páginas 5, 15 y 28)
Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral
Contextualización de las principales líneas de ayudas

Alegación:
En el informe provisional se exponen las principales subvenciones gestionadas por el SAE, o los

indicadores relativos a las mismas. No se hace referencia en ningún momento a las subvenciones relativas a los programas de Orientación e Inserción, competencia de la Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral, que en los últimos años ha llevado a cabo los siguientes programas: - Orientación Profesional y Acompañamiento a la Inserción, programa que ha concedido en los años objeto de la auditoría, desde el 2015 al 2019, subvenciones por 122,4M€ - Experiencias Profesionales para el Empleo, programa que ha concedido desde el 2015 al 2018 subvenciones por 27,2M€ - Acciones Experimentales, programa que ha concedido en los años objeto de la auditoría subvenciones por 17,9M€
Comentarios empresa auditora a la alegación: Se han analizado las líneas de subvenciones que se han considerado más significativas, a nuestro juicio profesional, dentro del Servicio de Incentivos a la Contratación. Por tanto y conforme a lo expuesto, la alegación no modifica lo expuesto en el informe.

A.2. Intermediación y orientación en el empleo

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.2.1: Orientación y Atención a la Demanda (páginas 8, 32, 59 y 81) Servicio de Orientación y Atención a la Demanda Apartado completo
Alegación: • En el documento se hace referencia a programas de desempleo siendo este un término equivocado para referirse a Políticas Activas de Empleo. Ateniendo a lo establecido en Artículo 19 de la Ley de de Empleo, los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas diseñarán y establecerán, en el ejercicio de sus competencias, las medidas necesarias para determinar las actuaciones de las entidades que colaboren con ellos en la ejecución y desarrollo de las políticas activas de empleo y la gestión de la intermediación laboral. • En el documento de indica que las principales funciones del Servicio son las de informar sobre los programas para el desempleo y requisitos de la participación; la inscripción y clasificación de la demanda de empleo; y la orientación profesional. Las funciones del Servicio en un informe de estas características deben determinarse de entre las asignadas a la Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral, y descritas en el Decreto por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Se proponen las siguientes: - La coordinación de la atención a las personas demandantes, mediante la implantación y desarrollo de los procesos de asesoramiento a éstos, y su derivación a otras actividades del Servicio. - La definición y coordinación del registro y calificación de la demanda de empleo, así como la puesta en marcha de los Itinerarios Personalizados de Inserción y las actuaciones de orientación profesional de las personas demandantes de empleo. • En el documento se hace referencia de manera reiterativa que el SAE cuenta con un espacio web para poder consultar los datos y situación personal, así como para la inscripción de ofertas. Sin embargo, la introducción y modificación de los datos personales y de situación actual de cada demandante de empleo se realiza por trabajadores del SAE, mediante cita presencial o telefónica, sin que el sitio web esté diseñado para soportar todo el proceso, lo que redundaría en eficiencia y autonomía en la gestión de los propios usuarios. Las gestiones de demanda que están disponibles a través de la web son las siguientes: ➢ Renovar la demanda de empleo o servicios.

➢ Reinscribir la demanda por vía telemática (siempre que se cumplan determinados requisitos)
➢ Modificar aquellos datos que no requieran justificación documental y consultar los datos incluidos en la demanda.
➢ Imprimir documentos relacionados con la demanda
Las gestiones de demanda que están disponibles a través de la APP son las siguientes:
➢ Renovar la demanda de empleo o servicios.
➢ Reinscribir la demanda por vía telemática (siempre que se cumplan determinados requisitos)
➢ Imprimir documentos relacionados con la demanda)
Actualmente se está trabajando en los desarrollos informáticos que permitan modificar aquellos datos que no requieran justificación documental también a través de esta vía.
• En el documento se hacen múltiples observaciones en los que se recomienda que el proceso de modificación de datos pueda realizarse por parte del demandante de forma telemática sin necesidad de intervención del gestor.
Esta recomendación no tiene en cuenta que el proceso de clasificación de la demanda es un proceso que requiere en la mayoría de ocasiones la atención de personal técnico en las que en el marco de una entrevista en profundidad se determine el perfil profesional de la persona demandante y se registre la solicitud de servicios adecuados que mejoren su empleabilidad.
Artículo 28 de la Ley de Empleo determina que el acceso de las personas desempleadas a los servicios públicos de empleo se efectuará mediante su inscripción y recogida de datos en una entrevista inicial que conllevará una valoración de los servicios que requiere para su inserción laboral. De acuerdo con ello, y en colaboración con las personas desempleadas, se determinará, si procede, el comienzo de un itinerario individual y personalizado de empleo en función del perfil profesional, competencias profesionales, necesidades y expectativas de la persona, junto a la situación del mercado de trabajo y a criterios vinculados con la percepción de prestaciones, la pertenencia a colectivos definidos como prioritarios y aquellos que se determinen en el marco del Sistema Nacional de Empleo.
Además el registro de información de algunos campos de la demanda requieren la acreditación documental.
Tras la inscripción, modificaciones posteriores de la demanda de empleo pueden requerir tanto una nueva entrevista determinar el perfil profesional, valoración de los servicios que requiere para su inserción, o acreditación documental de la nueva información.
• Cuando se describe el proceso de inscripción de la demanda no se describe en profundidad ni correctamente lo indicado en la Instrucción 1/2006, de gestión integral de la demanda, sobre todo lo referido al módulo 1, inscripción completa, como módulo 4, recuperación de demandas tras baja por no renovación.
La recogida de datos de la inscripción completa en el programa Hermes constituye un pilar fundamental para el proceso de intermediación de las personas inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo, entendiendo por intermediación cualquier ofrecimiento en materia de formación, orientación y empleo.
Las líneas de actuación que aquí se establecen, tienen como finalidad conseguir una base de datos depurada y óptima para la intermediación, a través de unos criterios de gestión homogéneos en toda la red de Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo. La clasificación de las demandas es esencial para el objetivo final de su inscripción, que no es otro que incrementar nuestra tasa de intermediación laboral y, en definitiva, prestar un mejor servicio tanto a la persona demandante como a la ofertante.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
Aceptada parcialmente, los dos primeros puntos se aceptan, y se modifica el informe en consecuencia. Además, efectivamente existen trámites para los que es recomendable la intervención

y asesoramiento de un técnico de forma previa por las implicaciones que dicho trámite puede conllevar, como por ejemplo el cambio de la ocupación del demandante. Sin embargo, existen muchos otros trámites, como la aportación de documentación justificativa, que pueden realizarse por el usuario de forma telemática, realizándose la intervención del técnico de forma posterior para realizar las labores de verificación que sean necesarias. El objetivo final de esta recomendación es conseguir que las entrevistas se realicen únicamente en los casos en los que sea necesario o el demandante lo requiera, de esta forma, se conseguiría un mayor y mejor tiempo de atención en los casos en los que este asesoramiento sí es necesario o deseado por el demandante, mientras que se gana en eficiencia y comodidad a la hora de realizar el resto de tareas que no requieren de una entrevista.
Con respecto al último punto, se ha definido el proceso de inscripción de la demanda según el entendimiento realizado de las múltiples reuniones mantenidas con diferentes personas del servicio.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.2.2: Atención e intermediación a empresas (páginas 9 y 34)
Servicio de Intermediación en el Empleo
(pág 9)
"Se ha detectado que el SAE no cuenta con un formulario telemático enriquecido, de forma que se agilice la obtención y volcado de información en el resto de las aplicaciones para su gestión integral"
"sin una planificación clara de las acciones a realizar. Igualmente, no existe ningún registro que recoja a aquellas empresas que sean potencialmente usuarias del SAE"
"Este hecho queda contrastado con las encuestas realizadas a las empresas usuarias que buscan candidatos, dado que el 73,9% de las mismas indican que son las propias empresas las que se han puesto en contacto con el SAE"
(pág 34)
"Para ello, el SAE no cuenta con un formulario telemático enriquecido, de forma que se agilice la obtención y volcado de información en HERMES"
"Se ha realizado encuestas a empresas usuarias en búsqueda de candidatos donde han manifestado que cuando han tenido contacto con el SAE ha sido por un contacto directo por parte de las empresas. Este hecho pone de manifiesto el esfuerzo que debería realizarse desde el SAE en la captación de empresa que puedan requerir sus servicios."

Alegación:
En referencia a la afirmación de que el SAE no cuenta con un formulario telemático enriquecido y no existe ningún registro que recoja aquellas empresas que sean potencialmente usuarias del SAE.
En primer lugar, el SAE cuenta con formulario de contacto para empresas en la Web del SAE, e igualmente cuenta con plataforma para la gestión de anuncios de empleo por parte de estas empresas.
Por tanto, existen los medios. Distinto es que se puedan mejorar y que estos no estén conectados con el Sistema de Intermediación Laboral (HERMES).
En cuanto a la planificación clara de las actuaciones a realizar, hay que indicar que el SAE cuenta con Planes Anules de trabajo, donde se fijan los objetivos concretos a alcanzar por los agentes de empresa, así como las acciones a realizar con cada una de ellas, que se complementan con protocolos y pautas de actuación cuando se ponen en marcha nuevos servicios. Igualmente, el SAE cuenta con el Directorio de Empresas y Establecimientos con Actividad Económica en Andalucía de forma anual, por lo que si cuenta con un marco de referencia de empresas que sean potencialmente usuarias del SAE.
Por otra parte, en cuanto el hecho contrastado de que el 73.9% de las empresas indican que son las propias empresas las que se han puesto en contacto con el SAE, se debe tener en cuenta que la evaluación se ha lanzado sobre empresas clientes del SAE y que una de las formas de captación de

empresas es precisamente aquellas empresas que acuden al SAE para gestionar ofertas de empleo. Este hecho se debería relacionar con la dotación de recursos destinados a la prestación de servicios a empresas en el SAE (Agentes de Empresas) y el volumen de empresas existentes en la CCAA. Por otra parte, en la evaluación de satisfacción que el SAE realiza todos los días a las empresas que se le ha prestado servicios y cuya explotación de resultados se efectúa de forma trimestral, se contrasta que más del 80% de las empresas consideran que los servicios que le ha prestado el SAE resultan de utilidad para las mismas y más del 90% volverían a utilizar los servicios del SAE.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
La información recabada a las empresas para poder ofrecer y prestar el servicio de intermediación se obtiene de un formulario que posteriormente debe introducirse manualmente en HERMES. No existe una fuente de obtención de datos de empresas homogénea. Así mismo, los agentes no disponen de la información que obra en PTW@anda sobre qué empresas se encuentran solicitando actualmente ayudas al empleo.
La afirmación sobre las encuestas realizadas a empresas usuarias y hace referencia al esfuerzo que debería hacer el SAE en el trabajo de captación de empresas que potencialmente puedan necesitar la prestación de servicios del SAE. Se utiliza el termino de captación de empresas para hacer referencia al propio trabajo de buscar y reclutar empresas a las que poder llegar a prestar servicios.
Por tanto y conforme a lo expuesto la alegación no modifica lo expuesto en el informe.

A.3. Escuelas de Formación

CUESTIÓN OBSERVADA N.° I.A.3.1: Escuelas de Formación (páginas 10, 35 y 104-112).
Dirección Gerencia

Alegación:
Se advierte en el documento errores de conceptos bases, que constan inicialmente en el apartado de Análisis de procedimientos y sistema del documento (página 10) y consecuentemente en el apartado de Análisis y valoración del procedimiento (página 35) y en el Anexo I.3 – Análisis de sistemas y procedimientos- Análisis de las Escuelas de Formación (páginas 104 a 112).
Brevemente pasamos a detallar las cuestiones detectadas para consideración:
1. En el apartado Análisis de procedimientos y sistemas se omite la principal área de soporte del procedimiento 3, Escuelas de Formación, que son las Secretarias Provinciales del SAE, a las que están adscritas funcionalmente los citados centros directivos, siendo los órganos gestores de los mismos, por atribución de las competencias de gestión de las Escuelas a los titulares de las Direcciones Provinciales de la Agencia, mediante Resolución de 8 de marzo de 2016, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se delegan competencias para la gestión de los Centros de Formación para el Empleo y la ejecución de las funciones previstas en el artículo 3, apartado 5.°, de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo (BOJA n° 58 de 29 de marzo).
2. La anterior cuestión produce un segundo error en el documento, con la afirmación que se recoge en el punto 3 del apartado "Análisis y valoración del procedimiento", al afirmar que "Las Escuelas dependen directamente de la Coordinación de Régimen Jurídico y Patrimonial del SAE ", cuando esa adscripción corresponde normativamente, como hemos expuesto, a los órganos territoriales de esta Agencia. La Coordinación de Régimen Jurídico y Patrimonial realiza, en este proceso operacional, unas funciones de soporte técnico en determinadas cuestiones de carácter transversal en el funcionamiento de las Escuelas. (pag.10 y 35)
3. No se considera acertada la expresión utilizada para definir el marco compentencial de este proceso operacional afirmando que las competencias "están divididas entre SAE y Dirección General

de Formación Profesional para el Empleo", porque no es exacto.
El Decreto 115/2020, de 8 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, en su artículo 10 y su artículo 11, con su remisión a la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de Creación del Servicio Andaluz de Empleo, establece un marco de competencias compartidas entre el Servicio Andaluz de Empleo y la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo. El SAE gestiona los centros y su personal, y ejecuta la programación formativa, y la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo planifica, programa, coordina y controla la actividad de las Escuelas de Formación del SAE..
Este sistema, sin duda, requiere de esfuerzo de coordinación, cohesión y complementariedad entre ambos centros directivos, para el buen funcionamiento y la calidad en la prestación de servicios de formación por las Escuelas, rentabilizando al máximo los recursos humanos y la experiencia acumulada por estos centros.
El informe no concreta las duplicidades y disfunciones encontradas, pero opta por recomendar la unificación de competencias en la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, sin referencia alguna a que el personal de las Escuelas es personal laboral propio del SAE. Esta cuestión es medular. Por tanto, es necesario al menos se mencione en el documento.
Por todo ello, se propone un análisis en profundidad del proceso operacional 3- Escuelas de formación.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
Aceptada parcialmente la alegación, por lo que se ha modificado parcialmente el informe en consecuencia. El análisis realizado se considera ajustado al alcance definido para esta auditoría y las conclusiones alcanzadas.

A.4. Personal

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.4.1: Personal (páginas 11, 36 y 60).
Servicio de Personal
"La convivencia entre el personal laboral propio con el personal funcionario pone de manifiesto un conflicto: las potestades públicas, en relación con las tareas que puede realizar cada colectivo. Esta problemática impide al SAE la utilización efectiva de todos los recursos humanos con los que cuenta, disminuyendo cada vez más el trabajo podría realizar un personal cualificado y que conforma el mayor volumen de efectivos. Esta falta de definición concreta conlleva un panorama enormemente judicializado, lo que dificulta la organización funcional de los trabajadores y requiere de atención de una gran cantidad de profesionales de manera continuada dedicados a resolver dichos conflictos"

Alegación:
En relación con el apartado 4 del informe "Personal" entendemos que puede haber cierta confusión entre la problemática generada por la interpretación de qué se entiende por potestades públicas y la judicialización derivada mayoritariamente de sentencias relacionadas con complementos salariales o con la búsqueda de la condición de fijeza por parte de diferentes colectivos.
La falta de disposición de una definición clara de cuáles son las potestades públicas reservadas al personal funcionario provoca que en ocasiones se generen conflictos interpretativos sobre sus límites y las tareas que las diferentes tipologías de personal pueden realizar. En este sentido, se entiende que la labor de definición de las potestades públicas que se está llevando a cabo por la Secretaría General para la Adminsitración Públicas (SGAP), y que será incorporada a la nueva Ley de Función Pública actualmente en desarrollo, aclarará y solvetará esta situación.
Además, desde el SAE se ha realizado un análisis funcional (documento que fue aportado) de los puestos de trabajo en las Oficinas de Empleo, en el que se identificaron aquellas actuaciones que

claramente no constituyen potestades reservadas al personal funcionario.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
En el informe se ha tenido en cuenta la problemática generada por la interpretación de qué se entiende por potestades públicas y la judicialización que conlleva. La alegación no modifica lo expuesto en el informe, por lo que no se realizarán modificaciones en el mismo.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.4.2: Personal (páginas 11, 36 y 61).
Servicio de Personal
"Por último, en cuanto al sistema de control horario CRONO, actualmente el sistema no permite realizar de forma telemática el trámite de justificación de las ausencias y permisos. En cuanto al control de picadas, aun no se han regularizado en el sistema las picadas que se realizan por el personal que se encuentra teletrabajando, ni por el personal en situación de trabajo a distancia".

Alegación:
En cuanto al sistema crono, el hecho de que se el control del horario de teletrabajo se realice a través de los campos creados específicamente para ello, no es motivado porque no sea posible realizar una picada normal a distancia. Dado que en este momento el teletrabajo real aún no se encuentra regulado en la Administración pública, se han creado campos asociados a las diferentes casuísticas generadas por la pandemia.
Esta decisión obedece, de un lado, a que son medidas temporales recogidas en el Pacto de la Mesa de Negociación General del personal funcionario, estatutario y laboral de la Junta de Andalucía más que a una modalidad de trabajo regulada y, por tanto, susceptible de modificarse en función de la evolución de la pandemia y de las medidas asociadas a dicha evolución, y de otro lado, a que nos permite realizar un seguimiento concreto del número de personas que se encuentra en cada una de las situaciones tipificadas, así como dar respuesta a la información que solicitan periódicamente desde la SGAP.
Así, en el momento en que estas medidas dejen de ser temporales y se regule el trabajo a distancia como modalidad de trabajo normalizada, se realizarán las picadas normales en el sistema, y se asociarán a los sistemas de control que en dicha regulación se especifique.
Actualmente, el sistema de control horario nos permite disponer de la información necesaria para llevar a cabo una planificación y gestión adecuada de los permisos y licencias, así como de las posibles incidencias que puedan existir, ya sea motivadas por la pandemia, por motivos de la persona trabajadora o por el propio sistema informático.
Por otro lado, actualmente se están acometiendo mejoras en el sistema como es la creación del repositorio para adjuntar los documentos acreditativos de las picadas e incidencias, lo que estará a disposición de las personas trabajadoras del SAE al inicio del año 2021.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
Aunque actualmente CRONO no cuenta con la posibilidad de realizar de forma telemática la justificación de las ausencias, esta funcionalidad está en fase de desarrollo estando prevista su puesta en funcionamiento durante los próximos meses. Por tanto, la alegación no modifica lo expuesto en el informe.

A.5. Sistemas de Información – Entorno IT

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.5.1: Recomendaciones (página 13).Servicio de Informática
"- Formalización de acuerdos con los principales proveedores donde se detallen las características del servicio a prestar, así como los niveles mínimos de servicios exigidos. De igual forma, deben establecerse
indicadores que permitan medir el cumplimiento de estos niveles mínimos establecidos."

Alegación: En los contratos realizados con los proveedores se especifican todos los datos que se recomiendan establecer en el apartado anterior: características del servicio a prestar, niveles mínimos exigidos, indicadores de medición de cumplimiento, etc.
Comentarios empresa auditora a la alegación: Aceptada alegación, modificado informe en consecuencia.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.5.2: Recomendaciones (página 13). Servicio de Informática "- Definición de un plan estratégico de IT global que permita alinear las decisiones de uso de sistemas de información por las diferentes unidades de negocio con la tecnología desplegada y la interoperabilidad entre los sistemas."
Alegación: Ya existe un plan estratégico de IT definido en el Servicio de Informática denominado Plan de Transformación Digital del Servicio Andaluz de Empleo Periodo 2019-2022.
Comentarios empresa auditora a la alegación: Si bien el Servicio de Informática ha elaborado un Plan de Transformación Digital a tres años, este Plan no ha sido aprobado por la Dirección de la Agencia ni se ha constituido un Comité de Seguimiento compuesto por miembros tanto del Servicio de Informática como de los diferentes Servicios de la Agencia. Este Comité tendría la misión de establecer la estrategia de ejecución de las actuaciones, su planificación temporal, los recursos necesarios, así como realizar el seguimiento de las necesidades y de las actuaciones llevadas a cabo. Por tanto y conforme a lo expuesto la alegación no modifica lo expuesto en el informe.

B. Análisis de eficacia

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.B.1: 2.Cumplimiento. Grado de cumplimiento de objetivos fijados (pág 14 y 45) Servicio de Intermediación en el Empleo (pág 14) "El SAE, en ningún ejercicio, consigue llegar al número fijado como objetivo de empresas visitadas por Agentes de Empleo. En todos los ejercicios del período de análisis (2015 a 2018) el porcentaje de no consecución se encuentra entre el 30% y el 40%". (pág 45) "Este indicador en ningún ejercicio se consigue el número objetivo de empresas visitadas por Agentes de Empleo. El porcentaje de no consecución se encuentra entre el 30% y el 40%. A continuación, se relaciona el número de empresas reales visitadas en relación con el número de empresas de Andalucía"
Alegación: El Plan de Trabajo Anual de Servicios a Empresas del SAE no tiene como único objetico la captación de empresas, por tanto, esta afirmación habría que analizarla en el conjunto del Plan, donde se establecen otros objetivos y además se ha de atender la demanda de servicios de información y asesoramiento de las empresas pues los recursos disponibles para la prestación de servicios a empresas son limitados. Así, por ejemplo, en gran parte del periodo analizado se ha crecido por encima de los objetivos fijados en el plan de trabajo en gestión de anuncios por parte de los agentes de empresa, con el consiguiente aumento del grado de intermediación del SAE en el mercado de trabajo.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
El análisis llevado a cabo en el informe es sobre los indicadores objetivos marcados por el propio SAE y la cuantía alcanzada finalmente en cada ejercicio. En este sentido, en el informe no se ha valorado si la cifra marcada como objetivo está ajustada en función a los recursos disponibles. Por tanto y conforme a lo expuesto, la alegación no modifica lo expuesto en el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.B.2: 2.Cumplimiento. Intermediación y orientación en el empleo (página 14 y 45)
Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral
"Otro indicador objetivo marcado por el SAE es el de la participación en los Itinerarios Personalizado de Inserción (IPI), donde no consigue llegar a los importes de los indicadores objetivos que se han establecido en los presupuestos anuales. Las cifras conseguidas son significativamente inferiores a la cifra establecida como objetivo (entre un 30% y un 60% de no consecución de los objetivos anuales)."

Alegación:
El objetivo de atención propuesto para el desarrollo de Itinerario Personalizado de Inserción (IPI) viene determinado por el objetivo marcada en resolución de concesión en las distintas convocatorias del programa de Orientación Profesional. Este objetivo establece el número de horas de atención directa a personas en itinerario, a realizar por parte de cada entidad subvencionada en el periodo de ejecución concedido.
De acuerdo a la información registrada en el Servicio Telemático de Orientación para los años objeto de la auditoría:

Año	Nº IPIS	Inserciones	Nº Personas Atendidas
2015	188.687	26.631	205.779
2016	127.016	20.228	144.792
2017	184.743	47.183	209.809
2018	226.606	60.377	245.668
2019	198.571	49.513	223.457

Siendo el % de consecución de objetivos para las distintas anualidades el siguiente:

ANUALIDAD	% CONSECUCIÓN OBJETIVOS
2015	102,84%
2016	104,26%
2017	96,39%
2018	102,32%
2019	100,75%

Por tanto, se considera que es necesario revisar la consideración sobre cumplimiento de objetivos en relación al desarrollo de IPI.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
Aceptada alegación, se modifica el informe en consecuencia.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.B.3: 2.Cumplimiento (página 15 y 16)
Servicio de Promoción del Desarrollo Local
Servicio de Incentivos a la Contratación
"En el caso de ICS e ICL no se consigue ejecutar el 100% de la línea, llegando a conseguir un porcentaje muy elevado de consecusión en el caso de ICS.
Hay que señalar que las tres líneas están destinadas al mismo objetivo y son financiadas en un 80%

por fondos europeos y un 20% de financiación propia.
Adicionalmente, se ha analizado la consecución de los créditos de las líneas de incentivos a empresas privadas y fundaciones, detectando que el SAE en la mayoría de ellas no consigue ejecutar el 100% del crédito concedido.
Conclusión: El SAE no cumple con todos los indicadores propuestos en el presupuesto y no se hace un análisis global y ponderado de la consecución. Igualmente, la mayoría de las líneas de ayudas no se ejecuta al 100% del importe aprobado inicialmente. Por otro lado, no existen indicadores que permitan medir la consecución de los objetivos fijados con relación a la concesión de ayudas ni la evaluación posterior de la inserción en el mercado laboral de los demandantes de empleo.
Adicionalmente, se detecta una falta de un análisis global de la consecución de los objetivos por áreas de actividad, donde se mida la consecución específica de cada área y trabajador."

Alegación:

1. Con relación a las referencias sobre la ejecución de las distintas líneas indicar que la ejecución del 100% del importe concedido es prácticamente imposible en un procedimiento de concesión de subvenciones. Esto es así porque, en primer lugar, en la fase de solicitud, se pueden recibir menos solicitudes de las previstas, o por una cuantía menor a la convocada, lo que conlleva a que no se ejecute el total del presupuesto previsto en la correspondiente convocatoria. Igualmente, aun habiéndose tramitado y resuelto todas las solicitudes presentadas, en la fase de justificación se pueden producir ajustes correspondientes a los gastos no elegibles que se hayan producido (bajas por enfermedad,, incumplimientos diversos de las entidades, etc.). Como consecuencia, se puede producir algún reintegro de las ayudas concedidas, dando lugar a diferencias entre el importe inicialmente concedido y el ejecutado.
A modo de ejemplo, y con relación a las líneas de subvenciones objeto de esta auditoría, debemos señalar:
La convocatoria de la línea de incentivos a la ampliación de la jornada laboral contaba con un presupuesto inicial de 4.000.000 euros. Una vez tramitadas y resueltas todas las solicitudes se ha ejecutado un total de 2.209.500 euros. El crédito sobrante de esta línea (1.790.500 euros), se ha incorporado al crédito de la línea de incentivos al empleo estable, con cargo al presupuesto propio del Servicio Andaluz de Empleo (Servicio 01), dotado con un crédito de 28.000.000 euros, lo cual ha supuesto poder resolver un mayor número de solicitudes, cuya ejecución se ha finalizado en el ejercicio 2020 (periodo no incluido en el ámbito temporal de la auditoria).
• Por otro lado, la insuficiencia de solicitudes y, con ello, el presupuesto solicitado, ha ocasionado no poder ejecutar la totalidad del crédito establecido en distintas convocatorias, sírvase de ejemplo, la convocatoria de las subvenciones dirigidas a Proyectos de Interés General y Social generadores de empleo (convocatoria 2018), y las subvenciones dirigidas a la Integración sociolaboral de las personas pertenecientes a colectivos en situación de exclusión social a través de Empresas de Inserción en Andalucía (convocatoria 2019), que no alcanzan una ejecución presupuestaria del 100%, aun habiéndose tramitado y gestionado en su totalidad. Por lo tanto, una línea de ayuda puede haberse ejecutado en su totalidad, en cuanto a su gestión se refiere, y no haber agotado todo el crédito consignado en la convocatoria. El texto del informe induce a esta confusión, al no diferenciar la gestión con la ejecución presupuestaria.
• Las iniciativas locales de empleo se han venido caracterizando justamente por su altísima ejecución, que ha sido una constante desde que en 2014 se pusieron en marcha los primeros planes de empleo. En este sentido, se hace necesario señalar dos cuestiones fundamentales para poder abordar con precisión un análisis sobre el grado de ejecución de estas medida de empleo:
(1) En la fase de ejecución de las iniciativas locales de empleo (con casi 800 entidades beneficiarias, y decenas de miles de contratos), las probabilidades de incidencias por ajustes de gastos no elegibles se da con frecuencia. En este sentido, alcanzar una ejecución del 99% o un 92% de los

importes concedidos supone un elevado grado de ejecución.
(2) Los importes ejecutados han de entenderse sobre lo solicitado. En AIRE, por tanto, habrá de evaluarse la ejecución sobre lo solicitado por parte de las entidades, y no sobre la dotación presupuestaria consignada a esta línea, por lo que entendemos que el gráfico no ofrece datos representativos del nivel de ejecución.
2. Con relación a la referencia de ausencia de evaluación posterior de la inserción en el mercado laboral de los demandantes de empleo, se trasladan las observaciones realizadas en la CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.1.9: Evaluación del procedimiento de concesión de ayudas.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
La afirmación que se realiza en el informe es únicamente sobre la no consecución a la hora de ejecutar el 100% de la subvención, no se está realizando una valoración en este sentido. Por tanto y conforme a lo expuesto la alegación no modifica lo expuesto en el informe.

C. Análisis de la eficiencia

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.C.1: Análisis de la eficiencia (páginas 17 y 49)
Servicio de Intermediación en el Empleo
(pág 17)
"Se ha detectado que existe un significativo margen de mejora en la ratio del porcentaje de empresas visitadas por Agentes de Empresa del SAE sobre el total de empresas de la Comunidad Autónoma. Dicha ratio es significativamente baja, encontrándose entre un 2% y un 4% en el período de análisis (desde 2015 a 2018)."
(pág 49)
"Como se aprecia a través de la gráfica, los Agentes de Empresa visitan del total de empresas de Andalucía durante el período de análisis entre un 2% y un 4% de empresas de la Comunidad Autónoma.
Esto pone de manifiesto un margen de mejora muy significativo en la intermediación con empresas usuaria en búsqueda de candidatos"

Alegación:
El volumen de empresas existente en Andalucía y su dispersión geográfica es muy significativa. Teniendo en cuenta los recursos disponibles para la prestación de servicios a empresa, la ratio del porcentaje de empresas visitadas por Agentes de Empresa del SAE sobre el total de empresas de la Comunidad Autónoma no resulta adecuada para determinar línea de mejora, toda vez que para incrementar dicha ratio de manera significativa sería necesario una dotación de agentes de empresas muy importante, que no resultaría eficiente habida cuenta de que las empresas son usuarias que requieren servicios puntuales en el tiempo y no continuados como puede ocurrir con los demandantes de empleo. Por otra parte, la ratio calculada no es real, pues las empresas visitadas por los agentes son distintas en cada año (numerador), mientras que el número de empresas de Andalucía comparte un porcentaje muy elevado de las mismas empresas entre los distintos años analizada. Por tanto, el numerador habría que verlo de forma acumulado y compararlo con el denominador a una fecha de referencia o con la media de empresas existentes en Andalucía, de forma que en el periodo analizado se habría alcanzado casi un 15% de cobertura.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
Como se ha expuesto anteriormente, el análisis llevado a cabo en el informe es sobre la consecución de los indicadores objetivos marcados por el propio SAE en cada ejercicio. En el informe no se ha valorado si la cifra marcada como objetivo está ajustada en función a los recursos disponibles. Por tanto y conforme a lo expuesto, la alegación no modifica lo expuesto en el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.C.2: Conclusión (página 19) Servicio de Promoción del Desarrollo Local "Existe un consumo elevado de horas por expediente."
Alegación: Esta es una afirmación muy genérica, dada la disparidad existente entre el estudio de expedientes de distintas líneas, e incluso dentro de una misma línea. Por ejemplo, el tiempo empleado para la tramitación completa (desde el estudio hasta su justificación) de un expediente de un ayuntamiento pequeño, con pocas contrataciones concedidas, es muy diferente del expediente de un ayuntamiento capital de provincia. Por ello, creemos que la afirmación es excesivamente generalista, debiéndose introducir explicaciones y/o matizaciones que permitan obtener una visión más ajustada a la realidad.
Comentarios empresa auditora a la alegación: Se ha realizado un recálculo global que permita ver una estimación de las horas incurridas para la tramitación de expedientes en función al número de trabajadores implicados en una línea, el número de horas de una jornada laboral de un trabajador, el número de expedientes y el importe de la ayuda. Tras lo expuesto, la alegación no modifica lo expuesto en el informe.

D. Análisis de la economía

CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.D.1: Análisis de la economía (página 20) Servicio de Promoción del Desarrollo Local "Dentro de las transferencias corrientes (concesión de ayudas), se muestra a continuación el coste de personal de tramitar un expediente de las distintas subvenciones concedidas. En un mismo expediente puede haber distintas solicitudes de contratación por parte de la empresa. En el caso de Incentivos a la Creación de Empleo Estable se ha realizado una estimación puesto que se ha ejecutado el 100% del crédito sin que la línea haya finalizado en el momento del análisis. Sin embargo, las líneas de ICL y AIRE no se han podido estimar."
Alegación: No se entiende, en el gráfico, el dato aportado de coste por expediente en la ICS, que alcanza los 21.896 euros por expediente, que en cualquier caso, parece muy excesivo, si se tienen en cuenta que son 776 expedientes y se calcula el coste total. Desconocemos cómo se han realizado los cálculos, por ello es preciso que ese dato se rectifique, en el supuesto de que contenga alguna imprecisión, o bien, se fundamente, permitiendo disponer de información adecuada para su correcta interpretación.
Comentarios empresa auditora a la alegación: El cálculo realizado se trata de una estimación, por lo que se acepta la alegación y se ha matizado en el informe.

V. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

V.1. Sistemas y procedimientos

V.1.2. Análisis y valoración de los procedimientos

1. Concesión de ayudas.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.1.1: Proyectos de Interés General y Social generadores de empleo (IGS) (página 30) Servicio de Incentivos a la Contratación

"Esta línea tiene como objeto incentivar la contratación, por parte de entidades sin ánimo de lucro privadas, de personas de treinta o más años de edad desempleadas, según los requisitos y criterios establecidos en el artículo 41 de la Ley 2/20 15, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo; para la realización de Proyectos de Interés General y Social que les permitan mejorar la empleabilidad mediante la adquisición de competencias profesionales.

Esta subvención, durante el periodo objeto de análisis se ha convocado en dos ocasiones, la primera durante el ejercicio 2015 y, la segunda durante el ejercicio 2018."

Alegación:

Existe confusión en cuanto a la regulación de las subvenciones dirigidas a los Proyectos de Interés General y Social, cada convocatoria referida se regula por bases reguladoras distintas.

Convocatoria 2015: se regula en la Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.

Convocatoria 2018: se regula mediante;

- Orden de 16 de julio 2018, por la que se establece las bases reguladoras de subvenciones públicas, en régimen de concurrencia competitiva, para la realización de Proyectos de Interés General y Social generadores de empleo, en el marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía (BOJA núm. 140, de 20 julio 2018).
- Resolución de 3 de octubre de 2018, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se convocan las subvenciones públicas reguladas en la Orden de 16 de julio de 2018, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la realización de Proyectos de Interés General y Social generadores de empleo, en el marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía.

Comentarios empresa auditora a la alegación:

Aceptada alegación, modificado informe en consecuencia.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.1.2: Iniciativa Bono Empleo (página. 30)

Servicio de Promoción del Desarrollo Local

"Este incentivo se gestiona por el Servicio de Promoción al Desarrollo local, a pesar de estar dirigido a la contratación de demandantes en empresas privadas."

Alegación:

El Servicio de Promoción del Desarrollo Local no está competencialmente limitado a actuar exclusivamente sobre el ámbito público, por lo que no se entiende el sentido de esta supuesta incongruencia señalada en este párrafo.

Comentarios empresa auditora a la alegación:

Aceptada alegación, modificado informe en consecuencia.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.1.3: Valoración de las solicitudes (página 31)

Servicio de Promoción del Desarrollo Local

"C. Valoración de las solicitudes: en el caso de las subvenciones a la promoción del desarrollo local, estas son gestionadas por las Direcciones Provinciales, y en el caso de las líneas de incentivos a la contratación por medio de los Servicios Centrales. Para las líneas de incentivos a la contratación se revisa además en esta fase que la documentación de la contratación del demandante se acorde a

las bases regulatorias.
La media de horas de trabajo estimadas en la fase de valoración de una solicitud del programa ICS es de 55,42 horas. En los siguientes programas (ICL y AIRE) ha descendido a 27,02 y 21,92, respectivamente."

Alegación:
La Iniciativa AIRE supone un avance exponencial en cuanto a la agilización administrativa de procedimiento de tramitación, como ya se ha indicado. Por vez primera en esta línea de ayudas se ha eliminado la aportación de documentación acreditativa de requisitos por parte de las entidades, sustituyéndose por las declaraciones responsables correspondientes. Este cambio sustancial debiera haberse traducido en un descenso significativo de la media de horas de trabajo estimada en la fase de valoración de una solicitud respecto a la edición anterior (ICL), que no queda reflejado en los datos señalados en este párrafo. Entendemos por tanto que debe revisarse, o bien aportar más información que fundamente y explique estos datos.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
En el informe se indica que la media de horas de AIRE es inferior al resto de convocatorias, por lo que no se modifica el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.1.4: Ejecución (página 31)
Servicio de Promoción del Desarrollo Local
"D. Ejecución: en el caso de la fase de ejecución, únicamente se llevaría a cabo en el caso de las subvenciones a la promoción del desarrollo local. En estas, los ayuntamientos deben realizar la contratación del demandante para que se inicie la ejecución del proyecto presentado y sea revisada la totalidad de la documentación por las Direcciones Provinciales. "

Alegación:
Da a entender que el resto de líneas no tienen fase de ejecución. Todas las líneas de subvenciones tienen fase de ejecución, aunque la secuencia temporal, dentro del procedimiento, no siempre coinciden.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
Aceptada alegación, modificado informe en consecuencia.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.1.5: Certificación por Fondos Europeos (página 31)
Servicio de Promoción del Desarrollo Local
"F. Certificación por Fondos Europeos: para el caso de las subvenciones financiadas por fondos europeos, es necesaria la certificación del gasto por parte de los verificadores europeos."

Alegación:
Se confunden términos, pues los verificadores no certifican gastos.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
Aceptada alegación, modificado informe en consecuencia.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.1.6: Sistemas Informáticos (página 32)
Servicio de Promoción del Desarrollo Local
"En cuanto a los sistemas informáticos, se ha detectado la necesidad de mejorar las capacidades del gestor de expedientes utilizado (PTw@andA), de forma que permita:
· La incorporación de la documentación de forma ágil por parte de los solicitantes en todo el proceso telemático, con una gestión documental robusta.
· La gestión integral del expediente, de forma que se disponga de un expediente digital único que

cubra todo el proceso."
Alegación: Si bien es cierto que este sistema precisa de la implementación de mejoras, se echa en falta observaciones que recojan las continuas mejoras que el tramitador ha ido introduciendo en los últimos años, así como todas las previstas, y en las que se continua trabajando, fruto de las necesidades detectadas.
Comentarios empresa auditora a la alegación: Las recomendaciones se han realizado en función al análisis llevado a cabo donde se ha detectado una serie de deficiencias en las capacidades del gestor de expedientes. Por tanto, no se procederá a modificar el informe.

2. Intermediación y orientación en el empleo

CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.2.1: Orientación y Atención a la demanda. Grado de cumplimiento de objetivos fijados (páginas 33, 45 y 46) Servicio de Intermediación en el Empleo (pág 33) "Por otro lado, se ha detectado que la digitalización en el proceso de intermediación en la demanda es significativamente mejorable desde el inicio del proceso. En caso de las citas obtenidas vía web se ha detectado que el número de citas obtenidas de forma telemática ha descendido a lo largo de los años (período 2015 a 2018) de forma muy significativa." (pág 45) "En los dos primeros ejercicios se cumplían los objetivos establecidos en los presupuestos anuales, y en los dos últimos ejercicios se aumenta el número objetivo de citas vía web y comienzan a no cumplirse dichos objetivos." (pág 46) "Se observa un descenso significativo, desde el ejercicio 2015 al ejercicio 2019, de las citas que se obtienen vía web. Esto pone de manifiesto que el SAE debe realizar esfuerzos para conseguir que los usuarios soliciten su cita de forma telemática a través de la web y de esa forma ganar eficiencia a la hora de gestionar la demanda."
Alegación: Se desconoce a que se refiere el informe con digitalización en el proceso de intermediación en la demanda, pues no existe como tal. Si se refiere a la digitalización de la gestión de la demanda, no resulta recomendable utilizar como indicar el análisis de citas Web obtenidas, pues precisamente estas son para acudir a la oficina de empleo para la prestación de servicios distintos a los digitales. Más bien habría que acudir a otros indicadores como el análisis de renovaciones o reinscripciones telemáticas. Por otra parte, vincular una mejora en la digitalización de un proceso analizando la evolución de la Citas Web en el tiempo sin tener en cuenta como han evolucionado los demandantes de empleo, permite obtener conclusiones aventuradas y quizá poco acertadas. Por otra parte, existen otros canales para la obtención de la Cita, como puede ser telefónica o la propia oficina en una atención integral y hay que tenerlos en cuenta para obtener conclusiones de forma correcta. Los siguientes cuadros muestran las evaluación de los demandantes de empleo para el período analizado, así como su variación anual y el número total de citas gestionadas según el canal de obtención, donde se puede observar que el % de Citas Web se mantiene constante el todo el período, salvo en 2018 que disminuye por el incremento del citas dadas por la propia oficina, que en muchos casos tienen que ver con la gestión de programas de empleo y por tanto, tienen un componente coyuntural en el año en que están vigentes dichos programas. Si comparamos solamente las dos vías de acceso para el público (Call Center y Cita Web) se puede observar que el % de citas obtenidas vías Web se crece de 2015 a 2017 y estabiliza en 2018.

	2015	2016	2017	2018
Media DENOS	1.400.194	1.309.607	1.222.288	1.194.385
TV		6,47%	6,67%	2,28%

ANDALUCÍA	Call Center	786.262	626.885	513.318	414.599
	Internet	2.928.013	2.660.068	2.409.526	1.893.849
	Oficina	781.427	780.897	800.314	781.871
	TOTAL	4.495.702	4.067.850	3.723.158	3.090.319

Comentarios empresa auditora a la alegación:

Aceptada alegación, se modifica el informe en consecuencia.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.2.2: Intermediación en el empleo (página 34)

Servicio de Intermediación en el Empleo

"También se ha detectado que un 47,7% de las empresas usuarias declaran que los candidatos presentados por el SAE no se ajustaban al perfil que se buscaba en la oferta de trabajo. Esto refuerza de la necesidad de realizar un buen perfilado del demandante, y establecer los principales criterios que tiene que cumplir el demandante de empleo para la oferta de trabajo"

Alegación:

La descripción no se corresponde con la representación gráfica, donde precisamente el 47;7% responde que SI se ajustan los candidatos al perfil buscado en la oferta.

Este hecho se corresponde con la valoración que proporcionan las empresas en la evaluación continua que hace el SAE sobre los servicios prestados y donde uno de los item investigado es la valoración que hace la empresa de las candidaturas enviadas y que para el período analizado varia entre 7,5-8 sobre 10.

Comentarios empresa auditora a la alegación:

Aceptada alegación, modificado informe en consecuencia.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.2.3: Análisis y valoración de los procedimientos. Intermediación en el empleo (página 34)

Servicio de Orientación y Atención a la Demanda

Se describe en detalle el proceso denominado intermediación.

Alegación:

Se realizan algunas puntualizaciones respecto al contenido y redacción de este apartado en lo relativo al proceso de orientación:

1. "Una de las principales actividades de este servicio en las oficinas de empleo del SAE es la captación de empresas usuarias que buscan candidatos."
2. También se ha detectado que un 47,7% de las empresas usuarias declaran que los candidatos presentados por el SAE no se ajustaban al perfil que se buscaba en la oferta de trabajo.

Y según el gráfico, se supone que ese % se refiere a que sí se ajustaban

3. No se define correctamente el proceso de gestión de ofertas en Oficinas de Empleo.

• Las entidades empleadoras no tienen que pedir cita y acudir presencialmente a las oficinas.

• El proceso de comprobación de idoneidad y disponibilidad de las personas incorporadas a una oferta como candidatas no es automático. Hay que tener en cuenta que no todos los requisitos que componen un perfil son codificables, algunos son una hibridación entre disponibilidad para aceptar determinadas condiciones del puesto e idoneidad para su desempeño, que requieren de la interacción con la persona candidata, y de validaciones por parte de personal técnico.

• Cuando hablan de difusión, dicen: "Una vez realizada la revisión automática, comienza el procedimiento de emparejamiento y ordenación del candidato." Y continúan: "Una vez llegado a este punto, las ofertas que requerían difusión, como aquellas que no lo requerían, comienzan el procedimiento de emparejamiento y ordenación de los candidatos en función de los requisitos de la oferta y, los candidatos que cumplen con los requisitos se ordenan en base a la política de ordenación de demandantes del SAE." En este sentido se está confundiendo un mecanismo de búsqueda con un proceso de ordenación.

Tampoco es cierta la afirmación siguiente: "Esta comprobación de idoneidad se puede realizar presencialmente desde la oficina de empleo o, a través del Call Center de forma telefónica."

Desde las oficinas se puede realizar comprobaciones de disponibilidad por teléfono e incluso email.

• Igualmente erróneas son:

"Adicionalmente, en caso de haber sido contratado algún candidato, se deberá comunicar a través de GEScontrat@ el contrato laboral y, en caso de que la empresa no disponga de Certificado Digital ni clave de Contrat@, puede solicitar una clave específica para Eureka, es decir, para la Gestión de las Ofertas de Empleo por internet a través del Sistema de Intermediación Laboral del Servicio Andaluz de Empleo (Eureka), por lo que se dará de baja el demandante."

"En caso de no comunicarlo, en un periodo de 10 días desde el alta en la Seguridad Social del demandante, este automáticamente se dará de baja en HERMES, recibiendo por tanto una comunicación vía email de su situación de baja como demandante por motivo de alta en la Seguridad Social."

Este tipo de errores son difíciles de entender, habida cuenta que la consultora ha tenido a su disposición todas nuestras instrucciones de gestión, que además están publicadas en nuestra web y además entendemos que son conocedoras de la legislación laboral.

Asimismo se detecta cierto nivel de confusión entre los diferentes servicios que se ofrecen a las entidades empleadoras con objeto de cubrir sus necesidades de personal.

Una entidad empleadora puede elegir entre: la autogestión de sus propios anuncios en nuestra Web, solicitar la gestión de un anuncio a través de Agentes de empresa, o solicitar la gestión de una oferta a través de Oficinas de Empleo. Por tanto, puede elegir entre el autoservicio o un servicio personalizado y especializado para la preselección o selección en su caso del personal que necesita y todo ello desde un servicio público y gratuito de empleo.

Comentarios empresa auditora a la alegación:

Aceptada, en el punto 1 se ha matizado la afirmación, especificándose que la captación de

empresas es una de las actividades llevadas a cabo por el servicio, sin especificar que se trata de una de las principales actividades. En el punto 2. y 3. Se acepta la alegación, y se ha modificado el informe en consecuencia.

4. Personal

CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.4.1: Personal (página 36)
Servicio de Personal
"Por otro lado, se ha detectado que existen ineficiencias a la hora de contratar un trabajador (interinos) para cubrir una necesidad. Desde que se detecta que existe la necesidad de un trabajador en un área concreta de actividad hasta que finalmente es posible la contratación, conlleva un período dilatado de tiempo, lo que puede provocar que la necesidad se haya cubierto o haya desaparecido."

Alegación:
El proceso de nombramiento de interinos, desde que se solicita a función pública la necesidad hasta que finalmente se incorporan, no depende exclusivamente de la gestión del SAE. Además, si, tras el llamamiento (desde función pública) para su cobertura, la bolsa se agota y hay que llevar a cabo una oferta genérica. Esto implica realizar un proceso de provisión completo (establecer requisitos, difusión convocatoria, baremos de personas candidatas, etc) que, en muchas ocasiones, desde que se solicita la necesidad hasta que nos indican que no hay suficientes interinos en bolsa, puede transcurrir más de un mes, lo que deja poco margen de tiempo para completar el proceso de selección en el plazo de autorización (máxima 3 meses) resuelto por la GRRHHyFP.
Además, disponer de un mayor número de personal funcionario no es tarea fácil, ya que se producen desdotaciones" de las plazas que quedan vacantes, limitando las posibilidades de cobertura. De otro lado, realizar una modificación de la RPT (actualmente en curso) requiere de una gran cantidad de procedimientos administrativos y de la intervención de los agentes sociales en diferentes fases del proceso, lo que enlentece dar respuesta a las necesidades identificadas, aun cuando se disponga del crédito para asumirla.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
En el informe se hace referencia a ineficiencias a la hora de contratar trabajadores, no se realiza ninguna referencia a que dependa exclusivamente del SAE. A pesar de que el procedimiento no depende únicamente del SAE, si afecta directamente a la eficiencia en cuanto a la planificación de los recursos. Conforme a lo anterior la alegación no se admite y no se procede a modificar el informe.

V.2. Eficacia

CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.2.1.: Análisis de coherencia y consistencia (página 42)
Dirección Gerencia
"Igualmente, en los propios presupuestos se establecen indicadores concretos que para medir la consecución de los objetivos. Sin embargo, se ha detectado que estos indicadores no son adecuados dado que no permiten evaluar de manera objetiva y directa el cumplimiento de los objetivos, así como conocer y evaluar el impacto en la población.
Además, se han detectado un número elevado de indicadores (61 en el presupuesto de 2019), sin que se haya determinado la importancia relativa de los mismo. Por lo tanto, no existe una consistencia directa entre los objetivos y los indicadores."

Alegación:
(1) La lógica de la planificación en el SAE se fundamenta en la realización de un conjunto de actividades que permiten conocer evolución de objetivos operativos y estratégicos. Estas actividades,

a su vez, contienen sus propios indicadores de realización.
(2) En cuanto al evaluar el impacto en la población, a continuación, se relacionan los programas que actualmente cuentan con una evaluación de impacto o de satisfacción de usuarios en el SAE:

- ✓ El programa Bono Empleo y los Incentivos a la contratación indefinida posterior al Bono llevan a cabo un seguimiento con posterioridad sobre el mantenimiento de estos puestos de trabajo incentivados (impacto). Esto es así en tanto en cuanto se trata de programas que cuentan con financiación del FSE sujeta a indicadores comunes de ejecución y de resultados, concretamente:

 Indicadores comunes de resultados inmediatos y a largo plazo sobre los participantes (a la finalización y a los seis meses).
 Indicadores comunes de ejecución sobre los participantes y entidades
 Anualmente se realizan evaluaciones de la satisfacción de personas usuarias de los Programas de orientación y acompañamiento a la inserción.
 Con carácter anual, se realizan encuestas de satisfacción de las personas demandantes de empleo y empresas atendidas en oficinas o dispositivos de empleo.
 En 2020 se ha llevado a cabo la Evaluación de la Satisfacción de las personas usuarias de las medidas extraordinarias implantadas por el SAE como consecuencia de la Covid 19.
 En 2020 se ha llevado a cabo la evaluación de precios públicos de las Escuelas de Hostelería del SAE.
 En 2020 se presentan los resultados de la Evaluación del Contrato de Gestión del SAE 2017-2018, extendido a 2019, con el objetivo se recabar evidencias y aprendizajes para seguir mejorando en el diseño de esta herramienta de planificación de la actividad del SAE.

(3) En cuanto a falta de prelación de indicadores en el presupuesto, esta emana directamente de la metodología de elaboración y evaluación del MIEP, en la cual no se contempla diseñar indicadores ordenados en función de su mayor o menos importancia. El MIEP sí permite, tal y como se viene realizando, ordenar los objetivos del presupuesto en función de si son Estratégicos u Operativos.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
En el informe se indica la consideración de que no existen indicadores específicos para medir la productividad de la totalidad de los objetivos establecidos para el SAE. Igualmente sería necesario establecer una priorización de los mismos, y un estudio o reevaluación de la consecución de cada uno de ellos. Por tanto y conforme a lo anterior ninguna de las alegaciones desvirtúa lo expuesto en el informe por lo que no se procederá a modificar el informe provisional.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.2.2.: Grado de cumplimiento de los objetivos fijados. Concesión de ayudas (página 42)
Dirección Gerencia Ficha 2
"En primer lugar, se ha detectado que en la concesión de ayudas no existen indicadores objetivos que midan
el impacto de las diferentes líneas de incentivos tanto en el mercado laboral público como privado."

Alegación:
(1) El programa de incentivos Bono Empleo Joven y Contratación indefinida posterior al Bono llevan a cabo un seguimiento con posterioridad sobre el mantenimiento de estos puestos de trabajo incentivados (impacto). Esto es así en tanto en cuanto se trata de programas que cuentan con financiación del FSE sujeta a indicadores comunes de ejecución y de resultados, concretamente:
- Indicadores comunes de resultados inmediatos y a largo plazo sobre los participantes (a la finalización y a los seis meses).
- Indicadores comunes de ejecución sobre los participantes y entidades
(2) Asimismo, en 2020 la Unidad de Evaluación del SAE está trabajando en dos evaluaciones:

· Evaluación de la línea de incentivos a la contratación: línea de incentivos a la creación de empleo estable, Bono de Empleo, Contratación indefinida de personas bonistas y línea de contratación indefinida de personas mayores de 45 años.
· Evaluación final de las Iniciativas de Cooperación Local (Orden de 20 de julio de 2018)

Comentarios empresa auditora a la alegación:
Aceptada parcialmente, se ha especificado en el informe que a pesar de existir evaluaciones posteriores se recomienda realizar una evaluación en profundidad del impacto de la ayuda en la empleabilidad durante un período dilatado de tiempo, así como de la inserción de los beneficiarios en el mercado laboral un período suficiente que permita conocer las condiciones laborales de los mismos.

V.4.Economía

CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.4.1: Gráfico "% Gasto de personal por centro de costes" (páginas 56 y 129)
Coordinación Económico-Presupuestaria

Alegación:
En primer lugar se muestran porcentajes de crédito presupuestado, es decir, créditos iniciales; al respecto, hay que tener en cuenta que, en el trascurso del ejercicio, se producen determinadas modificaciones presupuestarias que alteran el mencionado crédito inicial.
Por otra parte los datos se muestran como "% de gasto de personal por centro de costes", cuando en realidad se refieren a datos relativos a los diferentes Servicios presupuestarios.
Los datos son los siguientes:

Servicio	Créd. inicial	%	Créd. definitivo	%
01 Servicios Centrales	85.155.209	63,09%	83.156.436	62,88%
02 Delegaciones/Dir. Provinciales/Territoriales	11.151.027	8,26%	11.045.594	8,35%
03 Otros Servicios y Centros	38.657.807	28,64%	38.041.649	28,77%
Total	134.964.043	100,00%	132.243.680	100,00%

Para mayor precisión, se debería atender a la ejecución presupuestaria oficial al cierre del ejercicio, es decir, el total de obligaciones a 31 de diciembre de 2019:

Servicio	Total Obligaciones	%
01 Servicios Centrales	81.182.359	62,91%
02 Delegaciones/Dir. Provinciales/Territoriales	10.316.128	7,99%
03 Otros Servicios y Centros	37.547.979	29,10%
Total	129.046.466	100,00%

Partiendo de esta base, el análisis de la distribución de los gastos que presenta el informe contiene afirmaciones que es preciso matizar:
1. Se indica que el 63,09% del gasto de personal se imputa a los Servicios Centrales:
Ello no significa que todo el personal que se financia con Servicio 01 tenga su centro de trabajo en la sede de los Servicios Centrales.
Así, el Servicio 01 financia principalmente tres grupos de gastos de personal, perfectamente identificables en el estado de ingresos y gastos:
a) Personal funcionario y laboral de servicios centrales.
b) Personal de catálogo de puestos.
c) Sentencias de los juzgados de lo social.
Para el caso del personal de catálogo, los efectivos están repartidos entre los servicios centrales,

direcciones provinciales, oficinas de empleo y en escuelas de formación.
Al igual que lo anterior, las sentencias de los juzgados de lo social se imputan en su totalidad al Servicio 01, con independencia de dónde radicara el puesto de trabajo de la persona afectada.

Servicio 01	Total Obligaciones
Personal funcionario/laboral SSCC	5.095.778
Personal catálogo puestos	71.764.358
Sentencias juzgados social	4.322.223
Total	**81.182.359**

2. Se indica en el informe que "Únicamente corresponden a las direcciones provinciales (donde estarían incluidas las oficinas locales de empleo) el 8,26% del peso".
Ya se ha expresado en el punto anterior que parte del personal de las direcciones provinciales, en concreto el personal de catálogo, se financia con cargo al Servicio 01, por lo que no se puede desprender que el coste de personal de las mencionadas direcciones provinciales sea el indicado.
Por otra parte, es necesario corregir la alusión errónea a las oficinas de empleo, por cuanto el coste del personal funcionario y laboral de las mismas se financia con cargo al Servicio 03, (que supone un 29,10% del coste total) y no con cargo al Servicio 02. Se completa el coste de personal de las oficinas de empleo con el correspondiente a personal de catálogo ubicado en ellas, que se paga con cargo a Servicio 01.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
Aceptada alegación, modificado informe en consecuencia.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CUESTIÓN OBSERVADA N.º VI.1: Sistemas y procedimientos. Atención e intermediación a empresas
Recomendación (página 60)
Servicio de Intermediación en el Empleo
"Crear una plataforma donde interactuar con las empresas que buscan candidatos y donde poder estar en contacto constante con las mismas para así ofrecer un servicio ágil y eficaz."
"Obtener una mayor información acerca de la satisfacción de la empresa"

Alegación:
Si se revisa el modulo de gestión de anuncios de empresas de la Web del SAE se observa que los agentes de empresa interactúan de forma constante con la empresa. Además, si la empresa así lo desea, puede gestionarse directamente la oferta o anuncio de empleo de forma autónoma y buscar las candidaturas entre los Currículums de demandantes publicados.
Por otra parte, las empresas reciben evaluación de su satisfacción a las 48 horas de haberséles prestado el servicio, las cuales han estado disponibles y enviadas al equipo auditor.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
La información recabada a las empresas para poder ofrecer y prestar el servicio de intermediación se obtiene de un formulario que posteriormente debe introducirse manualmente en HERMES. No existe una fuente de obtención de datos de empresas homogénea. Así mismo, los agentes no disponen de la información que obra en PTW@anda sobre qué empresas se encuentran solicitando actualmente ayudas al empleo.

Por último, si bien se realiza una evaluación de la satisfacción de la empresa, en esta evaluación no se incluyen datos referentes a los motivos de rechazo de los candidatos, por ejemplo, que podrían ser de utilidad a la hora de establecer los criterio de selección de curriculums en el fututo, De igual podría ser una información de alto interés para los candidatos rechazados de cara a futuras

candidaturas. Por tanto y conforme a lo expuesto la alegación no modifica lo expuesto en el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º VI.2: Eficacia (página 62) Dirección Gerencia "A. Coherencia El SAE no dispone de indicadores adecuados que permitan medir si las actividades realizadas cumplen con los objetivos previstos, ni tampoco conocer o evaluar el impacto logrado. Igualmente, se ha detectado la falta de clasificación de dichos objetivos en función a una priorización de consecución." B. Cumplimiento El SAE no cumple con todos los indicadores propuestos en el presupuesto y no se hace un análisis global y ponderado de la consecución. Adicionalmente, no existen indicadores que permitan medir la consecución de los objetivos fijados con relación a la concesión de ayudas ni la evaluación posterior de la inserción en el mercado laboral de los demandantes de empleo.2
Alegación: (1) Con respecto a la falta de clasificación de objetivos, indicar lo siguiente: a) El presupuesto depende de la metodología de elaboración y evaluación del MIEP, en la cual no se contempla diseñar indicadores ordenados en función de su mayor o menos importancia. No obstante esto, el MIEP sí permite, tal y como se viene realizando, ordenar los objetivos del presupuesto en función de si son Estratégicos u Operativos. Esta ordenación se realiza de acuerdo con el Contrato de Gestión del SAE y a sus respectivos Planes anuales de Acción. En conclusión, el SAE planifica su actividad de acuerdo a Objetivos estratégicos y operativos. (2) En cuanto al análisis global, el SAE anualmente elabora una memoria cualitativa en la que se lleva a cabo este análisis. Además, trimestralmente se realiza el seguimiento del Plan anual de Acción del SAE en el que se incluyen los indicadores de actuación del MIEP. Además, el SAE presenta anualmente el informe final de resultados de su Plan Anual de Acción en el que se realiza el análisis de realización de los indicadores de Objetivos Estratégicos, Operativos y de Actuaciones que son los mismos que los definidos en el MIEP. Además, la lógica de la planificación en el SAE se fundamenta en la realización de un conjunto de actividades que permiten conocer evolución de objetivos operativos y estratégicos. Estas actividades, a su vez, contienen sus propios indicadores de realización. (3) Con respecto a la evaluación posterior de la inserción en el mercado de laboral, el programa de incentivos Bono Empleo y Contratación indefinida llevan a cabo un seguimiento con posterioridad sobre el mantenimiento de estos puestos de trabajo incentivados (impacto). Esto es así en tanto en cuanto se trata de programas que cuentan con financiación del FSE sujeta a indicadores comunes de ejecución y de resultados, concretamente: - Indicadores comunes de resultados inmediatos y a largo plazo sobre los participantes (a la finalización y a los seis meses). - Indicadores comunes de ejecución sobre los participantes y entidades Asimismo, en 2020 la Unidad de Evaluación del SAE está trabajando en dos evaluaciones: · Evaluación de la línea de incentivos a la contratación: línea de incentivos a la creación de empleo estable, Bono de Empleo Joven, Contratación indefinida de personas bonistas y línea de contratación indefinida de personas mayores de 45 años. · Evaluación final de las Iniciativas de Cooperación Local (Orden de 20 de julio de 2018)
Comentarios empresa auditora a la alegación:

El informe se refiere a un análisis global de la consecución de los objetivos fijados anualmente donde se puedan obtener puntos de mejora en función a una priorización en función a una importancia preestablecida con anterioridad que permita modificar los planes para el siguiente ejercicio. Conforme lo anterior no procede modificar el informe.

ANEXOS

Anexo I

1 – Análisis de sistemas y procedimientos – Descripción detallada de procedimientos

CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.I.1.1: (página. 64) Servicio de Incentivos a la Contratación "El objetivo de este análisis es detectar posibles ineficiencias relacionadas con los sistemas o procedimientos de la entidad. A continuación, se presenta de forma detallada los diferentes procedimientos de la entidad, así como aquellos de los cuales se va a realizar el análisis en profundidad:"
Alegación: Resulta conveniente indicar que el Servicio Andaluz de Empleo tiene aprobados los procesos de concesión de subvenciones de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva y en régimen de concurrencia no competitiva, aprobados ambos por la Dirección Gerencia con fecha 08/03/2018. Los procedimientos de concesión de subvenciones se han puesto a disposición del equipo auditor por correo electrónico de fecha 07/10/2020 Asimismo, señalar que los procesos de subvenciones aludidos en el informe provisional de auditoria, tanto de promoción de Desarrollo Local, como de incentivos a la contratación, se ajustan a lo establecido en los mismos.
Comentarios empresa auditora a la alegación: El informe hace referencia al trabajo realizado en relación con posibles ineficiencias por lo que la alegación no se admite y no se procederá a modificar el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.I.1.2: Proceso de subvenciones de promoción al desarrollo local. 3. Ejecución (página. 67) Servicio de Promoción del Desarrollo Local "En el momento de la contratación, se realiza el primer pago de la subvención y el resto se realizará a la finalización de la ejecución de la subvención."
Alegación: Esto no es correcto. El primer pago no queda condicionado a la formalización de la primera contratación.
Comentarios empresa auditora a la alegación: Aceptada alegación, modificado informe en consecuencia.

CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.I.1.3: Proceso de subvenciones de promoción al desarrollo local. 4. Justificación a las DP y fiscalización desde la ID (página 68) Servicio de Promoción del Desarrollo Local "En caso de que aplicase reintegro, si ha trascurrido el 75% de ejecución del proyecto en el momento del incumplimiento, se reintegraría por parte del ayuntamiento la parte proporcional al porcentaje de incumplimiento no ejecutado. Si por el contrario el incumplimiento se diese antes de trascurrir el 75% del ejecución del proyecto, se reintegraría el 100% de lo abonado hasta el momento por parte del Servicio Andaluz de Empleo (SAE)."

Alegación: Esto no es correcto. Sólo se reintegrará el 100% del importe concedido al ayuntamiento cuando éste no haya formalizado al menos el 25% de las contrataciones.
Comentarios empresa auditora a la alegación: Aceptada alegación, modificado informe en consecuencia.

CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.I.1.4: Proceso de subvenciones de promoción al desarrollo local. 4. Justificación a las DP y fiscalización desde la ID (página 68) Servicio de Promoción del Desarrollo Local "Es posible que el incumplimiento se deba a causas del trabajador, por ejemplo, que el trabajador contratado renuncie al contrato antes de la ejecución total del contrato. En ese caso el ayuntamiento tendrá un plazo de subsanación por el cual podrá sustituir al trabajador y seguir ejecutando el proyecto. Esta contratación se realizará de la misma forma y con los mismos procedimientos que la primera contratación. En caso de que no aplique reintegro, se le envía el expediente completo a la intervención delegada, la cual revisa el expediente y, en caso de existir alguna incidencia, se emite informe de disconformidad."
Alegación: Los incumplimientos siempre son de la entidad, nunca a causa del trabajador. No es plazo de subsanación, sino de "sustitución" El expediente se envía siempre a la Intervención, tenga o no reintegros
Comentarios empresa auditora a la alegación: Aceptada alegación, modificado informe en consecuencia.

CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.I.1.5: Proceso de subvenciones de promoción al desarrollo local. 5. Certificación (página 69) Servicio de Promoción del Desarrollo Local "Una vez finalizada de forma satisfactoria la fase de justificación por parte de las Direcciones Provinciales, y cerrados los expedientes, para el caso de las subvenciones con fondos europeos es necesario la certificación del gasto por parte de los verificadores europeos." "Dicha certificación consiste en el estudio de cada expediente por parte de los certificadores."
Alegación: Los verificadores no certifican gastos, se confunden los términos "verificación" y "certificación".
Comentarios empresa auditora a la alegación: Aceptada alegación, modificado informe en consecuencia.

CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.I.1.6: Descripción detallada de procedimientos (Proceso de intermediación en el Empleo) (pag 74, 75, 76, 77,78,79 y 80) Servicio de Intermediación en el Empleo (pág 74) "Los sistemas que soportan este proceso son: HERMES, EUREKA, cita previa y Gescontrat@.Dicho esto, se procede a documentar el proceso.". (pág 75) "El objetivo de estos empleados es, la captación de empresas para que posteriormente, desde las oficinas de empleo, con el apoyo del agente de empresas (en caso de que sea necesario), intermedien en las ofertas de empleo de estas empresas"

(pág 76)
"En caso de que la empresa se encuentre interesada, se ofrece la posibilidad de que se le realice un asesoramiento en una oficina de empleo, gestionándole por parte del agente una cita"
(pág 77)
Descripción del procedimiento (apartado completo)
(pág 78, 79 y 80)
Descripción del procedimiento (apartado completo)

Alegación:
(pág 74)
La aplicación de Cita Previa no interviene en los procesos de captación de empresas, información y asesoramiento.
(Gráfico)
El proceso de captación de empresas finaliza con la visita a la empresa y la presentación de la propuesta y de ahí a la encuesta de satisfacción, que puede ser telefónica o telemática.
(Pág 75)
La captación de empresa se lleva a cabo para que las empresas conozcan los servicios del SAE, los distintos incentivos que el SAE en particular o la Junta en General pone a disposición de las mismas y con el objetivo ultimo de captar ofertas de empleo para ser gestinadas por el SE. La gestion de la intermediación de ofertas captadas por los agentes de empresa no tiene porque hacerse solo en oficinas de empleo, sino que también pueden ser gestionadas a través de la Web del SAE, como anuncios de empleo, bien directamente por la empresa o con la participación del agente de empresa.
(pág 76)
Si una empresa está interesada en los servicios de asesoramiento específico sobre alguno de los servicios que el SAE pone a disposición de la misma, no se le concierta una cita en la oficina de empleo, sino que directamente el agente de empresa concierta nueva vista con la empresa o le lleva a cabo la prestación de servicios de asesoramiento por medios telefónicos y/o telemáticos.
(Gráfico y pág 77)
La empresa no acude a la oficina de empleo con su cita, pues entre otras cosas no tiene la posibilidad de solicitar cita previa.
El proceso no arranca en la empresa acude a la oficina, sino, bien la empresa contacta con el agente o es el agente el que contacta con la misma. Si la empresa no está inscripta, le hace una captación de empresas con información sobre los servicios que presta el SAE a las empresas y asesoramiento sobre el o los servicios que ha demandado la empresa y adaptados a sus necesidades. Falta la fase final de evaluacion de los servicios de información y asesoramiento.
(Pág 78 y 79)
Solamente se describe la gestión de ofertas en oficinas de empleo. Falta la descripción de los procesos de gestión de anuncios directamente por la empresa y gestión de anuncios por los agentes de empresa.
El SAE tiene tres procedimientos para llevar a cabo la intermediación laboral: gestión de ofertas en oficinas de empleo, gestión de anuncios de empleo por parte de los agentes de empresa y gestión de anuncios de empleo directamente por la empresas a través de la Web del SAE.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
Aceptada alegación, por lo que se modifica el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.I.1.7: Descripción detallada de procedimientos (Proceso de Orientación y Atención a la Demanda (1.Cita Previa) (página 80 y 81)

Servicio de Intermediación en el Empleo
Gráfico y descripción del procedimiento
"Una vez realizada la solicitud, desde el Call Center se ponen en contacto con la persona que ha solicitado la cita, confirmándole la fecha y hora.
Este procedimiento se encuentra soportado por el sistema de cita previa, en el que desde el Call Center se registra la solicitud y la confirmación de la cita"

Alegación:
Call Center no registra ni se pone en contacto la persona que ha solicitado una cita confirmándole fecha y hora. Si un usuario opta por la cita tefónica, llama a Call Center y este le gestiona una cita en esa misma llamada según la disponibilidad de las oficinas y le confirma fecha y hora de la misma.
Si el usuario opta por la vía telemática, es un proceso autónomo, donde tanto la Web como la APP ofrecen al ciudadano la disponibilidad de citas existentes para que el selecciona y una vez seleccionada es la propia APP o Web quién solicita la confirmación de dicha cita y que el usuario puede incluso imprimir.

Comentarios empresa auditora a la alegación:
Aceptada alegación, modificado informe en consecuencia.

CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.I.1.8: Proceso de orientación y atención a la demanda. 3. Orientacion (página 82 y 83)
Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral
Se describe en detalle el proceso denominado "Orientación y atención a la demanda"

Alegación:
Se realizan algunas puntualizaciones respecto al contenido y redacción de este apartado en lo relativo al proceso de orientación:
1. "... En caso de que el demandante esté interesado en algún servicio de los propuestos, será el demandante quien gestione la cita con las unidades de orientación."
La cita de orientación puede ser gestionada desde la oficina SAE por del personal de demanda, o puede también ser solicitada por la persona desempleada directamente a la unidad de orientación de manera telefónica, telemática o presencial.
2. "Si el orientador detecta que no se requiere orientación, terminaría el proceso en dicho momento, registrando en STO la finalización de la entrevista. En caso contrario, se procede por parte del orientador a abrir un Itinerario Personalizado de Inserción (IPI), asignándose desde ese momento a aquel orientador, como orientador de referencia para el demandante".
El servicio de orientación es de acceso voluntario para todas las personas desempleadas que lo solicitan.
El profesional de la orientación consensúa siempre con la persona el plan de acción, que puede ir desde un asesoramiento a información a la gestión de un IPI.
3. ".... el orientador de referencia comprueba la posibilidad de que el perfil del demandante se ajuste a otro de los tres itinerarios destinados a personas consideradas con una mayor dificultad de inserción (Acompañamiento, Experiencias Profesionales para el Empleo (EPES) y Acciones Experimentales). Si no se ajusta al perfil, el demandante deberá seguir con las pautas del orientador de referencia para continuar con el IPI.".
Cada persona desarrolla un único itinerario, que puede incluir la participación en otros programas (como EPES o Acompañamiento) o actuaciones, pero siempre dentro del mismo itinerario.
4. "Para el caso del programa de Acompañamiento, el orientador derivaría directamente a dicha unidad, gestionándole el propio orientador la cita"
El programa de Acompañamiento se gestiona en unidades de orientación que siempre desarrollan

además el programa de Orientación. El profesional de la orientación puede derivar a la persona a Acompañamiento en su misma unidad o en otra unidad en caso de no contar con este recurso.
Comentarios empresa auditora a la alegación: Aceptada alegación, modificado informe en consecuencia.

Anexo II – Análisis de eficacia

CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.II.1: Concesión de ayudas. (página 113) Servicio de Incentivos a la Contratación "Por otro lado, en cuanto a los incentivos concedidos a la contratación indefinida, se puede observar que no se ha cumplido con el objetivo. Sin embargo, se ha ejecutado un 81,44% del objetivo, lo cual representa 2.273 incentivos concedidos."
Alegación: En la línea de creación al empleo estable se han resuelto con carácter favorable 2.851 expedientes, habiéndose incentivado 3.705 contratos. El crédito destinado a la contratación por parte de las empresas ordinarias se ha agotado en el ejercicio 2020 (teniendo en cuenta que se ha sumado el excedente de crédito proveniente de la línea de ampliación de la jornada laboral). En el informe de auditoría no refleja los datos totales de ejecución de la línea, ya que se produce un sesgo de la información al no haber tenido en cuenta la ejecución del ejercicio 2020. Por lo que debería corregirse el informe.
Comentarios empresa auditora a la alegación: En el informe se hace referencia al indicador objetivo fijado en los presupuesto y la cuantía alcanzada finalmente para el ejercicio 2019 tal y como se establece en el gráfico. Por ello, no se procederá a modificar el informe en este apartado.

Anexo III – Análisis de eficiencia

CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.III.1: Ratio de productividad de Políticas Activas de Empleo (página 122) Servicio de Promoción del Desarrollo Local "Número de solicitudes tramitadas por fase entre el total de trabajadores empleados en cada fase (ICS e ICL)"
Alegación: El análisis realizado es confuso y no arroja datos ni conclusiones significativas.
Comentarios empresa auditora a la alegación: La base de la alegación no deja claro los aspectos que la entidad no ha entendido, por tanto, no se puede realizar ninguna valoración y no se procederá a modificar el informe.

3. CONCLUSIONES

En general, destacar que el informe es excesivamente genérico en cuanto a la información y conclusiones presentadas. Son muchas las ocasiones en que los contenidos, gráficos o cuadros precisan de información adicional para poder ofrecer una visión integral, ajustada a la realidad y que eviten el sesgo interpretativo.

A nivel formal, en ocasiones los gráficos no indican los valores que representan ni la fuente de los datos, generando confusión. Y en cuanto a contenido, gran parte del mismo se vuelve a repetir a partir del punto V. Resultados de la auditoría, y algunos apartados incluyen información incorrecta o confusa que no es representación fiel de los procedimientos descritos, como es el caso del Anexo I.1- Análisis de sistemas y procedimientos - Descripción detallada de procedimientos.

Algunas afirmaciones incorrectas se reiteran a lo largo de todo el informe, como es el caso de la supuesta ausencia de evaluación de las líneas, indicando que, en consecuencia, no se dispone de información del impacto de las mismas que permita ajustar estas medidas en función de su utilidad pública.

Además, se informa que adicionalmente, se dispone de datos de seguimiento que si bien no corresponden a una evaluación estructurada y formal, sí permiten obtener información complementaria de interés para medir el impacto de estas medidas de empleo. Nos referimos, en concreto, a la información que periódicamente se recaba de las personas participantes, para el reporte de indicadores establecidos por la Dirección General de Fondos Europeos.

Por otra parte, algunas de las recomendaciones que se concluyen del informe ya han sido implementadas por el SAE, o bien están en vías de implementación, sin que se haga constar en el informe. De este modo, además de las cuestiones relacionadas con la evaluación ya comentadas, se recomienda una mayor agilización en los procedimiento de concesión de ayudas, sin que se indique el camino ya iniciado por el SAE en este sentido. A modo de ejemplo, señalar que la Iniciativa AIRE, regulada mediante Decreto Ley 16/2020, de 16 de junio, supone un profundo avance, a este respecto, sobre las anteriores, sustituyendo la aportación de documentación acreditativa de requisitos por la declaración responsable, agilizando el estudio de los expedientes, reduciendo plazos administrativos, e incorporando el pago único de la ayuda, con la consecuente agilización en la tramitación. Con esto se ha dado respuesta a una necesidad, en este sentido, ya previamente detectada por el SAE.

Por último, con objeto de atender el requerimiento en plazo, se emite el presente informe dejando constancia que se está a disposición de la Intervención General para atender a cualquier requerimiento adicional que sea necesario. Esta Agencia está a plena disposición de esa Intervención para implementar las medidas que considere necesarias para mejorar la gestión de la misma, en aras de prestar todas las garantías posibles a la gestión y marcar líneas de mejora continua en los objetivos y actuaciones desarrollas por el Servicio Andaluz de Empleo.

VII. Conclusiones y recomendaciones

A continuación, tras el análisis realizado en el apartado **V. Resultados de la Auditoria** se exponen las conclusiones alcanzadas junto con las recomendaciones y posibilidades de mejora alcanzadas:

Sistemas y procedimientos

1. Concesión de ayudas

En el proceso de concesión de ayudas se ha detectado una **falta de previsión** en cuanto a la planificación del personal que llevará a cabo cada una de las líneas de incentivos, y en cuanto a la adaptación de los sistemas de información a cada una de las líneas comentadas en el apartado anterior.

A la hora de establecer los requisitos se ha detectado que las bases de las convocatorias de ayudas se basan en un **modelo acreditativo**, estableciendo unos **requisitos excesivos** que no se corresponden con las necesidades reales. Esto conlleva una necesidad muy significativa de recursos de trabajadores durante períodos dilatados de tiempo.

Por último, a pesar de que se realizan evaluaciones posteriores de las líneas de incentivos, se ha detectado que el SAE no lleva a cabo una **evaluación en profundidad del impacto posterior** en la empleabilidad durante un período dilatado de tiempo, así como de la inserción de los beneficiarios en el mercado laboral un período suficiente que permita conocer las condiciones laborales de los mismos.. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.2.2)**

Recomendaciones:

- Diseñar las bases de las subvenciones con tramitación telemática obligatoria en todo el proceso (solicitud, justificación y posible reintegro). Esto debería ir acompañado de una simplificación de la documentación justificativa exigida, que permita una mayor agilidad del trámite sin perder la calidad del proceso de justificación.
- Realizar una **adaptación previa de los sistemas informáticos** a las particularidades de cada una de las líneas, mediante la digitalización y automatización del procedimiento.
- Realizar una **evaluación en profundidad del impacto** de la ayuda en la empleabilidad durante un período dilatado de tiempo, así como de la inserción de los beneficiarios en el mercado laboral un período suficiente que permita conocer las condiciones laborales de los mismos **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.2.2)**
- Mejorar las **capacidades del gestor de expedientes** utilizado (PTw@andA), de forma que permita:
  - La incorporación de la documentación de forma ágil por parte de los solicitantes en todo el proceso telemático, con una gestión documental robusta.
  - La gestión integral del expediente, de forma que se disponga de un expediente digital único que cubra todo el proceso
- Mejorar la **interrelación con la Intervención Delegada**, de forma que se favorezca la remisión telemática de la documentación exigida. En este punto, se propone incorporar al gestor de expedientes un sistema de exportación, que permita remitir toda la documentación de los expedientes de acuerdo con los criterios establecidos, digitalizando así el proceso que actualmente se realiza de forma manual, es decir, exportar, ordenar, clasificar e imprimir.
- Con carácter general, instaurar un **proceso de retrospectiva** que permita, tras la ejecución de cada programa, analizar aquellos aspectos exitosos, para reforzarlos en programas futuros, así como los aspectos de mejora con la finalidad de corregirlos. Esto permitiría disponer de una guía de diseño y ejecución de programas con las mejores prácticas, que pueda servir de base para cada nuevo incentivo, en un proceso de mejora continua resultado de estas retrospectivas.

- Adicionalmente, debido al alto volumen de incidencias detectadas en las líneas de incentivos a la contratación, se recomienda:
  - Reforzar la exigencia de documentación mínima en la presentación de la solicitud, con controles en el propio proceso telemático que permitan alertar de los posibles errores de no presentar la documentación necesaria.
  - Incluir, si fuera el caso, causas de denegación automática en las bases reguladoras, en los casos que sea posible. Esto podría analizarse a partir de la información histórica de incidencias habidas en los programas similares ya tramitados.

2. Intermediación y orientación en el empleo

2.1 Orientación y Atención a la Demanda

A través del análisis de los procedimientos se ha detectado una falta de análisis del mercado de trabajo y categorización de los demandantes de empleo en función de dicho análisis, de tal forma que sea posible casar la oferta y demanda de una forma ágil y precisa. Esta **falta de perfilado** provoca que períodos dilatados para encontrar demandantes de empleo que presentar a las empresas, y que esos demandantes puedan no adecuarse al completo en las ofertas.

Se ha detectado que cuando el demandante necesita realizar algún cambio en su demanda de empleo, es necesario pedir cita previa y solicitar el cambio a un gestor si poder realizarlo de forma telemática.

Recomendaciones:

- Realizar un análisis al detalle del mercado laboral, de tal forma que se pueda sistematizar la información que aportan los desempleados en función de unas categorías, y así poder emparejar oferta y demanda con precisión y agilidad. Este **análisis del perfilado** facilitaría disponer de más y mejor información y usarla de manera más eficiente para facilitar la inserción laboral.
- Se recomienda que el proceso de modificación de datos pueda realizarse por parte del demandante de forma telemática sin necesidad de intervención del gestor. Para aquellos trámites que se consideren especialmente sensibles por las implicaciones que puedan llevar aparejadas se propone:
  - Informar al usuario de manera clara y previa a la validación del cambio, de las **implicaciones de dicho cambio.**
  - Fiscalización posterior, para estos casos especialmente sensibles, contactando con el demandante en caso de ser necesario.

2.2 Atención e intermediación a empresas

En la atención e intermediación a empresas se ha detectado una **falta de planificación de los recursos** dentro de las **oficinas de empleo**, estableciendo unos objetivos periódicos por oficina de empleo o por área dentro de las propias oficinas donde posteriormente se evalúe el desempeño de estos.

En cuanto a los sistemas, se ha detectado que el inicio del servicio de intermediación requiere de una intervención por parte de un técnico para la obtención de la información necesaria, a partir de unos datos básicos obtenidos telemáticamente. Para ello, el SAE no cuenta con un formulario telemático enriquecido, de forma que se agilice la obtención y volcado de información en HERMES.

Recomendación:

- Crear una plataforma donde interactuar con las empresas que buscan candidatos y donde poder estar en contacto constante con las mismas para así ofrecer un servicio ágil y eficaz.
- Enriquecer el formulario telemático, de forma que se agilice la obtención y volcado de información en HERMES, con una fiscalización posterior para su validación en la llamada posterior que se realiza a la empresa para darle información del proceso. Igualmente se recomienda enriquecer el formulario de fin del servicio y su tramitación telemática, con un doble fin:
  - Obtener una mayor información acerca de la satisfacción de la empresa y del resultado de la intermediación, con un volcado automático en los sistemas destino (HERMES), y una fiscalización posterior si fuera necesaria. Se propone ofrecer a la empresa un espacio propio amigable que le facilite la gestión de las candidaturas durante todo el proceso de intermediación, y cuya información sea la base del feedback que pueda ser explotado posteriormente.
  - El alcance de ese feedback puede ser ampliado con la información de los candidatos, de forma que ésta pueda ser utilizada para un mejor servicio de orientación a dichos candidatos, tanto a los seleccionados como, sobre todo, a los descartados.
- Complementar esta medida con la creación de un espacio donde el candidato pueda consultar el estado de sus candidaturas, dando a su vez *feedback* final por su parte acerca del proceso de selección y de la empresa.

3. Escuelas de Formación

Se considera que el hecho de que las competencias estén compartidas entre el SAE y la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, puede conllevar ineficiencias en la gestión, duplicidades en las funciones o cuellos de botellas a la hora de la toma de decisiones. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º I.A.3.1)**

Recomendación: se recomienda la **unificación de las competencias** en un único ente con el objetivo de evitar ineficiencias y una gestión más sencilla de las Escuelas de Formación. Puesto que el SAE no tiene competencias en materia de formación y dado que la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo tiene adscritos ya dos Consorcios de Formación, se recomendaría que dichos 11 consorcios estuviesen adscritos a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

4. Personal

Se ha detectado que el hecho de tener una plantilla con tres tipos de trabajadores diferenciados de adscripción (funcionario, laboral VI Convenio y laboral propio) resulta complejo a la hora de realizar la gestión administrativa del conjunto de trabajadores, especialmente por la coexistencia de 14 convenios colectivos diferentes.

Se ha detectado que estos **convenios regulan condiciones laborales muy diferentes** entre sí, lo que dificulta la posibilidad de un convenio único, la constitución de un único comité de empresa, fundamentalmente en las provincias, así como de una mesa de negociación y diálogo común con los diferentes agentes sociales.

La convivencia entre el personal laboral propio con el personal funcionario pone de manifiesto el conflicto de la **potestades públicas,** en relación con las tareas que puede realizar cada colectivo. Esta problemática impide al SAE la utilización efectiva de todos los recursos humanos con los que cuenta, disminuyendo cada vez más el trabajo que podría realizar un personal cualificado y que conforma el mayor volumen de efectivos.

Adicionalmente, hay que destacar que no existe un sistema de medición de la productividad o del desempeño en las áreas del SAE. Existen áreas donde se realizan mediciones del desempeño por trabajador, aunque finalmente no se realiza una evaluación con los resultados obtenidos.

Por último, en cuanto al sistema de control horario CRONO, actualmente el sistema no permite realizar de forma telemática el trámite de justificación de las ausencias y permisos. En cuanto al control de picadas, aun no se han regularizado en el sistema las picadas que se realizan por el personal que se encuentra teletrabajando, ni por el personal en situación de trabajo a distancia.

Recomendación:

- Se recomienda la implantación de **un catálogo de puestos de trabajo** en base a un **análisis funcional del SAE**, que permita una planificación estratégica de recursos humanos, y donde se establezcan y aúne la totalidad de los puestos de trabajo necesarios, independientemente de la adscripción de las personas que trabajan en el SAE.
- Marcar **objetivos periódicos por área y por trabajador**, para así poder realizar un seguimiento de las tareas y la productividad de cada trabajador, y posteriormente realizar una evaluación de la consecución del alcance de dichos objetivos marcados.
- Con objeto de optimizar la gestión en Crono se recomienda:
  - Incorporación de la **justificación** documental de las **ausencias de forma telemática**.
  - Consolidar el escenario de trabajo remoto, asimilando el **picaje del personal** en teletrabajo, con el proceso actual de registro desde el equipo personal que se encuentra instaurado como consecuencia del COVID para el personal con asistencia presencial. Asimismo, el personal en trabajo a distancia podría tener un esquema similar, unificando así los criterios de gestión de control horario de todo el personal.

5. Sistemas de Información

En relación con la **gestión de usuarios**, aunque existen procedimientos formales que describen los flujos a seguir ante las diferentes peticiones cursadas en el centro de atención telefónica, no hemos podido evidenciar que existan políticas globales en las aplicaciones que establezcan unos requisitos mínimos de seguridad, acordes con las buenas prácticas en la materia.

Por otro lado, la **administración** de cada aplicación departamental (entendida en términos de mantenimiento de usuarios y asignación de contraseñas, y gestión de actualizaciones y modificaciones de las funcionalidades) está encomendada a los responsables de cada servicio. Aunque se mantienen por defecto las trazas de actividad de los diferentes usuarios, no se realizan revisiones planificadas, sino que las únicas revisiones tienen finalidad forense.

Respecto a la **revisión de los usuarios** activos en los diferentes sistemas, y de los **privilegios** asignados atendiendo a las funciones que desarrollan, aunque se han diseñado controles automáticos que bloquean la posibilidad de acceso a los sistemas ante inactividad del usuario o bloqueo de la contraseña, no se realizan revisiones de sus **atribuciones** o **permisos** de forma periódica.

En relación con el **ciclo de vida del cambio** de las funcionalidades de las diferentes aplicaciones, desde el Servicio de Informática se cuenta con un alto grado de especialización y control en la gestión del cambio.

Por último, de acuerdo con la información obtenida en las reuniones mantenidas, consideramos que la gestión de la función de IT no se ha diseñado con un **enfoque global** a aplicaciones departamentales, aplicaciones centrales de la Junta de Andalucía y aplicaciones propias.

Recomendaciones: se detallan las siguientes recomendaciones.

- Documentar el **mapa de sistemas** que soportan los diferentes procesos de negocio, incluyendo la interrelación entre sistemas propios, departamentales y dependientes de la Junta de Andalucía.
- Diseño e implementación de un **plan preventivo** de revisión de las trazas de actividad de los usuarios con acceso a las aplicaciones gestionadas a nivel departamental, y cuyos procesos de gestión de usuarios y privilegios no se encuentran bajo la supervisión del Servicio de Informática.
- Diseño e implementación de un plan periódico de **recertificación de usuarios**, y que incluya la validación del responsable de cada aplicación en relación con los privilegios de acceso otorgados.
- Formalización de acuerdos con los principales proveedores donde se detallen las características del servicio a prestar, así como los niveles mínimos de servicios exigidos. De igual forma, deben establecerse indicadores que permitan medir el cumplimiento de estos niveles mínimos establecidos.
- Definición de un **plan estratégico de IT** global que permita alinear las decisiones de uso de sistemas de información por las diferentes unidades de negocio con la tecnología desplegada y la interoperabilidad entre los sistemas.

Eficacia

A. Coherencia

El SAE no dispone de indicadores adecuados que permitan medir si las actividades realizadas cumplen con los objetivos previstos, ni tampoco conocer o evaluar el impacto logrado. Igualmente, se ha detectado la falta de clasificación de dichos objetivos en función a una priorización de consecución.

Recomendación: se recomienda establecer indicadores objetivos ajustados a una priorización de los objetivos establecidos en el presupuesto anual. Adicionalmente, se recomienda la medición del impacto de las ayudas tanto en empresas privadas como públicas de los demandantes de empleo que han sido objeto de incentivos en empresas de ambas tipologías.

B. Cumplimiento

El SAE **no cumple con todos los indicadores** propuestos en el presupuesto y no se hace un análisis global y ponderado de la consecución. Igualmente, la mayoría de las líneas de ayudas no se ejecuta al 100% del importe aprobado inicialmente.

Adicionalmente, no existen indicadores que permitan medir la consecución de los objetivos fijados con relación a la concesión de ayudas ni la evaluación posterior en profundidad de la inserción en el mercado laboral de los demandantes de empleo.

Por otro lado, se detecta una falta de un análisis global de la consecución de los objetivos por áreas de actividad, donde se mida la consecución específica de cada área y trabajador.

Recomendación: se recomienda realizar un rediseño de los indicadores, para que incluyan mediciones de todos los objetivos establecidos. Adicionalmente, se recomienda que se realice una ponderación entre los indicadores, dando mayor peso a los considerados más relevantes. Igualmente, se recomienda que se establezcan indicadores a nivel de cada área.

Por último, se recomienda que se establezca un plan de acción para ejecutar la totalidad de los fondos aprobados para cada ayuda.

05 de marzo de 2021

C. Tendencias:

Al realizar este análisis no se han evidenciado una tendencia clara de evolución, existiendo desviaciones elevadas recurrentemente.

Recomendación: se recomienda realizar mayor seguimiento de la evolución del cumplimiento de indicadores y tomar medidas para su consecución.

Eficiencia

En cuanto al análisis de eficiencia, se ha detectado que el SAE **únicamente gestiona el 3% de las contrataciones de Andalucía** lo que pone de manifiesto el significativo margen de mejora existente.

Además, durante el análisis de la concesión de ayudas se ha detectado que existe un **consumo elevado de horas** por trabajador y expediente, debido a que se llevan a cabo numerosas revisiones de los expedientes (en la valoración, durante la ejecución, durante la justificación y, finalmente, de nuevo con los certificadores) y al número tan elevado que se establecen puesto que las revisiones son menos ágiles.

Adicionalmente, se ha detectado que existe un **margen de mejora** muy significativo en cuanto a las empresas visitadas por Agentes de Empresa sobre el total de empresas de la Comunidad Autónoma.

Por último, señala que en las oficinas de empleo **no existe homogeneidad** en el tamaño en cuanto al ratio de demandantes de referencia por trabajador de cada una de las oficinas. Existen oficinas de empleo con una población de referencia (demandantes) muy poco representativa del total de demandantes de la Comunidad Autónoma.

Recomendación:

- Realizar esfuerzos en la **digitalización del procedimiento de justificación**, y establecer desde el inicio las revisiones y las áreas implicadas, para evitar así las duplicidades en la revisión de una misma documentación.
- Realizar esfuerzos en las visitas y la captación de empresas usuarias, incluso la creación de posibles de **colaboraciones con empresas privadas especializadas** en servicios de recursos humanos a las cuales poder facilitar demandantes de empleo.
- Se recomienda que una **reevaluación de los tamaños de las oficinas de empleo** teniendo en cuenta la **población de referencia** de cada una de ellas, y evitando así costes de estas con una población de referencia mínima en comparación con el total de demandantes que tiene la Comunidad Autónoma.

Economía

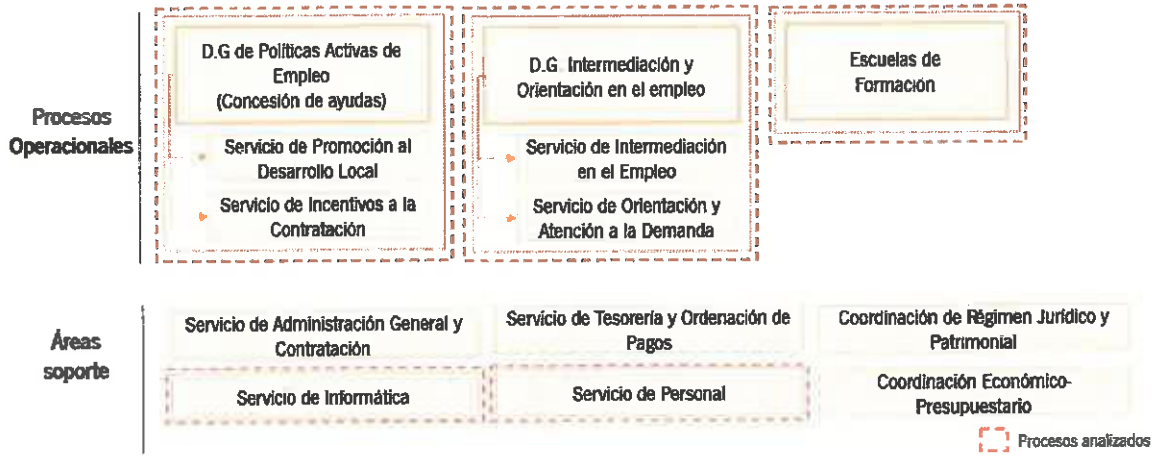
Se ha detectado que existe un **elevado coste de personal por expediente** tramitado en relación con el importe medio subvencionado por expediente.

Adicionalmente, se ha detectado que las principales partidas de gastos del SAE **son razonables** teniendo en cuenta la actividad objeto. Además, se ha comprobado que el SAE es el que cuenta con la **ratio de gasto de personal entre número de demandantes más baja** por lo que se puede concluir que es el más económico en cuanto al número de trabajadores en relación con los Servicios Públicos de Empleo comparados.

VIII. Anexos

Anexo VIII.1.1 – Descripción detallada de procedimientos

El objetivo de este análisis es detectar posibles ineficiencias relacionadas con los sistemas o procedimientos de la entidad. A continuación, se presenta de forma detallada los diferentes procedimientos de la entidad, así como aquellos de los cuales se va a realizar el análisis en profundidad:



Proceso de subvenciones de promoción al desarrollo local:

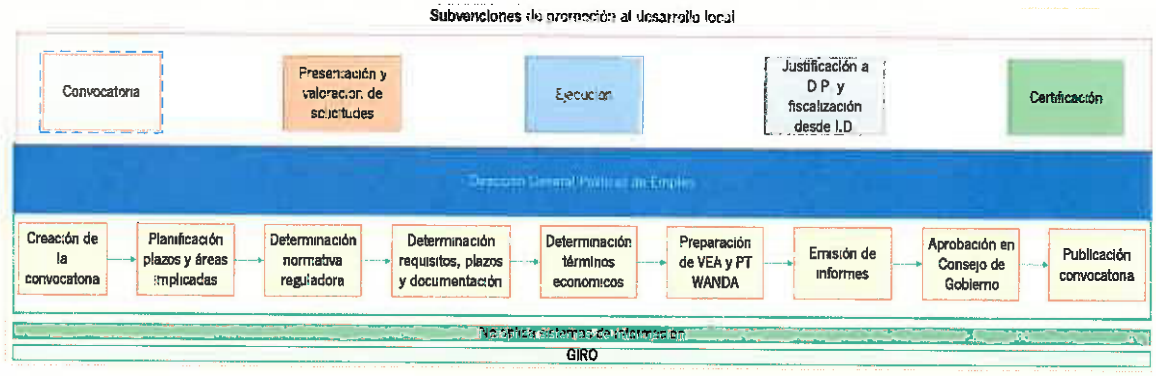
En primer lugar, se analiza el proceso de subvenciones de promoción al desarrollo local, el cual incluye los siguientes procedimientos:

1. Convocatoria.
2. Presentación y valoración de solicitudes.
3. Ejecución.
4. Justificación a las Direcciones Provinciales y fiscalización desde Intervención Delegada.
5. Certificación desde Fondos Europeos.

La presentación de solicitudes de subvenciones y todas las consultas que sean necesarias se realizarán de forma telemática a través de la Ventanilla Electrónica de la Administración (VEA). Esta herramienta busca facilitar los trámites con la administración, de manera que tanto la presentación de documentos como la consulta del estado de los trámites sea más simple y ágil.

La tramitación por parte del Servicio Andaluz de Empleo de la subvención se realiza a través de Ptw@nda, gracias a integración de componentes de administración electrónica y funcionalidades básicas en la generalidad de tramitaciones.

1. Convocatoria



Descripción del procedimiento:

La Dirección General de Políticas Activas de Empleo del SAE inicia el trámite o expediente para elaborar las convocatorias de subvenciones a corporaciones locales.

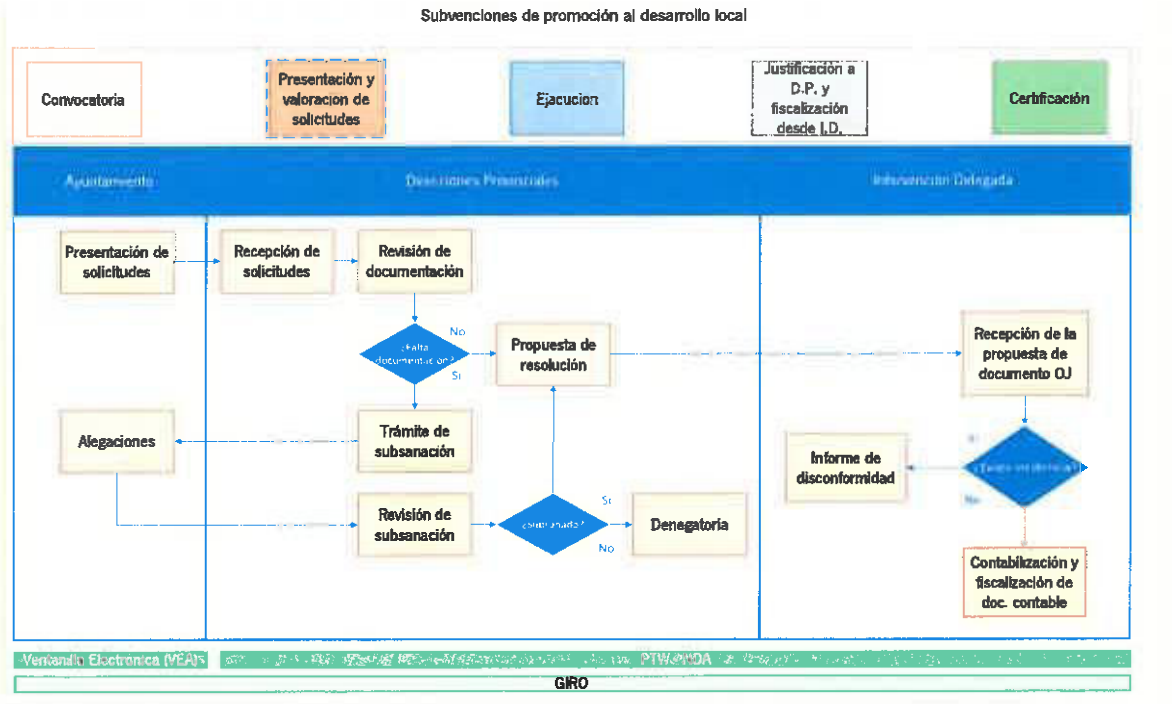
Se realiza la planificación de la línea de subvención por parte de la Dirección General de Políticas de Empleo y, tras la elaboración de la convocatoria se crea una primera versión del documento, determinando qué personas del servicio van a estar implicadas en su elaboración, en función del objetivo, importe total y alcance temporal de dicha convocatoria.

Asimismo, se determinan los plazos de los que cada unidad o departamento dispone para la revisión/elaboración de la convocatoria.

Posteriormente, la Unidad de Planificación enviará un correo electrónico al departamento Jurídico y de contratación para que revise el documento. Y de forma paralela, se realizará por parte del departamento informático la preparación de VEA y Ptw@nda teniendo en cuenta las características de la subvención.

Se aprueba por parte del Consejo de Gobierno y se publica la convocatoria a través del BOJA.

2. Presentación y valoración de solicitudes



Descripción del procedimiento:

Tras la publicación de la convocatoria, inicia el plazo de solicitudes, siendo los ayuntamientos quienes presenten las solicitudes. La presentación de solicitudes será exclusivamente a través de la Ventanilla Electrónica de Administración del Servicio Andaluz de Empleo. Las solicitudes se van recibiendo hasta la fecha límite que haya sido fijada en la convocatoria.

Cada ayuntamiento solicitante presentará un único proyecto, que podrá estar compuesto por diferentes obras y servicios y, tendrá una duración máxima determinada. El proyecto se concretará mediante memoria descriptiva que se integrará en la solicitud y contemplará las distintas actuaciones y objetivos, y el número de contrataciones que prevé realizar, indicando grupo de cotización y ocupación.

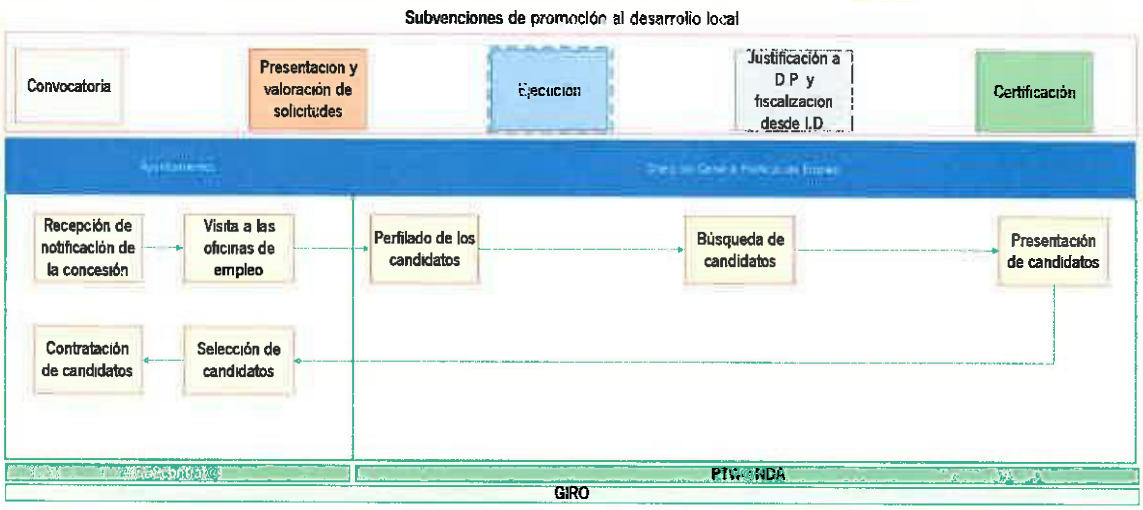
Finalizada la recepción de solicitudes y documentación, las Direcciones Provinciales realizan un control para verificar que las solicitudes cumplen los requisitos de admisibilidad y de documentación requeridos.

Si durante la revisión se detecta que la solicitud no cumple con los requisitos de admisibilidad o falta documentación necesaria, se notifica a través de Ventanilla Electrónica (VEA), comunicando aquellos requisitos técnicos que aún no son aptos para obtener la subvención. En dicha plataforma se reflejarán los requisitos por los que no cumple y, a través de esta se realizará la subsanación por parte del solicitante (ayuntamientos).

Si el solicitante no subsanara la incidencia detectada, se le notificará la no concesión de la subvención por parte del Servicio Andaluz de Empleo. Si, por el contrario, el solicitante resuelve la incidencia se realizará la propuesta de resolución, enviándole a la Intervención Delegada el expediente, así como la propuesta del documento OJ.

Desde la Intervención Delegada, se procederá a una revisión del expediente, emitiendo informe de disconformidad para aquellos expedientes que posean alguna incidencia y; en caso de no existir incidencia, se procederá a la contabilización del documento OJ, así como la fiscalización del expediente.

3. Ejecución



Descripción del procedimiento:

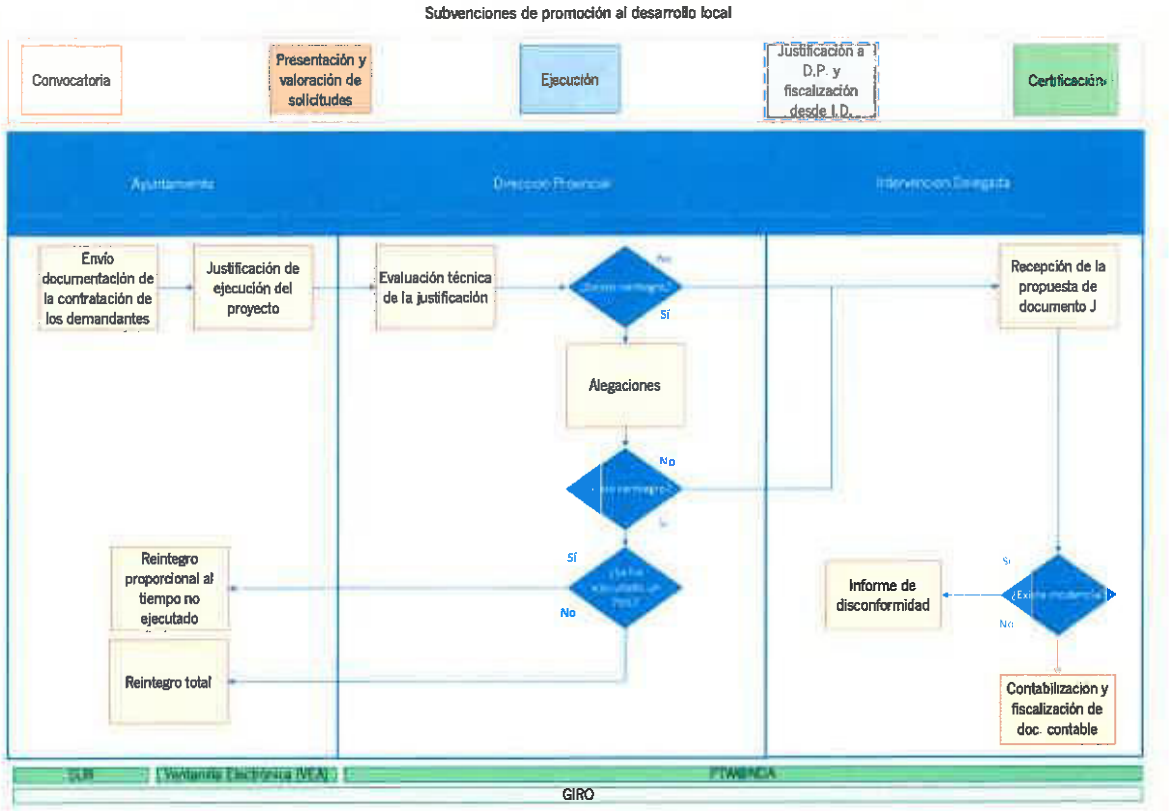
El Ayuntamiento recibe la notificación de la concesión de la subvención, y en ese momento, visita la oficina de empleo más cercana para comenzar con el perfilado de los candidatos que necesita para la ejecución del proyecto presentado.

Desde las oficinas de empleo se comienza con la búsqueda de candidatos en función del perfilado realizado junto con el ayuntamiento, y se presenta una preselección de candidatos. Ver apartado **Proceso de Intermediación en el Empleo. Procedimiento de Intermediación.**

Los ayuntamientos estudian la selección recibida por parte de las oficinas de empleo, y seleccionan al candidato o candidatos que mejor encajen en las tareas que tendrán encomendadas. Tras dicha selección, se procede a la contratación de los candidatos. Esta contratación será comunicada al Servicio Andaluz de Empleo, a través del sistema GEScontrat@.

(párrafo eliminado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.I.1.2)

4. Justificación a las Direcciones Provinciales y fiscalización desde la Intervención Delegada



Descripción del procedimiento:

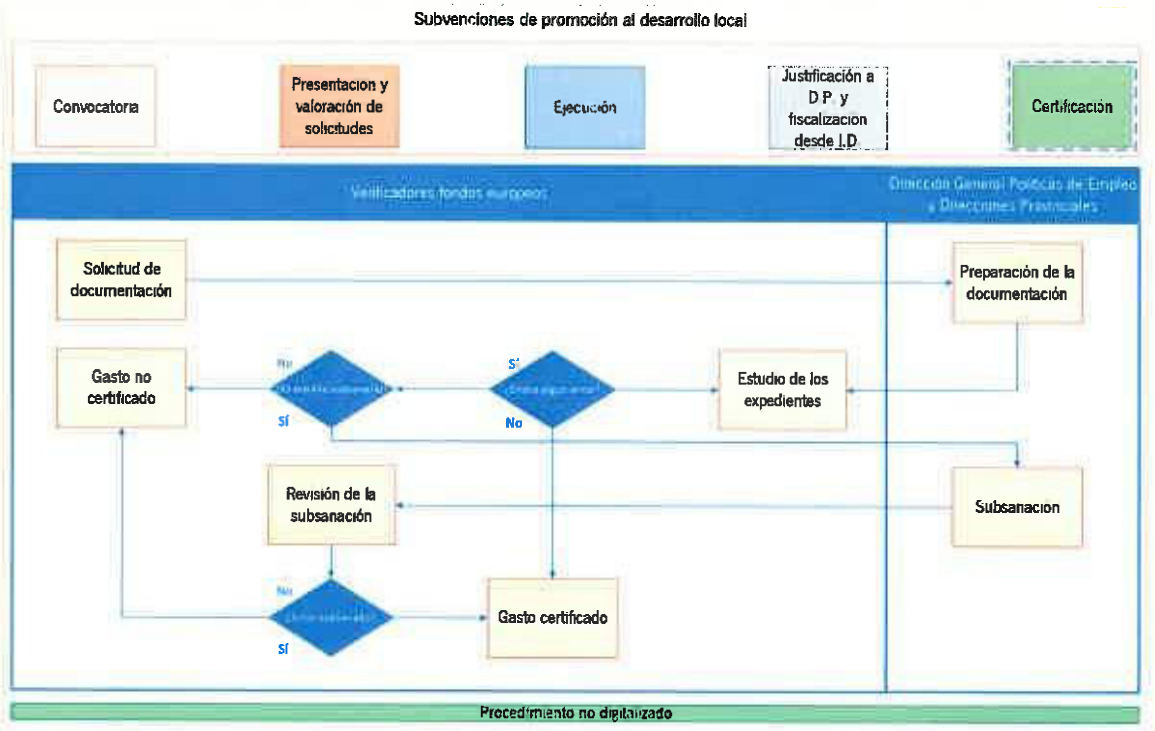
Tras la contratación de los trabajadores por parte del ayuntamiento, y transcurrida la fase de ejecución de este, se enviará la documentación justificativa final establecida en las bases reguladoras de la subvención.

Una vez recibida la información justificativa, las Direcciones Provinciales realizarán la evaluación técnica para determinar si dicha justificación cumple con los requisitos establecidos o si por el contrario se ha incumplido alguna de las especificidades y aplicaría un reintegro por parte del ayuntamiento.

En caso de que aplicase reintegro, si ha trascurrido el 75% de ejecución del proyecto en el momento del incumplimiento, se reintegraría por parte del ayuntamiento la parte proporcional al porcentaje de incumplimiento no ejecutado. Sólo se reintegrará el 100% del importe concedido al ayuntamiento cuando éste no haya formalizado al menos el 25% de las contrataciones.**(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.I.1.3)**Es posible que el incumplimiento se deba a causas como por ejemplo, que el trabajador contratado renuncie al contrato antes de la ejecución total del contrato. En ese caso el ayuntamiento tendrá un plazo de sustitución por el cual podrá sustituir al trabajador y seguir ejecutando el proyecto. Esta contratación se realizará de la misma forma y con los mismos procedimientos que la primera contratación. Por último, se le envía el expediente completo a la intervención delegada, la cual revisa el expediente y, en caso de existir alguna incidencia, se emite informe de disconformidad. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.I.1.4)**

Finalmente, en caso de no existir incidencias y con el informe de conformidad, se procede a la contabilización del documento J y fiscalización del expediente por parte de la Intervención Delegada.

5. Certificación



Descripción del procedimiento:

Una vez finalizada de forma satisfactoria la fase de justificación por parte de las Direcciones Provinciales, y cerrados los expedientes, para el caso de las subvenciones con fondos europeos es necesario la certificación del gasto.**(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.I.1.5)**

El procedimiento comienza una vez a finalizada la contabilización y fiscalización por parte de la Intervención Delegada. Los certificadores europeos solicitan la documentación de cada expediente, siendo la Dirección General de Políticas Activas y las Direcciones Provinciales las encargadas de preparar la documentación, para enviársela a los certificadores.

Dicha certificación consiste en el estudio de cada expediente.. Si no se detectan errores o falta de documentación en los expedientes, el gasto se procede a certificar. Sin embargo, si existieran errores o falta de documentación se pasaría a la fase de subsanación por parte de la Dirección General de Políticas de Empleo y tendría que ser subsanado por esta. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.I.1.5)**

En caso de no ser subsanada la incidencia, el gasto no será certificado.

Proceso de incentivos a la contratación:

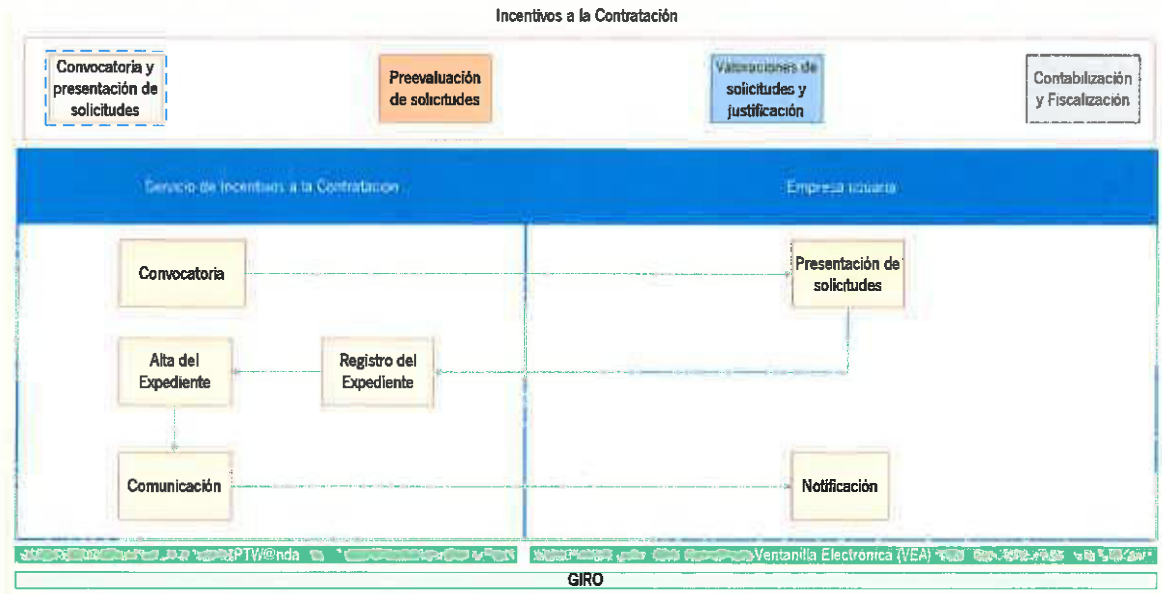
El proceso de incentivos a la contratación incluye los siguientes procedimientos:

1. Convocatoria y presentación de solicitudes.
2. Preevaluación de solicitudes.
3. Valoración de solicitudes y justificación.
4. Contabilización y Fiscalización.

La presentación de solicitudes de incentivos y todas las consultas que sean necesarias se realizarán de forma telemática a través de la Ventanilla Electrónica de la Administración (VEA). Esta herramienta busca facilitar los trámites con la administración, de manera que tanto la presentación de documentos como la consulta del estado de los trámites sea más simple y ágil.

La tramitación por parte del Servicio Andaluz de Empleo de la subvención se realiza a través de Ptw@nda, gracias a integración de componentes de administración electrónica y funcionalidades básicas en la generalidad de tramitaciones.

1. Convocatoria y presentación de solicitudes



Descripción del procedimiento:

El proceso de incentivos a la contratación se inicia tras la publicación de la convocatoria en el BOJA. Deberá de ajustarse el contenido de la convocatoria a lo previsto en el artículo 23 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

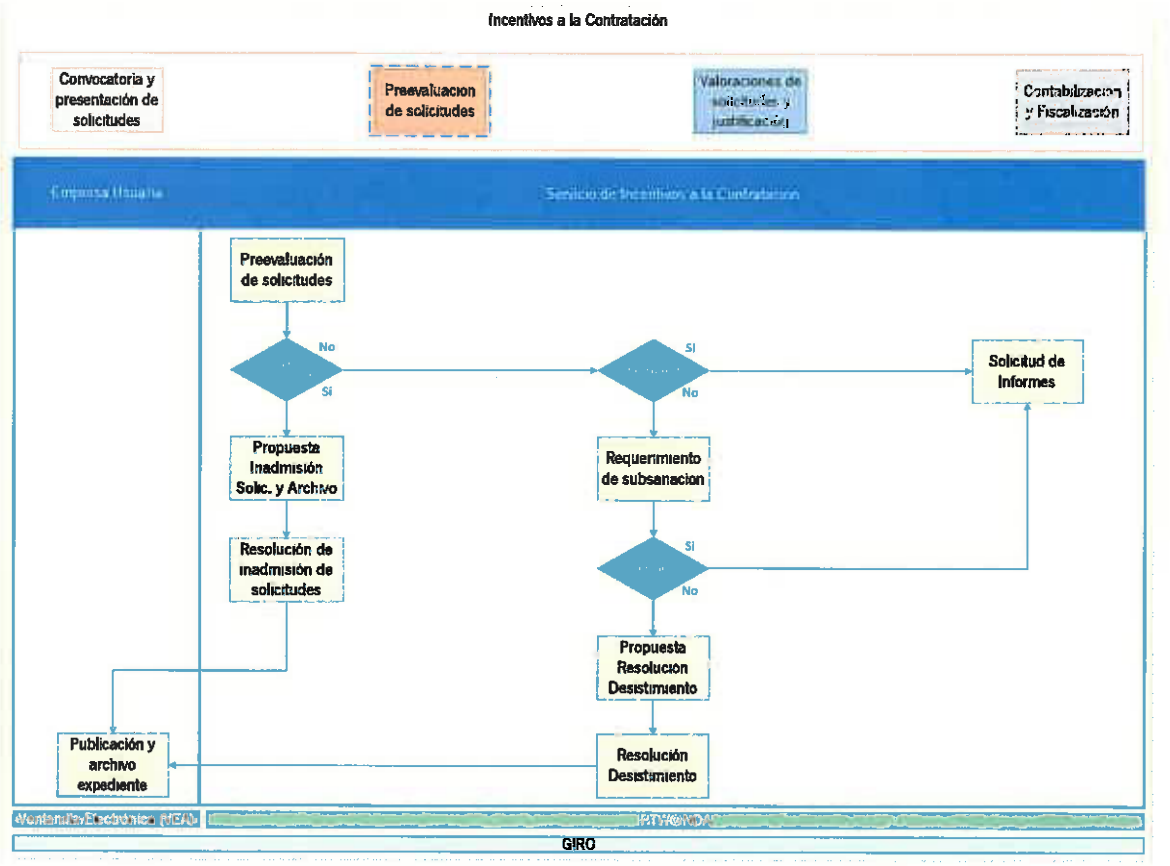
Adicionalmente, la publicación se realizará acorde a los previsto en el artículo 20.8 a) de la mencionada Ley.

Una vez publicada la convocatoria, se abre el plazo para la presentación de solicitudes, siendo las empresas usuarias quienes procederán a la presentación de las solicitudes a través de la Ventanilla Electrónica de Administración del Servicio Andaluz de Empleo (VEA). Una vez finalizado el plazo para la presentación de solicitudes, la plataforma de la Ventanilla Electrónica de Administración del Servicio Andaluz de Empleo no permite la presentación de más solicitudes.

El registro competente procederá a registrar la solicitud si esta no se ha realizado de manera telemática, presentándose en cualquier registro de la Administración Pública. En caso de que la solicitud se haya realizado telemáticamente a través de la Ventanilla Electrónica de Administración del Servicio Andaluz de Empleo, el alta del expediente en PTW@nda es automático. En caso contrario, el servicio de incentivos a la Contratación deberá generar y dar de alta el expediente en PTW@anda manualmente.

En el plazo de 10 días desde la recepción de la solicitud, el servicio de incentivos a la contratación dirigirá a la empresa usuaria solicitante una comunicación detallando la fecha de registro de su solicitud para su tramitación, así como el plazo máximo establecido para adoptar y notificar la resolución del procedimiento de concesión de la subvención. Esta comunicación se notificará por VEA.

2. Preevaluación de solicitudes



Descripción del procedimiento:

Este procedimiento comienza con la preevaluación de solicitudes, en el que se comprueba que los solicitantes reúnen los requisitos de las Bases Reguladoras de la convocatoria y, que las solicitudes han entrado en plazo.

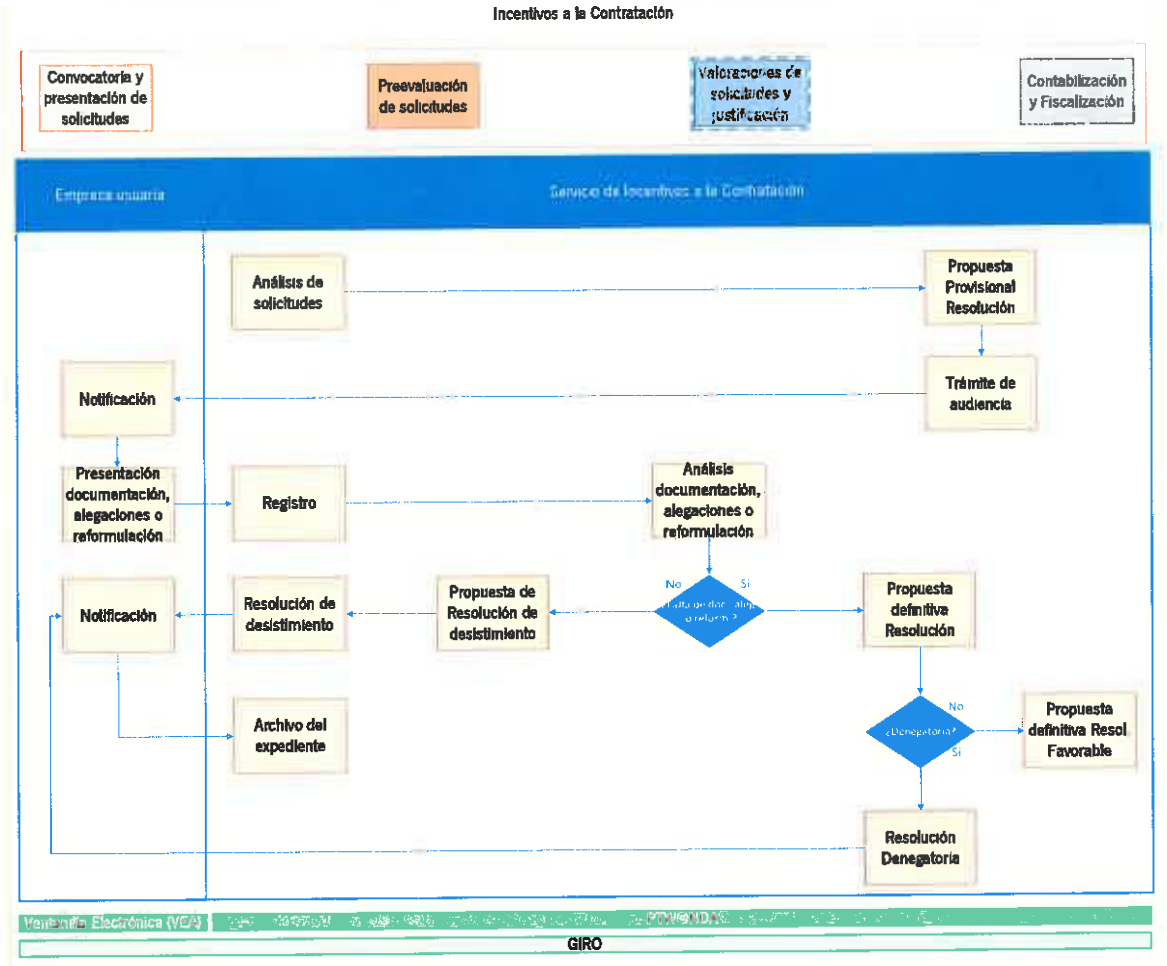
Tras esta preevaluación se realiza una propuesta de resolución de inadmisión y archivo de todas aquellas solicitudes que hayan entrado fuera del plazo establecido, así como de aquellas entidades usuarias solicitantes que no cumplen los requisitos establecidos.

El órgano concedente, resuelve la inadmisión publicándose este y se realiza el archivo del expediente. En caso de que haya incidencias en el resto de solicitudes, se requiere a través del tramitador (PTW@NDA) a la empresa usuaria solicitante subsanación de la solicitud.

En caso de pasado 10 días desde el requerimiento sin subsanación, se propone resolución de desistimiento de todas aquellas solicitudes no subsanadas, siendo el órgano concedente quien resuelve y archiva el expediente, siendo la resolución publicada en los términos del artículo 45 de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Adicionalmente, el servicio de incentivos a la contratación puede requerir la solicitud de informes.

3. Valoración de solicitudes y justificación



Descripción del procedimiento:

Desde el servicio de incentivos a la contratación se procede al análisis de solicitudes siguiendo el orden de entrada del registro. Este procederá a emitir una propuesta provisional de resolución, que podrán ser favorables si las empresas usuarias solicitantes cumplen los requisitos de la convocatoria y existe crédito.

Esta propuesta se notifica y se abre un plazo de 10 días de trámite de audiencia para la presentación de documentación, alegaciones o reformulación en su caso, el cual se registrará por la Ventanilla Electrónica de Administración del Servicio Andaluz de Empleo.

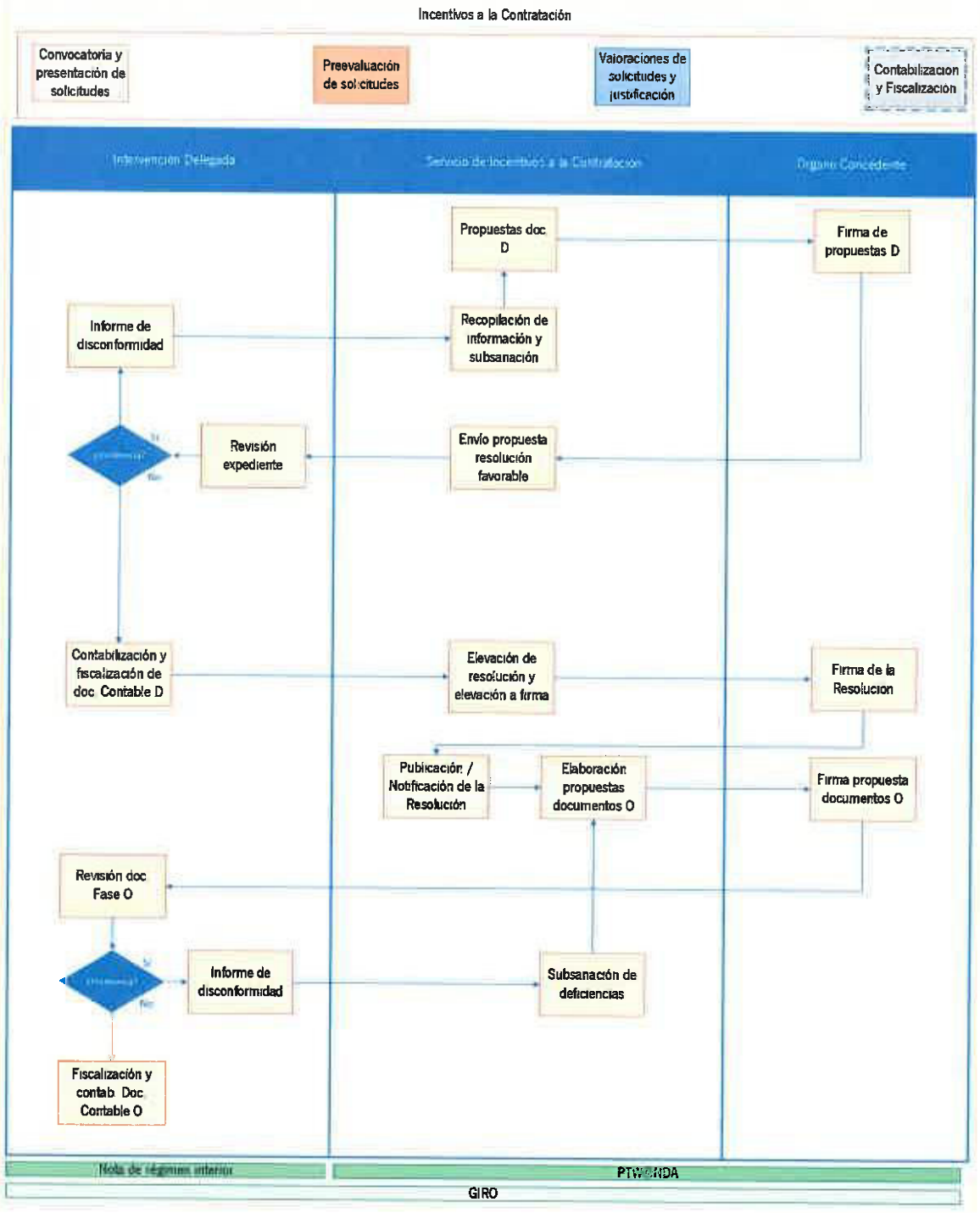
Una vez registrada la documentación aportada, se llevará a cabo el análisis de este, generando en el caso falta de acreditación de cumplimiento de los requisitos tras el trámite de audiencia, el procedimiento de propuesta de resolución de desistimiento – resolución de desistimiento – notificación – archivo del expediente.

Finalmente, analizado el expediente, se realiza la propuesta definitiva de resolución, la cual podrá tener dos sentidos.

Por un lado, se realizará propuesta definitiva de resolución favorable en el caso de cumplimiento de los requisitos y existencia de crédito.

Por otro lado, se realizará propuesta de resolución denegatoria, resolviendo el órgano concedente, siendo este notificado a la empresa usuaria solicitante y, por ende, archivado el expediente.

4. Contabilización y Fiscalización



Descripción del procedimiento:

En el caso de las propuestas de resolución definitivas favorables, se elabora la propuesta de documentos contables D, siendo firmada por el órgano concedente.

El servicio de incentivos a la contratación envía a la Intervención Delegada las propuestas definitivas de resolución, propuestas de documentos contables D y toda la documentación del expediente.

En caso de que la documentación esté incompleta o no cumpla algún requisito de la convocatoria, se emite un informe de disconformidad desde la Intervención delegada, siendo el servicio de incentivos a la contratación la responsable de subsanar las incidencias. Esta comunicación se realiza a través de notas de régimen interior.

En caso de que el expediente esté correctamente cumplimentado en base a la convocatoria, la Intervención delegada procede a la contabilización y fiscalización del documento contable D.

Una vez autorizado el gasto, el servicio de incentivos a la contratación elabora las resoluciones y las eleva al órgano concedente para su firma. Por último, una vez firmada la resolución, se procederá a la publicación/notificación. Tras la publicación de la resolución, desde el servicio de incentivos a la contratación elabora las propuestas de documentos O y las eleva para su firma al órgano concedente.

Una vez firmadas las propuestas por el órgano concedente, la intervención delegada procede a la revisión de la documentación de la fase O. En caso de existir incidencias, se realiza un informe de disconformidad, en el que el servicio de incentivos a la contratación deberá subsanar las deficiencias.

En caso de no existir incidencias, se procede a la fiscalización y contabilización de los documentos contables O, finalizando el proceso de Incentivos a la Contratación.

Proceso de intermediación en el empleo

El proceso de intermediación y asesoramiento a empresas incluye los siguientes procedimientos:

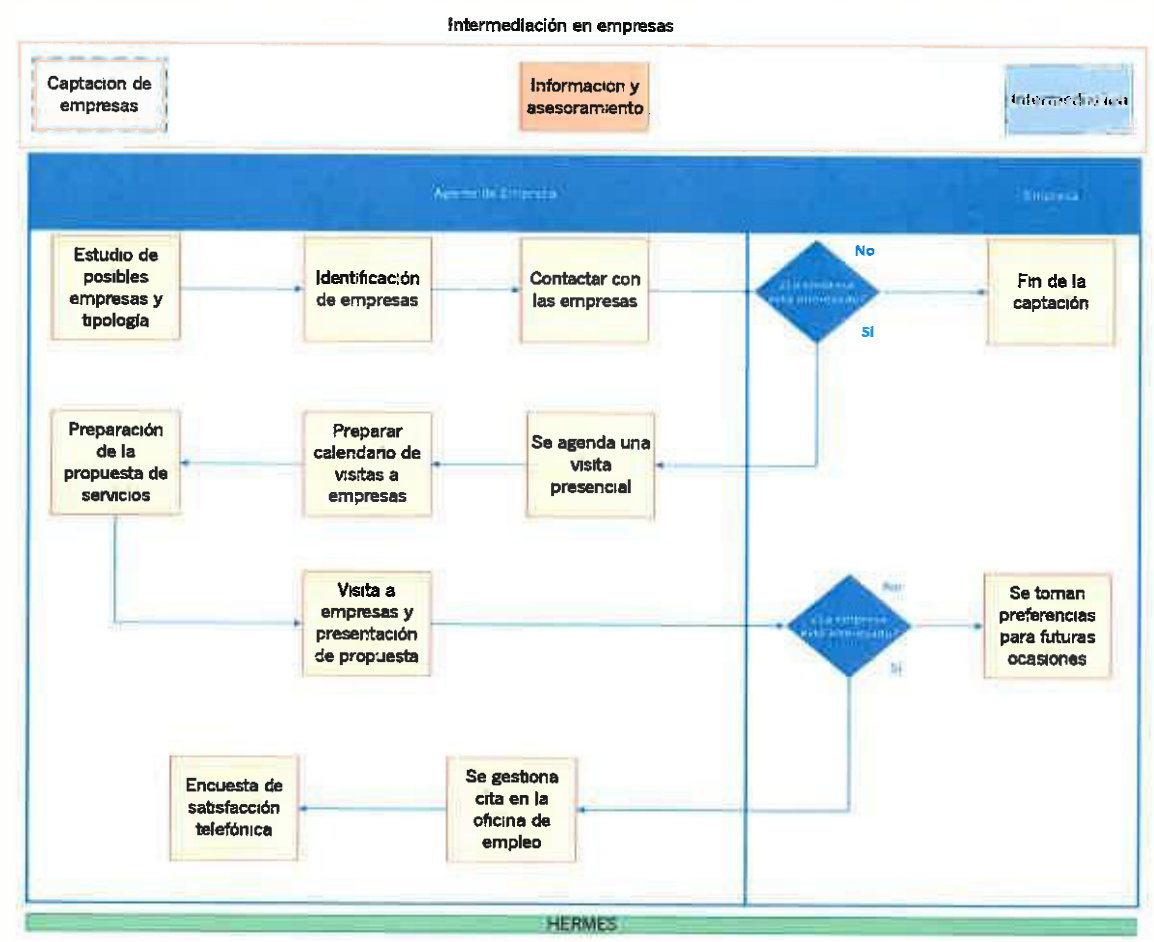
1. Captación de empresas.
2. Información y asesoramiento.
3. Intermediación.

La Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral se compone de dos servicios. En primer lugar, se encuentra el Servicio de Intermediación en el Empleo, el cual es el responsable de la intermediación de la parte de empresas, entre otras funciones y, en segundo lugar, se encuentra el Servicio de Orientación y Atención a la Demanda.

En este caso, se analizará el proceso del servicio de intermediación en el empleo. Se ha considerado adecuado incluir dentro de este proceso un último procedimiento, que se ha denominado Intermediación, el cual se encuentra dentro de las competencias del servicio de Orientación y Atención a la demanda.

Los sistemas que soportan este proceso son: HERMES, EUREKA y Gescontrat@.Dicho esto, se procede a documentar el proceso.

1. Captación de empresas



Descripción del procedimiento:

En primer lugar, para el procedimiento de captación de empresas, el Servicio Andaluz de Empleo dispone de trabajadores que se agrupan en la categoría profesional de agentes de empresa. El objetivo de estos empleados es, la captación de empresas mediante la visita a las propias empresas y la presentación de un proyecto. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.I.1.6)**

Los agentes se distribuyen el espacio geográfico y, dentro de sus competencias demográficas realizan un estudio de las potenciales empresas.

Una vez realizado el estudio, se identifican las empresas, así como la realización de un análisis preliminar, con el fin de contactar con las empresas a través de los medios disponibles, que podrán ser por teléfono (en caso de tener información del teléfono de contacto) o por email.

La finalidad de contactar con las empresas es dar a conocer brevemente las competencias y funcionalidades del Servicio Andaluz de Empleo para concretar una reunión para profundizar en los servicios de intermediación y orientación a la empresa.

En caso de que la empresa no esté interesada en los servicios del SAE, terminaría la captación. En caso de que sí esté interesada, se concierta una visita para ampliar la información de los servicios del SAE.

Una vez concertada la reunión, el agente deberá preparar un calendario de visitas de todas las reuniones

concertadas con las empresas. Éste deberá analizar la tipología de la potencial captación para llevar preparada una propuesta de servicio.

Durante la visita del agente, este presentará en profundidad los servicios del Servicio Andaluz de Empleo y, presentará la propuesta individualizada de servicios.

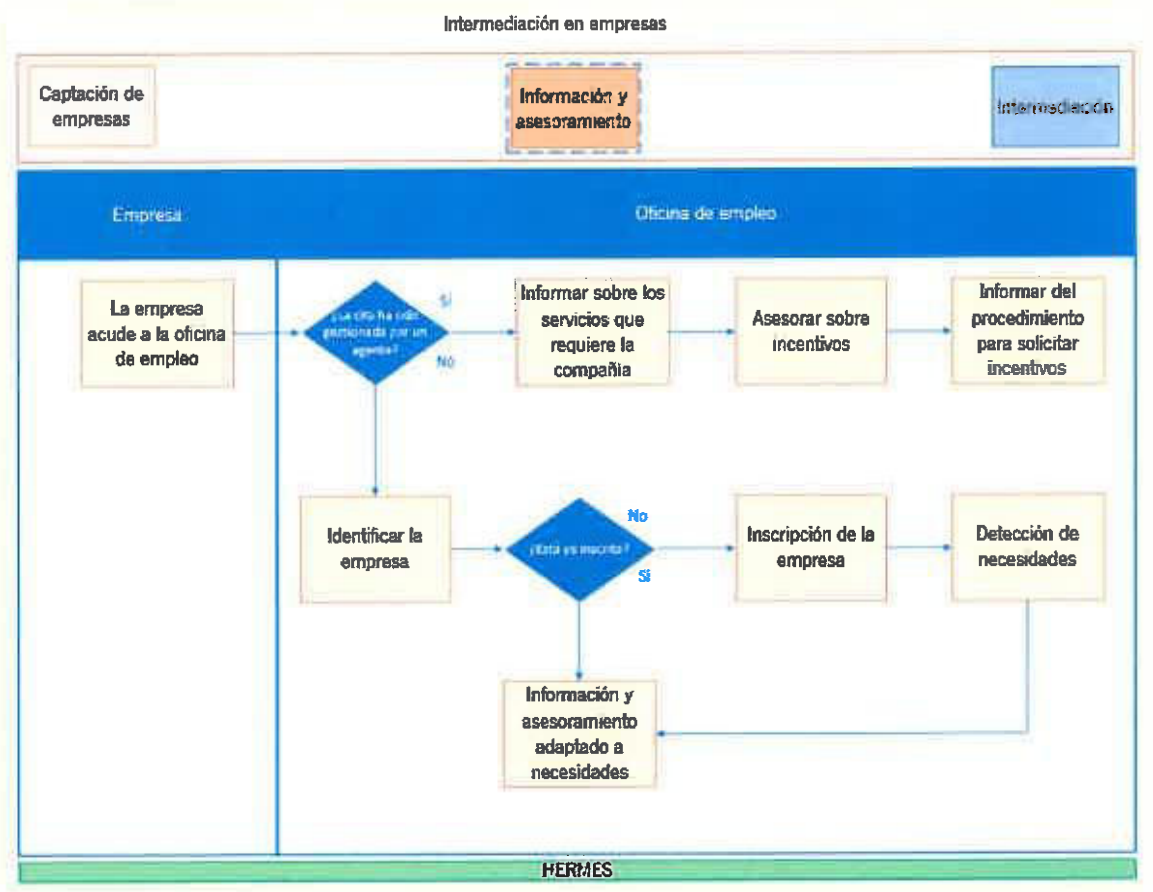
Se puede dar el caso de que la empresa se encuentre interesada o no. En caso negativo, el agente tomará anotaciones de preferencias de la empresa para futuras ocasiones en la que ésta esté interesada.

En caso de que la empresa se encuentre interesada en recibir servicios específicos sobre alguno de los servicios que el SAE pone a su disposición, el agente de empresa concierta nueva visita con la empresa o le lleva a cabo la prestación de servicios de asesoramiento por medios telefónicos y/o telemáticos. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.I.1.6)**

Una vez realizada la gestión de la cita, se le realiza una encuesta de satisfacción sobre el servicio prestado por el agente en el transcurso de 48 horas desde la visita del agente.

Este proceso es soportado en la herramienta HERMES.

2. Información y asesoramiento



Descripción del procedimiento:

(párrafo eliminado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.°A.I.1.6)

Una vez informada a la empresa de los servicios que pueden ser de especial interés para la empresa, se le realiza un asesoramiento de los incentivos con los que cuenta el SAE y que pueden interesar a la empresa en función de sus necesidades. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.°A.I.1.6)**

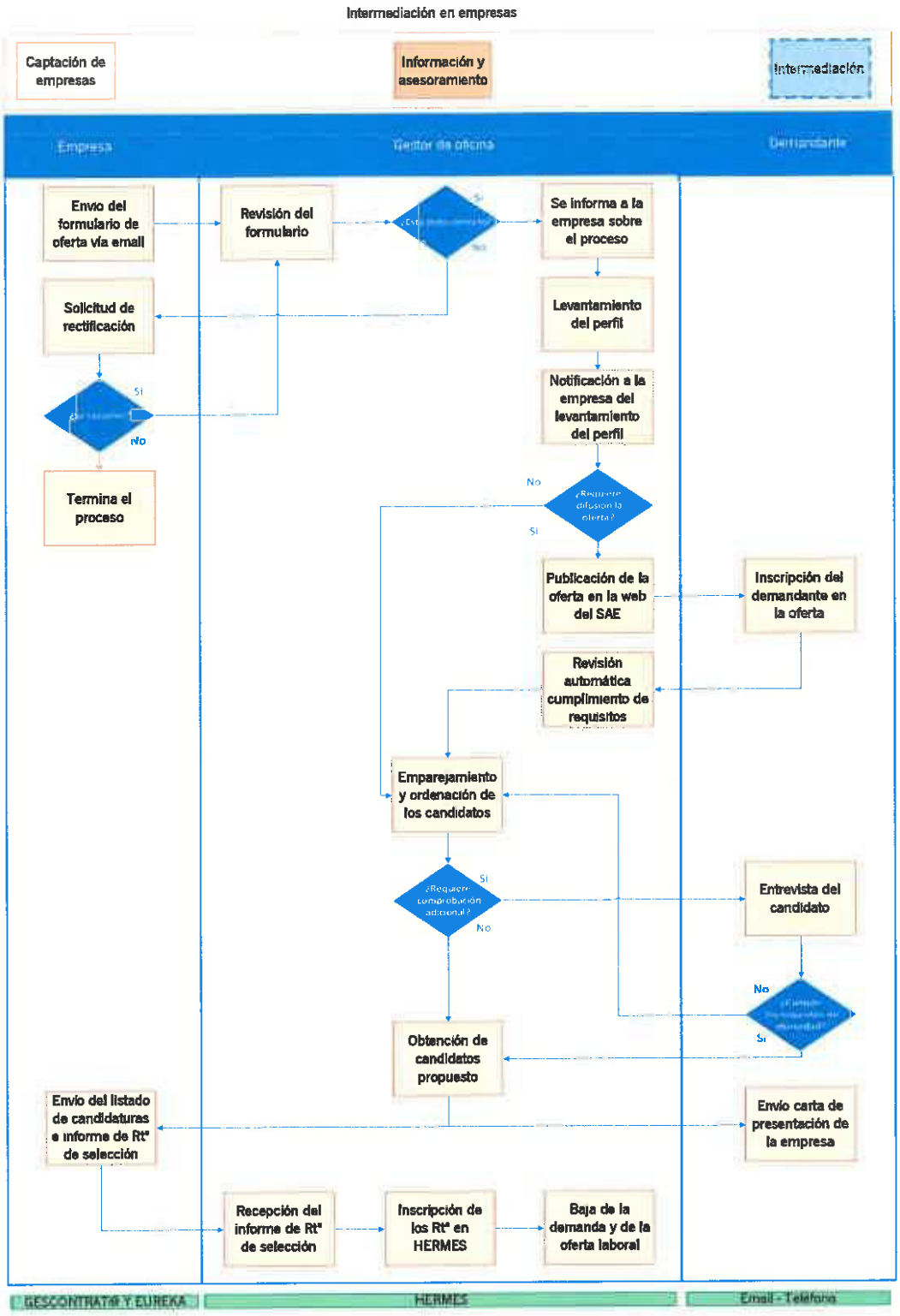
Finalmente, se le informa desde la oficina de empleo del procedimiento y pasos a seguir para solicitar incentivos.

En caso de que la empresa haya gestionado su propia cita, esta es identificada por la oficina de empleo y, comprueba si se trata de la primera vez que trabaja con el SAE. En caso de ser la primera vez, se le toman los datos en HERMES y, se detectan por parte de la oficina de empleo las necesidades de la empresa que han llevado a la gestión de la cita

En caso de no ser la primera vez que la empresa trabaja con el SAE, se les realiza un asesoramiento adaptado a las necesidades de la empresa.

Además, existen otros tres procedimientos por parte del SAE para llevar a cabo la intermediación laboral: la gestión de ofertas en oficinas de empleo, gestión de anuncios de empleo por parte de los agentes de empresa y gestión de anuncios de empleo directamente por la empresas a través de la Web del SAE. **(párrafo incluído por la CUESTIÓN OBSERVADA N.°A.I.1.6)**

3. Intermediación



Descripción del procedimiento:

Este procedimiento comienza con el envío del formulario de oferta vía email a la oficina de empleo. A este formulario puede acceder cualquier persona, ya que se encuentra en la web del Servicio Andaluz de Empleo.

Una vez llega el formulario de oferta al correo del SAE, este se revisa por el personal de la oficina.

En caso de que no esté correctamente cumplimentado, se contacta con la empresa por teléfono y/o por email solicitando una rectificación.

En caso de que no se resuelva por parte de la empresa, finalizaría el procedimiento. En caso de solucionarse, volvería al punto de revisión por parte del personal de la oficina.

Una vez revisado y verificado que el formulario de oferta se encuentre correctamente cumplimentado, se informa a la empresa sobre el proceso y se registra la oferta en HERMES.

Una vez registrada la oferta en HERMES, la empresa recibe una notificación vía email del levantamiento del perfil para la búsqueda de los candidatos.

En este punto, se dan dos casuísticas en función de si se requiere difusión o no para la oferta de empleo.

En caso de que requiera difusión la oferta de empleo, ésta se publica en la web del SAE durante un plazo determinado de tiempo en virtud de las características de la oferta (lo habitual son 5 días hábiles).

Una vez difundida la oferta, el demandante debe inscribirse en la oferta para poder tener acceso al proceso de selección del candidato.

Una vez ha finalizado el periodo de difusión e inscripción, se lleva a cabo una revisión de aquellos demandantes que se han inscrito en la oferta, eliminando aquellos que no cumplan los requisitos publicados en la oferta. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.2.3)**

Una vez realizada la revisión, comienza el procedimiento de emparejamiento y ordenación del candidato. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.2.3)**

En caso de que la oferta no requiera difusión (se trata de casos excepcionales), directamente la búsqueda se realiza a través de la Base de Datos de Hermes, iniciándose directamente en el procedimiento de emparejamiento y ordenación del candidato.

Una vez llegado a este punto, las ofertas que requerían difusión, como aquellas que no lo requerían, comienzan el procedimiento de emparejamiento y ordenación de los candidatos en función de los requisitos de la oferta. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.2.3)**

Esta política de ordenación se basa en:

1. Disponibilidad.
2. Fecha de solicitud de ocupación.

En función de lo establecido en el formulario de oferta, el sistema aporta un número determinado de candidatos, lo habitual es aportar 3 candidatos por oferta.

En caso de la existencia de requisitos en la oferta de empleo que no se puedan codificar, se procede a la realización de una entrevista con el candidato para la comprobación de idoneidad.

(párrafo eliminado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.2.3)

En caso de no cumplir con los requisitos de idoneidad, volveríamos al punto de emparejamiento y ordenación de los candidatos. En caso de cumplir con los requisitos de idoneidad, ya se tendrían los candidatos para su envío a la empresa.

En este momento, los gestores de las oficinas de empleo del SAE envían al candidato la carta de presentación de la empresa y, a la empresa, el listado de candidaturas y el modelo del Informe de Resultados de Selección.

Una vez finalizado el proceso, la empresa deberá enviar a la oficina que gestionó el proceso de búsqueda de candidatos, el informe de Resultados de Selección. Los datos de este informe son introducidos en HERMES.

(párrafo eliminado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.2.3)

(párrafo eliminado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.1.2.2.3)

Proceso de orientación y atención a la demanda

El proceso de orientación y atención a la demanda incluye los siguientes procedimientos:

1. Cita previa.
2. Atención e inscripción.
3. Orientación.

El proceso de orientación y atención a la demanda es competencia del Servicio de Orientación y Atención a la Demanda. Debido al entendimiento realizado de esta área, se ha considerado adecuado introducir el procedimiento de cita previa, en cuál en la actualidad es gestionado desde el Servicio de Intermediación en el Empleo. Los sistemas que soportan este proceso son: CITA PREVIA, HERMES, STO. Dicho esto, se procede a documentar el proceso.

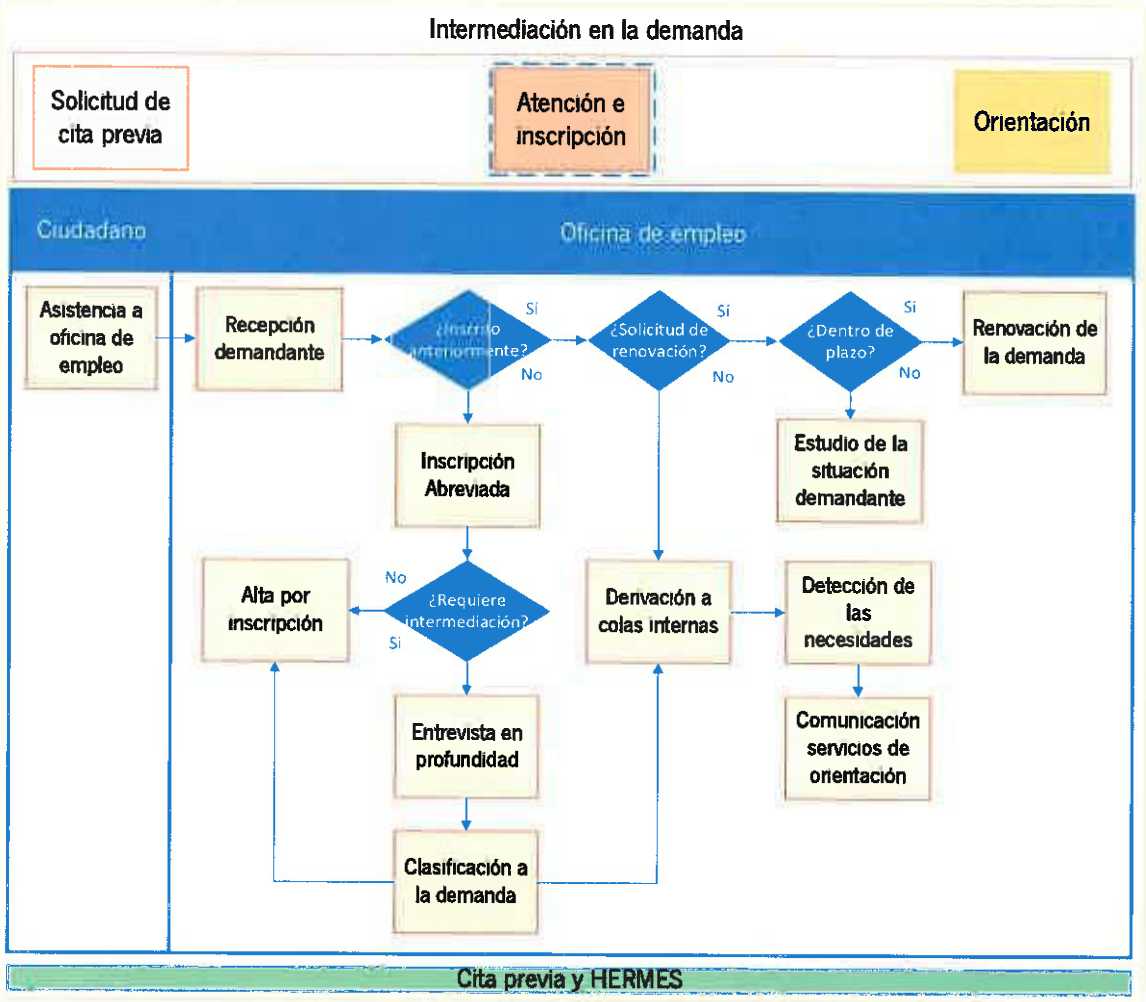
1. Cita previa

Este procedimiento comienza por la necesidad del ciudadano de solicitar una cita con una oficina de empleo.

Esta cita se puede solicitar por diversas vías. Estas vías son a través de la Web del SAE, directamente por teléfono y a través de la App. Se ha detectado que en caso de no estar registrado como demandante de empleo, no se podrá solicitar la cita a través de la app.

Una vez realizada la solicitud, desde el Call Center se gestiona una cita según la disponibilidad de las oficinas y se confirma fecha y hora de la misma.**(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.I.1.7)**Este procedimiento se encuentra soportado por el sistema de cita previa, en el que desde el Call Center se registra la solicitud y la confirmación de la cita.

2. Atención e Inscripción



Una vez obtenida la cita, la persona se persona en la oficina de empleo, siendo recepcionado por el técnico de demanda de la oficina.

En primer lugar, se comprueba en Hermes si el demandante se encuentra inscrito. En caso de no estar inscrito, se le realiza la inscripción como demandante. En caso de estar inscrito, y no requiera renovar la demanda, se le derivará a otra cola interna. Si requiera la renovación de la demanda, se comprueba que esté en plazo y, en caso de estar en plazo, se le renueva la demanda.

En caso de no estar en plazo, se lleva a cabo un estudio del motivo por el que está fuera de plazo. En caso de haber transcurrido 10 días, la demanda se da de baja automáticamente. Sí no ha transcurrido 10 días desde el fin del plazo, se podrá renovar la demanda.

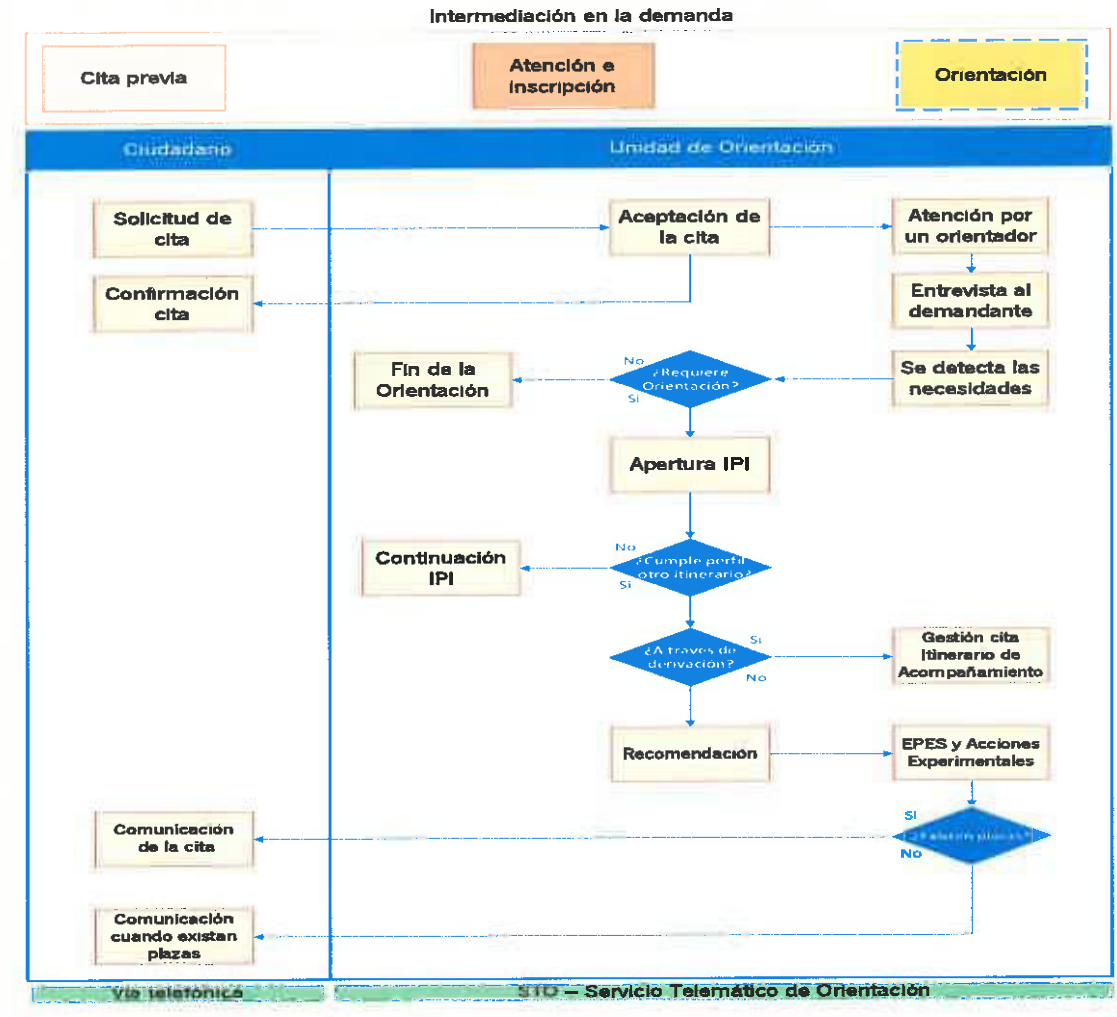
En caso de haberse dado de baja la demanda por transcurrido el plazo de la renovación, puede ocurrir que el demandante pueda aportar justificantes de la imposibilidad de realizar la renovación. En tal caso, se le renovará la demanda, en caso contrario, se le generará una nueva alta como demandante.

En el caso del ciudadano que se ha personado en la oficina para inscribirse como demandante de empleo requiera intermediación, se le realiza una entrevista en profundidad y, se le clasificará la demanda, dándole de alta como demandante y, se le derivará a una cola interna.

Una vez derivado a una cola interna, es posible que se le atienda el mismo técnico sobre la marcha o no. En caso contrario, se le gestionará una cita para que acuda en otro momento.

Una vez se atienda al ya demandante de empleo, se le realizará una entrevista para detectar las necesidades y se le comunican los servicios de orientación de los que cuenta el SAE, así como identificarles cuales pueden serles de utilidad. La persona desempleada podrá solicitar una cita de orientación (telefónica, telemática o presencial) o bien se puede gestionar directamente por el personal de demanda de la oficina del SAE. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.I.1.8)**

3. Orientación



El demandante solicita cita en la Unidad de Orientación correspondiente por teléfono, el cual se encuentra publicado en la web del SAE. Desde la Unidad de Orientación le tramitan la cita y, se registra en STO la fecha y hora; confirmándole al ciudadano el día y la hora.

Llegado el día, le atiende un orientador, quién procederá a realizar una entrevista con la finalidad de detectar las necesidades del demandante. En ese momento se registra en STO el inicio del servicio de entrevista

.(párrafo eliminado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.I.1.8)

El orientador consensúa con el demandante de empleo el plan de acción a llevar a cabo, el cual puede puede ir desde un asesoramiento a información a la gestión de un Itinerario Personalizado de Inserción (IPI). **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.I.1.8)**

En el caso de cumplir con el perfil para el itinerario de acompañamiento, el propio orientador de referencia y, de forma consensuada con el demandante derivaría o registraría una recomendación a través de STO dependiendo del itinerario.

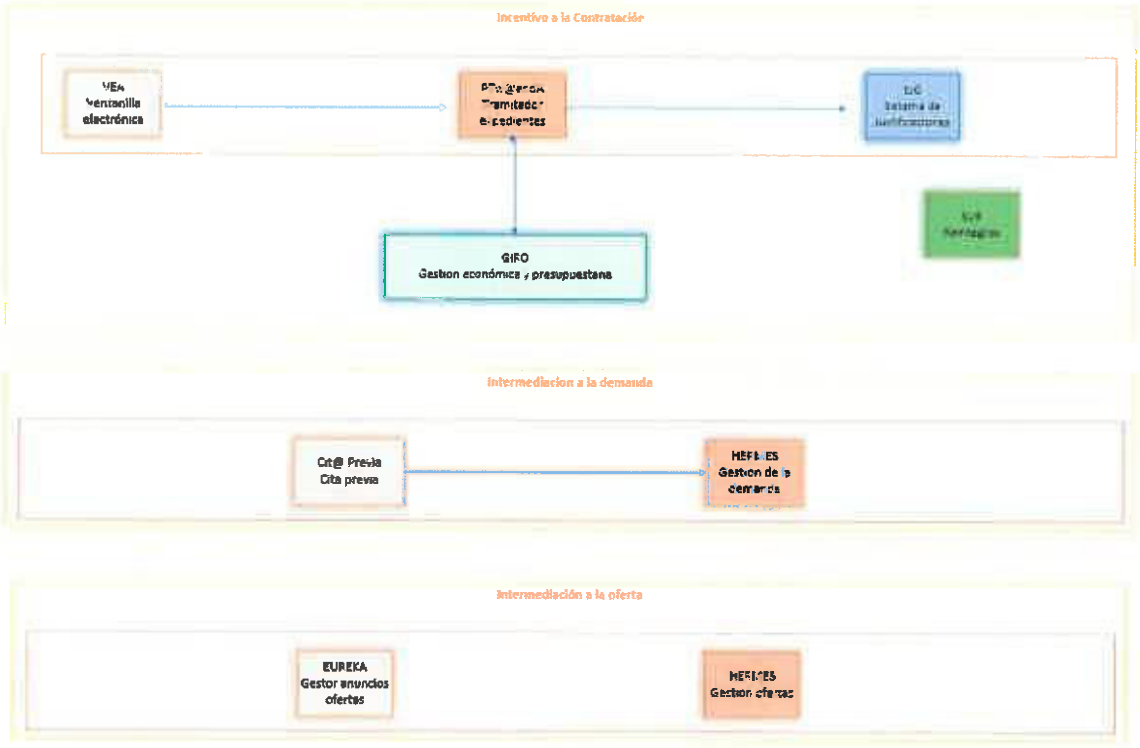
Para el caso del programa de acompañamiento, el orientador puede derivar a la persona directamente a su misma unidad o a otra unidad. **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.ºA.I.1.8)**

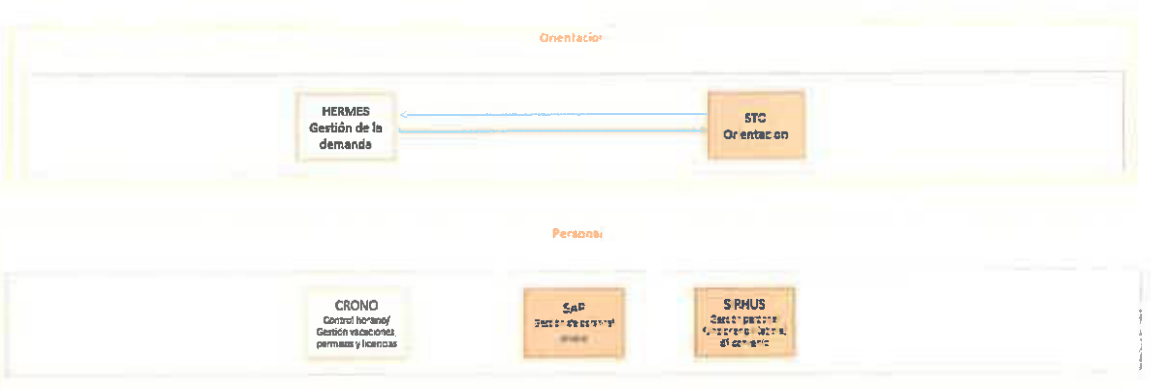
Para los otros dos programas (EPES y acciones experimentales), se registraría en STO una recomendación y, cuando exista la posibilidad de participar en ambos programas, ya sea porque se genera una nueva plaza en las acciones experimentales o bien, porque el perfil del demandante se adecue al perfil de una oferta de prácticas para el caso de EPES; serán los propios orientadores de cada programa quienes se podrán en contacto con el demandante para comenzar la participación en dichos programas.

Proceso Servicio de Informática:

Mapa de aplicaciones y procesos

A continuación, se muestran las aplicaciones que soportan cada uno de los procesos clave del SAE, así como la conexión existente entre ellos.





Gestión de cambios

Existe un procedimiento bien definido y documentado. Los sujetos intervinientes en los procesos de gestión de cambios son:

- Empresa desarrolladora
- Oficina de Proyectos
- Oficina de Calidad
- responsables internos de las aplicaciones

Todos los cambios se encuentran externalizados en empresas privadas. En el caso de ser necesario ayuda por cuestiones de tiempo, en los apartados relativos a administración electrónica, personal interno pasaría a formar parte del equipo desarrollador junto con el proveedor. Sin embargo, en el caso de que se tratase de cambios que impliquen modificación de código únicamente intervendrán en las tareas de desarrollo el personal externo del proveedor.

Gestión de usuarios

Existe un procedimiento de gestión de usuarios que se encuentra formalizado. Todas las peticiones de alta, baja o modificación de usuarios se canalizan a través del CAU. Dependiendo de la petición y del peticionario, aplicará una instrucción técnica u otra ya que cada aplicación tiene su instrucción técnica. El CAU esperará a obtener la autorización que corresponda según la instrucción técnica. Cuando en el flujo del Service Desk ya aparece la autorización, el CAU ejecuta la petición, o, en el caso de no tener capacidad, le pasa el flujo al responsable de la aplicación o al departamento de sistemas.
No se realizan revisiones de usuarios con una periodicidad preestablecida sin embargo han realizado algunas revisiones espontáneas.
La mayoría de los usuarios tienen definida caducidad por inactividad. Renuevan contraseña cada 90 días, de forma que pasado este plazo sin que se haya renovado la contraseña, ésta caduca y el usuario quedará inhabilitado.
Las aplicaciones principales generan registros de actividad sin embargo solo se usan con finalidad forense, sin que se llevan a cabo actuaciones de monitorización preventivas.

El dominio es administrado por el departamento de sistemas y las aplicaciones, cada una por el servicio de gestión correspondiente, aunque el servicio de informática posee usuario administrador en las aplicaciones propias del SAE.

Respecto a la seguridad en las contraseñas, el servicio de informática define las políticas del dominio y para cada aplicación, son sus responsables los que diseñan las políticas de seguridad de la aplicación. No se ha obtenido respuesta acerca de la existencia de políticas corporativas que establezcan mínimos comunes conforme a las buenas prácticas en la materia.

El CPD se encuentra alojado en una sala fría del edificio [redacted]. Asimismo, el proveedor contratado para las labores de mantenimiento, realiza las copias de seguridad y las restauraciones de datos. Reciben del proveedor informes mensuales con indicadores de back up y tienen un plan de mantenimiento por el cual se realizan simulacros de restauración de cuyos resultados se informa a la entidad.

En cuanto a la conexión entre aplicaciones, existe un equipo de interoperabilidad con consultas síncronas, asíncronas y procesos ETL.

La entidad posee una base de datos paralela para la explotación de datos. De esta aplicación es de donde se sacan los datos para los indicadores. Negocio va realizando las peticiones de informes que necesita y se le realiza la consulta a medida. La aplicación utilizada para estas consultas es EXOD, de cuyo soporte se encarga la empresa externa GFI.

Anexo VIII.1.2 – Encuestas

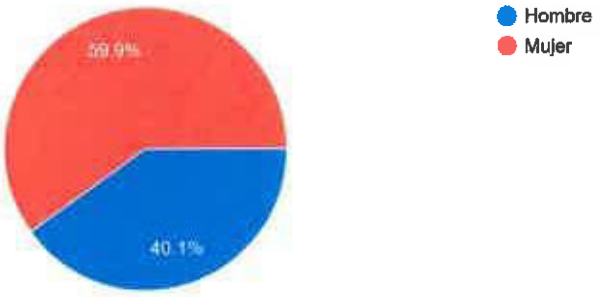
Con el objetivo de tener una visión del SAE más exhaustiva, se han realizado encuestas a empresas usuarias (búsqueda de candidatos), demandantes de empleo, personal del SAE y empresas que han recibido incentivos del SAE. A continuación, se realiza un porcentaje de respuestas recibidas:

	Población	Respuestas	% respuestas
Demandantes de empleo	100.000	9.573	9,57%
Empresas usuarias que buscan candidatos	40.000	1.504	3,76%
Empresas que han recibido incentivos	3.661	865	23,63%
Personal del SAE	3.456	1.140	32,99%

Encuestas realizadas a demandantes de empleo

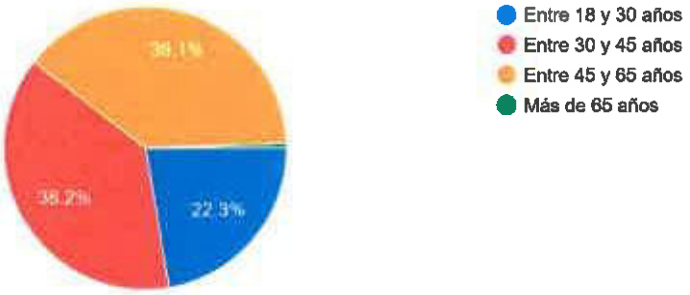
1. ¿Es usted hombre o mujer?

9,573 responses



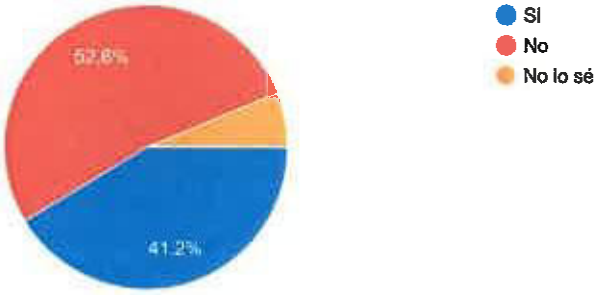
2. ¿En qué rango de edad se encuentra?

9,573 responses

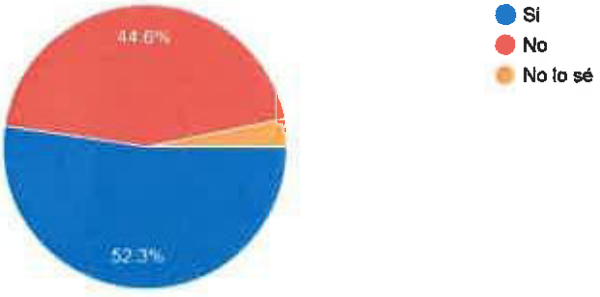


3. ¿Qué percepción tiene como demandante de empleo de los servicios que presta el SAE?
9,573 responses

4. Cuando ha acudido a las oficinas de empleo, ¿le han informado de plazos de espera, formaciones disponibles, orientación profesional, etc.?
9,573 responses

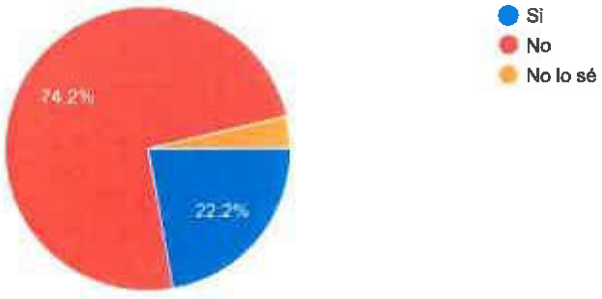


5. ¿Alguna vez ha solicitado o recibido orientación profesional al Servicio Andaluz de Empleo?
9,573 responses



6. ¿Ha recibido formación específica ajustada a su perfil profesional?

9,573 responses

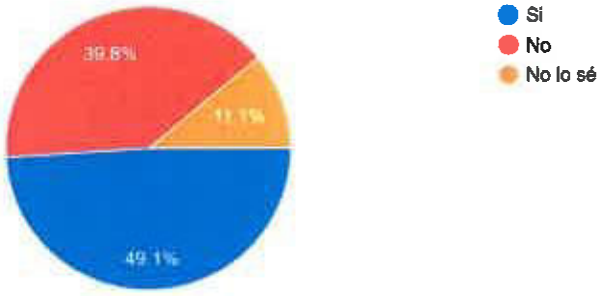


7. ¿Le han ofrecido formación no específica según su perfil profesional?

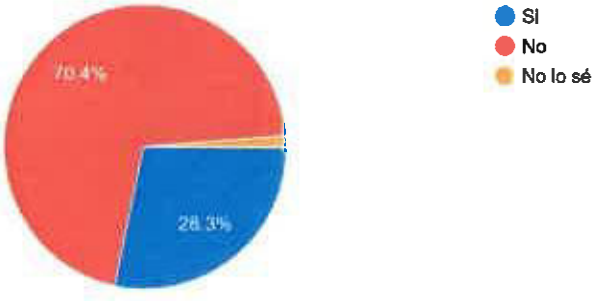
9,573 responses

8. ¿Considera que la atención se ha realizado en un plazo razonable de tiempo según sus necesidades?

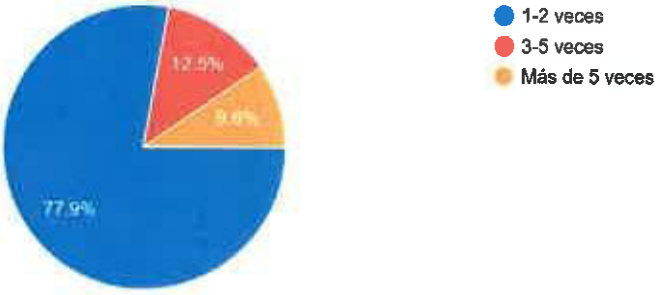
9,573 responses



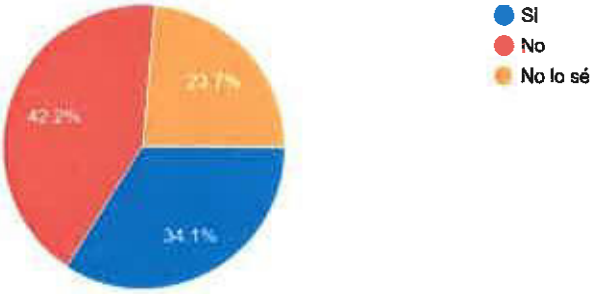
9. ¿Ha recibido ofertas de trabajo a través del Servicio Andaluz de Empleo?
9,573 responses



10. En caso de haberlas recibido, ¿cuántas ofertas de empleo ha recibido durante el período en desempleo?
3,399 responses



11. ¿Considera que el tipo de oferta ofrecida por el Servicio Andaluz de Empleo se adecua a su perfil profesional?
7,283 responses

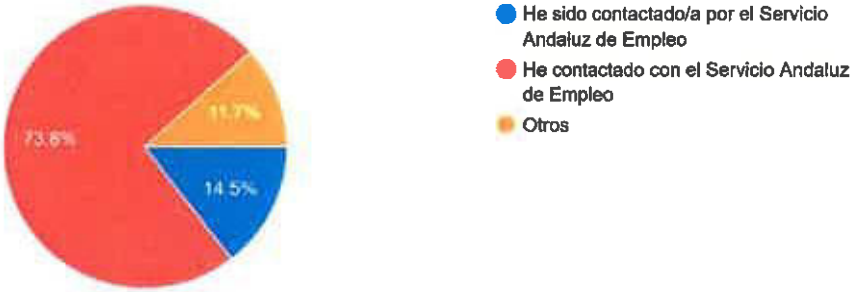


12. ¿Ha conseguido empleo con intermediación del Servicio Andaluz de Empleo (ayuda de orientadores/as, programas de empleo, etc)?
9,573 responses

Encuestas realizadas a empresas usuarias

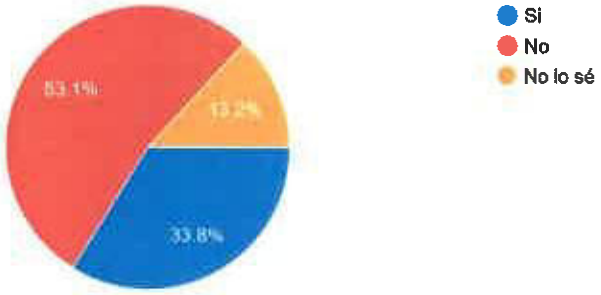
1. ¿Qué percepción tiene como empresa usuaria de los servicios de búsqueda de candidatos/as de los servicios que presta el Servicio Andaluz de Empleo?
1,504 responses

2. Cuando ha tenido contacto con el Servicio Andaluz de Empleo, ¿ha sido porque han contactado con usted o porque necesitaba algún servicio y ha contactado con ellos:
1,504 responses



3. Cuando necesita cubrir una vacante ¿es el Servicio Andaluz de Empleo su primera opción para encontrar candidatos/as que cubran su necesidad?

1,504 responses



4. En caso de haber respondido que no en la respuesta anterior **explique por qué.**

762 responses

Porque no gestionan bien las ofertas ni seleccionan bien a los candidatos.

Primero recurrimos a los servicios de orientación laboral que tiene nuestra entidad y después al SAE.

No me resulta fiable

En primer lugar recurrimos a recomendaciones

por la urgencia de dicha vacante

Cuando se necesita una persona se hace por distintas vías a la vez

Porque no puedo escoger a los candidatos y poner unos requisitos mínimos edad, estudios , lugar de residencia,carnet etc etc , y solo puedo escoger a los candidatos de 5 en 5 cuando la oferta de trabajo me dijeron que había unas 80 personas, el internet fallando para la comunicación me llamaron más de 20 **veces para comprobar los correos y tengo un largo** etc , muy mala experiencia

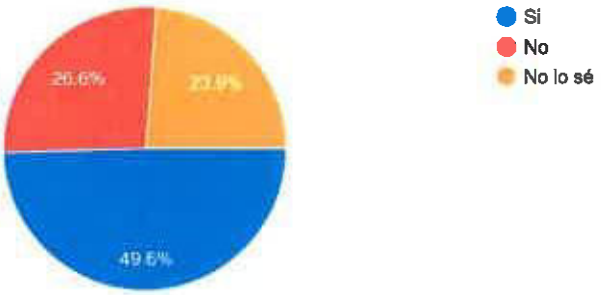
No es un servicio eficiente ni ágil.

5. ¿Cuántas veces ha acudido al SAE para encontrar un/a candidato/a adaptado/a a sus necesidades?

1,504 responses

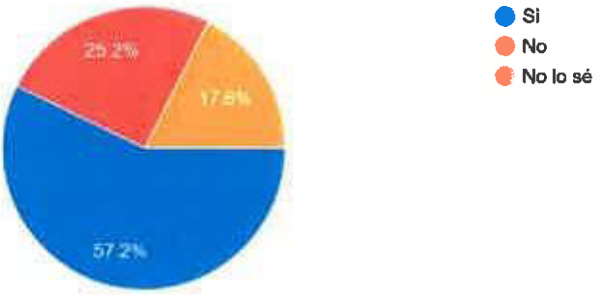
7. Considera que desde el SAE se ha realizado una buena labor de perfilado del candidato a seleccionar.

1,475 responses



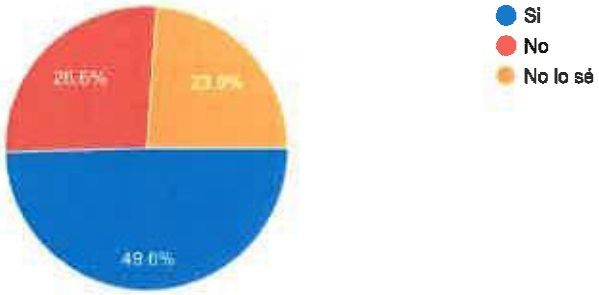
6. ¿Considera que le han presentado candidatos/as en un plazo razonable de tiempo según sus necesidades?

1,468 responses



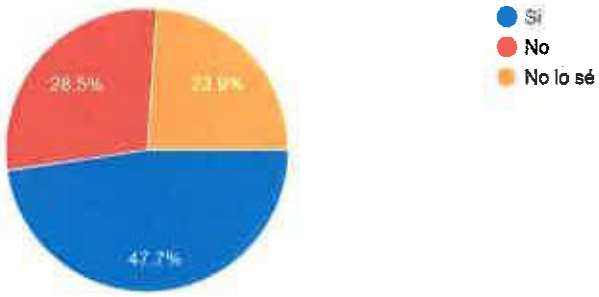
7. Considera que desde el SAE se ha realizado una buena labor de perfilado del candidato a seleccionar.

1,475 responses



8. ¿Se ajustaban los/as candidatos/as presentados/as por el SAE al perfil que buscaba para la oferta?

1,469 responses



9. En caso de haber respondido la pregunta anterior de forma negativa explique por qué.

444 responses

Se solicitó que hablaran inglés y no lo hacían

Toda documentacion actualizada y perfil idoneo

Eran candidatos totalmente opuestos a la ofeeta

No mandan candidatos. No sirve de nada acudir al SAE

No se presentaban ningún candidatos a pesar que fueron llamados por tlf con las escusas de no poder venir

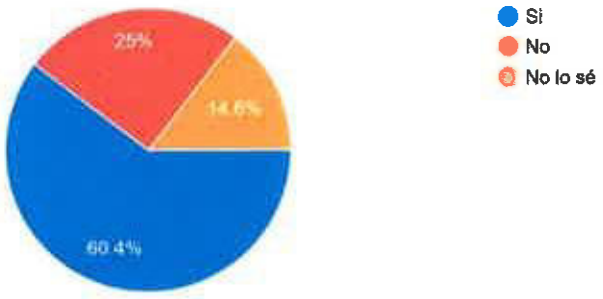
Porque los candidatos tienen características muy genéricas

No se ajustaban al perfil en absoluto.

Su formación no era la
Adecuada

10. ¿Ha encontrado finalmente un/a candidato/a para su oferta de empleo?

1,467 responses



11. En caso de haber respondido la pregunta anterior de forma negativa explique por qué.

338 responses

No profesionales

La he tenido que buscar en una plataforma de empleo privada **Tipo Infojobs**

Lo encontré antes de las ofertas

Ninguno se ajustaba exactamente a nuestras expectativas

Pocos y nada relacionado con la oferta

He tenido que buscar en otros portales que han tenido un tratamiento más cercano y ajustados al perfil solicitado

He encontrado candidatos para los puestos ofertados, pero nunca a través del **SAE**

No se ajusta

No hubo ningún candidato

12. Por favor, explique brevemente que problemas ha detectado en el servicio de búsqueda de **candidatos/as por parte del Servicio Andaluz de Empleo.**

800 responses

Falta de rigor en la búsqueda de candidatos

Falta de empatía

Mucho paro pero cuando se necesita a alguien no están correctamente inscritos con la categoría correspondiente ni mucho menos con titulación no os preocupéis de exigir curriculum y si o si tienen q ir a una entrevista y si no quieren trabajar pues dejar de cobrar el paro

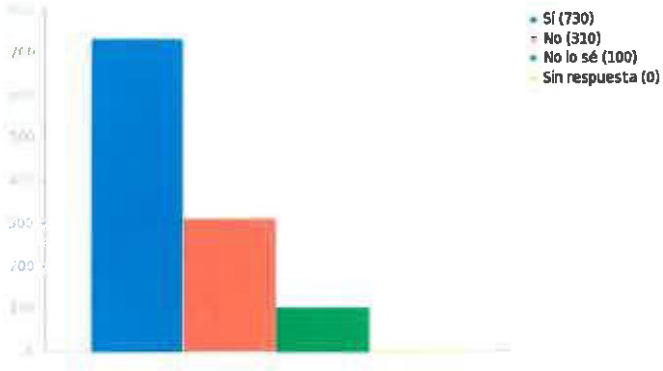
Nunca lo he utilizado

1- No buscan al candidato por su idonedad, sino por criterios internos como el tiempo que lleve en paro.
2- No miran lo mejor para mi empresa, sino para la suya. Con lo que no pueden ser competitivos en las búsquedas de candidatos.
3- No Suelen tener capacidad de respuesta rapida si por el motivo que sea no seleccionamos las **curriculas que nos envian**.
Etc.

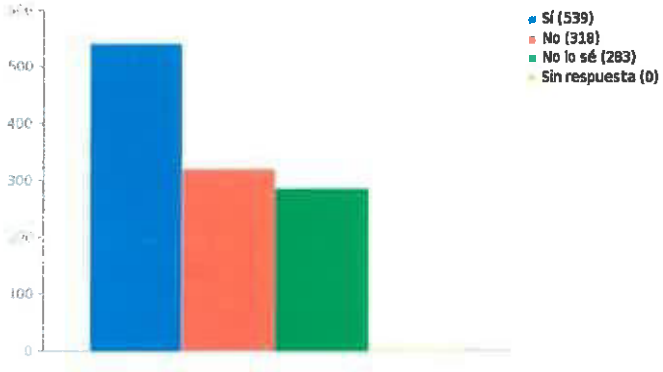
Todo bien

Encuestas realizadas a personal del SAE

1. ¿Tiene Usted objetivos marcados por su responsable?



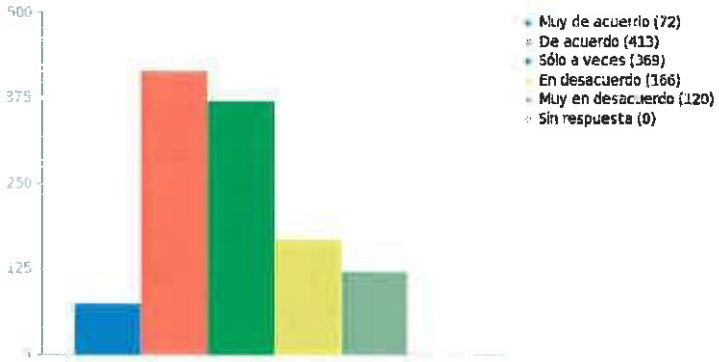
2. ¿Considera que los objetivos que se establecen son adecuados y coherentes de cara a evaluar su actividad?



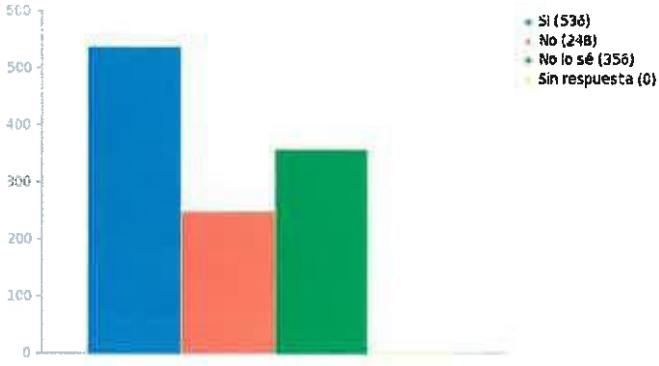
3. ¿Como evaluaría la gestión del Área en la que trabaja respecto a los objetivos que ésta tiene establecidos?

4. ¿Considera Usted que los medios humanos, materiales, financieros, etc., con los que cuenta el

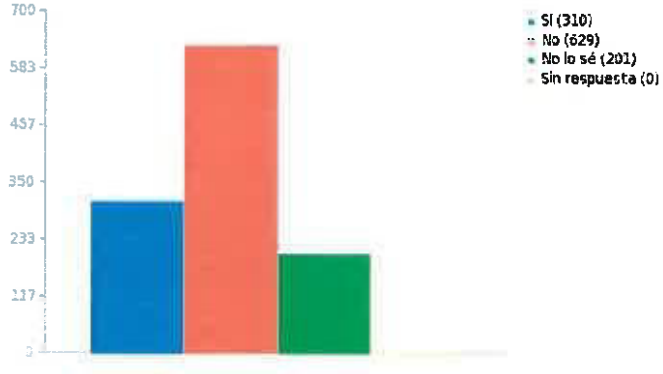
Área para el desarrollo de sus fines y competencias se utilizan de manera eficiente?



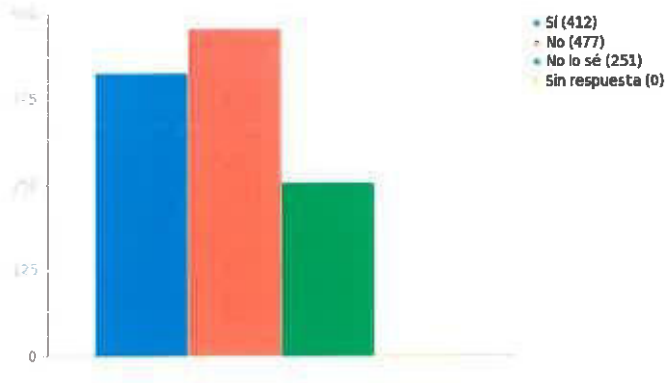
5. ¿Considera Usted que alguno de los procedimientos que se llevan a cabo en la actualidad debería redefinirse?



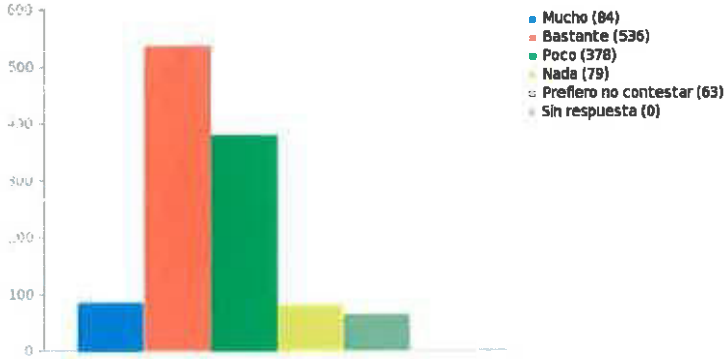
6. ¿Existen problemáticas como cuellos de botella, solapamientos, tiempos excesivos etc. en alguno de los procedimientos que lleva usted a cabo?



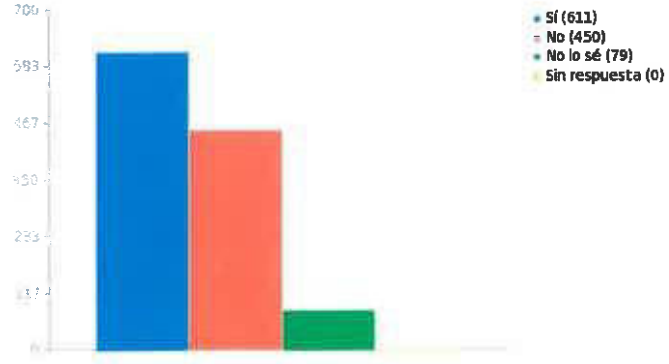
7. En su opinión, ¿existen actualmente actividades de poco valor añadido que estén consumiendo un número importante de recursos?



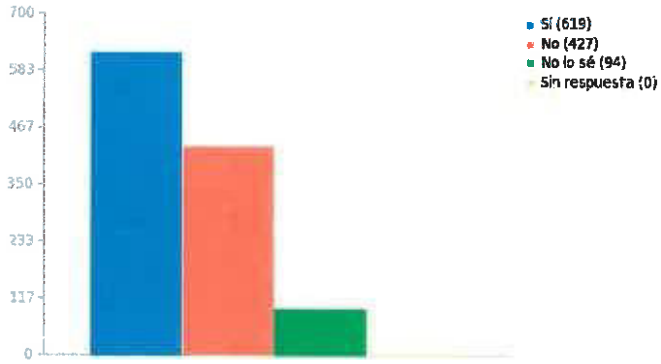
8. Indique su grado de satisfacción con los sistemas de información que se utilizan en su Área para el desarrollo de su trabajo.



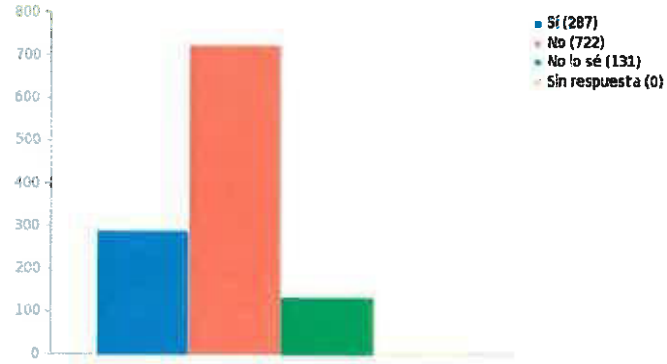
9. ¿Considera Usted que está suficientemente formado en los sistemas necesarios para el desempeño de su trabajo?



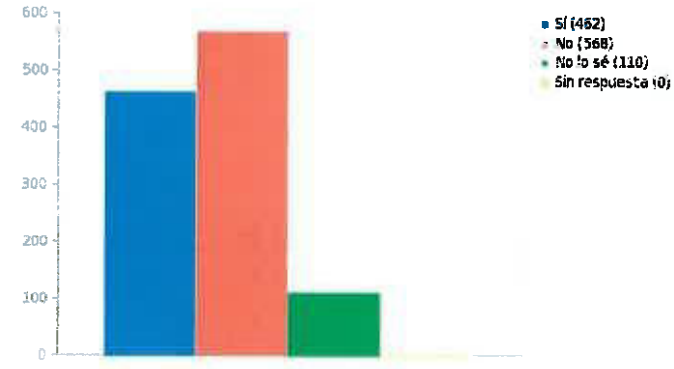
10. ¿Considera Usted que hay un reparto claro de responsabilidades entre los/las empleados/as del Área?



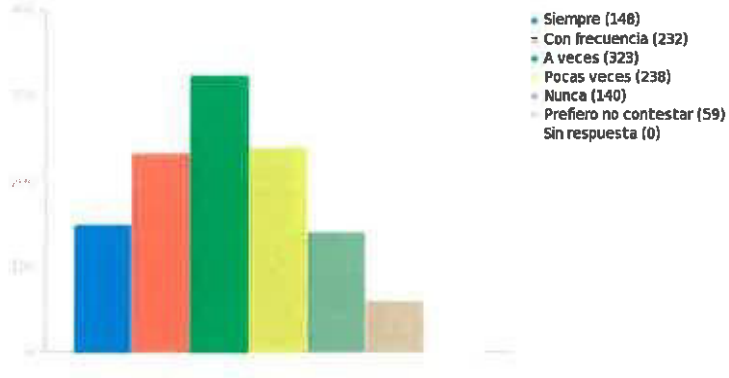
11. ¿Considera Usted que existen duplicidades entre las funciones desarrolladas por los/las empleados/as del Área?



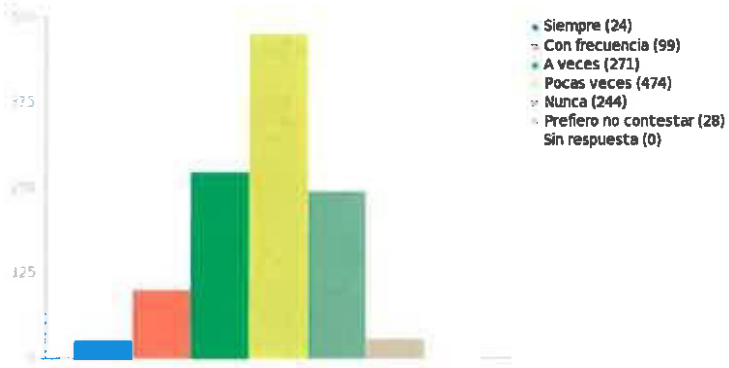
12. ¿Considera Usted que la plantilla está correctamente dimensionada para las actividades llevadas a cabo?



13. Cuando tiene una carga de trabajo excesiva, ¿se realiza un balanceo de la carga con otros/as empleados/as?

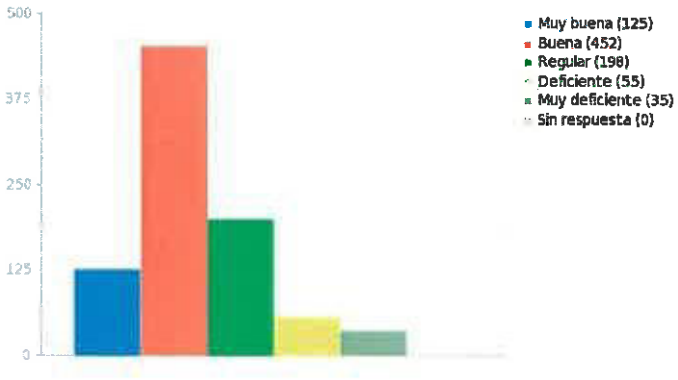


14. ¿Se le ofrece formación para su desarrollo profesional?

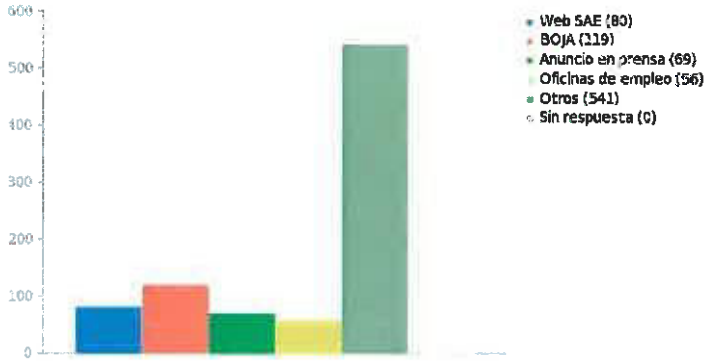


Encuestas realizadas a empresas que reciben incentivos del SAE

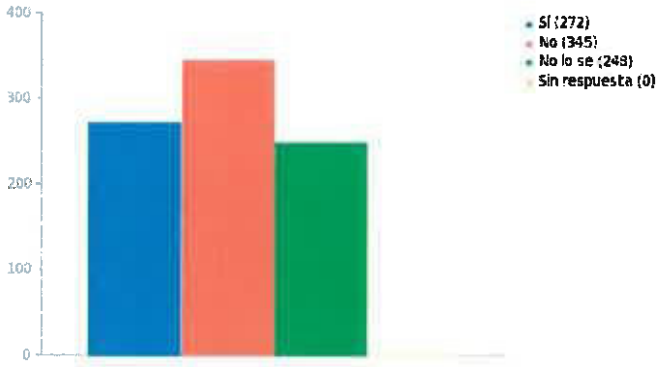
1. Cuando ha recibido incentivos del Servicio Andaluz de Empleo ¿qué percepción tiene de los servicios?



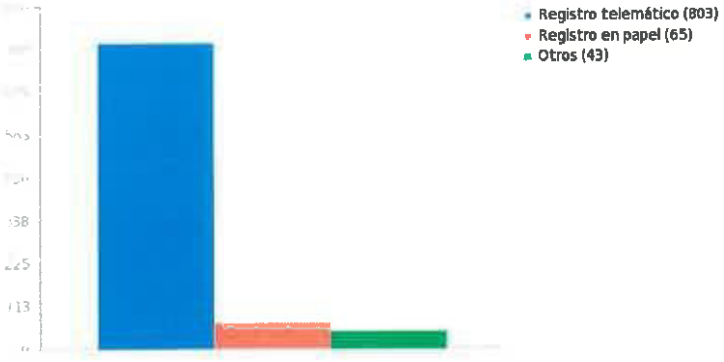
2. Cuando ha solicitado incentivos para la contratación, ¿cómo ha conocido las diferentes ayudas?



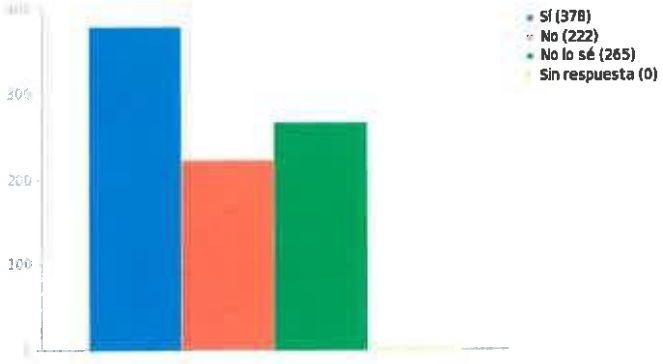
3. Cuando ha solicitado un incentivo al Servicio Andaluz de Empleo ¿se lo han concedido dentro del plazo de tiempo establecido en la normativa reguladora?



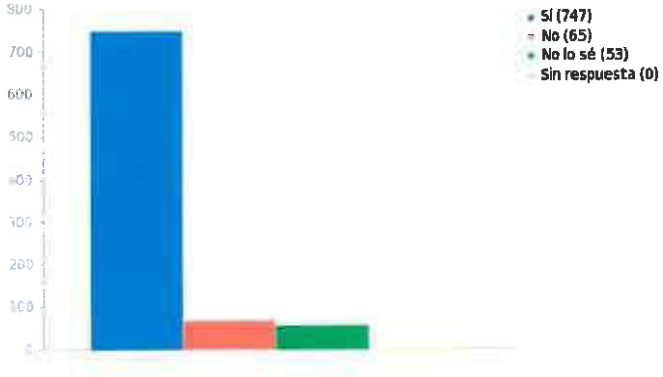
4. ¿A través de qué medio ha solicitado el incentivo a la contratación?



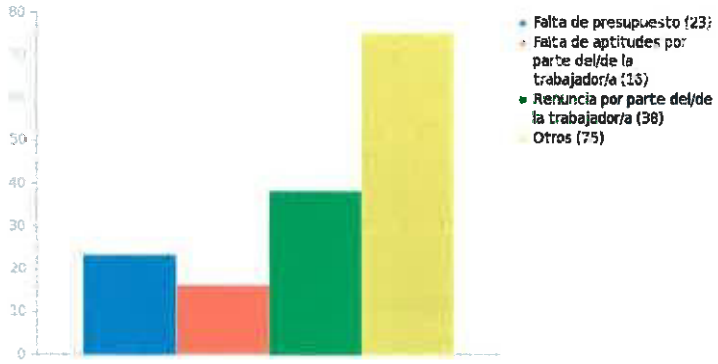
5. En caso de que lo haya solicitado a través de la Ventanilla electrónica del SAE ¿considera que es sencilla e intuitiva la solicitud telemática?



6. Los/as trabajadores/as contratados/as con el incentivo a la contratación ¿han permanecido en la empresa al finalizar la ayuda?



7. En caso de que la respuesta anterior haya sido negativa, ¿cuáles han sido los motivos de la no continuidad del/de la trabajador/a?



Anexo VIII.1.3 – Análisis de las Escuelas de Formación

Durante este apartado, se realizará el análisis de las Escuelas de Formación que actualmente se encuentran adscritas al Servicio Andaluz de Empleo. Como se analizará, estás Escuelas de Formación surgen a partir de 1991, a través de la Consejería competente en materia de Formación Profesional para el Empleo, constituyendo en colaboración con las Entidades Locales una "Red de Consorcios Escuelas de Formación para el Empleo de la Junta de Andalucía".

El principal objetivo de este análisis es identificar ineficiencias en la gestión de estas. Para ello, organizaremos su estudio en base a los siguientes apartados.

1. Antecedentes.
2. Situación actual.
3. Análisis de las principales magnitudes de las Escuelas de Formación.
4. Análisis de la adscripción de las Escuelas de Formación en el Servicio Andaluz de Empleo.

Estas Escuelas de Formación, actualmente se encuentran adscritas al Servicio Andaluz de Empleo, y surgieron para dar respuesta a las necesidades de cualificación profesional en sectores de actividad con alta demanda de empleo en la economía andaluza.

1. Antecedentes.

Desde el año 1991, la Administración de la Junta de Andalucía, a través de la Consejería competente en materia de Formación Profesional para el Empleo, constituye en colaboración con las Entidades Locales una "Red de Consorcios Escuelas de Formación para el Empleo de la Junta de Andalucía", encargados de impartir las acciones formativas definidas en el artículo 7 del *Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.*

A finales del ejercicio 2013, se introdujo una serie de modificaciones de calado en el marco jurídico de los Consorcios en virtud de la *Ley 27/2013, de 27 de diciembre,* estableciendo limitaciones para la participación en Consorcios, hasta el punto de impedir la participación o constitución de entidades instrumentales por las Entidades Locales cuando estén sujetas a un plan económico-financiero o a un plan de ajuste y, en cuanto a las existentes que se encuentren en situación deficitaria, se les exige su saneamiento y, si éste no se produce, establece que se deberá proceder a su disolución.

En el mismo sentido, la *Ley 15/2014, de 16 de septiembre*, en su artículo 12 permitía a cualquier Administración Pública ejercer su derecho de separación del consorcio cuando considere que es la solución más adecuada para la sostenibilidad de las cuentas públicas y se den los requisitos legales para ello, y seguidamente, en su artículo 13, se establece que el ejercicio del derecho de separación produce la disolución del consorcio salvo que el resto de sus miembros, de conformidad con lo previsto en sus estatutos, acuerden su continuidad y sigan permaneciendo en el consorcio, al menos, dos Administraciones, o dos entidades u organismos públicos vinculados o dependientes de más de una Administración.

Estas publicaciones marcaron la especial situación de los Consorcios Escuelas, en la que durante el ejercicio 2015 - 2016, la prestación de servicios formativos como la situación laboral del personal de dichos Consorcios derivara a un escenario insostenible tanto por motivos jurídicos y desequilibrios económicos, como financieros y de funcionamiento, que dificultan la gestión de los centros de formación de las distintas especialidades bajo el actual modelo de gestión.

Desde la aprobación del *Decreto-ley 13/2014, de 21 de octubre*, así como desde *el Acuerdo de 21 de octubre de 2014, del Consejo de Gobierno*, se vinieron realizando las operaciones necesarias para la

liquidación de estos consorcios, con la finalidad de proceder a la cesión global de sus activos y pasivos, a una entidad jurídicamente adecuada con la finalidad de mantener la continuidad de la actividad y alcanzar los objetivos de los Consorcios que se liquidan.

Todas estas acciones venían encaminadas a su integración en la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación, pero dado que este ente instrumental de la Junta de Andalucía estaba adscrito a la Consejería de Educación, se consideró más adecuado culminar la integración en la Agencia Pública de Régimen Especial Servicio Andaluz de Empleo, adscrita a la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, competente en la materia de Formación Profesional para el Empleo.

Finalmente, en virtud del *Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre, por el que se modifican el objeto y los fines de las Agencias Públicas Servicio Andaluz de Empleo y Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación, estableciendo el procedimiento para culminar la integración de la red de consorcio Escuela de Formación para el Empleo*, **se procede a una adecuación de los fines y del objeto de la Agencia de Régimen Especial «Servicio Andaluz de Empleo»** para introducir las reformas oportunas en el marco de lo dispuesto en las Leyes *15/2014, de 16 de septiembre, de Racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, y 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local*, con el propósito de adecuar dicho ente instrumental a la actual distribución de competencias entre Consejerías.

Esta adecuación se realiza con el objetivo de culminar el proceso iniciado mediante el *Acuerdo de 21 de octubre de 2014, del Consejo de Gobierno*, comentado anteriormente, y el *Decreto-ley 13/2014, de 21 de octubre*, encaminado a que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14.5 de la *Ley 15/2014, de Racionalización del Sector Público*, el Servicio Andaluz de Empleo se convierta en una entidad jurídicamente adecuada para llevar a cabo la cesión global de activos y pasivos de los Consorcios de Formación para el Empleo, con la finalidad de mantener la continuidad de la actividad y alcanzar los objetivos de dichos centros formativos

Dicho esto, en virtud del *Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre*, se procede a la cesión global de sus activos y pasivos de los siguientes 10 consorcios al Servicio Andaluz de Empleo.

- Consorcio Escuela del Mármol de Fines (Almería).
- Consorcio Escuela de Hostelería de Cádiz.
- Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba.
- Consorcio Escuela de Madera de Encinas Reales (Córdoba).
- Consorcio Escuela Centro de Formación Albayzín (Granada).
- Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla (Huelva).
- Consorcio Hacienda La Laguna de Baeza (Jaén).
- Consorcio Escuela de Hostelería de Málaga.
- Consorcio Escuela de Hostelería de Benalmádena (Málaga).
- Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves (Sevilla).

Finalmente, a través del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía del 2 de agosto de 2017, se publica el *Anuncio de 2 de agosto de 2017, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo*, por el que se hace público el Acuerdo de cesión global de activos y pasivos del Consorcio que se cita a continuación, a la Agencia Servicio Andaluz de Empleo, por el que se **acuerda la cesión del Consorcio Centro Andaluz de Formación Integral de las Industrias del Ocio de Mijas**, con fecha **31 de julio de 2017**.

Actualmente, el Servicio Andaluz de Empleo posee las **competencias de gestión de 11 Escuelas de Formación**, procedente de la antigua Red de Consorcios Escuelas de Formación para el Empleo de la Junta de Andalucía".

2. Situación actual.

La Red de Consorcios de la Junta de Andalucía es un programa de FPO (formación profesional ocupacional) cuyo objetivo principal es la creación de un modelo formativo de excelencia que mejore la inserción laboral de los jóvenes andaluces y genere empleo de calidad para este colectivo.

En la actualidad existen 11 Escuelas de Formación que se encuentran adscritas al Servicio Andaluz de Empleo, dependiendo directamente de la Coordinación de Régimen Jurídico y Patrimonial. Éstas se encuentran ubicadas en diversos puntos de la geografía andaluza, agrupándose en Málaga 3 de las 11 Escuelas y, 2 en Córdoba.

Inicialmente, la "Red de Consorcios Escuelas de Formación para el Empleo de la Junta de Andalucía" se componía de 14 escuelas, pero en 2014 se disolvió el Consorcio Centro de Formación en Técnica de Soldaduras de San Fernando y, adicionalmente, hay otros dos centros que se encuentran adscritos a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo; ambos en liquidación.

- Consorcio Centro de Formación Medioambiental y Desarrollo Sostenible (FORMADES).
- Consorcio Centro de Formación en Comunicaciones y Tecnologías de la Información de Málaga (FORMAN).

Aunque dichas Escuelas de Formación se encuentren adscritas al Servicio Andaluz de Empleo y, ésta únicamente sea competente en la gestión de las Escuelas; la **Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo**, en concreto, la **Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, mantiene las competencias** de las **funciones superiores de programación, coordinación, planificación, seguimiento y propuesta de normas de los centros propios.**

En resumen, al Servicio Andaluz de Empleo únicamente le correspondería la competencia de gestión de las Escuelas de Formación.

3. Análisis de las principales magnitudes de las Escuelas de Formación.

Durante este apartado, procederemos a analizar una serie de indicadores con el fin de detectar situaciones excepcionales, o, en su caso ineficiencias.

Las Escuelas de Formación desarrollan una oferta formativa aprobada por la Resolución de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo en virtud sus competencias de **funciones superiores de programación, coordinación, planificación, seguimiento y propuesta de normas de los centros propios**

Esta formación da respuesta a las necesidades de cualificación profesional en sectores de actividad con alta demanda de empleo en la economía andaluza. El fin último es mejorar la empleabilidad de las personas con mayores dificultades ante el mercado laboral y promover la disminución de la brecha digital aún existente en personas demandantes de empleo.

La oferta formativa se compone por itinerarios que suponen la impartición de al menos dos acciones y que pueden tener una duración de hasta 2 años. Adicionalmente, en estas escuelas se llevan a cabo acciones y programas formativos con acreditación oficial que capacitan al alumnado para el desarrollo de una actividad laboral en el sistema productivo.

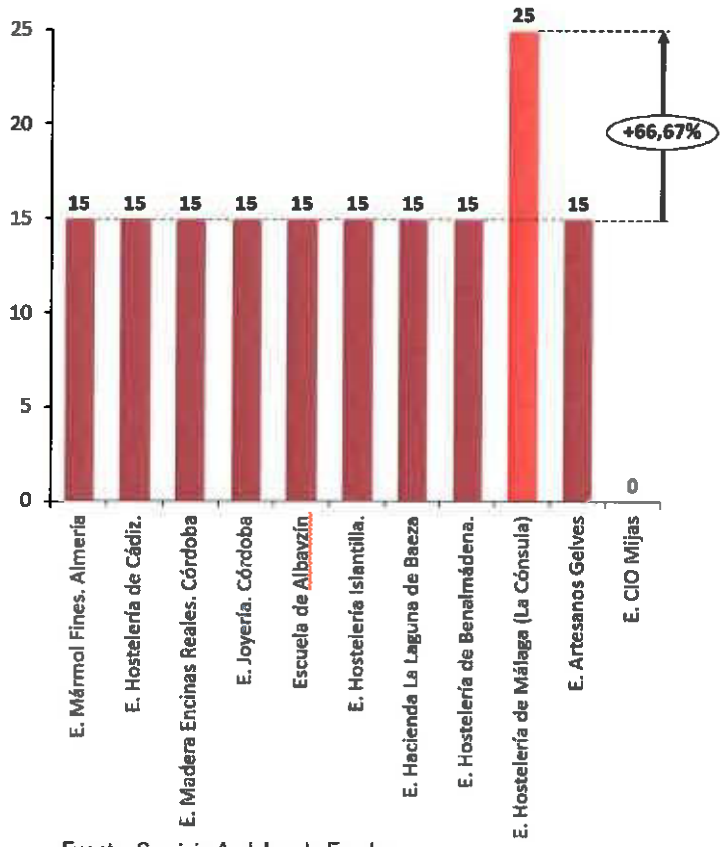
A continuación, se detalla la actividad formativa que se desarrolla en la programación para el curso 2019-2020 desglosada por escuela:

Escuelas de Formación	Programación	Itinerarios Formativos	Acciones Formativas	Total Iniciativas formativas	Alumnos Itinerarios Formativos	Alumnos Acciones Formativas	Total Alumnos
E. Mármol Finos. Almería	2019/2021	1	5	**6**	15	75	**90**
E. Hostelería de Cádiz.	2017/2019	2	-	**6**	30	-	**90**
	2018/2020	2			30		
	2019/2020	2			30		
E. Madera Encinas Reales. Córdoba	2019/2020	3	26	**29**	45	390	**435**
E. Joyería. Córdoba	2019/2020	4	7	**11**	60	105	**165**
E. Artesanía, Restauración y Rehabilitación De Patrimonio Artístico y Cultural Albayzín.	2019/2020	1	16	**17**	15	240	**255**
E. Hostelería Isla ntilla.	2018/2019	2	-	**4**	30	-	**60**
	2019/2020	2			30		
E. Hacienda La Laguna de Baeza	2018/2019	2	5	**16**	30	75	**240**
	2019/2020	6	3		90	45	
E. Hostelería de Benalmádena.	2018/2019	2	-	**6**	30	-	**90**
	2019/2020	2			30		
	2020/2021	2			30		
E. Hostelería de Málaga (La Cónsula)	2018/2019	2	-	**6**	50	-	**150**
	2019/2020	2			50		
	2020/2021	2			50		
E. Artesanos Gelves	2019/2021	3	10	**13**	45	150	**195**
E. CIO Mijas	2019/2021	-	-	-	-	-	-
Totales		42	72	**114**	690	1.080	**1.770**

La Escuela de Maderas de Encinas Reales en Córdoba posee una oferta formativa superior al resto de Escuelas, manteniendo entre Itinerarios y acciones formativas un total de 29 iniciativas formativas y el total de alumnos durante el curso 2019-2020 es de 435.

El total de iniciativas formativas que se llevarán a cabo entre 2018 y 2021 será de 114, dirigida a un total de 1.770 alumnos.

Número de alumno por iniciativa formativa



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

La gráfica representa el número de alumnos que posee cada escuela por iniciativa formativa. Se considera por iniciativa formativa, el total de acciones e itinerario formativos impartidos por Escuelas de Formación.

Como se desprende de la gráfica, existe una media de 15 alumnos por iniciativa formativa, destacando la ratio de cobertura de la Escuela de Hostelería de Málaga (La Cónsula), la cual posee una ratio de 25 alumnos por iniciativa formativa, siendo la cobertura de estas iniciativas formativas en términos de alumnos un 66,67% superior que en el resto de Escuelas.

Adicionalmente, se ha detectado que la Escuela CIO de Mijas no tiene iniciativas formativas en 2020, sin embargo, se encuentra en proceso de elaboración.

Se destaca la previsión de las Escuelas calificadas como Centros de Referencia Nacional (CRN), las cuales realizarán, en el marco del Plan anual, en estos momentos en elaboración, 52 acciones formativas más, en las que se incluyen 6 itinerarios, en la que participarán 795 alumnos. A la fecha de análisis, estas acciones formativas e itinerarios no están aprobadas, sino en proceso de elaboración como se ha mencionado. Estos CRN son:

- Escuela de Madera de Encinas Reales. Córdoba.
- Escuela del Mármol de Fines. Almería.
- Escuela de Joyería de Córdoba.
- Escuela de formación en artesanía, restauración y rehabilitación de patrimonio histórico, artístico y cultural Albayzín.

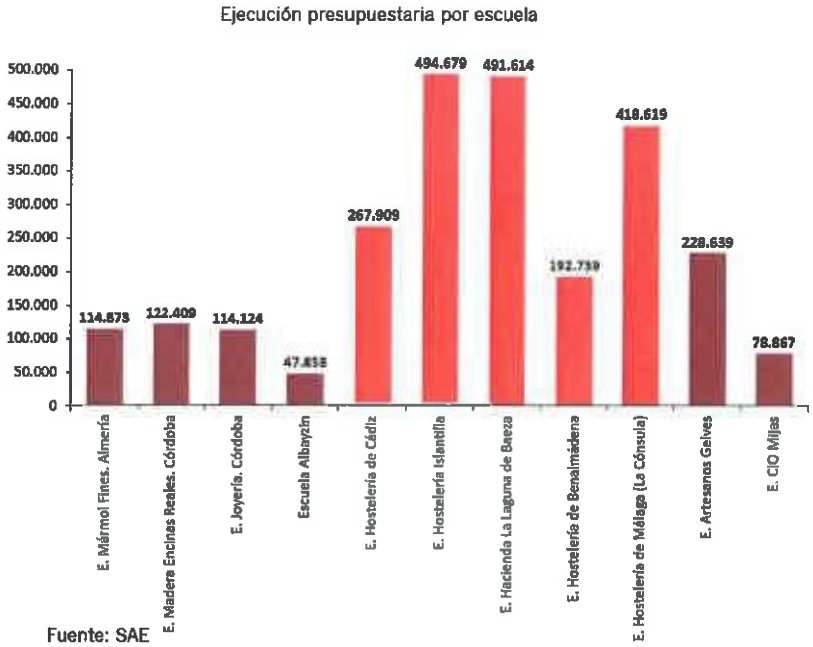
En cuanto a la inversión y el presupuesto de esta Red de Consorcios de la Junta de Andalucía, su actividad es financiada con créditos autofinanciados consignados en el Presupuesto General de la Junta de Andalucía para cada año, en el programa presupuestario 32L asignado a gestión del Servicio Andaluz de

Empleo. Cada Escuela tiene asignado un centro de gasto en el sistema GIRO, lo que facilita el control, seguimiento y transparencia de los gastos presupuestarios.

Los datos de ejecución presupuestaria de las Escuelas, para la ejecución de la programación 2019-2020, se detallan en el cuadro siguiente:

Escuelas de Formación	Ejecución Presupuestaria				
	Corriente Cap. 2	Corriente Cap. 6	Capital Cap. 6	Total	% sobre el Total
E. Mármol Finos. Almería	109.965	-	4.908	114.873	4,47%
E. Hostelería de Cádiz.	260.286	-	7.623	267.909	10,42%
E. Madera Encinas Reales. Córdoba	119.435	-	2.974	122.409	4,76%
E. Joyería. Córdoba	109.597	-	4.527	114.124	4,44%
E. Artesanía, Restauración y Rehabilitación De Patrimonio Artístico y Cultural Albayzín.	47.858	-	-	47.858	1,86%
E. Hostelería Isla Mínima.	440.604	-	54.075	494.679	19,23%
E. Hacienda La Laguna de Baeza	342.998	89.110	59.506	491.614	19,11%
E. Hostelería de Benalmádena.	190.592	-	2.147	192.739	7,49%
E. Hostelería de Málaga (La Cónsula)	416.306	836	1.477	418.619	16,27%
E. Artesanos Gelves	220.992	-	7.647	228.639	8,89%
E. CIO Mijas	78.806	61	-	78.867	3,07%
Totales	**2.337.439**	**90.007**	**144.883**	**2.572.330**	**100,00%**

A continuación, se expone de forma visual el total de gasto presupuestado por Escuela.

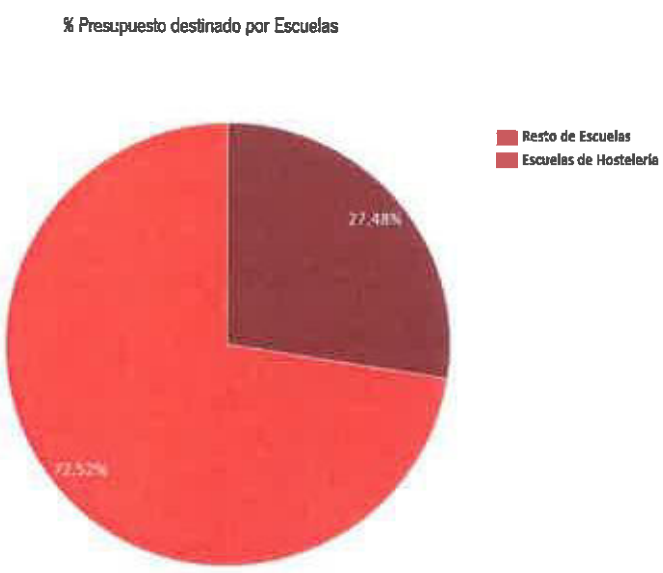


Fuente: SAE

Como se puede desprender de la gráfica, todas las Escuelas de Hostelería excepto la Escuela de Benalmádena, están por encima del resto de Escuelas presupuestariamente.

Se detecta que la Escuela de hostelería de Islantilla asume 494.679 euros del total del presupuesto.

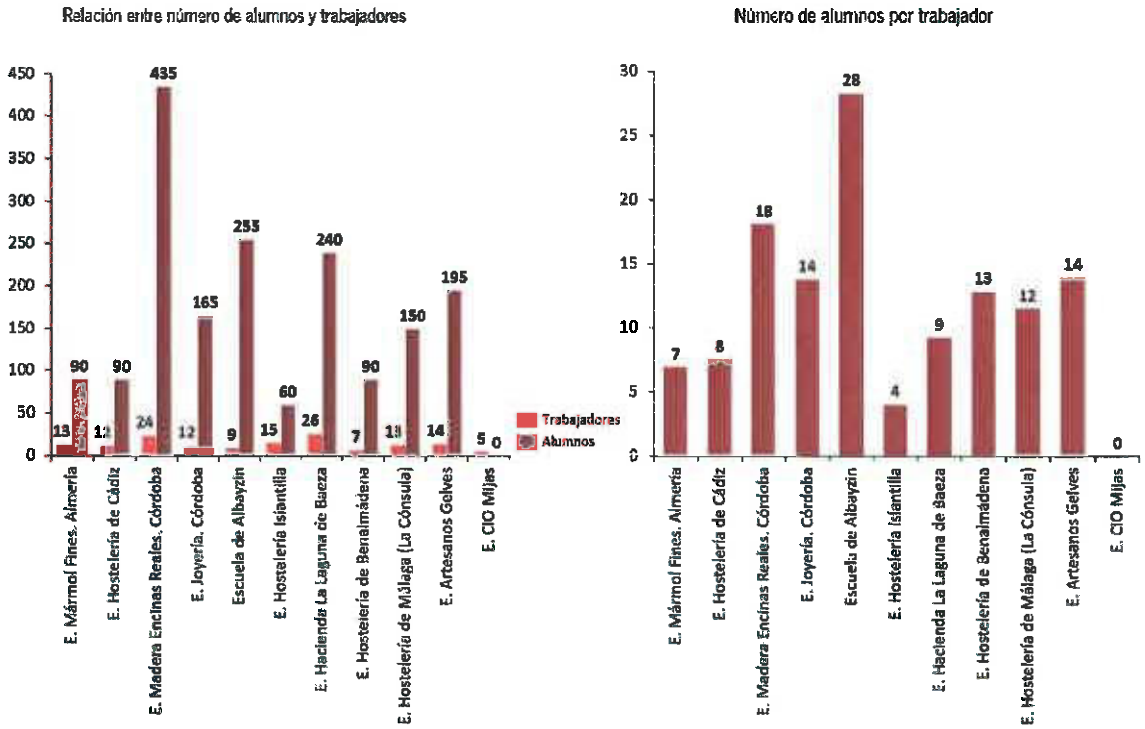
Para continuar con el análisis, agrupamos las Escuelas de Hostelería.



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

Como se puede observar, en línea con la gráfica anterior, las Escuelas de Hostelería recogen el 72,52% del presupuesto. Este 72,52% se distribuye entre 5 Escuelas, quedando el restante 27,48% del presupuesto para distribuir entre 6 Escuelas.

Actualmente, el SAE cuenta con un total de 150 trabajadores distribuidos por las 11 Escuelas de Formación. Ésta se distribuye de la siguiente manera en relación con los alumnos de las iniciativas formativas.



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

La Escuela Hacienda La Laguna de Baeza posee el número de trabajadores más elevado con un total de 26 trabajadores, sin embargo, se trata de la Escuela de Hostelería con mayor número de alumnos y la tercera escuela con mayor número de alumnos, por detrás de la Escuela de Maderas de Encinas Reales y la Escuela de Artesanía, Restauración y Rehabilitación De Patrimonio Artístico y Cultural Albayzín.

La Escuela de Madera de Encinas Reales posee el mayor número de alumnos de las Escuelas de Formación, siendo esta la segunda Escuela con mayor número de trabajadores.

No existe un patrón de dimensionamiento de trabajadores en función de alumnos, ni siquiera comparando escuelas que impartan una formación similar, como pudieran ser las Escuelas de Hostelería. El rango de este tipo de escuela se encuentra entre 4 – 13 alumnos por trabajador, demostrando un sobredimensionamiento de trabajadores en el caso de la Escuela de Hostelería de Islantilla.

4. Análisis de la adscripción de las Escuelas de Formación en el Servicio Andaluz de Empleo.

Actualmente, las **11 Escuelas de Formación** provenientes de la "Red de Consorcios Escuelas de Formación Profesional para el Empleo de la Junta de Andalucía", se encuentran **adscritas** en el **Servicio Andaluz de Empleo**, dependiendo directamente de la Coordinación de Régimen Jurídico Patrimonial.

Sin embargo, aunque se encuentren adscritas en el Servicio Andaluz de Empleo, las **competencias de las funciones superiores de programación, coordinación, planificación, seguimiento y propuesta de normas de los centros propios** dependen de la **Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo**, en concreto, la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo.

El **Servicio Andaluz de Empleo** posee únicamente las **competencias de gestión** de dichas Escuelas de Formación.

Anexo VIII.2 – Análisis de eficacia

Se analizarán por una parte indicadores propuestos para medir la eficacia de la Agencia, así como indicadores definidos en los presupuestos del Servicio Andaluz de Empleo durante el período de 2015 a 2019. Hay que señalar que el presupuesto para el año 2019 ha sido atípico, tanto por haberse realizado dos presupuestos, así como porque se proponen indicadores diferentes que para el resto de los ejercicios.

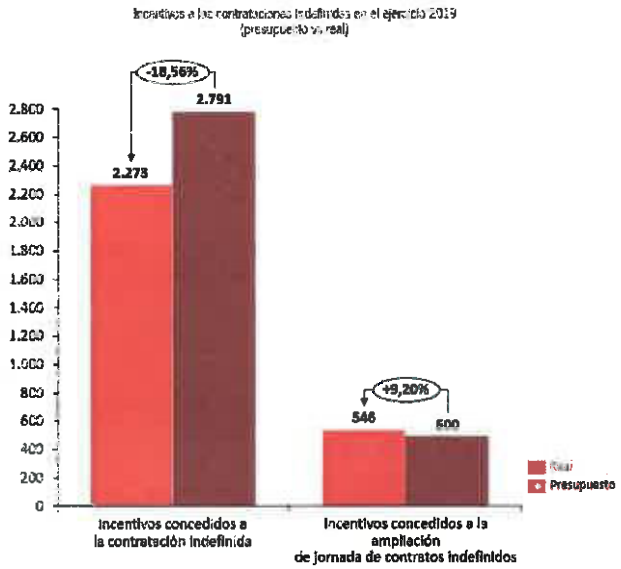
Vamos a desglosar los indicadores en tres apartados de análisis:

1. Análisis de la coherencia. Ver análisis realizado de este apartado en el **Capítulo V.2.1 – Análisis de coherencia.**
2. Grado de cumplimiento de los objetivos fijados y de la consistencia de estos
3. Análisis de las tendencias. Ver análisis realizado de este apartado en el **Capítulo V.2.1 – Análisis de coherencia.**

A continuación, realizamos el análisis del grado de cumplimiento de los objetivos marcados en los presupuestos.

Concesión de ayudas

En cuanto a la concesión de ayudas, desde el servicio de incentivos a la contratación, se gestiona una subvención la cual incentiva la estabilidad laboral. El objetivo último de este incentivo es el cambio de contrato temporal a indefinido; cambio a contratación indefinida; o ampliación de jornada de los contratos indefinidos.



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

Como refleja la gráfica, en el caso de los incentivos a la ampliación de jornada de contratos indefinidos, se ha superado el objetivo marcado en los presupuestos en un 9,20%.

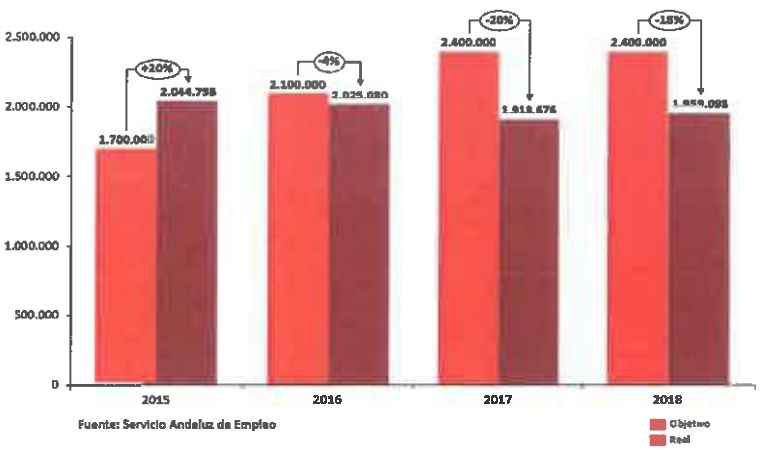
Por otro lado, en cuanto a los incentivos concedidos a la contratación indefinida, se puede observar que no se ha cumplido con el objetivo. Sin embargo, se ha ejecutado un 81,44% del objetivo, lo cual representa 2.273 incentivos concedidos.

Intermediación y orientación en el empleo

En cuanto a las renovaciones de demanda, analizamos las renovaciones realizadas de forma telemática a través de la Oficina Virtual de Empleo (OVE) en el período desde 2015 a 2018 teniendo en cuenta los objetivos marcados y las renovaciones realizadas finalmente.

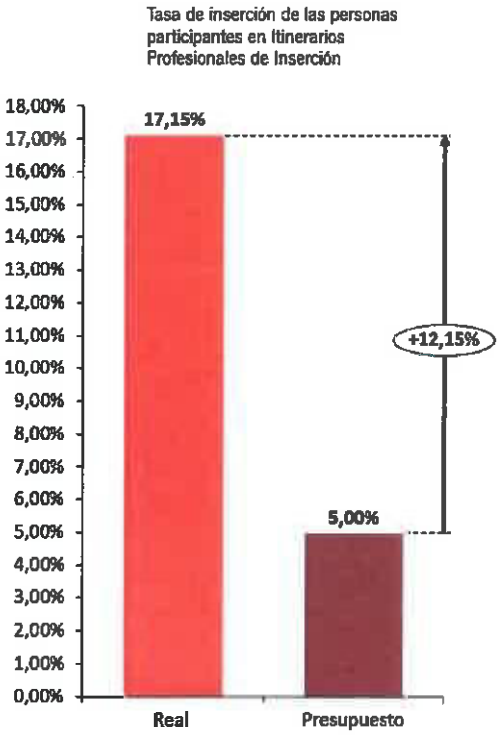
Vemos que en el primer ejercicio donde se fijó un objetivo menor sí que se cumple dicho objetivo, pero en el resto de ejercicio no se cumplen en ningún caso. De hecho, la tendencia de las renovaciones a través de OVE ha ido en descenso a lo largo de los años por lo que se detecta que las renovaciones telemáticas, han ido perdiendo fuerza desde el año 2015 hasta el año 2018.

Renovaciones telemáticas en Oficinas Virtuales de Empleo (OVE)



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

Por otro lado, desde las Unidades de Orientación del Servicio Andaluz de Empleo se llevan a cabo diversos Itinerarios Profesionales de Inserción. El objetivo último es mejorar la empleabilidad de los demandantes, y la mejor forma de medir esta mejora de la empleabilidad es a través de la identificación de la tasa de inserción de estos demandantes participantes en los Itinerarios Profesionales de Inserción.



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

A través de esta gráfica se desprende la sobre consecución de los objetivos marcados para el número de demandantes participantes de los Itinerarios Profesionales de Inserción que se han insertado en el mercado laboral, sobre el total de participantes.

El SAE durante el ejercicio 2019 ha conseguido insertar al 17,15% de los participantes en estos Itinerarios, suponiendo una consecución del 12,15% superior al objetivo plasmado en los presupuestos del ejercicio 2019.

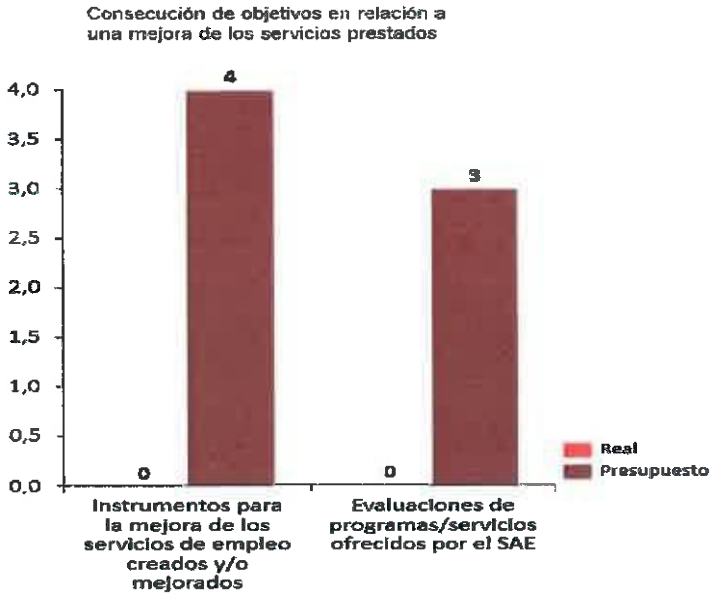
Conclusión: Se ha detectado que el objetivo planteado no es del todo adecuado por los siguientes motivos que se proceden a desarrollar.

Los objetivos poseen una serie de características que deben definirlos y, son:

- Ser medibles: sus cumplimientos o avances deben poder registrarse.
- Ser detallados: deben ser claros y fáciles de entender.
- Ser temporales: tienen una fecha de finalización a corto o largo plazo.
- Ser reales: deben estar al alcance de la organización o individuo que los plantee, pero igualmente debe suponer un cierto esfuerzo.

Dicho esto, se ha detectado que el objetivo a plasmar debe ser superior al marcado, siendo la traducción del actual la siguiente. Se marca como objetivo insertar a 5 de cada 100 participantes, lo cual se ha considerado que es real pero que no supone un esfuerzo, más si cabe si la consecución ha sido un 12,15% superior al objetivo.

A continuación, se procede a analizar objetivos de mejora con el fin de ofrecer un servicio de calidad.



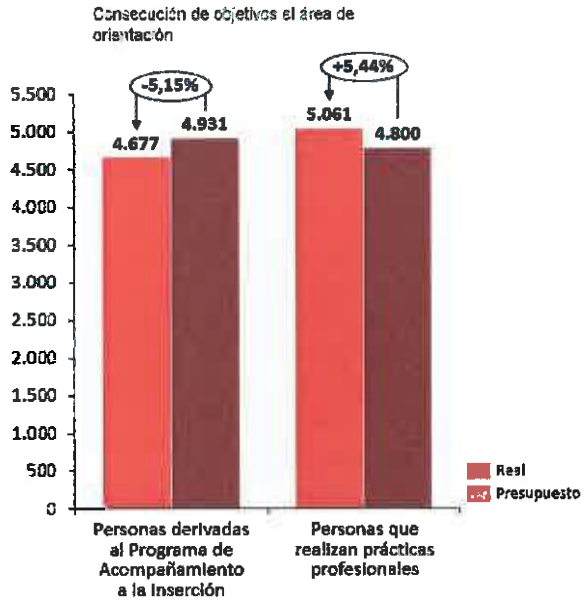
Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

Destaca en la gráfica que no se ha cumplido ni empezado a desarrollar las actividades necesarias para cumplir con el objetivo.

En el primer caso, se trataban de implantar instrumentos para mejorar la prestación de servicios de empleo, los cuales están ya creados. Se plasmó un objetivo de al menos 4 y no se ha llegado a implantar ningún instrumento.

En segundo lugar, se marcó como objetivo realizar evaluaciones de programas o servicios ofrecidos por el SAE. Durante la auditoría operativa se ha detectado en multitud de ocasiones que no existe evaluaciones de las diversas áreas del SAE, suponiendo que el proceso de toma de decisiones, gestión y organización sea muy débil y, por otro lado, reproduciéndose incidencias, cuellos de botella, duplicidades, que, al no existir una evaluación de los programas o servicios ofrecidos por el SAE, no se implanta una solución.

Por otro lado, se ha considerado reflejar dos objetivos referidos al área de orientación del demandante y, por ello, el grado de ejecución.



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

De la gráfica se desprende el alto grado de cumplimiento, siendo de un 94,85% y de un 105,44% en personas derivadas al programa de acompañamiento a la inserción y en el número de personas que realizan prácticas profesionales, respectivamente.

Anexo VIII.3 – Análisis de eficiencia

Durante este apartado, se realizará el estudio del Servicio Andaluz de Empleo en términos de eficiencia. El principal objetivo del análisis de eficiencia será la identificación de factores que estén generando ineficiencias en la prestación del servicio, lo cual se determinará en base al grado de consecución de objetivos del SAE mediante el menor uso de los recursos disponibles.

Para el estudio de la eficiencia se ha utilizado una serie de indicadores y ratios (comparación de inputs y outputs), de forma comparada con otras entidades de similar naturaleza.

Adicionalmente, el Servicio Andaluz de Empleo establece en su carta de servicios permanentes una serie de compromisos de calidad e indicadores de medición, los cuales se procederá a analizar el valor objetivo establecido con los valores reales en el período de análisis (2015-2019).

El análisis realizado será apoyado y soportado con el análisis realizado en el apartado **V.1 Sistemas y procedimientos.**

Los indicadores de eficiencia utilizados analizan los siguientes aspectos:

1. **Cobertura.** Se entiende por cobertura, el alcance abarcado por la actividad del Servicio Andaluz de Empleo.
2. **Productividad.** Se entiende por productividad, la capacidad de prestar un servicio por unidad de trabajo en el Servicio Andaluz de Empleo.
3. **Calidad.** Se entiende por calidad, la adecuación de los servicios prestados por el Servicio Andaluz de Empleo de cara al cumplimiento de objetivos marcados por este ente en sus contratos de gestión.

Adicionalmente, el análisis de dichos indicadores de eficiencia se ordenará por los dos bloques principales de actividad y servicios que presta el Servicio Andaluz de Empleo.

En primer lugar, se analizará la eficiencia de la intermediación y orientación en el empleo, actividad de la que es competente la Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral.

En segundo lugar, se analizará la eficiencia de las Políticas Activas de Empleo, actividad de la que es competente la Dirección General de Políticas Activas de Empleo.

Los comparables se han seleccionado en cada uno de los indicadores y ratios en función de la información que es pública de cada una de las Comunidades/Ciudades Autónomas.

A continuación, se procede a analizar los principales indicadores de eficiencia del SAE.

1. Ratios de cobertura

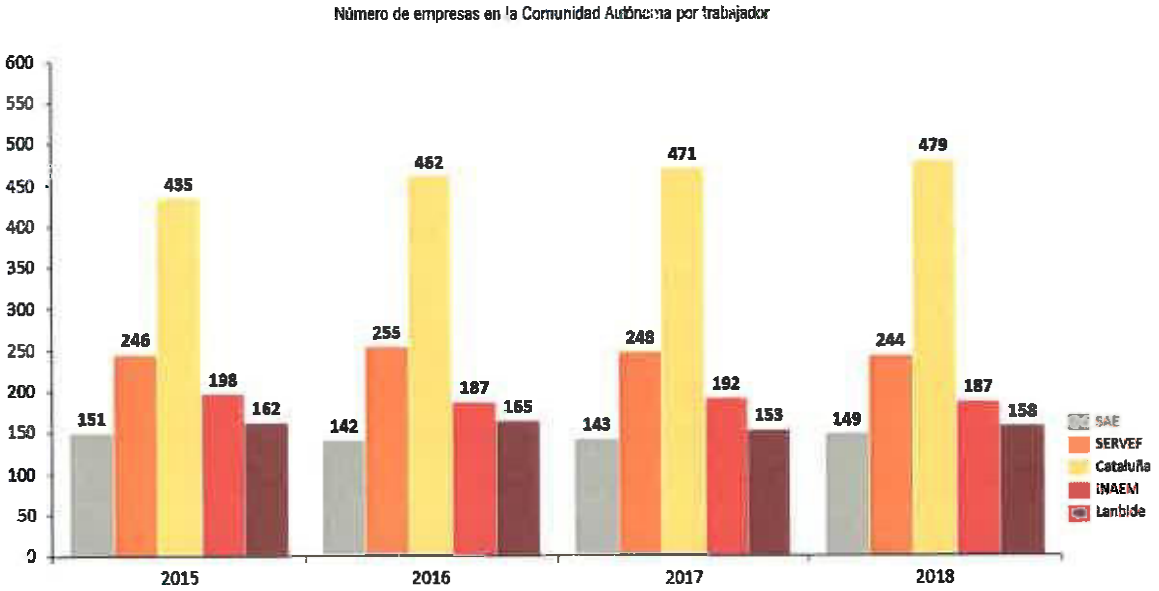
La finalidad de estas ratios será identificar el alcance del Servicio Andaluz de Empleo en cuanto a los recursos disponibles. Para ello, se procede a descomponer el análisis en función del tipo de actividad, intermediación y orientación en el empleo o, políticas activas de empleo.

1.1. Ratios de cobertura de Intermediación y Orientación en el Empleo

En este subapartado, nos centraremos en uno de los dos bloques principales de los servicios prestados por el Servicio Andaluz de Empleo para el análisis de cobertura.

- Número de empresas en la Comunidad Autónoma por trabajador

El objetivo de esta ratio es analizar la cobertura de empresas por trabajador, con el fin de identificar a cuantas empresas tendría que visitar cada trabajador para obtener una cobertura de visitas del 100% a empresas.



Fuente: INE y Memorias Anuales de cada una de las entidades

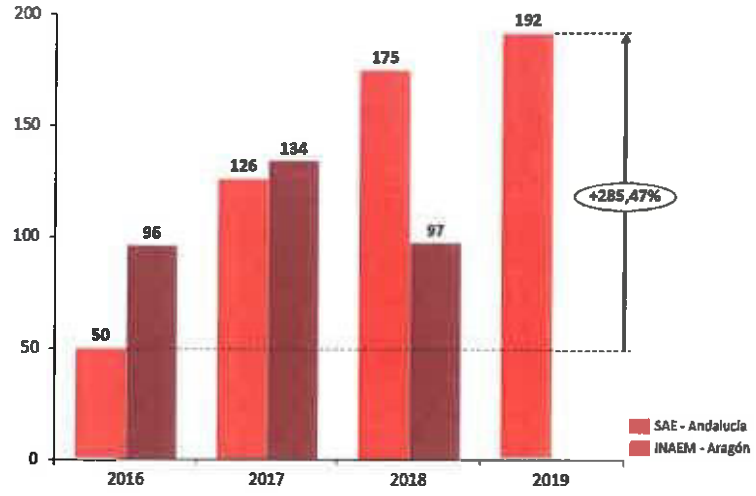
La gráfica refleja que Andalucía posee la ratio más baja de todos los entes de Servicios Públicos de Empleo comparados, seguida por Lanbide, SPE de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Esto significa que Andalucía posee un mejor dimensionamiento con respecto al resto de Servicios Públicos de Empleo. La ratio durante los 4 ejercicios analizados es muy estable en todos los SPE, salvo en el Servicio Público de Empleo de Cataluña, la cual tiene una tendencia positiva, quedando la ratio de peor dimensionamiento.

- Personas atendidas en el Itinerario Personalizado de Inserción por cada 1.000 demandantes

A continuación, analizamos la ratio de todas aquellas personas atendidas en el Itinerario Personalizado de Inserción sobre el total de demandantes. Únicamente se han obtenido datos comparables con el Instituto Aragonés de Empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón para el periodo comprendido entre en 2015 y 2018.

Para el ejercicio 2019 se muestra únicamente los datos del Servicio Andaluz de Empleo para observar la tendencia que sigue la ratio.

Ratio de participación en Itinerario Personalizado de Inserción por cada 1.000 demandantes

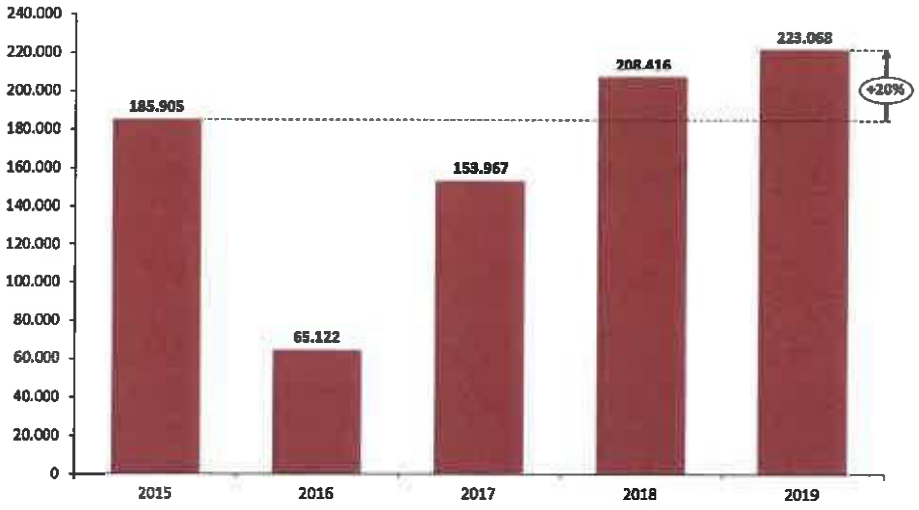


Fuente: Servicio Andaluz de Empleo, SEPE y Memoria Anual de INAEM

La gráfica refleja una evolución positiva de un 285,47% desde el ejercicio 2016 hasta el 2019 de la ratio de número de demandantes que han participado en el Itinerario Personalizado de Inserción en el Servicio Andaluz de Empleo por cada 1.000 demandantes. Por otro lado, comprobamos como durante el último ejercicio comparable con INAEM, el SAE lo supera en cuanto a la cobertura de esta ratio.

Para llegar a una conclusión en profundidad de esta ratio, consideramos adecuado reflejar en términos absolutos la evolución de las personas atendidas en el Itinerario Personalizado de Inserción del área de Orientación al demandante de empleo, así como su alcance.

Participación en Itinerario Personalizado de Inserción en el SAE



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

1.2. Ratios de cobertura de Políticas Activas de Empleo

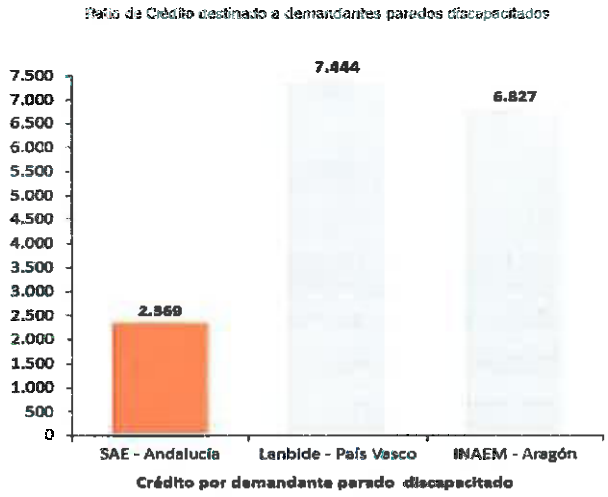
En este subapartado, nos centraremos en el segundo de los dos bloques principales de los servicios prestados por el Servicio Andaluz de Empleo para el análisis de cobertura.

Para este apartado, se considera adecuado realizar, además de una lectura del apartado **V.1 Sistemas y procedimientos**, una lectura simultánea del apartado del **Anexo VIII – Análisis de Políticas Activas de Empleo.**

- Crédito presupuestado destinado a personas con discapacidad sobre el total de demandantes parados discapacitados

Durante el trabajo realizado en el capítulo **V.3 Eficiencia,** se ha detectado que el Servicio Andaluz de Empleo dedica un mayor importe del presupuesto a las ayudas destinadas a demandantes discapacitados con respecto el resto de Servicios Públicos de Empleo comparables, concluyendo en este sentido en términos de cobertura.

Sin embargo, se ha considerado necesario realizar el análisis en términos relativos de cara a identificar cual es el importe medio que recibiría cada demandante objetivo de estos incentivos.

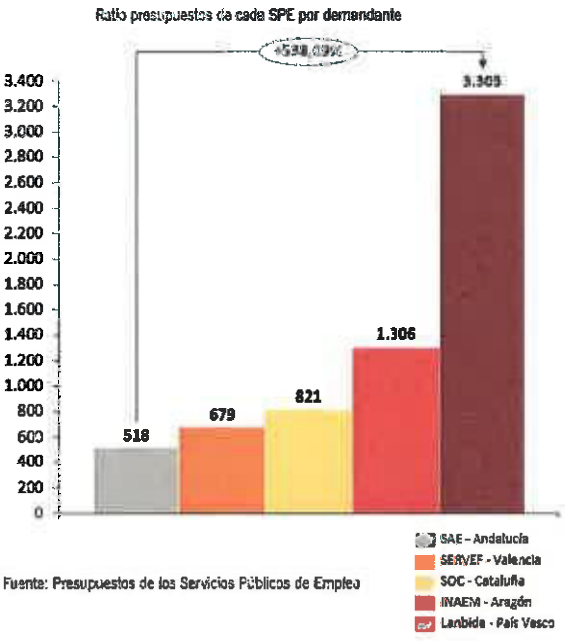


Fuente: SEPE y Memorias Anuales

Tras exponer la gráfica anterior en términos relativos, verificamos que en términos de cobertura total crédito por demandante, se detecta que el Servicio Andaluz de Empleo posee únicamente una cobertura de 2.369 euros por demandante, frente a los 7.444 y 6.827 de Lanbide e INAEM respectivamente.

- Gastos según presupuestos para 2019 sobre el total de demandantes de empleo

A través de esta ratio, se pretende analizar la cobertura que supone el presupuesto del que dispone cada Servicio Público de Empleo sobre el total de demandantes de empleo.



Fuente: Presupuestos de los Servicios Públicos de Empleo

Como refleja la gráfica, el Servicio Andaluz de Empleo se trata del Servicio Público de Empleo que posee la ratio de cobertura con relación a su presupuesto más baja de los entes reflejados, siendo Lanbide quien posee la ratio de cobertura más elevada de todas.

Se ha detectado que el Servicio Andaluz de Empleo podría destinar únicamente 518 euros en 2019 a cada demandante de empleo para su inserción o mejora de su empleabilidad. Desde el entendimiento realizado, para poder cumplir los objetivos, es necesario poseer una entidad muy eficiente, en la que exista una buena planificación y gestión de los recursos, así como una evaluación del trabajo realizado.

2. Ratios de productividad

A través de las ratios de productividad se pretende analizar la capacidad de prestar un servicio público de empleo desde el SAE, por unidad de trabajo.

Para ello, se procede a descomponer el análisis en función del tipo de actividad a la que se refiere. En primer lugar, se desarrollará el análisis del servicio de intermediación y orientación en el empleo y; en segundo lugar, se analizará el servicio de políticas activas de empleo.

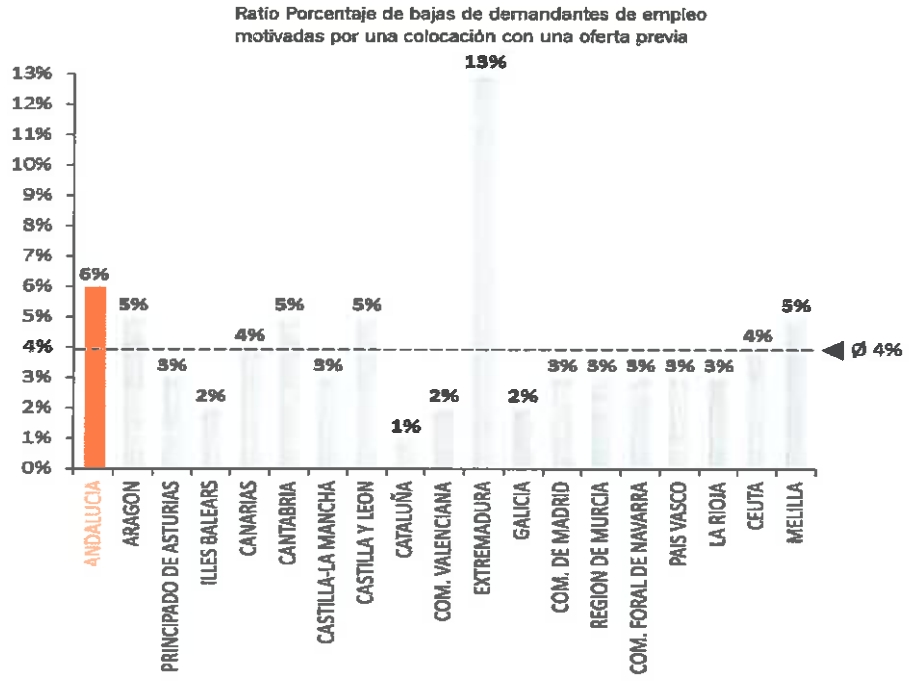
2.1. Ratio de productividad de Intermediación y Orientación al Empleo

- Bajas por colocación con oferta previa entre el total de Bajas de demandantes de empleo

Se ha realizado un análisis de la capacidad real de los Servicios Públicos de Empleo para insertar a un demandante a través de la gestión de la propia demanda por el SPE.

Las bajas por colocación con oferta previa representan todas aquellas bajas de demandantes de empleo que vienen motivadas por que éste se haya colocado. La característica fundamental, es que el demandante haya recibido una oferta laboral previa gestionada desde el Servicio Público de Empleo[1]. Se considera que la participación en un proceso de selección por parte del demandante en una oferta supone una mejora de su empleabilidad.

Las bajas de demandantes de empleo representan todas las bajas de demandantes de empleo de un SPE, sin tener en cuenta el motivo de la baja (no renovación, colocación, solicitud de baja, fallecimiento, etc.). Dicho esto, se refleja a continuación la gráfica de la ratio descrita para su análisis.



Fuente: Servicio Estatal de Público de Empleo

El SAE ha conseguido mejorar la empleabilidad en función de esta ratio del 6% de los demandantes que se han dado de baja durante 2019, a través de la participación en la gestión efectiva de su demanda

[1] El hecho de recibir una oferta gestionada por el Servicio Público de Empleo no significa que el demandante que se ha dado de baja motivada por una colocación se haya colocado en dicho puesto gestionado por el SAE.

consiguiendo el objetivo final, que es la colocación del demandante. Debemos destacar que a pesar de estar por encima de la media en comparación con el resto de las Comunidades Autónomas durante el ejercicio 2019, el SAE deberá seguir trabajando en este sentido.

- Relación entre las Bajas por colocación sin oferta previa sobre el total de Colocaciones; y Bajas por colocación sin oferta previa sobre el Total Colocaciones

Se ha realizado un análisis del margen de mejora que posee cada SPE en cuanto a la capacidad real de éstos para insertar a un demandante a través de la gestión de la propia demanda por el SPE.

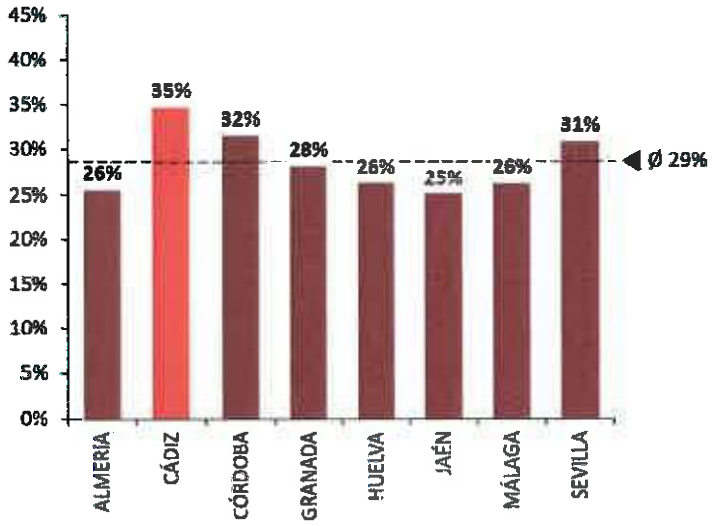
Las bajas por colocación con oferta previa y sin oferta previa, representan todas aquellas bajas de demandantes de empleo que vienen motivadas por que éste se haya colocado. La característica fundamental entre uno y otro es que el demandante haya recibido una oferta laboral previa gestionada desde el Servicio Público de Empleo[2] o no.

Se considera que la participación en un proceso de selección por parte del demandante en una oferta gestionada por el SPE supone mejorar su empleabilidad.

Por ello, se ha considerado que el simple hecho de la gestión de una oferta por parte del SPE a un demandante (se coloque a través de esta oferta gestionada por el SPE o en una oferta distinta posterior no gestionada por el SPE), supone para este demandante una mejora en su empleabilidad y, por tanto, la actividad del SPE ha tenido un impacto en la mejora de la empleabilidad del demandante propiciando su colocación. El total de colocaciones representan todas las colocaciones, tanto de demandantes de empleo como de no demandantes.

Dado que en el capítulo **V.3 Eficiencia** se ha analizado esta ratio, se considera adecuado profundizar en esta ratio, por ello, se muestra el desglose por provincias andaluzas de esta ratio para el ejercicio 2019, reflejando el impacto de cada provincia al dato anteriormente analizado.

Bajas por colocación sin oferta previa sobre el total de colocaciones del SAE



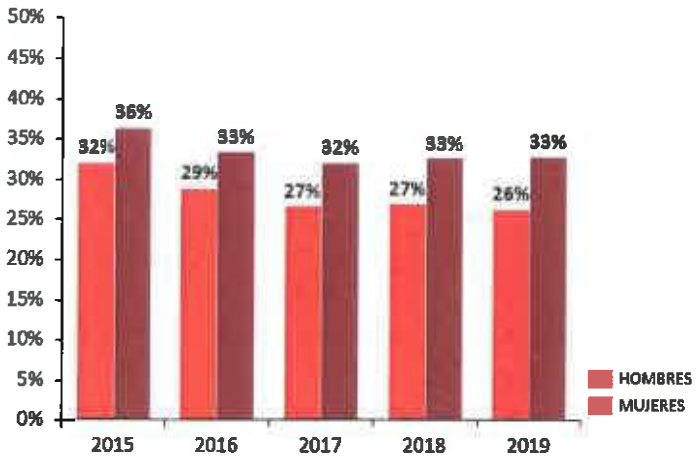
Fuente: Servicio Estatal Público de Empleo

La provincia de Cádiz destaca por encima del resto de provincias andaluzas. Ésta se traduce en el hecho que, durante 2019, un 35% del total de colocaciones, se tratan de demandantes que durante el periodo en el que ha estado su demanda en alta, no han recibido una oferta laboral gestionada por el Servicio Andaluz de Empleo.

Para ampliar el análisis en este sentido, se ha considerado adecuado reflejar a continuación el desglose de esta ratio entre hombres y mujeres.

[2] El hecho de recibir una oferta gestionada por el Servicio Público de Empleo no significa que el demandante que se ha dado de baja motivada por una colocación se haya colocado en dicho puesto gestionado por el SAE.

Bajas por colocación sin oferta previa sobre el total de colocaciones del SAE desglosado por sexo



Fuente: Servicio Estatal Público de Empleo

En la gráfica se refleja una tendencia en la mejora de esta ratio para el SAE desde el ejercicio 2015 hasta el ejercicio 2019, principalmente en el caso de los demandantes de empleo hombres. En el caso de las demandantes mujeres, la tendencia es prácticamente estanca.

Adicionalmente, a través de las gráficas expuestas, se ha detectado que la ratio de Bajas por colocación sin oferta previa sobre el total de colocaciones refleja peores datos de productividad del SAE para la gestión de la oferta en términos relativos para la mujer, estando durante todos los ejercicios por encima del 32%, en contraposición con el dato de hombres, que parte desde 27% en el mejor de los años, pero sin superar el 32%.

2.2. Ratio de productividad de Políticas Activas de Empleo

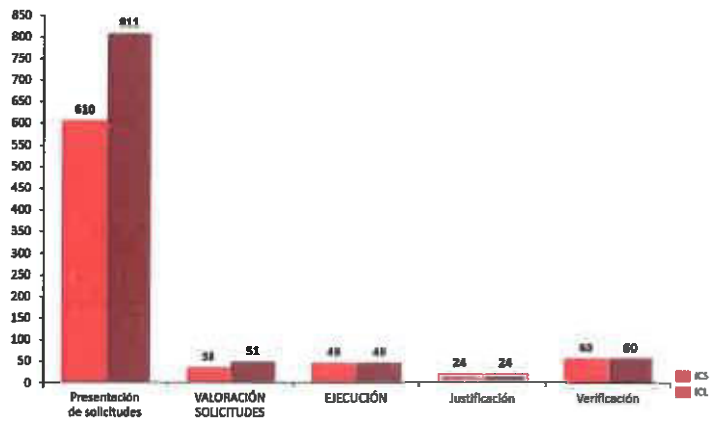
- Número de solicitudes tramitadas por fase entre el total de trabajadores empleados en cada fase (ICS e ICL)

A continuación, se analizará la ratio tiempo medio por fase de subvenciones locales por solicitud recibida. Para ello, se ha desglosado el periodo transcurrido desde la convocatoria hasta el cierre de la subvención en las siguientes fases: presentación de solicitudes, valoración de solicitudes, ejecución, justificación y verificación.

Dado que no existen datos públicos comparables, se ha realizado un análisis comparado de dos subvenciones a corporaciones locales gestionadas desde el Servicio Andaluz de Empleo, las cuales son Iniciativa Cooperación Social y Comunitaria (ICS) e Iniciativa Cooperación Local (ICL).

Los datos de ICL para las fases de ejecución, justificación y verificación son estimaciones, dado que, a la fecha de análisis, siguen pendientes de finalización.

Número de solicitudes tramitadas por trabajador



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

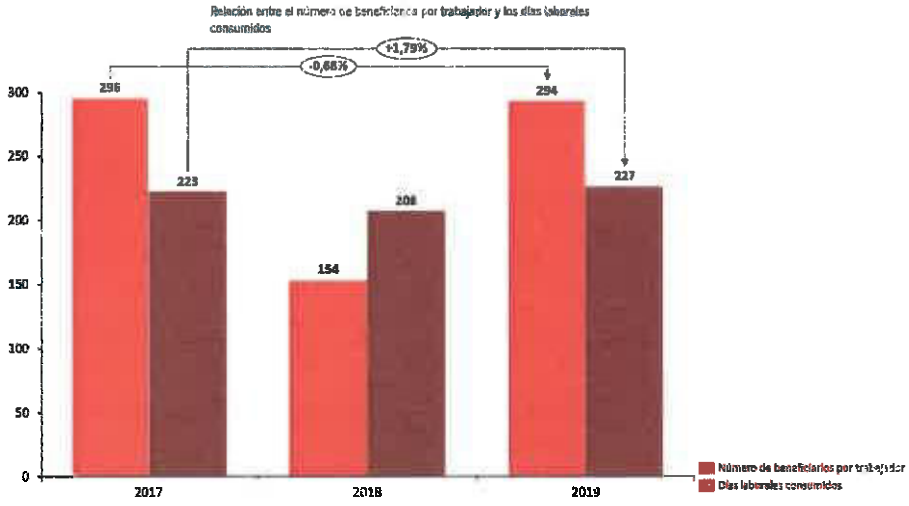
En la gráfica destaca el elevado número de solicitudes gestionada por trabajadores. Sin embargo, dado que es una fase que apenas requiere trabajo, el número de trabajadores implicados es muy reducido.

Se ha detectado que la ratio de productividad por trabajador es muy similar entre las líneas de ICS e ICL, destacando únicamente en la fase de valoración de solicitudes, en ICL, una mejora de la ratio con respecto la línea de la convocatoria anterior.

- Relación entre el número de solicitudes por trabajador y el número de días laborales destinado a los incentivos a la contratación de personas con discapacidad – concurrencia no competitiva

A continuación, procederemos a analizar la ratio de número de solicitudes por trabajador relacionándolo al número de días laborales destinado a la tramitación de Incentivos a la contratación de personas con Discapacidad - Concurrencia no competitiva.

Se ha seleccionado el incentivo a la contratación de personas con discapacidad – concurrencia competitiva para su análisis por dos motivos. En primer lugar, se trata de una línea de incentivos que se ha convocado 3 veces en los 5 años objeto de análisis, por lo que favorece la obtención de datos para su comparación y, por otro lado, se ha seleccionado dada la importancia del crédito convocado sobre el total de ayudas del Servicio Andaluz de Empleo.



Fuente. Servicio Andaluz de Empleo

Se considera adecuado destacar el hecho de la menor productividad de solicitudes tramitadas por trabajador en la convocatoria de esta subvención en 2018. Adicionalmente, el tiempo consumido por beneficiario es mayor que en las convocatorias de 2017 y de 2019. Destacamos que el ejercicio más productivo fue en 2017.

3. Calidad

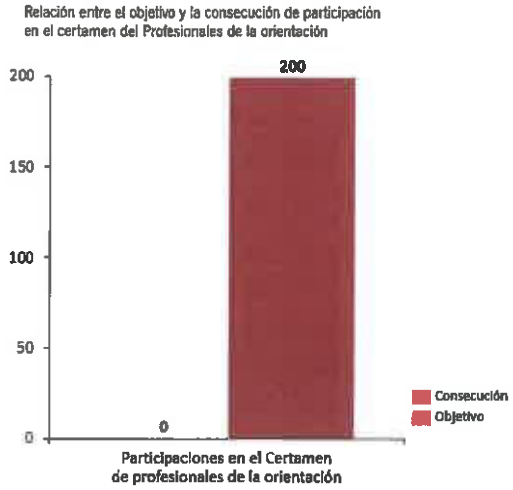
A través de este apartado, se pretende analizar la adecuación de los servicios prestados por el Servicio Andaluz de Empleo de cara al cumplimiento de objetivos marcados por este ente en sus contratos de gestión. Para ello, se seguirá el enfoque planteado tanto para el análisis de cobertura como el de productividad, desglosando el análisis de estos indicadores de calidad, por un lado, de intermediación y orientación en el empleo y, por otro, de Políticas Activas de Empleo, así como un apartado de ratios en términos globales.

3.1. Ratios de calidad de intermediación y orientación en el empleo

En este apartado se analizarán aquellos indicadores relativos a la calidad de los servicios prestados desde el área de Intermediación y Orientación en el empleo.

- Consecución del objetivo de participación en el certamen del Profesionales de la orientación

La participación en el certamen de profesionales de la orientación por parte de los orientadores de la Unidad Orienta, implica una puesta en común de experiencias con la finalidad de la mejorar de la calidad de la prestación de servicios.



Fuente: Ficha de cumplimiento de objetivos por programa 2019

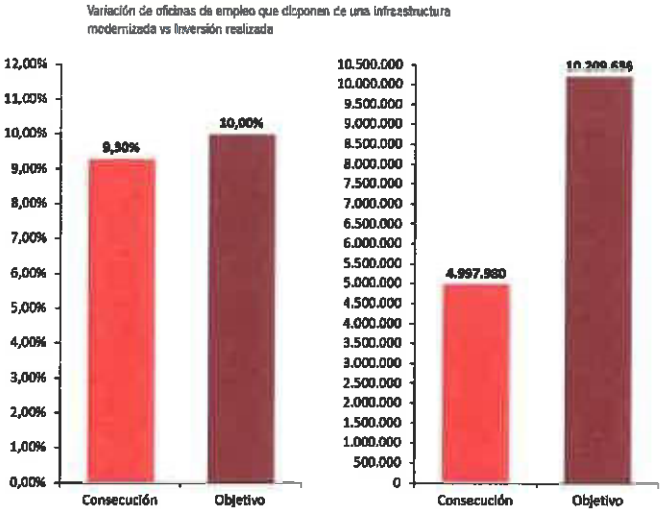
A través el análisis de la gráfica se refleja que no ha existido participación alguna en el Certamen de profesionales para la Orientación. Esto refleja un reducido compromiso en cuanto a la mejora de la calidad de los profesionales de orientación, así como un reducido compromiso en la consecución de objetivos implantados para la mejorar de la calidad en esta área.

Se recomienda realizar un esfuerzo en el cumplimiento de objetivos implantados para la mejora de la calidad de los servicios prestados.

- Variación de oficinas de empleo que disponen de una infraestructura modernizada

Se ha considerado que, para una prestación adecuada de los servicios, se requiere de una infraestructura modernizada en las oficinas de empleo. Para ello, se ha procedido a analizar el esfuerzo realizado por el Servicio Andaluz de Empleo en la consecución de objetivos impuestos en esta área.

En este sentido, analizamos en primer lugar, la variación con respecto el ejercicio 2018, de oficinas que cuentan con una infraestructura modernizada en relación con la inversión.



Fuente: Ficha de cumplimiento de objetivos por programa 2019

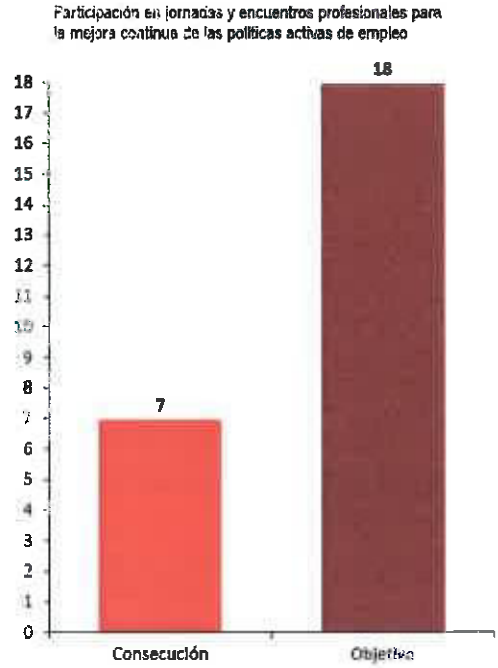
Se ha detectado que a pesar del alto grado de consecución de variación de oficinas con una infraestructura modernizada en 2019 con respecto 2018, el Servicio Andaluz de Empleo había previsto destinar a la modernización de estas oficinas 5.211.656 euros más de los realmente invertidos en 2019. Dicho esto, se ha cumplido con el objetivo de modernización utilizando menor crédito disponible.

3.2. Ratios de calidad de Políticas Activas de Empleo

En este apartado se analizarán aquellos indicadores relativos a la calidad de los servicios prestados desde el área de Políticas Activas de Empleo.

- Relación entre la consecución de objetivos implantados para 2019 sobre la Participación en jornadas y encuentros profesionales para la mejora continua de las políticas activas de empleo

A continuación, se ha establecido como indicador de calidad el dato establecido en la ficha de cumplimiento de objetivos por programa de 2019 sobre la participación en jornadas y encuentros profesionales para la mejora continua de las Políticas Activas de Empleo. Esta participación supone una mejora en la calidad de la actividad realizada en esta área.



Fuente: Ficha de cumplimiento de objetivos por programa 2019

A través del análisis de la gráfica, se ha detectado que se estableció como objetivo una participación de al menos 18 encuentros, sin embargo, únicamente se ha realizado durante 2019 una participación de 7, lo que supone un incumplimiento de este objetivo marcado para mejorar la calidad.

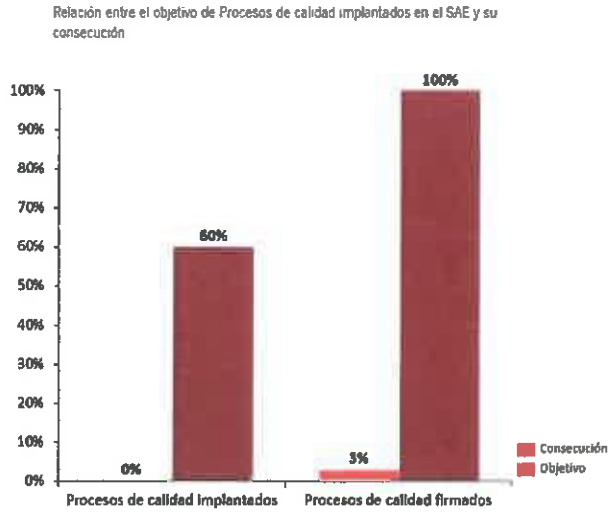
Se ha detectado que es necesario un esfuerzo en la consecución de los objetivos plasmados en el presupuesto del ejercicio.

Ratios de calidad globales

En este apartado, se analizarán una serie de indicadores que no es posible desglosar por rama de actividad y, se analizarán en términos globales del Servicio Andaluz de Empleo.

- Relación entre el objetivo marcado y la consecución final de Procesos de Calidad Implantados en el Servicio Andaluz de Empleo durante 2019

A través de la ficha anual de cumplimientos por programas, se establecen una serie de objetivos relacionados con la mejora de procesos de calidad, por ello, procedemos a analizar dichos parámetros alcanzados.



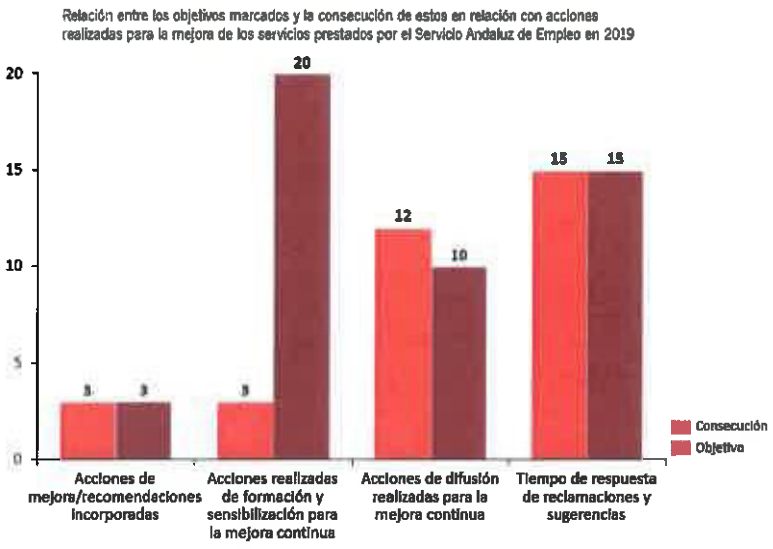
Fuente: Ficha de cumplimiento de objetivos por programa 2019

Se ha detectado con el análisis de la gráfica que existe una baja implantación de procesos de calidad durante el 2019, a pesar de incluirse una serie de objetivos.

Tal y como se marcan en los objetivos para el ejercicio 2019, existe una necesidad de implantar procesos de calidad.

- Relación entre los objetivos marcados y la consecución de estos en relación con acciones realizadas para la mejora de los servicios prestados por el Servicio Andaluz de Empleo en 2019

En este apartado se indican aquellas acciones realizadas por parte del SAE para la mejora de la prestación de servicios.



Fuente: Ficha de cumplimiento de objetivos por programa 2019

De la gráfica se desprende que, en el apartado de implantación de acciones para la mejora de servicios prestados, todos los objetivos se cumplen, incluso superando en el caso de acciones de difusión realizadas para la mejora continua del objetivo implantado. Sin embargo, las acciones realizadas de formación y sensibilización para la mejora continua poseen un grado de ejecución del 15%.

Anexo VIII.4 – Análisis de economía

Para el análisis económico del Servicio Andaluz de Empleo, se ha estructurado su estudio en los siguientes apartados:

1. **Estructura de Costes**: En este apartado se identificará el destino principal del límite de gastos presupuestados por el Servicio Andaluz de Empleo. Adicionalmente, se realizará un análisis de tendencias del periodo 2015 – 2019 de los principales gastos presupuestados.
2. **Análisis de Comparables de Servicios Públicos de Empleo**: En este apartado se realizará el análisis de una serie de indicadores. Para ello, se ha comparado estos indicadores con una serie de entidades homólogas de otras Comunidades Autónomas, con el fin de poder concluir en términos económicos.

Para realizar este estudio, se han seleccionado los siguientes Servicios Públicos de Empleo:

- El **Servicio Valenciano de Empleo y Formación o Labora (SERVEF)** se trata de un organismo autónomo de la Generalidad Valenciana con personalidad jurídica propia, plena capacidad de obrar, dotado de autonomía económica y administrativa para la consecución de sus fines y la gestión de su patrimonio. Se creó en virtud de la *Ley 3/2000, de 17 de abril, por la que se crea el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF).* Esta entidad se encuentra actualmente adscrita a la Consejería de Economía, Industria, Turismo y Empleo.
- El **Servicio Público de Empleo de Cataluña (*Servei Públic d´Ocupació de Catalunya* o SOC)** se trata de un organismo con personalidad jurídica propia, autonomía administrativa, económica, financiera y patrimonial, adscrita al departamento de la Generalitat que tiene asignadas las competencias en materia de empleo, actualmente al Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia. Se creó en virtud de la *Ley 17/2002, de 5 de julio de ordenación del sistema de ocupación y creación del Servicio de Empleo de Cataluña.* El SOC es el responsable de la ordenación, el desarrollo, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de los servicios y los programas que desarrollan la política de empleo de Cataluña en el marco de la *Ley 17/2002, de 5 de julio, de ordenación del sistema de empleo y de creación del Servicio de ocupación de Cataluña.*
- **Instituto Aragonés de Empleo (INAEM)** se trata de un organismo autónomo de naturaleza administrativa, adscrito al Departamento competente en materia de trabajo de la Diputación General de Aragón, actualmente al Departamento de Economía, Planificación y Empleo. Se creó en virtud de la *Ley 9/1999, de 9 de abril, de creación del Instituto Aragonés de Empleo.*

  El INAEM tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, disponiendo para el cumplimiento de sus fines de patrimonio propio y de los recursos humanos, financieros y materiales necesarios.
- El **Servicio Vasco de Empleo (Lanbide)** se trata de un organismo autónomo de carácter administrativo, ostentando personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, adscrito al Departamento de Trabajo y Empleo. Inicialmente fue creado como un ente público de derecho privado mediante la disposición adicional segunda de la *Ley 2/2009, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los presupuestos generales de la CAE para el ejercicio 2010.* Posteriormente, por *Ley 3/2011, de 13 de octubre, sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo*, se procede a la creación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como organismo autónomo administrativo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.3 del *Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de*

noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco.

Se han seleccionado a estos comparables motivado al mayor número de datos públicos comparativos con el Servicio Andaluz de Empleo.

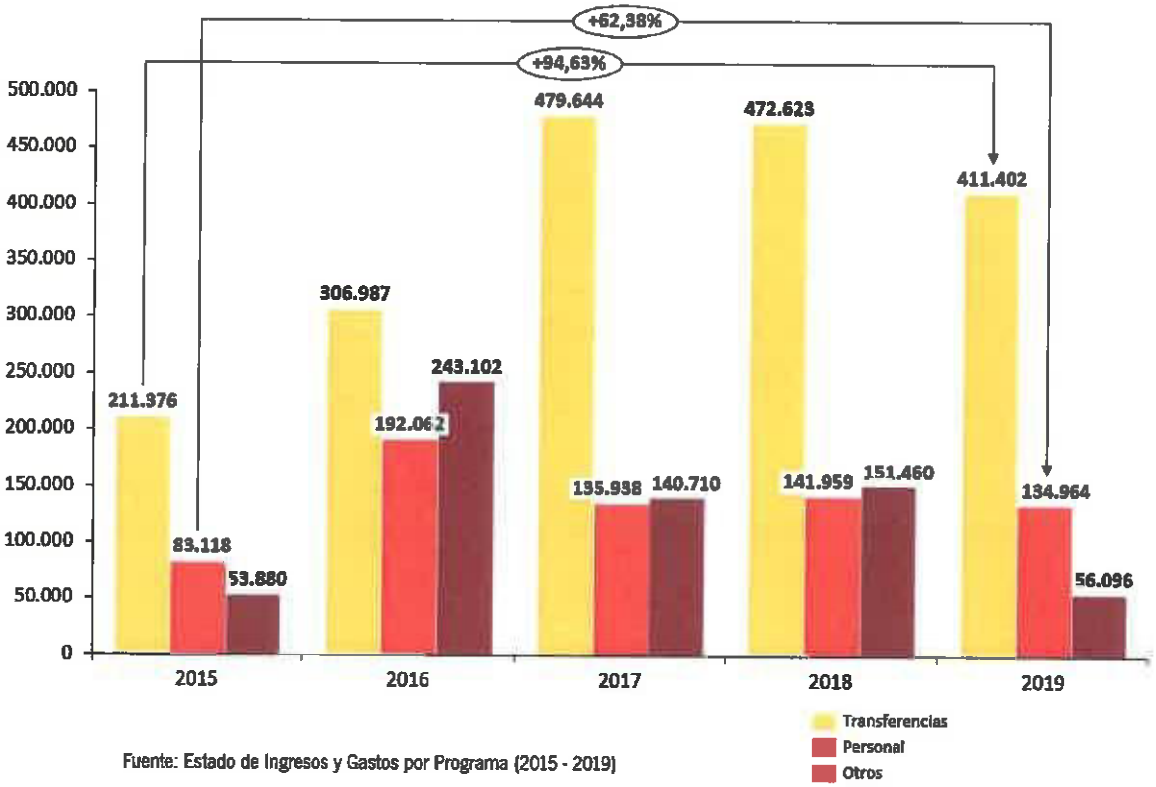
1. Estructura de Costes del Servicio Andaluz de Empleo

A continuación, para proceder al análisis y, en virtud de la estructura de costes anteriormente analizada, se agruparán los gastos en los siguientes conceptos:

- **Transferencias**: Se agruparán el gasto procedente del capítulo 4 y 7 de transferencias corrientes y transferencias de capital respectivamente.
- **Personal**: Únicamente se agrupará en este concepto el capítulo 1 de gastos de personal.
- **Otros**: En este apartado se agruparán el resto de los capítulos, que como hemos identificado, se tratan de importes residuales en términos relativos.

Una vez expuesta la estructura del último ejercicio con acceso a datos públicos (2019), procedemos a desglosar estos agrupados por las categorías anteriormente expuestas durante el periodo objeto de análisis (2015-2019) para con el fin de identificar la existencia de algún parámetro excepcional.

Evolución de la estructura de costes del SAE (2015 – 2019) en miles de euros



Fuente: Estado de Ingresos y Gastos por Programa (2015 - 2019)

Como se plasma en la gráfica, el gasto preminente sobre el total de gastos de gestión ordinaria durante el periodo de análisis (2015 - 2019) es la categoría de transferencias, lo cual es razonable principalmente a que una gran parte de la actividad (es de especial relevancia recalcar que no es la única actividad del SAE), es la gestión y concesión de subvenciones.

Se desprende de la gráfica que anualmente existe un crecimiento de la partida de transferencias y subvenciones concedidas anualmente, excepto en 2018 que existe una pequeña reducción de este gasto, sin embargo, desde 2015 hasta 2019 en términos globales, ha existido un crecimiento de un 94,63% del presupuesto dedicado a transferencias.

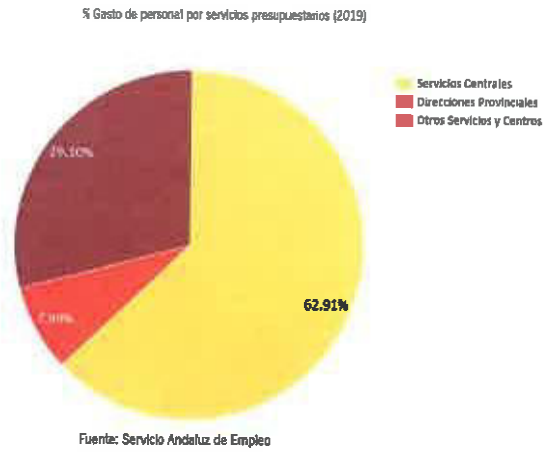
Finalmente, para concluir el análisis de la estructura de costes, a través de los presupuestos del Servicio Andaluz de Empleo, se ha procedido a analizar el capítulo 1 de gastos de personal imputado a cada centro de coste por concepto y tipo de trabajador durante el periodo 2019. Para ello, se procede a desglosar en la siguiente tabla la información.

	Servicios Centrales	Direcciones Provinciales	Otros Servicios y Centros	Total	Peso Porcentual
Altos cargos	183.075	0	0	183.075	0%
Personal funcionario y estatutario	4.774.591	7.212.981	25.376.979	37.364.551	28%
Personal laboral	302.792	1.291.109	5.841.786	7.435.687	6%
Otro personal	54.328.276	0	0	54.328.276	40%
Incentivos al rendimiento	231.708	141.596	585.306	958.610	1%
Cuotas, prestac. Y gastos soc.	20.268.494	2.505.341	6.853.736	29.627.571	22%
Otros gastos de personal	5.066.273	0	0	5.066.273	4%
Capítulo 1. Gastos de personal	**85.155.209**	**11.151.027**	**38.657.807**	**134.964.043**	**100%**

Fuente: Estado de Ingresos y Gastos por Programa 2019

Como se puede apreciar, el 40% del total de gasto del capítulo 1 se encuentra concentrado en "otro personal", el cual se encuentra el 100% concentrado en Servicios Centrales, seguido del gasto de personal funcionario, el cual supone el 28% del total de gastos de personal, el cual se encuentra distribuido entre los 3 centros de costes, aunque el 68% se concentra en el centro de costes "otros servicios y centros".

Adicionalmente, se considera adecuado destacar que el gasto de personal se distribuye de la siguiente manera en función de los servicios presupuestarios: **(párrafo modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.4.1)**



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo

Como se observa en la gráfica, el 62,91% del gasto de personal se imputa a los Servicios Centrales, seguido de "otros servicios y centros". Los Servicios Centrales financian principalmente tres grupos de gastos de personal: personal funcionario y laboral de servicios centrales, personal de catálogo de puestos y sentencias de los juzgados de lo social. **(párrafo y gráfico modificado por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º V.4.1)**

Finalmente, para poder concluir sobre la estructura de costes del Servicio Andaluz, se procede a realizar un análisis de la evolución del gasto durante el periodo 2016-2019.

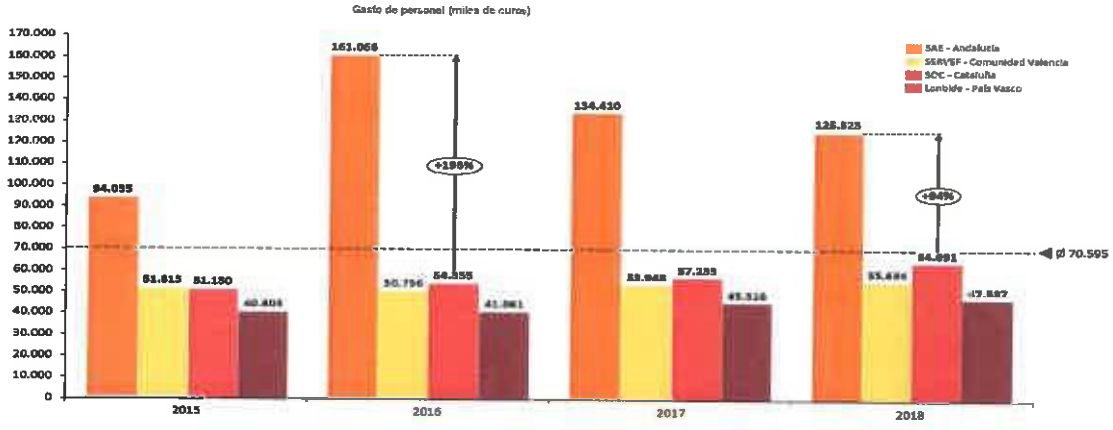
2. Análisis de Comparables de Servicios Públicos de Empleo

A continuación, se procede al análisis de Costes, donde se analizarán indicadores considerados claves para el análisis de economía del SAE. Se utilizarán comparables durante los ejercicios 2015 – 2018. A fecha de análisis, no se ha publicado la Memoria Anual del SAE para el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019. Igualmente, dentro de la concesión de ayudas se realizan comparativos entre las distintas líneas de subvenciones.

Gasto de personal (miles de euros)

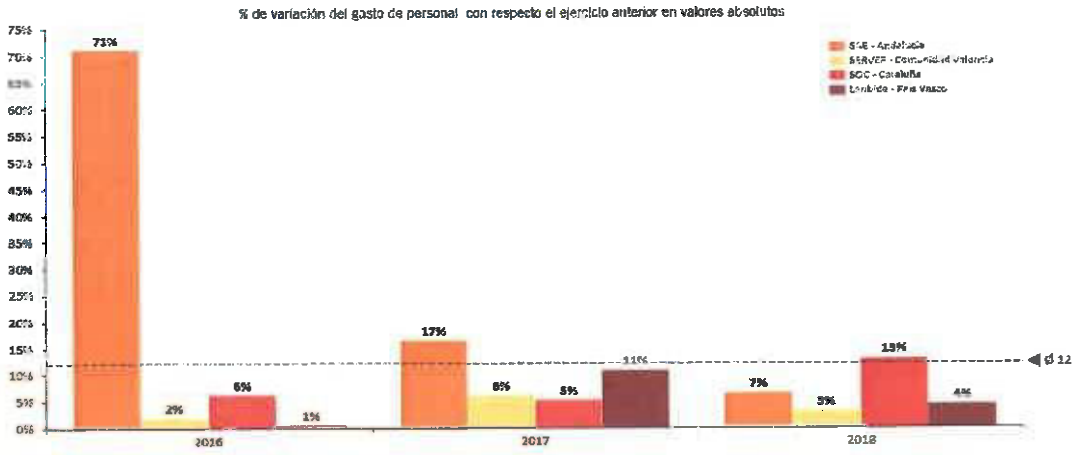
Para comenzar, consideramos adecuado desglosar el gasto de personal de cada una de las entidades comparativas con el Servicio Andaluz de Empleo.

En la siguiente gráfica se muestra el gasto de personal por Comunidades Autónomas analizadas en miles de euros, destacando por encima de la media en todos los ejercicios el SAE



Fuente: Cuentas Anuales de los respectivos Servicios Públicos de Empleo

El SAE se trata del Servicio Público de Empleo como mayor gasto de personal, siendo este hasta un 196% superior al SOC en 2016 y, un 94% el ejercicio 2019. Sin embargo, se considera que lo más relevante en esta gráfica no es el importe tan superior con respecto del resto de los entes, ya que como se verá más adelante, en términos relativos, lleva a estar incluso por debajo de la media con respecto los mismos Servicios Públicos de Empleo. Se detecta de la gráfica que, en el resto de las entidades, existe una cierta estabilidad frente a la disparidad del gasto de personal entre los ejercicios objeto de análisis del SAE. Por ello, se ha considerado relevante exponer el indicador, en términos relativos, de la variación producido entre un ejercicio y otro.



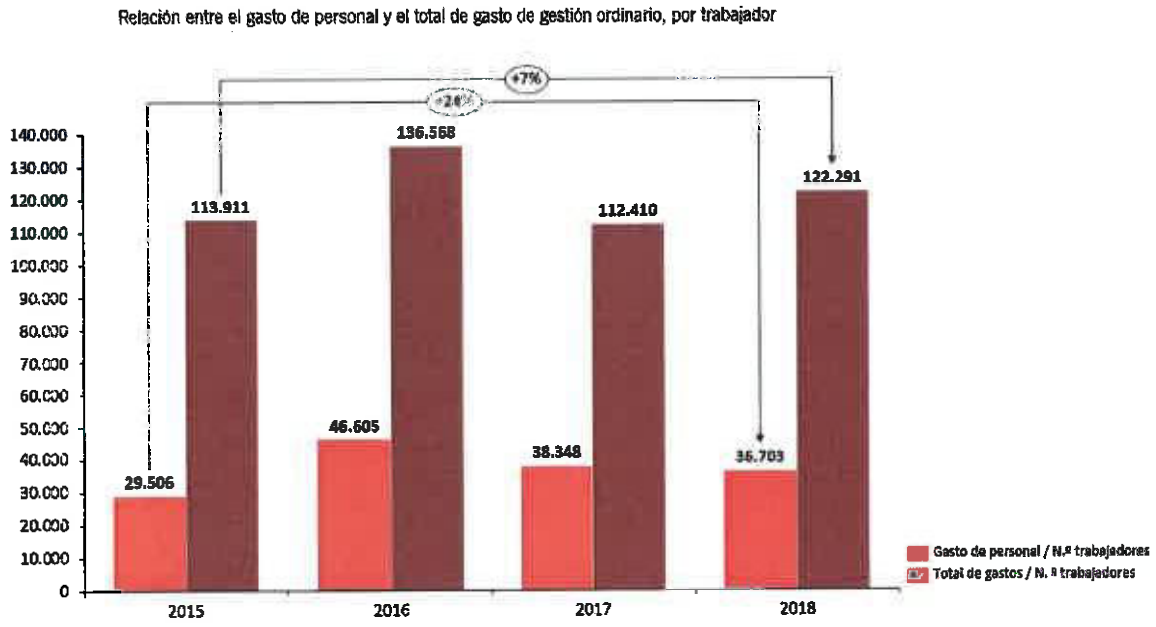
Fuente: Cuentas Anuales de los respectivos Servicios Públicos de Empleo

La gráfica desprende las variaciones (en valores absolutos) del gasto de personal de las diferentes entidades objeto de comparación de un ejercicio a otro. Se detecta como el gasto de personal en 2016 en relación con el ejercicio anterior ha existido una relevante variación, motivada por los diversos colectivos integrados durante el ejercicio 2015 (sin devengarse el gasto de personal 12 meses, sino desde la integración), los cuales, durante 2016, el devengo es de 12 meses.

Por otro lado, comprobamos como el SAE es el único ente que se encuentra por encima de la media durante todos los ejercicios excepto en 2019, donde se estabiliza el gasto de personal frente al ejercicio anterior, quedando por debajo de la media, en contraposición con SOC, el cual se ha visto impactado por una variación del 13%, siendo quedando por encima de la media.

Relación entre el gasto de personal y el total de gasto de gestión ordinario, por trabajador

Consideramos comparar el gasto de personal con el gasto de gestión ordinario por trabajador, de cara a identificar alguna incidencia en los ejercicios analizados.



Fuente. Memorias anuales de los Servicios Públicos de Empleo

La gráfica muestra como a pesar de que el total de gasto de gestión ordinaria por trabajador se ha visto incrementado, el total de gastos de personal por trabajador se ha visto incrementado en una mayor proporción. En términos relativos, el gasto de personal por trabajador se ha visto incrementado desde el 2015, en un 24%, frente al incremento del 7% producido en el indicador de total de gasto de gestión ordinario por trabajador.

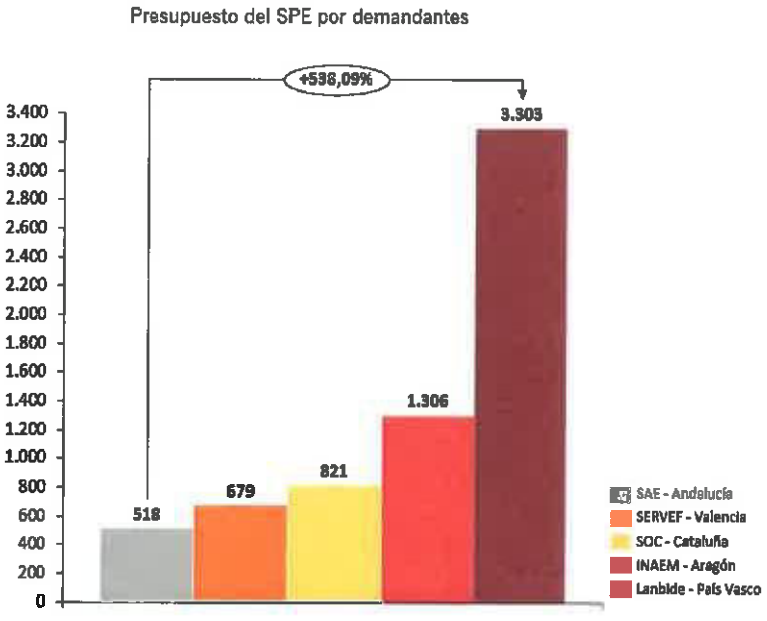
La gráfica refleja como el SAE se trata de la agencia más económica frente al total de trabajadores con respecto el resto de las entidades. De nuevo, destaca la ratio en 2016, pero en línea con lo descrito anteriormente, ya que en 2015 se produjo la integración de diversos colectivos generando un incremento de gasto destacable.

Una vez analizado los costes del periodo establecido como objeto de análisis (2015 – 2018), a través de las diversas Memorias Anuales, se ha considerado adecuado analizar algunos indicadores tomando como referencia los presupuestos tanto del Servicio Andaluz de Empleo como de la Consejería a la que está adscrita esta entidad, así como la de las entidades comparables y sus organismos a los que se encuentran adscritos respectivamente.

Los presupuestos analizados serán los del ejercicio 2019 y, el objetivo de analizar los gastos presupuestados es, obtener un análisis proyectado a un ejercicio más reciente, ya que el lector de este análisis se encuentra a finales de ejercicio 2020, lo cual se ha considerado un análisis relevante.

2.1. Presupuesto de gastos sobre el total de demandantes de empleo

A continuación, exponemos la previsión de gasto en 2019 por cada demandante de empleo por Servicio Público de Empleo.



Fuente: Presupuestos de los Servicios Públicos de Empleo

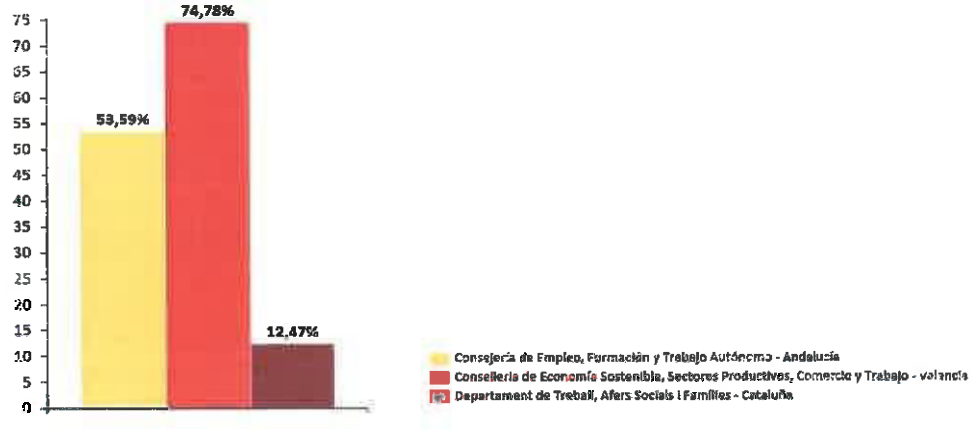
La gráfica representa que, en el ejercicio 2019, se distribuyera todo el presupuesto del que dispone el SAE al total de demandantes, cada uno de estos recibiría 518 euros, frente a los hasta 3.303 euros que recibirían los demandantes del País Vasco.

Se ha detectado que el SAE mantiene la cifra de presupuesto más baja de todas sus entidades homólogas, impactando el dato de Aragón en relación con el de Andalucía, suponiendo un 538 % superior.

Presupuesto SPE sobre el Presupuesto de la Consejería

A continuación, se analizará la siguiente ratio que supone el techo de gasto de una Consejería destinada a sus entidades adscritas de Servicio Público de Empleo, sobre su total de techo de gasto en 2019.

% Presupuesto de la Consejería destinado al SPE

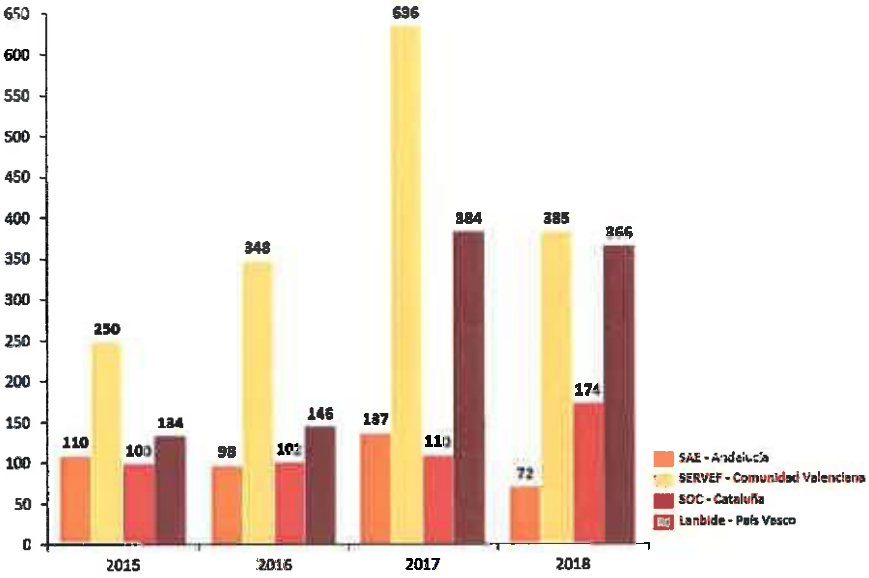


Fuente: Presupuestos de los Servicios Públicos de Empleo

Se detecta que, en Andalucía, la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo destina prácticamente la mitad de su presupuesto a la gestión del Servicio Público de Empleo al SAE.

Por último, se considera adecuado analizar la liquidez del Servicio Andaluz de Empleo, para ello, mostraremos la ratio de liquidez de esta, así como de sus comparables.

Liquidez del SPE



Fuente: Cuentas Anuales de los respectivos Servicios Públicos de Empleo

Comprobamos que Andalucía posee la ratio más baja excepto en 2015, suponiendo que podría tener tensiones de liquidez. Es interesante como el resto de las entidades homólogas en sus Comunidades Autónomas gestionan la estructura de la liquidez, todas muy por encima del SAE en el ejercicio 2018.

El SAE ha tenido una evolución de la ratio de liquidez muy positiva durante los últimos ejercicios, sin embargo, en 2018 se produjo una tensión de esta.

Anexo VIII.5 – Oficinas de empleo

Las oficinas de empleo están distribuidas por toda la geografía andaluza y cuentan con una población de demandantes de empleo de referencia. A continuación, se procede a desglosar por provincias andaluzas:

Oficinas de empleo de Almería

	Demandantes de empleo				
Oficina de registro	2015	2016	2017	2018	2019
ALBOX	2.335	2.106	1.926	1.951	1.824
ALMERÍA - ALMADRABILLAS	15.215	13.847	12.727	12.347	12.164
ALMERÍA - ALTAMIRA	13.116	12.162	11.439	11.043	10.850
ALMERÍA - PERIFERIA	13414	12113	11567	11202	11351
BERJA	2.863	2.572	2.385	2.318	2.216
CANJAYAR	752	672	623	615	590
CANTORIA	699	646	578	528	487
EL EJIDO	17.166	14.886	14.217	13.842	13.275
HUERCAL-OVERA	9.449	8.363	7.856	7.893	7.884
OLULA DEL RIO	3.763	3.352	3.046	2.932	2.775
ROQUETAS DE MAR	17.697	16.555	15.917	15.629	16.216
TABERNAS	1.814	1.681	1.541	1.509	1.427
VÉLEZ RUBIO	1.444	1.333	1.214	1.176	1.123

Oficinas de empleo de Cádiz

	Demandantes de empleo				
Oficina de registro	2015	2016	2017	2018	2019
ALCALÁ DEL VALLE	2.169	2.037	1.907	1.817	1.775
ALCALÁ GAZULES	1.216	1.174	1.097	1.000	970
ALGECIRAS	18.054	16.671	16.042	15.658	15.319
ALGODONALES	2208	2050	1908	1827	1785
ARCOS DE LA FRONTERA	8.559	8.272	7.602	7.191	7.082
BARBATE	5.289	4.880	4.706	4.514	4.488
BORNOS	2.419	2.251	2.101	2.005	1.957
CÁDIZ-ANDALUCÍA	8.662	8.113	7.513	7.255	7.094
CÁDIZ-INTEGRADA PORTUGAL	11.097	10.279	9.392	8.988	8.830
CHICLANA DE LA FRONTERA	15.519	14.137	13.042	12.736	12.598
CHIPIONA	4.324	4.226	3.985	3.898	3.734
CONIL DE LA FRONTERA	3.271	3.083	2.897	2.877	2.806
ESPERA	1.170	1.133	1.038	986	956
JEREZ DE LA FRONTERA-CAPUCHINOS	15.716	14.826	13.956	13.426	13.356
JEREZ DE LA FRONTERA-LA MERCED	7.503	7.041	6.570	6.385	6.315
JEREZ-MADRE DIOS	14.962	14.395	13.639	13.305	13.110
JIMENA DE LA FRONTERA	2.036	1.870	1.677	1.621	1.609
LA BARCA DE LA FLORIDA	3.021	2.925	2.665	2.537	2.452
LA LÍNEA DE LA CONCEPCION	11.020	10.072	9.485	9.364	9.372
LOS BARRIOS	3.344	3.124	2.912	2.803	2.768
MEDINA SIDONIA	6.112	4.851	3.798	3.636	3.504
OLVERA	2.105	1.987	1.879	1.790	1.777
PATERNA RIVERA	0	703	1.250	1.135	1.157
PUERTO REAL	7.649	7.055	6.212	6.180	6.247
PUERTO SANTA MARÍA	13.993	13.157	12.177	11.892	11.786
PUERTO SERRANO	2.297	2.145	2.020	1.897	1.850
ROTA	4.274	4.072	3.824	3.709	3.508
SAN FERNANDO	15.504	14.471	13.410	12.959	13.011
SAN ROQUE	4.511	4.177	3.890	3.748	3.786
SANLUCAR DE BARRAMEDA	16.153	15.131	13.899	13.382	12.917
TARIFA	2.792	2.638	2.571	2.483	2.416
TREBUJENA	1.773	1.605	1.423	1.365	1.283
UBRIQUE	3.878	3.731	3.503	3.207	2.930
VEJER DE LA FRONTERA	2.905	2.657	2.509	2.452	2.371
VILLAMARTÍN	5.238	4.951	4.679	4.494	4.298

Oficinas de empleo de Córdoba

	Demandantes de empleo				
Oficina de registro	2015	2016	2017	2018	2019
AGUILAR FRONTERA	4.217	3.993	3.737	3.583	3.462
ALMODÓVAR DEL RÍO	3.356	3.132	2.901	2.791	2.660
BAENA	5.109	4.776	4.274	4.150	4.016
BUJALANCE	4.659	4.469	4.179	3.900	3.777
CASTRO DEL RÍO	1.716	1.655	1.515	1.467	1.377
CÓRDOBA - COLÓN	11.700	11.105	10.302	9.654	9.629
CÓRDOBA - LAS LONJAS	12.211	11.369	10.425	10.044	9.808
CÓRDOBA - OCCIDENTE	11.344	10.648	9.898	9.433	9.539
CÓRDOBA - SECTOR SUR	8.224	7.900	7.325	7.110	6.971
CÓRDOBA - VALDEOLLEROS	9.908	9.184	8.602	8.105	7.852
FERNÁN - NÚÑEZ	2.939	2.741	2.500	2.426	2.312
FUENTE OBEJUNA	1.514	1.458	1.338	1.247	1.232
FUENTE PALMERA3	-	-	-	2.443	1.905
HINOJOSA DEL DUQUE	2.695	2.577	2.362	2.223	2.153
LA CARLOTA	3.017	2.850	2.600	2.536	2.402
LA RAMBLA	2.276	2.115	1.925	1.833	1.715
LUCENA	10.055	9.566	8.970	8.525	8.255
MONTILLA	5.478	5.036	4.649	4.430	4.257
MONTORO	5.708	5.331	4.974	4.684	4.512
OFICINA DE EMPLEO DE CABRA	6.859	6.419	5.911	5.746	5.555
PALMA DE RÍO	6.926	6.570	6.161	5.194	3.819
PEÑARROYA - PUEBLONUEVO	3.714	3.532	3.237	3.051	2.929
POSADAS	1.622	1.458	1.341	1.302	1.261
POZOBLANCO	4.334	4.037	3.732	3.578	3.480
PRIEGO DE CÓRDOBA	5.255	5.061	4.698	4.572	4.434
PUENTE GENIL	7.368	7.066	6.467	6.314	5.998
RUTE	2.192	2.081	1.976	1.829	1.792
VILLANUEVA CÓRDOBA	2.208	2.068	1.908	1.802	1.774

3 La oficina de Fuente Palmera fue creada en septiembre de 2018, por lo que el número medio de demandantes de esta oficina se ha calculado respecto al periodo correspondiente.

Oficinas de empleo de Granada

	Demandantes de empleo				
Oficina de registro	2015	2016	2017	2018	2019
ALBUÑOL	1.756	1.732	1.598	1.521	1.502
ALHAMA DE GRANADA	2.320	2.209	2.026	1.990	1.907
ALMUÑÉCAR	4.302	3.907	3.606	3.512	3.416
ALQUIFE	707	683	595	597	563
ARMILLA	13.171	12.434	11.570	11.572	11.322
BAZA	5.712	5.647	5.212	5.148	4.943
DURCAL	4.262	4.000	3.767	3.658	3.517
GRANADA - CARTUJA	8.748	8.152	7.749	7.654	7.622
GRANADA - CERCANÍAS	10.472	9.849	9.159	8.987	8.840
GRANADA - ZAIDÍN	15.646	14.532	13.453	13.341	13.201
GRANADA - CENTRO	10.137	9.549	8.958	8.895	8.735
GRANADA - FUENTENUEVA	7.955	7.440	6.983	6.965	7.022
GUÁDIX	6.968	6.610	6.190	5.944	5.745
HUESCAR	2.717	2.564	2.397	2.366	2.246
IZNALLOZ	5.312	5.100	4.774	4.742	4.636
LOJA	8.048	7.749	7.491	7.349	7.102
MONTEFRIO	4.493	4.297	4.100	4.030	3.894
MOTRIL	13.290	12.564	11.969	11.749	11.471
ORGIVA	2.375	2.265	2.133	2.077	1.992
PINOS PUENTE	9.623	9.139	8.545	8.350	8.114
SANTA FE	8.071	7.638	7.209	7.214	7.053
UGÍJAR	1.654	1.548	1.454	1.442	1.431

Oficinas de empleo de Huelva

	Demandantes de empleo				
Oficina de registro	2015	2016	2017	2018	2019
ALMONTE	7.058	7.150	7.371	7.960	8.209
ARACENA	4.054	3.830	3.505	3.399	3.247
AYAMONTE	3.818	3.646	3.549	3.377	3.209
CORTEGANA	3876	3670	3439	3274	3075
HUELVA - LA ORDEN	15.403	13.874	13.212	13.132	12.996
HUELVA - MUÑOZ VARGAS	19.534	18.077	17.302	17.205	17.103
ISLA CRISTINA	4.163	3.986	3.959	3.996	3.818
LA PALMA DEL CONDADO	8.489	8.014	7.548	7.321	7.266
LEPE	7.792	7.257	6.829	6.736	6.552
MOGUER	5.724	5.541	5.460	5.411	5.425
NERVA	3.046	2.882	2.475	2.308	2.162
PUEBLA DE GUZMÁN	3.093	2.848	2.565	2.451	2.328
VALVERDE DE CAMINO	3.475	3.247	2.883	2.703	2.541

Oficinas de empleo de Jaén

	Demandantes de empleo				
Oficina de registro	2015	2016	2017	2018	2019
ALCALÁ LA REAL	4.265	4.029	3.672	3.525	3.389
ALCAUDETE	2.002	1.879	1.652	1.645	1.548
ANDÚJAR	11.071	10.119	9.395	9.256	9.230
BAEZA	3.880	3.596	3.334	3.236	3.186
BAILÉN - JAÉN	4.730	4.264	3.838	3.752	3.603
BEAS DEL SEGURA	1.972	1.802	1.648	1.592	1.518
CAMPILLO DE ARENAS	1.063	1.005	902	872	798
CAZORLA	1.971	1.870	1.775	1.650	1.618
HUELMA	2.795	2.697	2.440	2.350	2.312
JAÉN - PERIFERIA4	-	-	-	6.165	6.115
JAÉN - URBANA	22.774	20.960	19.226	15.588	12.512
JÓDAR	5.074	4.659	4.527	4.335	4.226
LA CAROLINA	4.562	4.145	3.707	3.594	3.532
LA PUERTA DE SEGURA	1.138	1.054	987	992	940
LINARES	12.846	11.531	10.804	10.554	10.135
MARTOS	3.815	3.316	3.037	3.159	3.107
MENGÍBAR	3.586	3.290	3.077	2.959	2.875
ORCERA	1.282	1.181	1.088	1.062	994
PORCUNA	2.278	2.062	1.989	1.997	1.992
POZO ALCÓN	995	934	889	876	830
QUESADA	2.679	2.590	2.437	2.298	2.181
SANTIAGO PONTONES	624	572	514	511	474
SANTISTEBAN DEL PUERTO	3.391	3.082	2.787	2.810	2.612
TORREDONJIMENO	3.173	2.923	2.626	2.598	2.638
ÚBEDA	8.375	7.755	7.196	7.063	6.777
VILLACARRILLO	4.127	3.801	3.572	3.651	3.600

4 La oficina de Jaén-Periferia se constituyó a partir de la segunda sede de la oficina de Jaén 1 en julio de 2018, por lo que el número medio de demandantes de esta oficina se ha calculado respecto al periodo correspondiente

Oficinas de empleo de Málaga

	Demandantes de empleo				
Oficina de registro	2015	2016	2017	2018	2019
ALORA	9.337	8.672	7.746	7.451	7.234
ANTEQUERA	10.982	10.405	9.483	9.036	8.663
ARCHIDONA	5.735	5.508	5.143	4.766	4.639
BENALMÁDENA	8.025	7.334	6.824	6.769	6.780
CAMPILLOS	4.386	4.252	3.899	3.658	3.490
COÍN	8.017	7.540	6.824	6.600	6.499
ESTEPONA	9.618	8.719	8.129	8.420	8.616
FUENGIROLA	17.469	16.240	15.136	15.105	15.230
MÁLAGA - CAPUCHINOS	14.612	13.646	12.864	14.130	15.223
MÁLAGA - EL PALO	14.208	13.046	12.194	11.669	11.318
MÁLAGA - GAMARRA	25.448	23.095	18.540	16.651	15.189
MÁLAGA - LA PAZ	15.884	14.753	13.565	13.103	12.834
MÁLAGA - LA UNIÓN	14.167	13.098	12.279	12.051	11.700
MÁLAGA - TEATINOS	10.955	10.371	12.618	12.607	12.630
MARBELLA - LAS PALOMAS	10.139	9.381	8.904	8.545	8.631
MARBELLA-S. PEDRO ALCÁNTARA	6.478	5.906	5.653	5.436	5.471
NERJA	3.318	3.040	2.833	2.782	2.813
RONDA	10.604	10.023	9.050	8.623	8.336
TORREMOLINOS	13.068	12.072	11.445	11.621	11.543
TORROX	4.150	3.995	3.763	3.669	3.600
VÁLEZ MÁLAGA	16.207	15.354	14.207	13.841	13.382

Oficinas de empleo de Sevilla

	Demandantes de empleo				
Oficina de registro	2015	2016	2017	2018	2019
ALCALÁ DE GUADAÍRA	12.874	11.984	10.959	10.673	10.381
ARAHAL	5.812	5.444	5.037	4.935	4.754
BOLLULLOS DE LA MITACIÓN	11.076	10.625	9.899	9.596	9.138
CABEZAS S. JUAN	4.599	4.343	4.026	3.886	3.712
CAMAS	15.505	14.690	13.617	13.327	12.925
CANTILLANA	5.248	4.890	4.573	4.473	4.277
CARMONA	9.169	8.495	7.953	7.727	7.362
CONSTANTINA	4.449	4.357	4.031	3.948	3.872
DOS HERMANAS	21.668	20.466	19.261	18.600	17.975
ÉCIJA	11.859	11.139	10.361	9.869	9.420
EL SAUCEJO	3.666	3.618	3.459	3.295	3.167
ESTEPA	8.423	7.949	7.283	7.199	6.895
LA PUEBLA DE CAZALLA	2.688	2.494	2.385	2.279	2.210
LEBRIJA	7.956	7.440	6.922	6.769	6.586
LORA DEL RÍO	6.808	6.476	6.153	6.005	5.777
LOS PALACIOS	9.198	8.523	7.987	7.774	7.448
MAIRENA DEL ALCOR	7.936	7.343	6.791	6.460	6.167
MARCHENA	3.634	3.433	3.214	2.994	2.885
MORÓN DE LA FRONTERA	8.409	8.001	7.421	7.030	6.767
OSUNA	7.537	7.279	6.767	6.508	6.275
PILAS	5.028	4.684	4.525	4.585	4.513
PUEBLA DEL RÍO	9.178	8.620	7.955	7.617	7.464
S. JOSE DE LA RINCONADA	18.062	16.966	15.722	15.296	14.768
SAN JUAN DE AZNALFARACHE	12.925	12.091	11.239	10.930	10.549
SANLÚCAR LA MAYOR	11.160	10.320	9.588	9.436	9.198
SEVILLA - AMATE	18.350	17.453	16.260	15.791	15.161
SEVILLA - CENTRO	8.023	7.510	7.009	6.723	6.648
SEVILLA - CRUZ ROJA	15.673	14.778	13.825	13.263	12.866
SEVILLA - ESTE	16.898	16.178	15.306	15.000	14.801
SEVILLA - HUERTA DE LA SALUD	12.463	12.035	11.438	11.227	11.069
SEVILLA - LUIS MONTOTO	8.047	7.615	7.175	6.952	6.814
SEVILLA - MACARENA	11.327	11.049	10.340	9.932	9.611
SEVILLA - TRIANA	9.194	8.703	8.229	7.852	7.781
UTRERA	13.739	13.045	12.204	11.956	11.489

Anexo VIII.6 – Alegaciones al Informe Provisional de Auditoría Operativa del Sector Instrumental de la Junta de Andalucía

Este documento se ha realizado dentro del ámbito del proyecto de "SERVICIO DE AUDITORÍA OPERATIVA Y ANÁLISIS DE EFICACIA, EFICIENCIA Y ECONOMÍA DEL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA" para Junta de Andalucía según los términos de nuestra carta de contratación del 27 de julio del 2020. El trabajo anteriormente expuesto no implica aseguramiento. PwC no acepta ninguna responsabilidad ante terceros que pudieran hacer uso del contenido de este documento, sin la aceptación previa de PwC.

ANÁLISIS JURÍDICO DEL PERSONAL INTEGRADO Y ANÁLISIS DE LA INTEGRACIÓN CONTABLE DE LOS CONSORCIOS

Servicio Andaluz de Empleo

(Lote 16. Servicio Andaluz de Empleo)

Informe Definitivo

ÍNDICE

1.Introducción 6

2.Resumen ejecutivo 7

3.Análisis jurídico del proceso de integración de cada colectivo de personal incorporado al SAE 15

3.1. Colectivo FAFFE 15

3.1.1. Antecedentes 15

3.1.2. Normativa específica de integración 20

3.1.3. Puesta en práctica del proceso de integración 26

3.2. Colectivo UTEDLT 27

3.2.1. Antecedentes 27

3.2.2. Normativa específica de integración 28

3.2.3. Puesta en práctica del proceso de integración 31

3.3. Colectivo Consorcios escuelas de formación 35

3.3.1. Antecedentes 35

3.3.2. Normativa específica de integración 38

3.3.3. Puesta en práctica del proceso de integración 39

3.4. Otros colectivos 40

3.4.1. Antecedentes 40

3.4.2. Colectivo MEMTA 41

3.4.3. Colectivo PROMOTORES 42

3.4.4. Colectivo ORIENTADORES 42

3.4.5. Normativa específica de integración 43

3.4.6. Puesta en práctica del proceso de integración 43

4.Verificar que el mismo número y la misma plantilla de personal, con sus categorías y funciones, existente en el momento previo a la integración, es la que efectivamente se integra en el SAE y sigue realizando funciones 45

4.1. Situación preliminar 45

4.2. Colectivo procedente de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo (FAFFE) 50

4.2.1. Verificación del número de personas y plantilla 50

4.2.2. Verificación de la categoría profesional 55

4.2.3. Verificación de funciones 55

4.3. Colectivo consorcio UTEDLT 56

4.3.1. Verificación del número de personas y plantilla 56

4.3.2. Verificación de categoría profesional 58

4.3.3. Verificación de funciones 59
4.4. Colectivo MEMTA, PROMOTORES Y UO 61
4.4.1. Verificación del número de personas y plantilla 61
4.4.2. Verificación de categoría profesional 65
4.4.3. Verificación de funciones 65
4.5. Escuelas de formación 66
4.5.1. Consorcio Escuela del Mármol de Fines (Almería) 66
4.5.1.1.Verificación del número de personas, plantilla y categoría profesional 66
4.5.1.2.Verificación de categoría profesional 67
4.5.2.Consorcio Escuela de Hostelería de Cádiz 68
4.5.2.1.Verificación del número de personas y plantilla 68
4.5.2.1.Verificación de categoría profesional 69
4.5.3.Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba 70
4.5.3.1.Verificación del número de personas y plantilla 70
4.5.3.2.Verificación de categoría profesional 71
4.5.4.Consorcio Escuela de Madera de Encinas Reales (Córdoba) 71
4.5.4.1.Verificación del número de personas y plantilla 71
4.5.4.2.Verificación de categoría profesional 73
4.5.5.Consorcio Escuela Centro de Formación Albayzín (Granada) 73
4.5.5.1.Verificación del número de personas y plantilla 73
4.5.5.2.Verificación de categoría profesional 74
4.5.6.Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla (Huelva) 74
4.5.6.1.Verificación del número de personas y plantilla 74
4.5.6.2.Verificación de categoría profesional 76
4.5.7.Consorcio Hacienda La Laguna de Baeza (Jaén) 76
4.5.7.1.Verificación del número de personas y plantilla 76
4.5.7.2.Verificación de categoría profesional 78
4.5.8.Consorcio Escuela de Hostelería de Málaga (La Cónsula) 79
4.5.8.1.Verificación del número de personas y plantilla 79
Verificación de categoría profesional 80
4.5.9.Consorcio Escuela de Hostelería de Benalmádena (Málaga) 80
4.5.9.1.Verificación del número de personas y plantilla 80
4.5.9.2.Verificación de categoría profesional 82
4.5.10.Centro Andaluz de Formación Integral de Las Industrias del Ocio en Mijas 82
4.5.10.1.Verificación del número de personas y plantilla 82
4.5.10.2.Verificación de categoría profesional 83

4.5.11.Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves (Sevilla) 83
4.5.11.1.Verificación del número de personas y plantilla 83
4.5.11.2.Verificación de categoría profesional 84
4.5.11.3.Verificación de funciones 86
4.6.Desde el punto de vista económico, las condiciones retributivas de cada tipo de personal y su adecuación a la legalidad vigente en su momento 89
4.6.1. Colectivo FAFFE 90
4.6.1.1. Personal con condiciones retributivas dimanantes del convenio colectivo FAFFE 90
4.6.1.2. Personal procedente de la subrogación con la Fundación Tripartita 92
4.6.1.3. Personal con condiciones particulares o *"ad personam"* 92
4.6.2. Colectivo consorcio UTEDLT 96
4.6.2.1. Personal con condiciones retributivas dimanantes del convenio colectivo 97
4.6.2.2. Personal antiguo director de Huércal Overa con complemento salarial (antiguo Director/a UTEDLT, en ejecución Sentencia de despido nulo y posterior reclamación judicial de cantidad) 97
4.6.2.3. Personal con complemento puesto de trabajo y complemento salarial 98
4.6.2.4. Personal con complemento de puesto de trabajo 99
4.6.2.5. Personal que percibe el concepto de *"productividad e incentivos"* 99
4.6.3. Colectivo MEMTA, PROMOTORES Y UO 102
4.6.4.Colectivo Consorcios Escuelas de Formación 104
4.6.4.1.Consorcio Escuela del Mármol de Fines (Almería) 104
4.6.4.2.Personal con complemento de puesto de trabajo 105
4.6.4.3.Consorcio Escuela de Hostelería de Cádiz 106
4.6.4.4.Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba 108
4.6.4.5.Consorcio Escuela de Madera de Encinas Reales (Córdoba) 109
4.6.4.6.Consorcio Escuela Centro de Formación Albayzín (Granada) 110
4.6.4.6.1.Personal con condiciones según convenio colectivo 110
4.6.4.6.2.Personal con plus de Productividad 111
4.6.4.6.3. Personal con complemento de Responsabilidad 112
4.6.4.6.3.Personal con Plus de dedicación 114
4.6.4.7.Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla (Huelva) 115
4.6.4.7.1.Personal directivo con complemento de antigüedad 116
4.6.4.8.Consorcio Hacienda La Laguna de Baeza (Jaén) 116
4.6.4.9.Consorcio Escuela de Hostelería de Málaga (La Cónsula) 118
4.6.4.9.1.Personal con condiciones según convenio colectivo 118
4.6.4.9.2.Personal que percibe plus de transporte 119
4.6.4.10.Consorcio Escuela de Hostelería de Benalmádena (Málaga) 120

4.6.4.11.Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves (Sevilla) 121
4.6.4.12.Centro Andaluz de Formación Integral de Las Industrias Del Ocio en Mijas 122
5.Análisis de la integración de las obligaciones con acreedores de los Consorcios en el SAE 123
5.1. Análisis de la integración de las obligaciones con acreedores de los Consorcios en el SAE 125
5.1.1. Consorcio Granada (Albayzín) 126
5.1.2. Consorcio Almería (E. del Mármol) 128
5.1.3. Consorcio Benalmádena (La Fonda) 129
5.2.1. Consorcio Benalmádena (La Fonda) 142
5.2.2. Consorcio Cádiz (E. Hostelería) 142
5.2.3. Consorcio Córdoba (E. Madera) 143
5.2.4.Consorcio Granada (Albayzín) 144
5.2.5.Consorcio Jaén (La Laguna) 145
5.2.6.Consorcio Málaga (E. Hostelería) 147
5.2.7.Consorcio Mijas 147
5.2.8.Consorcio Sevilla (Gelves) 148
5.2.9.Consorcio Islantilla 148
5.2.10.Consorcio Escuela del Mármol de Fines - Almería 149
5.2.11.Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba 149
6.Análisis de las alegaciones 150
7.Anexos 211

1. Introducción

En virtud de la disposición adicional vigesimonovena de la Ley 3/2019, de 22 de julio, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2019 y en relación con su disposición adicional trigésima, por Resolución del órgano de contratación de la entonces Consejería de Hacienda, Industria y Energía, actualmente Consejería de Hacienda y Financiación Europea, de fecha 21 de octubre de 2019, se inició el expediente de contratación denominado "Servicio de auditoría operativa del sector público instrumental de la Junta de Andalucía".

Para la tramitación del expediente con número 2019/556630, SGT100/19, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 99 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, (en adelante, LCSP), se procedió a su división en lotes, agrupándose las entidades instrumentales a auditar por tipo de actividad, grupos empresariales o de adscripción, así como en función de otros criterios que permitiesen dotar de cierta homogeneidad a cada uno de los lotes.

El Expediente de contratación fue aprobado por el órgano de contratación de la entonces Consejería de Hacienda, Industria y Energía con fecha 29 de noviembre de 2019, adjudicándose el Lote 16, con fecha 20 de junio de 2020, a UTE PRICEWATERHOUSECOOPERS ASESORES DE NEGOCIOS, S.L., PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L. Y LANDWELL PRICEWATERHOUSECOOPERS TAX & LEGAL SERVICES, S.L (en adelante PwC), con N.I.F U01755347, y formalizándose el contrato el pasado 27 de julio de 2020. La Entidad Instrumental que integra el Lote 16 es la siguiente:

- Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Con fecha 10 de diciembre de 2020, se remitió a la Entidad el Informe Provisional, concediéndole un plazo de 10 días hábiles para la presentación de las alegaciones que estimase oportunas (vencimiento del plazo el 28 de diciembre de 2020). Recibidas las alegaciones con fecha 23 de diciembre de 2020, y tras su valoración, se emite el presente Informe Definitivo.

2. Resumen ejecutivo

La Agencia de Régimen Especial SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO (en lo sucesivo, SAE) no es el resultado de una decisión organizativa concreta sino el fruto de un proceso de reorganización de entidades preexistentes, que incluyó la absorción de algunas de éstas, con la consiguiente asunción de personal. Su plantilla queda conformada, así, por un conjunto de trabajadores que en muchos casos fueron contratados por otras entidades y terminaron por integrarse como empleados del SAE. Estas personas ampliaron, en diversos momentos, la plantilla de la Agencia, tanto funcionarios como personal laboral de la Junta de Andalucía.

El presente Informe viene a analizar, desde un punto de vista de Derecho del Trabajo, diversas materias y particulares relativas al personal del SAE; en concreto, es objeto de análisis y verificación:

1. El proceso de integración de cada colectivo de personal incorporado al SAE.

2. Que la misma plantilla de personal en número, categoría y funciones, existente en el momento previo a la integración es la que efectivamente se incorpora al SAE y sigue realizando sus funciones.

3. La adecuación a la legalidad vigente en su momento de las condiciones retributivas de cada tipo de personal.

4. Las incidencias resultantes de la integración de las obligaciones con acreedores de los Consorcios.

Para elaborar este informe se han utilizado distintas fuentes de información, incluyendo la suministrada por la propia entidad SAE, obtenida de su sistema SAP.

1. Análisis jurídico del proceso de integración de cada colectivo de personal incorporado al SAE

La plantilla actual de SAE es el resultado de un proceso de integración de distintos grupos de personas, en parte como consecuencia de una reorganización del sector público andaluz que supuso la asunción por éste de la actividad de algunas entidades llamadas a desaparecer, pero también de decisiones judiciales que consideraron, como consecuencia de diversos incumplimientos legales, que correspondía a esta Agencia asumir la condición de empleador de algunos trabajadores de manera permanente. En su configuración actual conviven en el SAE distintos "colectivos", identificados incluso al día de la fecha por su origen, colectivos que se suman a su personal original, funcionarios y personal del *VI Convenio Colectivo de la Junta de* Andalucía. **(Párrafo modificado por la Cuestión observada 1.1.1°).**

El primero de estos colectivos es el de antiguos empleados de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo (FAFFE). Esta entidad fue liquidada en el proceso de reordenación del sector público andaluz, en cuyo marco se acordó la subrogación de SAE en sus contratos de trabajo, al asumir sus competencias.

El resultado ha sido un proceso de integración ordenado, en el que este personal pasó a formar parte del SAE manteniendo sus condiciones, convenio colectivo y órganos de representación de procedencia.

El segundo colectivo es el de las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT), cuya integración estaba igualmente prevista en este proceso de reordenación. Al igual que en FAFFE, se diseñó una integración ordenada de sus empleados en el SAE tras su liquidación. Sin embargo, este diseño no se aplicó en la práctica, sino que se procedió a despedir a este personal antes de liquidar las entidades, lo que llevó a estas personas a demandar judicialmente solicitando la calificación de nulidad de los despidos, algo que lograron tras un largo *iter* ante los Juzgados y Tribunales del Orden Social de la Jurisdicción. El resultado ha sido la configuración de un *"colectivo UTEDLT"*, formado por antiguos empleados de éstas que han logrado que se reconozca judicialmente la subrogación empresarial del SAE en sus contratos, manteniendo las condiciones laborales y convenios de origen.

Un tercer colectivo es el de las Escuelas Consorcio, una red de centros de formación consorciados conformados entre el SAE y determinadas entidades locales (Ayuntamientos). Cuando se decidió su desaparición se acordó la cesión global de activos y pasivos y la asunción de su plantilla por la Agencia. Este proceso se realizó de manera progresiva y ordenada, a medida que se iban tomando los acuerdos de disolución por los respectivos consejos rectores, de tal modo que el personal proveniente de estos Consorcios se fue integrando progresivamente en el SAE manteniendo sus condiciones, convenios y órganos de representación de origen. Ha habido situaciones particulares en Consorcios determinados, lo que ha llevado incluso a que se declare judicialmente la nulidad de determinados complementos salariales.

Un cuarto grupo lo forman los empleados provenientes de "otros colectivos", que tienen en común estar formados por personas empleadas de manera temporal por el SAE en el marco de programas de empleo de duración determinada. Al terminar éstos se extinguieron sus contratos, lo que provocó que acudieran a los Tribunales para demandar el mantenimiento de sus empleos. En muchos casos los Tribunales les dieron la razón, y fueron integrándose por Sentencias de manera desordenada, manteniendo las condiciones de trabajo que disfrutaban cuando estaban empleadas originalmente. Tres grupos forman este colectivo: los promotores, los denominados MEMTA y las unidades de orientación (UO, de los que sólo queda una persona en activo en el SAE).

La integración de estos colectivos no ha llegado a conformar una plantilla totalmente unificada, de tal modo que muchos de estos grupos mantienen sus propios convenios y órganos de representación de la plantilla. Esta diversidad de órganos, en particular, es un obstáculo para una posible unificación de convenios, además de complicar la gestión de los recursos humanos en la Agencia. Sería conveniente avanzar en el proceso uniformador de condiciones de trabajo, revisando para ello tanto el mapa de convenios como el de órganos de representación de los trabajadores. En esta tarea podría ayudar la elaboración de un catálogo de puestos de trabajo común.

Las particularidades del proceso de integración han llevado a que en esta plantilla haya trabajadores indefinidos no fijos; esto es, personal originalmente contratado mediante contratos temporales, que por el paso del tiempo o por declaraciones judiciales han adquirido esta condición, sin haber superado un proceso de contratación que les habilitara para adquirir la condición de trabajadores fijos de plantilla. Recientes pronunciamientos del Tribunal de Justicia y de Tribunales españoles han rechazado que las irregularidades en la contratación temporal puedan dar lugar a la adquisición de fijeza en el sector público, como se demandaba desde ciertos sectores, legitimando la figura del indefinido no fijo.

2. **Verificar que el mismo número y la misma plantilla de personal, con sus categorías y funciones, existente en el momento previo a la integración, es la que efectivamente se integra en el SAE y sigue realizando funciones**

La verificación de los distintos colectivos ha tenido diferente resultado.

A. Respecto del Colectivo FAFFE, aun cuando la integración se produjo de forma ordenada, la documentación oficial que existe de la integración y la información que proporciona el sistema manifiesta la existencia de discrepancias. En concreto, se ha advertido: (i) una diferencia de personal por provincias, que asciende a 20 personas; **(ii)** una diferencia de una persona, respecto del número total.

   No obstante, los interlocutores del SAE han proporcionado explicación razonable de las circunstancias que han dado lugar a las (*a priori*) discrepancias, de forma que puede concluirse que el SAE ha integrado efectivamente a la totalidad de la plantilla existente en FAFFE (en idéntico número y personas). Igualmente, no existen cambios de categoría profesional como consecuencia de la integración.

   En cuanto a las funciones, no existen discrepancias notables entre los puestos que venían desempeñando antes de la integración y los perfiles profesionales en los que han sido incardinados.

B. El Colectivo Consorcios UTEDLT ha sufrido una integración desordenada como consecuencia de la readmisión de trabajadores en virtud de mandato judicial.

   Por parte del SAE se han facilitado las Sentencias correspondientes al personal procedente del colectivo UTEDLT de las provincias de Huelva, Sevilla, Jaén, Málaga y Almería, sin que se haya procedido a proporcionar las Sentencias correspondientes a las provincias de Córdoba, Cádiz y Granada. De la provincia de Córdoba, únicamente se han proporcionado las Resoluciones firmadas por la Dirección Gerencia, por las que se procede a la incorporación del personal, pero no las Sentencias judiciales que avalan dicha decisión.

   En consecuencia, de los 612 trabajadores que el SAE ha incorporado, 337 trabajadores cuentan con Sentencias que declaran la nulidad de los despidos y obligan a la incorporación del personal. Lo anterior implica que no nos consta que 275 trabajadores hayan obtenido Sentencia favorable para su reincorporación en el SAE. Por su parte, no existen discrepancias entre la categoría profesional al momento de la incorporación del colectivo de las personas cuyas Sentencias han sido analizadas.

   Por tanto, de lo anterior -y, evidentemente, a salvo de que este extremo pudiera subsanarse- hasta el momento podemos concluir que la integración de las personas trabajadoras no se ha producido en el número y plantilla que correspondían, como consecuencia de no haberse aplicado el procedimiento ni tampoco contar con aval judicial que obligue a su readmisión por la Agencia. Aun así, la misma se ha producido.

C. Al igual que ocurre con el colectivo UTEDLT, el colectivo formado por las personas trabajadoras procedentes de los proyectos MEMTA, Promotores y UO se realizó mediante ejecución judicial de Sentencia de despido, razón por la que no existe traspaso ordenado de personal entre entidades.

De los 235 trabajadores que el SAE ha incorporado en virtud de mandato judicial en algún momento determinado, 185 trabajadores cuentan con un pronunciamiento definitivo que obliga a su readmisión, 9 trabajadores han ejercido la opción por la readmisión, 3 trabajadores han sido incorporados por el ejercicio extemporáneo del derecho de opción, 35 trabajadores fueron incorporados y finalmente indemnizados por la extinción de su relación laboral y 3 trabajadores vieron revocadas sus sentencias de reincorporación, convalidándose la extinción inicial del contrato. **(Párrafo modificado a la vista de la documentación aportada en las Cuestiones Observadas 1.2.1.; 3.3.1; 3.4.1; 3.4.2 y 3.4.4)**.

Por tanto, y de nuevo con las mismas salvedades, relativas la posible subsanación de este extremo, de lo anterior podemos concluir que la integración de los trabajadores no se ha producido en el número y plantilla que correspondían como consecuencia de no existir instrumento jurídico que obligara a su readmisión por la Agencia y, aun así, la misma se ha producido.

D. Las escuelas de formación se integraron en el SAE en virtud de la *Ley 15/2014, de Racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa* y el *Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre, por el que se modifican el objeto y los fines de las Agencias Públicas Servicio Andaluz de Empleo y Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación, estableciendo el procedimiento para culminar la integración de la red de Consorcios Escuela de Formación para el Empleo*. De ello derivó un proceso de integración en varias fases: siete escuelas en noviembre de 2014; una escuela en noviembre de 2015; dos escuelas en enero de 2016 y una en agosto de 2017.

No existen discrepancias entre el personal a integrar y el efectivamente integrado. Por su parte, tampoco constan cambios de categoría profesional como consecuencia de la integración, con la excepción del CONSORCIO ESCUELA DEL MÁRMOL DE FINES (ALMERÍA) sobre el cual, en fecha 30.06.2017, el Jefe de Departamento del SAE D. [redacted] emitió informe donde manifestaba que, respecto de los trabajadores Dª. [redacted], D. [redacted] y D. [redacted]:

> "*el SAE ha modificado las categorías profesionales en base a las cuales perciben sus retribuciones, dada la dificultad que existe para establecer equiparaciones entre los grupos del VI Convenio Colectivo y las categorías del extinto Convenio Colectivo*".

No obstante, no consta tal modificación antes del 01.01.2019, fecha en la que se nos indica se produce este cambio de categoría. En otras palabras: consta, por un lado, un cambio o ajuste de categorías que debe de tener lugar a mediados de 2017; y por otro un efectivo ajuste, que se produce en enero de 2019.

Se han detectado algunas irregularidades en los Consorcios de las Escuelas de Benalmádena y la Cónsula. Así, había varios trabajadores que prestaban sus servicios en ambos Consorcios,

con jornadas a tiempo parcial distintas en cada una, y que cuando se producen la integración de las dos entidades empleadoras en el SAE son subrogados con una jornada total que no coincide (del todo) con la suma de las dos parciales anteriores. En todos estos casos no consta el consentimiento de la persona trabajadora para pasar de dos contratos a uno solo, ni tampoco para reducir su jornada, razones todas por las que la subrogación podría no haberse realizado en las mismas condiciones que la persona trabajadora tenía previamente a su integración. En uno de los casos se constata, además, que la jornada que aparece en el momento de la contratación no coincide plenamente con la que se indica en las vidas laborales en ambos Consorcios años después, sin que conste el momento y la forma en que se produce esta novación contractual.

Otro caso particular es el del Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves Della Robbia, cuyo personal aplicaba el "II Convenio Colectivo del Personal Laboral del Consorcio" como convenio extraestatutario firmado por las partes intervinientes a nivel de empresa, el cual fue modificado por Acuerdo del Consejo Rector del Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves "Della Robbia" de 19 de enero de 2012. Dicho Acuerdo del Consejo Rector del Consorcio fue declarado nulo mediante Resolución de fecha 01.04.2019 del Director Gerente del SAE, aplicándose en consecuencia las condiciones vigentes a 2008. Los empleados de esta Escuela consideraron nula dicha Resolución, por lo que acudieron a los Tribunales, que denegaron su pretensión **(Párrafo modificado por la Cuestión Observada N.º 1.2.3).**

Por tanto, si bien los trabajadores indicados más arriba se subrogaron con las categorías que tenían según el convenio aplicable al momento de la integración, la nulidad de este dio lugar a que pasaran a aplicarse las reconocidas en el anterior convenio de la escuela. Con posterioridad a la integración se reunió la comisión paritaria del convenio colectivo y acordó las bases para un proceso de promoción interna. Esto fue avalado por el Director Provincial del SAE. La legalidad de este proceso posterior a la integración, y por lo tanto ajeno al objeto de este informe, no ha sido valorada.

A nivel funcional, tampoco existen diferencias notables entre las funciones dimanantes de las categorías y grupos profesionales del personal con carácter previo a la integración y las funciones existentes con posterioridad a la subrogación.

3. Adecuación a la legalidad vigente en su momento de las condiciones retributivas de cada tipo de personal

Como tercer punto de nuestro trabajo, se ha realizado un análisis sobre la adecuación a Derecho de los conceptos retributivos percibidos por cada tipo de personal, entendiendo por tal aquel cuya fuente de nacimiento de la obligación retributiva asumida por el SAE presenta alguna peculiaridad o distinción que lo hace merecedor de un análisis separado (en particular fuentes de obligaciones distintas del convenio colectivo). Se ha apreciado lo siguiente:

1. COLECTIVO FAFFE

1. Personal con condiciones retributivas dimanantes del convenio colectivo.

2. Personal con condiciones particulares reconocidas dada su procedencia de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

3. Personal con conceptos salariales particulares o *"ad personam"* reconocidas judicialmente.

2. COLECTIVO UTEDLT

1. Personal con condiciones retributivas dimanantes del convenio colectivo.

2. Personal antiguo director de Huércal Overa con complemento salarial (antiguo Director/a UTEDLT, en ejecución de Sentencia por despido nulo y posterior reclamación judicial de cantidad).

3. Personal con complemento puesto de trabajo y complemento salarial.

4. Personal con complemento de puesto de trabajo.

5. Personal que percibe el concepto de *"productividad e incentivos"*.

3. OTROS COLECTIVOS (MEMTA, PROMOTORES Y UO)

a. Personal con condiciones retributivas dimanantes del convenio colectivo.

4. COLECTIVO ESCUELAS FORMACIÓN

1. Personal con condiciones retributivas dimanantes del convenio colectivo (10 Escuelas).

2. Personal con plus de Productividad (Granada).

3. Personal con complemento de Responsabilidad (Granada).

4. Personal con Plus de dedicación (Granada).

5. Personal que percibe plus de transporte (Málaga - La Cónsula).

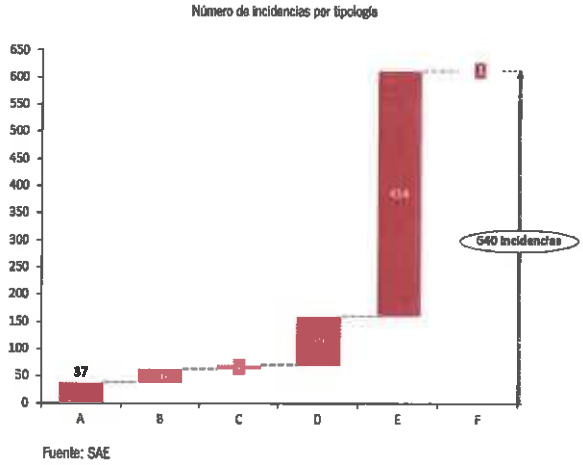
6. Personal sin convenio colectivo (Mijas).

Del anterior listado, las retribuciones obtenidas por el personal del Centro Andaluz De Formación Integral De Las Industrias Del Ocio En Mijas no provienen de convenio colectivo o acuerdo colectivo que cuente con autorización previa o informe preceptivo de la Administración responsable, razón por la que las tablas salariales, en especial las fijadas en 2014, podrían ser consideradas nulas por carecer de informe previo.

4. Análisis de la integración de las obligaciones con acreedores de los Consorcios en el Servicio Andaluz de Empleo

En relación con el análisis de las obligaciones que se encontraban registradas en cada consorcio antes de la integración y, aquellas finalmente integradas en el SAE, se han detectado numerosas incidencias. Para su mayor entendimiento se ha realizado una clasificación de estas incidencias.

- **Tipo A:** Incidencia en cuanto a la integración de nóminas.
- **Tipo B:** Incidencia en cuanto a la integración de facturas.
- **Tipo C:** Incidencia en cuanto a la integración de deudas con la Administración Pública.
- **Tipo D:** Conceptos no incluidos en las *"Obligaciones con Acreedores del Consorcio"*.
- **Tipo E:** Conceptos no incluidos en las *"Obligaciones con Acreedores del SAE"*.
- **Tipo F:** Obligaciones con acreedores duplicadas.



Fuente: SAE

Como se puede apreciar de la gráfica, hemos detectado que el mayor número de incidencias se encuentra en el tipo E, que refleja aquellas incidencias surgidas por obligaciones asumidas pr el SAE, pero no se encontraban registradas en el fichero de obligaciones de los Consorcios previas a su integración, aportado por cada uno de ellos.

Finalmente, se han analizado los pagos realizados durante el periodo comprendido entre el 2016 y el 2018 (ambos inclusive) de aquellas obligaciones procedentes de los Consorcios integradas en el SAE. Se han detectado incidencias principalmente de obligaciones integradas en el SAE, de cuyo pago no se tiene constancia.

3. Análisis jurídico del proceso de integración de cada colectivo de personal incorporado al SAE

Tal como se ha adelantado, el SAE no es el resultado de una decisión organizativa concreta, sino el fruto de un proceso de reorganización de entidades preexistentes, que incluyó la absorción de algunas de éstas, con la consiguiente asunción de personal. Su plantilla queda conformada, así, por un conjunto de trabajadores que en muchos casos fueron contratados por otras entidades y terminaron por integrarse como empleados del SAE. Estas personas vinieron a unirse a las inicialmente empleadas por la Agencia, tanto funcionarios como personal laboral de la Junta de Andalucía.

En esta parte del Informe se analizará la situación de cada uno de los colectivos desde la perspectiva del marco jurídico en que tal integración se produjo.

3.1. Colectivo FAFFE

El que denominamos *"colectivo FAFFE"* a los efectos de este estudio es el grupo más amplio, y está formado por las personas empleadas originalmente por la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo (en adelante, FAFFE).

3.1.1. Antecedentes

FAFFE era una fundación pública sin ánimo de lucro, creada en 2003 y sujeta a la *Ley 10/2005, de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía* y a sus estatutos, aprobados mediante *Resolución de 23 de junio de 2003, del Instituto Andaluz de Servicios Sociales, por la que se clasifica como de carácter Social la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo, instituida en Sevilla, y se aprueban sus estatutos,* que fueron modificados mediante acuerdos de su Patronato de fechas 29.06.2004, 27.06.2006 y 21.12.2006, según consta en escritura otorgada ante el Notario de Sevilla D.
el 29.06.2007, con el número 2.432 de su protocolo.

Según el artículo 7 de los estatutos, los fines de la fundación eran los siguientes:

> *«1. La Fundación tiene por objeto principal el fomento y promoción de los sectores productivos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con especial incidencia de los sectores industriales locales, en el ámbito de la formación, fomento del empleo y asistencia técnica, desarrollando para ello, entre otras, las siguientes funciones:*

1. Ser instrumento para el fomento de la formación y el empleo en las empresas de los sectores productivos andaluces, con especial incidencia en el sector industrial local, facilitando el acceso de las empresas a los programas formativos y de empleo.

2. Asesorar en la planificación de una oferta formativa especializada en formación profesional adaptada a las demandas de cualificación profesional de Andalucía.

3. Actuar como asesor y agente instrumental, al servicio de la política de formación y empleo en Andalucía, ante las Administraciones Públicas.

4. Adecuar la oferta formativa y de empleo de conformidad con las estrategias, criterios y directrices que se marquen para los sistemas productivos locales.

5. La cooperación con las autoridades e instituciones locales, provinciales, autonómicas y nacionales, así como con asociaciones, fundaciones privadas sin ánimo de lucro dedicadas a actividades semejantes, complementarias, accesorias o concurrentes, en el diseño y realización de proyectos y programas de desarrollo local, planes de formación y fomento de investigación e innovación en materia de formación profesional...»

De este modo, la FAFFE se configuraba como una entidad instrumental cuya finalidad era el fomento y promoción del empleo y la formación. A tal efecto desarrollaba funciones de asesoramiento y colaboración al servicio de la política de formación y empleo en Andalucía, cooperaba en su diseño, realizaba proyectos y programas de planes formación, etc.

FAFFE funcionó durante casi una década de manera autónoma, desarrollando sus funciones estatutarias, hasta que se inicia el proceso conocido como *"reordenación del sector público andaluz"*, en el que fue una de las entidades más afectadas.

En efecto, durante la primera década del siglo XXI comienza en la Comunidad Autónoma de Andalucía un proceso de reordenación de su sector público autonómico, que se extendió durante ésta y el decenio siguiente.

Se puede identificar el inicio de este proceso con la aprobación y publicación de la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía* (en adelante, LAJA). Esta norma trajo consigo una reorganización de los medios materiales y humanos, así como de las estructuras jurídicas de los distintos entes y organismos vinculados o dependientes de la Junta de Andalucía, con el fin de racionalizar las actividades y tareas realizadas y adecuar los medios necesarios para su buen fin.

Así las cosas, como consecuencia de la existencia de duplicidades de funciones y fines entre los distintos entes de la Administración andaluza, el artículo 50 da pie a la puesta en marcha de un proceso de reestructuración de estas entidades de largo alcance.

En lo que a este informe interesa, este precepto de la LAJA afirma lo siguiente:

Artículo 50. Delimitación.

1. Tienen la consideración de entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, a los efectos de esta Ley, las entidades dotadas de personalidad jurídica propia, creadas, participadas mayoritariamente o controladas efectivamente por la Administración de la Junta de Andalucía o por sus

entes públicos, con independencia de su naturaleza y régimen jurídico, que tengan por objeto la realización de actividades cuyas características por razones de eficacia justifiquen su organización y desarrollo en régimen de autonomía de gestión y de mayor proximidad a la ciudadanía, en los términos previstos en esta Ley.

2. Cuando se creen entidades instrumentales que supongan duplicación de la organización administrativa o de otras entidades ya existentes, habrán de suprimirse o reducirse debidamente las funciones o competencias de éstas.

En relación con este mandato, la disposición transitoria única de la LAJA, denominada *"adaptación de los organismos autónomos y otras entidades a las previsiones de la presente Ley"*, establecía lo siguiente:

1. Los organismos autónomos y las entidades de Derecho Público existentes a que hacen referencia los artículos 4 y 6.1 b), respectivamente, de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía se seguirán rigiendo por la normativa vigente a la entrada en vigor de esta Ley hasta tanto se proceda a su adecuación a las previsiones contenidas en la misma. Los Consorcios existentes a que se refiere el artículo 12 de esta Ley se seguirán rigiendo por lo establecido para estas entidades en el artículo 6 bis de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía y demás normativa vigente de aplicación a la entrada en vigor de esta Ley hasta tanto se proceda a su adecuación a las previsiones contenidas en la misma. En el plazo máximo de tres años a partir de la entrada en vigor de esta Ley deberá haber concluido el proceso de adecuación.

[...]

4. El Consejo de Gobierno podrá también acordar la supresión de los organismos autónomos, por no reunir los requisitos previstos en el título III de esta Ley, o decidir su mantenimiento, hasta la concurrencia de las causas de extinción previstas en su artículo 60. El decreto de supresión podrá acordar la integración de los órganos y unidades administrativas del organismo autónomo en un servicio administrativo con gestión diferenciada de los previstos en el artículo 15 de esta Ley o en una Consejería. Dicho decreto establecerá las medidas aplicables en materia de personal, presupuestos y tesorería, y acordará la integración de los bienes del organismo en el patrimonio de la Comunidad Autónoma.

Posteriormente, la LAJA fue modificada por una serie de disposiciones posteriores, como el *Decreto-Ley 5/2010, de 27 de julio, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de reordenación del sector público*, que se completa poco después con el *Decreto-Ley 6/2010, de 23 de noviembre, de medidas complementarias del Decreto-Ley 5/2010, de 27 de julio*, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de reordenación del sector público.

Ante la resistencia que generó esta primera norma se negoció un acuerdo, firmado el día 29.10.2010 con las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía, que fue seguido por otro acuerdo firmado en una reunión de la Mesa General de Negociación del Empleado Público de la Administración de la Junta de Andalucía, celebrada el día 18.11.2010.

Este proceso de modificación de la LAJA y de la realidad regulada por ésta culmina con la aprobación de la *Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía*. En ésta se adopta un completo paquete de medidas individualizadas para cada entidad afectada. Y entre éstas se encuentra el SAE.

La *Ley 1/2011* contenía un precepto monográfico dedicado al SAE, en el que se modificaba su naturaleza jurídica y se disponían otras medidas que afectaban profundamente a su estructura. Se trataba del artículo 8, cuyo tenor literal era el siguiente:

> *Artículo 8. Adaptación del Servicio Andaluz de Empleo.*
>
> *1. El Servicio Andaluz de Empleo adoptará la configuración de agencia de régimen especial de las previstas en el artículo 54.2.c) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre.*
>
> *Se regirá por lo dispuesto en esta Ley, por la Ley 9/2007, de 22 de octubre, por la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, y por sus Estatutos, en lo que no se opongan a aquella, por la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía y por la restante normativa de aplicación.*
>
> *2. El Servicio Andaluz de Empleo se adscribirá a la Consejería que se establezca por el Consejo de Gobierno.*
>
> *3. El personal del Servicio Andaluz de Empleo se mantendrá con el carácter de personal laboral o funcionario que en la actualidad ostenta.*
>
> *4. Los bienes del Servicio Andaluz de Empleo se incorporarán al Patrimonio de la Comunidad Autónoma. Sin perjuicio de lo anterior, para la mejor gestión de dichos bienes se podrán adscribir al Servicio Andaluz de Empleo una vez se transforme en agencia de régimen especial.*
>
> *5. El Servicio Andaluz de Empleo quedará subrogado en todas las relaciones jurídicas, bienes, derechos y obligaciones de los que es titular la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo, así como del personal de los Consorcios UTEDLT de Andalucía, desde la fecha en que se acuerde su disolución o extinción.*
>
> *6. El asesoramiento jurídico y la representación y defensa en juicio del Servicio Andaluz de Empleo quedan encomendados al Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía, a través de los Letrados o Letradas adscritos al mismo.*
>
> *7. El proceso de adaptación de los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo se tramitará simultáneamente a la extinción de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo, de acuerdo con el artículo 50.2 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre.*

En lo que a este informe interesa, el artículo 8 contiene un mandato de extinción para FAFFE, que se ve acompañado de la obligación de SAE de subrogarse en todas las relaciones jurídicas, bienes, derechos y obligaciones de los que aquélla era titular.

La *Ley 1/2011* prevé también las consecuencias sobre el personal empleado por las entidades sometidas a reordenación. Se trata de la disposición adicional cuarta, titulada *"régimen de integración del personal"* y que dice así:

> *1. En los casos en que, como consecuencia de la reordenación del sector público andaluz, se produzca la supresión de centros directivos de Consejerías o la extinción de entidades instrumentales públicas o privadas en las que sea mayoritaria la representación y la participación directa o indirecta de la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias, la integración del personal en las agencias públicas empresariales o de régimen especial que asuman el objeto y fines de aquellas se realizará de*

acuerdo con un protocolo que se adoptará por la Consejería competente en materia de Administración Pública y que aplicará las siguientes reglas:

a) Al personal funcionario que se integre orgánicamente en una agencia de régimen especial o se adscriba funcionalmente a una agencia pública empresarial le será de aplicación el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de la Junta de Andalucía.

La integración del personal funcionario en una agencia pública empresarial será voluntaria. El tipo de contrato y las condiciones de este personal se negociarán con las organizaciones sindicales más representativas. El personal funcionario que se integre como laboral quedará en sus Cuerpos en la situación administrativa de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público andaluz. En caso contrario permanecerá en servicio activo.

Al personal funcionario que se integre en una agencia pública empresarial como personal laboral se le considerará como mérito el trabajo desarrollado en la misma cuando participe en convocatorias de concursos de méritos para la provisión de puestos de trabajo en la Administración General de la Junta de Andalucía.

A dicho personal se le reconocerá por la agencia de destino el tiempo de servicios prestados en la Administración a efectos de la retribución que le corresponda por antigüedad.

Asimismo, cuando reingrese al servicio activo, el tiempo de permanencia en la agencia se le computará a efectos de reconocimiento de trienios y, en su caso, se le considerará en su carrera profesional.

b) El personal laboral procedente de las entidades instrumentales suprimidas se integrará en la nueva entidad resultante de acuerdo con las normas reguladoras de la sucesión de empresas, en las condiciones que establezca el citado protocolo de integración, y tendrá la consideración de personal laboral de la agencia pública empresarial o de la agencia de régimen especial. El acceso, en su caso, de este personal a la condición de personal funcionario o laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía sólo podrá efectuarse mediante la participación en las correspondientes pruebas selectivas de acceso libre convocadas en ejecución de las ofertas de empleo público.

c) La integración del personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía en una agencia pública empresarial será voluntaria. Este personal mantendrá su condición de personal laboral de dicha Administración, siéndole de aplicación el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía hasta que exista un nuevo convenio colectivo. En dicho momento pasará a la situación del tipo de excedencia que determine el convenio colectivo de procedencia.

Al personal laboral procedente de la Administración General de la Junta de Andalucía que se integre en una agencia pública empresarial se le valorará como experiencia laboral el trabajo desarrollado en la misma cuando participe en convocatorias de concursos de traslados para la provisión de puestos de trabajo o promoción interna en la Administración General de la Junta de Andalucía.

A dicho personal se le reconocerá por la agencia de destino el tiempo de servicios prestados en la Administración a efectos de la retribución que le corresponda por antigüedad.

Asimismo, cuando reingrese al servicio activo en la Administración General de la Junta de Andalucía, el tiempo de permanencia en la agencia se le computará a efectos de reconocimiento de antigüedad y, en su caso, se le considerará en su carrera profesional.

d) El personal laboral de las agencias de régimen especial procedente de la Administración General de la Junta de Andalucía se integra orgánicamente, manteniendo su condición de personal laboral de dicha

Administración, siéndole de aplicación el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

e) Los convenios colectivos, así como los acuerdos derivados de la interpretación de los mismos, aplicables a las entidades extinguidas o transformadas y a la Administración General de la Junta de Andalucía seguirán rigiendo los derechos y obligaciones del personal laboral procedente de dichas entidades o de la citada Administración, en tanto se apruebe un nuevo convenio aplicable al mismo, sin perjuicio de lo establecido en la letra d) de este apartado.

f) La masa salarial del personal laboral al servicio de la nueva entidad no podrá superar, como consecuencia de la reordenación regulada por esta Ley, la del personal de las entidades que se extingan o se transformen.

g) El referido protocolo de integración se aprobará previa consulta y negociación con los órganos de representación del personal y se someterá a informe de los órganos correspondientes de la Consejería competente en materia de Hacienda.

El personal empleado hasta la fecha por FAFFE se encontraba en la situación prevista por la letra b) de esta disposición adicional, al tratarse de *"personal laboral procedente de las entidades instrumentales suprimidas."* Estaba llamado, en consecuencia, a integrarse en la nueva entidad resultante en términos de sucesión de empresas, y según el correspondiente protocolo de integración, manteniendo la consideración de personal laboral del SAE. Debía aprobarse un protocolo de integración en el que se establecieran las condiciones en las que se produciría la entrada de estas personas en la entidad absorbente; este protocolo se aprobaría previa consulta y negociación con los órganos de representación del personal y se sometería a informe de los órganos correspondientes de la Consejería competente en materia de Hacienda.

3.1.2. Normativa específica de integración

La norma básica ordenadora de la integración de FAFFE es el ya citado artículo 8 de la *Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía.* En éste no se establece un mandato claro y expreso de subrogación del personal de esta fundación en FAFFE, sino que se afirma literalmente lo siguiente:

5. El Servicio Andaluz de Empleo quedará subrogado en todas las relaciones jurídicas, bienes, derechos y obligaciones de los que es titular la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo, así como del personal de los Consorcios UTEDLT de Andalucía, desde la fecha en que se acuerde su disolución o extinción.

Aunque no se hace una referencia expresa a la plantilla de FAFFE, se considera que la amplia referencia a *"todas las relaciones jurídicas"* de esta entidad de las que se subroga el SAE las incluye. Esta interpretación se apoya en el hecho de que en este mismo apartado se hace referencia al personal de los Consorcios UTEDLT. De ahí que este apartado del artículo 8 haya actuado como base para todo el proceso de integración de este colectivo.

Este precepto sólo reconoce el hecho de la integración en sí, sin especificar las condiciones en que ésta debía producirse. Aunque el concepto que se utiliza, el de *"subrogación,"* tiene ya de por sí importantes consecuencias jurídicas, ya que es una técnica utilizada tradicionalmente en el Derecho del Trabajo, con

un régimen jurídico bien determinado tanto en el artículo 44 del *Estatuto de los Trabajadores* como en un importante paquete jurisprudencial dictado en su aplicación.

Fue en el protocolo de integración contenido en la *Resolución de 20.04.2011* donde se establecieron las *"reglas"* para gobernar esta integración. En este protocolo se contienen una serie de pautas para cada uno de los colectivos, dedicándose la tercera de manera monográfica al colectivo FAFFE.

> *Tercera. Incorporación del personal laboral de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo.*
>
> *1.- Sucesión de empresa. En concepto de sucesión de la Fundación Andaluza Fondo Formación y Empleo –FAFFE– y desde la fecha de su constitución efectiva, la Agencia quedará subrogada en calidad de empleador en la totalidad de los contratos laborales del personal laboral de la Fundación, con todos los derechos y obligaciones laborales y sociales inherentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores antes citado.*
>
> *2.- Condiciones de integración. El personal laboral de la Fundación Andaluza Fondo Formación y Empleo se integrará en la Agencia, de conformidad con el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo con la regla de la letra b) de la disposición adicional cuarta de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, el personal integrado tendrá la consideración de personal laboral de la Agencia.*
>
> *El acceso de este personal, en su caso, a la condición de personal funcionario o laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía sólo podrá efectuarse mediante la participación en las correspondientes pruebas selectivas de acceso libre convocadas en ejecución de las ofertas de empleo.*
>
> *De acuerdo con la regla de la letra f) de la disposición adicional cuarta de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, la masa salarial del personal laboral al servicio de la Agencia no podrá superar, como consecuencia de la reordenación, la del personal de la citada Fundación.*
>
> *3.- Normativa laboral de aplicación. El personal laboral de la Fundación Andaluza Fondo Formación y Empleo que se integra en la Agencia mantendrá las mismas condiciones laborales y retributivas que tenía en dicha Fundación, así como las dimanantes, en su caso, del Convenio Colectivo para los años 2007-2009 de la Fundación Andaluza Fondo Formación y Empleo. Las condiciones laborales contenidas en dicho Convenio permanecerán subsistentes en tanto se aprueba un nuevo convenio aplicable al mismo, de acuerdo con lo establecido en el apartado e) de la disposición adicional cuarta de la Ley 1/2011, de 17 de febrero. Asimismo le será de aplicación la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.*

Esta regla contiene tres contenidos diferentes:

- Por un lado, el reconocimiento de la existencia de una sucesión de empresas en el SAE respecto del personal empleado por FAFFE.

- Por otro, la fijación de las condiciones en las que se producirá esta sucesión; esto es, cómo se integrará este personal en la nueva agencia.

- Finalmente, cuál será la normativa laboral de aplicación a este colectivo.

Si articulamos estas tres normativas, podemos diseñar el marco jurídico completo previsto para la integración del personal de FAFFE en SAE, que a continuación pasamos a describir:

I.-Existencia de sucesión de empresas

Respecto del primer aspecto, ambas normas se completan: si la Ley de 2011 señala cuál es el efecto (subrogación de los contratos de trabajo), el protocolo indica cuál será la causa de este efecto (por subrogación empresarial). El mandato, en todo caso, es claro: la subrogación del personal procedente de este colectivo se realizaría conforme a lo previsto en el artículo 44 del *Estatuto de los Trabajadores* (en adelante, ET).

Cabría plantearse si este artículo resulta aplicable *per se* en esta situación; esto es, si nos encontramos ante un "*cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma*", o si por el contrario esta aplicación se produce exclusivamente por voluntad legislativa. A primera vista podría afirmarse que se darían las circunstancias materiales que exige este precepto estatutario. Para valorar si existe tal sucesión, la Jurisprudencia, tanto comunitaria como del Tribunal Supremo ha venido exigiendo la concurrencia de dos requisitos:

- Elemento subjetivo: representado por el cambio de titularidad o transferencia de la antigua entidad al nuevo empresario.

- Elemento objetivo: consistente en la *"entrega efectiva del total conjunto operante de los elementos esenciales de la empresa que permita la continuidad empresarial."*

Incluso si pudiera resultar dudosa la aplicación del precepto citado a una reorganización estrictamente administrativa, y en el mismo sentido y por ello, si no se dieran estas circunstancias -es decir, de no resultar aplicable *per se* el artículo 44 ET o de no haber existido materialmente esta sucesión de empresas- el artículo 44 ET resultaría de aplicación por voluntad de la Junta de Andalucía, que habría aceptado hacerse cargo de estos colectivos de trabajadores de manera unilateral y, en cualquier caso, esta posibilidad -existiendo además cesión global de activos y pasivos- no viene siendo cuestionada por los Tribunales. En el caso que nos ocupa y tratándose de una medida protectora de los derechos de los trabajadores, no se ha cuestionado siquiera esta consecuencia.

La aplicación de todo el régimen jurídico recogido en el artículo 44 ET supone, a estos efectos:

- El mantenimiento de los contratos de trabajo, que no podrán extinguirse como consecuencia de la cesión.

- El cambio de titularidad del contrato de trabajo, que pasa a tener como partes al trabajador y a la entidad cesionaria. Esto supone la subrogación en todos los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social, incluyendo los compromisos por pensiones.

- La aplicación de un sistema de responsabilidades solidarias entre cedente y el cesionario, de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas, así como de otras obligaciones en materia de seguridad social. Esta responsabilidad se extiende a las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

- El mantenimiento de la aplicación del convenio colectivo a los trabajadores afectados por la

sucesión, que seguirán rigiéndose por el que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Esta aplicación no es permanente, sino que se mantiene tan sólo hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida. Y no se producirá si hay pacto en contrario entre la empresa y los representantes de los trabajadores transferidos.

- El mantenimiento del mandato de los representantes legales de los trabajadores, siempre que la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía; éstos seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad a la sucesión.

Éste sería el régimen jurídico que se derivaría de la aplicación del artículo 44 ET a la integración de los empleados de FAFFE en el SAE desde la perspectiva de los trabajadores individuales (dejamos de lado los aspectos colectivos).

Existe un aspecto concreto de esta subrogación sobre el que el Protocolo de Integración pone un especial énfasis, que es el de las condiciones salariales. Aunque no se señala expresamente, hay una clara voluntad de que la integración no suponga un incremento en las retribuciones de los trabajadores integrados. De manera general, se afirma que la subrogación del SAE en la condición de empleador se produce *"con todos los derechos y obligaciones laborales y sociales inherentes"*, lo que indica que se mantienen los existentes en el momento de la transmisión. Pero es que, además, se acude a la técnica del mantenimiento de la masa salarial para controlar que no se incremente ésta, lo que implica necesariamente que no lo hagan las retribuciones individuales (con excepciones).

Hay dos aspectos del régimen legal de la sucesión de empresas que nos parecen relevantes, y que merecen ser resaltados. Decimo esto porque es común no valorarlos de forma adecuada, y además porque en el caso del SAE pueden presentar importancia:

En primer lugar, que la subrogación puede producir una situación transitoria, cuando se produce una fusión o absorción de entidades con sus respectivas plantillas, durante la cual ambos colectivos mantienen sus condiciones laborales y convenios de origen; pero el objetivo final es la integración completa, tendiendo hacia la uniformización de estatutos jurídicos. Para ello se prevé que la aplicación del convenio de origen sea provisional, hasta que se firme uno nuevo que resulte de aplicación a la entidad.

En la práctica, sin embargo, es común la supervivencia de esta norma convencional, lo que provoca que se generen, de manera artificial y permanente, dos grupos de trabajadores según el convenio aplicable de procedencia. Esta práctica es muy frecuente en especial en el sector público, en el que llega incluso a promoverse si se considera que el mantenimiento del convenio original permite reducir costes laborales. Para evitar esta situación, claramente disfuncional, muchas empresas acuden a una figura innominada en nuestro Derecho, pero común en la práctica, el conocido como *"acuerdo de integración"*, en el que se pacta con los representantes de los trabajadores unas condiciones comunes para toda la plantilla resultante de la integración; si se conservan condiciones preexistentes, esto se hace a título individual, asegurándose la aplicación de una única regulación colectiva.

En segundo lugar, que el mantenimiento de las condiciones de trabajo no supone en modo alguno un blindaje o congelación de éstas. Una cosa es que la sucesión no sea causa suficiente para modificar

estas condiciones, y otra muy diferente que no pueda realizarse modificación alguna cuando existe otra causa legítima para ello. De hecho, el apartado 9 de este artículo 44 ET lo contempla expresamente cuando dispone que "*el cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores*". El artículo 4.1 de la *Directiva 2001/23/CE, del Consejo de 12 de marzo de 2001,* sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, afirma a este respecto lo siguiente:

> "*El traspaso de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de éstos no constituirá en sí mismo un motivo de despido para el cedente o para el cesionario. Esta disposición no impedirá los despidos que puedan producirse por razones económicas, técnicas o de organización que impliquen cambios en el plano del empleo.*"

II.- Condiciones de integración

A esta cuestión se refieren tanto la disposición adicional cuarta de la *Ley 1/2011* como el protocolo de integración, ya analizados. La integración es un tema especialmente sensible, y así se puso de manifiesto con ocasión de la litigiosidad derivada de la reestructuración del sector público andaluz, cuando se trata de entidades de naturaleza pública, en el que conviven distintos tipos de empleados públicos y en los que los mecanismos de acceso del personal son sumamente rígidos y garantistas.

Ambas regulaciones permiten que este personal pueda cambiar la naturaleza de su relación de servicios, para adquirir la condición de personal funcionario o laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía. Se indica expresamente que esto sólo podrá efectuarse mediante la participación en las correspondientes pruebas selectivas de acceso libre convocadas en ejecución de las ofertas de empleo público. Se pone énfasis en que las pruebas selectivas serán *"de acceso libre"*. La idea general, nos parece, es que el hecho de haber estado contratado como personal laboral de FAFFE no suponga una ventaja (salvo, es claro, la posible valoración de esta experiencia profesional) para poder acceder a ocupar puestos de otra naturaleza.

III.- Condiciones laborales del personal integrado

Tanto el Protocolo de Integración como la *Ley 1/2011* coinciden en identificar qué normativa resultará aplicable al personal de FAFFE integrado en SAE. Y ambos están alineados con lo dispuesto por el artículo 44 ET, que como hemos visto prevé el mantenimiento provisional del convenio de origen.

La letra e) de la disposición adicional cuarta de la *Ley 1/2011* dispone que el convenio colectivo de FAFFE continuará siendo de aplicación, *"en tanto se apruebe un nuevo convenio aplicable al mismo"*. Lo mismo señala el Protocolo de Integración, cuyo artículo 3.3. señala que las condiciones del convenio se mantendrán en tanto no se firme un nuevo convenio. Debemos entender que este *"nuevo convenio"* será uno de aplicación a SAE, puesto que FAFFE ha desaparecido como tal entidad y, por ello, podría parecer que carece de sentido que pueda firmar un convenio en ella, al carecer ya de personalidad jurídica y no constituir una unidad válida de negociación. Sin embargo, en la práctica se ha mantenido, con hasta doble prórroga, el convenio colectivo de FAFFE, aplicándose al personal proveniente de esta entidad.

Las previsiones específicas para la FAFFE contemplan dos especialidades respecto del régimen recogido en el artículo 44 ET.

- De un lado, se extiende materialmente este efecto de mantenimiento de convenio a los acuerdos derivados de la interpretación de los convenios;

- De otro, se extiende temporalmente la aplicación hasta la fecha de entrada en vigor de otro convenio, como única forma de extinguir su vigencia; cuando el ET, como se ha visto, prevé que este efecto se produzca también con la pérdida de vigencia pactada en la norma convencional de FAFFE (con independencia de lo que pueda entenderse concretamente por *"vigencia"*, con ello se pretende evitar una potencial situación de vacío regulatorio, en caso de terminar la vigencia pactada sin que hubiera llegado a pactarse uno para la nueva unidad de negociación del SAE (con los colectivos integrados).

De esta manera, se prevé el mantenimiento del convenio original, aunque de manera provisional, condicionado a que se firmara uno nuevo que se les aplicara, pero desligado de la duración originalmente pactada. Dado que en la práctica se han acordado prórrogas, y que, sobre todo, de un lado el Convenio prevé su vigencia indefinida incluso una vez denunciado, y de otro lado las representación de los trabajadores continúa existiendo, y puede identificarse efectivamente una voluntad empresarial y social de mantener y aplicar el Convenio, consideramos aplicable y exigible el mismo, desde el punto y hora en que mantener lo contrario, si bien puede tener asidero jurídico (nos remitimos a las consideraciones sobre la cuestión siguiente, relativas a unidades electorales) parece complejo a la vista de los hechos y de la efectiva aplicación del convenio en todo momento **(Párrafo modificado por la Cuestión Observada Nº 2.1.1.)**.

3.1.3. Puesta en práctica del proceso de integración

En el caso de este colectivo, el proceso de integración, al que se había dotado de un marco normativo muy completo, se produjo de manera ordenada.

El 29.04.2011 se celebra un Patronato en el que se acuerda su extinción. En paralelo se produce una modificación de los Estatutos del SAE para recoger sus nuevas funciones, fruto de la integración de la fundación a extinguir.

Técnicamente no se optó por una integración, que es lo que materialmente se produce, sino por una liquidación de FAFFE, lo que llevó al nombramiento de dos liquidadores. Esta opción fue la elegida por el Protectorado de Fundaciones de la Junta de Andalucía.

La integración efectiva del personal de FAFFE en SAE se produce el 03.05.2011, fecha a partir de la cual el empleador efectivo de estas personas es la Agencia. FAFFE da de baja a este personal, y SAE lo da de alta en seguridad social. También se realizó el cambio de empleador en la plataforma CONTRAT@. **(Párrafo modificado por la Cuestión Observada N.º 2.1.2)**

Aunque en un primer momento los empleados continuaron prestando materialmente sus servicios en los antiguos centros de trabajo de la Fundación, posteriormente fueron pasando progresivamente a insertarse en los propios del SAE. El 2 de agosto, el personal directivo de FAFFE, así como los directores provinciales, que se habían subrogado con el resto de la plantilla, fueron despedidos por causas objetivas.

Esta incorporación supuso en su momento la introducción de un factor de fragmentación en la plantilla de la Agencia, ya que no se produjo una homologación de condiciones de trabajo ni una fusión de colectivos, sino que éstos mantuvieron elementos diferenciales que a día de hoy no han sido todavía superados. Así, el colectivo FAFFE (amén de la propia denominación informal) mantiene la aplicación de su convenio colectivo propio, algo que, como se ha visto arriba, se prevé en los supuestos de transmisión de empresas de manera provisional hasta que se proceda a la negociación de una nueva norma pactada común para todo el colectivo empleado por la entidad cesionaria. De la misma manera, los órganos de representación de la plantilla elegidos en su momento en FAFFE continúan existiendo y desarrollando sus funciones representativas como unidades electorales independientes **(Párrafo modificado por la Cuestión Observada N.º 2.1.2)**

3.2. Colectivo UTEDLT

3.2.1. Antecedentes

Los Consorcios UTEDLT eran entidades de Derecho público que gozaban de personalidad jurídica propia, promovidas y participadas por la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, a través del SAE y otras Entidades Locales.

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, en el marco del *V Acuerdo de Concertación Social* y tras la firma del *Protocolo General de colaboración con la FEDERACIÓN ANDALUZA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS (FAMP)*, puso en marcha las UTEDLTs para fomentar la creación de empleo y desarrollar proyectos a nivel local. La cooperación entre la Junta y las autoridades municipales se articulaba sobre la *Orden de 21 de enero de 2004, por la que se establecen las bases de concesión de ayudas públicas para las Corporaciones Locales, los Consorcios de las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico, y Empresas Calificadas como I + E dirigidas al fomento del desarrollo local.*

De acuerdo con la citada Orden, las principales funciones de las UTEDLTs eran desempeñadas por los Agentes Locales de Promoción de Empleo (conocidos por sus siglas ALPEs), a los que su artículo 9 atribuía la misión de colaborar en acciones de fomento y promoción del desarrollo local, ejerciendo sus funciones en el ámbito de alguno de los municipios miembros de los Consorcios.

La financiación de la actuación de estas entidades correspondía, de acuerdo con esta orden, mayoritariamente a la Junta de Andalucía, ya que el artículo 11.1 de la Orden establecía que el SAE financiaría el 100% de los gastos de personal de la estructura básica (directores UTEDLT) y un porcentaje de los gastos de la estructura complementaria (Agentes Locales de Promoción de Empleo -ALPES-) lo que se hacía depender del tamaño de la entidad local. La cantidad restante correspondía a los Ayuntamientos consorciados.

El artículo de esta Orden se ocupa de una cuestión que ha tenido mucha relevancia práctica en la forma en que se ha producido la integración de este colectivo: la selección y adecuación del personal de la estructura básica de estas entidades. Y lo hacía en los siguientes términos:

1. Cuando sea necesario incorporar nuevo personal en los Consorcios de UTEDLTs con cargo a esta Orden, la selección se realizará conjuntamente entre el Servicio Andaluz de Empleo y el Consorcio correspondiente, entre personas inscritas como demandantes de empleo, previa presentación de oferta genérica. Los requisitos exigibles para la plaza que se oferte en cada caso se establecerán en la correspondiente convocatoria pública, que recogerá la presencia de representantes de las organizaciones sindicales miembros del Consejo Rector del Consorcio. En el supuesto de no existir entre las personas inscritas el perfil demandado, el Consorcio podrá realizar la contratación directamente, previa comprobación por parte del Servicio Andaluz de Empleo de la idoneidad de la persona que proponga contratar.

Llegó a haber un total de 95 Consorcios UTEDLT en Andalucía, distribuidos numéricamente en las siguientes provincias: 10 en Almería; 8 en Cádiz; 8 en Córdoba; 17 en Granada; 8 en Huelva; 15 en Jaén; 14 en Málaga; 15 en Sevilla, operando en 759 municipios. Cada uno de estos Consorcios tenía sus órganos de gobierno y sus Estatutos, rigiéndose, en lo no previsto por éstos, por la Legislación de Régimen Local.

La red de Consorcios contaba con una plantilla global de casi 800 empleados (90 directores y 697 Agentes Locales de Promoción de Empleo.). Estos trabajadores firmaron en el año 2004 contratos temporales de duración determinada para la realización de obra o servicio en función de una subvención finalista. En el año 2005 suscriben otro contrato de la misma modalidad temporal sin solución de continuidad. En el año 2009 firman un anexo a los contratos de trabajo, por los que se convierten en indefinidos para ejecución de planes y programas públicos determinados.

En un momento posterior se plantea la opción de extinguir estos Consorcios y la integración de su personal en el SAE. El *Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía de 27 de julio de 2010*, por el que se aprueba el *Plan de Reordenación del Sector Público de la Junta de Andalucía*, había ya dispuesto la extinción por una comisión liquidadora de los Consorcios UTEDLT. El resultante de tal liquidación será objeto de traspaso, en los términos que se fijen por la citada comisión liquidadora y con carácter preferente al SAE para su aplicación a fines y servicios de las políticas activas de empleo, y con carácter secundario, a las administraciones locales de ámbito territorial para su aplicación a fines y servicios de desarrollo local.

En la *Ley 1/2011, Decreto 96/2011 y Resolución de fecha 20.04.2011 de la Comunidad Autónoma de Andalucía* se dispuso la integración en la misma del personal laboral de los Consorcios UTEDLT *"desde la fecha en que se acuerde su disolución o extinción"*.

En el año 2012, los Consorcios UTEDLT, atendiendo a que no podían mantener la actividad, deciden extinguir las relaciones laborales de todos sus trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo.

Los trabajadores impugnaron las decisiones extintivas, tanto a nivel colectivo como a nivel individual, y finalmente el Tribunal Supremo declaró que la extinción de contratos de trabajo sin disolución de los Consorcios comportaba un fraude de ley y, por tanto, la nulidad de los despidos, con condena de readmisión en el SAE.

De este modo, la integración del colectivo se realizó paulatinamente, tras las Sentencias del Tribunal Supremo y conforme a los efectos previstos en el artículo 44 ET.

3.2.2. Normativa específica de integración

Como ya se vio cuando se estudió el proceso de integración del personal FAFFE, el artículo 8 de la *Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía*, dedicado a la *"adaptación del Servicio Andaluz de Empleo"*, preveía que el SAE quedaría subrogado en todas las relaciones jurídicas, bienes, derechos y obligaciones *"del personal de los Consorcios UTEDLT de Andalucía, desde la fecha en que se acuerde su disolución o extinción"*.

Su disposición adicional cuarta establecía un régimen de general aplicación para los trabajadores afectados por entidades a suprimir, en los siguientes términos, en el que se preveía que este personal:

> *"se integrará en la nueva entidad resultante de acuerdo con las normas reguladoras de la sucesión de empresas, en las condiciones que establezca el citado protocolo de integración, y tendrá la consideración de personal laboral de la agencia pública empresarial o de la agencia de régimen especial"*, además de especificarse que *"los convenios colectivos, (...) seguirán rigiendo los derechos y obligaciones del personal laboral procedente de dichas entidades (...), en tanto se apruebe un nuevo convenio aplicable al mismo."*

En el Protocolo de Integración de Personal en el Servicio Andaluz de Empleo, aprobado por *Resolución de 20 de abril de 2011, de la Secretaría General para la Administración Pública*, se contiene un régimen más completo para esta integración:

> *Cuarta. Incorporación del personal laboral de los Consorcios UTEDLT.*
>
> *1. Sucesión de empresa. En concepto de sucesión del personal de los Consorcios Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico de Andalucía –UTEDLT–, y desde la fecha de la disolución efectiva de cada uno de los Consorcios, la Agencia quedará subrogada en calidad de empleador en la totalidad de los contratos laborales del personal laboral de los mismos, con todos los derechos y obligaciones laborales y sociales inherentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores antes citado.*
>
> *2. Condiciones de integración. El personal con relación laboral común de los Consorcios UTEDLT (a saber, los agentes locales de promoción de empleo –ALPE–) se integrará en la Agencia de conformidad con el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo con la regla de la letra b) de la disposición adicional cuarta de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, el personal integrado tendrá la consideración de personal laboral de la Agencia.*
>
> *El acceso del personal de los Consorcios UTEDLT, en su caso, a la condición de personal funcionario o laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía sólo podrá efectuarse mediante la participación en las correspondientes pruebas selectivas de acceso libre convocadas en ejecución de las ofertas de empleo, de acuerdo con la regla de la letra b) de la disposición adicional cuarta de la Ley 1/2011, de 17 de febrero.*
>
> *De acuerdo con la regla de la letra f) de la disposición adicional cuarta de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, la masa salarial del personal laboral al servicio de la Agencia no podrá superar, como consecuencia de la reordenación, la del personal de los Consorcios UTEDLT.*
>
> *3. Normativa laboral de aplicación. El personal con relación laboral común de los Consorcios UTEDLT que se integra en la Agencia mantendrá las mismas condiciones laborales y retributivas de las que disfrutaba en los respectivos Consorcios, así como las dimanantes, en su caso, del I Convenio Colectivo del personal laboral de los Consorcios UTEDLT de Andalucía, publicado en el BOJA núm. 7, de 10 de enero, de 2008.*

Las condiciones laborales contenidas en dicho Convenio permanecerán subsistentes en tanto se aprueba un nuevo convenio aplicable al mismo, de acuerdo con lo establecido en el apartado e) de la disposición adicional cuarta de la Ley 1/2011, de 17 de febrero. Asimismo le será de aplicación la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Como se ha hecho con el colectivo FAFFE, procede en este punto reordenar este material normativo para construir el régimen jurídico del proceso de integración de este otro grupo de trabajadores, el colectivo UTEDLT. Aunque, como en muchos aspectos, ambos regímenes van a coincidir, vamos a ser mucho menos extensos en el tratamiento de esta materia en este apartado.

Aunque existe una importante diferencia entre ambos colectivos: en el caso del personal proveniente de FAFFE, éste formaba parte de una única entidad, y su integración fue instantánea, en un único momento. En el caso de las UTEDLT, había una pluralidad de entidades, con un único convenio aplicable a todas pero con algunas condiciones de trabajo distintas, y su desaparición fue un proceso continuado en el tiempo.

I.- Existencia de sucesión de empresas

El artículo 4 del Protocolo de integración, como ya apuntaba el artículo 8.5 de la *Ley 1/2011*, afirmaba que SAE quedaría subrogada en calidad de empleador en la totalidad de los contratos laborales del personal laboral de los mismos de las UTEDLTs, con todos los derechos y obligaciones laborales y sociales inherentes. Se proporcionan algunos datos para explicar cómo funcionaría este mecanismo:

- La subrogación se haría *"en concepto de sucesión del personal"*.
- El momento de producción de este efecto sería *"desde la fecha de la disolución efectiva de cada uno de los Consorcios"*.
- La subrogación se produciría *"de acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores"* antes citado.

No hay necesidad de discutir si esta subrogación existiría de por sí, materialmente; o si se trata de una voluntad del legislador (autonómico) de calificarla como tal. Los efectos son los mismos, en todo caso, los ya indicados respecto del colectivo FAFFE. Nos remitimos a lo dicho más arriba sobre este particular.

- Mantenimiento de los contratos de trabajo, que no podrán extinguirse como consecuencia de la cesión.
- Cambio de titularidad del contrato de trabajo, adquiriendo SAE la condición de empleador.
- Subrogación en todos los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social, incluyendo los compromisos de pensiones.
- Sistema de responsabilidades solidarias.
- Mantenimiento del convenio colectivo.

- Mantenimiento del mandato de los representantes legales de los trabajadores.

Como ocurría en el caso del colectivo FAFFE, el objetivo es que la integración no suponga un crecimiento de las retribuciones de los trabajadores integrados, para lo que se utiliza la técnica del mantenimiento de la masa salarial para controlar que no se incremente ésta, lo que implica necesariamente que no lo hagan las retribuciones individuales.

II.- Condiciones de integración

Al igual que ocurría con el colectivo FAFFE, a esta cuestión se refieren tanto la disposición adicional cuarta de la *Ley 1/2011* como el artículo 4 del Protocolo de Integración. De acuerdo con ambos preceptos, el personal con relación laboral común de los Consorcios UTEDLT (los ALPE) se integrará en SAE con la consideración de personal laboral de éste.

También se prevé que este personal pueda cambiar la naturaleza de su relación de servicios, para adquirir la condición de personal funcionario o laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía mediante la participación en las correspondientes pruebas selectivas de acceso libre convocadas en ejecución de las ofertas de empleo público.

III.- Condiciones laborales del personal integrado

El artículo 4 del *Protocolo de Integración*, la disposición adicional cuarta de la *Ley 1/2011*, y el artículo 44 ET mantienen provisionalmente la aplicación la normativa convencional de origen, en este caso el *I Convenio Colectivo del personal laboral de los Consorcios UTEDLT de Andalucía*, publicado en el BOJA núm. 7, de 10.01.2008. Se añade que este personal mantendrá las mismas condiciones laborales y retributivas de las que disfrutaba en los respectivos Consorcios.

Como en el caso anterior, este convenio continuará vigente *"en tanto se aprueba un nuevo convenio aplicable al mismo."*

3.2.3. Puesta en práctica del proceso de integración

La incorporación efectiva del personal proveniente de las UTEDLTs no se produjo en modo alguno en los términos previstos en el marco normativo que se acaba de indicar. Y ello por una circunstancia no prevista, que cambió radicalmente la situación. Esta circunstancia fue el despido de la totalidad de los empleados de estos Consorcios antes de llegar a producirse la integración originalmente diseñada.

Estas extinciones contractuales se producen en algunos casos con despidos individuales y en otros, los más, mediante despidos colectivos (la reciente reforma laboral de ese año había eliminado los denominados expedientes de regulación de empleo). Estas extinciones se realizaron de manera individualizada para cada consorcio.

El artículo 38 de la *Orden de 21 de enero de 2004*, ya citada, disponía que la concesión de las ayudas reguladas en ésta estaba condicionada *"a la existencia de dotación presupuestaria para el*

correspondiente ejercicio económico, pudiéndose adquirir compromisos de carácter plurianual, de acuerdo con lo previsto en la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía."

En una Conferencia Sectorial de empleo y asuntos Laborales celebrada el 24.05.2012 se decide un reparto de fondos que, en el marco de un período de fuertes recortes presupuestarios, limita considerablemente los que recibe la Comunidad Autónoma de Andalucía. En 2012 se presupuestaron 8.976.714,78 € para pagar las subvenciones para el total de los Consorcios UTEDLT, pero en esta conferencia la asignación fue de 1.107.767 €. Tras comprobar los fondos disponibles, el SAE entiende que sólo puede seguir financiando el programa de los ALPES y hasta el 30.09.2012, lo que notifica a los distintos Consorcios, reconociéndoles una ayuda económica para su sostenimiento que sólo alcanzaba para cubrir hasta esta fecha, alegando falta de disponibilidad presupuestaria.

Se notificó a los distintos Consorcios UTEDLT informe sobre las causas de insuficiencia presupuestaria para el mantenimiento de la financiación de los gastos de los Consorcios UTEDLT en Andalucía. A partir de este momento, y ante este panorama, se procedió a iniciar en cada uno el procedimiento necesario para extinguir los contratos de trabajo. Estos procesos estuvieron coordinados, de tal manera que los períodos de consulta comenzaron prácticamente a la vez.

En diciembre de 2012 el SAE dictó resoluciones concediendo subvenciones excepcionales a los Consorcios para cubrir los gastos de personal en concepto de indemnizaciones por las extinciones de los contratos de trabajo de este personal.

Producida la extinción de los contratos de trabajo del conjunto de los ALPES, éstos comenzaron a actuar judicialmente contra estos despidos, individual o colectivamente, con desigual fortuna.

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía adoptó una postura en la que negaba la existencia de fraude en la conducta del SAE, por considerar que la parte que lo alegaba estaba obligada a demostrar su existencia, lo que no había ocurrido; y por entender que no se había producido el evento que determina la aplicación de la subrogación, esto es la disolución de los Consorcios. Así se indica en alguno de sus pronunciamientos, en concreto, *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía -Granada- nº 359/2013, de 12.02.2013*:

> *«... no existiendo la disolución de los indicados Consorcios, no concurre el básico y esencial requisito para que se pueda producir la indicada subrogación».*

Esta doctrina fue contestada por los trabajadores ante el Tribunal Supremo, vía recurso de casación, y en uno de estos procedimientos se llegó a un hito importante que marcó el destino de este colectivo: la *Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 17.02.2014.*

En su recurso, la representación de los trabajadores alega que existía una normativa autonómica, concretamente el artículo 8.5 de la *Ley 1/2011*, que recogía la obligación del SAE de subrogarse en sus contratos por sucesión empresarial, y que el Consorcio que los empleaba (en este caso el Consorcio de Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo y Tecnológico de Sierra de Cazorla) había actuado fraudulentamente procediendo primero al despido de todos los trabajadores para disolver luego los Consorcios y de esta forma hacer innecesaria subrogación alguna por parte de esta Agencia.

Esta actuación habría vulnerado los principios de buena fe contractual y la doctrina de los actos propios. El Tribunal Supremo, que se había constituido en Sala General para dar respuesta a una cuestión que estaba generando mucha litigiosidad, acepta la existencia de fraude en la conducta de los Consorcios, y en aplicación del artículo 6 del Código Civil, determina la nulidad del despido, revocando la Sentencia recurrida de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía -Granada- con las consecuencias previstas en el art. 124.11 de la *Ley Reguladora de la Jurisdicción Social* (la Sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo) y con la condena solidaria de quienes han participado de una forma u otra en el fraude de ley, que resultan ser todos y cada uno de los demandados: Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo; SAE; Consorcio empleador, y los ayuntamientos que lo conformaban.

Esto es, a partir de esta nueva doctrina las entidades demandadas eran condenadas a reincorporar a los trabajadores en su puesto de trabajo y al abono de los correspondientes salarios de tramitación. Al haberse disuelto los Consorcios a la fecha de estas Sentencias, su ejecución se llevó a cabo frente al SAE, subrogándose dicho organismo a tales efectos en las relaciones laborales.

Nos permitimos apuntar que, en nuestro Derecho, la nulidad del despido, con la consecuencia de la inmediata readmisión, se produce cuando el mismo *"tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en las ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador,"* por lo que la nulidad por fraude supone un hito singular y reseñable en la Jurisprudencia respecto de la calificación que merece el despido.

Por auto de 15.09.2014, el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo rechazó un incidente de nulidad de actuaciones formulada por la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo frente a la sentencia dictada por la misma Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 17.02.2014, cerrando toda posibilidad de recurso contra este pronunciamiento más allá del eventual recurso al Tribunal Constitucional.

Otras Sentencias posteriores, como las de 20.02.2014, 11.12.2014, 11.03.2015, 25.04.2017, de 07.02.2018 y de 06.05.2020 mantuvieron esta interpretación, que debe considerarse consolidada.

Algunos trabajadores de otros Consorcios utilizaron esta Sentencia como base para solicitar la revisión de las Sentencias que habían obtenido, en las que se falló en contra de sus pretensiones. El Tribunal Supremo rechazó en varios casos esta revisión por considerarla presentada de forma extemporánea.

De esta manera, la integración efectiva de este colectivo se hizo por mandato judicial, en fase de ejecución de las distintas Sentencias que iban dictándose, y de manera individual para cada trabajador afectado por estos pronunciamientos. En estas Sentencias se fijaba el salario-día a efectos de pago de los salarios de tramitación, así como la categoría profesional de cada persona. Con estos datos, y con la información disponible en el Servicio de Desarrollo Local del SAE, se determinaban las condiciones de trabajo de este personal. Este proceso se inicia a finales de 2015, se hace muy intenso en 2016 y se mantiene con intensidad menor en 2017 y 2018.

El caso de los directores de los Consorcios fue diferente. Éstos habían tenido un problema laboral previo, porque se les consideraba trabajadores con relación laboral especial de alta dirección, por lo que en muchas ocasiones reclamaron el reconocimiento de la laboralidad ordinaria de su relación. Su coste se financiaba con cargo al programa operativo Fondo Social Europeo para Andalucía 2007-2013, por lo que había disponibilidad de fondos para financiar sus gastos para el año 2012.

No obstante, se entendió que sólo podían seguir desempeñando sus funciones cuando existieran ALPES y equipos de trabajo a los que coordinar, lo que no era el caso tras el despido de todos éstos. Este hecho llevó, a su vez, a su despido por causas objetivas, lo que produjo su propia litigación y la integración por vía judicial de algunos de estos profesionales. Debemos señalar también que los Tribunales aceptaron la naturaleza laboral ordinaria de su relación de trabajo.

A partir de este momento puede afirmarse que existe un nuevo colectivo dentro del SAE, el de los trabajadores provenientes de los Consorcios UTEDLT. El efecto de subrogación, previsto originalmente en el marco normativo antes descrito, acabó produciéndose por mandato judicial, lo que complicó su implementación. Las condiciones de trabajo efectivas eran las disfrutadas originalmente en los Consorcios, y se mantuvo también la aplicación de su convenio colectivo de origen.

Tras esta primera fase de litigación entre estos empleados surgen otros conflictos jurídicos entre el SAE y ellos, en relación con las condiciones de integración, que afectaban a cuestiones tales como el pago de los salarios de tramitación tras su incorporación o el reconocimiento de ciertos complementos salariales.

Ha habido una tercera fase de litigación en relación con estos trabajadores, iniciada por la pretensión de éstos (articulada por un sindicato propio) de ser reconocidos como trabajadores fijos del SAE. Esta fase se articula en una campaña generalizada de reclamaciones de este tipo, basada en la expectativa de un pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que declarara este reconocimiento como una consecuencia necesaria de la aplicación de la *Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28.06.1999*, relativa al *Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada*.

Esta campaña, auspiciada por algunos despachos de abogados, se vio truncada con la *Sentencia del Tribunal de Justicia de 19.03.2020,* asunto (C-103/18 y C-429/18), que consideró que la declaración como indefinido no fijo era una garantía suficiente para entenderse cumplidas las obligaciones que la directiva imponía a los Estados miembros, y en particular a España.

Han sido numerosos los pronunciamientos de los Tribunales rechazando esta meritada pretensión. Puede destacarse la *Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) de 24.05.2018*, que declaró que los trabajadores procedentes de los antiguos Consorcios y que actualmente prestan servicios en el SAE no tienen derecho a ostentar la condición de personal laboral fijo. La razón es que eran ya indefinidos antes de su despido y posterior readmisión por el servicio andaluz, pero para su selección no se siguió una auténtica y real oposición o concurso-oposición que les permitiera acceder a esta condición de fijeza. La naturaleza de su relación laboral es de indefinido no-fijo.

Posteriormente, el Tribunal Supremo apoyó esta interpretación, en la *Sentencia de su Sala Social del TS de 17.09.2020*, que fue confirmada por la de 30 de septiembre, adquiriendo valor de Jurisprudencia consolidada.

Las UTEDLT han mantenido la aplicación de su convenio colectivo propio; y también ha continuado la estructura de representación de los trabajadores, de tal modo que los órganos existentes en estas entidades antes de la fusión mantuvieran su mandato, sin que se produjera la integración de la plantilla a efectos de constitución de estas entidades representativas. Originalmente y hasta 2009, el colectivo elegía a sus representantes a nivel de centro de trabajo, constituyendo cada una de estas entidades una

unidad electoral independiente. A partir de las elecciones de este año se adoptó como unidad electoral la provincia, y se eligió un comité de empresa por cada una de éstas.

3.3. Colectivo Consorcios escuelas de formación

3.3.1. Antecedentes

Los Consorcios Escuela fueron creados a partir del año 1991, por la Junta de Andalucía, en colaboración con Entidades Locales. Llegaron a constituirse catorce, que conforman la denominada *Red de Consorcios Escuela de Formación para el Empleo de la Junta de Andalucía*, encargados de impartir las acciones formativas definidas en el artículo 7 del *Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.*

Estos Consorcios escuela de formación profesional se financiaban, principalmente, mediante una subvención de concurrencia no competitiva, convocada anualmente, hasta el año 2012, por el SAE. Con el traspaso de las competencias de formación profesional para el empleo a la Consejería de Educación, formalizado por el *Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo*, pasó a ser la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo el órgano competente para convocar y resolver el procedimiento de concesión de esta subvención. Tras el *Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio*, la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio asume nuevamente las competencias de formación profesional para el empleo.

Una serie de factores posteriores llevó a la decisión de extinguir estos Consorcios. Hubo razones administrativas, como el proceso de racionalización del sector público andaluz, en coincidencia con el proceso de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local. Por otro lado, hubo cambios en la política de formación profesional. La extinción fue un fenómeno complejo, durante el cual se acordó disolver estos Consorcios. Esto se hizo mediante un procedimiento iniciado por el *Acuerdo de 21 de octubre de 2014, del Consejo de Gobierno*, que facultaba al Consejero de Educación, Cultura y Deporte a instar el procedimiento de disolución de los Consorcios que componen la Red de Consorcios Escuela de Formación para el Empleo.

Posteriormente se aprueba el *Decreto-Ley 13/2014, de 21 de octubre*, por el que se amplían el objeto y los fines, y se cambia la denominación de la agencia pública empresarial «Ente Público Andaluz de Infraestructuras y Servicios Educativos». En esta norma se justifica la desaparición de estos Consorcios por el hecho de que la continuidad de estas acciones formativas no estaba garantizada con el actual modelo de gestión. Por ello, con este Decreto-Ley se amplían el objeto y fines de esta agencia, habilitándola para que pueda impartir, en los casos en que se produzca la disolución de los Consorcios, las acciones formativas que estos venían desarrollando, al exclusivo efecto de garantizar la continuidad de dicha oferta formativa.

En la Exposición de Motivos de este Decreto-Ley se afirma:

> *En la actualidad, tanto la prestación de los servicios formativos como la situación laboral del personal de dichos Consorcios se hace insostenible, por varios motivos jurídicos y desequilibrios económicos, financieros y de funcionamiento, que dificultan la gestión de los centros de formación de las distintas especialidades bajo el actual modelo de gestión. Hasta el momento dicha Red de Consorcios ha sido sustentada económicamente, casi en su totalidad, por una subvención anual en materia de formación*

profesional para el empleo. La aplicación de las recomendaciones de la Cámara de Cuentas de Andalucía en materia de subvenciones públicas, y las medidas de rigor y transparencia introducidas por el Gobierno Andaluz en la gestión de la formación profesional para el empleo que imposibilita que puedan ser beneficiarios de nuevas subvenciones, hace inviable la continuidad del modelo de gestión de la Red de Consorcios e imposibilita tanto el inicio de los cursos formativos 2014-2015 como el abono de las nóminas del personal de dicha red de Consorcios.

Para asegurar la continuidad de las acciones formativas a los estudiantes, y reconociendo el importante servicio que las escuelas habían venido realizando en las ocho provincias andaluzas, se decide entonces ampliar los fines de la Agencia, para que pueda asegurar la continuación de la oferta formativa y alcanzar los objetivos que hasta ahora vienen correspondiendo a estos centros.

Posteriormente se produce la aprobación del *Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre, por el que se modifican el objeto y los fines de las Agencias Públicas Servicio Andaluz de Empleo y Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación, estableciendo el procedimiento para culminar la integración de la red de Consorcios Escuela de Formación para el Empleo.* Este Decreto-Ley dispuso la disolución de los Consorcios y la cesión global de activos y pasivos en favor del SAE, así como la subrogación de todas las relaciones laborales en los términos establecidos en el artículo 44 ET. Esta norma dio por válidos los acuerdos de disolución y los de cesión global de activos y pasivos ya adoptados hasta entonces, que, de acuerdo con la norma de 2014, se habían hecho a la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación, considerándose que a partir de su entrada en vigor se consideraría receptora de esta cesión a la agencia SAE. Hubo posteriormente otros acuerdos de liquidación.

Los consejos rectores respectivos fueron adoptando los acuerdos necesarios, y procediendo a cumplir las exigencias formales requeridas por la normativa de aplicación.

1. Consorcio Escuela del Mármol de Fines (Almería): *Acuerdo del Consejo Rector del Consorcio Escuela del Mármol de Fines de fecha 13 de noviembre de 2014, por el que se aprueba la disolución del Consorcio y de la cesión global de activos y pasivos a la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación.*

2. Consorcio Escuela de Hostelería de Cádiz: *Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Consorcio «Escuela de Hostelería de Cádiz», con fecha 17 de noviembre de 2014, por el que se acuerda la cesión global de activos y pasivos del mismo a la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación.*

3. Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba: *Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Consorcio «Escuela de Joyería de Córdoba», con fecha 13 de noviembre de 2014, por el que se acuerda la cesión global de activos y pasivos del mismo a la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación.*

4. Consorcio Escuela de Madera de Encinas Reales (Córdoba): *Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Consorcio «Escuela de la Madera de Encinas Reales», con fecha 5 de noviembre de 2014, por el que se acuerda la cesión global de activos y pasivos del mismo a la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación.*

5. Consorcio Escuela Centro de Formación Albayzín (Granada): *Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Consorcio «Centro de Formación en Artesanía, Restauración y Rehabilitación de*

Patrimonio Histórico, Artístico y Cultural Albayzín», con fecha 11 de noviembre de 2014, por el que se acuerda la cesión global de activos y pasivos del mismo a la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación.

6. Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla (Huelva): *Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Consorcio «Escuela de Hostelería de Islantilla», con fecha 12 de noviembre de 2014, por el que se acuerda la cesión global de activos y pasivos del mismo a la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación.*

7. Consorcio Hacienda La Laguna de Baeza (Jaén): *Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Consorcio «Hacienda La Laguna de Baeza», con fecha 13 de noviembre de 2015, por el que se acuerda la cesión global de activos y pasivos del mismo a la Agencia Servicio Andaluz de Empleo.*

8. Consorcio Escuela de Hostelería de Málaga: *Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Consorcio Escuela «Hostelería de Málaga», con fecha 20 de enero de 2016, por el que se acuerda la cesión global de activos y pasivos del mismo a la Agencia Servicio Andaluz de Empleo.*

9. Consorcio Escuela de Hostelería de Benalmádena (Málaga): *Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Consorcio Escuela «Hostelería de Benalmádena», con fecha 20 de enero de 2016, por el que se acuerda la cesión global de activos y pasivos del mismo a la Agencia Servicio Andaluz de Empleo.*

10. Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves: *Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Consorcio «Escuela de Formación de Artesanos de Gelves», con fecha 6 de noviembre de 2014, por el que se acuerda la cesión global de activos y pasivos del mismo a la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación.*

11. Centro Andaluz de Formación Integral de las Industrias del Ocio: *Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Consorcio "Centro Andaluz de Formación Integral de las Industrias del Ocio" de 28 de enero de 2015, por el que se acuerda la cesión global de activos y pasivos del mismo a la Agencia Servicio Andaluz de Empleo.*

Con posterioridad a la aprobación de esta norma, el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, en sesión celebrada el día 06.10.2015, aprobó una transferencia de créditos, por importe de 12,96 millones de euros, para financiar el proceso de integración de los Consorcios Escuela en el SAE.

Paralelamente a los acuerdos de disolución y de cesión de activos y pasivos, que eran publicados en el BOJA por el SAE, se iban aprobando Resoluciones del SAE de aceptación global de activos y pasivos de los Consorcios, en las que se preveía que los efectos de la cesión de activos y pasivos en la Contabilidad del SAE se producirían una vez auditados los periodos. En algunos de estos acuerdos aparece como entidad cesionaria de la cesión global de activos y pasivos del mismo la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación, puesto que se produjeron antes del cambio de asignación de competencias. Tras la aprobación del *Decreto-Ley 5/2015* se entiende que cesionaria es, a todos los efectos, la Agencia SAE.

3.3.2. Normativa específica de integración

La norma principal para la integración de los Consorcios en el SAE se encuentra en el ya citado *Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre, por el que se modifican el objeto y los fines de las Agencias Públicas Servicio Andaluz de Empleo y Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación*, estableciendo el procedimiento para culminar la integración de la red de Consorcio Escuela de Formación para el Empleo.

El artículo 5 prevé que, una vez acordada la disolución de cada consorcio integrante de la Red de Consorcios Escuela de Formación para el Empleo, se realizará la cesión global de activo y pasivo al SAE, que conllevará la subrogación por éste en todas las relaciones jurídicas, derechos y obligaciones titularidad de aquél. Una vez realizada la cesión y disponiendo de los medios necesarios para ello, la entidad competente para el desarrollo de las acciones formativas atribuidas a los Consorcios disueltos será el SAE, según el artículo 7.

El SAE será también el destinatario de la cesión global de activos y pasivos del consorcio, asumiendo las competencias administrativas y los medios necesarios para el desarrollo de las actividades formativas para el empleo.

Desde el punto de vista de los trabajadores de estas entidades, el artículo 8 se encarga de concretar los efectos de esta cesión global de activos y pasivos. Este artículo, que lleva por título, de manera muy significativa, el de *"subrogación"*, dice así:

> *"La aceptación por el Servicio Andaluz de Empleo de la cesión global de activos y pasivos realizada por el consorcio a favor de la citada Agencia Pública, determinará la subrogación de la misma en la condición de empleador en los términos establecidos por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.*
>
> *El acceso, en su caso, del personal de los Consorcios a la condición de personal funcionario o laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía sólo podrá efectuarse mediante la participación en las correspondientes pruebas selectivas de acceso libre convocadas en ejecución de las ofertas de empleo."*

Este precepto contempla la integración del personal de los Consorcios en el SAE, a través de la figura de la subrogación empresarial. En este caso, y a diferencia de cuanto ocurrido con el colectivo FAFFE y el colectivo UTEDLT, la norma específica se remite *in totum* al artículo 44 del ET, por lo que se alude a que habrá de estarse a su régimen jurídico, ya indicado con anterioridad, sin especialidad alguna (nos remitimos a los comentarios hechos más arriba respecto de la aplicación del artículo 44 ET al proceso cuyo análisis nos ocupa, con el condicionante adicional de que la norma de remisión es autonómica). En cualquier caso, desde un punto de vista jurídico-práctico hemos de apuntar que se producirá, por tanto, el cambio de titularidad del contrato de trabajo, el mantenimiento de las condiciones laborales, la aplicación de los convenios respectivos y, en su caso, el mantenimiento del estatus representativo de los órganos correspondientes en cada entidad.

3.3.3. Puesta en práctica del proceso de integración

En el caso del *"colectivo escuelas,"* la integración se produce de manera más ordenada, siguiendo el modelo originalmente previsto y de forma más cercana al *"colectivo FAFFE"* que al *"colectivo UTEDLT"*. Si bien, al tratarse de distintas entidades y no de una única (como era el caso con la Fundación), ésta

se realizó mediante un proceso más largo y complejo. En este caso, el debate jurídico se generó sobre todo en las concretas condiciones de trabajo de este personal, y en el convenio colectivo que le resultaba de aplicación.

Ante la falta de fondos para las políticas desarrolladas por las Escuelas, hubo algunos casos en los que éstas quedaron sin capacidad presupuestaria para hacer frente a sus obligaciones salariales, por lo que en el momento de la integración existían deudas pendientes con los trabajadores. Estas deudas fueron pagadas directamente por la Junta de Andalucía, sin que el SAE se hiciera cargo de las mismas.

Tras la integración de las respectivas plantillas de las Escuelas en el SAE, éste procede a revisar las condiciones de trabajo y salariales de cada colectivo. En algunos casos se procede a regularizaciones, suspendiendo el pago de algunos complementos salariales, como el de transporte; y se ajustan otros, como el de antigüedad, lo que da lugar a su propia litigiosidad.

El mapa convencional de estas entidades es sumamente complicado, ya que, siendo entidades independientes, nunca se erigieron como unidad de negociación única, sino que cada una se regía por un convenio diferente, que podía ser uno propio, o bien uno provincial que resultara aplicable en función de la actividad desempeñada. En conjunto les resultaban de aplicación los siguientes convenios:

- Convenio Colectivo provincial del Mármol de Fines. **(Párrafo modificado por la Cuestión Observada Nº 2.3.1)**
- Convenio Colectivo de la Escuela de Hostelería de Cádiz.
- Convenio Colectivo del Consorcio Escuela de la Madera de Encinas Reales (CMER).
- Convenio Colectivo del Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba.
- Convenio Colectivo del Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada. **(Párrafo modificado por la Cuestión Observada Nº 2.3.1)**
-
- Convenio Colectivo del Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla.
- Convenio Colectivo del Consorcio Escuela de Hostelería La Cónsula.
- Convenio Colectivo del Consorcio Hacienda La Laguna.
- Convenio Colectivo del Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves (CEFAG).
- Convenio Colectivo del Consorcio Escuela de Hostelería La Fonda. **(Párrafo modificado por la Cuestión Observada Nº 2.3.1)**

Cada escuela consorcio constituía un centro de trabajo de menos de 50 trabajadores, los cuales contaban con uno o varios delegados de personal. Tras la integración, realizan las mismas funciones que venían desempeñando con anterioridad, y los delegados de personal vienen manteniendo el mandato representativo.

3.4. Otros colectivos

3.4.1. Antecedentes

En el SAE existen otros colectivos que se consideran de manera diferenciada, con particularidades propias cada uno de ellos en cuanto a su origen y a sus condiciones de trabajo. Aunque cada uno tiene sus particularidades, se les suele tratar de manera conjunta como si fuera una categoría residual, por oposición a los otros grandes colectivos que conforman su plantilla (funcionarios, personal laboral VI Convenio, FAFFE, UTEDLT y Escuelas).

A diferencia de los tres colectivos subrogados estudiados anteriormente (FAFFE, UTEDLT y Escuelas) estas personas fueron contratadas directamente por SAE (excepto UO que fue por FAFFE), y su incorporación con carácter permanente en su plantilla no obedece a un proceso de integración, sino de mantenimiento y conservación de sus contratos de trabajo como consecuencia de decisiones judiciales. Esto se debe a que su contratación se produce de manera temporal, no respetándose las exigencias legales sobre estas modalidades contractuales, lo que llevó a su conversión en indefinidos no fijos **(Párrafo modificado por la Cuestión Observada Nº. 2.4.1.).**

3.4.2. Colectivo MEMTA

El colectivo MEMTA (Mejora de la Empleabilidad de los Trabajadores Andaluces) procedía de la contratación temporal de personal en el marco del plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, del *Real Decreto Ley de 18 de abril de 2008, de medidas de impulso a la actividad económica.* En su artículo 8 se autoriza al Gobierno a la aprobación, mediante acuerdo del Consejo de Ministros, de un Plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral destinado a incrementar la contratación laboral y el reforzamiento de la estabilidad profesional tanto de las personas desempleadas como de las expuestas a su exclusión del mercado laboral. Este Plan sería gestionado por las Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

En ejecución de esta habilitación se adoptó el *Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008,* que aprobó el plan extraordinario. La Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, en la reunión celebrada el 26.06.2008, acordó los criterios objetivos de la distribución territorial para el ejercicio económico de 2008, así como la distribución resultante de las subvenciones correspondientes al plan extraordinario.

El Consejo de Ministros decidió su formalización en su reunión de 04.07.2008, para lo que se aprobó la *Orden TIN/1940/2008, de 4 de julio, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2008*, para su gestión por las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, subvenciones para financiar el coste imputable a 2008 del plan extraordinario de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por el *Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008.* Este plan fue prorrogado para los orientadores hasta el 31.12.2012 por el artículo 13 de la *Ley 35/2010.*

Los Presupuestos Generales del Estado de los años siguientes recogieron partidas presupuestarias para este programa, con una cantidad elevada en 2011 que se redujo considerablemente en las anualidades presupuestarias posteriores. Sobre la base de esta normativa y estas habilitaciones presupuestarias se

contrató un colectivo numeroso de asesores para desempeñar funciones de orientación, a los que se conoce internamente como *"colectivo MEMTA"*, por las siglas del programa para el que se les empleó.

Aunque las contrataciones temporales del colectivo MEMTA expiraban en 2010, fueron objeto de prórrogas conforme a distintos programas hasta el 31.12.2012, fecha en la que se extinguieron todos los contratos vinculados a este plan.

Al colectivo *"MEMTA"* le era de aplicación el *VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.'*

3.4.3. Colectivo PROMOTORES

Por su parte, el artículo 15 del *Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo*, prevé la contratación de 1.500 personas como promotoras de empleo como medida para el refuerzo de la atención a la demanda y oferta de empleo en el Sistema Nacional de Empleo. Estos promotores realizarían su actividad en las oficinas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo, desde el 01.02.2011 hasta el 30.06.2012.

La gestión de esta medida se haría, también, por las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia. Esta contratación dio lugar, en el caso de Andalucía, a la aparición de un nuevo colectivo de personas que acabaron integrados en el SAE, el llamado *colectivo "PROMOTORES"*. Sus contratos eran temporales, vinculados a la duración de la medida adoptada por el Gobierno de la Nación, y a la disponibilidad de los fondos dotados para su contratación.

Estas personas fueron contratadas para el año 2011, aunque con posterioridad su contrato se prorrogara para todo el año 2012, extinguiéndose al final de éste (en algunos casos, antes del 31 de diciembre). Esta terminación afectó a un total de 235 promotores, de los cuales – a la vista de la información que nos ha sido facilitada y de ulteriores avatares que dieron lugar a la extinción de un número de contratos importante.

(Párrafo modificado por la Cuestión Observada Nº. 2.4.2.)

3.4.4. Colectivo ORIENTADORES

Existe, finalmente, un grupo muy pequeño de "ORIENTADORES" conocidos como **"UO"** (siglas de "Unidad de Orientación") que se incorporaron al SAE, procedentes de FAFFE, también como consecuencia de Sentencias que declararon la nulidad de sus extinciones contractuales.

El colectivo Orientadores tiene su origen en el Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas de Inserción Laboral de la Junta de Andalucía donde se regulaba el Programa de Orientación Profesional de las personas demandantes de empleo, a través de una línea de ayuda denominada "Andalucía Orienta".

De este modo, en noviembre de 2010, FAFFE contrató a Dª [redacted] como Técnico de la Unidad de Orientación (UO) en la localidad de Sanlúcar de Barrameda. Fruto del proceso de integración de FAFFE, la Sra. [redacted] fue integrada en el SAE el 03.05.2011. El 31.07.2012, el SAE comunica la finalización de su contrato temporal y, en fecha 28.01.2013, se declara su despido nulo

por el Juzgado de lo Social número 1 de Jerez de la Frontera, siendo readmitida por el SAE **(Párrafo modificado por la Cuestión Observada Nº 2.4.2).**

3.4.5. Normativa específica de integración

Dado que estas personas fueron contratadas desde un primer momento directamente por el SAE (o por FAFFE como ocurrió con UO), bien que con carácter temporal; y que la intención de la Agencia no fue la de establecer una vinculación permanente con éstas, sino tan sólo en cuanto duraran los programas para los que se les contrató, no existió en ningún momento una normativa específica de integración. **(Párrafo modificado por la Cuestión Observada N.º 2.4.3)**.

3.4.6. Puesta en práctica del proceso de integración

El proceso de inclusión de estos colectivos se produjo sin la existencia de una normativa específica de integración, sino que se produce como consecuencia de mandatos judiciales que determinaron la incorporación individual de cada uno de los trabajadores. De ahí que no pueda señalarse una fecha concreta para identificar cuándo se produce ésta como colectivo. Tampoco se elaboró un marco normativo para este proceso, ya que no fue previsto ni deseado por la Junta de Andalucía **(Párrafo modificado por la Cuestión Observada N.º 2.4.4)**.

La extinción de los contratos de uno y otro colectivo, a partir de finales de 2012, fue impugnada por los trabajadores, que reclamaban la consideración de ésta como despido. En estas reclamaciones cabe distinguir dos aspectos o cuestiones jurídicas, cada una de las cuales dio lugar a sus propias reclamaciones judiciales: por un lado, para considerar fraudulentos sus contratos de trabajo temporales (y que por lo tanto se les considerara trabajadores indefinidos); por otro, para que se considerara que se había procedido a un despido colectivo nulo cuando se extinguieron éstos.

En relación con la primera pretensión, la de considerar ilegítima su contratación temporal y por lo tanto la extinción de sus contratos, los Tribunales les dieron la razón a los trabajadores tras una larga tramitación procesal que llegó hasta la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Para éste había dos circunstancias que invalidaban la naturaleza temporal de los contratos de los demandantes:

- De un lado, sus funciones iniciales, relacionadas con una medida extraordinaria destinada a un refuerzo de la orientación profesional de los desempleados, se ha ido consolidando en el tiempo -superando incluso los límites máximos del contrato para obra o servicio- y, a la vez, ampliándose y desdibujándose funcionalmente;

- De otro, estos trabajadores realizaron tareas generales de la oficina de empleo, sin que hubiera diferenciación ni separación alguna entre la actividad de quienes fueron contratados al amparo de estos programas con los trabajadores y las actividades ordinarias y habituales de cualquier oficina de empleo.

Respecto del colectivo MEMTA, los primeros pronunciamientos se producen en instancia en 2012, aunque el grueso se dicta en 2013; posteriormente las reclamaciones llegaron a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, cuyas primeras Sentencias son de diciembre de este mismo año, aunque hubo otras de 2014 y 2015. Hay que tener en cuenta que se trataba de un grupo de

profesionales repartido por todo el territorio de la Comunidad, por lo que el conocimiento de sus pretensiones fue atribuido a una pluralidad de Juzgados de lo Social, lo que explica la diferencia de fechas de estos pronunciamientos.

Por su parte, el colectivo Promotores vivió una experiencia similar. Los Juzgados de lo Social comenzaron a pronunciarse sobre su situación en 2013, habiendo Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía desde 2015.

En consecuencia, los Promotores fueron demandando su incorporación al SAE, lo que dio lugar a un proceso de integración progresiva. Una vez más, ésta se produjo como consecuencia de pronunciamientos judiciales, con lo que las condiciones laborales y salariales fueron las que tenían cuando prestaban sus servicios, tal como se recogían en los respectivos fallos y/o resoluciones dictadas en ejecución de Sentencia.

La segunda pretensión, la de considerar que estas extinciones eran en realidad despidos nulos, por no haberse tramitado conforme a los mandatos del artículo 51 ET, tuvo diferente devenir y resultado. En una primera fase fue estimada por los Tribunales, quienes, atendiendo a que el número de extinciones excedía del umbral del despido colectivo, declararon nulos los despidos (entre otras, *Sentencia núm. 95/2015 de 15 enero del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla. Sala de lo Social, Sección 1ª*, para el colectivo MEMTA).

Sentencias posteriores del Tribunal Supremo, sin embargo, consideraron que la calificación que correspondía a estas extinciones contractuales era la de improcedencia, no la de nulidad. Aun considerando a este personal como indefinido no fijo en el momento de producirse éstas (lo que determinaba que la pretendida terminación de sus contratos temporales fuera en realidad un despido improcedente) la Sala consideró que no se estaba aplicando una decisión empresarial del SAE, sino que éste se estaba limitando en realidad a dar cumplimiento a un mandato legal. En palabras del Alto Tribunal:

> *"[...]en efecto, al disponer la Ley el agotamiento del Plan Extraordinario en determinada fecha, con ello impuso que con la misma data concluyese la relación de los contratados y por lo mismo obligó a que la Administración diese por finalizada la relación laboral con efectos del referido día. De manera que en el presente caso no cabe entender que con su actuar -no acudir al procedimiento de despido colectivo- la Administración autonómica hubiese pretendido eludir los trámites y garantías del art. 51 ET, sino que muy contrariamente ha de afirmarse que el SAE se limitó -porque estaba obligado- a aplicar la Ley 35/2010". Véase, entre otras, las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 8 de julio de 2015 y de 13 de mayo de 2015, también para el colectivo MEMTA."*

Concluimos indicando que la consecuencia del despido improcedente (salvo excepciones) es la opción para el empleador entre la indemnización y la readmisión.

4. Verificar que el mismo número y la misma plantilla de personal, con sus categorías y funciones, existente en el momento previo a la integración, es la que efectivamente se integra en el SAE y sigue realizando funciones

Una vez analizados los procesos de integración, consta acreditado que los 4 colectivos expuestos más arriba han sido integrados en el SAE. A lo largo del presente apartado se analizará si las personas que formaban parte del colectivo, antes de la integración, constituyen el grupo de personas trabajadoras que

efectivamente ha sido integrado en el SAE, o bien existen diferencias de personal que pudieran precisar explicación.

4.1. Situación preliminar

En cuanto a la verificación del número de personal, plantilla y categoría profesional de las personas trabajadoras objeto de integración, el punto de partida obliga a considerar diferentes métodos de análisis, en la medida en que la incorporación de los distintos colectivos en la Agencia se ha producido por diferentes vías jurídicas.

Así, habida cuenta de que los colectivos FAFFE y Consorcios Escuelas de Formación han tenido su propia normativa de integración, la incorporación del personal se realizó de manera razonablemente ordenada, atendiendo al personal que obraba en alta en el ente al momento de la subrogación y considerando aquellos supuestos en los que los trabajadores, de conformidad con la normativa laboral aplicable, tenían derecho de reincorporación en la entidad de procedencia y no se encontraban de alta al momento de la integración, y todo ello sin perjuicio de que pudiera haberse producido alguna discrepancia digna de mención.

Contrariamente a lo que ocurre en los supuestos de las dos entidades citadas -FAFFE y Consorcio Escuelas de Formación- la incorporación de los colectivos UTEDLT y de otros colectivos (PROMOTORES, MEMTA, UO) dado que su incorporación tuvo causa en un pronunciamiento judicial, normalmente en fase de ejecución, la celeridad en el cumplimiento de cada mandato judicial individual, unida a la falta de instrumento jurídico de coordinación entre el transmitente y la Agencia hacen prácticamente imposible la obtención de una foto fija al momento previo de la incorporación, y paralelamente lo mismo si se intenta establecer una fecha de efectiva incorporación generalizada, ya que la misma, amén de extenderse en el tiempo, como se ha expuesto más arriba, se produjo de forma bastante atomizada.

No obstante, en el caso de los colectivos UTEDLT y otros colectivos (Promotores, MEMTA y UO) la existencia de una Sentencia judicial permite cotejar que el personal incorporado lo ha sido como consecuencia de mandato judicial, de forma que, en todos los casos, la existencia de una relación laboral preexistente con el ente transmitente ha debido ser valorada adecuadamente por el órgano judicial correspondiente (o al menos ha podido ser objeto de discusión en juicio).

Así, el artículo 104 de la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social*, aplicable a todo tipo de extinción laboral, asume que quienes demandan por despido deban justificar la existencia de una relación laboral. En otras palabras, es en el seno del proceso de despido donde corresponde determinar o asumir la existencia de una relación laboral, lo que constituye, a la postre y a excepción de determinados casos excepcionales, un presupuesto de partida que condiciona cualquier otro particular controvertido que deba ser objeto de examen judicial. Esto ha sido avalado por, entre otras, la *Sentencia núm. 1615/2013 de 10 octubre, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Málaga*, que dice:

> *"En este sentido, esta Sala ha reiterado que en los procesos por despido incumbe al trabajador la prueba de la existencia de la relación laboral y de su extinción, en cuanto hechos constitutivos de su pretensión; mientras que corresponderá al empresario acreditar, en su caso, la concurrencia de hechos impeditivos, extintivos o excluyentes que le exoneren de responsabilidad. Sin que tal distribución de la carga probatoria implique imponer al trabajador una «probatio diabolica», pues se trata de hechos positivos que deben ser acreditados por quien los sostiene. La prueba realmente diabólica sería exigir al empresario la acreditación de que no hubo relación laboral, pues se trata de un hecho negativo de imposible o muy*

difícil prueba, cuya exigencia podría generar indefensión con vulneración del principio constitucional consagrado en el artículo 24 de la Constitución."

En segundo lugar, en cuanto a las funciones preexistentes y posteriores a la subrogación, los términos del análisis han versado sobre el contenido funcional de las tareas inherentes a los distintos puestos de trabajo, y no al desglose pormenorizado de cada una de las mismas en dos momentos concretos.

Lo anterior trae causa, además de por la existencia de una integración *"no ordenada"*, por la inexistencia de un catálogo o listado de las funciones realizadas por las personas y los puestos al que están adscritas, tanto antes como después de la integración en el SAE.

Por ello, se ha llevado a cabo una exégesis no completa y que podríamos llamar *"de aproximación"*, que nos ha permitido contrastar si las funciones que venían realizando los trabajadores de los distintos colectivos, en cuanto a su naturaleza, se han mantenido tras la integración. Así, si bien es posible que estrictamente determinada función o funciones concretas hayan evolucionado, cambiado o incluso desaparecido, el contenido básico funcional del puesto de trabajo sí se ha mantenido tras la integración, por lo que, a grandes rasgos, puede existir identidad sustancial funcional entre las tareas desarrolladas por el personal integrado antes y después de la integración.

Así las cosas, el análisis propuesto está en línea con los objetivos marcados por el *"Manual de funciones comunes en Entidades del Sector Público instrumental"*, incardinado dentro del *"Plan de Ordenación de Recursos Humanos en entidades del sector público instrumental"*, desarrollado por la Dirección General de Planificación y Evaluación de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública, la cual define tres bloques de funciones comunes con sus correspondientes líneas de actividad; así como siete perfiles de puestos de trabajo donde deberán ser incardinadas todas las categorías profesionales existentes en el sector público instrumental.

De este modo, los tres bloques de funciones comunes son: (i) atención a la necesidad de planificación y evaluación de la entidad; (ii) atención a las necesidades y expectativas de las personas usuarias y grupos de interés; (iii) atención a las necesidades de fomento, promoción e innovación de los servicios prestados por la entidad. Dentro de cada bloque, encontramos las siguientes líneas de actividad:

I. Bloque 1: atención a la necesidad de planificación y evaluación de la entidad

   A. Línea de actividad para la atención a la necesidad de planificación y gestión de la actividad y funcionamiento de la entidad.

   B. Línea de actividad para la atención a la necesidad de planificación y gestión de los recursos humanos de la entidad.

   C. Línea de actividad para la atención a la necesidad de planificación y gestión de los recursos económicos/financieros de la entidad.

   D. Línea de actividad para la atención a la necesidad de planificación y gestión de los recursos tecnológicos de la entidad.

   E. Línea de actividad para la atención a la necesidad de planificación y gestión de los servicios generales de la entidad.

F. Línea de actividad para la atención a la necesidad de planificación y gestión de la comunicación e identidad corporativa de la entidad.

G. Línea de actividad para la atención a la necesidad de planificación y gestión de los procesos de calidad de la entidad.

II. Bloque 2: Atención a las necesidades y expectativas de las personas usuarias y grupos de interés.

A. Línea de actividad para la atención a las necesidades y expectativas de las personas usuarias y grupos de interés.

III. Bloque 3: Atención a las necesidades de fomento, promoción e innovación de los servicios prestados por la entidad.

A. Línea de actividad para la atención a las necesidades de fomento, promoción e innovación de los servicios prestados por la entidad.

Por su parte, los perfiles profesionales o de puestos de trabajo con los que se pretende proporcionar homogeneidad suficiente a los distintos grupos y categorías profesionales que existen en el SAE son los siguientes:

1. Perfil de dirección

En este perfil se incardinan aquellos puestos de trabajo desde donde se desarrollan actuaciones relacionadas con el liderazgo sobre equipos y/o proyectos del SAE en su conjunto, o de cualquiera de las líneas de actividad incluidas en la cartera de servicios. Se trata de puestos a los que se atribuyen funciones con la mayor capacidad ejecutiva, de decisión y responsabilidad en relación con una o más líneas de actividad operativa o de gestión: directivos de primer nivel, transversal o directivos de línea u otros.

2. Perfil de gestión

Este perfil aglutina aquellos puestos de trabajo desde donde se desarrollan actuaciones relacionadas con la coordinación de equipos y/o proyectos, cuya principal misión es la de velar por una atención eficaz, eficiente y responsable de las necesidades y expectativas del equipo de profesionales, así como de la planificación y gestión de los proyectos asignados de cualquiera de los servicios incluidos en la oferta del SAE o del funcionamiento de cualquiera de sus unidades organizativas (RRHH, Económico/financiero, Servicios generales, Recursos tecnológicos, comunicación, etc.)

3. Perfil de técnico de soporte a la gestión

Este perfil lo conforman aquellos puestos de trabajo desde donde se desarrollan actuaciones relacionadas con el apoyo técnico general a la toma de decisiones como el estudio / análisis de información, búsqueda de información / datos, elaboración técnica de informes / propuestas / documentos, redacción de memorias, identificación y propuesta de alternativas, programación de actividades y todas aquellas que dan soporte a la gestión y dirección de las Líneas de actuación transversales.

4. Perfil técnico especializado

Se incorporan aquellos puestos de trabajo desde donde se desarrollan actuaciones relacionadas con el apoyo técnico específico a la prestación de servicios de intermediación y orientación laboral, así como a la docencia en materias específicas. Son desempeñados por personal con categoría de Técnico/a medio o superior que disponen de formación reglada universitaria y, en función de la unidad administrativa en la que prestan sus servicios, requieren además de alguna formación complementaria (Profesores, Monitores, Orientadores, etc.)

5. Perfil profesional especializado

Son puestos de trabajo desde donde se desarrollan actuaciones relacionadas con labores especializadas en la línea de actividad específica de docencia y soporte a la misma.

6. Perfil de soporte administrativo

En este perfil se incorporan aquellos puestos de trabajo desde donde se desarrollan actuaciones relacionadas con la preparación/tramitación de documentación, grabación de información, atención directa a las personas usuarias por diferentes canales o medios y todas aquellas que dan soporte al desarrollo técnico, de gestión o de dirección de cualquiera de los servicios incluidos en la cartera de servicios o del funcionamiento de cualquiera de las unidades organizativas de la misma (RRHH, Económico/financiero, Servicios generales, Recursos tecnológicos, comunicación, etc.)

7. Perfil subalterno y de oficios

En este perfil se incorporan aquellos puestos de trabajo desde donde se desarrollan actuaciones relacionadas con el soporte básico y/o general a cualquiera de los servicios incluidos en la cartera de servicios o del funcionamiento de cualquiera de sus unidades organizativas que no requieren de titulación o, en su caso, precisan únicamente de titulación básica.

De este modo, podemos decir que el contenido funcional de los distintos grupos/categorías profesionales de los distintos colectivos ha sido ordenado atendiendo a la naturaleza del puesto previo a la integración, con el fin de ordenar los recursos humanos, y ello en aras de evitar que el personal integrado realice funciones distintas a las de su puesto de origen, reduciendo, por tanto, el riesgo de judicialización dimanante del ejercicio de funciones distintas al grupo profesional.

A pesar de que el análisis de que el presente trabajo no consiste en descripción o valoración de puestos, a lo que viene a sumarse la falta de información escrita que pueda tener carácter definitivo y efectivo (lo que, evidentemente, dificulta nuestro trabajo) nuestra aproximación a la situación nos ha permitido concluir que, en esencia, las funciones que las personas trabajadoras llevaban a cabo antes de la integración se han mantenido sustancialmente tras la misma, dado que apenas han existido demandas de reclasificación profesional, acoso laboral. Apoya tal conclusión (no definitiva pero razonablemente lógica dados a la vista de la información que se nos ha facilitado) la ausencia de demanda o reclamación alguna de reclasificación profesional (a salvo una excepción que comentaremos más adelante) ausencia de carga de trabajo o realización de funciones contrarias a la dignidad de la persona, o cualquier otra actuación judicial o prejudicial tendente a promover o que diera lugar a una reorganización funcional del personal integrado, de forma individual o colectiva.

En suma, la reordenación funcional posterior a la incorporación de colectivos que ha sido realizada por el SAE, si bien por aproximación (ya que no se trata de un catálogo de puestos y funciones) permite contrastar de forma razonablemente precisa si las funciones correspondientes al grupo profesional de origen han sido correctamente identificadas con el contenido funcional del perfil del puesto, de forma que la adscripción al perfil profesional permite cotejar con ciertas garantías la equivalencia de funciones entre los momentos anterior y posterior a la integración.

En tercer lugar, conviene señalar que, originaria y previamente a la integración de los colectivos, el SAE ya contaba, además de con funcionarios, con personal sujeto a Derecho Laboral, que se encontraban en alta en el Régimen General de la Seguridad Social. Este grupo formaba otro colectivo de la plantilla, al que se conoce como "Colectivo VI Convenio", porque le es de aplicación el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía; y lo formaban las personas contratas laboralmente antes de iniciarse la reordenación del sector público.

Concluimos apuntando que tras las noticias de la integración de colectivos, inicialmente del colectivo FAFFE, con el fin de mantener la distancia o separar los distintos colectivos existentes en el SAE, se procedió por la Agencia a la apertura de hasta 8 Códigos de Cuenta de Cotización distintos, para dar de alta en Seguridad Social a todo el personal objeto de integración. Esta actuación no es ilegal.

Dicho lo anterior, se procede a realizar la verificación del personal en los términos previstos en el pliego de prescripciones técnicas.

4.2. Colectivo procedente de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo (FAFFE)

4.2.1. Verificación del número de personas y plantilla

A resultas de la integración obligada por la *Resolución de 20 de abril de 2011, de la Secretaría General para la Administración Pública*, el personal de FAFFE debía integrarse en el SAE en virtud de lo dispuesto en el artículo 44 ET con fecha de efectos 05.05.2011.

Inicialmente, el Informe de la CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA denominado *"FISCALIZACIÓN SOBRE LOS PROCESOS DE EXTINCIÓN DE ENTIDADES DEPENDIENTES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA COMO CONSECUENCIA DE LA REESTRUCTURACIÓN DE SU SECTOR PÚBLICO (EN COORDINACIÓN CON EL TRIBUNAL DE CUENTAS) Periodo fiscalizado - julio de 2010 a*

diciembre de 2016-" refleja que el personal de la FAFFE integrado en el SAE ascendió a 1666 personas (página 40) ó bien a 1667 (página 45). No obstante, en la medida en que el citado Informe no incorpora un listado detallado del personal ni tampoco indica en qué momento concreto se realizó el análisis, dicha fuente de información, si bien indicativa del número aproximado, no permite otorgar fehaciencia plena al personal efectivamente integrado, por lo que lo tomamos como referente no plenamente preciso o determinante.

De esta forma, acudiendo a los Tc2 de la FAFFE de mes de mayo de 2011, se observa que el personal que obraba en alta a fecha 05.05.2011 ascendía a 1665 personas conforme al siguiente desglose por provincias:

	FAFFE
PROVINCIA DE ALMERÍA	98
PROVINCIA DE CÁDIZ	305
PROVINCIA DE CÓRDOBA	137
PROVINCIA DE GRANADA	117
PROVINCIA DE HUELVA	139
PROVINCIA DE JAÉN	120
PROVINCIA DE MÁLAGA	124
PROVINCIA DE SEVILLA - SERVICIOS CENTRALES	625
TOTAL	1665

Por su parte, el informe de vida laboral del SAE a fecha 06.05.2011 refleja un número de personal de 1644 conforme al siguiente desglose:

	SAE - VL
PROVINCIA DE ALMERÍA	96
PROVINCIA DE CÁDIZ	301
PROVINCIA DE CÓRDOBA	135
PROVINCIA DE GRANADA	115
PROVINCIA DE HUELVA	136

PROVINCIA DE JAÉN	116
PROVINCIA DE MÁLAGA	120
PROVINCIA DE SEVILLA - SERVICIOS CENTRALES	625

De este modo, puede apreciarse una diferencia 21 personas en la comparativa de ambas vidas laborales resultando que, con posterioridad a la subrogación, han causado baja los siguientes:

Apellidos y nombre	DNI/IPF	Categoria	Provincia
		PROFESOR	ALMERÍA
		PROFESOR	ALMERÍA
		PROFESOR	CÓRDOBA
		PROFESOR	CÓRDOBA
		PROFESOR	GRANADA
		PROFESOR	GRANADA
		PROFESOR	CÁDIZ
		PROFESOR	CÁDIZ
		PROFESOR	CÁDIZ
		PROFESOR	CÁDIZ
		PROFESOR	HUELVA
		PROFESOR	HUELVA
		PROFESOR	HUELVA
		PROFESOR	JAÉN
		PROFESOR	JAÉN
		PROFESOR	JAÉN
		PROFESOR	JAÉN
		PROFESOR	MÁLAGA
		PROFESOR	MÁLAGA
		PROFESOR	MÁLAGA
		PROFESOR	MÁLAGA

De lo anterior se extrae que **el número de personas integradas en el SAE coincide con el número de personas que, efectivamente, conformaban la plantilla de FAFFE y, por lo tanto, debió integrarse en SAE.**

No obstante, estos datos (tanto uno como otro) pueden dar lugar a una cierta falta de exactitud, desde el momento en que, la fecha de extinción de FAFFE fue el día 05.05.2011, que es la fecha de la vida laboral, mientras que la fecha de efectos de alta en el SAE fue el 03.05.2011, de forma que existe un solapamiento que hace complicado saber con total exactitud la evolución exacta de la plantilla, o al menos puede introducir ciertas dudas.

Por otro lado, hemos de apuntar que, del anterior listado, dos trabajadores constan posteriormente integrados en el SAE, que son:

Apellidos y nombre	DNI/iPF	Categoría	Provincia
		PROFESOR	ALMERÍA
		PROFESOR	CÓRDOBA

Ello es así porque debido al solapamiento de la fecha de integración en el sistema, los precitados trabajadores cursaron baja con fecha 04.05.2011, de forma que, entre la fecha que aparece como de efectos de la integración (03.05.2011) y la vida laboral que obra como documentación oficial (05.05.2011) se desprende que ambos trabajadores fueron subrogados, dados de baja y posteriormente dados de alta.

En concreto, Dª cuenta con una antigüedad de 06.04.2005 en FAFFE, siendo el contrato anterior a la subrogación de fecha 29.03.2011 a 04.05.2011 y el subsiguiente a la subrogación de 08.09.2011 a 19.09.2011, todos ellos con la categoría de profesora.

Por su parte, D. cuenta con una antigüedad de 17.07.2007 en FAFFE, siendo el contrato anterior a la subrogación de fecha 04.04.2011 a 04.05.2011 y el subsiguiente a la subrogación de 27.09.2011 a 12.12.2011, todos ellos con la categoría de profesor.

Sin perjuicio de lo anterior, si acudimos a los sistemas internos del SAE (SAP) y se fija la fecha de incorporación el 03.05.2011, se aprecia que se incorporaron 1.664 personas trabajadoras, conforme al siguiente desglose:

	SAE
PROVINCIA DE ALMERÍA	99
PROVINCIA DE CÁDIZ	304
PROVINCIA DE CÓRDOBA	136
PROVINCIA DE GRANADA	119
PROVINCIA DE HUELVA	138
PROVINCIA DE JAÉN	123
PROVINCIA DE MÁLAGA	128
PROVINCIA DE SEVILLA	225
SERVICIOS CENTRALES	392
TOTALES	**1.664**

De este modo, se advierten dos circunstancias: (i) una diferencia de personal por provincias, que asciende a 20 personas; (ii) una diferencia de una persona respecto del número total.

Respecto a las 20 personas de diferencia por provincias, el sistema, en el momento en que se produce un traslado de provincia, aun con fecha posterior a la integración, automáticamente regulariza el puesto de trabajo, de ahí que asigne automáticamente a la provincia de destino al trabajador, y ello a pesar de que a la fecha de incorporación algunos empleados podrían estar asignados realmente a otra.

Por ello, en conclusión, si bien se dan las diferencias señaladas, las mismas tienen explicación, y desde luego parece haber plena coincidencia entre el personal a subrogar y el efectivamente subrogado a inicios de mayo de 2011, sin que consten demandas de modificación de condiciones de trabajo por traslado, ni tampoco pactos o acuerdos de traslado. No obstante, existen tres discrepancias a las que estos eventuales cambios no dan respuesta.

En primer lugar, D. [redacted] era inicialmente personal subrogado de FAFFE si bien en el ejercicio 2017 superó un proceso de concurso por el cual obtuvo la plaza de profesor en el Consorcio Escuela. Ello explica que la antigüedad se remonte al ejercicio 2011 pero no formase parte del personal subrogado de este Consorcio Escuela en 2015. El sistema, automáticamente, excluye a este trabajador como perteneciente al colectivo FAFFE.

En segundo lugar, Dª [redacted] pertenecía al colectivo FAFFE como UO, si bien por su peculiar naturaleza, siempre ha sido considerada como perteneciente a otros colectivos (MEMTA, Promotores y UO).

Ambas situaciones explican el hecho de que obren relacionados en los Tc2 de FAFFE pero no consten en los sistemas como originarios
de la misma.

En tercer lugar, existe un caso más paradigmático por cuanto una persona no consta como empleado en alta en los Tc2 de FAFFE pero, sin embargo, consta como personal subrogado en el SAE. En concreto, la persona trabajadora afectada es D. [redacted], procedente de la provincia de Almería.

La discrepancia que concierne a esta persona nace del hecho de que fue objeto de un despido en fecha 31.03.2011, declarado judicialmente improcedente en diciembre de 2011, de forma que únicamente consta en alta como consecuencia de la cotización obligatoria de los salarios de tramitación contenida en el artículo 268.5.b) de la *Ley General de la Seguridad Social* y 56.1.c) del *Reglamento de Recaudación de la Seguridad Social*.

A pesar de ello, **concluimos que el SAE dio de alta efectiva a la totalidad de la plantilla de FAFFE, de modo ajustado a Derecho.**

Por otra parte, debemos hacer mención a un colectivo de trabajadores cuya primera contratación se produjo en fecha muy cercana a la de subrogación. El colectivo es el siguiente:

Número de personal	NIF	Programa / Proyecto	F Antigüedad
		PROVINCIA DE CÁDIZ	25/04/2011
		PROVINCIA DE CÁDIZ	25/04/2011
		PROVINCIA DE CÁDIZ	08/03/2011
		PROVINCIA DE CÓRDOBA	28/04/2011
		PROVINCIA DE CÓRDOBA	26/04/2011
		PROVINCIA DE CÓRDOBA	25/04/2011
		PROVINCIA DE CÓRDOBA	21/03/2011
		PROVINCIA DE CÓRDOBA	21/03/2011
		PROVINCIA DE HUELVA	01/04/2011
		PROVINCIA DE HUELVA	21/02/2011
		PROVINCIA DE HUELVA	09/02/2011
		SERVICIOS CENTRALES	19/04/2011
		PROVINCIA DE SEVILLA	08/03/2011
		PROVINCIA DE ALMERÍA	23/02/2011
		SERVICIOS CENTRALES	22/02/2011
		SERVICIOS CENTRALES	22/02/2011

Contrariamente a lo que ocurre en otros supuestos, no se nos ha proporcionado información relativa a que los trabajadores relacionados pudieran haber mantenido relación laboral alguna, intermitente incluso, o temporal (proyectos) antes de la asunción de plantilla por parte del SAE, sino que parece que su primera contratación se produjo en las fechas que constan en el cuadro **(Párrafo modificado por la Cuestión Observada Nº 3.2.3).**

4.2.2. Verificación de la categoría profesional

Si bien no existe ningún documento oficial que permita acreditar la categoría profesional con que contaba el personal de FAFFE en mayo de 2011, si estamos a los sistemas informáticos del SAE, trasunto, según se nos indica, de los de la anterior FAFFE, los mismos permiten comprobar que el personal no vio modificada su categoría o grupo profesional como consecuencia de su integración en el SAE. **(Párrafo modificado por la Cuestión Observada Nº 3.2.4).**

No obstante, hemos detectado que (si bien produciéndose en momento posterior al de la subrogación) que la trabajadora Dª [redacted] ostenta una categoría distinta a la que venía desempeñando.

Así, esta trabajadora instó demanda judicial en solicitud del reconocimiento de la categoría profesional de *Administrativo E*, desde la que ostentaba de Apoyo E, siendo estimada su pretensión mediante *Sentencia de 25.09.2016 del Juzgado de lo Social número 4 de Sevilla*, y confirmada por la *Sentencia 1.059/2018, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Sevilla.*

Por tanto, según la documentación analizada, puede concluirse que el personal de la FAFFE integrado en el SAE se mantuvo en número y categoría/grupo profesional en los términos expuestos, con las salvedades indicadas anteriormente.

4.2.3. Verificación de funciones

De los distintos perfiles expuestos, el personal de FAFFE ha sido encuadrado en los siguientes perfiles de puestos de trabajo y líneas de actividad:

Perfil	Categoría	Colectivo	Nº personas	Línea de Actividad
Dirección	DIRECCIÓN	FAFFE	1	SERVICIOS CENTRALES
Gestión	MANDO-IN	FAFFE	22	Transversal
Gestión	MANDOS	FAFFE	9	Transversal
Técnico de soporte a la gestión	TÉCNICO	FAFFE	429	Transversal
Técnico Especialista	TÉCNICO	FAFFE	320	Intermediación y orientación laboral
Soporte Administrativo	ADMITVO.	FAFFE	150	Transversal
Soporte Administrativo	ADMITVO.	FAFFE	2	Transversal
Soporte Administrativo	APOYO	FAFFE	131	Transversal

Como puede apreciarse, el número de personas asciende a 1064, número que se corresponde con el de personas que, actualmente, presta servicios para el SAE y es originario de FAFFE, sin que existan discrepancias notables entre los puestos que venían desempeñando y los perfiles profesionales que les han sido asignados.

4.3. Colectivo consorcio UTEDLT

4.3.1. Verificación del número de personas y plantilla

Como se ha expuesto anteriormente, la fecha de integración del personal perteneciente a este colectivo ha sido extensa en el tiempo, comprendiendo desde 2015 a 2020.

Durante el anterior período, de los sistemas internos del SAE se comprueba que el total de personal incorporado ha sido de 612 personas, conforme al siguiente desglose:

	TOTAL PERSONAL INCORPORADO
ALPES (ejecución sentencia despido)	**612**
PROVINCIA DE ALMERÍA	**65**

PROVINCIA DE CÁDIZ	**71**
PROVINCIA DE CÓRDOBA	**57**
PROVINCIA DE GRANADA	**142**
PROVINCIA DE HUELVA	**70**
PROVINCIA DE JAÉN	**48**
PROVINCIA DE MÁLAGA	**85**
PROVINCIA DE SEVILLA	**74**

Desglosando la anterior cifra por anualidades, se observa una clara tendencia descendente a partir del año 2016, conforme fueron finalizando los procedimientos de despido:

	2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
ALPES (ej. St desp.)	**173**	**407**	**21**	**4**	**6**	**1**
PROVINCIA DE ALMERÍA	56	8				1
PROVINCIA DE CÁDIZ	58	6	6	1		
PROVINCIA DE CÓRDOBA	22	30	4	1		
PROVINCIA DE GRANADA		136	2	1	3	
PROVINCIA DE HUELVA		66	4			
PROVINCIA DE JAÉN	30	16			2	
PROVINCIA DE MÁLAGA		82	2	1		
PROVINCIA DE SEVILLA	7	63	3		1	

Por parte del SAE se han facilitado las Sentencias correspondientes al personal procedente del colectivo UTEDLT de todas las provincias, de forma que consta la incorporación de 612 trabajadores en virtud de Sentencias que declaran la nulidad de los despidos y obligan a la incorporación del personal **(Párrafo modificado por la documentación adicional aportada por la Cuestión Observada Nº 3.3.1.)**.

(Párrafos eliminados por la información y documentación proporcionada por la Cuestión Observada Nº 3.3.2.)

(Párrafos eliminados por la información y documentación proporcionada por la Cuestión Observada Nº 3.3.3.)

No consta que se incorporara a personas cerca de la fecha de integración y que, presumiblemente, carecieran de causa para su contratación. En el mismo sentido, tampoco consta la incorporación de trabajadores temporales o con relación intermitente en el tiempo. Por esto, puede decirse que la actuación seguida se ajustó a Derecho.

A modo de conclusión de lo anterior, y a la vista de la información que nos ha sido entregada, **concluimos que el SAE dio de alta efectiva a la totalidad de la plantilla (Párrafo modificado por la información y documentación proporcionada por la Cuestión Observada Nº 3.3.3. y 3.3.4.)**

4.3.2. Verificación de categoría profesional

El Convenio Colectivo del Personal Laboral de los Consorcios de las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico de Andalucía, aprobado por la *Resolución de 18 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social*, aplicado al colectivo tras su integración, divide a su personal (clasificación profesional) en dos grupos: Técnicos y Administrativos (Capítulo II).

Dentro del grupo Técnico, distingue a su vez entre Técnico Superior y Técnico Medio. Por su parte, dentro del grupo administrativo, únicamente consta *"personal administrativo"*.

Sin perjuicio de que no haya podido analizarse la totalidad de las Sentencias y, por tanto, de que puedan existir discrepancias respecto de la categoría de origen y la asignada tras la readmisión, en función de la información procedente de los sistemas informáticos del SAE se aprecia, en primer lugar, que **la categoría de la totalidad del personal subrogado es grupo Técnico, sin que ningún trabajador con categoría de Administrativo fuera, en su momento, subrogado.**

En segundo lugar, los antiguos directores de las UTEDLTs que habían suscrito contrato laboral especial de Alta Dirección, como se ha avanzado impugnaron la naturaleza de sus relaciones laborales por considerarlas ordinarias, lo que recibió favorable acogida judicial, de forma que pasaron a formar un nuevo grupo de empleados con condiciones particulares que, en aras de permitir su trazabilidad en la incorporación en el SAE, fueron denominados internamente ALP.T, siglas que no se corresponden con una categoría específica pero que permiten identificar aquellos casos en los que concurre la precitada novación (o más bien declaración) de la naturaleza real del contrato.

De este modo, el personal incorporado al SAE puede dividirse en tres categorías o grupos profesionales: (i) ALP.T, denominación correspondiente a los antiguos directores de los Consorcios; (ii) ALP.SUP y (iii) ALP. MEDIO. El desglose por provincias del mismo es el siguiente:

	ALP.T	ALP. MEDIO	ALP. SUP	TOTAL
PROVINCIA DE ALMERÍA	5	42	18	65

PROVINCIA DE CÁDIZ	0	41	30	71
PROVINCIA DE CÓRDOBA	5	29	23	57
PROVINCIA DE GRANADA	17	44	81	142
PROVINCIA DE HUELVA	3	40	27	70
PROVINCIA DE JAÉN	6	18	24	48
PROVINCIA DE MÁLAGA	14	23	48	85
PROVINCIA DE SEVILLA	12	29	33	74
TOTAL	62	266	284	612

No existen discrepancias entre la categoría profesional al momento de la incorporación del colectivo, salvo que pudieran detectarse en el análisis de las sentencias no aportadas.

4.3.3. Verificación de funciones

Como se expuso anteriormente, el personal incorporado puede dividirse en tres grupos/categorías profesionales: (i) ALP.T, antiguos directores de los Consorcios; (ii) ALP.SUP y (iii) ALP. MEDIO.

En cuanto al contenido funcional de cada categoría profesional, el artículo 10 del Convenio Colectivo de aplicación establecía la obligación de realizar una RPT por la Administración con el objetivo de realizar *"la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios"* y con el fin de precisar *"los requisitos para el desempeño de cada puesto"*. Ahora bien, la citada RPT nunca se elaboró, de modo que la denominación o calificación de cada puesto de trabajo debe vincularse con la titulación exigida para el desempeño de cada grupo profesional y categoría, si quiere establecerse una correspondencia nominativo – funcional.

Así, el artículo 9 del Convenio Colectivo establece que, respecto del personal Técnico, que los requisitos y funciones que definen al mismo son los siguientes:

- *Personal Técnico Superior: Son los trabajadores y trabajadoras que, estando en posesión de la titulación de Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería, expedido por Facultad o Escuela Superior, realiza las funciones propias del mismo o aquellas otras para cuyo desempeño se exija titulación superior, de acuerdo con las relaciones jerárquicas existentes en los Consorcios.*

- *Personal Técnico Medio: Son los trabajadores y trabajadoras que, estando en posesión de la titulación de Ingeniero Técnico, Formación Profesional de Grado Superior, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o título equivalente reconocido por los Ministerios competentes según la titulación o rama, tendrá*

como responsabilidad básica el desarrollo funcional de su titulación, de acuerdo con las relaciones jerárquicas existentes en los Consorcios.

Atendiendo a lo anterior y a fecha presente, la totalidad del personal procedente de los Consorcios UTEDLT ha sido incorporada a dos perfiles profesionales: (i) perfil técnico de Soporte a la Gestión; (ii) perfil Técnico Especializado.

Dentro del perfil técnico de soporte a la gestión se encuentran aquellos trabajadores cuya línea de actividad era transversal, y siempre que contasen con formación reglada universitaria además de formación específica. Así, han sido incorporados los siguientes:

Perfil profesional	Categoría	Colectivo	Nº personas	Línea de Actividad
Soporte a la gestión	ALP.T	ALPE	10	Transversal
Soporte a la gestión	ALP.TSUP	ALPE	28	Transversal
Soporte a la gestión	ALP.TMED	ALPE	22	Transversal

Por su parte, se han encuadrado dentro del perfil de técnico especializado a aquellos ALPEs que prestaban servicios en la línea de actividad de *"prestación de servicios de Intermediación laboral en el empleo,"* como son:

Perfil profesional	Categoría	Colectivo	Nº personas	Línea de Actividad
Técnico especializado	ALP.T	ALPE	49	Prestación de servicios de Intermediación laboral en el empleo
Técnico especializado	ALP.TMED	ALPE	223	Prestación de servicios de Intermediación laboral en el empleo
Técnico especializado	ALP.TSUP	ALPE	229	Prestación de servicios de Intermediación laboral en el empleo

4.4. Colectivo MEMTA, PROMOTORES Y UO

4.4.1. Verificación del número de personas y plantilla

(Apartado modificado con la documentación aportada en la Cuestión Observada 3.3.1; 3.4.1; 3.4.2 y 3.4.4.)

Al igual que ocurre con el colectivo UTEDLT, la integración del colectivo formado por las personas trabajadoras procedentes de los proyectos MEMTA, Promotores y UO se realizó mediante ejecución judicial de Sentencia de despido, razón por la que no existe traspaso ordenado de personal entre entidades.

Estos colectivos, además, presentan la particularidad de que ya habían formado parte del SAE o bien de FAFFE (caso UO), de forma que la integración en el mismo, si bien no simultánea en el tiempo, ha resultado notablemente más pacífica que la del resto de colectivos, por cuanto que las condiciones de trabajo preexistentes eran conocidas y muy similares a las del resto del personal del SAE.

A este respecto, si atendemos a los sistemas internos del SAE, se aprecia que el total del personal incorporado ha ascendido a 235 personas, conforme al siguiente desglose por provincias:

PROVINCIA	TRABAJADORES INTEGRADOS
PROVINCIA DE ALMERÍA	2
PROVINCIA DE CÁDIZ	72
PROVINCIA DE CÓRDOBA	43
PROVINCIA DE GRANADA	22
PROVINCIA DE HUELVA	21
PROVINCIA DE JAÉN	5
PROVINCIA DE MÁLAGA	7
PROVINCIA DE SEVILLA	63

TOTAL	235

Por parte del SAE se han facilitado las Sentencias correspondientes al personal procedente de Otros Colectivos **(Párrafo modificado tras la documentación adicional proporcionada por la Cuestión Observada Nº 3.4.1).**

En consecuencia, de los 235 trabajadores que el SAE ha incorporado, todos contaban con un pronunciamiento judicial que obligaba a su readmisión en un momento determinado. No obstante, el devenir procesal ha hecho que la situación de los trabajadores difiera en función del éxito del SAE o de los propios trabajadores en los recursos, de forma que, del análisis de los pronunciamientos judiciales, se desprende que 185 trabajadores obtuvieron una sentencia firme que obligaba a su readmisión **(Párrafo modificado tras la documentación adicional proporcionada por la Cuestión Observada Nº 3.4.1).**

Ahora bien, mientras que la práctica totalidad del personal procedente de los Consorcios UTEDLT había obtenido una Sentencia que declaraba su despido nulo, es importante indicar que en "Otros colectivos" una pluralidad de trabajadores han obtenido una Sentencia que declaraba su despido improcedente. En este sentido, según lo dispuesto en el artículo 56 ET:

> *1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.*

Ello explica que exista un colectivo de trabajadores que fue readmitido en virtud de ejecución provisional de sentencia de nulidad y que, posteriormente, al ser revocada dicha declaración, viese extinguidas sus relaciones laborales.

No obstante lo anterior, conviene señalar también que un número considerable de trabajadores han sido reincorporados, a pesar de contar con Sentencia que declaraba la improcedencia de sus despidos y no la nulidad de los mismos. Reiteramos que la no comunicación de opción equivale a la readmisión. Por este motivo, la no comunicación tiene el mismo efecto que la comunicación extemporánea, y por tanto esta reincorporación puede obedecer a una doble causa: el olvido o el error, de un lado; o la decisión consciente de optar por esta vía. Parece que, efectivamente, se han producido opciones por la indemnización fuera de plazo, lo que da lugar a la readmisión. Así, encontramos las siguientes situaciones particulares.

En primer lugar, habida cuenta del éxito de los recursos judicial interpuestos por el SAE, 3 trabajadores vieron revocadas las sentencias que obligaban a su readmisión, como fueron:

Apellidos y Nombre	DNI	Categoría	Provincia
		TECNICO	PROVINCIA DE CÓRDOBA
		TECN.MED	PROVINCIA DE CÁDIZ
		TECNICO	PROVINCIA DE CÓRDOBA

Igualmente, 35 trabajadores pasaron de contar con una sentencia de despido nulo a una sentencia que declaraba su despido improcedente, respecto de los cuales el SAE optó por la extinción indemnizada de las relaciones laborales en virtud del derecho de opción que otorga el artículo 56.1 ET, como fueron:

Apellidos y Nombre	DNI	Categoría	Provincia
		TECN.MED	PROVINCIA DE SEVILLA
		TECN.MED	PROVINCIA DE SEVILLA
		TECN.MED	PROVINCIA DE SEVILLA
		TECN.MED	PROVINCIA DE GRANADA
		TECN.MED	PROVINCIA DE SEVILLA
		TECN.MED	PROVINCIA DE GRANADA
		TECN.MED	PROVINCIA DE SEVILLA
		TECN.MED	PROVINCIA DE SEVILLA
		TECN.MED	PROVINCIA DE GRANADA
		TECN.MED	PROVINCIA DE HUELVA
		TECN.MED	PROVINCIA DE GRANADA
		TECN.MED	PROVINCIA DE SEVILLA
		TECN.MED	PROVINCIA DE CÁDIZ
		TECN.MED	PROVINCIA DE GRANADA
		TECN.MED	PROVINCIA DE HUELVA
		TECN.MED	PROVINCIA DE GRANADA
		TECN.MED	PROVINCIA DE GRANADA
		TECN.MED	PROVINCIA DE HUELVA
		TECN.MED	PROVINCIA DE GRANADA
		TECN.MED	PROVINCIA DE GRANADA
Apellidos y Nombre	DNI	Categoría	Provincia
		TECN.MED	PROVINCIA DE GRANADA
		TECN.MED	PROVINCIA DE GRANADA
		TECN.MED	PROVINCIA DE CÁDIZ
		TECN.MED	PROVINCIA DE GRANADA
		TECN.MED	PROVINCIA DE GRANADA
		TECN.MED	PROVINCIA DE SEVILLA
		TECN.MED	PROVINCIA DE SEVILLA
		TECN.MED	PROVINCIA DE SEVILLA
		TECN.MED	PROVINCIA DE SEVILLA
		TECN.MED	PROVINCIA DE SEVILLA
		TECN.MED	PROVINCIA DE GRANADA
		TECN.MED	PROVINCIA DE SEVILLA
		TECN.MED	PROVINCIA DE SEVILLA
		TECN.MED	PROVINCIA DE GRANADA
		TECN.MED	PROVINCIA DE SEVILLA

Por su parte, 3 personas trabajadoras fueron Incorporadas tras obtener Sentencia de despido improcedente si bien la opción se realizó de forma extemporánea, lo que obligaba a su readmisión:

Apellidos y Nombre	DNI	Categoría	Provincia
		TECN.MED	PROVINCIA DE JAÉN
		TECN.MED	PROVINCIA DE JAÉN
		TECN.MED	PROVINCIA DE CÓRDOBA

Por otro lado, otro colectivo de trabajadores despedidos de forma improcedente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 56.4 ET (representantes de los trabajadores) ostentaba la opción entre la readmisión y la extinción de la relación laboral, como fueron:

Apellidos y Nombre	DNI	Categoría	Provincia
		TECN.MED	PROVINCIA DE JAÉN
		TECN.MED	PROVINCIA DE JAÉN
		TECN.MED	PROVINCIA DE JAÉN
		TECN.MED	PROVINCIA DE MÁLAGA
		TECN.MED	PROVINCIA DE ALMERÍA
		TECN.MED	PROVINCIA DE ALMERÍA
		TECN.MED	PROVINCIA DE GRANADA
		TECN.MED	PROVINCIA DE GRANADA
		TECN.MED	PROVINCIA DE GRANADA

(Párrafo eliminado por la Cuestión Observada Nº 3.4.2)

(Párrafo eliminado por la Cuestión Observada Nº 3.4.4)

Por tanto, de lo anterior, podemos concluir que la integración de los trabajadores se ha producido en el número y plantilla que correspondía según los pronunciamientos judiciales que han obligado a su readmisión, bien provisional, bien definitiva, con las particularidades expuestas en cada caso.

4.4.2. Verificación de categoría profesional

La totalidad del personal procedente de estos colectivos tenía una única categoría: Técnico Medio, con la salvedad de las personas procedentes de UO, que cuenta con la categoría profesional Técnico UO.

Dado que no han podido ser analizadas todas las Sentencias de incorporación, la verificación íntegra de la categoría profesional no ha podido ser acreditada.

No obstante, según los sistemas internos del SAE, todo el personal integrado tiene asignada la categoría de Técnico Medio, salvo la persona que cuenta con la categoría de Técnico UO, sin que nadie haya visto modificada su categoría o grupo profesional como consecuencia de la integración.

4.4.3. Verificación de funciones

Atendiendo a la especialidad con que contaba este tipo de personal y según los sistemas informáticos del SAE, la totalidad del colectivo ha sido integrado dentro de la línea de actividad de prestación de servicios de intermediación laboral en el empleo.

Por su parte, respecto de perfiles profesionales, puede hacerse el siguiente desglose:

Perfil profesional	Categoría	Colectivo	Nº personas	Línea de Actividad

Técnico especializado	TECN. MED.	MEMTA, Promotores y UO	176	Prestación de servicios de Intermediación laboral en el empleo
Técnico de soporte a la gestión	TECN. MED	MEMTA, Promotores y UO	2	Prestación de servicios de Intermediación laboral en el empleo
Técnico especializado	TECN. UO	MEMTA, Promotores y UO	1	Prestación de servicios de Intermediación laboral en el empleo

Atendiendo al contenido funcional de los puestos que desempeñaban los trabajadores de este colectivo, concluimos que **se ha producido una continuidad en el espectro funcional previo a la resolución judicial que obligaba a la readmisión de los colectivos.**

4.5. Escuelas de formación

Las escuelas de formación se integraron en el SAE en virtud de la *Ley 15/2014, de Racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa* y el *Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre, por el que se modifican el objeto y los fines de las Agencias Públicas Servicio Andaluz de Empleo y Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación, estableciendo el procedimiento para culminar la integración de la red de Consorcio Escuela de Formación para el Empleo.* De ello derivó un proceso de integración en varias fases: 7 escuelas en noviembre de 2014; 1 escuela en noviembre de 2015; 2 escuelas en enero de 2016 y 1 en agosto de 2017.

4.5.1. Consorcio Escuela del Mármol de Fines (Almería)

4.5.1.1. Verificación del número de personas, plantilla y categoría profesional

El *Acuerdo del Consejo Rector del Consorcio Escuela del Mármol de Fines, de fecha 13 de noviembre de 2014*, aprobó la disolución del Consorcio y la cesión global de activos y pasivos a la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación. Posteriormente, con la publicación del *Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre*, la Escuela se integró en el SAE en lugar de hacerlo en la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación.

Al momento de la integración (12.11.2015) y según el informe de la TGSS, la plantilla ascendía a 15 trabajadores:

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	CATEGORÍA PROFESIONAL
		MONITOR
		ORIENT.
		J.DEPART

		J.ADMON
		MONITOR
		ADMITVO.
		J.DEPART
		ORIENT.
		J.DEPART
		J.ESTUD
		J.DEPART
		J.ADMON
APELLIDOS Y NOMBRE	**DNI**	**CATEGORÍA PROFESIONAL**
		MONITOR
		ADMITVO.
		AUX.ADVO

La anterior plantilla fue efectivamente integrada en el SAE en fecha 17.11.2015.

Por tanto, la plantilla efectivamente integrada en el SAE procedente de este Consorcio Escuela asciende a un total de 15 trabajadores.

4.5.1.2. Verificación de categoría profesional

Respecto de las categorías profesionales, todo el personal ha sido integrado con la categoría reconocida con anterioridad a la subrogación, si bien 5 personas han visto modificadas sus categorías desde la incorporación al momento presente, como son:

1. D. , que se incorporó como Orientador. En fecha 27.10.2015 se dictó Sentencia por el Juzgado de lo Social número 2 de Almería por la que se declara, entre otros particulares, que la categoría profesional del empleado es la de Monitor. Hemos comprobado que, con fecha de efectos de 01.01.2019 se modificó la categoría del trabajador, a Monitor, dentro del sistema del SAE.

2. Dª. se incorporó como Jefa de Administración y pasó a ser Jefa de Departamento con fecha de efectos 01.01.2019.

3. D. se incorporó como Orientador y pasó a ser Monitor con fecha de efectos 01.01.2019.

4. D. _____ se incorporó como J. Administración y pasó a ser J. Estudios en fecha 01.01.2019.

5. D. _____ se incorporó como Administrativo y pasó a ser Monitor en fecha 01.01.2019.

Por su parte, conviene señalar que en fecha 30.06.2017, el Jefe de Departamento del SAE, D. _____, emitió informe donde manifestaba que, respecto de los trabajadores Dª. _____, D. _____, D. _____ y D. _____ :

> "*el SAE ha modificado las categorías profesionales en base a las cuales perciben sus retribuciones, dada la dificultad que existe para establecer equiparaciones entre los grupos del VI Convenio Colectivo y las categorías del extinto Convenio Colectivo*".

No obstante, no consta tal modificación antes de la fecha expuesta de 01.01.2019. No se ha analizado la legalidad de estos concursos, habida cuenta de que no forma parte del objeto del informe.

4.5.2. Consorcio Escuela de Hostelería de Cádiz

4.5.2.1. Verificación del número de personas y plantilla

El *Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Consorcio de la Escuela de Hostelería de Cádiz, de fecha 17 de noviembre de 2014*, aprobó la disolución del Consorcio y la cesión global de activos y pasivos a la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación. Posteriormente, con la publicación del *Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre*, el Consorcio Escuela de Hostelería de Cádiz se integró en el SAE en lugar de integrarse en la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación.

Al momento de la integración, 11.11.2015, según el informe de la TGSS, la plantilla ascendía a once (11) trabajadores:

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	CATEGORÍA
		MANTENIM
		J.DEPART
		AUX.ADVO
		J.DEPART
		ADMITVO.
		PROFESOR
		PROFESOR

	J.ESTUD
	PROFESOR
	DIRECTOR
	J.ESTUD

Todas estas personas han sido incorporadas efectivamente al SAE.

No obstante lo anterior, en la plantilla del SAE constan efectivamente incorporadas quince (15) personas supuestamente provenientes del Consorcio Escuela de Hostelería de Cádiz y, en concreto, constan integradas, además de las anteriores, las siguientes personas:

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	CATEGORÍA	FECHA INCORPORACIÓN
		J.ADMON	08/06/2017
		PROFESOR	01/11/2019
		PROFESOR	17/11/2015

La anterior discrepancia se explica de la siguiente forma:

- D. superó un proceso de concurso por el cual fue incorporado en el Consorcio Escuela en fecha 08.06.2017, de forma que es una nueva incorporación.

- D. superó un proceso de concurso por el cual fue incorporado en el Consorcio Escuela en fecha 01.11.2019, si bien procedía del Consorcio Hacienda de La Laguna de Baeza (Jaén).

- D. era inicialmente personal subrogado de FAFFE, si bien en el ejercicio 2017 superó un proceso de concurso por el cual obtuvo la plaza de profesor en el Consorcio Escuela. Ello explica que la antigüedad se remonte al ejercicio 2011 pero no formase parte del personal subrogado de este Consorcio Escuela en 2015.

- D. superó un proceso de concurso por el cual fue incorporado en el Consorcio Escuela en fecha 29.05.2017, de forma que es una nueva incorporación.

4.5.2.1. Verificación de categoría profesional

Respecto de las categorías profesionales, el personal integrado mantiene la categoría profesional que ostentaba con carácter previo a la integración, con la excepción de 3 personas que, a fecha presente, tienen asignada una categoría distinta:

- D. _____ se incorporó inicialmente como Profesor, si bien en la convocatoria de promoción interna de fecha 30.09.2016 promocionó a Jefe de Departamento.

- D. _____ se incorporó como Profesor 1 en la Escuela de formación de la Laguna, en Jaén, pero se incorporó a la Escuela de Hostelería de Cádiz mediante proceso de promoción interna publicado en el Boja nº 206 de 26 de octubre de 2016.

- Dª _____ se incorporó como Profesor 2 en la Escuela de formación de la Laguna, en Jaén, pero posteriormente ingresó en la Escuela de Hostelería de Cádiz mediante proceso de promoción interna publicado en el Boja nº 206, de 26 de octubre de 2016.

4.5.3. Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba

4.5.3.1. Verificación del número de personas y plantilla

El *Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Consorcio de la Escuela de Joyería de Córdoba, de fecha 13 de noviembre de 2014*, aprobó la disolución del Consorcio y la cesión global de activos y pasivos a la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación. Posteriormente, con la publicación del *Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre*, el Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba se integró en el SAE en lugar de integrarse en la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación.

Al momento de la integración, 30.09.2015, y según el informe de la TGSS, la plantilla ascendía a estos once (11) trabajadores:

APELLIDOS Y NOMBRE	NIF	Grprof
		TECN_C
		PROFESOR
		ADMITVO.
		PROFESOR
		J.ESTUD
		AUX.ADVO
		TÉCNICO
		MONIT_C
		PROFESOR
		ADMITVO.
		TÉCNICO

Ese personal es el que consta efectivamente integrado en el SAE.

Con posterioridad a la fecha de integración se han incorporado dos (2) trabajadores como plantilla del Consorcio Escuela, que son:

Apellidos y Nombre	DNI	Categoría	Antigüedad	Fecha Incorporación
		J.DEP_C	01/09/2007	29/04/2016
		PROFESOR	27/08/2018	27/08/2018

La anterior discrepancia queda explicada de la siguiente forma:

- Dª. se reincorpora tras situación de excedencia por cuidado de hijos en fecha 29.04.2016.
- Dª. superó un proceso de selección en el año 2018 para el acceso al puesto de trabajo, de forma que se trata de una nueva incorporación.

4.5.3.2. Verificación de categoría profesional

En cuanto a las categorías/grupos profesionales, según los sistemas internos del SAE, no existen discrepancias entre las que constaban con carácter previo a la subrogación y las existentes con posterioridad a las mismas.

4.5.4. Consorcio Escuela de Madera de Encinas Reales (Córdoba)

4.5.4.1. Verificación del número de personas y plantilla

El *Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Consorcio de la Escuela de la Madera de Encinas Reales, de fecha 5 de noviembre de 2014*, aprobó la disolución del Consorcio y la cesión global de activos y pasivos a la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación. Posteriormente, con la publicación del *Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre*, el Consorcio Escuela de Madera de Encinas Reales de Córdoba se integró en el SAE en lugar de integrarse en la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación.

Al momento de la integración, 10.11.2015, y según el informe de la TGSS, la plantilla ascendía a veinticinco (25) trabajadores, que se recogen en el siguiente cuadro:

Apellidos y Nombre	NIF	Grprof
		MONIT_C
		TECN_C
		TECN_C
		TECN_C
		MONIT_C
		AYUD_C
		MONIT_C
		J.DEP_C
		AYUD_C
		TECN_C
		AYUD_C
		PROFESOR
		AYUD_C
		AUX.ADVO
		TECN_C
		MONIT_C
		J.DEP_C
		J.ESTUD
		AYUD_C
		AYUD_C
		MONIT_C
		PROFESOR
		J.DEP_C
		MONIT_C
		MONIT_C

Ese personal es el que consta efectivamente integrado en el SAE.

Con posterioridad a la fecha de integración, se ha incorporado un (1) trabajador como plantilla del Consorcio Escuela, cuyos datos son los siguientes:

Apellidos y Nombre	DNI	Categoría	Antigüedad	Fecha Incorporación
		AUX.ADVO	01/02/2008	08/11/2018

La anterior discrepancia nace del hecho de que Dª [redacted] se subroga el 13.11.2015, tiene excedencia forzosa el 22.12.2015 y reincorporación en fecha 07.11.2018.

4.5.4.2. Verificación de categoría profesional

En cuanto a las categorías/grupos profesionales, según los sistemas internos del SAE, no existen discrepancias entre las que constaban con carácter previo a la subrogación y las existentes con posterioridad a las mismas.

4.5.5. Consorcio Escuela Centro de Formación Albayzín (Granada)

4.5.5.1. Verificación del número de personas y plantilla

El *Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Consorcio del Centro de Formación en Artesanía, Restauración y Rehabilitación de Patrimonio Histórico, Artístico y Cultural Albayzín, de fecha 11 de noviembre de 2014*, aprobó la disolución del Consorcio y la cesión global de activos y pasivos a la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación. Posteriormente, con la publicación del *Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre*, el Consorcio Escuela Centro de Formación Albayzín (Granada) se integró en el SAE en lugar de integrarse en la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación.

Al momento de la integración, 10.11.2015, y según el informe de la TGSS, la plantilla de este Consorcio ascendía a once (11) trabajadores:

NOMBRE Y APELLIDOS	NIF	Grprof
		TÉCNICO
		CONSERJE
		AUX.ADVO
		TÉCNICO
		TÉCNICO
		PROFESOR
NOMBRE Y APELLIDOS	NIF	Grprof

	TÉCNICO
	ADMITVO.
	TÉCNICO
	TÉCNICO
	GERENTE

Este es el personal que obra efectivamente integrado en el SAE

4.5.5.2. Verificación de categoría profesional

En cuanto a las categorías/grupos profesionales, según los sistemas internos del SAE, no existen discrepancias entre las que constaban con carácter previo a la subrogación y las existentes con posterioridad a las mismas.

4.5.6. Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla (Huelva)

4.5.6.1. Verificación del número de personas y plantilla

El *Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla, de fecha 12 de noviembre de 2014*, aprobó la disolución del Consorcio y la cesión global de activos y pasivos a la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación. Posteriormente, con la publicación del *Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre*, el Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla (Huelva) se integró en el SAE en lugar de integrarse en la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación.

Al momento de la integración, 13.11.2015, y según el informe de la TGSS, la plantilla estaba compuesta por los siguientes catorce (14) trabajadores:

Número de personal	NIF	Grprof
		AUX.ADVO
		J.COCINA
		J.SECTOR
		ADMITVO.
		GERENTE
		J.COCINA
Número de personal	**NIF**	**Grprof**
		ENCARGAD

	ORIENT.
	J.ESTUD
	AUX.ADVO
	J.COCINA
	OFICIAL2
	J.SECTOR
	OFICIAL2

Ese personal es el que consta efectivamente integrado en el SAE.

Con posterioridad a la fecha de integración se han incorporado tres (3) trabajadores como plantilla del Consorcio Escuela, que son:

Apellidos y Nombre	DNI	Categoría	Antigüedad	Fecha incorporación
		J.COCINA	23/05/2019	23/05/2019
		J.SECTOR	27/05/2019	27/05/2019
		MONIT_ID	01/10/2008	16/09/2019

Las incorporaciones traen causa en los siguientes hechos:

- D. superó un proceso de selección en el año 2019, de forma que se trata de una nueva incorporación.
- Dª. superó un proceso de selección en el año 2019, de forma que es una nueva incorporación.
- Dª. ha tenido el siguiente histórico contractual:
    - Desde el 01.10.2008 hasta el 31.07.2009, contrato de trabajo de duración determinada a tiempo parcial.
    - Desde el 01.10.2009 hasta el 31.07.2010, contrato fijo discontinuo con 718 horas de jornada anual, ampliada en 359 horas en fecha 01.10.2011, con las siguientes llamadas:
        - Del 01.10.2010 hasta el 31.07.2011
        - Del 03.10.2011 hasta el 31.07.2012
        - Del 01.10.2012 hasta el 31.07.2013
        - Del 09.01.2014 hasta el 31.07.2014

- Desde el 31.07.2014 y hasta el 02.09.2018 ha estado inactiva, extremo que ha motivado hasta tres procedimientos judiciales de despido que han finalizado con desestimación íntegra de la demanda.

- En fecha 03.09.2018 y hasta el 15.07.2019 ha sido incorporada como Orientadora.

- En fecha 16.09.2019 y hasta el presente, ha sido incorporada como Monitora de idiomas.

4.5.6.2. Verificación de categoría profesional

En cuanto a las categorías/grupos profesionales, según los sistemas internos del SAE, no existen discrepancias entre las que constaban con carácter previo a la subrogación y las existentes con posterioridad a las mismas.

4.5.7. Consorcio Hacienda La Laguna de Baeza (Jaén)

4.5.7.1. Verificación del número de personas y plantilla

El *Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Consorcio Hacienda La Laguna de Baeza, de fecha 13 de noviembre de 2015*, aprobó la disolución del Consorcio y la cesión global de activos y pasivos a la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación. Posteriormente, con la publicación del *Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre*, el Consorcio Hacienda La Laguna de Baeza (Jaén) se integró en el SAE en lugar de integrarse en la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación.

Al momento de la integración, 10.11.2015, y según el informe de la TGSS, la plantilla ascendía a veintisiete (27) trabajadores:

Apellidos y Nombre	NIF	Grprof
		PROFES.2
		AUX.ADVO
		PROFES.2
Apellidos y Nombre	**NIF**	**Grprof**
		AUX.ADVO
		AUX.ADVO
		AUX.ADVO

		J.DEPART
		PROFES.2
		J.DEPART
		J.DEPART
		PROFES.2
		PROFES.2
		ADMITVO.
		AUX.ADVO
		PROFES.2
		PROFES.2
		PROFESOR
		ADMITVO.
		PROFES.2
		J.DEPART
		J.ESTUD
		PROFES.2
		AUX.ADVO
		PROFES.2
Apellidos y Nombre	NIF	Grprof
		PROFESOR
		PROFES.2
		PROFES.2

Los anteriores 27 trabajadores fueron efectivamente subrogados por el SAE.

Con posterioridad a la fecha de subrogación, dos trabajadores fueron reasignados a otras Escuelas Consorcio, como son:

Apellidos y nombre	DNI	Clasif.	Escuela	Antigüedad	Incorporación
		PROFESOR	ESCUELA HOSTELERÍA CÁDIZ	27/10/1998	17/11/2015
		PROFESOR	ESCUELA HOSTELERÍA CÁDIZ	20/08/2000	17/11/2015

Como se ha expuesto anteriormente, ambos trabajadores forman parte en la actualidad de la Escuela de Hostelería de Cádiz.

4.5.7.2. Verificación de categoría profesional

Los trabajadores subrogados ostentan la misma categoría que tenían con anterioridad a la integración, si bien en fecha posterior, dos trabajadores han visto modificadas sus categorías; en concreto:

- D. _____ quien pasó de Profesor.1 a Jefe de Departamento en fecha 01.10.2018 mediante un proceso de promoción interna.

- Dª. _____ quien pasó de Profesor.2 a Jefe de Estudios en fecha 01.10.2018 mediante un proceso de promoción interna.

4.5.8. Consorcio Escuela de Hostelería de Málaga (La Cónsula)

4.5.8.1. Verificación del número de personas y plantilla

El *Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Consorcio Escuela Hostelería de Málaga, de fecha 20 de enero de 2016*, aprobó la disolución del Consorcio y la cesión global de activos y pasivos a la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación. Posteriormente, con la publicación del *Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre*, el Consorcio Hacienda de Hostelería de Málaga (finca la Cónsula) se integró en el SAE en lugar de integrarse en la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación.

Al momento de la integración, 22.01.2016, y según el informe de la TGSS, la plantilla ascendía a veinticuatro (24) trabajadores como son:

Número de personal	NIF	Grprof
		PTJ.RES
		PROF.ID
		PIJ.PART
		PT2J.CO
		PI.PASTE
		PROF.ID
		PRF.INF
		PIJ.PART
		LIMPIAD.
		LIMPIAD.
		JEFE EST
		PIJ.SECT
		PTJ.RES
		LIMPIAD.
		PROF.ID
		OF1.ADM
		PIJ.PART
Número de personal	**NIF**	**Grprof**

	CONSERJ
	OF1.ADM
	PIJ.COMP
	LIMPIAD.
	PI.PASTE
	OF1.ADM
	PIJ.PART

Ese personal es el que consta efectivamente integrado en el SAE.

Verificación de categoría profesional

En cuanto a las categorías/grupos profesionales, según los sistemas internos del SAE, no existen discrepancias entre las que constaban con carácter previo a la subrogación y las existentes con posterioridad a las mismas.

4.5.9. Consorcio Escuela de Hostelería de Benalmádena (Málaga)

4.5.9.1. Verificación del número de personas y plantilla

El *Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Consorcio Escuela Hostelería de Benalmádena, de fecha 20 de enero de 2016*, aprobó la disolución del Consorcio y la cesión global de activos y pasivos a la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación. Posteriormente, con la publicación del *Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre*, el Consorcio Escuela de Hostelería de Benalmádena (Málaga) - la Fonda se integró en el SAE en lugar de integrarse en la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación.

Al momento de la integración, 04.03.2016, y según informe de la TGSS, la plantilla ascendía a doce (12) trabajadores; en concreto:

Apellidos y nombre	NIF	Grprof
		PROF.ID
		PRF.INF
		J.PART.F
Apellidos y nombre	**NIF**	**Grprof**

	J.PART.F
	AUX.AD.F
	PROF.ID
	OF1.AD.F
	AUX.AD.F
	LIMP.F
	PT2J.CO
	P.REST.F
	SV.G.F

Sin embargo, existen ciertas discrepancias respecto de los componentes de esta plantilla. Así:

- D. aparece tanto como personal de la Escuela de Hostelería de la Cónsula como en la Escuela de Hostelería de Benalmádena, dado que cuenta con dos contratos a tiempo parcial: uno de 12 horas semanales desde el mes de septiembre de 1998 para la Escuela de Hostelería de Benalmádena y otro de 10 horas semanales para la Escuela de Hostelería (finca la Cónsula).

  Sin embargo, en las vidas laborales de ambas escuelas, de enero y marzo de 2016 respectivamente, consta que la persona trabajadora presta servicios un 66,6% de la jornada en la Cónsula y un 32% en la Fonda, de forma que la jornada total ascendería al 98,6% de la jornada total.

  No constan las novaciones contractuales que permitan la ampliación de la jornada, por lo que se desconoce la fecha de las mismas y, en consecuencia, dicha medida podría contravenir las limitaciones presupuestarias en caso de que hubiera resultado preceptivo, en el momento de la novación, la solicitud de informe previo.

  En fecha 10.02.2016, el trabajador fue subrogado a tiempo parcial en la Escuela de Hostelería de Benalmádena en un 94,6% de la jornada de trabajo a tiempo comparable, desconociéndose la razón por la que los contratos a tiempo parcial fueron *"convertidos"* en uno solo de menor jornada que la que venía disfrutando.

  Asimismo, no consta el consentimiento de la persona trabajadora para pasar de dos contratos a uno, ni tampoco para reducir su jornada, razones todas por las que la subrogación podría no haberse realizado en las mismas condiciones que la persona trabajadora tenía previamente a su integración. No obstante, sí parece evidente que las condiciones, de haber variado efectivamente, lo hicieron de forma no sustancial.

- D. _____ aparece tanto como personal de la Escuela de Hostelería de la Cónsula como en la Escuela de Hostelería de Benalmádena. En las vidas laborales de ambas escuelas, de enero y marzo de 2016 respectivamente, consta que este empleado presta servicios un 60% de la jornada en la Cónsula y un 22,6% en la Fonda, de forma que la jornada total ascendería al 82,6% de la jornada total.

  No consta el contrato inicial o las posibles ampliaciones de jornada, por lo que se desconoce la fecha de las mismas y, en consecuencia, dicha medida podría contravenir las limitaciones presupuestarias en caso de resultar preceptivo, en el momento de la novación, la solicitud de informe previo. Fue cesado el 31.07.2016.

- Idéntica situación con Dª. _____ quien figura tanto como personal de la Escuela de Hostelería de la Cónsula como en la Escuela de Hostelería de Benalmádena.

  En las vidas laborales de ambas escuelas, de enero y marzo de 2016 respectivamente, consta que la persona trabajadora presta servicios un 60% de la jornada en la Cónsula y un 40% en la Fonda, de forma que la jornada total ascendería al 100% de la jornada total.

  No obstante, en fecha 10.02.2016 fue subrogada con un porcentaje de jornada del 92%, desconociéndose la razón por la que los contratos a tiempo parcial fueron fusionados en uno solo con menor jornada que la que venía disfrutando.

  Asimismo, no consta el consentimiento de la persona trabajadora para pasar de dos contratos a uno solo, ni tampoco para reducir su jornada, razones todas por las que la subrogación podría no haberse realizado en las mismas condiciones que la persona trabajadora tenía previamente a su integración.

  De nuevo las variaciones parecen no resultar sustanciales.

4.5.9.2. Verificación de categoría profesional

Los trabajadores subrogados ostentan la misma categoría que tenían con anterioridad a la integración. **(Párrafo modificado por la Cuestión Observada Nº 3.5.4)**

4.5.10. Centro Andaluz de Formación Integral de Las Industrias del Ocio en Mijas

4.5.10.1. Verificación del número de personas y plantilla

El Centro Andaluz de Formación Integral de las Industrias del Ocio en Mijas se integró en el SAE mediante *Resolución por la presidenta del Servicio andaluz de Empleo por la que se acepta la cesión global de activo y pasivo del consorcio centro Andaluz de Formación Integral de las Industrias del Ocio al Servicio Andaluz de Empleo de fecha 01.08.2017*.

Al momento de la integración, 26.07.2017, según informe de la TGSS, la plantilla ascendía a cinco (5) trabajadores, que son:

Número de personal	NIF	Grprof
		ADMTVO.
		AUX.ADM
		AUX.ADM
		AUX.ADM
		TEC.MANT

El anterior personal fue efectivamente subrogado por el SAE.

4.5.10.2. Verificación de categoría profesional

En cuanto a las categorías/grupos profesionales, según los sistemas internos del SAE, no existen discrepancias entre las que constaban con carácter previo a la subrogación y las existentes con posterioridad a las mismas.

4.5.11. Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves (Sevilla)

4.5.11.1. Verificación del número de personas y plantilla

El *Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves, de fecha 6 de noviembre de 2014*, aprobó la disolución del Consorcio y la cesión global de activos y pasivos a la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación. Posteriormente, con la publicación del *Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre*, el Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves se integró en el SAE en lugar de integrarse en la Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación.

Al momento de la integración, 10.11.2015, y según informe de la TGSS, la plantilla ascendía a dieciocho (18) trabajadores:

Apellidos y Nombre	NIF	Grprof
		PROFESOR
		J.ESTUD.
Apellidos y Nombre	**NIF**	**Grprof**
		GERENTE
		AUX.ADVO
		PROFESOR

		RECEPC.
		MONITOR
		RECEPC.
		TECNICO
		LIMPIAD.
		PROFESOR
		PROFESOR
		J.NEG.AD
		PROFESOR
		AUX.ADVO
		PROFESOR
		PROFESOR
		PROFESOR

La anterior plantilla ha sido efectivamente integrada por el SAE, coincidiendo con el anterior número y personas.

4.5.11.2. Verificación de categoría profesional

A la hora de señalar posibles inexactitudes en la verificación de la categoría profesional del personal, conviene señalar la evolución del convenio colectivo y su impacto a la hora de la integración como personal del SAE.

Un caso particular fue el de Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves Della Robbia, cuyo personal aplicaba un Acuerdo Rector del año 2012, previo a la integración. La plantilla había visto mejoradas sus condiciones económicas y de trabajo previamente a este momento. Del Acuerdo Rector de 2012 no se había informado en los términos exigidos por las Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, ni requerido el informe preceptivo, por lo que el SAE dejó de aplicarlo. **(Párrafo modificado por la Cuestión Observada N.º 3.5.5)**.

Un Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del consorcio de enero de 2012 aprobó una nueva estructura organizativa de la Escuela y una nueva RPT y plantilla del Consorcio. Pero esto se hizo sin contar con los informes preceptivos de la Consejería de Hacienda que, desde 2009, se vienen exigiendo en las sucesivas Leyes de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por lo que los incrementos se dejaron de pagar.

Los empleados de esta Escuela pretendieron mantenerlos, tras su integración en SAE, por lo que acudieron a los Tribunales alegando la existencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo contraria a Derecho, al no haberse seguido el procedimiento establecido por el artículo 41 ET.

Este conflicto judicial fue resuelto por la *Sentencia la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, de 13.07.2017*, que entiende que:

> "*no nos hallamos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo que afecte a la categoría y a la retribución (ni ante una condición más beneficiosa), sino ante la existencia de unas condiciones de trabajo respaldadas en un acto nulo de pleno derecho.*"

Y esta nulidad derivaría del hecho de que la normativa vigente en 2012:

> "*impide que un acto como la modificación de la categoría profesional, el cual incide de forma directa en la retribución aparejada a la misma, pueda instaurarse sin el preceptivo informe.*"

Otras Sentencias posteriores, como las de *6 de septiembre de 2017*, de *14 de septiembre de 2017* y de *23 de noviembre de 2017*, del mismo Tribunal, han mantenido esta interpretación.

Por tanto, si bien los trabajadores indicados más arriba se subrogaron con las categorías que tenían según el convenio aplicable al momento de la integración, la nulidad de éste produjo que pasaran a aplicarse las reconocidas en el anterior convenio de la Escuela (no anulado) lo que se ajusta a lo determinado judicialmente y es correcto desde un punto de vista legal.

Dicho esto, en fecha 26.10.2018 se reunió la comisión paritaria del convenio colectivo que volvió a ser aplicado, y ello con el fin, entre otros, de depositar las bases para el proceso de promoción interna. Este proceso fue avalado por el Director Provincial del SAE. La legalidad de este proceso posterior a la integración, y por lo tanto ajeno al objeto de este informe, no ha sido valorada.

Así, en fecha 04.12.2018, se dictó Resolución del Director Provincial del SAE por la que se confirma el siguiente resultado:

- Dª promociona desde profesora a jefa de departamento.
- D. promociona desde recepcionista a jefe de compras y almacén.
- Dª promociona desde monitora a jefe de departamento.
- D. promociona desde recepcionista a profesor.
- D. promociona desde Técnico a jefe de departamento.
- Dª promociona desde limpiadora a recepcionista.
- Dª. promociona desde auxiliar administrativo a administrativo.

4.5.11.3. Verificación de funciones

A nivel general de todas las escuelas, las funciones desempeñadas por los trabajadores se han mantenido tras la integración en el SAE, como consecuencia de la diversidad funcional que comporta el desarrollo de la formación para el empleo respecto de otras actividades que realiza el SAE.

De este modo, aunque no existe documentación relativa a las funciones específicas de cada puesto y persona, de los hechos descritos y de la información que nos ha sido facilitada puede inferirse que ha existido un mantenimiento de las funciones en el caso de las Escuelas Consorcio. Uno de los elementos que apunta en este sentido es que no ha existido litigiosidad o recomendaciones internas al respecto al momento de la integración. Igualmente, en general se han dado las condiciones para que las funciones continuaran desarrollándose sin incidencias.

Por otro lado, al igual que ha ocurrido con otros colectivos, el SAE ha procedido a organizar las distintas categorías o grupos profesionales atendiendo al contenido funcional del mismo, de forma que todo el personal procedente de las Escuelas se incardina bien dentro de la línea de actividad de formación para el empleo, o bien dentro de la línea de la actividad transversal, ordenando el puesto de trabajo dentro de los perfiles que se han expuesto anteriormente.

En concreto, la organización funcional del personal de las escuelas ha sido la siguiente:

Perfiles profesionales	Categoría	Colectivo	Nº personas	Línea de Actividad
Dirección	Gerente	Escuelas	2	Formación para el Empleo
Gestión	Jefe/a de Departamento C	Escuela	4	Formación para el Empleo
Gestión	Jefe/a Admón	Escuela	2	Formación para el Empleo
Gestión	J.COCINA	ESCUELA	3	Formación para el Empleo
Gestión	J.DEPART	ESCUELA	12	Transversal
Perfiles profesionales	**Categoría**	**Colectivo**	**Nº personas**	**Línea de Actividad**
Gestión	J.ESTUD	ESCUELA	6	Transversal
Gestión	JEFE EST	ESCUELA	1	Transversal
Gestión	J.NEG.AD	ESCUELA	1	Formación para el Empleo
Gestión	J.PART.F	ESCUELA	1	Formación para el Empleo

Gestión	J.SECTOR	ESCUELA	2	Formación para el Empleo
Gestión	J.ALMACEN	ESCUELA	1	Transversal
Profesional Especialista	MONIT_C	ESCUELA	8	Formación para el Empleo
Profesional Especialista	MONITOR	ESCUELA	2	Formación para el Empleo
Profesional Especialista	PI.PASTE	ESCUELA	2	Formación para el Empleo
Profesional Especialista	PIJ.PART	ESCUELA	3	Formación para el Empleo
Profesional Especialista	PT2J.CO	ESCUELA	2	Formación para el Empleo
Profesional Especialista	PTJ.RES	ESCUELA	3	Formación para el Empleo
Soporte administrativo	ADMITVO.	ESCUELA	10	Transversal
Soporte administrativo	OF1.AD.F	ESCUELA	1	Transversal
Soporte administrativo	AUX.AD.F	ESCUELA	18	Transversal
Soporte administrativo	OF1.ADM	ESCUELA	2	Transversal
Subalterno y de oficios	CONSERJE	ESCUELA	1	Transversal
Perfiles profesionales	**Categoría**	**Colectivo**	**N° personas**	**Línea de Actividad**
Subalterno y de oficios	ENCARGAD	ESCUELA	1	Transversal
Subalterno y de oficios	MANTENIM	ESCUELA	1	Transversal
Subalterno y de oficios	OFICIAL2	ESCUELA	1	Transversal
Subalterno y de oficios	RECEPC.	ESCUELA	1	Transversal

Subalterno y de oficios	SV.G.F	ESCUELA	1	Transversal
Subalterno y de oficios	TEC.MANT	ESCUELA	1	Transversal
Técnico especializado	TÉCNICO	ESCUELA	8	Formación para el Empleo
Técnico especializado	ORIENT	ESCUELA	2	Formación para el Empleo
Técnico especializado	MONIT_ID	ESCUELA	1	Formación para el Empleo
Técnico especializado	PROFES.2	ESCUELA	14	Formación para el Empleo
Técnico especializado	PROFESOR	ESCUELA	18	Formación para el Empleo
Técnico especializado	PRF.INF	ESCUELA	1	Formación para el Empleo
Técnico especializado	PROF.ID	ESCUELA	1	Formación para el Empleo
Técnico soporte a la gestión	AYUD C	ESCUELA	5	Transversal
Técnico soporte a la gestión	TECN_C	ESCUELA	6	Transversal

Como puede apreciarse, no existen discrepancias notables entre la incardinación funcional del personal y la categoría profesional que venían desempeñando.

4.6. Desde el punto de vista económico, las condiciones retributivas de cada tipo de personal y su adecuación a la legalidad vigente en su momento

Como tercer punto de nuestro trabajo, procedemos a analizar la adecuación a Derecho de los conceptos retributivos percibidos por cada tipo de personal, entendiendo por tal aquel cuya fuente de nacimiento de la obligación retributiva asumida por el SAE presente alguna peculiaridad o distinción que lo haga merecedor de análisis separado (en particular fuentes de obligaciones distintas del convenio colectivo). Así, se ha procedido a distinguir los siguientes tipos de personal:

1. **COLECTIVO FAFFE**

    a. Personal con condiciones retributivas dimanantes del convenio colectivo FAFFE.

b. Personal con condiciones particulares reconocidas dada su procedencia de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

c. Personal con conceptos salariales particulares o *"ad personam"* reconocidas judicialmente.

2. COLECTIVO UTEDLT

a. Personal con condiciones retributivas dimanantes del convenio colectivo UTEDLT.

b. Personal antiguo Director de Huércal Overa con complemento salarial (antiguo Director/a UTEDLT, en ejecución sentencia de despido nulo y posterior reclamación judicial de cantidad).

c. Personal con complemento puesto de trabajo y complemento salarial.

d. Personal con complemento de puesto de trabajo.

e. Personal que percibe el concepto de *"productividad e incentivos"*.

3. OTROS COLECTIVOS (MEMTA, PROMOTORES Y UO)

a. Personal con condiciones retributivas dimanantes del convenio colectivo.

4. COLECTIVO ESCUELAS FORMACIÓN

a. Personal con condiciones retributivas dimanantes del convenio colectivo (10 Escuelas).

b. Personal con plus de Productividad (Granada).

c. Personal con complemento de Responsabilidad (Granada).

d. Personal con Plus de dedicación (Granada).

e. Personal que percibe plus de transporte (Málaga - La Cónsula).

f. Personal sin convenio colectivo (Mijas).

De este modo, se procede al desglose y exégesis por separado de cada tipo de personal.

4.6.1. Colectivo FAFFE

Dentro del colectivo FAFFE encontramos tres tipos de personal: (i) Personal con condiciones retributivas dimanantes del convenio colectivo de esta Fundación; (ii) personal subrogado de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo; (iii) personal con conceptos salariales particulares o *"ad personam."*

4.6.1.1. Personal con condiciones retributivas dimanantes del convenio colectivo FAFFE

Al momento de la integración, a este colectivo le era de aplicación el *II Convenio Colectivo de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo*, cuya fecha de vigencia comprendía tres años, entrado en vigor el 01.01.2007 y finalizando su vigencia ordinaria el 31.12.2009.

Dicho convenio colectivo ha sido objeto de dos prórrogas: (i) la primera mediante la *Resolución de 07.08.2013, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo por el que se prorroga el Convenio Colectivo de la empresa que se cita*; (ii) la segunda se materializó en la *Resolución de 2 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo por el que se prorroga la vigencia del Convenio Colectivo de la empresa que se cita.*

Actualmente y de conformidad con la información que nos ha sido facilitada, el convenio ha sido denunciado, pero no consta escrito de denuncia del convenio en el REGCON.

La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio. No obstante, en defecto de pacto se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación (ex. art. 86.3 ET).

En cualquier caso, el artículo 4 del precitado convenio colectivo recoge que "*una vez denunciado el convenio, éste se mantendrá en vigor en su totalidad hasta la firma de otro que lo sustituya.*"

El precitado convenio colectivo recoge la estructura retributiva del personal comprendido en el mismo en su artículo 19, que se compone de conceptos salariales y no salariales.

Los conceptos salariales son:

- Salario base: será el que se especifica con carácter mensual, para cada grupo en las tablas salariales.

- Antigüedad: se abonará para todas las Escalas de Nivel de las diferentes Categorías profesionales la cantidad que resulte de aumentar el 5% al Salario Base de dichas escalas por cada 3 años de trabajo efectivo en la empresa.

- Complemento de productividad: para aquellas personas con más de 1 año de antigüedad, en función del resultado alcanzado por la Fundación.

- Pagas extraordinarias: se establecen 2 gratificaciones extraordinarias consistentes en 30 días de salario base, antigüedad y complementos salariales pagaderos en los meses de junio y noviembre.

Los conceptos no salariales eran:

- Salidas, viajes y dietas (art. 22). Para aquellas personas trabajadoras que, por motivos de necesidad y orden de la Fundación, tengan que efectuar viajes o desplazamientos por motivos de una actividad laboral específica -dietas conforme a las cuantías indicadas en el convenio.-

Al momento de la integración del personal FAFFE en SAE, el convenio colectivo resultaba aplicable a 1.664 personas.

En la medida en que el convenio colectivo cumple con los requisitos establecidos en el artículo 82 y siguientes del *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*, y dado que no existía normativa autonómica o estatal que, a la fecha de negociación y publicación del convenio colectivo, exigiese requisitos adicionales a los expuestos en el ET, concluimos que las retribuciones resultaban ajustadas a la legalidad.

4.6.1.2. Personal procedente de la subrogación con la Fundación Tripartita

Del análisis de la documentación proporcionada se desprende que nueve (9) de los trabajadores que habían sido subrogados del colectivo FAFFE procedían, a su vez, de una subrogación anterior donde el cedente era la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (en adelante, Fundación Tripartita) y el cesionario era FAFFE.

Así, mediante acuerdo de fecha 27.12.2010, la Fundación Tripartita traspasaba a FAFFE los "medios humanos y materiales de la sede de la Fundación Tripartita para la formación en el empleo en la comunidad autónoma de Andalucía". Dicho acuerdo recogía, en su cláusula segunda, que:

> *"En consecuencia, la Fundación Pública Andaluza Fondo de Formación y Empleo se subrogará en todos los derechos y obligaciones que la Fundación cedente mantiene con respecto a dichos trabajadores con efectos desde esa fecha. Las condiciones laborales de estos trabajadores vienen recogidas en el I Convenio Colectivo de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (Resolución de 21 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo; BOE de 9 de diciembre de 2008 nº 296) y en el Acuerdo de fecha 22 de octubre de 2008, firmado entre la empresa y los representantes de los trabajadores."*

Por su parte, en el acuerdo individual de los trabajadores subrogados con FAFFE se consignaba que:

> *"La trabajadora conservará como condiciones más beneficiosas durante la vigencia de su relación laboral con FAFFE aquellas condiciones de trabajo referidas a jornada laboral, permisos, clasificación profesional y sistema retributivo que a la fecha de la subrogación viene disfrutando."*

Los nueve (9) trabajadores afectados venían percibiendo un complemento salarial denominado *"plus transporte"* el cual, en virtud de lo dispuesto en el artículo 44 ET, FAFFE debía mantener.

No obstante, el precitado *"plus transporte"* no consta como concepto en el *I Convenio Colectivo de la Fundación Tripartita*, ni tampoco consta como tal específicamente en el contrato de trabajo, de forma que FAFFE ha mantenido el mismo en tanto en cuanto constaba como concepto en las nóminas de los trabajadores subrogados.

Aun así, puede concluirse que la percepción de dicho concepto al momento de la subrogación se adecúa a la legalidad.

4.6.1.3. Personal con condiciones particulares o *"ad personam"*

Tras la integración del personal, en el seno de una comprobación salarial se observó que hasta setenta y tres (73) personas del colectivo integrado percibían complementos salariales no recogidos en el convenio colectivo. De ellas:

- 46 percibían el complemento salarial en 14 mensualidades, en cuantías que abarcaban desde 1,43 € hasta 929,48 €.

- 23 personas percibían el complemento salarial en 12 mensuales, en cuantías que iban desde 27,51 € hasta 505,84 €.

- 4 personas percibían ambos complementos, el de 12 y el de 14 mensualidades, en cuantías que iban desde 108,55 € hasta 1.075,00 € el de 14 mensualidades y desde 285,86 € hasta 1.136,42 €.

Así las cosas, en fecha 01.02.2012, la persona responsable de la Dirección Gerencia en ese momento, D. Pedro Eugenio Gracia Vitoria, decidió que:

> *"[...] con motivo del sometimiento de la Agencia del Servicio Andaluz de Empleo a un régimen de control financiero permanente para todas las operaciones de contenido económico-financiero, los complementos salariales que usted venía percibiendo como personal no docente, no previstos en el Convenio Colectivo de la extinta Fundación Pública Andaluza Fondo de Formación y Empleo, quedan suspendidos temporalmente, hasta tanto se proceda a su oportuna regularización."*

Fruto de la anterior Resolución, se procedió a la suspensión de la percepción de los complementos salariales sin acudir a procedimiento administrativo o judicial alguno, ni tampoco a negociación o proceso con la representación legal de los trabajadores.

De este modo, las setenta y tres (73) personas dejaron de percibir el plus con fecha de efectos 01.02.2012.

Seis (6) personas trabajadoras, no conformes con la decisión antedicha, instaron judicialmente el reconocimiento y abono del complemento salarial, dando lugar a Sentencias judiciales que avalaron la percepción y declararon injustificada su supresión por el SAE. Estas resoluciones judiciales no han podido ser analizadas, si bien sí hemos encontrado resoluciones judiciales (sede de recurso) publicadas en bases de datos dictadas a raíz del caso.

En concreto y en origen, parece que el *"complemento salarial"* remuneraba distintas circunstancias: complemento vinculado a puesto de trabajo o complemento sin vinculación.

Así, respecto del complemento salarial contractualizado vinculado a un determinado puesto de trabajo, podemos citar la *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, de 11.01.2018* que reza como sigue:

> *"La debida aplicación de lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 4/2002 de creación del SAE, en el artículo 41.2 de sus Estatutos, y en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado no pueden significar la inaplicación de lo establecido en el art. 44.1 ET en materia de conservación de los derechos de los trabajadores en casos de sucesión en la titularidad empresarial, en virtud del cual el nuevo empresario, en este caso el SAE, queda vinculado al contrato de trabajo en los mismos términos que el anterior."*

Por su parte, respecto al complemento salarial contractualizado no vinculado a puesto de trabajo, podemos citar la *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, de fecha 14.03.2019.*

> *"En fin, el "complemento salarial" no es un complemento funcional, ni de puesto de trabajo, ni dependiente de circunstancia alguna como pretende hacer valer la recurrente - dependiente de disponibilidad horaria- y a ello se atiene la sentencia ex art. 222.4 LEC.*
>
> *Tampoco hay incongruencia respecto a la oposición formulada de menor cuantía en cuanto la reducción del 10% del art. 20 Ley 3/2012 no cabe aplicarla a un concepto consolidado, no es variable dependiente de circunstancia alguna, pues como ya hemos dicho el "complemento salarial" fijado en contrato de quien viene de la FAFFE subrogado por el SAE, por aplicación del art. 44 ET y porque ese complemento es personal y consolidable en nada le afecta tal ley."*

La existencia de un plus no reconocido en convenio colectivo no es, en principio, contrario a Derecho o discriminatorio, si bien -y de forma seguramente más clara si la entidad reviste carácter público- deben existir razones objetivas que permitan distinguir tratamientos diferenciados en el ámbito salarial.

Así las cosas, es cierto que, inicialmente, la justificación del abono del mismo podría de un esfuerzo de aclaración para poder resolver si la concesión del mismo obedecía a razones objetivas o se había producido por mera discrecionalidad del empleador del momento, explicación que no se produjo porque el SAE procedió a su suspensión indefinida. En cualquier caso, en principio debe partirse de la legalidad de las actuaciones y de su ajuste a Derecho, máxime cuando no consta impugnación de la misma por parte de trabajador alguno y cuando, si bien podemos intuir que a modo más de *obiter dicta* que de *ratio decidendi,* algún pronunciamiento que señalaremos en breve apunta a que los importes se abonaban *"en razón de las circunstancias de los puestos de trabajo respectivamente ocupados,"* lo que apunta a que la arbitrariedad o ausencia de justificación pueda quedar desterrada.

Aunque sesenta y siete (67) personas no reclamaran por la supresión de los pluses, en todo caso cualquier pretendida irregularidad habría quedado convalidada por los pronunciamientos judiciales que

declararon el derecho a mantener el Plus, y que declararon la existencia de una *"condición más beneficiosa"* vinculada al puesto de trabajo.

A este respecto, puede citarse, por ilustrativa, la *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada, de fecha 26.03.2020*.

> *"En los términos en los que el debate queda planteado, no puede sino considerarse que las trabajadoras tenían derecho al percibo de tales partidas retributivas que aparecen efectivamente revestidas del carácter de condiciones más beneficiosas de trabajo, que habían sido reconocidas por la anterior empleadora y en razón de las circunstancias de los puestos de trabajo respectivamente ocupados. Dichos complementos no podían dejar de dejar de ser abonados por el empresario de manera unilateral, ya que habían venido a integrarse en el contenido de los respectivos contratos de trabajo de las demandantes, no constando ni aduciéndose tampoco en momento alguno, la circunstancia de que tales importes hubieran sido compensados o absorbidos a virtud de lo dispuesto en una normativa legal o convencional posterior más favorable. En tales condiciones, y habida cuenta de los términos en los que queda dispuesta la subrogación de las trabajadoras y la asunción por parte del Servicio Andaluz de Empleo de las condiciones laborales y retributivas ostentadas por las mismas, no cabe sino reconocer el derecho de las demandantes al percibo efectivo de los complementos reclamados en las actuaciones. Criterio que conlleva la desestimación del motivo del recurso interpuesto."*

Sin embargo, no se nos han proporcionado las sentencias -de instancia o Sala- que resuelven el particular más allá de lo que hemos podido encontrar en las bases de datos, por lo que no queda constancia de que la argumentación transcrita resulte extrapolable a todos los casos, ni tampoco que las personas que no reclamaron pudieran haber obtenido igual resultado con iguales argumentaciones.

En definitiva, el citado *"complemento salarial"* consiste en un complemento salarial personal fijado por FAFFE, una condición más beneficiosa concedida (o reconocida directamente en el contrato de trabajo) y vinculada o no a un determinado puesto de trabajo.

Así las cosas, no se tiene constancia del momento y causa específica de concesión del mismo, por lo que no es posible comprobar si, a la fecha de su establecimiento, se exigía autorización previa o informe favorable del organismo competente para la percepción del complemento.

Ello implica que, de confirmarse esta necesidad, los citados complementos podrían haber sido nulos por contravenir la normativa presupuestaria al carecer del requisito de autorización previa/informe favorable atendiendo a la naturaleza de FAFFE, tal y como ha expuesto la *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala Sevilla, de 08.02.2018 (Rec.4294/2017)* sobre la modificación de categoría y salarios operada en el Consorcio de Gelves y su posterior anulación por el SAE cuando se subrogó en estos trabajadores, por inexistencia de informes previos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública:

> *"Entendemos que tanto el acuerdo del consejo rector del Consorcio de Gelves de 19-1-12 como el siguiente de 27-6-14 (vid. escrito del impugnante ex art. 197.2 LRJS) eran nulos de pleno derecho, al ser actos específicamente retributivos previstos por las Leyes Presupuestarias de Andalucía para 2012 y 2014, que exigían de informes previos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública para su validez. El Consorcio de Gelves carecía de capacidad para pactar modificaciones que conllevasen incrementos salariales.*
>
> *[...] Reiteramos que no debemos obviar que nos encontramos ante caudales públicos, y que por ende el quebranto sufrido tiene carácter cualificado, en tanto se afecta el Tesoro Público; unos incrementos*

adoptados con quiebra de los principios presupuestarios con merma de recursos públicos con lo que no habiendo producido efectos en ningún momento los acuerdos antes citados, como los incrementos salariales subsiguientes la adecuación de las nóminas a las normas legales que regulan la relación laboral con el nuevo empleador, e inicio de los correspondientes procedimientos de recuperación de las cantidades indebidamente percibidas, en modo alguno es una modificación de condiciones de trabajo pues se adecuó lo que era ilícito a lo legal."

En cualquier caso, a la vista de que existe Sentencia firme que tiene carácter de cosa juzgada, consideramos complicado -en el supuesto de que los importes se hubieran abonado faltando requisitos legalmente preceptivos- dejar de abonar importes o recuperar cantidades abonadas de manera ajustada a Derecho, aun tratándose -de nuevo asumiendo que hubiera falta de requisito, lo que no está probado- de una cuestión muy particular en la que entran en juego normas de derecho necesario.

Por tanto y dadas las circunstancias, parece que los complementos salariales concedidos mediante Sentencia judicial sólo podrían ser eliminados, suprimidos o modificados mediante la aplicación de un procedimiento de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo recogido en el artículo 41 ET, que dice lo siguiente:

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:
a) Jornada de trabajo.
b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

La revisión de los complementos salariales o su supresión, constituirían una modificación del sistema de remuneración y cuantía salarial, siendo necesario seguir el procedimiento de dicho artículo. En este sentido se manifiesta la *Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su sentencia número 74/2020, de 28 de enero*:

"Estamos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de naturaleza colectiva, y no de carácter meramente accidental, concretamente de un complemento salarial, una variación en el sistema de remuneración, incardinada en el listado del art. 41 ET, y que necesitaba, con carácter previo a su adopción, cumplimentar el período de consultas y negociación, seguir en fin el procedimiento establecido en dicho precepto, como en forma ajustada a derecho lo concluye la resolución de instancia."

Por tanto, una futurible modificación de este complemento tendrá que realizarse por este procedimiento en su vertiente colectiva, si supera los umbrales del apartado 2 de dicho artículo, además de que tendrá que haber concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, como exige el apartado 1, para que la medida sea ajustada a Derecho. Dada la naturaleza del SAE, no consideramos sencillo acudir a este mecanismo para modificar importes.

4.6.2. Colectivo consorcio UTEDLT

Dentro del colectivo consorcio de UTEDLT encontramos cinco tipos de personal: **(i)** Personal con condiciones retributivas dimanantes del convenio colectivo; (ii) Personal antiguo Director de Huércal Overa con complemento salarial (antiguo Director/a UTEDLT, en ejecución sentencia despido nulo y posterior reclamación judicial de cantidad); (iii) Personal con complemento de puesto de trabajo y complemento salarial; (iv) Personal con complemento de puesto de trabajo; **(v)** Personal que percibe el concepto de *"productividad e incentivos"*.

4.6.2.1. Personal con condiciones retributivas dimanantes del convenio colectivo

Al momento de la integración, a este colectivo le era de aplicación el Convenio Colectivo del Personal Laboral de los Consorcios de las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico de Andalucía, que entró en vigor el 01.01.2007 y cuya vigencia finalizó el 31.12.2009. De conformidad con la información facilitada, el convenio no ha sido denunciado.

El convenio contempla los siguientes conceptos salariales (art. 12):

- Básicas: Las cuantías mensuales para cada categoría profesional, incluidas en las mismas el correspondiente prorrateo de pagas.

    1. Salario base.
    2. Pagas extraordinarias.

- Complementarias. Complemento de puesto de trabajo: cuantía mensual en concepto de complemento de puesto de trabajo, para cada categoría profesional.

- Productividad e incentivos: retribución por la que se reconoce el esfuerzo y el buen hacer del personal de las UTEDLT, tanto de forma individual como de forma colectiva, por la consecución de los objetivos propuestos a principios de cada año.

  La forma de pago del Incentivo será la siguiente: en el mes de junio de cada año se abonará en concepto de anticipo un 6% del Salario Bruto Anual medio de los Técnicos (superiores y medios) y el 6% del Salario Bruto Anual para el Personal Administrativo. En el mes de diciembre se liquidará el resto del Incentivo, conforme a los resultados obtenidos en la ejecución del Contrato Programa.

4.6.2.2. Personal antiguo director de Huércal Overa con complemento salarial (antiguo Director/a UTEDLT, en ejecución Sentencia de despido nulo y posterior reclamación judicial de cantidad)

De conformidad con la información facilitada por la Agencia, una persona trabajadora proveniente del consorcio UTEDLT con sede en Huércal Overa (Almería) viene cobrando un complemento salarial en 14 pagas ascendente a 1.763,42 € (brutos mensuales). En concreto la persona que percibe este complemento es D. _____ El complemento salarial no está reconocido por convenio colectivo.

A este respecto, la Agencia nos ha facilitado la *Sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Almería de 17.03.2015,* que resolvió sobre el despido de la persona trabajadora de fecha 30.09.2012 (no consta Sentencia de Suplicación) que declaró la nulidad del despido y condenó de forma solidaria al consorcio UTEDLT y al SAE a readmitir al actor en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido.

Son dos los puntos en que debemos reparar, por el interés que presentan: el primero es que la citada Sentencia no entra a valorar si procede o no procede percibir el citado complemento, sino que lo da por hecho dentro de la retribución / salario a efectos de despido. El segundo es que el procedimiento de despido es el idóneo y natural para discutir la cuantía del salario y la naturaleza (y en su caso procedencia) de los conceptos que componen en mismo, ya que junto con la antigüedad es el elemento determinante de la indemnización por despido y/o de los salarios de tramitación.

Por lo anterior, no se ha podido comprobar la legalidad del citado complemento ni su origen al momento de la integración, siendo discutible, en su caso, que tal extremo pudiera volver a revisarse desde un punto de vista laboral (cosa juzgada en procedimiento idóneo vs derecho necesario y caudales públicos) por razones análogas a las que acabamos de citar respecto de los complementos personales con Sentencia, a los que hemos aludido más arriba comentando este punto respecto del personal FAFFE.

4.6.2.3. Personal con complemento puesto de trabajo y complemento salarial

De conformidad con la información facilitada por la Agencia, 59 personas trabajadoras provenientes de Consorcios UTEDLT (antiguos directores) vienen percibiendo un complemento salarial y un complemento de puesto de trabajo, en virtud de Sentencias judiciales que son firmes. El complemento de puesto de trabajo está contemplado en el convenio colectivo de aplicación (art. 12); por el contrario, el complemento salarial no está recogido en convenio colectivo.

Las Sentencias aportadas por la Agencia o bien versan de reclamaciones de cantidad referidas a otros conceptos (pagas extras, diferencias, incentivos) o se tratan de Sentencias que declaran la nulidad de los despidos y obligan a la readmisión de los trabajadores, en las que se indica el salario bruto diario o mensual a efectos de despido, pero no se desglosa el salario por conceptos. Sólo algunas de estas resoluciones judiciales incluyen, en el cálculo del salario que debe ser considerado a efectos de despido, los incentivos.

Por ello, nuevamente las Sentencias no entran a valorar si corresponde o no corresponde el percibo del incentivo o complemento salarial, sino que o dan por hecho, lo que nos impide pronunciarnos con rigor sobre el particular. De un lado, se trata de cantidades cuyo abono puede no ajustarse a Derecho; de otro, han sido reconocidas por Sentencia firme en un procedimiento que es el idóneo para discutir el salario del trabajador.

Respecto del complemento por puesto de trabajo, consideramos que se trata de un plus inicialmente ajustado a Derecho, dado que venía expresamente recogido en el convenio colectivo de aplicación. Por ello, para proceder a suprimir este complemento o su modificación sería necesario seguir un procedimiento de inaplicación / descuelgue de convenio colectivo, a seguir de conformidad con los requisitos formales y materiales regulados en artículo 82.3 ET, lo que de nuevo apunta a una difícil aplicación en una entidad como SAE.

4.6.2.4. Personal con complemento de puesto de trabajo

De conformidad con la información facilitada por la Agencia, 517 personas trabajadoras provenientes del consorcio de UTEDLT vienen percibiendo un complemento por puesto de trabajo por cuantía entre 80,56 € a 169,32 €, en virtud de Sentencia judiciai firme. Ei complemento de puesto de trabajo está contemplado en el convenio colectivo de aplicación (art. 12).

Las Sentencias aportadas por la Agencia o bien resuelven reclamaciones de cantidad de otros conceptos (pagas extras, diferencias, o incentivos) o se trata de Sentencias que declaran nulos los despidos y obligan a la readmisión de los trabajadores demandantes, en las que se indica el salario bruto diario o mensual a efectos de despido, pero no se desglosa el salario por conceptos. No obstante, se ha de poner de manifiesto que en varias Sentencias se incluyen, como concepto salarial computable a efectos de despido, los incentivos.

No obstante ello, en la Sentencias relativa a la trabajadora Dª. _____ (*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de fecha 18.02.2014* y *Sentencia del Juzgado de lo Social 1 de Cádiz de fecha 20.03.2013*) se recoge como Hecho Probado Primero que la trabajadora venía percibiendo un complemento de puesto de trabajo, sin indicarse el origen de dicho complemento ni tampoco su cuantía.

En este sentido, al menos respecto de una trabajadora, consta resolución judicial que declara la nulidad del despido y obliga a readmitir a la trabajadora en las mismas condiciones anteriores al despido y, por consiguiente, a seguir abonando el citado complemento de puesto de trabajo. Al menos respecto de esta trabajadora, existiría un pronunciamiento judicial que avala el abono de este complemento.

Tratándose de un complemento expresamente contemplado en el convenio colectivo de aplicación, por lo que existiría base legal indubitable para su abono.

En conclusión, consideramos que se trata de un complemento inicialmente ajustado a Derecho, dado que venía expresamente recogido en el convenio colectivo de aplicación. Por ello, para proceder a suprimir este complemento o modificarlo, sería necesario seguir un procedimiento de descuelgue de convenio colectivo regulado en el artículo 82.3 ET, remitiéndonos a lo dicho más arriba respecto de la inaplicación en un ente como SAE.

4.6.2.5. Personal que percibe el concepto de *"productividad e incentivos"*

Tras la subrogación y posterior reincorporación al SAE, los trabajadores provenientes del consorcio UTEDLT dejaron de percibir la retribución por *"productividad e incentivos"* prevista en el convenio colectivo del consorcio UTEDLT (art. 12 c)). Este concepto lo venían cobrando con regularidad hasta el año 2010 inclusive, hasta que en el año 2011 el Consorcio dejó de abonarlos, sin que se abonara tras la integración en el SAE.

Por ello, varios trabajadores y representantes de los trabajadores instaron judicialmente el reconocimiento y abono del citado plus por *"productividad e incentivos."*

Atendiendo a lo dispuesto en el convenio colectivo, el citado plus remuneraba el esfuerzo y el buen hacer profesional del personal de las UTEDLT, tanto de forma individual como de forma colectiva, por la consecución de los objetivos propuestos a principios de cada año.

En este sentido, citamos la *Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 21.01.2020,* que determina que procede el abono de los citados incentivos por parte del SAE, con independencia de que exista un programa de incentivos y al margen de que los trabajadores procedentes del consorcio UTEDLT realicen funciones distintas en el SAE:

> *"Una primera aproximación al tema podría conducirnos a concluir, como ha hecho la sentencia de instancia, que no procede el abono del incentivo por productividad, por no existir el correspondiente Contrato Programa para los años 2011 y 2012. Ocurre, sin embargo, que en el supuesto debatido, ni es clara la regulación convencional del incentivo, ni la aplicación de la misma por la empresa ha supuesto la exigencia del cumplimiento de objetivos fijados por los citados Contratos Programas. En efecto, el artículo 12 c) del Convenio Colectivo, aunque en su primera parte vincula el devengo del incentivo al cumplimiento de los objetivos propuestos al principio de cada año, en la regulación del abono del plus parece olvidarse de esta exigencia ya que en el mes de junio se ha de abonar una cantidad que denomina "anticipo", que es el 6% del salario bruto anual del personal que menciona, disponiendo que el resto del incentivo se liquidará en diciembre, conforme a los resultados obtenidos. Tres cuestiones son dignas de mención, una, que se abona el 6%, es decir la mitad del incentivo, a mediados del año, sin consideración alguna a si se han cumplido o no parte de los objetivos, o que porcentaje hay de cumplimiento a esas alturas del año. La segunda, que está previsto que en diciembre se liquide el resto del incentivo -es del 12%- conforme a los resultados obtenidos, pero sin contener previsión alguna acerca de la posibilidad de que no se haya alcanzado el objetivo, o sólo se haya logrado una parte ínfima del mismo, en cuyo caso los trabajadores tendrían que devolver la totalidad o parte de las cantidades percibidas como anticipo. En tercer lugar, la utilización del vocablo anticipo evoca algo que se debe y de lo que se "anticipa" una parte, no una deuda incierta y condicionada al cumplimiento de unos objetivos.*
>
> *Estas consideraciones serían suficientes para entender que es dudoso que el incentivo controvertido dependa de la consecución del objetivo establecido a través del Contrato Programa, pero la duda queda despejada si atendemos a la actuación de la empleadora durante los años 2009 y 2010. En efecto, en dichos años, tal y como ha quedado consignado con la revisión del hecho probado quinto propuesta por el recurrente y estimada en este recurso, no ha existido Contrato Programa y, sin embargo, la empleadora ha procedido a abonar el incentivo litigioso mediante una fórmula de cálculo lineal (fundamento de derecho tercero de la sentencia impugnada con valor de hecho probado). A la vista de los datos anteriormente consignados, forzoso resulta concluir que el incentivo se ha abonado sin atender a la consecución de objetivos durante los años 2009 y 2010, dado que en dichos años no se estableció Contrato Programa."*
>
> *[...] <<La primera de las consideraciones carece de efectos impeditivos al derecho a los incentivos pues el SAE se subrogó completamente en la posición contractual de cada Consorcio UTEDLT, lo que implica que asumió sus obligaciones, incluidas las previstas en el Convenio Colectivo, cuya vigencia no ha sido puesta en duda en este procedimiento. Por último, el hecho de que las funciones que realizan los trabajadores en el SAE son distintas de las que realizaban en los Consorcios no es más que una afirmación genérica, a la que le falta un adecuado reflejo en los hechos probados, que por sí misma no excluye de la obligación de cumplir el convenio en los términos expresados en STS 18 de febrero de 2014 (Rec. 228/2013).>>*

En el mismo sentido la *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga, de fecha 23.07.2019* que estima la demanda por conflicto colectivo instada por los trabajadores provenientes del consorcio UTEDLT de las provincias de Almería, Cádiz, Córdoba, Huelva y Sevilla:

> *"...por lo que, habiéndose subrogado completamente el SAE en la posición contractual de cada Consorcio UTEDLT, ello implica que asumió todas sus obligaciones, incluidas las previstas en el Convenio Colectivo, cuya vigencia no ha sido puesta en duda por el organismo demandado. Lo anterior no puede quedar desvirtuado por el hecho de que el Servicio Andaluz de Empleo no haya fijado los objetivos anuales a alcanzar por los trabajadores, pues no puede dejarse el cumplimiento de los contratos al arbitrio de uno de los contratantes, lo que sucedería en el supuesto de que se entendiera que no se ha devengado el incentivo por no suscribirse los contratos programa a los que dichos incentivos se vinculaban, pues ha sido precisamente la pasividad de la empleadora al no fijar los objetivos a conseguir esos años lo que ha impedido que se devenguen los incentivos."*

Atendiendo a lo anterior, podemos concluir lo siguiente:

a) En primer lugar, que la dicción del incentivo en el convenio puede dar lugar a interpretaciones respecto de la necesidad de cumplir, o no, objetivos. Nos inclinamos por considerar que las empleadoras podían establecerlos, y requerir el cumplimento de los mismos para que procediera la percepción del plus, si bien se trata de una cuestión no exenta de dificultad dadas las circunstancias y lo establecido por los pronunciamientos.

b) En segundo lugar, que puede ser discutible si la no necesidad de cumplir objetivos obedece a una *"condición más beneficiosa"* -de dudosa legalidad en el sector público- que implica que realmente estamos ante un concepto fijo y no variable realmente, o bien que la causa del abono es la no fijación de objetivos porque ello deja en manos de una parte el cumplimiento del contrato y es ilegal (correspondiendo, por tanto, el cobro del 100%) lo que no significa que no puedan establecerse a futuro. La lógica empleada por la Sentencia casa más con el sector privado que con el público. En el público, parece más apropiado entender que o bien no se trata realmente de un incentivo, o bien no se han fijado objetivos durante algunos años, pero no que dado que no se han fijado, ya no puedan fijarse más a futuro, y el importe pase al patrimonio del trabajador a modo de consolidación de una práctica consentida y conocida y que mejora la norma, o condición más beneficiosa.

c) Ciertamente, cuanto mayor sea el tiempo transcurrido sin fijación de objetivos, más peso adquiere la consideración del plus como un concepto realmente fijo, desvinculado de objetivos. Pero reiteramos que cuesta ajustar esta lógica a un convenio que se aplica en un ente público. O es un incentivo o no lo es.

En todo caso, para proceder a suprimir el presente concepto o a su modificación sería necesario seguir un procedimiento de descuelgue de convenio colectivo regulado en el artículo 82.3 ET. Por otra parte, la exigibilidad de cumplimiento de objetivos sobre la base de la dicción del convenio nos parece dudosa, si bien no ilógica ni exenta de sostén jurídico.

4.6.3. Colectivo MEMTA, PROMOTORES Y UO

Al momento de la integración, a este colectivo le resultaba de aplicación el *VI Convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía* (BOJA nº 139 de 28.11.2002).

El Convenio colectivo entraba en vigor el 29.11.2002, con vigencia ordinaria hasta el 31.12.2006, si bien a falta de denuncia, se entendería prorrogado por períodos anuales concretos, situación en la que se encuentra a día de hoy.

El convenio contempla los siguientes conceptos salariales (art. 57 y 58):

- Salario base: parte de la retribución fijada para la jornada de trabajo en función del grupo profesional por las cuantías establecidas en el anexo del convenio.

- Antigüedad: consistirá en una cantidad fijada en el Anexo III, en función del Grupo profesional en cuyo desempeño se perfeccione, por cada tres años de servicios efectivos.

- Complemento personal no absorbible: es la cantidad que percibe algún personal para compensar la disminución que experimentaron en el complemento de antigüedad como consecuencia de la homogeneización practicada con la entrada en vigor del I Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía. Este complemento se mantendrá inalterable en su cuantía, que será la que se viniera percibiendo a la fecha de la entrada en vigor del VI convenio.

- Pagas extraordinarias: dos gratificaciones extraordinarias al año, por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base más la antigüedad, en la cuantía prevista en los correspondientes Anexos, que se devengarán el día uno de los meses de junio y diciembre.

- Complemento de categoría: complemento salarial percibido en doce mensualidades y en la cuantía que se refleja en el Anexo IV.

- Complemento de puesto de trabajo: destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, responsabilidad, incompatibilidad y otros factores que comportan conceptuación distinta del trabajo ordinario, excepto los retribuidos por el sistema de pluses. La cuantía será la establecida para el puesto en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo y su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, por lo que este complemento no tiene carácter consolidable. Como cuantía básica de todos los puestos de trabajo se establece la cantidad que se especifica en el Anexo XI, a percibir en doce (12) mensualidades.

- Complemento personal transitorio: quienes por la aplicación del *I Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía* tuviesen reconocido un complemento personal transitorio lo mantendrán en la cuantía que tuviesen reconocida.

- Complemento por trabajos nocturnos: retribuye la prestación de servicios en horario nocturno. Su cuantía será la que figura en el Anexo V.

- Complemento por trabajo en domingos o festivos: su cuantía es la fijada en el Anexo VI.

- Complemento de productividad: para el personal al que le resultase de aplicación el convenio, cuantía única por el concepto de productividad de 339,72 €, que se hará efectiva en la nómina ordinaria correspondiente al mes de octubre.

- Complemento de Convenio: en la cuantía que figura en el Anexo VII, a percibir por todo el personal, en doce mensualidades, de acuerdo con el Grupo profesional.

- Complemento de turnicidad: retribuye la realización del trabajo en turno rotativo. Su cuantía figura en el Anexo VIII.

- Complemento jornada de tarde: complemento que retribuye la realización del trabajo en jornada de tarde en la cuantía que figura en el Anexo IX.

- Complemento jornada partida: complemento que retribuye la realización de la jornada partida, en la cuantía que figura en el Anexo X.

- Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad: Responderá a circunstancias excepcionales, podrán tenerse en cuenta y, en su caso, valorarse, la exposición a riesgos diversos por parte del personal.

- Otros complementos y pluses: podrá acordarse por la Comisión del Convenio el establecimiento de otros complementos y pluses personales o de puesto de trabajo, en su caso, cuando, como consecuencia de las modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo, se produzcan diferencias retributivas. En este caso será preceptivo el informe favorable de la Consejería de Economía y Hacienda.

Según nos trasladan los interlocutores del SAE, todo el personal integrado, cuyo número asciende a ciento setenta y nueve (179) personas, mantiene la percepción de las retribuciones correspondientes al Convenio colectivo citado, sin que existan particularidad sobre personas o grupos.

4.6.4. Colectivo Consorcios Escuelas de Formación

Dentro del colectivo CONSORCIOS ESCUELAS DE FORMACIÓN encontramos once (11) tipos de personal, uno por convenio colectivo de aplicación, así como cuatro tipos de personal que cuentan con condiciones particulares reconocidas por Sentencia judicial. En concreto, los tipos de personal son los siguientes:

4.6.4.1. Consorcio Escuela del Mármol de Fines (Almería)

Al momento de la integración, a este colectivo le era de aplicación el *Convenio Colectivo del Consorcio Escuela del Mármol de Fines* (BOP de Almería de fecha 05.12.2008), con entrada en vigor el 01.01.2008 y fin de vigencia ordinaria el 31.12.2010.

Actualmente y de conformidad con la información facilitada, el convenio ha sido denunciado si bien no consta escrito de denuncia del convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos (REGCON).

No obstante, el artículo 4 del convenio colectivo establece que, "*una vez denunciado el convenio, éste se mantendrá en vigor en su totalidad hasta la firma de otro que lo sustituya. En estos casos, el régimen salarial se verá incrementado en la cuantía del IPC previsto por el Gobierno para ese año en los Presupuestos Generales del Estado. De este incremento quedarán excluidos los conceptos no salariales.*"

El convenio contempla los siguientes conceptos salariales (art. 23):

- Salario base: el que se especifica con carácter mensual, para cada grupo, en las tablas salariales.
- Complemento de categoría: el que se especifica con carácter mensual, para cada grupo, en las tablas salariales. De conformidad con lo dispuesto en el convenio, la mitad de su cuantía se integró al Salario Base con la firma del convenio y el resto se integraría antes de la finalización de la vigencia del mismo, siempre que existiera disponibilidad presupuestaria.
- Antigüedad: Cantidad fija anual fijada en el Anexo del Convenio, en función de la categoría de la persona trabajadora y cuya cuantía se establece en el 3,50% del salario base anual por cada tres años de servicio efectivo.
- Complemento por resultado o por consecución de objetivos: complemento no superior al 10% del salario base anual para trabajadores que realicen tareas que requieran un alto grado de responsabilidad y disponibilidad horaria.
- Plus de Artillero: Para los trabajadores que desempeñen funciones de Artilleros.
- Pagas extraordinarias: dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días de salario base, pagaderas en los meses de julio y diciembre.

Por su parte, entre los conceptos extrasalariales que contempla el convenio se encuentran (art. 26):

- Dietas por desplazamiento: compensación por comidas (no se contempla expresamente como concepto extrasalarial).
- Kilometraje (no se contempla expresamente como concepto extrasalarial).

Asimismo, el convenio colectivo establece otros beneficios sociales, como seguro colectivo de accidente/vida para la totalidad de los trabajadores (art. 38); completo por IT derivada de enfermedad o accidente (art. 39); protección a la maternidad (art. 41).

Dado que no constan condiciones retributivas del personal laboral distintas a las del convenio colectivo, la percepción de las mismas sobre la base de este cuerpo legal al momento de la subrogación es ajustada a Derecho, a la luz de lo previsto en el artículo 44.4 del ET:

> *4. Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento*

de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

Asimismo, la validez del convenio colectivo no ha sido cuestionada ni impugnada judicialmente por ninguna de las partes suscriptoras ni tampoco por los sujetos legitimados para la impugnación del mismo. Entendemos que este convenio colectivo continúa resultando exigible, dada su literalidad y las circunstancias fácticas que han sido analizadas.

Por tanto, el mantenimiento de las condiciones retributivas del convenio colectivo, al momento de la subrogación, era obligado para el SAE y ello sin perjuicio de las posteriores y posibles reducciones o modificaciones que pudieran corresponder en aplicación de las Leyes de presupuestos aplicables.

4.6.4.2. Personal con complemento de puesto de trabajo

Mediante Informe de Control Financiero del Ejercicio 2014, de la Intervención General de la Junta de Andalucía, se detectó que dos trabajadores del Consorcio percibían un complemento de puesto de no recogido en el Convenio, sin que constara informe previo de la Consejería competente que validara dicha situación.

En concreto, se detectó que este complemento lo venían percibiendo D. _____ y Dª. _____

Por lo anterior, una vez subrogado el SAE en los contratos de los trabajadores del Consorcio, con fecha de efectos 18.11.2015 se eliminó por parte de la Agencia el relativo complemento.

No obstante, tres personas trabajadoras (D. _____ ; D. _____ ; y Dª. _____) plantearon demanda en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo frente a la decisión de suprimir el citado complemento.

A raíz de lo anterior, se ha dictado Sentencia por el Juzgado de lo Social 1 de Almería de fecha 09.01.2017, respecto del trabajador D. _____ que estimó la demanda del trabajador en materia de modificación sustancial y reconoció el derecho del trabajador al citado complemento. Esta sentencia es firme.

No se tiene constancia del sentido de los pronunciamientos judiciales en los procedimientos iniciados por los otros dos trabajadores.

En cualquier caso, la percepción del citado complemento estaría avalada por Sentencia judicial firme, por lo que su supresión unilateral resultaría, al menos, dudosa de no seguirse un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, y ello con independencia de que podamos estar, o no, de acuerdo con la necesidad de seguir este trámite para la supresión de un complemento cuya percepción puede carecer de soporte legal.

4.6.4.3. Consorcio Escuela de Hostelería de Cádiz

Al momento de la integración, a este colectivo le era de aplicación el *II Convenio Colectivo del Consorcio Escuela de Hostelería de Cádiz* (BOP de Cádiz de fecha 31.10.2007), cuya fecha de entrada en vigor se establecía para el 01.01.2006, finalizando su vigencia el 31.12.2009. Asimismo, de conformidad con la información facilitada el convenio no ha sido denunciado.

El convenio contempla los siguientes conceptos salariales (art. 26):

- Salario: el que se especifica con carácter mensual, para cada grupo, en las tablas salariales.
- Complemento de categoría: el que se especifica con carácter mensual, para cada grupo, en las tablas salariales.
- Complemento por resultados o por consecución de objetivos: será el que en cuantía y en cómputo anual –no superior al 20% del salario base– corresponde a aquella persona trabajadora al que se le encomiende la realización de tareas que requieran un alto grado de responsabilidad en su ejercicio y disponibilidad horaria.
- Pagas extraordinarias: Se establecen dos gratificaciones extraordinarias consistentes en 30 días de salario base, complemento de categoría y antigüedad, pagaderas en los meses de junio y diciembre.
- Antigüedad: Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años interrumpida o ininterrumpidamente, según tabla salarial.

Entre los conceptos extrasalariales que contempla el convenio se encuentran:

- Complemento Quebranto de moneda: por importe de 3 euros por cada día de trabajo efectivo de la persona trabajadora asignado al puesto de facturación del restaurante (art 26) (no se contempla expresamente como concepto extrasalarial).
- Dietas por desplazamiento (art. 29): compensación por comidas (no se contempla expresamente como concepto extrasalarial).
- Kilometraje (no se contempla expresamente como concepto extrasalarial) (art. 29).

Por su parte, el convenio colectivo recoge otros beneficios sociales, como seguro colectivo (art. 41); complemento de I.T. derivada de enfermedad o accidente y complemento de riesgos por embarazo (art. 42); protección a la maternidad (art. 44).

Dado que no constan condiciones retributivas del personal laboral distintas a las del Convenio Colectivo, la percepción de las mismas sobre la base de este cuerpo legal al momento de la subrogación se ajusta a Derecho, dado que el artículo 44.4 del ET establece que:

4. Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

Asimismo, la validez del convenio colectivo no ha sido cuestionada ni impugnada judicialmente por ninguna de las partes firmantes ni tampoco por los sujetos legitimados para la impugnación del mismo.

Por tanto, el mantenimiento de las condiciones retributivas del convenio colectivo, al momento de la subrogación, devenían obligadas para el SAE y ello sin perjuicio de las posteriores y posibles reducciones o modificaciones procedente de las Leyes de presupuestos que pudieren resultar de aplicación.

4.6.4.4. Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba

Al momento de la integración, a este colectivo le era de aplicación el Convenio Colectivo del Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba para los años 2005-2007, cuya entrada en vigor se establecía para el 01.01.2005, finalizando su vigencia el 31.12.2007.

Asimismo, de conformidad con la información facilitada, el convenio no ha sido denunciado.

El convenio contempla los siguientes conceptos salariales (art. 22):

- Salario base: el que se especifica con carácter mensual, para cada grupo, en las tablas salariales.
- Pagas extraordinarias: dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días de salario base, más antigüedad, pagaderas en los meses de junio y diciembre.
- Complemento de antigüedad: se abonará mensualmente, incluidas las pagas extras, en cuantía del 3% sobre el salario bruto anual, por cada tres años de servicios efectivos prestados.

Entre los conceptos extrasalariales que contempla el convenio se encuentran:

- Plus de transporte (art 22): Compensación por los gastos originados como consecuencia del desplazamiento al centro de trabajo.
- Dietas por desplazamiento (art. 25): compensación por comidas (no se contempla expresamente como concepto extrasalarial).
- Kilometraje (art. 25) (no se contempla expresamente como concepto extrasalarial).

Por su parte, el Convenio colectivo establece otros beneficios sociales como seguro colectivo de accidente/vida para la totalidad de los trabajadores (art. 37); complemento por baja por IT derivada de enfermedad o accidente y complemento por riesgo por embarazo (art 38); protección a la maternidad (art. 40).

Dado que no constan condiciones retributivas del personal laboral distintas a las del convenio colectivo, la percepción de las mismas sobre la base de este cuerpo legal al momento de la subrogación es ajustada a Derecho, a tenor de lo previsto en el art. 44.4 ET. Asimismo, la validez de esta norma paccionada no se ha cuestionado hasta el momento.

Por tanto, el mantenimiento de las condiciones retributivas del convenio colectivo, al momento de la subrogación, devenían obligadas para el SAE y ello sin perjuicio de las posteriores y posibles reducciones o modificaciones procedente de las Leyes de presupuestos que pudieren resultar de aplicación.

4.6.4.5. Consorcio Escuela de Madera de Encinas Reales (Córdoba)

Al momento de la integración, a este colectivo le era de aplicación el convenio colectivo del Consorcio Escuela de Madera de Encinas Reales - Cemer (BOP de Córdoba de fecha 07.05.2007). Entrada en vigor: 01.01.2007; vigencia hasta el 31.12.2010.

Asimismo, de conformidad con la información facilitada el convenio no ha sido denunciado.

El convenio contempla los siguientes conceptos salariales (art. 21):

- Salario base: el que se especifica con carácter mensual, para cada grupo, en las tablas salariales.
- Pagas extraordinarias: dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días de salario base, más antigüedad, pagaderas en los meses de junio y diciembre.
- Complemento de antigüedad: se abonará mensualmente, incluidas las pagas extras, en cuantía del 3% sobre el salario bruto anual, por cada tres años de servicios efectivos prestados.

Entre los conceptos extrasalariales que contempla el convenio se encuentran:

- Plus de transporte (art 21): compensación por los gastos originados como consecuencia del desplazamiento al centro de trabajo.
- Dietas por desplazamiento (art. 24): compensación por comidas (no se contempla expresamente como concepto extrasalarial).
- Kilometraje (art. 24) (no se contempla expresamente como concepto extrasalarial).

Por su parte, el Convenio Colectivo establece otros beneficios sociales, como seguro colectivo de accidente/vida para la totalidad de los trabajadores (art. 36); complemento por baja por IT derivada de enfermedad o accidente y complemento por riesgo por embarazo (art 37); protección a la maternidad (art. 39).

Dado que no constan condiciones retributivas del personal laboral distintas a las del convenio colectivo, la percepción de las mismas sobre la base de este cuerpo legal al momento de la subrogación es ajustadas a Derecho (artículo 44.4 ET).

Asimismo, la validez del convenio colectivo no ha sido cuestionada ni impugnada judicialmente.

Por tanto, el mantenimiento de las condiciones retributivas del convenio colectivo, al momento de la subrogación, era de obligado cumplimiento para el SAE, y ello sin perjuicio de las posteriores y posibles reducciones o modificaciones procedente de las Leyes de Presupuestos que pudieren resultar de aplicación.

4.6.4.6. Consorcio Escuela Centro de Formación Albayzín (Granada)

Dentro del *Colectivo Consorcio de Consorcio Escuela Centro de Formación Albayzín (Granada)* encontramos tres tipos de personal: (i) Personal con condiciones retributivas dimanantes del convenio colectivo; (ii) Personal con plus de Productividad; (iii) personal con complemento de Responsabilidad; (iv) Personal con Plus de dedicación.

4.6.4.6.1. Personal con condiciones según convenio colectivo

Al momento de la integración, a este colectivo le era de aplicación el Convenio Colectivo del personal laboral del Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada (BOP de Granada de fecha 03.11.2003 cuya vigencia se establecía por un período de un año desde la publicación, esto es desde el 03.11.2003 hasta 03.11.2004 pero con efectos retroactivos desde el 01.01.2003.

Asimismo, de conformidad con la información facilitada el convenio ha sido denunciado, pero no consta escrito de denuncia del convenio en el REGCON.

El convenio contempla retribuciones básicas (con la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para el sector público) y retribuciones complementarias (igualmente se atendrá a la estructura y criterios de valoración del resto del personal al servicio del sector público). Entre las retribuciones básicas se encuentran las siguientes:

- El sueldo o salario base (art. 49): el que se corresponde a cada uno de los grupos profesionales.
- Trienios o antigüedad (art. 50): los trienios consisten en una cantidad igual para grupo por cada 3 años de servicios reconocidos en la Administración Pública.
- Pagas extraordinarias (art. 51): dos al año, por un importe mínimo, cada una de ellas de una mensualidad del sueldo bruto mensual y trienios, y se devengarán en los meses de junio y diciembre.

Entre las retribuciones complementarias se encuentran las siguientes:

- Complemento de destino (art. 52): el complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe. La cuantía correspondiente a cada nivel de puesto de trabajo será la que se establezca de conformidad con la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

- Complemento específico (art. 53): el complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

- Horas extraordinarias.

- Complemento de superior categoría (art. 55): durante el tiempo de desempeño de los trabajos de superior categoría, la persona trabajadora devengará todas las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercitada, a excepción de los complementos personales.

- Complemento por asunción de responsabilidades (art. 48.10): estas responsabilidades se relacionan con el personal, logística y prevención de riesgos laborales en cada centro.

Entre los conceptos extrasalariales que contempla el convenio se encuentran:

- Dietas y desplazamiento (art. 55): las dietas de viaje fuera del término serán iguales en la cuantía correspondiente al Grupo B (2) según lo dispuesto por la legislación aplicable en la Administración del Estado (no se contempla expresamente como concepto extrasalarial).

- Indemnización por desplazamiento interurbano: se establece una indemnización como gasto de viaje interurbano por el uso de vehículo particular, para aquellos técnicos que necesiten realizar desplazamientos en sus labores de seguimiento e inserción de los programas o cursos a los que se encuentran adscritos (no se contempla expresamente como concepto extrasalarial).

4.6.4.6.2. Personal con plus de Productividad

De conformidad con la documentación facilitada por la Agencia (en concreto *Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Granada de fecha 16.03.2020*) existen 8 personas trabajadoras que perciben el plus de productividad (D. ; D. ; D. ; D. ; D. ; Dª ; Dª. ; D. ; y Dª). Este plus no aparece directamente recogido en el convenio colectivo de aplicación pero se venía abonando en virtud de una disposición convencional que establecía la homologación salarial con el personal del Ayuntamiento de Granada, que sí percibía dicho plus.

En origen el Consorcio Centro *"Albayzín"* venía incluyendo en las nóminas de los trabajadores correspondientes a los meses de marzo y septiembre de cada año un abono por el concepto de *"productividad"*. Tras la integración de los trabajadores en el SAE, ya no abona el denominado *"complemento de productividad"*.

Los trabajadores venían percibiendo este concepto en virtud de los dispuesto en el artículo 48.2 del del *Convenio Colectivo del Personal Laboral del IMFE*, que establecía una homologación salarial automática con el personal del Ayuntamiento de Granada, y sobre la base de tal previsión convencional se les venía reconociendo a los trabajadores del Consorcio Albayzín el derecho a percibir el complemento por *"productividad"* previsto por el Ayuntamiento de Granada para su personal y que consistía en dos pagos

semestrales, a percibir en marzo y septiembre, en la misma cuantía para todas las categorías profesionales.

Por lo anterior, los trabajadores instaron un procedimiento judicial frente al SAE para reclamar el citado complemento. En este sentido, entre otras, la *Sentencia del Juzgado de lo Social 3 de Granada de fecha 16.03.2020* estima la demanda de reclamación de cantidad de los actores y reconoce el derecho de los trabajadores a percibir el citado complemento en los siguientes términos:

> *"De la prueba practicada resulta la supresión de un concepto salarial de los que se venía abonando los demandantes, sin que tal decisión, tal vez legítima en otras condiciones, se demuestre amparada por una eventual adecuación a las condiciones retributivas aplicables al personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, ni basada en la aplicación de ninguna norma.*
>
> *La demandada se ha limitado a dejar de abonar un concepto concreto, sin demostrar que la ocupación actual de la parte actora sea distinta a la realizada cuando sí venía percibiendo tal importe y sin alegar ni acreditar ninguna otra circunstancia que habilitara la supresión del concepto que ahora se reclama.*
>
> *La actuación de la parte demandada supone una infracción de las previsiones del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, expresamente mencionado en el artículo 8 del Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre (BOJA 187, de 24/09/2015), por el que se modifican el objeto y los fines de las Agencias Públicas Servicio Andaluz de Empleo y Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación.*
>
> *Necesaria consecuencia de la anterior decisión es la condena de la parte demandada abonar el complemento por productividad reclamado y por la cuantía de 976,80 € por cada demandante (...)"*

En conclusión, consideramos que se trata de un plus inicialmente ajustado a derecho dado que se ampara en el convenio colectivo de aplicación.

Para proceder a suprimir el presente concepto sería necesario seguir un procedimiento de descuelgue / inaplicación de convenio colectivo regulado en el artículo 82.3 ET (nos remitimos a lo dicho más arriba respecto de la inaplicación de convenio en SAE); por su parte, no descartamos que resulte posible aplicar el art. 41 ET a este concepto (modificación sustancial de condiciones de trabajo) mediando causas, opción que la Sentencia transcrita parece no cerrar.

4.6.4.6.3. Personal con complemento de Responsabilidad

De conformidad con la información facilitada por la Agencia, existen cuatro trabajadores que reciben un plus de responsabilidad (D. ; D. ; D. ; y Dª). La cuantía de este plus varía entre 243,80 € a 441,84 € brutos mensuales.

Este complemento viene reconocido expresamente en el Convenio Colectivo de aplicación (art. 48.10) si bien en la cuantía máxima de 150 € mensuales. En cualquier caso, ha sido reconocido mediante Sentencias judiciales firmes.

De conformidad con lo establecido en el convenio colectivo, este complemento se abonará por la asunción de responsabilidades de los centros territoriales. Estas responsabilidades se relacionan con el personal, logística y prevención de riesgos laborales en cada centro.

En relación con los trabajadores objeto de informe, este complemento remuneraba las condiciones particulares de un determinado puesto. Tras la subrogación en los contratos laborales de los trabajadores por parte del SAE, este organismo dejó de abonar los complementos de responsabilidad que venía percibiendo del Consorcio Escuela de Formación *"centro Albayzín"*. Y ello debido a la necesidad establecer un proceso de convergencia de condiciones de trabajo en el conjunto del personal laboral del SAE.

Por lo anterior, los trabajadores instaron procedimiento por Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo frente al SAE, dictándose *Sentencia del Juzgado de lo Social 7 de Granada de fecha 28.11.2016* (relativa al trabajador D.), *Sentencia del Juzgado 2 de Granada de fecha 09.10.2019* (relativa al trabajador); *Sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de Granada de fecha 19.12.2016* (Dª) y *Sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Granada* de fecha 19.06.2017 (D.) que reconocieron el derecho de los actores a los citados complementos. La primera de las Sentencias dice:

> *"En relación al fondo, en el caso de autos la parte demandada admite que la persona trabajadora percibía los complementos reclamados, admitiendo y constando la subrogación en los términos que figuran en los hechos probados, y como se infiere del Informe de Inspección de Trabajo emitido.*
>
> *Admite la demanda haber dejado de abonar las retribuciones indicadas y ahora reclamadas.*
>
> *Atendiendo a ello, afectando la decisión de la demanda a la retribución del actor que percibe menor importe mensual, y no considerando justificada la decisión por los motivos aducidos, en perjuicio de la persona trabajadora, procede estimar la demanda y con ello reconocer el derecho de la persona trabajadora a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo."*

(Párrafo modificado por la Cuestión Observada N.º 3.6.3)

Así las cosas, no se tiene constancia, ni nada se indica al respecto en las Sentencia citadas, del momento de concesión de este, por lo que no es posible comprobar si, a la fecha de su establecimiento, se exigía autorización previa o informe favorable del organismo competente para la percepción del complemento (o aumento de la retribución por encima de las cantidades indicadas en el convenio colectivo). Ello implica que, de confirmarse esta necesidad, el incremento de este complemento sería nulo por contravenir la normativa presupuestaria al carecer del requisito de autorización previa/informe favorable atendiendo a la naturaleza del Consorcio.

En cualquier caso, atendiendo a que, de un lado, hay un reconocimiento judicial a los conceptos, que son de convenio; y de otro, no consta si realmente los trabajadores hacen o no las funciones que el plus retribuye, podemos concluir remitiéndonos a lo dicho más arriba respecto del art. 82.3 ET; y que podría aplicarse la reducción o supresión del plus por la vía de la modificación de condiciones si los trabajadores han dejado de desarrollar las funciones que retribuía el convenio colectivo, de modo que se ha podido consolidar una situación (condición más beneficiosa) sin actual correspondencia con el requisito para su devengo, lo que supone una mayor opción de poder, en su caso, aplicar el art. 41 ET.

4.6.4.6.3. Personal con Plus de dedicación

De conformidad con la información facilitada por la Agencia existe un trabajador que recibe un plus de dedicación (D. _____). La cuantía de este es de 499,01€.

Este complemento no viene reconocido expresamente en el convenio colectivo de aplicación, pero ha sido reconocido mediante Sentencia judicial firme.

En origen este complemento remuneraba las condiciones particulares de un determinado puesto. Tras la subrogación en los contratos laborales de los trabajadores por parte del SAE, este organismo dejó de abonar el citado complemento de dedicación que venía percibiendo del Consorcio Escuela de Formación *"centro Albayzín"*. Y ello debido a la necesidad establecer un proceso de convergencia de condiciones de trabajo entre el conjunto del personal laboral del SAE.

Por lo anterior, la persona trabajadora instó un procedimiento por Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo frente al SAE, dictándose *Sentencia del Juzgado de lo Social 7 de Granada de fecha 28.11.2016,* que obligó a reponer el citado complemento, junto con el complemento de Responsabilidad, en Sentencia que ya hemos transcrito y a la que nos remitimos.

Así las cosas, no se tiene constancia, ni nada se indica al respecto en las Sentencias citadas, del momento de concesión del mismo, por lo que no es posible comprobar si, a la fecha de su establecimiento, se exigía autorización previa o informe favorable del organismo competente para la percepción del complemento. Ello implica que, de confirmarse esta necesidad, los citados complementos podrían ser nulos por contravenir la normativa presupuestaria al carecer del requisito de autorización previa/informe favorable atendiendo a la naturaleza del Consorcio.

En cualquier caso, atendiendo a que el reconocimiento de los mismos trae causa en una resolución judicial, la misma sólo puede ser modificada en el seno de una Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo del artículo 41 ET.

4.6.4.7. Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla (Huelva)

Al momento de la integración, a este colectivo le era de aplicación el *II Convenio Colectivo del Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla* (BOP Huelva de 14/04/2004), cuya entrada en vigor se establecía el 01.01.2008 y finalizaba el 31.12.2010. Asimismo, de conformidad con la información facilitada el convenio ha sido denunciado, pero no consta escrito de denuncia del convenio en el REGCON.

El convenio contempla los siguientes conceptos salariales (art. 22):

- Salario: el que se especifica con carácter anual, para cada grupo, en las tablas salariales.

- Complemento por resultados o por consecución de objetivos: será el que en cuantía y en cómputo anual –no superior al 20% del salario base– corresponda a aquella persona trabajadora al que se le encomiende la realización de tareas que requieran un alto grado de responsabilidad en su ejercicio y disponibilidad horaria o bien a aquellos que alcancen individual o colectivamente los objetivos fijados previamente por la Empresa.

- Complemento personal y transitorio: Es un concepto salarial fijo, aplicable a los trabajadores que actualmente se encuentren prestando servicio activo en la empresa, mediante el que se compensa la diferencia retributiva con respecto a la antigua estructura salarial. Este complemento se irá absorbiendo, anualmente, en el salario base, en las cuantías que se determinen como subida en la revisión salarial.

- Pagas extraordinarias: Se establecen dos gratificaciones extraordinarias consistentes en 30 días de salario base, complemento de categoría y antigüedad, pagaderas prorrateadas durante los doce meses del año.

- Antigüedad: Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años interrumpida o ininterrumpidamente, según tabla salarial.

- Complemento para bolsa de vacaciones: Se establece la cuantía de dicho complemento en 50 Euros al mes.

Entre los conceptos extrasalariales que contempla el convenio se encuentran:

- Complemento de Transporte: Complemento que viene a paliar el gasto ocasionado a los trabajadores, con ocasión de sus desplazamientos diarios al trabajo (art. 22) (no se contempla expresamente como concepto extrasalarial).

- Complemento Quebranto de moneda: abonable al Responsable de la Caja del Restaurante (art 22) (no se contempla expresamente como concepto extrasalarial).

- Dietas por desplazamiento (art. 25): compensación por comidas (no se contempla expresamente como concepto extrasalarial).

- Kilometraje (no se contempla expresamente como concepto extrasalarial) (art. 25).

Por su parte, el convenio colectivo recoge otros beneficios sociales: seguro colectivo de accidente/vida para la totalidad de los trabajadores (art. 37); Complemento de I.T. derivada de enfermedad o accidente y complemento de riesgos por embarazo (art. 22 y 38); protección a la maternidad (art. 40).

Dado que no constan condiciones retributivas del personal laboral distintas a las del convenio colectivo, la percepción de las mismas sobre la base de este cuerpo legal al momento de la subrogación es ajustada a Derecho (artículo 44.4 del ET)

Asimismo, la validez del convenio colectivo no ha sido cuestionada ni impugnada judicialmente.

Por tanto, el mantenimiento de las condiciones retributivas del convenio colectivo, al momento de la subrogación, era obligación para el SAE y ello sin perjuicio de las posteriores y posibles reducciones o modificaciones procedente de las Leyes de Presupuestos que pudieren resultar de aplicación.

4.6.4.7.1. Personal directivo con complemento de antigüedad

De la información facilitada por la Agencia (Informe de Control Financiero del Ejercicio 2012 de Intervención General) se constata que a partir de julio de 2012 el Director Gerente empieza a percibir trienios (el contrato de alta dirección no contemplaba retribución alguna por concepto de antigüedad). Igualmente, se constata que no se recabaron informes previos para el reconocimiento de dicho concepto.

Atendiendo a la normativa vigente en el momento de la concesión del citado complemento, el mismo podría ser nulo, por no haberse recabado informe previo de la Consejería competente (ex. art. 17 Ley 18/2011, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2012).

No se tiene constancia de que se haya suprimido este complemento.

4.6.4.8. Consorcio Hacienda La Laguna de Baeza (Jaén)

Al momento de la integración, a este colectivo le era de aplicación el Convenio Colectivo del Consorcio Escuela de Hostelería Hacienda *"La Laguna"* (BOP de fecha 27.04.2009) con fecha de entrada en vigor el 01.01.2009 y finalización de su vigencia el 31.12.2011. Asimismo, de conformidad con la información facilitada el convenio no ha sido denunciado y no consta escrito de denuncia del convenio en el REGCON.

El convenio contempla los siguientes conceptos salariales (art. 21):

- Salario base: el que se especifica con carácter anual, para cada grupo, en las tablas salariales.
- Complemento de categoría: el que se especifica con carácter anual, para cada grupo, en las tablas salariales.
- Complemento por resultado o por consecución de objetivos: complemento no superior al 20% del salario base anual para trabajadores que realicen tareas que requieran un alto grado de responsabilidad y disponibilidad horaria o bien aquellos que alcancen individual o colectivamente los objetivos fijados.
- Complemento personal y transitorio: Compensa la diferencia retributiva con respecto a la antigua estructura salarial, de conformidad con las tablas del convenio. Este complemento se irá absorbiendo, anualmente, en el salario base.
- Pagas extraordinarias: dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días de salario base, complemento de categoría y antigüedad, pagaderas en los meses de junio y diciembre.
- Antigüedad: Trabajadores que hayan prestado servicios por un tiempo superior a tres años, en la cuantía fijada en las tablas.

Entre los conceptos extrasalariales que contempla el convenio, se encuentran:

- Plus de transporte (art 21): Compensación por los gastos originados como consecuencia del desplazamiento al centro de trabajo.

- Dietas por desplazamiento (art. 24): compensación por comidas (no se contempla expresamente como concepto extrasalarial).

- Kilometraje (art. 24) (no se contempla expresamente como concepto extrasalarial).

Por su parte, el convenio colectivo recoge otros beneficios sociales: seguro colectivo de accidente/vida para la totalidad de los trabajadores (art. 36); complemento por baja por IT derivada de enfermedad o accidente y complemento por riesgo por embarazo (art 37); protección a la maternidad (art. 39).

Dado que no constan condiciones retributivas del personal laboral distintas a las del convenio colectivo, la percepción de las mismas sobre la base de este cuerpo legal al momento de la subrogación es ajustada a Derecho (art. 44 ET).

Asimismo, la validez del convenio colectivo no ha sido cuestionada ni impugnada judicialmente.

Por tanto, el mantenimiento de las condiciones retributivas del convenio colectivo, al momento de la subrogación, devino obligatorio para el SAE, y ello sin perjuicio de las posteriores y posibles reducciones o modificaciones procedente de las Leyes de presupuestos que pudieren resultar de aplicación.

4.6.4.9. Consorcio Escuela de Hostelería de Málaga (La Cónsula)

Dentro del colectivo proveniente del Consorcio Escuela de Hostelería de Málaga *"La Cónsula"* encontramos dos tipos de personal: (i) Personal con condiciones retributivas dimanantes del convenio colectivo; (ii) Personal que percibe plus de transporte.

4.6.4.9.1. Personal con condiciones según convenio colectivo

Al momento de la integración, a este colectivo le era de aplicación el convenio colectivo del Consorcio Escuela *"La Cónsula"*, entrando en vigor el 01.01.2009 y finalizando su vigencia el 31.12.2010. Asimismo, de conformidad con la información facilitada el convenio ha sido denunciado si bien no consta escrito de denuncia del convenio en el REGCON.

El convenio contempla los siguientes conceptos salariales:

- Salario base (art. 7): el que se especifica con carácter mensual, para cada grupo, en las tablas salariales.

- Plus Convenio (art. 8): Concepto salarial fijo, por cada grupo o categoría, abonándose con carácter mensual, incluido pagas extraordinarias, en la cuantía fijada en las tablas.

- Complemento de categoría (art. 9): el que se especifica con carácter mensual, para cada grupo, en las tablas salariales.

- Complemento de antigüedad (art. 10): Cuantía del 3% sobre el salario bruto anual, por cada tres años de servicios prestados, abonados mensualmente, incluidas las pagas extraordinarias.

- Complemento personal (art. 12): Sólo lo percibirán los trabajadores que tuvieran derecho a él en el anterior convenio colectivo (se contempla en categoría diferente a conceptos salariales y extrasalariales).

- Pagas extraordinarias (art. 13): dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días de salario base, plus convenio y antigüedad, pagaderas en los meses de junio y diciembre.

Entre los conceptos extrasalariales que contempla el convenio se encuentran:

- Plus de transporte (art 11): Compensación por los gastos originados como consecuencia del desplazamiento al centro de trabajo.

Por su parte, el convenio colectivo recoge otros beneficios sociales como seguro colectivo de accidente (art. 23) y manutención (art. 24).

4.6.4.9.2. Personal que percibe plus de transporte

Tras la integración del personal, tres personas trabajadoras instaron judicialmente el reconocimiento y abono de un concepto extrasalarial denominado *"plus de transporte"* (D. ; Dª. ; D.).

Este plus aparece regulado en el convenio de aplicación, en concreto en el artículo 11, y compensaba los gastos originados como consecuencia del desplazamiento al centro de trabajo. Este concepto expresamente reconoce su carácter extrasalarial.

No obstante, tras la subrogación del colectivo en el SAE, este organismo dejó de abonar el citado concepto atendiendo a lo dispuesto en el artículo 31 del *Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía*, que establece la suspensión de la convocatoria y concesión de cualquier ayuda que se derive del concepto de acción social o de cualquier otra prestación de análoga naturaleza o finalidad, incluyendo los denominados premios de permanencia, fidelidad, jubilación voluntaria o por cumplimiento de la edad reglamentaria, comedores, vales de comida, ayudas por uso de vehículo propio, estudios, sin perjuicio de la contratación de pólizas de seguro para la cobertura de contingencias por accidente del personal, sin que tampoco pueda realizarse aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos de cualquier naturaleza que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.

A este respecto, varios trabajadores accionaron judicialmente reclamando el abono del citado plus, reconociéndose judicialmente el mismo por considerase que no se encontraba dentro de los conceptos contenidos en el artículo 31 del *Decreto Ley 1/2012*. Citamos la *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga, de 30.10.2019* (relativa al trabajador D.):

"Ahora bien, entre dichos conceptos no se encuentra el plus de transporte reclamado, pues el indicado artículo 31 del repetido Decreto Ley no se refiere al plus de transporte entre los conceptos susceptibles de ser suspendido temporalmente su abono, sin que el mismo tampoco pueda ser incluido en la genérica referencia que dicho precepto hace a cualquier otra prestación de análoga naturaleza o finalidad, ya que el referido plus de transporte no puede ser incluido dentro de la acción social de la empresa, teniendo claramente una finalidad distinta a los denominados premios de permanencia, mejoras voluntarias a la acción protectora de la Seguridad Social o ayudas para comedores, vales de comida o estudios, pues el referido plus no se trata de una ayuda social, sino de una compensación al trabajador por los gastos originados como consecuencia de su desplazamiento desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa. En consecuencia, debe reconocerse al actor el derecho a percibir el plus de transporte reclamado, si bien la cuantía de 1759,57 € solicitada por la persona trabajadora deberá reducirse en un 5%, tal y como analizaremos posteriormente."

A la misma conclusión ha llegado la *Sentencia del Tribunal superior de Justicia de Andalucía, Málaga, de fecha 23.09.2019* (relativa al trabajador D.).

En conclusión, consideramos que se trata de un plus inicialmente ajustado a derecho dado que venía expresamente recogido en el convenio colectivo de aplicación, no incluyéndose dentro de los que se encontraban suspendidos de abonos en virtud de norma autonómica, como ha sido expresamente declarado en virtud de declaración judicial.

Nos remitimos a lo dicho más arriba respecto de otros pluses reconocidos en convenio, para suprimir o reducir el plus.

4.6.4.10. Consorcio Escuela de Hostelería de Benalmádena (Málaga)

Al momento de la integración, a este colectivo le era de aplicación el convenio colectivo del Consorcio Escuela *"La Fonda."* con fecha de entrada en vigor el 01.01.2009 y finalizando su vigencia el 31.12.2010. Asimismo, de conformidad con la información facilitada el convenio no ha sido denunciado y no consta escrito de denuncia del convenio en el REGCON.

El convenio contempla los siguientes conceptos salariales:

- Salario base (art. 7): el que se especifica con carácter mensual, para cada grupo, en las tablas salariales.

- Plus Convenio (art. 8): concepto salarial fijo, por cada grupo o categoría, abonándose con carácter mensual, incluido pagas extraordinarias, en la cuantía fijada en las tablas.

- Complemento de categoría (art. 9): el que se especifica con carácter mensual, para cada grupo, en las tablas salariales.

- Complemento de antigüedad (art. 10): cuantía del 3% sobre el salario bruto anual, por cada tres años de servicios prestados, abonados mensualmente, incluidas las pagas extraordinarias.

- Complemento personal (art. 12): sólo para los trabajadores que tuvieran derecho a él en el anterior convenio colectivo (se contempla en categoría diferente a conceptos salariales y extrasalariales).

- Pagas extraordinarias (art. 13): dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días de salario base, plus convenio y antigüedad, pagaderas en los meses de junio y diciembre.

Entre los conceptos extrasalariales que contempla el convenio se encuentran:

- Plus de transporte (art 11): Compensación por los gastos originados como consecuencia del desplazamiento al centro de trabajo.

Por su parte, el convenio colectivo recoge otros beneficios sociales como seguro colectivo de accidente (art. 23) y manutención (art. 24).

Dado que no constan condiciones retributivas del personal laboral distintas a las del convenio colectivo, la percepción de las mismas sobre la base de este cuerpo legal al momento de la subrogación es ajustada a Derecho, en aplicación del artículo 44.4 ET.

Asimismo, la validez del convenio colectivo no ha sido cuestionada ni impugnada judicialmente.

Por tanto, el mantenimiento de las condiciones retributivas del convenio colectivo, al momento de la subrogación, devenían obligadas para el SAE y ello sin perjuicio de las posteriores y posibles reducciones o modificaciones procedente de las Leyes de presupuestos que pudieren resultar de aplicación.

4.6.4.11. Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves (Sevilla)

Al momento de la integración, a este colectivo le era de aplicación el *convenio colectivo del Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves,* con fecha de entrada en vigor el 01.06.2008, finalizando su vigencia el 31.05.2011. Asimismo, de conformidad con la información facilitada el convenio ha sido denunciado, pero no consta escrito de denuncia del convenio en el REGCON.

El convenio contempla los siguientes conceptos salariales (art. 20):

- Salario base: el que se especifica con carácter mensual, para cada grupo, en las tablas salariales.

- Complemento de categoría: el que se especifica con carácter mensual, para cada grupo, en las tablas salariales.

- Complemento por antigüedad: cuantía del 3% sobre el salario bruto anual, por cada tres años de servicios prestados, abonados mensualmente.

- Pagas extraordinarias: dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días de salario de sueldo, pagaderas en los meses de junio y diciembre.

- Complemento por resultados o por consecución de objetivos: complemento no superior al 10% del salario base anual para trabajadores que realicen tareas que requieran un alto grado de responsabilidad y disponibilidad horaria.

- Complemento por profesor tutor y complemento por conductor: trabajadores que realicen las tareas de profesor tutor de grupo y de conductor habitual del vehículo CEFAG, se abonan de conformidad con la cuantía fijada en las tablas.

Entre los conceptos extrasalariales que contempla el convenio se encuentran (art. 23):

- Dietas por desplazamiento: compensación por comidas (no se contempla expresamente como concepto extrasalarial).

- Kilometraje (no se contempla expresamente como concepto extrasalarial).

Por su parte, el convenio colectivo recoge otros beneficios sociales como seguro colectivo (art. 35); complemento por baja por IT derivada de enfermedad o accidente y complemento por riesgo por embarazo (art 36); y protección a la maternidad (art. 38).

Dado que no constan condiciones retributivas del personal laboral distintas a las del convenio colectivo, la percepción de las mismas sobre la base de este cuerpo legal al momento de la subrogación es ajustadas a Derecho (artículo 44.4 ET).

La validez del convenio colectivo no ha sido cuestionada ni impugnada judicialmente.

4.6.4.12. Centro Andaluz de Formación Integral de Las Industrias Del Ocio en Mijas

Los trabajadores procedentes del Centro Andaluz de Formación Integral de las Industrias del Ocio en Mijas (en adelante CIO) no aplicaban ningún convenio colectivo de forma específica, sino que las condiciones salariales de los trabajadores se fijaban directamente en el contrato de trabajo, tomando como referencia los convenios colectivos aplicables a las Escuelas Consorcio de Málaga.

En concreto, en fecha 23.09.2003, el Consejo General del Consorcio fijó las tablas salariales para el personal de la Escuela Consorcio, estableciéndose lo siguiente:

> *"Se determinan como salario bruto anual para el Administrativo, 16.138,41 €, siendo el salario base 8.651,92 € y 7.486,49 € los complementos salariales. Para el Auxiliar Administrativo, el sueldo bruto anual es de 14.357,02 €, correspondiendo 7.256,80 € al salario bruto anual y el resto 7.120,22 € a complementos salariales. En las cantidades de bruto anual no está incluida la seguridad social."*

Con posterioridad se tiene constancia de que, en fecha 31.05.2014 y mediante acuerdo individual, el Director Gerente, D. [redacted], procedió a modificar las retribuciones del personal con la categoría de Auxiliar administrativo en los siguientes términos:

> *"La estructura salarial mensual para cada auxiliar administrativo se ajustará al siguiente desglose:*
>
> | | |
> |---|---|
> | *Salario base:* | *593,90 €* |
> | *Complemento categoría:* | *523,50 €* |
> | *Complemento disponibilidad:* | *52,48 €* |
> | *TOTAL SALARIO BRUTO MENSUAL:* | *1169,88 €"* |

No consta que dicho aumento salarial haya sido objeto de autorización administrativa en los términos establecidos en 16.1 de la *Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013*, que establece lo siguiente:

> *Artículo 16. Requisitos para la determinación o modificación de retribuciones.*
>
> *1. Con carácter previo al comienzo de las negociaciones relativas a retribuciones y demás mejoras de las condiciones de trabajo que impliquen modificaciones retributivas del personal perteneciente al sector público andaluz, deberá solicitarse, por el órgano competente en materia de personal, informe de la Consejería de Hacienda y Administración Pública sobre los componentes retributivos, así como sobre los parámetros que permitan valorar la incidencia financiera de las actuaciones en las que debe enmarcarse la negociación.*

Por tanto, no constando informe de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, resultaría de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del precitado precepto, que reza así:

> *3. Serán nulos de pleno derecho los acuerdos adoptados en esta materia con omisión de los informes previstos en este artículo, así como los pactos que impliquen crecimientos salariales para ejercicios sucesivos contrarios a los que determinen las futuras Leyes del Presupuesto.*

Por tanto, podría concluirse que, salvo existencia de justificación suficiente por motivos que pudiéramos desconocer, es posible que las condiciones retributivas del personal del CIO no se correspondan, al momento de la integración, con las que realmente debieron percibir atendiendo a la normativa de aplicación.

5. Análisis de la integración de las obligaciones con acreedores de los Consorcios en el SAE

- **Introducción**

Desde el año 1991, la Administración de la Junta de Andalucía, a través de la Consejería competente en materia de Formación Profesional para el Empleo, constituye en colaboración con las Entidades Locales una "Red de Consorcios Escuelas de Formación para el Empleo de la Junta de Andalucía", encargados de impartir las acciones formativas definidas en el artículo 7 del *Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.*

A finales del ejercicio 2013, se introdujeron una serie de modificaciones en el marco jurídico de los Consorcios en virtud de la *Ley 27/2013, de 27 de diciembre*, estableciendo limitaciones para la participación en Consorcios. En el mismo sentido, la *Ley 15/2014, de 16 de septiembre*, permitía a cualquier Administración Pública ejercer su derecho de separación del consorcio cuando se considerase que fuese la solución más adecuada para la sostenibilidad de las cuentas públicas y se diesen los requisitos legales para ello.

Estas normativas marcaron la especial situación de los Consorcios Escuelas, poniendo de manifiesto la dificultad que presentó el nuevo modelo de gestión, en relación con aspectos jurídicos, desequilibrios económicos y financieros, así como el funcionamiento operacional, especialmente en la prestación de los servicios formativos y la situación laboral del personal. A raíz de esto, se toma la decisión de liquidar los Consorcios, con la finalidad de proceder a la cesión global de sus activos y pasivos a una entidad jurídicamente adecuada para mantener la continuidad de la actividad desempeñada.

Finalmente, la integración de los Consorcios se produjo en la Agencia Pública de Régimen Especial Servicio Andaluz de Empleo, adscrita a la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, competente en la materia de Formación Profesional para el Empleo, siendo regulada dicha integración en el *Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre, por el que se modifican el objeto y los fines de las Agencias Públicas Servicio Andaluz de Empleo y Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación.*

Dicho esto, en virtud del Decreto – Ley mencionado, se procede a la cesión global de sus activos y pasivos de los siguientes 10 Consorcios al SAE.

- Consorcio Escuela del Mármol de Fines (Almería).
- Consorcio Escuela de Hostelería de Cádiz.
- Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba.
- Consorcio Escuela de Madera de Encinas Reales (Córdoba).
- Consorcio Escuela Centro de Formación Albayzín (Granada).
- Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla (Huelva).
- Consorcio Hacienda La Laguna de Baeza (Jaén).
- Consorcio Escuela de Hostelería de Málaga.
- Consorcio Escuela de Hostelería de Benalmádena (Málaga).
- Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves (Sevilla).

Finalmente, a través del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía del 2 de agosto de 2017, se publica el *Anuncio de 2 de agosto de 2017, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo*, por el que se hace público el Acuerdo de cesión global de activos y pasivos del Consorcio que se cita a continuación, a la Agencia de SAE, por el que se **acuerda la cesión del Consorcio Centro Andaluz de Formación Integral de las Industrias del Ocio de Mijas**, con fecha **31 de julio de 2017**.

Actualmente, el SAE posee las **competencias de gestión de 11 Escuelas de Formación**, procedente de la antigua "Red de Consorcios Escuelas de Formación para el Empleo de la Junta de Andalucía".

- **Objetivo y alcance**

El objetivo del trabajo ha consistido en analizar la integración de las obligaciones con acreedores que mantenían los diversos Consorcios en el SAE, así como identificar posibles incidencias durante el proceso de integración de estos pasivos.

De este modo, a través de la comparación por Consorcio de las obligaciones con acreedores que ostentaban cada uno antes de la integración, en contraposición con aquellas finalmente integradas en el SAE, se acometen principalmente dos actuaciones, las cuales se presentan a continuación.

1. Análisis de la integración de las obligaciones con acreedores de los Consorcios en el SAE.

Con el objetivo de facilitar el análisis de las incidencias que surgen al comparar el fichero de "Obligaciones con acreedores integradas en el SAE" y "Obligaciones con acreedores" de cada Consorcio, se ha procedido a clasificar las incidencias identificadas de acuerdo con la naturaleza de las mismas.

Además, se lleva a cabo un cruce por cada uno de los items contenidos en los ficheros mencionados anteriormente, a fin de identificar las incidencias resultantes entre ambos, sintetizando por Consorcio cada uno de los errores apreciados. En la misma línea, y con el propósito de simplificar la comprensión del estudio realizado, se ha llevado a cabo la especificación del número de incidencias que se contemplan por categoría, así como el montante económico total que suponen dichas discrepancias.

Por último, se lleva a cabo el examen de los datos relativos a dichas obligaciones, y de la información obtenida sobre la base de los Informes de Auditoría de los Estados Financieros de los distintos Consorcios, con lo que se ha procedido a incorporar, en los casos en que resulta oportuno, aquella información de carácter relevante para el análisis.

2. Análisis del pago de las obligaciones con acreedores integradas en el SAE.

No obstante lo anterior, tras la integración de las obligaciones con acreedores y durante los años 2016, 2017 y 2018, a través del pago, se lleva a cabo la liquidación de dichas obligaciones o en su caso, el rechazo de éstas.

Por su parte, mediante el análisis de los datos correspondientes al pago de las obligaciones integradas en el SAE, se ha tratado de identificar aquellas incidencias resultantes comparando el total de obligaciones con acreedores integradas en dicho organismo, con los pagos efectuados, o en su caso rechazados, a tal efecto.

Posteriormente, se ha precisado, de entre los acreedores que suponen una obligación de pago, el Consorcio al que pertenece cada uno de ellos, con el propósito de llevar a cabo un estudio en mayor profundidad de aquellas incidencias originadas durante la realización de este, en aras de alcanzar un mayor entendimiento acerca del asunto.

En consecuencia, y de acuerdo con los parámetros previamente definidos, se procede a la exposición del trabajo realizado.

5.1. Análisis de la integración de las obligaciones con acreedores de los Consorcios en el SAE

Con el propósito de clasificar las incidencias identificadas durante el análisis de las distintas obligaciones con acreedores en cada uno de los Consorcios, se han identificado las siguientes:

- **Tipo A:** Incidencia en cuanto a la integración de nóminas.

En cuanto a la integración de nóminas, se aprecia distintas casuísticas que pueden sintetizarse en:

  - Ausencia de conceptos en las nóminas.
  - Falta de inclusión de las liquidaciones de las nóminas llegadas a término.
  - Falta de inclusión de las correspondientes indemnizaciones como consecuencia de sentencias judiciales.

- **Tipo B:** Incidencia en cuanto a la integración de facturas.

En cuanto a la integración de facturas, se aprecia distintas casuísticas que se materializan en:

  - Inexistencia de determinadas facturas que compone el saldo del acreedor.
  - Errores de cálculo en los sumatorios de los saldos de estas.

- **Tipo C:** Incidencia en cuanto a la integración de deudas con la Administración Pública.

En cuanto a la integración de las obligaciones con la Administración Pública, se aprecia distintas casuísticas que pueden sintetizarse en:

  - Falta de coincidencia en cuanto a la cuantía de las deudas con la TGSS.
  - Falta de coincidencia en cuanto a la cuantía de las deudas con la Agencia Tributaria.
  - Falta de integración de los intereses de demora.
  - Falta de integración de las retenciones por IRPF.
  - Falta de integración del reintegro de subvenciones por falta de justificación.

- **Tipo D:** Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del Consorcio".
  Esta incidencia es muy habitual en los diversos Consorcios. Se tratan de acreedores que **sí** aparecen en las obligaciones del SAE y, sin embargo, **no** aparece en las obligaciones con acreedores del Consorcio.

- **Tipo E:** Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del SAE".
  Al igual que ocurre con la incidencia tipo D, también ocurre en numerosas ocasiones. En este caso se tratan de acreedores que **sí** aparecen en las "Obligaciones con Acreedores del Consorcio" y, sin embargo, **no** aparecen en las obligaciones del SAE.

- **Tipo F:** Obligaciones con acreedores duplicadas.
  En cuanto a la duplicidad de obligaciones, incidencia que ocurre una única vez y en el Consorcio de Albayzín, apreciamos que la obligación con una empleada se ha duplicado al mismo tiempo que le es adjudicada por error y en igual concepto y cuantía a otra empleada.

Una vez expuesta la tipología de incidencias, y con el objetivo de simplificar la comprensión del asunto que nos ocupa, se ha procedido al desglose por Consorcio de los distintos tipos de incidencias, así como del número y cuantía de estas.

5.1.1. Consorcio Granada (Albayzín)

En cuanto al Consorcio de Granada (Albayzín), se aprecian las incidencias que se detallan a continuación:

1. **Incidencia Tipo F:** Obligaciones con acreedores duplicada.
   - N.º incidencias: 1.
   - Importe total de incidencias: 24.009,91€.

(Párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.1)

El SAE explica a través de las alegaciones que esta incidencia se debe a que la trabajadora del Centro Albayzín, _____ fue dada de baja de la entidad por fallecimiento el día 7 de agosto de 2016, abonándose dicho importe pendiente a _____ _____).

Del análisis realizado por la empresa auditora se desprende la duplicidad de los conceptos por este motivo, y posteriormente se ha comprobado que únicamente se ha pagado un único importe de 24.0009,91€ a _____ en el Excel "Pagos 2016_2018".

(Incidencia eliminada por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.1)

3. Incidencia Tipo D: Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del Consorcio".

- N.º incidencias: 3.
- Importe total de incidencias: 186.737,51€.

(Párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.1)

3.1 **Importe 24.009,91€:** La primera incidencia queda explicada en el punto 1 (incidencia tipo F).

3.2 **Importe 43.181,79€:** En segundo lugar, el SAE explica mediante alegación que dichos importes han sido abonados por la Dirección Provincial de Granada. La empresa auditora comprueba que coinciden los importes detallados.

3.3 **Importe 119.545,81€:** La tercera incidencia se explica según lo expuesto por el SAE mediante las alegaciones: "86.532,70€ sería la suma de Acreedor Consorcio Q2827003A (se ha restado la cuenta extrapresupuestaria), más columna retenciones Seguridad Social 36.230,43, menos 3.217,32 (regularización, no consta en consorcio). La empresa auditora comprueba que coinciden los importes detallados en la documentación facilitada.

3.4. Incidencia Tipo E: Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del SAE".

- N.º incidencias: 3.
- Importe total de incidencias: 363.397,94€.

Se ha verificado que una incidencia del Tipo D y otra del Tipo E se netean. Dicha ocurrencia surge debido a que en el fichero "Obligaciones con acreedores 20160630" relativo a este Consorcio, no aparece el NIF, en contraposición con el fichero "Obligaciones con Acreedores del SAE", donde sí se incluye.

No obstante lo anterior, se ha considerado razonable la inclusión de las mismas como incidencias como consecuencia de la no identificación del NIF en el fichero "Obligaciones con acreedores 20160630" del Consorcio, dado que, tras reuniones mantenidas, se nos ha trasladado que de acuerdo con el NIF, se llevan a cabo los pagos a una cuenta u otra.

(Párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.1)

4.1 **Importe 219.499,32€:** El SAE explica mediante alegación que la cantidad de 219.499,32€ por aplicación del artículo 7 del *"Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre, por el que se modifican el objeto y los fines de las Agencias Públicas Servicio Andaluz de Empleo y Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación, estableciendo el procedimiento para culminar la integración de la red de consorcio Escuela de Formación para el Empleo"*, quedarán excluidas del proceso de incorporación las obligaciones en concepto de reintegro de subvenciones que ascienden a un total de 219.499,32 euros. La empresa auditora comprueba el Oficio de Incorporación de Saldos de la Intervención General, facilitado por el SAE.

4.2 **Importe 100.716,83€:** Mediante la alegación, el SAE explica que se incluye 86.532,70€, y no los 14.184,13€ (EXTRAPRESUPUESTARIA). La empresa auditora comprueba que se incluyen los importes detallados.

4.3 **Importe 43.181,79€:** Esta incidencia queda explicada en el punto 3.2.

5.1.2. Consorcio Almería (E. del Mármol)

En cuanto al Consorcio de Almería (E. del Mármol), se aprecian las incidencias que se detallan a continuación:

1. Incidencia Tipo A: Incidencia en cuanto a la integración de nóminas.

- N.º incidencias: 5.

- Importe total de incidencias: 3.423,19€.

(Párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.2)

El SAE explica que la diferencia de 3.423,19€ se debe a que no se han integrado en el SAE 2.952,96€ correspondientes a dietas y locomoción y 470,24€ que no es deuda para el SAE, dicho importe era una provisión de fondos.

2. Incidencia Tipo D: Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del Consorcio".

- N.º incidencias: 2.
- Importe total de incidencias: 426.882,94€.

(Párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.2)

2.1 **Importe 50.692,95€:** el SAE explica mediante alegación que dicho importe se ha pagado durante los ejercicios 2016 y 2017. Se comprueba en el Excel "Pagos 2016_2018" que se han pagado en dichos ejercicios.
2.2 **Importe 376.189,99€:** el SAE explica mediante alegación que dicho importe se debe a la deuda con la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. Incidencia Tipo E: Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del SAE".

- N.º incidencias: 28.
- Importe total de incidencias: 45.779,40€.

Finalmente, y de acuerdo con el Informe de Auditoría de Estados Financieros del Consorcio de Almería (E. del Mármol) previo a la integración del Consocio, se ha comprobado que dicho Organismo no conocía con exactitud la totalidad de los intereses devengados como consecuencia de las deudas que ostentaba con la Administración Pública, lo que da lugar a una total discrepancia entre las obligaciones de este y las del SAE en lo referente a deudas con dicho Organismo.

(Párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.2)

El SAE explica mediante alegación que "esta deuda esta impagada al haber denegación de opinión de los auditores al respecto, según se requiere en el Protocolo de adaptación contable mencionado con anterioridad, por lo que la Intervención General no la incorporó en la integración contable".

5.1.3. Consorcio Benalmádena (La Fonda)

Por su parte, en relación con el Consorcio de Benalmádena (La Fonda), se aprecian las incidencias que se detallan a continuación:

1. Incidencia Tipo D: Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del Consorcio".

- N.º incidencias: 17.
- Importe total de incidencias: 567.220,65€.

2. Incidencia Tipo E: Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del SAE".

- N.º incidencias: 64.
- Importe total de incidencias: 590.062,17€.

Se ha observado que ningún ítem de los contenidos en fichero de Consorcio "RELACION ACREEDORES PASIVO BALANCE LIQUIDACION LA FONDA 29-07-16 DEF" coincide con alguno de los contenidos en el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", lo que hace imposible el cruce entre los datos de integración del Consorcio y aquellos pertenecientes al SAE.

5.1.4. Consorcio Cádiz (E. Hostelería)

En cuanto al Consorcio de Cádiz (E. Hostelería), se aprecian las incidencias que se detallan a continuación:

1. Incidencia Tipo B: Incidencia en cuanto a la integración de facturas.

- N.º incidencias: 9.
- Importe total de incidencias: 9.043,78€.

(Párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.4)

1.1 Importe 5.638,57€: el SAE explica a través de la alegación que "el importe corresponde a las facturas 313700535 y 313735875 de un importe de 2.778,69 euros y 2.859,88 euros respectivamente. Dichas facturas no fueron integradas por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello por lo que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE."

1.2 Importe 749,39€: el SAE explica en sus alegaciones que este importe corresponde con cinco facturas de SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A., y que dichas facturas no fueron incorporadas por la Intervención General.

1.3 Importe 1.699,86€: el SAE explica a través de las alegaciones que esta deuda con TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A. corresponde a una deuda que no se incorporó al no coincidir el desglose de la factura con el importe pendiente de abonar.

1.4 Importe 0,20€: La diferencia de 0,20 euros de LIMPIEZAS EL SOL, explica el SAE que "la deuda incorporada por la Intervención General es correcta, ya que la deuda desglosada por factura aportada por el consorcio suma dicho importe incluyendo un importe total del consorcio (erróneo) de 98.035,00 euros."

1.5 Importe 32,40€: este importe con MECANOGRAFICA GADITANA, S.L. corresponde a una factura que no se pagó tras solicitar informe al Director de la Escuela y comunicar que la empresa refacturar al SAE con fecha 31/05/2016, tal y como explica el SAE en sus alegaciones.

1.6 Importe 117,98€: según explica el SAE en sus alegaciones, este importe con DANTIA TECNOLOGIA, S.L. (ARCONET) corresponde a las facturas 0021889 y 0022051 que no fueron integradas por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE.

1.7 Importe 300,69€: el SAE explica en sus alegaciones, que este importe con CONSILIUM JEREZ 2011, S.L., corresponde a la factura 245, no fue integrada por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE.

1.8 Importe 358,16€: el SAE explica que este importe con THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., corresponde a las facturas 9000294750 y 9000359198. Dichas facturas no fueron integradas por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello por lo que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE.

1.9 Importe 146,53€: este importe con FREMAP SEGURIDAD Y SALUD, S.L.U., según explica el SAE en sus alegaciones corresponde a la factura 0115248975, la cual no fue integrada por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE.

1.10 Importe 117,65€: según explica el SAE en sus alegaciones, este importe con EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CADIZ, corresponde a la factura 161264 que no fue integrada por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE.

2. Incidencia Tipo C: Incidencia en cuanto a la integración de deudas con la Administración Pública.

- N.° incidencias: 2.
- Importe total de incidencias: 23.611,40€.

(Párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.° 4.1.4)

De las dos incidencias, el SAE explica en sus alegaciones que la incidencia por 23.493,75€ corresponde con el pago del IRPF, que corresponde a deudas posteriores a la Integración y cuyos saldos se incorporaron para poder hacer frente a los certificados de deudas enviadas por la AEAT.

3. Incidencia Tipo D: Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del Consorcio".

- N.° incidencias: 4.
- Importe total de incidencias: 215.534,60€.

(Párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.° 4.1.4)

De las cuatro incidencias detectadas el SAE explica en sus alegaciones lo siguiente:

3.1 **Importe 10.063,46€:** corresponde a Aguas de Cádiz. En la documentación aportada por el consorcio para la integración de los saldos acreedores por la Intervención General, se incluye un saldo pendiente de pago de la citada empresa por importe de 11.437,35 euros. De dicho importe, la Intervención General incorporó como deuda 10.063,46 euros, la diferencia corresponde con la factura n. °01421576 por importe de 1.373,89 euros. Dicha factura no fue integrada por la Intervención General

en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE.

3.2 **Importe 583,03€:** corresponde a Gas Natural Servicios SDG, S.A. En la documentación aportada por el consorcio para la integración de los saldos acreedores por la Intervención General, se incluye un saldo pendiente de pago de la citada empresa por importe de 583,03 euros, por tanto dicho saldo estaba incluido en los datos del consorcio. (Se adjunta listado de obligaciones)

3.3 **Importe 60,35€**: euros que corresponde a Unicaja. Dicha deuda se incluye en la documentación aportada por el consorcio para la integración.
3.4 **Importe 204.827,76€:** El importe pendiente de pago a la Seguridad Social, se ha realizado en base a los diferentes certificados emitidos por la Tesorería General de la Seguridad Social, notificándose la incorporación en un principio de 188.164,31 e incrementándose posteriormente por los recargos por pago fuera de plazo y los intereses.

4. Incidencia Tipo E: Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del SAE".

- N.º incidencias: 7.
- Importe total de incidencias: 794.667,75€

(incidencia modificada por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.4)

Se ha comprobado que, para la incidencia de mayor importe relativa a la "Incorrecta integración de deudas con la Administración Pública" de este Consorcio, la cual asciende a 23.493,75€, se corresponde con la ausencia en el fichero de integración del Consorcio de las retenciones de IRPF relativas al mes de noviembre del 2015.

Adicionalmente, cabe señalar que, debido a las otras cuestiones del Informe de Auditoría de Estados Financieros del Consorcio de Cádiz (E. Hostelería) previo a la integración del Consorcio, se han verificado que las obligaciones que ostentaba el Consorcio en sus ficheros "TABLA Nº 3 OBLIGACIONES CON ACREEDORES EN FORMATO EXCEL I HASTA 30 DE SEPTIEMBRE FACTURAS PENDIENTES DEF" y "TABLA Nº 4 OBLIGACIONES CON ACREEDORES EN FORMATO EXCEL I HASTA 13 DE NOVIEMBRE CON SOLO FACTURAS PENDIENTES DEF" de obligaciones con acreedores y que no se recogen en el fichero "Obligaciones con acreedores del SAE", han sido ratificadas como consecuencia de sentencias judiciales con trabajadores del mismo y, no se ha tenido constancia de que su pago se haya realizado con anterioridad a la integración, por importes de 72.957,66€, 62.884,75€ y 63.488,03€, respectivamente.

(Párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.4)

De las nueve incidencias detectadas el SAE explica en sus alegaciones lo siguiente:

4.1 Incidencia por importe de 583,03€ eliminada por la **CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.4.**
4.2 **Importe 10.063,46€:** corresponde a Aguas de Cádiz. En la documentación aportada por el consorcio para la integración de los saldos acreedores por la Intervención General, se incluye un saldo pendiente de pago de la citada empresa por importe de 11.437,35 euros. De dicho importe, la Intervención General incorporó como deuda 10.063,46 euros, la diferencia corresponde con la factura n.º 01421576 por importe de 1.373,89 euros. Dicha factura no fue integrada por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y

como exigía el Protocolo de integración, es por ello por lo que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE. La empresa auditora ha comprobado que el CIF por error incluye un dígito más, y que existiría una diferencia de 1.373,89€ explicada anteriormente, por lo que se elimina la incidencia de 10.063,46€.
4.3 **Importe 701,80€:** corresponde a MANTENIMIENTO DE SOFTWARE DE NOMINAS, no fue integrada por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello por lo que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE.
4.4 **Importe 403.851,64€:** aparece en la documentación aportada por el consorcio para la integración de los saldos acreedores, la Intervención General integra un importe de 402.966,55 euros.

5.1.4.1. Consorcio Córdoba (E. de la Madera)

En consideración al Consorcio de Córdoba (E. de la Madera), se aprecian las incidencias que se detallan a continuación:

1. **Incidencia Tipo B**: Incidencia en cuanto a la integración de facturas.

- N.º incidencias: 1.
- Importe total de incidencias: 0,50€.

(Párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.5)

El SAE en sus alegaciones explica que esta incidencia corresponde al Acreedor FUNDACIÓN CIREM G59158956, el importe según Consorcio es 1.173,86. El importe correcto, una vez comprobado en la documentación que se adjunta es de 1.174,36 euros. El error, por tanto, se encuentra en el excel Consorcio.

2. Incidencia Tipo C: Incidencia en cuanto a la integración de deudas con la Administración Pública.

- N.º incidencias: 1.
- Importe total de incidencias: 196.014,71€.

(Párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.5)

A través de las alegaciones a este informe, el SAE explica que la incidencia corresponde a la diferencia entre el importe declarado por el Consorcio y el integrado en el SAE por el certificado de descubierto con la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. Incidencia Tipo D: Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del Consorcio".

- N.º incidencias: 6.
- Importe total de incidencias: 16.981,85€.

(Párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.5)

De importe 2.174,33€ corresponden a la suma de 5 facturas que se pagaron por duplicado: por el CEMER y por el ICO antes de la fecha de incorporación de los saldos de activos y pasivos del Consorcio Escuela de la Madera de Encinas Reales (Córdoba). Para solucionar la duplicidad del pago el SAE contactó con los proveedores, los cuáles realizaron un ingreso a favor del CEMER, quedando así la

ejecución del pago realizada por el ICO.

El resto del importe por 14.807,52 euros corresponde a la nómina de
(Nómina Ene-13/11/2015), incluida en el archivo obligaciones con acreedores del Consorcio con el NIE y no con el NIF
La empresa auditora comprueba el error en los NIF en los archivos que el importe de 14.807,52 euros, este importe coincide con el NIF y el NIF .

4. Incidencia Tipo E: Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del SAE".

- N.° incidencias: 2.
- Importe total de incidencias: 34.453,97€.

(Párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.° 4.1.5)

En el desglose de esta incidencia, en primer lugar se incluiría el importe de 14.807,52 euros comentados en el punto anterior.

Por otro lado, el SAE explica que el importe de 19.646,45 euros corresponde a reintegros incluidos en el archivo obligaciones con acreedores del Consorcio, tercero acreedor CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE por importes de 5.719,05 euros y 13.927,4 euros, pero por aplicación del artículo 7 del "Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre, por el que se modifican el objeto y los fines de las Agencias Públicas Servicio Andaluz de Empleo y Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación, estableciendo el procedimiento para culminar la integración de la red de consorcio Escuela de Formación para el Empleo" , la aceptación de la cesión global de
activos y pasivos del consorcio determinará la extinción de las relaciones jurídicas derivadas de la concesión de subvenciones a los consorcios.

5.1.5. Consorcio Córdoba (E. Joyería

En cuanto al Consorcio de Córdoba (E. Joyería), se aprecian las incidencias que se detallan a continuación:

1. Incidencia Tipo B: Incidencia en cuanto a la integración de facturas.

- N.° incidencias: 1.
- Importe total de incidencias: 1.869,80€.

(Párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.° 4.1.6)

El SAE explica en sus alegaciones que esta factura se pagó el 13 de noviembre 2015 por recibo domiciliario. La empresa auditora ha podido ver copia del pago facilitado por el propio SAE.

2. Incidencia Tipo D: Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del Consorcio".

- N.° incidencias: 2.
- Importe total de incidencias: 77.280,51€.

(Párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.° 4.1.6)

El SAE explica en sus alegaciones que dicho importe sí está incluido en obligaciones con acreedores del

Consorcio una parte del importe correspondería al acreedor _____ el importe de 29.092,46 y al acreedor AGENCIA TRIBUTARIA el importe 3.115,61. La empresa auditora no encuentra relación entre los acreedores al no tener el mismo NIF, ni el mismo importe.

3. Incidencia Tipo E: Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del SAE".

- N.º incidencias: 6.
- Importe total de incidencias: 65.989,31€.

(Párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.6)

El SAE explica en sus alegaciones que dicho importe desglosado en: importe de 3.115,61€ sí está incluido en obligaciones con acreedores del SAE, en el acreedor _____. La empresa auditora ha comprobado que aparece con el NIF indicado por el SAE.
Respecto a los importes 28.047,53 y 2.571,26 el SAE aporta el Informe del liquidador del Consorcio.

5.1.6. Consorcio Islantilla

Por su parte, en relación con el Consorcio de Islantilla, se aprecian las incidencias que se detallan a continuación:

1. Incidencia Tipo C: Incidencia en cuanto a la integración de deudas con la Administración Pública.

- N.º incidencias: 1.
- Importe total de incidencias: 9.275,38€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.7)

El SAE explica mediante las alegaciones que esta diferencia se debe a desfases en el pago a la Tesorería General de la Seguridad Social, causado por las diferencias de los intereses de demora imputados.

2. Incidencia Tipo E: Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del SAE".

- N.º incidencias: 320.
- Importe total de incidencias: 514.805,89€.

Cabe señalar que, el fichero "Obligaciones con acreedores del SAE" únicamente contiene un acreedor, quedando el resto de los mismos sin integrar. En consecuencia, se aprecian un total de 320 incidencias del tipo E, tal y como se menciona anteriormente.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.7)

A través de las alegaciones a este informe, el SAE explica que esta diferencia corresponde con la deuda del Consorcio de Islantilla, la cual está impagada al haber denegación de opinión de los auditores al respecto, según se requiere en el Protocolo de Integración contable. No obstante, tras el Oficio de la Intervención General de 2018 mencionado en la Introducción, se han ido pagando desde el centro de gasto de la Escuela aquellas deudas declaradas de las que se disponía información suficiente para su fiscalización previa por el Procedimiento Contable INCENTES Incorporación residuos consorcios formación, Fase de intervención 0001 INCORPORACIÓN CONSORCIOS SAE.

5.1.7. Consorcio Jaén (La Laguna)

En consideración al Consorcio de Jaén (La Laguna), se aprecian las incidencias que se detallan a continuación:

1. Incidencia Tipo A: Incidencia en cuanto a la integración de nóminas.

- N.º incidencias: 31.
- Importe total de incidencias: 143.841,92€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.8)

El SAE explica en sus alegaciones que esta diferencia corresponde con facturas posteriores de los distintos proveedores que se incluyeron en el archivo "Obligaciones con acreedores a 17/11/2015.

2. Incidencia Tipo B: Incidencia en cuanto a la integración de facturas.

- N.º incidencias: 10.
- Importe total de incidencias: 12.577,30€.

3. Incidencia Tipo D: Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del Consorcio".

- N.º incidencias: 9.
- Importe total de incidencias: 1.079.089,33€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.8)

El SAE a través de las alegaciones explica que del total de incidencias, 6 de ellas tienen un error en el CIF por ello aparecen diferencias tanto en los datos de integración del SAE como en los datos del Consorcio:
En "datos integración SAE" CIF A14100531 y en datos Consorcio CIF B1441100531-Importe 90,27 €
En "datos integración SAE" CIF B23484371 y en datos Consorcio CIF B23484271-Importe 1.948,10 €
En "datos integración SAE" CIF B23723893 y en datos Consorcio CIF B23434939-Importe 947,20 €
En "datos integración SAE" CIF B29070943 y en datos Consorcio CIF A29070943-Importe 499,17 €
En "datos integración SAE" CIF B91857870 y en datos Consorcio CIF 9157870-Importe 1.270,50 €
En "datos integración SAE" CIF P2300900A y en datos Consorcio sin CIF-Importe 71,48 €

La empresa auditora ha comprobado que teniendo en cuenta el error en los CIF quedan conciliadas dichas diferencias.

4. Incidencia Tipo E: Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del SAE".

- N.º incidencias: 9.
- Importe total de incidencias: 761.643,37€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.8)

Parte de estas diferencias quedarían conciliadas con las comentadas en el punto anterior.

5.1.8. Consorcio Mijas

En cuanto al Consorcio de Mijas, se aprecian las incidencias que se detallan a continuación:

1. Incidencia Tipo B: Incidencia en cuanto a la integración de facturas.

- N.º incidencias: 2.
- Importe total de incidencias: 1.453,47€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.9)

El SAE mediante sus alegaciones a este informe explica que estas diferencias corresponden a Obligaciones con Acreedores posteriores a la Auditoría, remitidas a la Intervención General como parte de la Integración en envío de marzo 2018:
- Factura de fecha 31/07/2017 de Endesa por Suministro de Electricidad; Importe 1.201,19 €
- Factura de fecha 29/05/2017 de Cabello Servilimpia en concepto de Suministro de material por importe de 25,43 €
- Factura de fecha 30/06/2017 de Cabello Servilimpia en concepto de Servicio de limpieza por importe de 226,85 €

2. Incidencia Tipo D: Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del Consorcio".

- N.º incidencias: 9.
- Importe total de incidencias: 324.190,26€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.9)

A través de las alegaciones, el SAE explica que esta incidencia corresponde a Obligaciones con Acreedores posteriores a la Auditoría, remitidas a la Intervención General como parte de la Integración en envío de marzo 2018:
- Factura de 31/07/2017 de Servicio de Seguridad por importe de 6.000,39 € (CIF:A-04038017)
- Factura de 04/08/2017 de Servicio de Desbroce por importe de 8.833,00 € (CIF: A-29144607)
- Factura de 30/06/2017 de Servicio de Seguridad por importe de 8.591,99 € (CIF: B-41587791)

Datos enviados a la Intervención General en diciembre 2017 como parte del formulario de datos del Protocolo de Integración Contable:
- Sentencia de TSJ de 12 de Julio de 2017 de _____ por importe de 92.263,66 € Obligaciones con Acreedores anteriores a la Auditoría remitidas a la Intervención General en envío de diciembre 2017.
- 47.825,85 €
- 49.073,81 €
- 34.595,81 €
- 34.622,71 €

Retribuciones personal posteriores a la Auditoría remitidas a la Intervención General como parte de la Integración en envío de marzo 2018:
- 4.786,20€
- 4.897,17 €
- 3.499,94 €
- 3.603,67 €

3. Incidencia Tipo E: Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del SAE".

- N.º incidencias: 4.
- Importe total de incidencias: 39.494,83€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.9)

EL SAE explica en sus alegaciones que estas incidencias son obligaciones con Acreedores anteriores a la Auditoría remitidas a la Intervención General en envío de marzo 2018:

- , factura de fecha 26/04/17 por importe de 185,50 €
- , factura de fecha 26/05/17 por importe de 185,50 €
- , factura de fecha 26/05/17 por importe de 26,25 €
- factura de fecha 1/09/16 por importe de 1.500,00 €
- factura de fecha 17/05/17 por importe de 9.678,79 €
- factura de fecha 23/05/2017 por importe de 21.798,79 €
- factura de fecha 26/05/17 por importe de 4.770,00 €
- factura de fecha 26/05/17 por importe de 675,00 €
- factura de fecha 27/05/17 por importe de 675,00 €

5.1.9. Consorcio Sevilla (Gelves)

Por su parte, en relación con el Consorcio de Sevilla (Gelves), se aprecian las incidencias que se detallan a continuación:

1. **Incidencia Tipo B:** Incidencia en cuanto a la integración de facturas.
   - N.º incidencias: 1.
   - Importe total de incidencias: 72.134,40€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.10)

El SAE explica en sus alegaciones lo siguiente: "Con fecha 27/09/2016, la Intervención General. remite oficio indicando la incorporación de 34.406,40 euros correspondiente al Servicio Español para la Internacionalización de la Educación. Posteriormente, con fecha 27/02/2017 el SAE remite a la Intervención General oficio indicando que, tras recibir escrito del SEPIE procede el aumento de la deuda en 72.134,40 euros.

2. **Incidencia Tipo C:** Incidencia en cuanto a la integración de deudas con la Administración Pública.
   - N.º incidencias: 2.
   - Importe total de incidencias: 77.791,64€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.10)

El SAE en sus alegaciones explica que estas incidencias corresponden a diferencias en la Seguridad Social e IRPF que se detallarán en el punto 4.2.8.

3. **Incidencia Tipo E:** Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del SAE".
   - N.º incidencias: 1.
   - Importe total de incidencias: 954.429,91€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.10)

A través de las alegaciones a este informe, el SAE explica que con fecha 27/09/2016, la Intervención General remite documento indicando la incorporación de 948.178,91 euros para la DIRECCIÓN

GENERAL DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO y 6.251,00 euros para la DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES LABORALES, suponiendo estos dos saldos la suma de 954.429,91 euros, por tanto dicho saldo ha sido incorporado a la integración del SAE.

5.1.10. Escuela Hostelería La Cónsula – Málaga

Por su parte, en relación con el Consorcio de Málaga (Escuela Hostelería La Cónsula), se aprecian las incidencias que se detallan a continuación:

1. Incidencia Tipo A: Incidencia en cuanto a la integración de nóminas.

- N.º incidencias: 1.
- Importe total de incidencias: 0,50€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.11)

Esta diferencia no se corresponde con ninguna nómina de ningún trabajador. Corresponde a una factura y ha sido un error de transcripción del liquidador, según explica el SAE en sus alegaciones.

2. Incidencia Tipo B: Incidencia en cuanto a la integración de facturas.

- N.º incidencias: 2.
- Importe total de incidencias: 886,80€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.11)

El SAE explica en sus alegaciones que esta diferencia corresponde a un error de cálculo en los sumatorios de los saldos de los acreedores que aporta el liquidador en el certificado.

3. Incidencia Tipo D: Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del Consorcio".

- N.º incidencias: 37.
- Importe total de incidencias: 1.422.666,56€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.11)

A través de las alegaciones, el SAE explica que, del importe reseñado anteriormente, 307.938,72 euros corresponden a nóminas; 46.113,12 euros a facturas (explicado en el punto 3. "incidencia tipo E"); y 1.068.614,72 euros a impuestos de Seguridad Social e IRPF.

Del total de dicha deuda, 171,19 euros que corresponde a _____ y 7.646,35 euros a _____ no han podido se abonadas, aun estando integradas en el SAE, al no tener cuentas informadas en Giro.

4. Incidencia Tipo E: Conceptos no incluidos en las "Obligaciones con Acreedores del SAE".

- N.º incidencias: 8.
- Importe total de incidencias: 46.431,72€.

De este importe, 46.113,12 euros corresponden a facturas que están tanto en el certificado del liquidador como en el de obligaciones con acreedores del SAE, sin embargo por parte de la empresa Auditora no se ha producido un enlace exacto de los datos, pasando a continuación a analizar cada caso:

- Con relación a [redacted] hay que tener en cuenta que las obligaciones en el Servicio Andaluz de Empleo se dan de alta para las personas físicas [redacted] y de [redacted], al ser la [redacted] una sociedad civil, tal como su nombre indica, se realizaron los pagos a los componentes de dicha sociedad. En este caso dicho elemento ha supuesto una diferencia no detectada por la empresa auditora de 5.569,04 euros.
La empresa auditora no ha podido anteriormente relacionar dichos importes puesto que no coincidían ni los NIF ni los importes. Tras la explicación realizada por el SAE, la empresa auditora comprueba que relacionando los diferentes NIF de las personas indicadas los importes coinciden.

- En el caso de LEON 08, S.L. y DGP SEVAGGIA HIGIENE AMBIENTAL, S.L., la única diferencia entre los datos aportados por el Consorcio y los aportados por el SAE ha sido que en el Consorcio el CIF incluye un guion y el SAE no, suponiendo esto una diferencia de 171,19 y 744,15 euros respectivamente.
La empresa auditora ha comprobado que teniendo en cuenta la diferencia del guion en el CIF, efectivamente los importes coinciden.

- Para la empresa SAGE LOGIC CONTROL, S.L. hay que tener en cuenta que dicha empresa está extinguida por tanto el pago se realizó por el SAE a la empresa SAE SPAIN, S.L., que absorbió a la anterior, suponiendo esto una diferencia para la empresa auditora de 102,85 euros.
La empresa auditora comprueba que teniendo en cuenta el cambio de CIF de SAGE LOGIC CONTROL, S.L. cuyo CIF B58836321 por la empresa SAE SPAIN, S.L. cuyo CIF B82179599, coinciden los importes.

- En cuanto a GUADALMINA LICORES, S.L., la falta de correspondencia exacta entre los datos aportados por el SAE y el Consorcio, provienen de que en los datos de este último el CIF incluye un número más, sin embargo la razón social es exactamente igual en ambos casos, suponiendo dicho error de mecanización por parte del Consorcio, una diferencia de 558,28 euros para la empresa auditora.
La empresa auditora comprueba que los importes de los CIF B292101757 y B92101757 coinciden en 558,23 euros.

- El caso de la empresa JUMADI, S.L., la casuística es la misma que la detallada anteriormente, suponiendo esto una diferencia de 34.944,12 euros.
La empresa auditora comprueba que los importes de los CIF B18087270 y B180087270 coinciden en 34.944,12 euros.

- Para finalizar, en el caso de la empresa SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIFUSIÓN, S.L.U. para el Consorcio, y SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIODIFUSIÓN, S.A. para el SAE, hay que indicar que ambas empresas pertenecen al GRUPO PRISA, S.A., por tanto desde la Intervención General se decidió, por motivos que desconocemos pero que evidentemente carecen de importancia para el caso que nos ocupa, abonar la cantidad adeuda a SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIODIFUSIÓN, S.A. y no SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIFUSIÓN, S.L.U, suponiendo una diferencia de 4.023,54 euros.

La empresa auditora comprueba que los importes del CIF B28016970 perteneciente a SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIODIFUSION SL y el CIF A28016970 pertenecientes a SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIODIFUSION, S.A. coinciden en 4.023,54 euros.

Por último, el SAE explica en sus alegaciones que existe una diferencia de 318,60 euros correspondiente a la empresa GRATUITOS, S.L. Ese importe fue aportado como deuda por el Consorcio, pero no dado de alta en GIRO como deuda por la Intervención General, no constando en la documentación del SAE los motivos que motivaron dicha decisión.

5.2. Análisis del pago de las obligaciones con acreedores integradas en el SAE

A través del cruce entre el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE" y, tanto los pagos realizados por el mismo durante 2016, 2017 y 2018, así como aquellos que han sido reclamados o rechazados según el fichero "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", extraemos las siguientes conclusiones:

1. **Acreedores 36678 y 1511936:** Las obligaciones pendientes relativas a esto acreedores, de los Consorcios de Sevilla (Gelves) y Granada (Albayzín), respectivamente, han sido rechazadas en su totalidad. **Acreedor 24804:** La obligación pendiente con este acreedor, perteneciente al Consorcio de Jaén (La Laguna), ha sido satisfecha parcialmente por importe de 24.277,50€, quedando pendiente de pago un total de 1.704,89€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2.)

El SAE explica en sus alegaciones que con respecto al acreedor 36678 del Consorcio de Sevilla de Gelves, la deuda fue bloqueada en pagos por la Intervención General, ya que dicha deuda fue abonada a la empresa por el liquidador. Esta deuda, corresponde abonarla al liquidador.

Respecto al acreedor 1511936 (Albayzín), se rechazaron los documentos por los motivos indicados en la comunicación realizada a la Intervención Delegada.

En cuanto al acreedor 24804 se expone en las alegaciones realizadas a la CUESTIÓN OBSERVADA 4.2.5.

2. **Acreedor 1870133:** La obligación pendiente con este acreedor, atinente al Consorcio de Granada (Albayzín), ha sido rechazada en 24.009,91€, importe que se encontraba duplicado en el fichero "Obligaciones con acreedores del SAE", tal y como indicamos en el resumen de incidencias. Se ha observado que había sido incluido el importe en este acreedor y, adicionalmente, se repetía el concepto y el importe en el acreedor 2060699, habiendo sido satisfecha la obligación con este último.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2.)

A través de las alegaciones, el SAE explica que la trabajadora del Centro Albayzín _____ con DNI _____ fue dada de baja de la entidad por fallecimiento el día 7 de agosto de 2016, abonándose dicho importe pendiente a _____ (acreedor 2060699).

3. **Acreedor 1893291:** La obligación pendiente con este acreedor, relativo al Consorcio de Jaén (La Laguna), ascendía a 5.590,13€ habiendo sido la misma satisfecha por una cuantía muy superior (15.684,59€) a la integrada según las "Obligaciones con acreedores del SAE".

4. **Resto de acreedores:** No obstante lo anterior, encontramos una relación de 24 acreedores, para cuyas obligaciones no tenemos conocimiento de que hayan sido satisfechas hasta el momento, y que en su conjunto, ascienden a un total de 5.824.160,08€.

En la misma línea, y con el propósito de simplificar la comprensión de la tarea que nos ocupa, procedemos al desglose por Consorcio de las correspondientes incidencias que hemos apreciado en cuanto a las obligaciones de pago a acreedores.

5.2.1. Consorcio Benalmádena (La Fonda)

De acuerdo con el fichero de pagos "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago correspondiente al acreedor "1106507", por importe, según consta en el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", de 368,95€.

Adicionalmente, no se ha realizado el pago correspondiente a la Tesorería General de la Seguridad Social y a la Administración Estatal de la Agencia Tributaria, por importe, según consta en el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", de 440.275,43€ y 221.388,41€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.° 4.2.1)

A través de sus alegaciones a este informe, el SAE explica que:

La deuda de 368,95 no ha podido se abonada al no tener cuentas € informadas en Giro el acreedor.
El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016, por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016. El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 13 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 29 de mayo de 2017 de 257.143,24 euros, lo que supone un aumento de 35.754,83 euros, debido a intereses de demora y otros recargos tributarios. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.° 47519998 y n.° de documento contable 200017661.

5.2.2. Consorcio Cádiz (E. Hostelería)

De acuerdo con el fichero de pagos "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS ", no se han realizado los pagos correspondientes a los siguientes acreedores:

- Acreedor "0", por importe de 500,00€.
- Acreedor "1858918", por importe de 76,39€.
- Acreedor sin número codificado, pues no aparece número de acreedor, por importe de 296,17€.
- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 204.827,76€.
- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 87.487,00€.

Por tanto, se han encontrado incidencias en lo relativo a obligaciones con acreedores y pago de estos en este Consorcio por un total de 293.187,32€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.° 4.2.2)

A través de sus alegaciones a este informe, el SAE explica que:

- Acreedor "0", por importe de 500,00€. Hechos incluidos en la liquidación con certificado del liquidador. No es una factura, es una provisión de fondos.

- Acreedor "1858918", por importe de 76,39€. Dicha deuda no ha podido se abonada al no tener cuentas informadas en Giro.

- Acreedor sin número codificado, pues no aparece número de acreedor, por importe de 296,17€. Dicha deuda no fue abonada, ya que su saldo no fue incorporado por la Intervención General. El acreedor es 6977 SYSTEMS NISCAYAH, S.A.U.

- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 204.827,76€. Falta información en la documentación obrante en el Servicio Andaluz de Empleo, pues de acuerdo con el oficio de la Dirección General de Tesorería y Deuda Pública el saldo en la cuenta 4760998 es de 21.729,13 , y la deuda con la Tesorería General de la Seguridad Social a noviembre de 2016 es de 21.790,36€ Importe que se pagó el 16/12/2016, por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016.

- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 87.487,00€. El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 19 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 12 de mayo de 2017 de 65.235,39 euros. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.º 47519998 y n.º de documento contable 200022086.

La diferencia de 22.251,61 euros se corresponde con la incorporación de saldos solicitada a la Intervención General el 22/05/2017.

5.2.3. Consorcio Córdoba (E. Madera)

De acuerdo con el fichero de pagos "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago correspondiente al acreedor "44060", por importe, según consta en el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", de 3.224,36€.

Adicionalmente, no se ha realizado el pago correspondiente a la Tesorería General de la Seguridad Social y a la Administración Estatal de la Agencia Tributaria, por importe, según consta en el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", de 375.331,67€ y 94.975,08€ respectivamente.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2.3)

A través de las alegaciones recibidas a este informe, el SAE realiza las siguientes explicaciones:

El pago correspondiente al acreedor "44060", por importe, de 3.224,36€, corresponde al acreedor FUNDACIÓN CIREM G59158956 en concepto de FIANZA a devolver.
En referencia a los pagos a la Tesorería General de la Seguridad Social y a la Administración Estatal de la Agencia Tributaria, se aporta ficheros de pagos extrapresupuestarios.
El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016, por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016.
El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 19 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 12 de mayo de 2017 de 180.235,58 euros, lo que supone un aumento de 85.259,92 euros, debido a intereses de demora y otros recargos tributarios. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.º 47519998 y n.º de documento contable 200022083.

5.2.4. Consorcio Granada (Albayzín)

De acuerdo con el fichero "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se han realizado los pagos correspondientes a los siguientes acreedores:

- Acreedor "1158782", por importe de 405,59.

- Acreedor "1869975", por importe de 242,00€.

- Acreedor "1870231", por importe de 260,00€.

- Acreedor "1870287", por importe de 268,00€.

- Acreedor "1870288", por importe de 246,00€.

- Acreedor "1870290", por importe de 292,00€.

- Acreedor "1870320", por importe de 296,00€.

- Acreedor "100000141", por importe de 710,45€.

- Acreedor sin número codificado, pues no aparece número de acreedor, por importe de 420,00€.

- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 119.545,81€.

- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 94.568,95€.

No obstante lo anterior, se ha observado que para con el acreedor "1870133", se tenía una obligación de 48.019,82€, de la cual ha sido rechazada la mitad (24.009,91€), quedando pendiente de pago el resto de la obligación.

De este modo, se han encontrado incidencias en lo relativo a obligaciones con acreedores y pago de los mismos en este Consorcio por un total de 241.264,71€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2.4)

A través de las alegaciones recibidas a este informe, el SAE realiza las siguientes explicaciones:

El pago al acreedor "1158782", por importe de 405,59 no se realizó por comunicación desde el Consorcio telefónicamente de renuncia al cobro de esta factura. Se remitieron por correo la factura de abono (reenviada en su día a Tesorería) sin más comunicado ni escrito, negándose a renunciar por escrito al cobro.
Respecto a los siguientes acreedores no se les pago por no tener cuenta bancaria informada ni notificarla posteriormente:
- Acreedor "1869975", por importe de 242,00€.
- Acreedor "1870231", por importe de 260,00€. -
- Acreedor "1870287", por importe de 268,00€. -
- Acreedor "1870288", por importe de 246,00€. -
. Acreedor "1870290", por importe de 292,00€. -
- Acreedor "1870320", por importe de 296,00€.
- Acreedor sin número codificado, pues no aparece número de acreedor, por importe de 420,00€.

El Acreedor "100000141", por importe de 710,45€ que se corresponde la suma de los embargos realizados sobre las nóminas de marzo y abril de 2015 del trabajador a favor de la Agencia Municipal Tributaria de Recaudación del Ayuntamiento de Granada, del que no nos consta el abono del embargo.

Sobre el acreedor "1870133", se tenía una obligación de 48.019,82€, de la cual ha sido rechazada la mitad (24.009,91€), quedando pendiente de pago el resto de la obligación. La trabajadora del Centro Albayzín (acreedor 1870133) con DNI fue dada de baja de la entidad por fallecimiento el día 7 de agosto de 2016, abonándose dicho importe pendiente a (acreedor 2060699).

- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 119.545,81€.

El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016, por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016.

- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 94.568,95€.
El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 19 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 12 de mayo de 2017 de 66.935,64 euros. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.° 47519998 y n.° de documento contable 200022088. La diferencia de 27.633,31 euros se corresponde con la incorporación de saldos solicitada por oficio.

5.2.5. Consorcio Jaén (La Laguna)

De acuerdo con el fichero de pagos "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se han realizado los pagos correspondientes a los siguientes acreedores:

- Acreedor "1893312", por importe de 577,50€.
- Acreedor "1893318", por importe de 657,43€.
- Acreedor "1893327", por importe de 224,01€.
- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 859.254,33€.
- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 146.814,68€.

Por otro lado, se ha observado que al acreedor "24804" le han sido abonados 24.277,50€ de los 25.982,39€ que contemplaba el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", resultando por tanto una diferencia de 1.704,89€.

En contraposición, se ha apreciado que al acreedor "1893291", con el cual se tenía una obligación por importe de 5.590,13€, le ha sido abonada la cantidad de 15.684,59€, lo que supone un excedente de 10.094,46€.

Por tanto, se han encontrado incidencias en lo relativo a obligaciones con acreedores y pago de los mismos en este Consorcio por un total de 1.019.327,30€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.° 4.2.5)

El SAE explica que de acuerdo con el fichero de pagos "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se han realizado los pagos correspondientes a los siguientes acreedores:
- Acreedor "1893312", por importe de 577,50€.
Sin información de cuenta corriente
- Acreedor "1893318", por importe de 657,43€.
Sin información de cuenta corriente
- Acreedor "1893327", por importe de 224,01€.
Sin información de cuenta corriente
- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 859.254,33€.
El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016. por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016.
- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 146.814,68€.
El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 19 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 12 de mayo de 2017 de 114.748,28 euros. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria

n.º 47519998 y n.º de documento contable 200022085. La diferencia de 32.066,4 euros se corresponde con la incorporación de saldos.
- Sobre el acreedor "24804" le han sido abonados 24.277,50€ de los 25.982,39€ que contemplaba el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", resultando por tanto una diferencia de 1.704,89€.

En cuanto a esta incidencia, resulta que en el fichero "Obligaciones con acreedores del SAE" se declaran con el mismo número de acreedor (24804) y mismo CIF obligaciones con 2 acreedores distintos, son los siguientes:
- Instalaciones Hijos de Martínez con CIF B23656853 y por un total de 22.572,62 € (que coincide con los datos de integración del Consorcio) y pagado en su totalidad con fecha 22/12/16
- _____ con NIF _____ y por importe de 1.704,89 € abonado en su totalidad el 24/02/217.

En contraposición, se ha apreciado que al acreedor "1893291", con el cual se tenía una obligación por importe de 5.590,13€, le ha sido abonada la cantidad de 15.684,59€, lo que supone un excedente de 10.094,46€.

Este acreedor corresponde al _____, en el archivo "Pagos 2016-2018 Consorcios). A este acreedor en dicho archivo se le han asignado además los pagos hechos a otro acreedor, los de _____ con NIF _____ y número de acreedor 1893292 que tiene un total de pagos de 10.094,46 €, parece una duplicidad en el archivo.

5.2.6. Consorcio Málaga (E. Hostelería)

De acuerdo con el fichero "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago correspondiente al acreedor "1898739", por importe, según consta en el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", de 171,19€.

Adicionalmente, no se ha realizado el pago correspondiente al acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social" y "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe, según consta en el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", de 722.958,39€ y 345.656,33 € respectivamente.

De este modo, se han encontrado incidencias en lo relativo a las obligaciones con acreedores y pago de los mismos en este Consorcio por un total de 1.068.785,91€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2.6)

A través de las alegaciones recibidas a este informe, el SAE realiza las siguientes explicaciones:
De acuerdo con el fichero "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago correspondiente al acreedor "1898739", por importe, según consta en el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", de 171,19€.

Dicha deuda no ha podido se abonada al no tener cuentas informadas en Giro.

El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016. por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016.

El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 20 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 17 de mayo de 2017 de 360.715,29 euros. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.º

47519998 y n.º de documento contable 200022091. La diferencia de 15.058,96 se debe a intereses de demora y otros recargos tributarios.

5.2.7. Consorcio Mijas

De acuerdo con el fichero de "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se han realizado los pagos correspondientes a los siguientes acreedores:

- Acreedor "2180462", por importe de 420,40€.
- Acreedor "2181999", por importe de 420,40€.

De este modo, se han encontrado incidencias en lo relativo a las obligaciones con acreedores y pago de los mismos en este Consorcio por un total de 840,80€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2.7)

A través de las alegaciones recibidas a este informe, el SAE explica que "los pagos corresponden a becas de personas de las que no disponemos la cuenta corriente".

5.2.8. Consorcio Sevilla (Gelves)

De acuerdo con el fichero de "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se han realizado los pagos correspondientes a los siguientes acreedores:

- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 238.259,90€.
- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 72.634,95€.
- Acreedor "36678", por importe de 72,46€, cuyo pago ha sido rechazado.

Por tanto, se han encontrado incidencias en lo relativo a obligaciones con acreedores y pago de estos en este Consorcio por un total de 310.967,31€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2.8)

A través de las alegaciones recibidas a este informe, el SAE explica lo siguiente:
- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 238.259,90€. El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016. por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016.

- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 72.634,95€.
El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 19 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 16 de mayo de 2017 de 51.948,95euros. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.º 47519998 y n.º de documento contable 200022089. La diferencia de 20.686 euros se corresponde con la incorporación de saldos.

- Acreedor "36678", por importe de 72,46€, cuyo pago ha sido rechazado. Con respecto al acreedor 36678 del Consorcio de Sevilla de Gelves, la deuda fue bloqueada en pagos por la Intervención General, ya que dicha deuda fue abonada a la empresa por el liquidador. Esta deuda estaría pendiente de abono al liquidador, aunque no hay constancia de la solicitud por escrito.

5.2.9. Consorcio Islantilla

De acuerdo con el fichero de "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago correspondiente al siguiente acreedor:

- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 512.861,74€.

Por tanto, se han encontrado una única incidencia en lo relativo a obligaciones con acreedores y pago de los mismos en este Consorcio por un total de 512.861,74€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2.9)

A través de las alegaciones recibidas a este informe, el SAE explica que "el pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016. por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016".

5.2.10. Consorcio Escuela del Mármol de Fines - Almería

De acuerdo con el fichero de "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago correspondiente al siguiente acreedor:

- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 376.189,99€.

Por tanto, se han encontrado una única incidencia en lo relativo a obligaciones con acreedores y pago de los mismos en este Consorcio por un total de 376.189,99€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2.10)

A través de las alegaciones recibidas a este informe, el SAE explica que "El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016. por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016."

5.2.11. Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba

De acuerdo con el fichero de "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago correspondiente a los siguientes acreedores:

- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 63.930,00€.
- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 13.350,51€.

Por tanto, se han encontrado una única incidencia en lo relativo a obligaciones con acreedores y pago de los mismos en este Consorcio por un total de 77.280,51€.

(párrafo incluido por la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2.11)

A través de las alegaciones recibidas a este informe, el SAE explica que:

El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016. por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016.

El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 19 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 12 de mayo de 2017 de 151.201,78 euros. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.º 47519998 y n.º de documento contable 200022087. La diferencia de 13.350,51 euros se corresponde con la incorporación de saldos.

6. Análisis de las alegaciones

En este apartado se estudian, una a una, las alegaciones formuladas por el SAE, donde se justifica su aceptación o denegación y en su caso, se ha modificado el Informe Provisional. El Dossier de Alegaciones remitidas por el SAE se incluye como Anexo al informe.

Con posterioridad a la finalización del análisis, el SAE en el momento de realizar las alegaciones ha facilitado la siguiente información a la empresa auditora:

1. DOC 1_COMITÉ SEVILLA CONVENIO FAFFE VIGENCIA 2013-2017
2. DOC 2_GELVES_DELEGADA PERSONAL_VIGENCIA 2015-2017
3. DOC 3_Actas elecciones COMITÉ SEVILLA 23-05-2013
4. DOC4_ACTAS ELECCIONES COMITÉ SEVILLA 23-06-2017 INICIAL
5. Carpeta: C.O. 3.3.1. Documentos UTEDLT -Granada
6. Sentencias y Resoluciones correspondientes al colectivo UTEDLT de Granada.
7. Carpeta: C.O. 3.3.2. Documentos UTEDLT -Varias Provin-
8. - Sentencia de Dª
9. - Sentencia de D.
10. - Sentencia de Dª
11. - Sentencia de Dª
12. - Auto de D.
13. - Auto de D.
14. - Sentencia de Dª.
15. - Sentencia y Resolución de Dª
16. - Auto de Dª
17. - Sentencia y Resolución de D.
18. Carpeta: C.O. 3.3.3. Documentos UTEDLT Extinción y Readmisión -Jaén-
19. - Auto de Dª
20. - Auto de Dª
21. - Auto de extinción y Auto posterior de readmisión de Dª
22. - Auto de extinción y Auto posterior de readmisión de D.
23. - Auto de Dª
24. - Auto de D.
25. Carpeta: C.O. 3.4.1. Documentos Prom -Granada- y Memta -Almería-
26. - Sentencias y Resoluciones de las personas relacionadas ut supra.
27. Carpeta: C.O. 3.4.2. Documentos Prom y Mem -Cádiz-
28. - Sentencias y Resoluciones del personal referido.
29. AUTO SNT TS Aclaración

30. DOC 1 CONTRATO BENALMADENA (FONDA)
31. DOC 2 CONTRATO MALAGA (CONSULA) Y ANEXOS
32. DOC 3 Nómina enero 2014 Benalmádena (La Fonda)
33. DOC 4 Nómina enero 2014 Málaga (La Cónsula)
34. DOC 5 Nómina enero 2016 Benalmádena (La Fonda)
35. DOC 6 Nómina enero 2016 Málaga (La Cónsula)
36. DOC 7 Nómina septiembre 2017 SAE
37. DOC 1 Nómina septiembre 2017 SAE
38. DOC 2. 799_16 SENTENCIA TSJ 180718
39. DOC 3. 799_16 FIRMEZA SENTENCIA TSJ 120918
40. DOC 4 RESOLUCION EJECUCION PAGO
41. DOC 1 SENTENCIA 2.11.2017
42. DOC 1 SENTENCIA recep.6.11.2017
43. DOC 1 SENTENCIA 2.06.2017
44. DOC 4 RESOLUCION EJECUCION.
45. Informe implantación recomendaciones Control Financiero
46. C.O. 1.2.3 a 3.6.4
47. C.O. 3.3.1. Documentos UTEDLT -Granada
48. C.O. 3.3.2. Documentos UTEDLT -Varias Provin
49. C.O. 3.3.3. Documentos UTEDLT Extinción y Readmisión -Jaén
50. C.O. 3.4.1. Documentos Prom -Granada- y Memta -Almería
51. C.O. 3.4.2. Documentos Prom y Mem -Cádiz
52. C.O. 4.1 a 4.1.11
53. C.O. 4.2.1 a 4.2.6
54. Doc.1 2016.11.18_IG_Oficio_Incorporación_saldos.
55. Doc.2 NRI ID Rechazo residuos
56. Doc.1 Relación de acreedores de la Escuela del Mármol a 31/12/2016
57. Doc.2 Informe aclaraciones diferencias de la Directora del Consorcio.
58. Doc.1 2016.12.27_Oficio IG_Incorporación_Saldos.
59. Doc.2 2017.06.26_Oficio a DPMálaga_Pagos_pendientes.
60. Doc.3 Certificación liquidador.
61. Doc.4 Excel explicativo.
62. Doc.1 Listado obligación
63. Doc.2 2016.10.06_Oficio IG Incorporación Saldos
64. Doc.3 Certificado Liquidador.
65. Doc.1 Informe Fundación CIREM
66. Doc.2 Carpeta Incidencia 3 Tipo D
67. Doc.3 2016.11.03_Oficio_IG_Incorporación Saldos.
68. Doc.1 Copia del pago por recibo domiciliario.
69. Doc.2 Informe liquidador del Consorcio.
70. Doc.1 2016.09.27_IG_Oficio_Incorporación de Saldos.
71. Doc.1 Listado de acreedores del liquidador_1
72. Doc.2 Listado de acreedores del liquidador_2
73. Doc.3 2017.06.26 Oficio DP Málaga Pagos Pendientes Consorcio.
74. Doc.4 Certificado Liquidador nóminas.
75. Doc.5 Relación acreedores pasivos escuela Málaga (Cónsula).
76. Doc.1 Relación pagos extrapresupuestaria Nº 47609998
77. Doc.2 Relación pagos extrapresupuestaria Nº 47519998

78. Doc. 1 Oficio a la DPCádiz
79. Doc. 2 2017.05.22_Oficio a IG_Sol aumento DEUDA TRIBUTARIA
80. Doc.1. 2016.06.26_Oficio DPMálaga_Pagos pendientes Consorcio.

I. RESUMEN EJECUTIVO

1.1. Análisis jurídico del proceso de integración de cada colectivo de personal incorporado al SAE

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 1.1.1: (página 6) Servicio de Personal "La plantilla actual del SAE es el resultado de un proceso de aglomeración de distintos grupos de personas, en parte como consecuencia de una reorganización del sector público andaluz que supuso la asunción por éste de la actividad de algunas entidades llamadas a desaparecer, pero también de decisiones judiciales que consideraron, como consecuencia de diversos incumplimientos legales, que correspondía a esta Agencia asumir la condición de empleador de algunos trabajadores de manera permanente. En su configuración actual conviven en el SAE distintos "colectivos", identificados incluso al día de la fecha por su origen, colectivos que se suman a su personal original, funcionarios y personal del VI Convenio Colectivo de la Junta de Andalucía."
Alegación: "Más que de aglomeración es fruto de un proceso de integración de la plantilla procedente de diferentes entidades como consecuencia del Plan de reordenación del sector público andaluz".
Comentarios empresa auditora PwC a la alegación: Atendiendo a que la integración se ha producido por diferentes vías y en aras de clarificar el párrafo, se modifica el informe para incorporar la distinta procedencia de los colectivos. **Se acepta parcialmente la alegación.**

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 1.1.2: (página 7) Servicio de Personal "La integración de estos colectivos no ha llegado a conformar una plantilla totalmente unificada, de tal modo que muchos de estos grupos mantienen sus propios convenios y órganos de representación de la plantilla. Esta diversidad de órganos, en particular, es un obstáculo para una posible unificación de convenios, además de complicar la gestión de los recursos humanos en la Agencia. Sería conveniente avanzar en el proceso uniformador de condiciones de trabajo, revisando para ello tanto el mapa de convenios como el de órganos de representación de los trabajadores. En esta tarea podría ayudar la

elaboración de un catálogo de puestos de trabajo común."

Alegación:

"Todos los colectivos mantienen sus convenios. Actualmente se está avanzando en la unificación de condiciones laborales que, si bien, no derivan en un convenio único, si va permitiendo la homogeneización de los diferentes convenios.

Por otra parte, el catálogo de puestos de trabajo en el que actualmente se está trabajando, a través del análisis funcional de la organización, tanto de sus Líneas específicas de actividad como de las Líneas transversales de soporte a las anteriores, debería recoger no solo una definición de los diferentes puestos de trabajo que se requieren, sino unas condiciones salariales homogéneas para los diferentes grupo profesionales que se enmarcan en un mismo perfil, y esto no es posible sin una negociación que derive en la equiparación de las tablas salariales. Por tanto, desde esta Agencia entendemos que es la definición de los puestos de trabajo y su incorporación a un Manual de funciones del SAE, lo que ha de servir de base a la necesaria homogeneización de las condiciones salariales y laborales en general.
La finalización de este Manual está prevista para el primer trimestre del próximo año, a partir del que se pretende reactivar las negociaciones con las organizaciones sindicales".

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

El contenido no presenta discrepancia sino una mera valoración con la excepción de la modificación de "muchos de estos grupos" por "todos estos grupos." En este punto, se acude a la expresión citada como consecuencia de que el personal procedente de Otros Colectivos (MEMTA y Promotores) no aplica convenio propio sino el VI Convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía.

No se acepta la alegación.

1.2. Verificar que el mismo número y la misma plantilla de personal, con sus categorías y funciones, existente en el momento previo a la integración, es la que efectivamente se integra en el SAE y sigue realizando funciones

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 1.2.1: Colectivo UTEDLT (página 9)
Servicio de Personal

"De los 235 trabajadores que el SAE ha incorporado, 97 trabajadores cuentan con Sentencias que declaran la nulidad de los despidos y obligan a la incorporación del personal. Hay otro grupo de trabajadores que se ha incorporado porque, a pesar de que sus Sentencias no declaraban la nulidad de sus despidos, la entidad no ejerció en tiempo la opción por la readmisión / indemnización que otorgaban, de acuerdo con la previsión legal, las Sentencias que declaraban la improcedencia de sus despidos. Lo anterior implica que no consta que 138 trabajadores hayan obtenido Sentencia favorable para su reincorporación en el SAE."

Alegación:

"Según lo indicado en este mismo Informe, en la página 59 y, referido al colectivo UTEDLT:
«En consecuencia, de los 235 trabajadores que el SAE ha incorporado, 211 trabajadores cuentan con Sentencias que declaran la nulidad de los despidos y obligan a la incorporación del personal. Lo anterior implica que no consta que 24 trabajadores hayan obtenido Sentencia favorable para su reincorporación en el SAE, si bien presumimos que este número obedecerá al que corresponde asignar a las dos provincias citadas.»

De la disparidad en las cifras así como de lo señalado, se desprende que se ha producido un error en la redacción del párrafo inicial. En cuanto a la constancia documental de los citados 24 trabajadores, se informa sobre la misma en la CUESTIÓN OBSERVADA N.° 3.4.1."

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

La diferencia constituye un error material, siendo la cifra correcta la que consta en la página 63. No obstante, con la documentación adicional aportada por el SAE, el apartado completo ha sufrido una modificación íntegra, de forma que se constata la existencia de pronunciamiento judicial respecto de los trabajadores.

Se acepta parcialmente la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.° 1.2.2: Escuelas de Formación (página 9)
Servicio de Personal

"No existen discrepancias entre el personal a integrar y el efectivamente integrado. Por su parte, tampoco constan cambios de categoría profesional como consecuencia de la integración, con la excepción del CONSORCIO ESCUELA DEL MÁRMOL DE FINES (ALMERÍA) sobre el cual, en fecha 30.06.2017, el Jefe de Departamento del SAE D. emitió informe donde manifestaba que, respecto de los trabajadores Dª. D. , D. y D.

> *"el SAE ha modificado las categorías profesionales en base a las cuales perciben sus retribuciones, dada la dificultad que existe para establecer equiparaciones entre los grupos del VI Convenio Colectivo y las categorías del extinto Convenio Colectivo".*

No obstante, no consta tal modificación antes del 01.01.2019, fecha en la que se nos indica se produce este cambio de categoría. En otras palabras: consta, por un lado, un cambio o ajuste de categorías que debe de tener lugar a mediados de 2017; y por otro un efectivo ajuste, que se produce en enero de 2019."

Alegación:

"Las categorías salariales de los trabajadores Dª. , D. , D. y D. que se modifican en 2019 no suponen ninguna alteración en la retribución salarial de estas personas porque son equivalentes entre ellas según la tabla

salarial de su convenio de aplicación."

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

La alegación no proporciona respuesta adecuada al hecho de que se haya modificado la categoría de los trabajadores indicados como tampoco al hecho de que el mismo no haya tenido efectividad hasta el 2019, de forma que se desconoce si la adaptación traía causa en el proceso de integración o bien se ha producido por actuación voluntaria del SAE.

No se acepta la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 1.2.3: Escuelas de Formación (página 10)
Servicio de Personal

"Otro caso particular es el del Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves Della Robbia, cuyo personal aplicaba un convenio colectivo de 2012, previo a la integración. El Convenio Colectivo de 2012 no fue aplicado por el SAE, porque ni se informó respecto del mismo, ni se solicitó informe previo establecido legalmente. Además, un Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del consorcio de enero de 2012 aprobó una nueva estructura organizativa de la Escuela y una nueva RPT y plantilla del Consorcio, igualmente sin contar con los informes preceptivos, por lo que los incrementos se dejaron de pagar. Los empleados de esta Escuela pretendieron mantenerlos, tras su integración en el SAE, por lo que acudieron a los Tribunales, que denegaron su pretensión."

Alegación:

"A partir del 1 de junio de 2008, el personal del Consorcio viene a regirse por el denominado "II Convenio Colectivo del Personal Laboral del Consorcio" como convenio extraestatutario firmado por las partes intervinientes a nivel de empresa, en cuyo artículo 22, y por lo que se refiere a los conceptos salariales, se establece que "el incremento de las retribuciones para el personal laboral, durante la vigencia del presente convenio, será el que se determine para los empleados de la Administración Pública, en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para cada año y se aplicará a todos los conceptos salariales".

Asimismo, El 19 de enero de 2012, el Consejo Rector del Consorcio aprobó, una nueva estructura organizativa de la escuela y la Relación de Puestos de Trabajo, introduciendo modificaciones en cuanto a retribuciones y/o condiciones laborales distintas de las que hasta ese momento se establecían en el centro. No están informados en los términos exigidos por las Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, lo que impide tener certeza sobre la validez del mismo.

El Convenio de aplicación es el de 2008, lo de 2012 es un acuerdo del Consejo Rector que se ha declarado nulo por Resolución del Director Gerente. (Se adjunta Resolución)."

Documentación soporte de la alegación:
- RESOLUC NULIDAD CEGELVES

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

Atendiendo a la literalidad de la Resolución, denominar convenio colectivo al Acuerdo Rector de 2012, que tiene naturaleza de acuerdo colectivo de empresa puede inducir a error, razón por la que se acepta la alegación del SAE.

Se acepta la alegación.

1.3. Adecuación a la legalidad vigente en su momento de las condiciones retributivas de cada tipo de personal.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 1.3.1: Colectivo Escuelas Formación (página 11)
Servicio de Personal

"6. Personal sin convenio colectivo (Mijas).

Del anterior listado, las retribuciones obtenidas por el personal del Centro Andaluz De Formación Integral De Las Industrias Del Ocio En Mijas no provienen de convenio colectivo o acuerdo colectivo que cuente con autorización previa o informe preceptivo de la Administración responsable, razón por la que las tablas salariales, en especial las fijadas en 2014, podrían ser consideradas nulas por carecer de informe previo."

Alegación:

El personal subrogado del CIO Mijas, tal y como consta en el Proyecto de Cesión de Activos y Pasivos (específicamente Anexo IV) aprobado por Resolución del SAE de 01.08.2017, lo hace en relación a sus 5 contratos laborales y sus últimos recibos salariales, por carecer de convenio colectivo.

La competencia sobre este personal en el periodo anterior al 01.08.2017 fue de la Consejería de Educación. Y no consta ningún control financiero adicional que incorpore elementos de valoración sobre su personal anterior a la subrogación.

El CIO Mijas tiene sus cuentas auditadas previamente a la integración en el SAE, como requisito al protocolo de integración contable establecido por la Intervención General, en las que no se observan dudas en relación a las retribuciones percibidas por los trabajadores.

No se nos ha requerido por la entidad auditoria más información detallada al respecto. Por todo ello y sin aportar más elementos al análisis no se puede deducir que estas retribuciones puedan ser consideradas nulas."

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

La alegación no desvirtúa el contenido del informe, dado que no aporta justificación u origen razonado de

las retribuciones del CIO Mijas, razón por la que la sospecha de ausencia de informe sobre las condiciones salariales fijadas en 2014 no ha sido despejada. Se utiliza la forma "podrían", que debe mantenerse, por tanto.

No se acepta la cuestión observada.

2. Análisis jurídico del proceso de integración de cada colectivo de personal incorporado al SAE

2.1. Colectivo FAFFE

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 2.1.1: Normativa específica de integración (página 23)
Servicio de Personal

"De esta manera, se prevé el mantenimiento del convenio original, aunque de manera provisional, condicionado a que se firmara uno nuevo que se les aplicara, pero desligado de la duración originalmente pactada. Dado que en la práctica se han negociado y se vienen aplicando nuevos convenios colectivos consideramos no práctico entrar a valorar la legalidad o encaje jurídico de esta previsión."

Alegación:

"Todos los convenios colectivos del personal propio que se aplican y están vigentes existían con anterioridad a la integración de dicho personal, no existe ningún convenio nuevo.".

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

No se trata de que existieran con anterioridad a la integración: se trata de las formas de mantenimiento de vigencia, que son dos y no una solamente. Se modifica parcialmente el informe.

Se acepta parcialmente la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 2.1.2: Puesta en práctica del proceso de integración (página 24)
Servicio de Personal

"La integración efectiva del personal de FAFFE en el SAE se produce el 11.05.2011, fecha a partir de la cual el empleador efectivo de estas personas es la Agencia. FAFFE da de baja a este personal, y el SAE lo da de alta en seguridad social. También se realizó el cambio de empleador en la plataforma CONTRAT@.

Aunque en un primer momento los empleados continuaron prestando materialmente sus servicios en los antiguos centros de trabajo de la Fundación, posteriormente fueron pasando progresivamente a insertarse en los propios del SAE. El 2 de agosto, el personal directivo de FAFFE, así como los directores provinciales, que se habían subrogado con el resto de la plantilla, fueron despedidos por causas objetivas.

Esta incorporación supuso en su momento la introducción de un factor de fragmentación en la plantilla

de la Agencia, ya que no se produjo una homologación de condiciones de trabajo ni una fusión de colectivos, sino que éstos mantuvieron elementos diferenciales que a día de hoy no han sido todavía superados. Así, el colectivo FAFFE (amén de la propia denominación informal) mantiene la aplicación de su convenio colectivo propio, algo que, como se ha visto arriba, se prevé en los supuestos de transmisión de empresas de manera provisional hasta que se proceda a la negociación de una nueva norma pactada común para todo el colectivo empleado por la entidad cesionaria. De la misma manera, los órganos de representación de la plantilla elegidos en su momento en FAFFE continúan existiendo y desarrollando sus funciones representativas; en lugar de haberse procedido a nuevas elecciones para el conjunto de la plantilla."

Alegación:

"La fecha no es correcta. La integración fue el 03.05.2011.

No existían directores provinciales se denominaban gerentes provinciales.

Tras la subrogación de FAFFE al SAE en 2011, se celebraron las renovaciones de los comités de empresa del convenio FAFFE desde 2013 a 2017, estando en vigor la legislatura de elecciones celebradas en 2017 en algunas provincias. En ese periodo se renovaron todos los comités. (Se adjuntan algunos certificados de representatividad provinciales).
A pesar de la integración de distintos colectivos de personal laboral propio tanto por sentencia como por subrogación, cada comité ha renovado sus estructuras de representación en función de su circunscripción electoral que en este caso te la da el convenio colectivo vigente.

Los órganos de representación se mantienen en base a la disposición adicional tercera del Reglamento de Elecciones Sindicales aprobado por el Real Decreto 1844/1994 "constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del departamento u organismo de que se trate, que radiquen en una misma provincia, siempre que los trabajadores afectados se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de un mismo Convenio Colectivo"

Regla Tercera punto 3 del Protocolo de integración de personal en el SAE (BOJA de 30 de abril de 2011) " El personal laboral de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo que se integra en la Agencia mantendrá las mismas condiciones laborales y retributivas que tenía en dicha Fundación, así como las dimanantes, en su caso, del Convenio Colectivo para los años 2007-2009 de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo. Las condiciones laborales contenidas en dicho Convenio permanecerán subsistentes en tanto se aprueba un nuevo convenio aplicable al mismo, de acuerdo con lo establecido en el apartado e) de la disposición adicional cuarta de la Ley 1/2011, de 17 de febrero. Asimismo, será de aplicación la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público."

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

Se subsana el error material de la fecha, así como la nomenclatura relativa a los gerentes provinciales. Sobre la procedencia o no del mantenimiento del mandato representativo, no entraremos a valorar con profundidad el mismo por cuanto no es objeto del informe, pero anticipamos que la integración de trabajadores en una entidad si ello comporta pérdida de autonomía, como ha ocurrido en el presente caso, puede comportar el cese del mandato representativo y la alteración de la unidad electoral (artículo 44.5 ET), razón por la que la actual configuración del mapa electoral es susceptible de cuestionamiento,

al igual que la continuidad de unidades electorales no autónomas.

En efecto, como recogemos en la anterior cuestión, no queremos decir que los órganos se hayan mantenido sin elecciones: queremos decir que se ha mantenido una estructura representativa no unificada, cuando este mantenimiento es jurídicamente dudoso, y por tanto y por extensión el modo como debieron celebrarse elecciones (en cuanto a unidad y órganos de representación a elegir). El mantenimiento en el tiempo de situaciones previas y la existencia de posteriores actos expresos que han perpetuado las unidades representativas dificulta el mantenimiento de la tesis a la que apuntamos, pero que quizás debió de ser la opción que se adoptara en su momento, y que habría podido tener ulterior reflejo no solamente en las propias unidades sino, por extensión, en los propios convenios colectivos aplicables y en su ámbito.

Se acepta parcialmente la alegación.

2.2. Colectivo UTEDLT

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 2.2.1: Antecedentes (página 26)
Servicio de Personal

"De este modo, la integración del colectivo se realizó paulatinamente, tras las Sentencias del Tribunal Supremo y conforme a los efectos previstos en el artículo 44 ET."

Alegación:

"Los ALPES se integraron al SAE por sentencias judiciales que declaraban nulos sus despidos."

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

El Tribunal Supremo declaró que los ALPEs debían haber sido incorporados al SAE y no despedidos por los Consorcios UTEDLT en virtud de lo expuesto en el artículo 8.5 de la *Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía cuyo tenor literal hace mención indirecta a los efectos.* Ello explica que el Tribunal Supremo declarase la responsabilidad solidaria de todos los partícipes en el asunto (véase STS 2564/2014 de 20.05.2014) aplicando en consecuencia los efectos previstos en el artículo 44 ET, razón por la cual incluso mantienen la aplicación de convenio colectivo propio.

No se acepta la alegación.

2.3. Colectivo Consorcios escuelas de formación

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 2.3.1: Puesta en práctica del proceso de integración (página 36)
Servicio de Personal

- Convenio Colectivo provincial del Mármol de Almería.
- Convenio Colectivo de la Escuela de Hostelería de Cádiz.

- Convenio Colectivo del Consorcio Escuela de la Madera de Encinas Reales (CEMER).
- Convenio Colectivo del Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba.
- Convenio Colectivo del Consorcio Albayzin de Granada
- Convenio Colectivo del Instituto Municipal de Formación y Empleo.

Alegación:

"El "Convenio Colectivo provincial del Mármol de Almería", se denomina Convenio Colectivo del Consorcio Escuela de Mármol Fines (Almería).

Se han incluido dos convenios en Granada y el que rige es el Convenio Colectivo del Instituto Municipal de Formación y Empleo (IMFE).

Falta incluir el Convenio Colectivo del Consorcio Escuela de Hostelería La Fonda."

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

Se comprueba la existencia de un error material en la denominación, así como en la omisión de un convenio.

Se acepta la alegación.

2.4. Otros colectivos

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 2.4.1: Antecedentes (página 37)
Servicio de Personal

"A diferencia de los tres colectivos subrogados estudiados anteriormente (FAFFE, UTEDLT y Escuelas) estas personas fueron contratadas directamente por el SAE, y su incorporación con carácter permanente en su plantilla no obedece a un proceso de integración, sino de mantenimiento y conservación de sus contratos de trabajo como consecuencia de decisiones judiciales. Esto se debe a que su contratación se produce de manera temporal, no respetándose las exigencias legales sobre estas modalidades contractuales, lo que llevó a su conversión en indefinidos no fijos."

Alegación:

"MEMTAS Y PROMOTORES fueron contratados por la Junta de Andalucía y el UO por FAFFE." Tras el análisis de las sentencias se comprueba que algunas declaran a la persona indefinido no fijo y otras solo indefinido. No obstante, todos proceden de contratos temporales de más de tres años ininterrumpidos."

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

Se constata la existencia de un error material, dado que en la página 53 del informe consta que UO fue contratado por FAFFE.

Respecto a la calificación de la naturaleza contractual como indefinidos o indefinidos no fijos, no constituye objeto del informe si bien la falta de determinación expresa de indefinido no fijo en el pronunciamiento judicial no implica su conversión en fijos. No hay, por tanto, alternativa al indefinido no fijo en el sector público, de modo que los empleados laborales son indefinidos no fijos o fijos.

Se acepta parcialmente la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 2.4.2: Colectivo ORIENTADORES (página 38)
Servicio de Personal

Alegación:

El Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas de Inserción Laboral de la Junta de Andalucía regula, en su artículo 6, el Programa de Orientación Profesional encaminado a la orientación y asesoramiento especializado y personalizado de las personas demandantes de empleo con objeto de promover su inserción laboral. Para el desarrollo de estas actuaciones se establece, por el Servicio Andaluz de Empleo, una línea de ayuda denominada "Andalucía Orienta" que tiene por objeto financiar todos aquellos programas de orientación profesional para el empleo llevados a cabo por cualquier agente, institución o administración, que reúna los requisitos definidos en la norma.

Para que estas entidades y unidades de orientación participen en el Programa "Andalucía Orienta" y sean beneficiarias del mismo es necesario que sus actividades estén financiadas, total o parcialmente, con cargo a la Orden de 26 de diciembre de 2007, por la que se desarrollan los Programas de Orientación Profesional, Itinerarios de Inserción, Acciones Experimentales, Estudios y Difusión sobre el Mercado de Trabajo, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acompañamiento a la Inserción, establecidos por el Decreto 85/2003, de 1 de abril, y se determinan las bases reguladoras de concesión de ayudas para su ejecución, y las mismas se destinen al desarrollo de estas acciones de orientación y asesoramiento y a hacer frente a los costes del proyecto, incluidos los salariales.

[redacted] es la técnico de Unidades de Orientación a la que se refieren, fue contratada por FAFFE en noviembre 2010, fecha en la que se celebró un proceso de selección para cubrir en dicha Fundación dos plazas de Personal Técnico de Orientación en la localidad de Sanlúcar de Barrameda, para la apertura de un nuevo centro de orientación. El expediente de contratación era SC/OCO/00018/2010. El 23 de noviembre de 2010 formaliza un contrato de trabajo temporal, por obra o servicio determinado, a tiempo completo, hasta la finalización del contrato, cuyo objeto era "Realizar labores de Orientación propias del programa "Unidades de orientación" de la FAFFE de la Zona de Sanlúcar.

Su Convenio de aplicación es el Convenio 2007-2009 de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo. Es personal laboral del artículo 1 punto 2 de dicho Convenio "El personal laboral dependiente de una consignación presupuestaria para el desarrollo de un convenio, acuerdo o programa de carácter extraordinario dentro de la actividad normal y permanente de la Fundación, al igual que el personal docente o profesorado, estarán sujetos a este Convenio Colectivo, excepto a los capítulos IV: Clasificación

Profesional y V: Retribuciones, los cuales serán regulados en la Disposición Adicional I del presente Convenio. Dicho carácter extraordinario será previamente informado al Comité Intercentros. En aquellos casos en que estos convenios, acuerdos o programas tengan una reiteración de dos o más temporadas correlativas, se estudiará con dicho Comité, el carácter extraordinario o no de los mismos".

causó baja en la FAFFE el día 02 de mayo de 2011 y alta en el SAE el 03 de mayo 2011, por subrogación. El 31 de julio de 2012 es despedida por finalización de contrato temporal. El 28 de enero de 2013 se declara , por el Juzgado de los Social n.° 1 de Jerez de la Frontera, nulo el despido de la trabajadora y es readmitida en la Agencia SAE en las mismas condiciones laborales."

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

En aras de una mejor comprensión de las circunstancias colectivo y aunque no constan elementos especiales que merezcan un mayor detenimiento o tratamiento diferenciado por constar el citado colectivo de una única persona, se modifica el informe con el fin de incluir más información.

Se acepta parcialmente la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.° 2.4.3: Normativa específica de integración (página 39)
Servicio de Personal

Dado que estas personas fueron contratadas desde un primer momento directamente por el SAE, bien que con carácter temporal; y que la intención de la Agencia no fue la de establecer una vinculación permanente con éstas, sino tan sólo en cuanto duraran los programas para los que se les contrató, no existió en ningún momento una normativa específica de integración.

Alegación:

"MEMTA Y PROMOTORES fueron contratados por la JUNTA DE ANDALUCÍA, la UO fue contratada por FAFFE.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

El contenido de la alegación no modifica el sentido del párrafo, pero sí recoge un elemento fáctico que, en este pasaje, incorpora mayor claridad.

Se acepta la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.° 2.4.4: Normativa específica de integración (página 39)
Servicio de Personal

2.4.6. Puesta en práctica del proceso de integración
El proceso de inclusión de estos colectivos fue parecido al ya explicado para el colectivo UTEDLT, en el que no se aplica una normativa específica de integración, sino que se produce como consecuencia de

mandatos judiciales que determinaron la incorporación individual de cada uno de los trabajadores. De ahí que no pueda señalarse una fecha concreta para identificar cuándo se produce ésta.

A diferencia del colectivo UTEDLT, la integración fue directa, al haber sido empleados desde un primer momento de FAFFE; en aquél colectivo, como se vio, se aplicó una subrogación empresarial al haber sido empleados originalmente por los Consorcios, y no por la Agencia. Tampoco se elaboró un marco normativo para este proceso, ya que no fue previsto ni deseado por la Junta de Andalucía.

Alegación:

"Este párrafo no tiene sentido mezcla FAFFE y Consorcios y esta en el apartado de Memtas, Promotores y UO. Véase texto explicativo anterior en relación con UO."

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

El párrafo explica que la integración de los mismos no se produjo como consecuencia de un instrumento jurídico, como ocurrió con FAFFE, sino como consecuencia de mandatos judiciales, como ocurrió con UTEDLT.

Sin embargo, al haber sido este colectivo empleados del SAE (o de FAFFE como ocurrió con UO) su integración ha sido distinta a la del colectivo UTEDLT.

No obstante, para una mejor comprensión del informe, se accede a aclarar el párrafo.

Se accede parcialmente a la alegación.

3. Verificar que el mismo número y la misma plantilla de personal, con sus categorías y funciones, existente en el momento previo a la integración, es la que efectivamente se integra en el SAE y sigue realizando funciones

3.2. Colectivo procedente de la Fundación Andaluza de Fondo de Formación y Empleo (FAFFE)

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.2.1: Verificación del número de personas y plantilla (página 47)
Servicio de Personal

No obstante, estos datos (tanto uno como otro) pueden dar lugar a una cierta falta de exactitud, desde el momento en que, la fecha de extinción de FAFFE fue el día 05.05.2011, que es la fecha de la vida laboral, mientras que la fecha de efectos de alta en el SAE fue el 03.05.2011, de forma que existe un solapamiento que hace complicado saber con total exactitud la evolución exacta de la plantilla, o al menos puede introducir ciertas dudas.

Alegación:

No existe inexactitud en cuanto a la fecha de extinción de FAFFE. Tal y como se refiere en las distintas resoluciones y documentación de extinción de FAFFE los efectos de la extinción se producirán el 03.05.2011, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Quinta, en relación con la Disposición Final Segunda, del Decreto 96/2011, de 19 de abril, mediante el que se aprueban los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo (BOJA nº 83 de 29 de abril), siendo esta fecha la de entrada en vigor de los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo y de la efectiva constitución del mismo como agencia de régimen especial de las previstas en el artículo 54.2 c) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre. El Servicio Andaluz de Empleo, desde ese momento y conforme a lo dispuesto en el artículo 9.5 de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, queda subrogado en todas las relaciones jurídicas, bienes, derechos y obligaciones de los que, hasta ese momento, era titular la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo.

La fecha de 05.05.2011 es la fecha de publicación en BOJA de la Resolución de Extinción, pero la fecha de integración del personal y de alta en la Seguridad Social, tal y como se expone en párrafo anterior, es el 03.05.2011.

En todo caso se ha remitido las altas y la vida laboral en diferentes fechas a petición de la entidad auditora, sin que ello implique la afirmación que se realiza en cuanto a la inexactitud de las fechas.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

La vida laboral de FAFFE con la que se cuenta para la auditoría tenía fecha de 05.05.2011, indicándose por el SAE que por el tiempo transcurrido no es posible obtener otra anterior en un plazo razonable, mientras que la integración se produjo el día 03.05.2011, existiendo un desfase para determinadas personas que causaron alta o baja en ese intervalo.

Por tanto, no existe instrumento jurídico o documentación oficial que permita la fiabilidad absoluta de los datos proporcionados, si bien los documentos proporcionados junto con la información contenida en los sistemas informáticos permiten analizar y contrastar los datos con un alto grado de fiabilidad, como hemos puesto de manifiesto en el informe.

No se acepta la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.2.2: Verificación del número **de personas y plantilla (página 49)**
Servicio de Personal

En segundo lugar, Dª [redacted] pertenecía al colectivo FAFFE como UO, si bien por su peculiar naturaleza, siempre ha sido considerada como perteneciente a otros colectivos (MEMTA, Promotores y UO).

Alegación:

La misma alegación que en el apartado 2.4.4 en que habla de esta trabajadora.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

Este párrafo no sufre modificación a tenor de lo expuesto por la Cuestión Observada.

No se acepta la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.° 3.2.3: Verificación del número de personas y plantilla (página 50) Servicio de Personal

Contrariamente a lo que ocurre en otros supuestos, no se nos ha proporcionado información relativa a que los trabajadores relacionados pudieran haber mantenido relación laboral alguna, intermitente incluso, o temporal (proyectos) antes de la asunción de plantilla por parte del SAE, sino que parece que su primera contratación se produjo en las fechas que constan en el cuadro. No consta la emisión de informe o autorización del órgano competente para proceder a llevar a cabo las citadas contrataciones.

Alegación:

"No se nos ha solicitado la información mencionada en relación con estos trabajadores.

Las contrataciones de FAFFE estaban sometidas a autorización de la D.G.Presupuestos en el marco de la Instrucción 1/2010 de 17 de marzo, de la Secretaría General para la Administración Pública y de la Dirección General de Presupuestos, sobre los requisitos y el procedimiento para la emisión de la autorización de la Consejería de Economía y Hacienda prevista en los artículos 11, 16, 17 y 30 de la Ley del Presupuesto para el año 2010, respecto a las entidades pertenecientes al sector público andaluz no administrativo, para llevar a cabo determinadas actuaciones por parte de entes instrumentales de la Junta de Andalucía en materia de contratación de personal, determinación o modificación de retribuciones y demás mejoras de las condiciones de trabajo y, finalmente, condiciones retributivas del personal de alta dirección. Se adjunta Instrucción 1/2010 de 17 de marzo.

Del análisis de los contratos de los trabajadores de la relación se desprende que en todos su objeto de contrato se corresponde con Expedientes de Subvención en vigor en el ejercicio 2011, según consta en las cuentas anuales auditadas de la FAFFE para 2011 y, para los cuales fue preceptivo solicitar autorización mencionada en el párrafo anterior. Estos son:

Exp 98/2010/N/2 Formación Profesional para el Empleo. Exp 98/2008/X/4 Plan Proteja
Exp. 98/ENC/01/02/03 EXC/11/2010

Todas las autorizaciones constan en la D. G. Presupuestos y se puede solicitar a ésta copia de las mismas. A modo de ejemplo de estas autorizaciones consta copia en el SAE de la concedida el 30 de Junio de 2011 y que hace referencia a contratos autorizados de trabajadores que pertenecen a 2 de los expedientes de subvención citados. En la relación de trabajadores arriba expuesta el 68 % de los objetos de contratos de los trabajadores están incluidos en estos 2 expedientes.

Se han realizado distintas auditorias entre cuyos objetivos estaba la verificación de este extremo en años

anteriores a la subrogación de FAFFE, específicamente la Auditoría de Regularidad de la FAFFE de los ejercicios 2009, 2010 y 2011 contratada por el SAE y realizada por la firma auditora ATD en 2017.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

Dado que no forma parte del informe el análisis de las condiciones que dieron lugar a las contrataciones, no procede solicitar información al respecto. Esta observación, solicitada por el licitador, tiene por objeto reflejar la existencia de contrataciones nuevas en una fecha cercana a la integración, sin que ello implique un juicio de idoneidad o, por el contrario, de sospecha en la contratación.

Se acepta la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.2.4: Verificación de la categoría profesional (página 50)
Servicio de Personal

Si bien no existe ningún documento oficial que permita acreditar la categoría profesional con que contaba el personal de FAFFE en mayo de 2015, si estamos a los sistemas informáticos del SAE, trasunto, según se nos indica, de los de la anterior FAFFE, los mismos permiten comprobar que el personal no vio modificada su categoría o grupo profesional como consecuencia de su integración en el SAE.

Alegación:

"Las categorías profesionales del personal de FAFFE están recogidas en CONVENIO COLECTIVO FAFFE 2007-2009. Donde dice mayo 2015 entendemos que se refiere a mayo 2011".

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

Se subsana el error material modificando mayo de 2015 por mayo de 2011. Respecto de la segunda parte, no se aporta documento oficial que permita acreditar con fehaciencia las categorías profesionales del personal de FAFFE a fecha de la integración ni tampoco su ajuste a la legalidad respecto de las funciones efectivamente realizadas.

Se acepta parcialmente la alegación.

3.3. Colectivo consorcio UTEDLT

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.3.1: Verificación del número de personas y plantilla (página 53)
Coordinación de Régimen Jurídico y Patrimonial

«Por parte del SAE se han facilitado las Sentencias correspondientes al personal procedente del colectivo UTEDLT de las provincias de Huelva, Sevilla, Jaén, Málaga, Córdoba, Cádiz y Almería. No nos han sido entregadas las correspondientes a la provincia de Granada.

En consecuencia, de los 612 trabajadores que el SAE ha incorporado, 470 cuentan con Sentencias que declaran la nulidad de los despidos y obligan a la incorporación del personal. No consta que 142 trabajadores hayan obtenido Sentencia favorable para su reincorporación, si bien reiteramos que no nos ha sido entregada la totalidad de Sentencias que, presumiblemente, se han dictado y afectan al colectivo analizado.»

Alegación:

"La documentación correspondiente al colectivo UTEDLT de Granada, si bien fue recopilada para su envío el 23/11/20, a priori, no consta como enviada, por lo que no se ha dispuesto de la misma en la elaboración de este Informe, motivo por el cual no se ha podido contrastar la motivación de la readmisión de esos 142 trabajadores. A modo de subsanación se remite dicha documentación ordenada por colectivo y dentro de cada uno, por trabajador, con las Resoluciones de Readmisión y Sentencias que corresponden."

Documentación soporte de la alegación:
Carpeta: C.O. 3.3.1. Documentos UTEDLT -Granada

Sentencias y Resoluciones correspondientes al colectivo UTEDLT de Granada.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

A la vista de la documentación aportada por el SAE, se accede a la modificación del informe.

Se modifica el informe por la nueva información.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.3.2: Verificación del número de personas y plantilla (páginas 53 y 54)
Coordinación de Régimen Jurídico y Patrimonial

«Excluyendo del anterior cómputo a la provincia de Granada, de las que no se ha aportado ninguna Sentencia, no constan con Sentencia favorable las siguientes personas trabajadoras:

Numero de perso al	NIF	Unidad org.	Grprof	División de persona
		ALPES	ALP.TMED	PROVINCIA DE HUELVA
		ALPES	ALP.TMED	PROVINCIA DE HUELVA
		ALPES	ALP.TMED	PROVINCIA DE JAÉN
		ALPES	ALP.T	PROVINCIA DE MÁLAGA
		ALPES	ALP.TSUP	PROVINCIA DE MÁLAGA
		ALPES	ALP.TMED	PROVINCIA DE MÁLAGA
		ALPES	ALP.TSUP	PROVINCIA DE MÁLAGA
		ALPES	ALP.TMED	PROVINCIA DE SEVILLA
		ALPES	ALP.TSUP	PROVINCIA DE SEVILLA

De la situación de las anteriores personas trabajadoras se nos proporcionan las siguientes explicaciones:

- Dª [redacted] y D. [redacted] tienen Sentencia que resuelve, favorablemente para ellos, su pretensión, pero la misma se ha aportado sin el Fallo de la Sentencia (seguramente por error administrativo) de forma que no puede concluirse taxativamente que sus despidos fueran declarados nulos.
- Dª [redacted] y Dª [redacted] sólo cuentan con Resoluciones de la Dirección Gerencia y no con Sentencias judiciales que avalen su incorporación.
- D. [redacted] consta en la resolución judicial como D. [redacted] España sin que pueda verificarse que es la misma persona por cuanto no consta su DNI en la sentencia judicial. Tampoco consta rectificación o subsanación del fallo. Entendemos que se trata de un error de transcripción.
- D. [redacted] cuenta con una Sentencia donde se reconoce la improcedencia del despido y no la nulidad, condenando al SAE y al Consorcio solidariamente a optar por la readmisión o la indemnización. El Consorcio optó por la readmisión, sin que conste la opción del SAE. No obstante, el SAE procedió a reincorporar al trabajador.
- Dª. [redacted] fue readmitida en Granada y, dado que no se han aportado Sentencias de esta provincia, es probable que esta sea la razón por la que no se cuente con Sentencia que avale la reincorporación.
- No se aporta Resolución o Sentencia de Dª [redacted]. En este punto, conviene mencionar que la trabajadora figura de alta en la vida laboral del SAE desde el 08.01.2018, si bien en los sistemas aparece con fecha de alta 01.04.2017, siendo reseñable este hecho por cuanto que es la única trabajadora que fue incorporada en 2018 en la provincia de Málaga.
- Dª [redacted] no consta específicamente nombrada en la Sentencia que obliga a la readmisión de las personas de su Consorcio UTEDLT. No obstante, en la Resolución de incorporación del SAE se indica que existe un posterior Auto de aclaración de la Sentencia que rectifica su omisión como error material. Si bien es cierto que no se ha proporcionado dicho Auto, es probable que ocurriese así porque la trabajadora forma parte del encabezamiento como demandante.»

Alegación:

- Dª . La digitalización de la Sentencia estaba incompleta, por lo que faltaba la página del fallo. Se remite nueva digitalización, ya completa.
- D. . La digitalización de la Sentencia estaba incompleta, por lo que faltaba la página del fallo. Se remite nueva digitalización, ya completa.
- Dª Se reincorpora en virtud de despido nulo dictado en Sentencia de 04/05/2015. Se remite la citada Sentencia.
- Dª Se reincorpora en virtud de despido nulo dictado en Sentencia de 06/11/2015. Se remite la citada Sentencia.
- D. Efectivamente en la Sentencia de 24/09/15 interpuesta por , se hace referencia en el apartado Tercero de los Antecedentes de Hecho, a lo que, como bien se señala en ese Informe, se trata de un error de transcripción. Dicho error, que pudiera dar lugar a dudas en cuanto a la persona a readmitir, queda en cierto modo solventado, al instarse ejecución en Auto de 20/01/16 respecto de la citada Sentencia y que se despacha, entre otros, en favor de que consta así mismo como demandante. Auto que se adjunta para mejor aclaración.
- D. Tal y como se indica en el apartado Octavo de los antecedentes de hecho de la Sentencia del TSJA de 20/03/15, el demandante tenía la condición de representante legal de los trabajadores en el momento del despido, motivo por el que, en desarrollo del art. 56.4 del ET, la opción de readmisión o de percibir indemnización corresponde al trabajador, extremo que se indica en el fallo de dicha Sentencia. En este caso, el interesado opta por la readmisión, tal y como consta en el apartado Tercero del Auto de 04/03/16 que despacha la ejecución de la Sentencia, por lo que se procede a su reincorporación al SAE.
- Dª. Se reincorpora en virtud de despido nulo dictado en Sentencia de 07/03/16. Se remite la citada Sentencia.
- Dª Se reincorpora en virtud de despido nulo dictado en Sentencia de 27/12/16. Dicha Sentencia es ejecutada mediante Resolución de la Dirección Provincial del SAE de Córdoba de 14/03/17, procediéndose a su correspondiente incorporación, ello sin perjuicio de que la trabajadora haya podido solicitar con posterioridad una movilidad.
- Dª Efectivamente, en la Sentencia de 19/12/14 no consta la interesada y, por tanto, parece excluida del fallo en el que se califica el despido como nulo del resto de demandantes, no obstante, en Auto de 12/01/15, se subsana dicho error, otorgándole idéntica calificación a su despido.
- D. Se reincorpora en virtud de despido nulo dictado en Sentencia de 13/05/15. Se remite la citada Sentencia y Resolución.

Documentación soporte de la alegación:
Carpeta: C.O. 3.3.2. Documentos UTEDLT -Varias Provin-
- Sentencia de Dª
- Sentencia de D.
- Sentencia de Dª
- Sentencia de Dª
- Auto de D.
- Auto de D.
- Sentencia de Dª.
- Sentencia y Resolución de Dª

- Auto de Dª
- Sentencia y Resolución de D.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

A la vista de la información y documentación adicional proporcionada, se procede a la modificación del informe.

Se acepta la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.3.3: Verificación del número de personas y plantilla (página 54) Coordinación de Régimen Jurídico y Patrimonial

«De otro lado, conviene señalar que los siguientes trabajadores exigieron la extinción indemnizada de la relación laboral en fase de ejecución de Sentencia, como consecuencia del retraso en que incurrió el SAE en el cumplimiento de la readmisión impuesto por Sentencia judicial, y obtuvieron las siguientes cantidades, al ver estimadas sus pretensiones (aclaramos que los importes abonados equivalen, presumiblemente, a la indemnización legal de despido):

Número de personal	NIF	Unidad org	Grprof	División de personal	Cantidades recibidas
		ALPES	ALP.TSUP	PROVINCIA DE JAÉN	29.673,14€
		ALPES	ALP.TMED	PROVINCIA DE JAÉN	102.797,29€
		ALPES	ALP.TSUP	PROVINCIA DE JAÉN	30.009,88€
		ALPES	ALP.TSUP	PROVINCIA DE JAÉN	108.128,35€
		ALPES	ALP.TMED	PROVINCIA DE JAÉN	25.280,43€
		ALPES	ALP.T	PROVINCIA DE JAÉN	52.911,90€
TOTAL					350.403,99€

No constan los Autos de ejecución. La información económica procede de resoluciones de la Presidencia del Consorcio UTEDLT."

Alegación:

Las personas relacionadas obtuvieron calificación de despido nulo y procedieron a solicitar la ejecución de la Sentencia ya firme, por lo que, en desarrollo de lo dictado por la Sala IV del Tribunal Supremo (Auto de 30/04/15), que señala que la readmisión debía ser en el puesto que desempeñaba el trabajador y, ante la imposibilidad de proceder a la misma por parte del Consorcio UTEDLT por carecer de actividad, se dicta Auto por el que, en virtud del artículo 286.1 de la Ley de Jurisdicción Social, se considera extinguida la relación laboral y se condena al abono de indemnización y salarios de tramitación.

Contra dicho Auto se interpone recurso, cuya impugnación finalmente el SAE retiraría en tanto, el criterio mayoritario adoptado en muchas resoluciones judiciales respecto a la imposibilidad material de readmitir

a los trabajadores, está siendo confirmar la condena y ordenar la readmisión del trabajador por parte del SAE. De este modo, al objeto de evitar una dilatación temporal del proceso judicial sin una clara perspectiva de éxito y con su consiguiente perjuicio económico, se procede a la readmisión de los trabajadores, circunstancia que queda acreditada a través de lo descrito en los Autos que se aportan.

Documentación soporte de la alegación:
Carpeta: C.O. 3.3.3. Documentos UTEDLT Extinción y Readmisión -Jaén-
- Auto de Dª
- Auto de Dª
- Auto de extinción y Auto posterior de readmisión de Dª
- Auto de extinción y Auto posterior de readmisión de D.
- Auto de Dª
- Auto de D.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

A la vista de la información y documentación adicional proporcionada, se procede a la modificación del informe.

Se acepta la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.3.4: Verificación del número de personas y plantilla (página 55) Coordinación de Régimen Jurídico y Patrimonial

«A modo de conclusión de lo anterior, y a la vista de la información que nos ha sido entregada, podemos decir que no nos ha sido proporcionada información que justifique adecuadamente el motivo de incorporación de todo el personal FAFFE al SAE, si bien parece razonable pensar que la causa de este particular (o al menos de la mayor parte del personal afectado) no obedece realmente a la inexistencia de causa legal básica o de fácil interpretación para ello.»

Alegación:

"De la lectura del propio Informe, se desprende que lo expuesto en este párrafo debe tratarse de una errata ya que, si efectivamente se refiere al colectivo del personal FAFFE, contradice lo señalado previamente para este colectivo en el mismo Informe que, al respecto, dice «A pesar de ello, concluimos que el SAE dio de alta efectiva a la totalidad de la plantilla de FAFFE, de modo ajustado a Derecho.»

Si, por otro lado, se refiere al colectivo UTEDLT que, parece lo más probable dado que es el colectivo que se está analizando, como bien se ha señalado, la documentación aportada estaba incompleta, quedando pendiente la remisión de la correspondiente a la provincia de Granada, así como documentos puntuales de otras provincias."

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

Respecto del primer párrafo, evidentemente es un error material en la medida en que el colectivo que se

trata es UTEDLT y no FAFFE, por lo que se rectifica dicho extremo.

En cuanto al segundo párrafo, a la vista de la información y documentación aportada, se modifica el informe tras la constatación de existencia de pronunciamientos judiciales que avalan la reincorporación del personal.

Se acepta la alegación.

3.4. Colectivo MEMTA, PROMOTORES y UO

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.4.1: Verificación del número de personas y plantillas (página 58 y 59) Coordinación de Régimen Jurídico y Patrimonial

«Por parte del SAE se han facilitado las Sentencias correspondientes al personal procedente de Otros Colectivos de las provincias de Huelva, Sevilla, Cádiz, Jaén, Córdoba y Málaga, sin que hayan procedido a proporcionar las sentencias de las provincias de Almería y Granada.
En consecuencia, de los 235 trabajadores que el SAE ha incorporado, 211 trabajadores cuentan con Sentencias que declaran la nulidad de los despidos y obligan a la incorporación del personal. Lo anterior implica que no consta que 24 trabajadores hayan obtenido Sentencia favorable para su reincorporación en el SAE, si bien presumimos que este número obedecerá al que corresponde asignar a las dos provincias citadas.»

Alegación:

"Tal y como se ha indicado en el apartado anterior, la documentación correspondiente a Granada, no consta como enviada, por lo que no se ha dispuesto de la misma en la elaboración de este Informe. Así, de los 24 trabajadores a los que se hace referencia y de los que no se tienen constancia de resolución judicial favorable para su readmisión, se comunica que 22 corresponden a la provincia de Granada y 2, a la de Almería. A modo de subsanación se remite la documentación correspondiente a:

Personal de Granada
Dª Dª
D.
Dª : Dª Dª Dª
Dª
D.
D.
Dª
Dª
Dª
Dª
D.
Dª
Dª

Dª
Dª
D.
Dª

Documentación soporte de la alegación:
Carpeta: C.O. 3.4.1. Documentos Prom -Granada- y Memta -Almería-
- Sentencias y Resoluciones de las personas relacionadas ut supra.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

A la vista de la documentación e información adicional proporcionada, se procede a la modificación del informe.

Se acepta la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.4.2: Verificación del número de personas y plantilla (página 59)
Coordinación de Régimen Jurídico y Patrimonial

«Al igual que ocurriera con los Consorcios, tampoco nos consta el motivo o causa de la contratación cumpliendo la totalidad de requisitos respecto de 6 (seis) trabajadores. Presumimos que se trata de empleados que deben de contar con Sentencia favorable de incorporación, pero no disponemos de evidencias la que soporten. Así:»

Número de persona	NIF	Grprol	División de persona
		TECN.MED	PROVINCIA DE CÁDIZ
		TECN.MED	PROVINCIA DE CÁDIZ
		TECN.MED	PROVINCIA DE CÁDIZ
		TECN.MED	PROVINCIA DE CÁDIZ
		TECN.UO	PROVINCIA DE CÁDIZ
		TECN.MED	PROVINCIA DE CÁDIZ

Alegación:

"La documentación correspondiente al personal de Cádiz fue adelantada mediante correo electrónico el pasado 24/11/20, quedando pendiente un posterior envío a fin de señalar la forma en que ésta se presentaba así como para completar la misma, cosa que no ha dado lugar con anterioridad a la emisión de este Informe. A fin de solventar esta circunstancia, se remite la citada documentación"

Documentación soporte de la alegación:
Carpeta: C.O. 3.4.2. Documentos Prom y Mem -Cádiz-
- Sentencias y Resoluciones del personal referido.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

Tras el análisis de la documentación aportada, se constata la existencia de sentencia judicial.

Se modifica el informe a la vista de la documentación aportada.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.4.3: Verificación del número de personas y plantilla (página 60) Servicio de Personal

"No obstante lo anterior, conviene señalar también que un número considerable de trabajadores han sido reincorporados, a pesar de contar con Sentencia que declaraba la improcedencia de sus despidos y no la nulidad de los mismos. Reiteramos que la no comunicación de opción equivale a la readmisión. Por este motivo, la no comunicación tiene el mismo efecto que la comunicación extemporánea, y por tanto esta reincorporación puede obedecer a una doble causa: el olvido o el error, de un lado; o la decisión consciente de optar por esta vía. Parece que, efectivamente, se han producido opciones por la indemnización fuera de plazo, lo que da lugar a la readmisión.

Incorporados tras obtener Sentencia de despido improcedente están los siguientes trabajadores

Apellidos y Nombre	DNI	Categoría	Provincia
		TECN.MED	PROVINCIA DE JAÉN
		TECN.MED	PROVINCIA DE JAÉN
		TECN.MED	PROVINCIA DE CÓRDOBA

Alegación:

"Aclarar que en sede de ejecución de sentencias de asesores de empleo con despidos declarados improcedentes, existe una peculiaridad en la provincia de Jaén que, en ningún caso, se debe al arbitrio de esta Administración sino a un incidente procedimental, ajeno a cualquier decisión premeditada, que nada tiene que ver con una presunta actuación injusta o desigual.

Así, con fecha 29 de octubre de 2013 se dicta sentencia n° 371/2013 por el Juzgado de lo Social n° 1 de Jaén, en el procedimiento 164/2013, por la que se establece que se estima la demanda interpuesta por DOÑA contra el SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, y se declara la improcedencia del despido del que han sido objeto los actores, condenando a la empresa demandada a que, en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, opte entre la readmisión de los trabajadores en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o a que se les abone una indemnización.

En el caso de la actora Dª se condena a la Agencia SAE a la readmisión de la trabajadora o, a elección de la demandante, a que le abone una indemnización cifrada en 11.962,44 €. Dicha opción corresponde ejercitarla a la parte actora, por ostentar la condición de representante de los trabajadores, mediante escrito o comparecencia ante la Secretaría de ese Juzgado en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, habiendo optado por la reincorporación.

Por contra, en el despido de los trabajadores Dª Dª y D. una vez notificada la sentencia a las partes, mediante escrito de fecha 3 de diciembre de 2013 el SAE optó por la indemnización habiendo anunciado previamente, en fecha 08/11/2013, recurso de suplicación contra la sentencia dictada.

Sin embargo, por diligencia de fecha 17/12/13 el Juzgado entiende que procede la readmisión por haberse efectuado la opción de indemnización fuera de plazo. Por la letrada de la Junta, mediante escrito de fecha 30/12/13, se interpuso recurso de reposición frente a la referida diligencia, siendo inadmitida a trámite por Decreto de fecha 9 de enero de 2014. Frente al indicado Decreto, mediante escrito de fecha 20 de enero de 2014 se interpuso recurso de revisión, que fue desestimado por Auto de fecha 06/02/14.

Llegados a este extremo procesal, y no habiendo prosperado las manifestaciones vertidas por Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía ante el Juzgado en cuanto al ejercicio de la opción por la indemnización dentro de plazo, mediante Auto de 27 de febrero de 2014 (Anexo X), el Juzgado de lo Social nº 1 de Jaén requiere al Servicio Andaluz de Empleo para que proceda a la ejecución provisional de la sentencia ordenando la readmisión de los trabajadores.

Así, mediante sendas Resoluciones de abril de 2014 de la Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo en Jaén, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 297 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, se ordena la readmisión de los citados trabajadores. Posteriormente, mediante sentencia nº 885/2014, de fecha 7 de mayo de 2014, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sala de lo social, con sede en Granada, se confirma la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Jaén, siendo la misma firme mediante Auto de 2 de octubre de 2014 del Juzgado de lo Social nº 1 de Jaén.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

En el informe no consta que la readmisión de estos trabajadores se deba a capricho o actuación arbitraria de la Administración. No obstante, es un hecho constatado que la readmisión de estos trabajadores trajo causa en el ejercicio de la opción entre readmisión y extinción de forma extemporánea. El artículo 56.3 ET es taxativo al imponer la readmisión en el caso de que no se ejercite la opción (o no se ejercite en plazo). Es más, se ha sido consciente de la dificultad de gestionar el gran volumen de pronunciamientos judiciales, como consta en reiteradas ocasiones a lo largo del informe. Sin perjuicio de lo anterior, a la vista de lo manifestado, no puede modificarse el párrafo por no constar circunstancia habilitante para ello.

No se acepta la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.4.4: Verificación del número de personas y plantilla (página 60) Servicio de Personal

A su vez, hay dos trabajadoras que, a pesar de declararse la improcedencia de sus despidos, finalmente constan como readmitidas en el SAE (no parece que se haya ejercicio opción, lo que equivale a optar por la readmisión):

Apellidos y Nombre	DNI	Categoría	Provincia
		TECN MED	PROVINCIA DE MÁLAGA
		TECN MED	PROVINCIA DE MÁLAGA

Alegación:

Según AUTO DE ACLARACIÓN Sentencia de 17 de febrero de 2015 de procedimiento n.º 814 a 848 de 2012 del Juzgado de lo Social n.º 3 de Málaga se declara el despido nulo de estas dos trabajadoras. (Se adjunta el Auto)

Después de la aclaración anterior entendemos que procede la supresión de este párrafo.

Documentación soporte de la alegación:
AUTO SNT TS Aclaración

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

A la vista de la documentación aportada y, en concreto, del Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 17.02.2015, se modifica el informe.

Se acepta la alegación.

3.5. Escuelas de formación

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.5.1: Consorcio Escuela de Hostelería de Benalmádena (Málaga) Verificación del número de personas y plantilla (página 77)
Servicio de Personal

"D. [redacted] aparece tanto como personal de la Escuela de Hostelería de la Cónsula como en la Escuela de Hostelería de Benalmádena, dado que cuenta con dos contratos a tiempo parcial: uno de 12 horas semanales desde el mes de septiembre de 1998 para la Escuela de Hostelería de Benalmádena y otro de 10 horas semanales para la Escuela de Hostelería (finca la Cónsula).

Sin embargo, en las vidas laborales de ambas escuelas, de enero y marzo de 2016 respectivamente, consta que la persona trabajadora presta servicios un 66,6% de la jornada en la Cónsula y un 32% en la Fonda, de forma que la jornada total ascendería al 98,6% de la jornada total.

No constan las novaciones contractuales que permitan la ampliación de la jornada, por lo que se desconoce la fecha de las mismas y, en consecuencia, dicha medida podría contravenir las limitaciones presupuestarias en caso de que hubiera resultado preceptivo, en el momento de la novación, la solicitud de informe previo.

En fecha 10.02.2016, el trabajador fue subrogado a tiempo parcial en la Escuela de Hostelería de Benalmádena en un 94,6% de la jornada de trabajo a tiempo comparable, desconociéndose la razón por la que los contratos a tiempo parcial fueron "convertidos" en uno solo de menor jornada que la que venía

disfrutando.

Asimismo, no consta el consentimiento de la persona trabajadora para pasar de dos contratos a uno, ni tampoco para reducir su jornada, razones todas por las que la subrogación podría no haberse realizado en las mismas condiciones que la persona trabajadora tenía previamente a su integración. No obstante, sí parece evidente que las condiciones, de haber variado efectivamente, lo hicieron de forma no sustancial."

Alegación:

"La Escuela de Hostelería de Benalmádena (La Fonda) tiene una jornada laboral de 37,5 horas en cómputo semanal según convenio (Artículo 16). Don fue contratado en septiembre de 1997, con un contrato a tiempo parcial de 11 horas (el 27,5% de la jornada). Posteriormente, en septiembre de 1998, se celebra un nuevo contrato a tiempo parcial de 12 horas (el 32% de la jornada) y por tiempo indefinido. (Se adjuntan los contratos)

La Escuela de Hostelería de Málaga (La Cónsula) desde que se firmara el Convenio Colectivo de 2007 tiene una jornada laboral de 37,5 horas (Artículo 16 Convenio Colectivo). Don fue contratado en noviembre de 1993, con un contrato a tiempo parcial de 10 horas (el 25% de la jornada). En febrero de 1994 se firmó un Anexo al contrato por el que se le ampliaba la jornada a 13 horas (el 33% de la jornada); y en noviembre de 1994 se firmó otro Anexo al contrato por el se se volvía a ampliar la jornada de trabajo a 25 horas, lo que suponía el 62,5% de la jornada pero que, cuando se aprueba el Convenio Colectivo de 2007, pasa a representar el 66,6% de la jornada. Finalmente en septiembre 1998, se firma su conversión a indefinido. (Se adjuntan los contratos y sus anexos)

Una vez que se lleva a cabo la integración de ambas entidades (Escuela de La Fonda y Escuela de La Cónsula) en el Servicio Andaluz de Empleo, a partir del año 2016 la consecuencia jurídica que se produce de forma automática por efecto de la subrogación, es que el trabajador deja de tener dos empleadores, pasando a tener como único empleador la Agencia SAE con un único código de cuenta de cotización. No se trata, por tanto, de que los dos contratos hayan sido "convertidos" en uno solo sino que ahora presta sus servicios para un único empleador."

Documentación soporte de la alegación:
DOC 1 CONTRATO BENALMADENA (FONDA)
DOC 2 CONTRATO MALAGA (CONSULA) Y ANEXOS
DOC 3 Nómina enero 2014 Benalmadena (La Fonda)
DOC 4 Nómina enero 2014 Malaga (La Consula)
DOC 5 Nómina enero 2016 Benalmadena (La Fonda)
DOC 6 Nómina enero 2016 Malaga (La Consula)
DOC 7 Nómina septiembre 2017 SAE

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

Atendiendo a la propia información que aporta el SAE y con carácter previo a la subrogación, el trabajador contaba con dos contratos de trabajo, prestando servicios para las diferentes escuelas. La suma de las

jornadas de ambos contratos daba un resultado de 37 horas semanales (12 horas en la Fonda y 25 horas en La Cónsula), lo que se corresponde con un 98,67% de la jornada según el convenio (37,5 horas semanales).

No obstante, al ser integrado en el SAE, el porcentaje de jornada con el que se integra, según la vida laboral proporcionada, es del 94,5%, esto es, 35,43 horas semanales, sin que en la presente alegación se haya proporcionado información o documentación que permita explicar esta situación, razón por la que no se enerva la observación expuesta en el informe.

No se acepta la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.5.2: Consorcio Escuela de Hostelería de Benalmádena (Málaga) Verificación del número de personas y plantilla (página 77)
Servicio de Personal

"D. _____ aparece tanto como personal de la Escuela de Hostelería de la Cónsula como en la Escuela de Hostelería de Benalmádena. En las vidas laborales de ambas escuelas, de enero y marzo de 2016 respectivamente, consta que este empleado presta servicios un 60% de la jornada en la Cónsula y un 22,6% en la Fonda, de forma que la jornada total ascendería al 82,6% de la jornada total.

No consta el contrato inicial o las posibles ampliaciones de jornada, por lo que se desconoce la fecha de las mismas y, en consecuencia, dicha medida podría contravenir las limitaciones presupuestarias en caso de resultar preceptivo, en el momento de la novación, la solicitud de informe previo. Fue cesado el 31.07.2016."

Alegación:

Igual que en el caso anterior una vez que se lleva a cabo la integración de ambas entidades (Escuela de La Fonda y Escuela de La Cónsula) en el Servicio Andaluz de Empleo, a partir del año 2016 la consecuencia jurídica que se produce de forma automática por efecto de la subrogación, es que el trabajador deja de tener dos empleadores, pasando a tener como único empleador la Agencia SAE con un único código de cuenta de cotización. No se trata, por tanto, de que los dos contratos hayan sido "convertidos" en uno solo sino que ahora presta sus servicios para un único empleador.

En el Análisis de Retribuciones del Consorcio de Benalmádena realizado por el SAE, por un lado, y el del Consorcio de Hostelería de Málaga, entregados a la entidad auditora, se ha analizó el cumplimiento de las limitaciones presupuestarias previas a la subrogación en el SAE en el caso de los trabajadores del Consorcio, incluyendo el del trabajador D. _____ y el de D. _____ En los dos casos del análisis de las retribuciones percibidas con anterioridad a la fecha de integración y de los recibos de nóminas se ha podido comprobar que no se incumplió la limitación presupuestaria y así se ha reflejado en sendos Informes.

En el caso de D. _____ su contrato es de fecha 23.09.2015, lo cual no permite una comparativa con ejercicios anteriores.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

El contenido de la alegación no desvirtúa la observación del informe ni se aporta documentación que explique la misma.

No se acepta la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.5.3: Consorcio Escuela de Hostelería de Benalmádena (Málaga) Verificación del número de personas y plantilla (páginas 77 y 78)
Servicio de Personal

"Idéntica situación con Dª. [redacted] quien figura tanto como personal de la Escuela de Hostelería de la Cónsula como en la Escuela de Hostelería de Benalmádena.

En las vidas laborales de ambas escuelas, de enero y marzo de 2016 respectivamente, consta que la persona trabajadora presta servicios un 60% de la jornada en la Cónsula y un 40% en la Fonda, de forma que la jornada total ascendería al 100% de la jornada total.

No obstante, en fecha 10.02.2016 fue subrogada con un porcentaje de jornada del 92%, desconociéndose la razón por la que los contratos a tiempo parcial fueron fusionados en uno solo con menor jornada que la que venía disfrutando.

Asimismo, no consta el consentimiento de la persona trabajadora para pasar de dos contratos a uno solo, ni tampoco para reducir su jornada, razones todas por las que la subrogación podría no haberse realizado en las mismas condiciones que la persona trabajadora tenía previamente a su integración."

Alegación:

"Igual que en los 2 casos anteriores una vez que se lleva a cabo la integración de ambas entidades (Escuela de La Fonda y Escuela de La Cónsula) en el Servicio Andaluz de Empleo, a partir del año 2016 la consecuencia jurídica que se produce de forma automática por efecto de la subrogación, es que el trabajador deja de tener dos empleadores, pasando a tener como único empleador la Agencia SAE con un único código de cuenta de cotización. No se trata, por tanto, de que los dos contratos hayan sido "convertidos" en uno solo sino que ahora presta sus servicios para un único empleador.".

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

El hecho de que un trabajador pase a prestar servicios exclusivamente para un empleador no es causa legal para reducir la jornada que tenía pactada según los contratos de trabajo que fueron objeto de subrogación. Por tanto, el contenido de la alegación no desvirtúa la observación expuesta.

No se acepta la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.5.4: Consorcio Escuela de Hostelería de Benalmádena (Málaga) Verificación de categoría profesional (página 78)
Servicio de Personal

"Los trabajadores subrogados ostentan la misma categoría que tenían con anterioridad a la integración, si bien, en fecha posterior, D. ha visto modificada su categoría profesional en fecha 01.12.2018, pasando de la categoría de J. Part. F a la categoría de PT2J.TO."

Alegación:

"La sentencia nº 409/2017 del Juzgado nº5 de Málaga, y la resolución de ejecución del SAE de fecha 23.11.2018, justifican esta cambio de categoría."

Documentación soporte de la alegación:
DOC 1 Nómina septiembre 2017 SAE
DOC 2. 799_16 SENTENCIA TSJ 180718
DOC 3. 799_16 FIRMEZA SENTENCIA TSJ 120918
DOC 4 RESOLUCION EJECUCION PAGO

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

A la vista de la documentación, se observa que, con fecha 16.11.2017, el Juzgado de lo Social número 5 de Málaga declaró que la categoría profesional del trabajador era Segundo Jefe de Cocina. Dicha Sentencia fue confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en fecha 18.07.2018. Por tanto, existe causa para la modificación de la categoría.

Se acepta la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.5.5: Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves (Sevilla) Verificación de categoría profesional (página 80)
Servicio de Personal

"A la hora de señalar posibles inexactitudes en la verificación de la categoría profesional del personal, conviene señalar la evolución del convenio colectivo y su impacto a la hora de la integración como personal del SAE.

Un caso particular fue el de Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves Della Robbia, cuyo personal aplicaba un convenio colectivo de 2012, previo a la integración. La plantilla había visto mejoradas sus condiciones económicas y de trabajo previamente a este momento. Del Convenio Colectivo de 2012 no se había informado en los términos exigidos por las Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, ni requerido el informe preceptivo, por lo que el SAE dejó de aplicarlo."

Alegación:

No es convenio colectivo 2012. Este aspecto se ha explicado en el apartado 3 del inicio del documento referido a este Consorcio.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

Se acepta la alegación en los términos expuestos en la Cuestión Observada N.º 1.2.3 dado que se ha utilizado una terminología que podía inducir a error.

Se acepta la alegación.

3.6. Desde el punto de vista económico, las condiciones retributivas de cada tipo de personal y su adecuación a la legalidad vigente en su momento

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.6.1: Personal con condiciones particulares o "ad personam" (página 89 y 90) Servicio de Personal

"Así las cosas, no se tiene constancia del momento y causa específica de concesión del mismo, por lo que no es posible comprobar si, a la fecha de su establecimiento, se exigía autorización previa o informe favorable del organismo competente para la percepción del complemento.

Ello implica que, de confirmarse esta necesidad, los citados complementos podrían haber sido nulos por contravenir la normativa presupuestaria al carecer del requisito de autorización previa/informe favorable atendiendo a la naturaleza de FAFFE, tal y como ha expuesto la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala Sevilla, de 08.02.2018 (Rec.4294/2017) sobre la modificación de categoría y salarios operada en el Consorcio de Gelves y su posterior anulación por el SAE cuando se subrogó en estos trabajadores, por inexistencia de informes previos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública:

"Entendemos que tanto el acuerdo del consejo rector del Consorcio de Gelves de 19-1-12 como el siguiente de 27-6-14 (vid. escrito del impugnante ex art. 197.2 LRJS) eran nulos de pleno derecho, al ser actos específicamente retributivos previstos por las Leyes Presupuestarias de Andalucía para 2012 y 2014, que exigían de informes previos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública para su validez. El Consorcio de Gelves carecía de capacidad para pactar modificaciones que conllevasen incrementos salariales.

[...] Reiteramos que no debemos obviar que nos encontramos ante caudales públicos, y que por ende el quebranto sufrido tiene carácter cualificado, en tanto se afecta el Tesoro Público; unos incrementos adoptados con quiebra de los principios presupuestarios con merma de recursos públicos con lo que no habiendo producido efectos en ningún momento los acuerdos antes citados, como los incrementos salariales subsiguientes la adecuación de las nóminas a las normas legales que regulan la relación laboral con el nuevo empleador, e inicio de los correspondientes procedimientos de recuperación de las cantidades indebidamente percibidas, en modo alguno es una modificación de condiciones de trabajo pues se adecuó lo que era ilícito a lo legal."

Alegación:

"No se nos ha solicitado esta información correspondiente al periodo anterior a la subrogación de FAFFE por parte de la firma auditora. Los complementos salariales pudieron establecerse desde 2003 a 2011. Para su validación habría que realizar un análisis ejercicio por ejercicio y su impacto en la masa salarial, pero este extremo no nos ha sido requerido.

Por otro lado entendemos que no se puede establecer una analogía como hace en los párrafos anteriores entre los complementos de FAFFE y los que se citan del Consorcio Escuela de Gelves establecidos en 2012, donde el SAE realizó una revisión de oficio, en vistas al Informe de Control Financiero de la Intervención General para el ejercicio 2012.

La FAFFE se integra en el ejercicio 2011. Estaba sujeta a Control Financiero y no consta que se hayan emitido informes relativos a la vulneración del principio de estabilidad presupuestaria por incremento de la masa salarial en ejercicios anteriores al 2011. Además en los ejercicios 2009, 2010 y 2011 la FAFFE estaba sometida a Instrucciones de la Dirección General de Presupuestos de comunicación previa y autorización de las prorrogas y/o nuevas contrataciones y, para ello era preceptivo certificar que no producían incremento de su masa salarial.

Además por su naturaleza de Fundación Publica es la Intervención General la que realiza desde el ejercicio 2007 las Auditorias de Cuentas Anuales donde se comprueba el cumplimiento de los preceptos presupuestarios y así queda reseñado en la memoria de cuentas. Las cuentas de todos los ejercicios se han informado sin salvedades.

Por lo expuesto entendemos que es errónea la expresión "los citados complementos podrían haber sido nulos por contravenir la normativa presupuestaria al carecer del requisito de autorización previa/ informe favorable atendiendo a la naturaleza de FAFFE". Los controles existieron pero no se han requerido ni analizado por la firma auditora."

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

En primer lugar, debe reseñarse que el párrafo contiene un juicio de posibilidad, por cuanto no da por firme la existencia de infracción sino que asume esta posibilidad, de haber documentación en tal sentido (no aportada).

En cualquier caso, debe indicarse que este párrafo se encuentra descontextualizado, dado que, a reglón seguido y tras la cita literal, el informe concluye indicando que:

> *En cualquier caso, a la vista de que existe Sentencia firme que tiene carácter de cosa juzgada, consideramos complicado -en el supuesto de que los importes se hubieran abonado faltando requisitos legalmente preceptivos- dejar de abonar importes o recuperar cantidades abonadas de manera ajustada a Derecho, aun tratándose -de nuevo asumiendo que hubiera falta de requisito, lo que no está probado- de una cuestión muy particular en la que entran en juego normas de derecho necesario.*
>
> *Por tanto y dadas las circunstancias, parece que los complementos salariales concedidos mediante Sentencia judicial sólo podrían ser eliminados, suprimidos o modificados mediante la aplicación de un procedimiento de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo recogido*

en el artículo 41 ET

Por tanto, el contenido del texto se enfoca hacia una cuestión diferente, sin que a alegación aporte o desvirtúe respecto de este contenido.

No se acepta la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.6.2: Consorcio Escuela del Mármol de Fines (Almería) (página 97) Servicio de Personal

"Al momento de la integración, a este colectivo le era de aplicación el Convenio Colectivo del Consorcio Escuela del Mármol de Fines (BOP de Almería de fecha 05.12.2008), con entrada en vigor el 01.01.2008 y fin de vigencia ordinaria el 31.12.2010.

Actualmente y de conformidad con la información facilitada, el convenio ha sido denunciado si bien no consta escrito de denuncia del convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos (REGCON)."

Alegación:

Se ha aportado evidencia (correo electrónico del 24 de noviembre a la firma de auditoría) de este convenio de que sí consta como denunciado y registrado en REGCON.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

No se nos ha remitido el escrito de denuncia ni tampoco la aprobación del mismo, sino un mero pantallazo de la web del REGCON donde se aprecia que en el expediente del convenio colectivo aparece "denuncia - tramitado" sin que conste el mismo en el listado de anotaciones. En este tipo de procedimientos, el REGCON recoge la tramitación o rechazo de las denuncias. Por ello, no podemos dar por acreditado este trámite sin mayor información.

No se acepta la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.6.3: Consorcio Escuela Centro de Formación Albayzín (Granada) Personal con complemento de Responsabilidad (página 106)
Servicio de Personal

"No se dispone de Sentencia que reconozca el plus de Responsabilidad de D.

Alegación:

Existe Sentencia n.º 896/2016 del Juzgado n.º 3 de Granada de 26/10/2017 y resolución de ejecución de la sentencia del SAE.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

A la vista de la documentación, se incorpora la nueva información al informe.

Se acepta la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.6.4: Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla (Huelva) Personal directivo con complemento de antigüedad (página 108)
Servicio de Personal

"No se tiene constancia de que se haya suprimido este complemento."

Alegación:

El Director del Consorcio presentó reclamación de cantidad de 15.237 por retribuciones pendientes de percibir al SAE el 30.12.2016. Tras su análisis el SAE propone descontar el importe cobrado indebidamente de entre otros conceptos los citados trienios. El Director del Consorcio ha presentado Demanda Judicial de la que está pendiente de sentencia firme.

Además el citado análisis de retribuciones del Director Gerente fue objeto de fiscalización y ha sido remitido al Tribunal de Cuentas que tiene abierto un procedimiento de responsabilidad contable. Esta documentación ha sido remitida a la entidad auditora.

Documentando en la página 3 (ultimo párrafo) del Informe de Respuesta del SAE al Control Financiero del ejercicio 2021 del Consorcio de Islantilla.

Documentación soporte de la alegación:
Informe implantación recomendaciones Control Financiero

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

Se ha aportado a esta parte Informe de la Secretaría General del SAE, sobre el grado de implantaciones de las recomendaciones contenidas en el Informe de Control Financiero permanente al Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla, relativo al ejercicio 2012 de fecha 15.05.2018. En la página 3 (in fine) del citado documento se recoge lo siguiente:

> *Asimismo se refiere el informe de la Dirección Provincial del SAE de Huelva al procedimiento de reintegro sobre las cantidades indebidamente percibidas por el el ex Gerente de dicha entidad, Modesto Fernández Jurado, comunicando que no se ha podido iniciar expediente de reintegro alguno, debido a que en la actualidad dicha persona tiene interpuesto contra el SAE una Demanda de Reclamación de Cantidad, con vista de Juicio fijada para el 15 de enero del próximo año 2019. y en donde procederá a los tribunales pronunciarse sobre ésta.*

A la vista del contenido del citado documento, se deduce que existe un procedimiento de reclamación de cantidad pendiente de Sentencia firme, procedimiento que interpone el ex Gerente (Director) del Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla frente al SAE, si bien no se ha facilitado demanda o documentación para se pueda comprobarse de forma efectiva que se reclama el citado complemento de antigüedad y que, por lo tanto, el mismo fue suprimido por la Agencia.

No se acepta la alegación.

4.1. Análisis de la integración de las obligaciones con acreedores de los Consorcios en el SAE

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.1.: Consorcio Granada (Albayzín) (página 118)
Coordinación Económico-Presupuestaria.
Apartado 4.1.1 Consorcio Granada (Albayzín)

Alegaciones:
1. Incidencia Tipo F, por 24.009,91€,
Esta incidencia se debe a que la trabajadora del Centro Albayzín, _____ con DNI _____ fue dada de baja de la entidad por fallecimiento el día 7 de agosto de 2016, abonándose dicho importe pendiente a _____ (Acreedor 2060699), como puede
observarse en los ficheros facilitados a la empresa auditora.
2. Incidencia Tipo C, por 72.434,88€.
Sí se incluye en las Obligaciones con Acreedores del Consorcio. Es la suma de la columna Retenciones
por IRPF, 22.134,07 euros están incluidos también en la columna de importe adeudado.
3. Incidencia Tipo D, 3 incidencias por 186.737,51€
Sí se incluyen en las Obligaciones con Acreedores del Consorcio. El desglose de este importe es el siguiente:
- 24.009,91€: La trabajadora del Centro Albayzín _____ con DNI

[redacted] fue dada de baja de la entidad por fallecimiento el día 7 de agosto de 2016, abonándose
dicho importe pendiente a [redacted] (acreedor 2060699).
- 43.181,79 : Dichos importes han sido abonados por la Dirección Provincial de Granada. € No obstante, aparecen en la columna "tercero acreedor" como Juzgado de lo Social de Granada.
- 119.545,81€: 86.532,70€ sería la suma de Acreedor Consorcio Q2827003A (se ha restado la cuenta
extrapresupuestaria), más columna retenciones Seguridad Social 36.230,43, menos 3.217,32 (regularización, no consta en consorcio).
4. Incidencia Tipo E, 3 incidencias que suman 363.397,94€.
El desglose de este importe es el siguiente:
- 219.499,32€: Reintegros recogidos en excel Consorcio Acreedor S4111001F, pero por aplicación del
artículo 7 del "Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre, por el que se modifican el objeto y los fines de las Agencias Públicas Servicio Andaluz de Empleo y Agencia Pública Andaluza de Educación y
Formación, estableciendo el procedimiento para culminar la integración de la red de consorcio Escuela
de Formación para el Empleo", la aceptación de la cesión global de activos y pasivos del consorcio determinará la extinción de las relaciones jurídicas derivadas de la concesión de subvenciones a los consorcios. Por tanto, quedarán excluidas del proceso de incorporación las obligaciones en concepto de
reintegro de subvenciones que ascienden a un total de 219.499,32 euros. Se adjunta Oficio de Incorporación de saldos de la Intervención General con fecha de entrada 22 de noviembre de 2016.
- 100.716,83€: En obligaciones con acreedores del SAE sólo se incluyen 86.532,70, y no los 14.184,13
(EXTRAPRESUPUESTARIA)
- 43.181,79€: Sí se incluyen en las Obligaciones con Acreedores del SAE, aparecen en la columna NIF
tercero acreedor (S1813056G). EL 6 de noviembre de 2018 se solicitó la anulación de dichos documentos. (Se adjuta NRI a la Intervención Delegada)

Documentación soporte de la alegación:
Doc.1 2016.11.18_IG_Oficio_Incorporación_saldos.
Doc.2 NRI ID Rechazo residuos

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:
1. Aceptada incidencia, se incluye explicación en el informe.
2. Aceptada incidencia, se elimina incidencia del informe.
3. Existen 3 diferencias tipo D:
   - 3.1 Aceptada, queda explicado con la incidencia del punto 1.
   - 3.2 Aceptada incidencia, se incluye explicación en el informe.
   - 3.3 Aceptada incidencia, se incluye explicación en el informe.
4. Existen 3 incidencias tipo E:
   - 4.1 Aceptada incidencia, se incluye explicación en el informe.
   - 4.2 Aceptada incidencia, se incluye explicación en el informe.
   - 4.3 Esta incidencia queda explicada en el punto 3.2.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.2.: Consorcio Almería (E. del Mármol) (página 118 y 119)

Coordinación Económico-Presupuestaria.
Apartado 4.1.2 Consorcio Almería (E. del Mármol)

Alegaciones:

1. Incidencia Tipo A: 5 incidencias por 3.423,19€.

De los 3.423,19 , no se han integrado en el SAE 2.952,96 correspondientes € € a dietas y locomoción

(Se adjunta Relación de acreedores de la Escuela del Mármol a 31/12/2016).

Los 470,24 € restantes, no es deuda para el SAE, dicho importe era una provisión de fondos (Se adjunta documentación relativa a dicha provisión de fondos).

2. Incidencia Tipo D: 2 por 426.882,94€.

Diputación de Almería: Servicio recaudación Ejecut. Almería: Apremio: 29.458,45 € pagado en 2016 y

21.234,50 € pagado en 2017. Total: 50.692,95 €.

El resto del importe de la incidencia se debe a la deuda con la Tesorería General de la Seguridad Social

por 376.189,99€

3. Incidencia Tipo E: 28 incidencias por 45.779,40€.

Esta deuda esta impagada al haber denegación de opinión de los auditores al respecto, según se requiere en el el Protocolo de adaptación contable mencionado con anterioridad, por lo que la Intervención General no la incorporó en la integración contable.

Documentación soporte de la alegación:

Doc.1 Relación de acreedores de la Escuela del Mármol a 31/12/2016

Doc.2 Informe aclaraciones diferencias de la Directora del Consorcio.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:

1. Se incluye explicación en el informe.
2. Existen 2 incidencias tipo D:
   2.1 Aceptada, se incluye explicación en el informe.
   2.2 Se incluye explicación en el informe.
3. Se incluye explicación en el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.3.: Consorcio Benalmádena (La Fonda) (página 119)
Coordinación Económico-Presupuestaria.
Apartado 4.1.3 Consorcio Benalmádena (La Fonda)

Alegaciones:

En relación a las incidencias anteriores, se aporta Excel explicativo, incluyendo en el apartado de observaciones los documentos adjuntos que dan soporte a las alegaciones.

- Con relación a CADENA DEUS, S.C, hay que tener en cuenta que las obligaciones en el Servicio Andaluz de Empleo se dan de alta para las personas físicas [redacted] y de [redacted] al ser la [redacted], tal como su nombre indica, se realizaron los pagos a los componentes de dicha sociedad. En este caso dicho elemento ha supuesto una diferencia no detectada por la empresa auditora de 5.569,04 euros.

Por otra parte, con respecto a la factura de 583,32 euros incluida en informe de auditoria como lavandería tintorería, está duplicada ya que está incluida también en [redacted]

Documentación soporte de la alegación:

Doc.1 2016.12.27_Oficio IG_Incorporación_Saldos.

Doc.2 2017.06.26_Oficio a DPMálaga_Pagos_pendientes.

Doc.3 Certificación liquidador.
Doc.4 Excel explicativo.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:
En el análisis realizado por PwC, con los archivos facilitados para ello, no se detectan dichas diferencias por lo que no se modifica el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.4.: Consorcio Cádiz (E. Hostelería) (páginas 119 y 120)
Coordinación Económico-Presupuestaria.
Apartado 4.1.4. Consorcio Cádiz (E. Hostelería)

Alegaciones:
1. Incidencia Tipo B: 9 incidencias por 9.043,78€.
La diferencia de 5.638,57 euros de ELECTRICA DE CADIZ, S.A., corresponde a las facturas 313700535 y 313735875 de un importe de 2.778,69 euros y 2.859,88 euros respectivamente. Dichas facturas no
fueron integradas por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y
no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es
por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha
deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE. (Se adjunta listado de obligaciones y Certificado del liquidador).
La diferencia de 749,39 euros de SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A., corresponde a las facturas
SA13-01300, SA13-03749, SA13-05016, SA13-06344 y SA13-12684. Dichas facturas no fueron incorporadas por la Intervención General. No consta en la documentación del Consorcio el motivo.
La diferencia de 1.699,86 euros de TELEFONICA DE ESPAÑA, S.A., corresponde a una deuda que no se incorporó al no coincidir el desglose de la factura con el importe pendiente de abonar.
La diferencia de 0,20 euros de LIMPIEZAS EL SOL. La deuda incorporada por la Intervención General es
correcta, ya que la deuda desglosada por factura aportada por el consorcio suma dicho importe incluyendo un importe total del consorcio (erróneo) de 98.035,00 euros.
La diferencia de 32,40 euros de MECANOGRAFICA GADITANA, S.L. corresponde a una factura que no se pago tras solicitar informe al Director de la Escuela y comunicar que la empresa refacturar al SAE con fecha 31/05/2016.
La diferencia de 117,98 euros DANTIA TECNOLOGIA, S.L. (ARCONET) corresponde a las facturas 0021889 y 0022051. Dichas facturas no fueron integradas por la Intervención General en la liquidación
al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del
SAE. (Se adjunta listado de obligaciones y Certificado del liquidador).
La diferencia de 300,69 euros CONSILIUM JEREZ 2011, S.L., corresponde a la factura 245. Dicha factura no fue integrada por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado

reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE. (Se adjunta listado de obligaciones y Certificado del liquidador).
La diferencia de 358,16 euros THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., corresponde a las facturas 9000294750 y 9000359198. Dichas facturas no fueron integradas por la Intervención General en la
liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE. (Se adjunta listado de obligaciones y Certificado del liquidador).
La diferencia de 146,53 euros FREMAP SEGURIDAD Y SALUD, S.L.U., corresponde a la factura 0115248975. Dicha factura no fue integrada por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE. (Se adjunta listado de obligaciones y Certificado del liquidador).
La diferencia de 117,65 euros de EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CADIZ, corresponde a la factura 161264.
Dicha factura no fue integrada por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos
posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE. (Se adjunta listado de
obligaciones y Certificado del liquidador).
2. Incidencia Tipo C: 2 incidencias por 23.611,40€.
La incidencia por 23.493,75€ corresponde con el pago del IRPF, que corresponde a deudas posteriores a la Integración y cuyos saldos se incorporaron para poder hacer frente a los certificados de deudas
enviadas por la AEAT
3. Incidencia Tipo D: 4 incidencias por 215.534,60€.
*De esta deuda, hay 10.063,46 euros que corresponde a Aguas de Cádiz. En la documentación aportada por el consorcio para la integración de los saldos acreedores por la Intervención General, se incluye un saldo pendiente de pago de la citada empresa por importe de 11.437,35 euros. De dicho importe, la Intervención General incorporó como deuda 10.063,46 euros, la diferencia corresponde con la factura n.° 01421576 por importe de 1.373,89 euros. Dicha factura no fue integrada por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE. (Se adjunta listado de obligaciones y Certificado del liquidador).
*De dicha deuda hay 583,03 euros que corresponde a Gas Natural Servicios SDG, S.A. En la documentación aportada por el consorcio para la integración de los saldos acreedores por la Intervención General, se incluye un saldo pendiente de pago de la citada empresa por importe de 583,03 euros, por tanto dicho saldo estaba incluido en los datos del consorcio. (Se adjunta listado de obligaciones)
*Por último hay una deuda de 60,35 euros que corresponde a Unicaja. Dicha deuda se incluye en la documentación aportada por el consorcio para la integración (Se adjunta listado de obligaciones)

El importe pendiente de pago a la Seguridad Social, se ha realizado en base a los diferentes certificados
emitidos por la Tesorería General de la Seguridad Social, notificándose la incorporación en un principio de 188.164,31 e incrementándose posteriormente por los recargos por pago fuera € de plazo y los intereses, hasta alcanzar los 201.359,68 euros que se refleja en esta incidencia (Se adjunta oficio de incorporación de saldos)
4. Incidencia Tipo E: 9 incidencias por 805.314,24€.
De dicha deuda hay 583,03 euros que corresponde a Gas Natural Servicios SDG, S.A. En la documentación aportada por el consorcio para la integración de los saldos acreedores por la Intervención General, se incluye un saldo pendiente de pago de la citada empresa por importe de 583,03 euros, por tanto dicho saldo estaba incluido en los datos del consorcio. Es un error de la auditoría de campo, no han tenido en cuenta que el CIF por error incluye un dígito más. (Se adjunta listado de obligaciones).
De esta deuda, hay 10.063,46 euros que corresponde a Aguas de Cádiz. En la documentación aportada
por el consorcio para la integración de los saldos acreedores por la Intervención General, se incluye un
saldo pendiente de pago de la citada empresa por importe de 11.437,35 euros. De dicho importe, la
Intervención General incorporó como deuda 10.063,46 euros, la diferencia corresponde con la factura n.° 01421576 por importe de 1.373,89 euros. Dicha factura no fue integrada por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE. Es un error de la auditoría de campo, no han tenido en cuenta que el CIF por error incluye un dígito más. (Se adjunta listado de obligaciones y Certificado del liquidador).
De la deuda de 701,80 euros, que corresponde a MANTENIMIENTO DE SOFTWARE DE NOMINAS, no fue integrada por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE. (Se adjunta listado de obligaciones y Certificado del liquidador).
De los 403.851,64 euros que aparece en la documentación aportada por el consorcio para la integración de los saldos acreedores, la Intervención General integra un importe de 402.966,55 euros. (Se adjunta listado de obligaciones y Oficio de la Intervención General de Incorporación de saldos).
De los 6.311,35 euros que aparece en los papeles de auditoría, en la documentación aportada por el
consorcio para la integración contable a la Intervención General aparece un importe de 6.251,00, que es lo que incorpora la Intervención General. (Se adjunta listado de obligaciones y Oficio de la Intervención General de Incorporación de saldos).

Documentación soporte de la alegación:
Doc.1 Listado obligación
Doc.2 2016.10.06_Oficio IG Incorporación Saldos
Doc.3 Certificado Liquidador.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:
1. Se incluyen explicaciones en el informe a las diferencias aportadas por el SAE.

2. Se incluyen explicaciones en el informe a las diferencias aportadas por el SAE.
3. Se incluyen explicaciones en el informe a las diferencias aportadas por el SAE.
4. Las incidencias de 583,03€ y 10.063,46€ se ha eliminado del informe.
   La última incidencia, donde se indica que la Intervención General aparece un importe de 6.251,00 euros no se ha tenido en cuenta puesto que la integración se realiza en Gelves.
   El resto de incidencias del punto 4 se han incluido sus correspondientes explicaciones aportadas por el SAE.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.5.: Consorcio Córdoba (E. de la Madera) (página 120)
Coordinación Económico-Presupuestaria
Apartado 4.1.5. Consorcio Córdoba (E. de la Madera) .

Alegaciones:

1. Incidencia Tipo B, por 0,50€.
Corresponde al Acreedor FUNDACIÓN CIREM G59158956, el importe según Consorcio es 1.173,86. El
importe correcto, una vez comprobado en la documentación que se adjunta es de 1.174,36 euros. El
error, por tanto, se encuentra en el excel Consorcio. (Se adjunta Informe sobre CIREM).
2. Incidencia Tipo C, por 196.014,71€.
La incidencia corresponde a la diferencia entre el importe declarado por el Consorcio y el integrado en
el SAE por el certificado de descubierto con la Tesorería General de la Seguridad Social.
3. Incidencia Tipo D, 6 incidencias por 16.981,85€.
De importe 2.174,33€ corresponden a la suma de 5 facturas que se pagaron por duplicado: por el CEMER y por el ICO antes de la fecha de incorporación de los saldos de activos y pasivos del Consorcio
Escuela de la Madera de Encinas Reales (Córdoba). Para solucionar la duplicidad del pago el SAE contactó con los proveedores, los cuáles realizaron un ingreso a favor del CEMER, quedando así la ejecución del pago realizada por el ICO. (Se adjunta documentación justificativa)
El resto del importe por 14.807,52 euros, corresponde a la nómina de _____ _____(Nómina Ene-13/11/2015), incluida en el archivo obligaciones con acreedores del Consorcio con el _____ y no con el NIF _____
4. Incidencia Tipo E, 2 incidencias por 34.453,97€.
Desglose:
- 14.807,52: corresponde a la nómina de _____ (Nómina Ene-13/11/2015), sí incluida en el archivo obligaciones con acreedores del SAE, con n.º NIF tercero acreedor _____
- 19.646,45: corresponde a reintegros incluidos en el archivo obligaciones con acreedores del Consorcio, tercero acreedor CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE por importes de 5.719,05 euros y 13.927,4 euros, pero por aplicación del artículo 7 del "Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre, por el que se modifican el objeto y los fines de las Agencias Públicas Servicio Andaluz de Empleo y Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación, estableciendo el procedimiento para culminar la integración de la red de consorcio Escuela de Formación para el Empleo" , la aceptación de la cesión global de activos y pasivos del consorcio determinará la extinción de las relaciones jurídicas derivadas de la concesión de subvenciones a los consorcios. (Se adjunta Oficio de Incorporación de saldos de la Intervención General con fecha de entrada 3 de noviembre de 2016, aunque el importe reseñado en el Oficio es de 16.101,73 euros.)

Documentación soporte de la alegación:
Doc.1 Informe Fundación CIREM
Doc.2 Carpeta Incidencia 3 Tipo D
Doc.3 2016.11.03_Oficio_IG_Incorporación Saldos.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:
En el punto 1, 2 y 4, se incluye explicación aportada por el SAE en el informe.
En el punto 3. se comprueba el error coincidiendo así el importe de 14.807,52 con el ___

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.6.: Consorcio Córdoba (E. Joyería) (páginas 120 y 121)
Coordinación Económico-Presupuestaria
Apartado 4.1.5. Consorcio Córdoba (E. Joyería)

Alegaciones:
1. Incidencia Tipo B, por 1.869,80€.
Esta factura se pagó el 13 de noviembre 2015 por recibo domiciliario. (Se adjunta copia del pago).
2. Incidencia Tipo D: 2 incidencias por importe de 77.280,51€.
Sí está incluido en obligaciones con acreedores del Consorcio una parte del importe, correspondería al
acreedor Q2827003A el importe de 29.092,46 y al acreedor AGENCIA TRIBUTARIA el importe 3.115,61.
3. Incidencia Tipo E: 6 incidencias por 65.989,31€.
Esta cantidad se desglosa de la siguiente manera:
- 3.115,61: Sí está incluido en obligaciones con acreedores del SAE, en el acreedor Q2826000H.
- Respecto a los importes 28.047,53 y 2.571,26 se aporta Informe del liquidador del Consorcio.

Documentación soporte de la alegación:
Doc.1 Copia del pago por recibo domiciliario.
Doc.2 Informe liquidador del Consorcio.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:
1. Se incluye explicación aportada por el SAE en el informe.
2. PwC con la información facilitada no puede relacionar los importes detallados al no coincidir los campos de NIF o importes.
3. Se incluye explicación aportada por el SAE en el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.7.: Consorcio Islantilla (página 121)
Coordinación Económico-Presupuestaria
Apartado 4.1.5. Consorcio Islantilla

Alegaciones:
1. Incidencia Tipo C: 1 incidencia por 9.275,38€.
Se debe a desfases en el pago a la Tesorería General de la Seguridad Social, causado por las diferencias
de los intereses de demora imputados.
2. Incidencia Tipo E: 320 incidencias por 514.805,89€.
La deuda del Consorcio de Islantilla esta impagada al haber denegación de opinión de los auditores al
respecto, según se requiere en el Protocolo de adaptación contable.

No obstante, tras el Oficio de la Intervención General de 2018 mencionado en la Introducción, se han ido pagando desde el centro de gasto de la Escuela aquella deudas declaradas de las que se disponía
información suficiente para su fiscalización previa por el Procedimiento Contable INCENTES Incorporación residuos consorcios formación, Fase de intervención 0001 INCORPORACIÓN CONSORCIOS SAE

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:
Se incluye explicación aportada por el SAE en el informe para ambos puntos.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.8.: Consorcio Jaén (La Laguna) (páginas 121 y 122)
Coordinación Económico-Presupuestaria
Apartado 4.1.5. Consorcio Jaén (La Laguna)

Alegaciones:
2. Incidencia Tipo B: 10 incidencias por 12.577,30€.
Son facturas posteriores de los distintos proveedores que se incluyeron en el archivo "Obligaciones con
acreedores a 17/11/2015":
Del CIF 26106013 3 Facturas por un total de 155,94 €
Del CIF A25076420 1 factura por un total de 49,85 €
Del CIF A28448694 2 Facturas por un total de 1.329,38 €
Del CIF A81948077 4 Facturas por un total de 4.834,35 €
Del CIF B23553670 1 Factura por un total de 39,13 €
Del CIF B23592181 1 Factura por un total de 290,40 €
Del CIF B84412683 1 Factura por un total de 2.323,74 €
Del CIF G28029643 1 Factura por un total de 70,06 €
Del CIF G79070520 1 Factura por un total de 74,76 €
3. Incidencia Tipo D: 9 incidencias por 1.079.089,33€.
Del total de incidencias, 6 de ellas tienen un error en el CIF por ello aparecen diferencias tanto en los
datos de integración del SAE como en los datos del Consorcio:
En "datos integración SAE" CIF A14100531 y en datos Consorcio CIF B1441100531-Importe 90,27 €
En "datos integración SAE" CIF B23484371 y en datos Consorcio CIF B23484271-Importe 1.948,10 €
En "datos integración SAE" CIF B23723893 y en datos Consorcio CIF B23434939-Importe 947,20 €
En "datos integración SAE" CIF B29070943 y en datos Consorcio CIF A29070943-Importe 499,17 €
En "datos integración SAE" CIF B91857870 y en datos Consorcio CIF 9157870-Importe 1.270,50 €
En "datos integración SAE" CIF P2300900A y en datos Consorcio sin CIF-Importe 71,48 €
4. Incidencia Tipo E: 9 incidencias por 761.643,37€.
La razón de la no inclusión en las obligaciones es la indicada para las incidencias Tipo D anteriores.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:
1. Se incluye explicación aportada por el SAE en el informe.
2. Para los puntos 3 y 4, se concilian las diferencias teniendo en cuenta el error en los CIF y se incluye explicación en el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.9.: Consorcio Mijas (página 122)
Coordinación Económico-Presupuestaria
Apartado 4.1.5. Consorcio Mijas

Alegaciones:

1. Incidencia Tipo B: 2 incidencias por 1.453,47€.

Corresponde a Obligaciones con Acreedores posteriores a la Auditoría, remitidas a la Intervención General como parte de la Integración en envío de marzo 2018:

- Factura de fecha 31/07/2017 de Endesa por Suministro de Electricidad; Importe 1.201,19 €
- Factura de fecha 29/05/2017 de en concepto de Suministro de material por importe de 25,43 €
- Factura de fecha 30/06/2017 de en concepto de Servicio de limpieza por importe de 226,85 €

2. Incidencia Tipo D: 9 incidencias por 324.190,26€.

Corresponde a Obligaciones con Acreedores posteriores a la Auditoría, remitidas a la Intervención General como parte de la Integración en envío de marzo 2018:

- Factura de 31/07/2017 de Servicio de Seguridad por importe de 6.000,39 € (CIF:A-04038017)
- Factura de 04/08/2017 de Servicio de Desbroce por importe de 8.833,00 € (CIF: A-29144607)
- Factura de 30/06/2017 de Servicio de Seguridad por importe de 8.591,99 € (CIF: B-41587791)

Datos enviados a la Intervención General en diciembre 2017 como parte del formulario de datos del Protocolo de Integración Contable:

- Sentencia de TSJ de 12 de Julio de 2017 de por importe de 92.263,66 €

Obligaciones con Acreedores anteriores a la Auditoría remitidas a la Intervención General en envío de diciembre 2017.

- 47.825,85 €
- 49.073,81 €
- 34.595,81 €
- 34.622,71 €

Retribuciones personal posteriores a la Auditoría remitidas a la Intervención General como parte de la Integración en envío de marzo 2018:

- 4.786,20€
- 4.897,17 €
- 3.499,94 €
- 3.603,67 €

3. Incidencia Tipo E: 4 incidencias: 39.494,83€.

Obligaciones con Acreedores anteriores a la Auditoría remitidas a la Intervención General en envío de marzo 2018:

- factura de fecha 26/04/17 por importe de 185,50 €
- factura de fecha 26/05/17 por importe de 185,50 €
- factura de fecha 26/05/17 por importe de 26,25 €
- factura de fecha 1/09/16 por importe de 1.500,00 €
- factura de fecha 17/05/17 por importe de 9.678,79 €
- factura de fecha 23/05/2017 por importe de 21.798,79 €
- factura de fecha 26/05/17 por importe de 4.770,00 €
- factura de fecha 26/05/17 por importe de 675,00 €

- factura de fecha 27/05/17 por importe de 675,00 €
Comentarios empresa auditora PwC a la alegación: En el punto 1 y 2 se explica en el informe que las diferencias se tratan de Obligaciones con Acreedores posteriores a la Auditoría. En el punto 3, se explica que las incidencias corresponden con son obligaciones con Acreedores anteriores a la Auditoría remitidas a la Intervención General en envío de marzo 2018.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.10.: Consorcio Sevilla (Gelves) (página 122 y 123) Coordinación Económico-Presupuestaria Apartado 4.1.10. Consorcio Sevilla (Gelves)
Alegación: 1. Incidencia Tipo B: 1 incidencias por 72.134,40€. Con fecha 27/09/2016, la Intervención General. remite oficio indicando la incorporación de 34.406,40 euros correspondiente al Servicio Español para la Internacionalización de la Educación. Posteriormente, con fecha 27/02/2017 el SAE remite a la Intervención General oficio indicando que, tras recibir escrito del SEPIE procede el aumento de la deuda en 72.134,40 euros. (Se adjuntan ambos oficios en el Doc.1). 2. Incidencia Tipo C: 2 incidencias: 77.791,64€. Corresponde a diferencias en la Seguridad Social e IRPF que se detallarán en la CO N°4.2.8. 3. Incidencia Tipo E: 1 incidencias: 954.429,91€. Con fecha 27/09/2016, la Intervención General remite documento indicando la incorporación de 948.178,91 euros para la DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO y 6.251,00 euros para la DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES LABORALES, suponiendo estos dos saldos la suma de 954.429,91 euros, por tanto dicho saldo ha sido incorporado a la integración del SAE (Se adjunta el citado documento).
Documentación soporte de la alegación: Doc.1 2016.09.27_IG_Oficio_Incorporación de Saldos.
Comentarios empresa auditora PwC a la alegación: Se incluyen explicaciones aportadas por el SAE en el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.11.: Escuela Hostelería La Cónsula – Málaga (página 123) Coordinación Económico-Presupuestaria Apartado 4.1.11. Escuela Hostelería La Cónsula – Málaga
Alegación: 1. Incidencia Tipo A: 1 incidencias por 0,50€ . Esta diferencia no se corresponde con ninguna nómina de ningún trabajador. Corresponde a una factura y ha sido un error de transcripción del liquidador (Doc. 1_Listado de acreedores del liquidador_1). 2. Incidencia Tipo B: 2 incidencias por 886,80€. Esta diferencia corresponde a un error de cálculo en los sumatorios de los saldos de los acreedores que

aporta el liquidador en el certificado (Doc. 1_Listado de acreedores del liquidador_2).
3. Incidencia Tipo D: 37 incidencias por 1.422.666,56€.
Del importe reseñado anteriormente, 307.938,72 euros corresponden a nóminas (Doc. 4); 46.113,12
euros a facturas (Doc. 5- explicado en el punto 3. "incidencia tipo E"); y 1.068.614,72 euros a impuestos de Seguridad Social e IRPF.
Del total de dicha deuda, 171,19 euros que corresponde a León 08 S.L. y 7.646,35 euros a no han podido se abonadas, aún estando integradas en el SAE, al no tener cuentas informadas en Giro (Doc.3).
3. Incidencia Tipo E: 8 incidencias por 46.431,72€.
De este importe, 46.113,12 euros corresponden a facturas que están tanto en el certificado del liquidador como en el de obligaciones con acreedores del SAE, sin embargo por parte de la empresa Auditora no se ha producido un enlace exacto de los datos, pasando a continuación a analizar cada caso:
- Con relación a hay que tener en cuenta que las obligaciones en el Servicio Andaluz de Empleo se dan de alta para las personas físicas al ser la una sociedad civil, tal como su nombre indica, se realizaron los pagos a los componentes de dicha sociedad. En este caso dicho elemento ha supuesto una diferencia no detectada por la empresa auditora de 5.569,04 euros.
- En el caso de LEON 08, S.L. y DGP SEVAGGIA HIGIENE AMBIENTAL, S.L., la única diferencia entre los
datos aportados por el Consorcio y los aportados por el SAE ha sido que en el Consorcio el CIF incluye un guión y el SAE no, suponiendo esto una diferencia de 171,19 y 744,15 euros respectivamente.
- Para la empresa SAGE LOGIC CONTROL, S.L. hay que tener en cuenta que dicha empresa está extinguida por tanto el pago se realizó por el SAE a la empresa SAE SPAIN, S.L., que absorbió a la anterior, suponiendo esto una diferencia para la empresa auditora de 102,85 euros.
- En cuanto a GUADALMINA LICORES, S.L., la falta de correspondencia exacta entre los datos aportados
por el SAE y el Consorcio, provienen de que en los datos de este último el CIF incluye un número más,
sin embargo la razón social es exactamente igual en ambos casos, suponiendo dicho error de mecanización por parte del Consorcio, una diferencia de 558,28 euros para la empresa auditora.
- El caso de la empresa JUMADI, S.L., la casuística es la misma que la detallada anteriormente, suponiendo esto una diferencia de 34.944,12 euros.
- Para finalizar, en el caso de la empresa SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIFUSIÓN, S.L.U. para el Consorcio, y SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIODIFUSIÓN, S.A. para el SAE, hay que indicar que ambas
empresas pertenecen al GRUPO PRISA, S.A., por tanto desde la Intervención General se decidió, por motivos que desconocemos pero que evidentemente carecen de importancia para el caso que nos ocupa, abonar la cantidad adeuda a SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIODIFUSIÓN, S.A. y no SOCIEDAD
ESPAÑOLA DE RADIFUSIÓN, S.L.U, suponiendo una diferencia de 4.023,54 euros.
Por último, existe una diferencia de 318,60 euros correspondiente a la empresa GRATUITOS, S.L.. Ese
importe fue aportado como deuda por el Consorcio, pero no dado de alta en GIRO como deuda por la
Intervención General, no constando en la documentación del SAE los motivos que motivaron dicha

decisión.
Documentación soporte de la alegación: Doc.1 Listado de acreedores del liquidador_1 Doc.2 Listado de acreedores del liquidador_2 Doc.3 2017.06.26 Oficio DP Málaga Pagos Pendientes Consorcio. Doc.4 Certificado Liquidador nóminas. Doc.5 Relación acreedores pasivos escuela Malaga (Consula).
Comentarios empresa auditora PwC a la alegación: En el punto 1, 2 y 3 se incluye explicación aportada por el SAE en la alegación. En el punto 3, el SAE explica que existen errores en los archivos en los CIF principalmente por lo que se incluye explicación y conciliación de los importes por parte de PwC.

1.2. Análisis del pago de las obligaciones con acreedores integradas en el SAE

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2. (página 123 y 124) Coordinación Económico-Presupuestaria 1. Acreedores 36678 y 1511936: Las obligaciones pendientes relativas a esto acreedores, de los Consorcios de Sevilla (Gelves) y Granada (Albayzín), respectivamente, han sido rechazadas en su totalidad. 2. Acreedor 24804: La obligación pendiente con este acreedor, perteneciente al Consorcio de Jaén (La Laguna), ha sido satisfecha parcialmente por importe de 24.277,50 €, quedando pendiente de pago un total de 1.704,89€.
Alegación: 1. Acreedores 36678 y 1511936: Las obligaciones pendientes relativas a esto acreedores, de los Consorcios de Sevilla (Gelves) y Granada (Albayzín), respectivamente, han sido rechazadas en su totalidad. Con respecto al acreedor 36678 del Consorcio de Sevilla de Gelves, la deuda fue bloqueada en pagos por la Intervención General, ya que dicha deuda fue abonada a la empresa por el liquidador. Esta deuda, corresponde abonarla al liquidador. Respecto al acreedor 1511936 (Albayzín),se rechazaron los documentos por los motivos indicados en la comunicación realizada a la Intervención Delegada que se adjunta en la CO_4.2.1. 2. Acreedor 24804: La obligación pendiente con este acreedor, perteneciente al Consorcio de Jaén (La Laguna), ha sido satisfecha parcialmente por importe de 24.277,50€, quedando pendiente de pago un total de 1.704,89€. Se expone en las alegaciones realizadas a la CO_4.2.5. 3. Acreedor 1870133: La obligación pendiente con este acreedor, atinente al Consorcio de Granada (Albayzín), ha sido rechazada en 24.009,91€, importe que se encontraba duplicado en el fichero "Obligaciones con acreedores del SAE", tal y como indicamos en el resumen de incidencias. Se ha observado que había sido incluido el importe en este acreedor y, adicionalmente, se repetía el concepto y el importe en el acreedor 2060699, habiendo sido satisfecha la obligación con este último. La trabajadora del Centro Albayzín [redacted] con DNI [redacted] fue dada de baja de la entidad por fallecimiento el día 7 de agosto de 2016, abonándose dicho importe pendiente a [redacted] (acreedor 2060699).

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:
Se incluye explicación aportada por el SAE en la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2.1.: Consorcio Benalmádena (La Fonda) (página 124)
Coordinación Económico-Presupuestaria
4.2.1. Consorcio Benalmádena (La Fonda)
De acuerdo con el fichero de pagos "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago
correspondiente al acreedor "1106507", por importe, según consta en el fichero de "Obligaciones con
acreedores del SAE", de 368,95€.
Adicionalmente, no se ha realizado el pago correspondiente a la Tesorería General de la Seguridad Social y a la Administración Estatal de la Agencia Tributaria, por importe, según consta en el fichero de
"Obligaciones con acreedores del SAE", de 440.275,43 € y 221.388,41€.

Alegaciones:
La deuda de 368,95 no ha podido se abonada al no tener cuentas € informadas en Giro el acreedor.
El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016, por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016. (Se adjunta Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998)
El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 13 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 29 de mayo de 2017 de 257.143,24 euros, lo que supone un aumento de 35.754,83 euros, debido a
intereses de demora y otros recargos tributarios. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.°
47519998 y n.° de documento contable 200017661. (Se adjunta Relación pagos extrapresupuestaria N° 47519998)

Documentación soporte de la alegación:
Doc.1 Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998
Doc.2 Relación pagos extrapresupuestaria N° 47519998

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:
Se incluye explicación aportada por el SAE en la alegación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2.2.: Consorcio Cádiz (E. Hostelería) (página 124)
Coordinación Económico-Presupuestaria
4.2.2. Consorcio Cádiz (E. Hostelería)
De acuerdo con el fichero de pagos "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se han realizado los pagos correspondientes a los siguientes acreedores:
...

Alegaciones:
- Acreedor "0", por importe de 500,00€.
Hechos incluidos en la liquidación con certificado del liquidador. No es una factura, es una provisión de
fondos.
- Acreedor "1858918", por importe de 76,39€.
Dicha deuda no ha podido se abonada al no tener cuentas informadas en Giro (Se adjunta oficio a la Dirección Provincial de Cádiz)

- Acreedor sin número codificado, pues no aparece número de acreedor, por importe de 296,17€. Dicha deuda no fue abonada, ya que su saldo no fue incorporado por la Intervención General. El acreedor es 6977 SYSTEMS NISCAYAH, S.A.U.
- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 204.827,76€.
Falta información en la documentación obrante en el Servicio Andaluz de Empleo, pues de acuerdo con el oficio de la Dirección General de Tesorería y Deuda Pública el saldo en la cuenta 4760998 es de
21.729,13 , y la deuda con la Tesorería General de la Seguridad Social a noviembre € de 2016 es de
21.790,36€ Importe que se pagó el 16/12/2016, por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de
2016. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)
- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 87.487,00€.
El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 19 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 12
de mayo de 2017 de 65.235,39 euros. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.° 47519998 y n.° de documento contable 200022086. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)
La diferencia de 22.251,61 euros se corresponde con la incorporación de saldos solicitada a la Intervención General el 22/05/2017

Documentación soporte de la alegación:
Doc. 1 Oficio a la DPCádiz
Doc. 2 2017.05.22_Oficio a IG_Sol aumento DEUDA TRIBUTARIA

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:
Se incluye explicación aportada por el SAE en el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.° 4.2.3.: Consorcio Córdoba (E Madera) (página 124 y 125)
Coordinación Económico-Presupuestaria
4.2.3. Consorcio Córdoba (E. Madera)
De acuerdo con el fichero de pagos "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago correspondiente al acreedor "44060", por importe, según consta en el fichero de "Obligaciones con
acreedores del SAE", de 3.224,36€.
Adicionalmente, no se ha realizado el pago correspondiente a la Tesorería General de la Seguridad Social y a la Administración Estatal de la Agencia Tributaria, por importe, según consta en el fichero de
"Obligaciones con acreedores del SAE", de 375.331,67 € y 94.975,08€ respectivamente.

Alegaciones:
El pago correspondiente al acreedor "44060", por importe, de 3.224,36€, corresponde al acreedor FUNDACIÓN CIREM G59158956 en concepto de FIANZA a devolver.
En referencia a los pagos a la Tesorería General de la Seguridad Social y a la Administración Estatal de la Agencia Tributaria, se aporta ficheros de pagos extrapresupuestarios.
El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016, por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 19 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 12 de mayo de 2017 de 180.235,58 euros, lo que supone un aumento de 85.259,92 euros, debido a
intereses de demora y otros recargos tributarios. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.°
47519998 y n.° de documento contable 200022083. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:
Se incluye explicación aportada por el SAE en el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.° 4.2.4.: Consorcio Granada (Albayzín) (página 125)
Coordinación Económico-Presupuestaria
4.2.4.Consorcio Granada (Albayzín)
De acuerdo con el fichero "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se han realizado los pagos correspondientes a los siguientes acreedores:
- Acreedor "1158782", por importe de 405,59.
- Acreedor "1869975", por importe de 242,00€.
- Acreedor "1870231", por importe de 260,00€.
- Acreedor "1870287", por importe de 268,00€
- Acreedor "1870288", por importe de 246,00€.
- Acreedor "1870290", por importe de 292,00€.
Acreedor "1870320", por importe de 296,00€.
- Acreedor "100000141", por importe de 710,45€.
- Acreedor sin número codificado, pues no aparece número de acreedor, por importe de 420,00€.
- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 119.545,81€.
- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 94.568,95€.
No obstante lo anterior, se ha observado que para con el acreedor "1870133", se tenía una obligación de 48.019,82€, de la cual ha sido rechazada la mitad (24.009,91€), quedando pendiente de pago el resto de la obligación.
De este modo, se han encontrado incidencias en lo relativo a obligaciones con acreedores y pago de los
mismos en este Consorcio por un total de 241.264,71 €.

Alegaciones:
El pago al acreedor "1158782", por importe de 405,59 no se realizó por comunicación desde el Consorcio telefónicamente de renuncia al cobro de esta factura y remitieron por correo la factura de abono (reenviada en su día a Tesorería) sin más comunicado ni escrito, negándose a renunciar por escrito al cobro.
Respecto a los siguientes acreedores no se les pago por no tener cuenta bancaria informada ni notificarla posteriormente:
- Acreedor "1869975", por importe de 242,00€.
- Acreedor "1870231", por importe de 260,00€. -
- Acreedor "1870287", por importe de 268,00€. -
- Acreedor "1870288", por importe de 246,00€. -
. Acreedor "1870290", por importe de 292,00€. -
- Acreedor "1870320", por importe de 296,00€.
- Acreedor sin número codificado, pues no aparece número de acreedor, por importe de 420,00€.

El Acreedor "100000141", por importe de 710,45€ que se corresponde la suma de los embargos realizados sobre las nóminas de marzo y abril de 2015 del trabajador a favor de la Agencia Municipal Tributaria de Recaudación del Ayuntamiento de Granada, del que no nos consta el abono del embargo.
Sobre el acreedor "1870133", se tenía una obligación de 48.019,82€, de la cual ha sido rechazada la mitad (24.009,91€), quedando pendiente de pago el resto de la obligación. La trabajadora del Centro Albayzín (acreedor 1870133) con DNI fue dada de baja de la entidad por fallecimiento el día 7 de agosto de 2016, abonándose dicho importe pendiente a (acreedor 2060699).
- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 119.545,81€.
El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016, por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)
- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 94.568,95€.
El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 19 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 12 de mayo de 2017 de 66.935,64 euros. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.° 47519998 y n.° de documento contable 200022088. La diferencia de 27.633,31 euros se corresponde con la incorporación de saldos solicitada por oficio. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:
Se incluye explicación aportada por el SAE en el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.° 4.2.5.: Consorcio Jaén (La Laguna) (página 125 y 126)
Coordinación Económico-Presupuestaria
4.2.5. Consorcio Jaén (La Laguna)
De acuerdo con el fichero de pagos "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se han realizado los pagos correspondientes a los siguientes acreedores:
- Acreedor "1893312", por importe de 577,50€.
- Acreedor "1893318", por importe de 657,43€.
- Acreedor "1893327", por importe de 224,01€.
- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 859.254,33€.
- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 146.814,68€.
Por otro lado, se ha observado que al acreedor "24804" le han sido abonados 24.277,50 € de los 25.982,39€ que contemplaba el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", resultando por tanto una
diferencia de 1.704,89€.
En contraposición, se ha apreciado que al acreedor "1893291", con el cual se tenía una obligación por
importe de 5.590,13€, le ha sido abonada la cantidad de 15.684,59€, lo que supone un excedente de
10.094,46€.

Alegación:
De acuerdo con el fichero de pagos "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se han realizado los pagos correspondientes a los siguientes acreedores:
- Acreedor "1893312", por importe de 577,50€.
Sin información de cuenta corriente

- Acreedor "1893318", por importe de 657,43€.
Sin información de cuenta corriente
- Acreedor "1893327", por importe de 224,01€.
Sin información de cuenta corriente
- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 859.254,33€.
El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016. por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)
- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 146.814,68€.
El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 19 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 12 de mayo de 2017 de 114.748,28 euros. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria
n.° 47519998 y n.° de documento contable 200022085. La diferencia de 32.066,4 euros se corresponde con la incorporación de saldos. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)
- Sobre el acreedor "24804" le han sido abonados 24.277,50€ de los 25.982,39€ que contemplaba el
fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", resultando por tanto una diferencia de 1.704,89€.
En cuanto a esta incidencia, resulta que en el fichero "Obligaciones con acreedores del SAE" se declaran con el mismo número de acreedor (24804) y mismo CIF obligaciones con 2 acreedores distintos, son los siguientes:
- Instalaciones Hijos de Martínez con CIF B23656853 y por un total de 22.572,62 € (que coincide con
los datos de integración del Consorcio) y pagado en su totalidad con fecha 22/12/16
- [redacted] con NIF [redacted] y por importe de 1.704,89 € abonado en su totalidad el 24/02/217.
En contraposición, se ha apreciado que al acreedor "1893291", con el cual se tenía una obligación por importe de 5.590,13€, le ha sido abonada la cantidad de 15.684,59€, lo que supone un excedente de 10.094,46€.
Este acreedor corresponde al [redacted], en el archivo "Pagos
2016-2018 Consorcios). A este acreedor en dicho archivo se le han asignado además los pagos hechos a otro acreedor, los de [redacted] con [redacted] y número de acreedor 1893292 que tiene un total de pagos de 10.094,46 €, parece una duplicidad en el archivo.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:
Se incluye explicación aportada por el SAE en el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.° 4.2.6.: Consorcio Málaga (E. Hostelería) (página 126)
Coordinación Económico-Presupuestaria
4.2.6. Consorcio Málaga (E. Hostelería)
De acuerdo con el fichero "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago correspondiente al acreedor "1898739", por importe, según consta en el fichero de "Obligaciones con
acreedores del SAE", de 171,19€.
Adicionalmente, no se ha realizado el pago correspondiente al acreedor "Tesorería General de la

Seguridad Social" y "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe, según consta en el
fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", de 722.958,39€ y 345.656,33 € respectivamente.
De este modo, se han encontrado incidencias en lo relativo a las obligaciones con acreedores y pago de
los mismos en este Consorcio por un total de 1.068.785,91€.

Alegación:
De acuerdo con el fichero "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago correspondiente al acreedor "1898739", por importe, según consta en el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", de 171,19€.
Dicha deuda no ha podido se abonada al no tener cuentas informadas en Giro. (Se adjunta escrito de
la Dirección Provincial de Málaga indicando este extremo)
El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016. por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)
El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 20 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 17 de mayo de 2017 de 360.715,29 euros. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.°
47519998 y n.° de documento contable 200022091. La diferencia de 15.058,96 se debe a intereses de demora y otros recargos tributarios. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la
documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

Documentación soporte de la alegación:
Doc.1. 2016.06.26_Oficio DPMálaga_Pagos pendientes Consorcio.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:
Se incluye explicación aportada por el SAE en el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.° 4.2.7.: Consorcio Mijas (página 126)
Coordinación Económico-Presupuestaria

4.2.7. Consorcio Mijas
De acuerdo con el fichero de "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se han realizado los pagos correspondientes a los siguientes acreedores:
- Acreedor "2180462", por importe de 420,40€.
- Acreedor "2181999", por importe de 420,40€.

De este modo, se han encontrado incidencias en lo relativo a las obligaciones con acreedores y pago de
los mismos en este Consorcio por un total de 840,80€.

Alegación:
Los pagos corresponden a becas de personas de las que no disponemos la cuenta corriente

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:
Se incluye explicación aportada por el SAE en el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.° 4.2.8.: Consorcio Sevilla (Gelves) (página 126)
Coordinación Económico-Presupuestaria
4.2.8. Consorcio Sevilla (Gelves)

De acuerdo con el fichero de "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se han realizado los pagos correspondientes a los siguientes acreedores:
- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 238.259,90€.
- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 72.634,95€.
- Acreedor "36678", por importe de 72,46€, cuyo pago ha sido rechazado.
Por tanto, se han encontrado incidencias en lo relativo a obligaciones con acreedores y pago de estos
en este Consorcio por un total de 310.967,31€.

Alegación:
- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 238.259,90€.
El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016. por la deuda existente a fecha 25 de noviembre
de 2016. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)
- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 72.634,95€.
El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 19 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 16 de mayo de 2017 de 51.948,95euros. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.° 47519998 y n.° de documento contable 200022089. La diferencia de 20.686 euros se corresponde con la incorporación de saldos.(Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47519998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)
- Acreedor "36678", por importe de 72,46€, cuyo pago ha sido rechazado. Con respecto al acreedor
36678 del Consorcio de Sevilla de Gelves, la deuda fue bloqueada en pagos por la Intervención General, ya que dicha deuda fue abonada a la empresa por el liquidador. Esta deuda estaría pendiente
de abono al liquidador aunque no hay constancia de la solicitud por escrito.

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:
Se incluye explicación aportada por el SAE en el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.° 4.2.9.: Consorcio Islantilla (página 126)
Coordinación Económico-Presupuestaria
4.2.9. Consorcio Islantilla
De acuerdo con el fichero de "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago correspondiente al siguiente acreedor:
- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 512.861,74€.
Por tanto, se han encontrado una única incidencia en lo relativo a obligaciones con acreedores y pago de los mismos en este Consorcio por un total de 512.861,74€.

Alegación:
El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016. por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

Comentarios empresa auditora PwC a la alegación:
Se incluye explicación aportada por el SAE en el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.° 4.2.10.: Consorcio Escuela del Mármol de Fines - Almería (página 127)
Coordinación Económico-Presupuestaria
4.2.10. Consorcio Escuela del Mármol de Fines - Almería

De acuerdo con el fichero de "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago correspondiente al siguiente acreedor: A. Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 376.189,99€. Por tanto, se han encontrado una única incidencia en lo relativo a obligaciones con acreedores y pago de los mismos en este Consorcio por un total de 376.189,99€.
Alegación: El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016. por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)
Comentarios empresa auditora PwC a la alegación: Se incluye explicación aportada por el SAE en el informe.

CUESTIÓN OBSERVADA N.° 4.2.11.: Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba (página 127) Coordinación Económico-Presupuestaria 4.2.11. Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba De acuerdo con el fichero de "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago correspondiente a los siguientes acreedores: B. Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 63.930,00€. C. Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 13.350,51€. Por tanto, se han encontrado una única incidencia en lo relativo a obligaciones con acreedores y pago de los mismos en este Consorcio por un total de 77.280,51€.
Alegación: El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016. por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1) El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 19 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 12 de mayo de 2017 de 151.201,78 euros. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.° 47519998 y n.° de documento contable 200022087. La diferencia de 13.350,51 euros se corresponde con la incorporación de saldos. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 4751998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)
Comentarios empresa auditora PwC a la alegación: Se incluye explicación aportada por el SAE en el informe.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

05 de marzo de 2021

ALEGACIONES AL INFORME PROVISIONAL DE ANÁLISIS JURÍDICO DEL PERSONAL INTEGRADO Y ANÁLISIS DE LA INTEGRACIÓN CONTABLE DE LOS CONSORCIOS DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 1/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN.....3

2.- ALEGACIONES OBSERVADAS POR APARTADOS.....4

1. Resumen ejecutivo.....4

1.1. Análisis jurídico del proceso de integración de cada colectivo de personal incorporado al SAE.....4
1.2. Verificar que el mismo número y la misma plantilla de personal, con sus categorías y funciones, existente en el momento previo a la integración, es la que efectivamente se integra en el SAE y sigue realizando funciones.....5
1.3. Adecuación a la legalidad vigente en su momento de las condiciones retributivas de cada tipo de personal.....7
1.4. Análisis de la integración de las obligaciones con acreedores de los Consorcios en el SAE.....8

2. Análisis jurídico del proceso de integración de cada colectivo de personal incorporado al SAE.....9

3. Verificar que el mismo número y la misma plantilla de personal, con sus categorías y funciones, existente en el momento previo a la integración, es la que efectivamente se integra en el SAE y sigue realizando funciones.....14

3.2. Colectivo procedente de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo (FAFFE).....14
3.3. Colectivo consorcio UTEDLT.....16
3.4. Colectivo MEMTA, PROMOTORES Y UO.....21
3.5. Escuelas de formación.....25
3.6. Desde el punto de vista económico, las condiciones retributivas de cada tipo de personal y su adecuación a la legalidad vigente en su momento.....29

4. Análisis de la integración de las obligaciones con acreedores de los Consorcios en el SAE.....33

4.1. Análisis de la integración de las obligaciones con acreedores de los Consorcios en el SAE.....33
4.2.Análisis del pago de las obligaciones con acreedores integradas en el SAE.....34

3.- CONCLUSIONES.....56

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la Cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 2/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

1. INTRODUCCIÓN

En diciembre del ejercicio 2020 se ha recibido en la Dirección Gerencia el Informe provisional de auditoría operativa del Sector Público Instrumental de la Junta de Andalucía realizado por la empresa adjudicataria del contrato de prestación del *"Servicio de auditoría operativa del sector público instrumental de la Junta de Andalucía"*

Desde la comunicación del inicio de las actuaciones de Auditoría, el pasado 29 de julio de 2020, se ha facilitado a la empresa auditora la documentación solicitada para facilitar la realización los trabajos a desarrollar en la auditoría operativa y por tanto de sistemas o procedimientos y análisis de eficacia, eficiencia y economía en la gestión de los recursos públicos.

Asimismo, se ha facilitado la documentación para realizar los trabajos consistentes en verificar que el procedimiento de integración contable de las cesiones globales de activos y pasivos de los Consorcios Escuelas de Formación para el Empleo en el SAE se ha ajustado a las normas aprobadas por la Intervención General de la Junta de Andalucía, con fecha 15/05/2016, dictadas en el Protocolo de integración contable de los consorcios de formación en la Junta de Andalucía en el Servicio Andaluz de Empleo", y el análisis jurídico y económico del personal integrado en el SAE distinto al personal funcionario y laboral propio de la Administración de la Junta de Andalucía.

Revisado el Informe Provisional aportado al Servicio Andaluz de Empleo se observa la necesidad de aclarar las cuestiones observadas y de ampliar la información remitida hasta el momento, con objeto de presentar una imagen fiel de las actuaciones realizadas, teniendo en cuenta la limitación del plazo de presentación de las alegaciones de 10 días hábiles.

A continuación se realizan las alegaciones desde los distintos servicios de esta Agencia, ordenadas por los apartados clasificados en el Informe.

En Anexo adjunto se recoge la documentación soporte de dichas alegaciones.

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 3/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

2. CUESTIONES OBSERVADAS POR APARTADOS.

1. Resumen ejecutivo

1.1. Análisis jurídico del proceso de integración de cada colectivo de personal incorporado al SAE

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 1.1.1: (página 6)
Servicio de Personal

"La plantilla actual del SAE es el resultado de un proceso de aglomeración de distintos grupos de personas, en parte como consecuencia de una reorganización del sector público andaluz que supuso la asunción por éste de la actividad de algunas entidades llamadas a desaparecer, pero también de decisiones judiciales que consideraron, como consecuencia de diversos incumplimientos legales, que correspondía a esta Agencia asumir la condición de empleador de algunos trabajadores de manera permanente. En su configuración actual conviven en el SAE distintos "colectivos", identificados incluso al día de la fecha por su origen, colectivos que se suman a su personal original, funcionarios y personal del VI Convenio Colectivo de la Junta de Andalucía."

Alegación:

Más que de aglomeración es fruto de un proceso de integración de la plantilla procedente de diferentes entidades como consecuencia del Plan de reordenación del sector público andaluz.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 1.1.2: (página 7)
Servicio de Personal

"La integración de estos colectivos no ha llegado a conformar una plantilla totalmente unificada, de tal modo que muchos de estos grupos mantienen sus propios convenios y órganos de representación de la plantilla. Esta diversidad de órganos, en particular, es un obstáculo para una posible unificación de convenios, además de complicar la gestión de los recursos humanos en la Agencia. Sería conveniente avanzar en el proceso uniformador de condiciones de trabajo, revisando para ello tanto el mapa de convenios como el de órganos de representación de los trabajadores. En esta tarea podría ayudar la elaboración de un catálogo de puestos de trabajo común."

Alegación:

Todos los colectivos mantienen sus convenios. Actualmente se está avanzando en la unificación de condiciones laborales que, si bien, no derivan en un convenio único, si va permitiendo la homogeneización de los diferentes convenios.

Por otra parte, el catálogo de puestos de trabajo en el que actualmente se está trabajando, a través del análisis funcional de la organización, tanto de sus Líneas específicas de actividad como de las Líneas

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 4/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

transversales de soporte a las anteriores, debería recoger no solo una definición de los diferentes puestos de trabajo que se requieren, sino unas condiciones salariales homogéneas para los diferentes grupo profesionales que se enmarcan en un mismo perfil, y esto no es posible sin una negociación que derive en la equiparación de las tablas salariales. Por tanto, desde esta Agencia entendemos que es la definición de los puestos de trabajo y su incorporación a un Manual de funciones del SAE, lo que ha de servir de base a la necesaria homogeneización de las condiciones salariales y laborales en general.

La finalización de este Manual está prevista para el primer trimestre del próximo año, a partir del que se pretende reactivar las negociaciones con las organizaciones sindicales.

1.2. Verificar que el mismo número y la misma plantilla de personal, con sus categorías y funciones, existente en el momento previo a la integración, es la que efectivamente se integra en el SAE y sigue realizando funciones

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 1.2.1: Colectivo UTEDLT (página 9)
Servicio de Personal

"De los 235 trabajadores que el SAE ha incorporado, 97 trabajadores cuentan con Sentencias que declaran la nulidad de los despidos y obligan a la incorporación del personal. Hay otro grupo de trabajadores que se ha incorporado porque, a pesar de que sus Sentencias no declaraban la nulidad de sus despidos, la entidad no ejerció en tiempo la opción por la readmisión / indemnización que otorgaban, de acuerdo con la previsión legal, las Sentencias que declaraban la improcedencia de sus despidos. Lo anterior implica que no consta que 138 trabajadores hayan obtenido Sentencia favorable para su reincorporación en el SAE."

Alegación:

Según lo indicado en este mismo Informe, en la página 59 y, referido al colectivo UTEDLT:
«En consecuencia, de los 235 trabajadores que el SAE ha incorporado, 211 trabajadores cuentan con Sentencias que declaran la nulidad de los despidos y obligan a la incorporación del personal. Lo anterior implica que no consta que 24 trabajadores hayan obtenido Sentencia favorable para su reincorporación en el SAE, si bien presumimos que este número obedecerá al que corresponde asignar a las dos provincias citadas.»

De la disparidad en las cifras así como de lo señalado, se desprende que se ha producido un error en la redacción del párrafo inicial. En cuanto a la constancia documental de los citados 24 trabajadores, se informa sobre la misma en la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.4.1.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 1.2.2: Escuelas de Formación (página 9)
Servicio de Personal

"No existen discrepancias entre el personal a integrar y el efectivamente integrado. Por su parte, tampoco constan cambios de categoría profesional como consecuencia de la integración, con la excepción del

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 5/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

CONSORCIO ESCUELA DEL MÁRMOL DE FINES (ALMERÍA) sobre el cual, en fecha 30.06.2017, el Jefe de Departamento del SAE D. _____ emitió informe donde manifestaba que, respecto de los trabajadores D. _____, D. _____, D. _____ y D. _____

> *"el SAE ha modificado las categorías profesionales en base a las cuales perciben sus retribuciones, dada la dificultad que existe para establecer equiparaciones entre los grupos del VI Convenio Colectivo y las categorías del extinto Convenio Colectivo".*

No obstante, no consta tal modificación antes del 01.01.2019, fecha en la que se nos indica se produce este cambio de categoría. En otras palabras: consta, por un lado, un cambio o ajuste de categorías que debe de tener lugar a mediados de 2017; y por otro un efectivo ajuste, que se produce en enero de 2019.

Alegación:

Las categorías salariales de los trabajadores Dª. _____ D. _____, D. _____ y D. _____ que se modifican en 2019 no suponen ninguna alteración en la retribución salarial de estas personas porque son equivalentes entre ellas según la tabla salarial de su convenio de aplicación.

El retraso en la aplicación de estas modificaciones se produce por la petición de Informe al Gabinete Jurídico de las medidas a aplicar por el SAE en relación a las recomendaciones del Informe de Control Financiero 2012 realizadas al Consorcio. Una vez se emitió el Informe Jurídico el SAE remite Informe Complementario de la aplicación de medidas a la Intervención General de fecha 16.03.2018.

Además del informe aducido, en el mismo periodo coinciden procesos judiciales abiertos por distintos conceptos de algunos de estos trabajadores que retrasan la aplicación de este cambio en su categoría a la espera de sentencias firmes, para ajustarla a lo que venían ejerciendo anteriormente a su subrogación al SAE según Convenio convenio de aplicación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.ª 1.2.3: Escuelas de Formación (página 10)
Servicio de Personal

"Otro caso particular es el del Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves Della Robbia, cuyo personal aplicaba un convenio colectivo de 2012, previo a la integración. El Convenio Colectivo de 2012 no fue aplicado por el SAE, porque ni se informó respecto del mismo, ni se solicitó informe previo establecido legalmente. Además, un Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del consorcio de enero de 2012 aprobó una nueva estructura organizativa de la Escuela y una nueva RPT y plantilla del Consorcio, igualmente sin contar con los informes preceptivos, por lo que los incrementos se dejaron de pagar. Los empleados de esta Escuela pretendieron mantenerlos, tras su integración en el SAE, por lo que acudieron a los Tribunales, que denegaron su pretensión."

Alegación:

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la Cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 6/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

A partir del 1 de junio de 2008, el personal del Consorcio viene a regirse por el denominado "II Convenio Colectivo del Personal Laboral del Consorcio" como convenio extraestatutario firmado por las partes intervinientes a nivel de empresa, en cuyo artículo 22, y por lo que se refiere a los conceptos salariales, se establece que "el incremento de las retribuciones para el personal laboral, durante la vigencia del presente convenio, será el que se determine para los empleados de la Administración Pública, en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para cada año y se aplicará a todos los conceptos salariales".

Asimismo, El 19 de enero de 2012, el Consejo Rector del Consorcio aprobó, una nueva estructura organizativa de la escuela y la Relación de Puestos de Trabajo, introduciendo modificaciones en cuanto a retribuciones y/o condiciones laborales distintas de las que hasta ese momento se establecían en el centro. No están informados en los términos exigidos por las Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, lo que impide tener certeza sobre la validez del mismo.

El Convenio de aplicación es el de 2008, lo de 2012 es un acuerdo del Consejo Rector que se ha declarado nulo por Resolución del Director Gerente. (Se adjunta Resolución)

Documentación soporte de la alegación:

- RESOLUC NULIDAD CEGELVES

1.3. Adecuación a la legalidad vigente en su momento de las condiciones retributivas de cada tipo de personal.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 1.3.1: Colectivo Escuelas Formación (página 11)
Servicio de Personal

"*6. Personal sin convenio colectivo (Mijas).*
Del anterior listado, las retribuciones obtenidas por el personal del Centro Andaluz De Formación Integral De Las Industrias Del Ocio En Mijas no provienen de convenio colectivo o acuerdo colectivo que cuente con autorización previa o informe preceptivo de la Administración responsable, razón por la que las tablas salariales, en especial las fijadas en 2014, podrían ser consideradas nulas por carecer de informe previo."

Alegación:

El personal subrogado del CIO Mijas, tal y como consta en el Proyecto de Cesión de Activos y Pasivos (específicamente Anexo IV) aprobado por Resolución del SAE de 01.08.2017, lo hace en relación a sus 5 contratos laborales y sus últimos recibos salariales, por carecer de convenio colectivo.

La competencia sobre este personal en el periodo anterior al 01.08.2017 fue de la Consejería de Educación. Y no consta ningún control financiero adicional que incorpore elementos de valoración sobres su personal anterior a la subrogación.

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 7/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

El CIO Mijas tiene sus cuentas auditadas previamente a la integración en el SAE, como requisito al protocolo de integración contable establecido por la Intervención General, en las que no se observan dudas en relación a las retribuciones percibidas por los trabajadores.

No se nos ha requerido por la entidad auditoria mas información detallada al respecto. Por todo ello y sin aportar más elementos al análisis no se puede deducir que estas retribuciones puedan ser consideradas nulas.

1.4. Análisis de la integración de las obligaciones con acreedores de los Consorcios en el SAE

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 1.4.1: Incidencias (página 12)
Coordinación Económico-Presupuestaria

Alegación:

Las incidencias se explicarán con detalle en el apartado 4 del Informe

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 1.4.2: El Consorcio La Fonda (página 12)
Coordinación Económico-Presupuestaria

"Adicionalmente, en el Consorcio La Fonda, se ha observado que ningún ítem de los contenidos en fichero de obligaciones aportado por los consorcios coincide con alguno de los contenidos en el fichero de obligaciones aportado por la Intervención General, lo que hace imposible el cruce entre los datos de integración del Consorcio y aquellos pertenecientes al SAE."

Alegación:

Se aporta fichero en formato Excel donde se establece una relación entre los datos aportados por el Consorcio y los datos Integración SAE, donde se puede observar que existe una coincidencia entre ambos importes.

La documentación se aporta y detalla en la CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.3 Consorcio Benalmadena (La Fonda)

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 8/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

2. Análisis jurídico del proceso de integración de cada colectivo de personal incorporado al SAE

2.1. Colectivo FAFFE

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 2.1.1: Normativa específica de integración (página 23)
Servicio de Personal

"De esta manera, se prevé el mantenimiento del convenio original, aunque de manera provisional, condicionado a que se firmara uno nuevo que se les aplicara, pero desligado de la duración originalmente pactada. Dado que en la práctica se han negociado y se vienen aplicando nuevos convenios colectivos consideramos no práctico entrar a valorar legalidad o encaje jurídico de esta previsión."

Alegación:

Todos los convenios colectivos del personal propio que se aplican y están vigentes existían con anterioridad a la integración de dicho personal, no existe ningún convenio nuevo.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 2.1.2: Puesta en práctica del proceso de integración (página 24)
Servicio de Personal

"La integración efectiva del personal de FAFFE en el SAE se produce el 11.05.2011 fecha a partir de la cual el empleador efectivo de estas personas es la Agencia. FAFFE da de baja a este personal, y el SAE lo da de alta en seguridad social. También se realizó el cambio de empleador en la plataforma CONTRAT@.

Aunque en un primer momento los empleados continuaron prestando materialmente sus servicios en los antiguos centros de trabajo de la Fundación, posteriormente fueron pasando progresivamente a insertarse en los propios del SAE. El 2 de agosto, el personal directivo de FAFFE, así como los directores provinciales, que se habían subrogado con el resto de la plantilla, fueron despedidos por causas objetivas.

Esta incorporación supuso en su momento la introducción de un factor de fragmentación en la plantilla de la Agencia, ya que no se produjo una homologación de condiciones de trabajo ni una fusión de colectivos, sino que éstos mantuvieron elementos diferenciales que a día de hoy no han sido todavía superados. Así, el colectivo FAFFE (amén de la propia denominación informal) mantiene la aplicación de su convenio colectivo propio, algo que, como se ha visto arriba, se prevé en los supuestos de transmisión de empresas de manera provisional hasta que se proceda a la negociación de una nueva norma pactada común para todo el colectivo empleado por la entidad cesionaria. De la misma manera, los órganos de representación de la plantilla elegidos en su momento en FAFFE continúan existiendo y desarrollando sus funciones representativas; en lugar de haberse procedido a nuevas elecciones para el conjunto de la plantilla."

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 9/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Alegación:

La fecha no es correcta. La integración fue el 03.05.2011.

No existían directores provinciales se denominaban gerentes provinciales.

Tras la subrogación de FAFFE al SAE en 2011, se celebraron las renovaciones de los comités de empresa del convenio FAFFE desde 2013 a 2017, estando en vigor la legislatura de elecciones celebradas en 2017 en algunas provincias. En ese periodo se renovaron todos los comités. (Se adjuntan algunos certificados de representatividad provinciales).
A pesar de la integración de distintos colectivos de personal laboral propio tanto por sentencia como por subrogación, cada comité ha renovado sus estructuras de representación en función de su circunscripción electoral que en este caso te la da el convenio colectivo vigente.

Los órganos de representación se mantienen en base a la disposición adicional tercera del Reglamento de Elecciones Sindicales aprobado por el Real Decreto 1844/1994 "constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del departamento u organismo de que se trate, que radiquen en una misma provincia, siempre que los trabajadores afectados se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de un mismo Convenio Colectivo"

Regla Tercera punto 3 del Protocolo de integración de personal en el SAE (BOJA de 30 de abril de 2011) *" El personal laboral de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo que se integrá en la Agencia mantendrá las mismas condiciones laborales y retributivas que tenía en dicha Fundación, así como las dimanantes, en su caso, del Convenio Colectivo para los años 2007-2009 de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo. Las condiciones laborales contenidas en dicho Convenio permanecerán subsistentes en tanto se aprueba un nuevo convenio aplicable al mismo, de acuerdo con lo establecido en el apartado e) de la disposición adicional cuarta de la Ley 1/2011, de 17 de febrero. Asimismo será de aplicación la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público"*

Documentación soporte de la alegación:

DOC 1_COMITÉ SEVILLA CONVENIO FAFFE VIGENCIA 2013-2017
DOC 2_GELVES_DELEGADA PERSONAL_VIGENCIA 2015-2017
DOC 3_Actas elecciones COMITÉ SEVILLA 23-05-2013
DOC4_ACTAS ELECCIONES COMITÉ SEVILLA 23-06-2017 INICIAL

2.2. Colectivo UTEDLT

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 2.2.1: Antecedentes (página 26)
Servicio de Personal

"De este modo, la integración del colectivo se realizó paulatinamente, tras las Sentencias del Tribunal Supremo y conforme a los efectos previstos en el artículo 44 ET."

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 10/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Alegación:

Los ALPES se integraron al SAE por sentencias judiciales que declaraban nulos sus despidos.

2.3. Colectivo Consorcios escuelas de formación.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 2.3.1: Puesta en práctica del proceso de integración (página 36)
Servicio de Personal

- *Convenio Colectivo provincial del Mármol de Almería.*
- *Convenio Colectivo de la Escuela de Hostelería de Cádiz.*
- *Convenio Colectivo del Consorcio Escuela de la Madera de Encinas Reales (CEMER).*
- *Convenio Colectivo del Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba.*
- *Convenio Colectivo del Consorcio Albayzín de Granada*
- *Convenio Colectivo del Instituto Municipal de Formación y Empleo.*

Alegación:

El "Convenio Colectivo provincial del Mármol de Almería", se denomina Convenio Colectivo del Consorcio Escuela de Mármol Fines (Almería)

Se ha incluido dos convenios en Granada y el que rige es el Convenio Colectivo del Instituto Municial de Formación y Empleo (IMFE).

Falta incluir el Convenio Colectivo del Consorcio Escuela de Hostelería La Fonda.

2.4. Otros colectivos

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 2.4.1: Antecedentes (página 37)
Servicio de Personal

"A diferencia de los tres colectivos subrogados estudiados anteriormente (FAFFE, UTEDLT y Escuelas) estas personas fueron contratadas directamente por el SAE, y su incorporación con carácter permanente en su plantilla no obedece a un proceso de integración, sino de mantenimiento y conservación de sus contratos de trabajo como consecuencia de decisiones judiciales. Esto se debe a que su contratación se produce de manera temporal, no respetándose las exigencias legales sobre estas modalidades contractuales, lo que llevó a su conversión en indefinidos no fijos."

Alegación:

MEMTAS Y PROMOTORES fueron contratados por la Junta de Andalucía y el UO por FAFFE.

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 11/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Tras el análisis de las sentencias se comprueba que algunas declaran a la persona indefinido no fijo y otras solo indefinido. No obstante todos proceden de contratos temporales de mas de tres años ininterrumpidos.

CUESTIÓN OBSERVADA N.ª 2.4.2: Colectivo ORIENTADORES (página 38)
Servicio de Personal

Alegación:

El Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas de Inserción Laboral de la Junta de Andalucía regula, en su artículo 6, el Programa de Orientación Profesional encaminado a la orientación y asesoramiento especializado y personalizado de las personas demandantes de empleo con objeto de promover su inserción laboral. Para el desarrollo de estas actuaciones se establece, por el Servicio Andaluz de Empleo, una línea de ayuda denominada "Andalucía Orienta" que tiene por objeto financiar todos aquéllos programas de orientación profesional para el empleo llevados a cabo por cualquier agente, institución o administración, que reúna los requisitos definidos en la norma.

Para que estas entidades y unidades de orientación participen en el Programa "Andalucía Orienta" y sean beneficiarias del mismo es necesario que sus actividades estén financiadas, total o parcialmente, con cargo a la Orden de 26 de diciembre de 2007, por la que se desarrollan los Programas de Orientación Profesional, Itinerarios de Inserción, Acciones Experimentales, Estudios y Difusión sobre el Mercado de Trabajo, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acompañamiento a la Inserción, establecidos por el Decreto 85/2003, de 1 de abril, y se determinan las bases reguladoras de concesión de ayudas para su ejecución, y las mismas se destinen al desarrollo de estas acciones de orientación y asesoramiento y a hacer frente a los costes del proyecto, incluidos los salariales.

_____ es la técnico de Unidades de Orientación a la que se refieren, fué contratada por FAFFE en noviembre 2010, fecha en la que se celebró un proceso de selección para cubrir en dicha Fundación dos plazas de Personal Técnico de Orientación en la localidad de Sanlúcar de Barrameda, para la apertura de un nuevo centro de orientación. El expediente de contratación era SC/OCO/00018/2010. El 23 de noviembre de 2010 formaliza un contrato de trabajo temporal, por obra o servicio determinado, a tiempo completo, hasta la finalización del contrato, cuyo objeto era *"Realizar labores de Orientación propias del programa "Unidades de orientación" de la FAFFE de la Zona de Sanlucar.*

Su Convenio de aplicación es el Convenio 2007-2009 de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo. Es personal laboral del artículo 1 punto 2 de dicho Convenio *"El personal laboral dependiente de una consignación presupuestaria para el desarrollo de un convenio, acuerdo o programa de carácter extraordinario dentro de la actividad normal y permanente de la Fundación, al igual que el personal docente o profesorado, estarán sujetos a este Convenio Colectivo, excepto a los capítulos IV: Clasificación Profesional y V: Retribuciones, los cuales serán regulados en la Disposición Adicional I del presente Convenio. Dicho carácter extraordinario será previamente informado al Comité Intercentros. En aquellos casos en que estos convenios, acuerdos o programas tengan una reiteración de dos o más temporadas*

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 12/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

correlativas, se estudiará con dicho Comité, el carácter extraordinario o no de los mismos".

causó baja en la FAFFE el día 02 de mayo de 2011 y alta en el SAE el 03 de mayo 2011, por subrogación. El 31 de julio de 2012 es despedida por finalización de contrato temporal. El 28 de enero de 2013 se declara , por el Juzgado de los Social n.º 1 de Jerez de la Frontera, nulo el despido de la trabajadora y es readmitida en la Agencia SAE en las mismas condiciones laborales.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 2.4.3: Normativa especifica de integración (página 39)
Servicio de Personal

Dado que estas personas fueron contratadas desde un primer momento directamente por el SAE, bien que con carácter temporal; y que la intención de la Agencia no fue la de establecer una vinculación permanente con éstas, sino tan sólo en cuanto duraran los programas para los que se les contrató, no existió en ningún momento una normativa especifica de integración.

Alegación:

MEMTA Y PROMOTORES fueron contratados por la JUNTA DE ANDALUCÍA, la UO fue contratada por FAFFE.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 2.4.4: Normativa especifica de integración (página 39)
Servicio de Personal

2.4.6. Puesta en práctica del proceso de integración
El proceso de inclusión de estos colectivos fue parecido al ya explicado para el colectivo UTEDLT, en el que no se aplica una normativa especifica de integración, sino que se produce como consecuencia de mandatos judiciales que determinaron la incorporación individual de cada uno de los trabajadores. De ahí que no pueda señalarse una fecha concreta para identificar cuándo se produce ésta.

A diferencia del colectivo UTEDLT, la integración fue directa, al haber sido empleados desde un primer momento de FAFFE; en aquél colectivo, como se vio, se aplicó una subrogación empresarial al haber sido empleados originalmente por los Consorcios, y no por la Agencia. Tampoco se elaboró un marco normativo para este proceso, ya que no fue previsto ni deseado por la Junta de Andalucía.

Alegación:

Este párrafo no tiene sentido mezcla FAFFE y Consorcios y esta en el apartado de Memtas, Promotores y UO. Vease texto explicativo anterior en relación a UO.

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 13/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

3. Verificar que el mismo número y la misma plantilla de personal, con sus categorías y funciones, existente en el momento previo a la integración, es la que efectivamente se integra en el SAE y sigue realizando funciones

3.2. Colectivo procedente de la Fundación Andaluza de Fondo de Formación y Empleo (FAFFE)

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.2.1: Verificación del número de personas y plantilla (página 47)
Servicio de Personal

No obstante, estos datos (tanto uno como otro) pueden dar lugar a una cierta falta de exactitud, desde el momento en que, la fecha de extinción de FAFFE fue el día 05.05.2011, que es la fecha de la vida laboral, mientras que la fecha de efectos de alta en el SAE fue el 03.05.2011, de forma que existe un solapamiento que hace complicado saber con total exactitud la evolución exacta de la plantilla, o al menos puede introducir ciertas dudas.

Alegación:

No existe inexactitud en cuanto a la fecha de extinción de FAFFE. Tal y como se refiere en las distintas resoluciones y documentación de extinción de FAFFE los efectos de la extinción se producirán el 03.05.2011, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Quinta, en relación con la Disposición Final Segunda, del Decreto 96/2011, de 19 de abril, mediante el que se aprueban los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo (BOJA n° 83 de 29 de abril), siendo esta fecha la de entrada en vigor de los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo y de la efectiva constitución del mismo como agencia de régimen especial de las previstas en el artículo 54.2 c) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre. El Servicio Andaluz de Empleo, desde ese momento y conforme a lo dispuesto en el artículo 9.5 de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, queda subrogado en todas las relaciones jurídicas, bienes, derechos y obligaciones de los que, hasta ese momento, era titular la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo.

La fecha de 05.05.2011 es la fecha de publicación en BOJA de de la Resolución de Extinción, pero la fecha de integración del personal y de alta en la Seguridad Social, tal y como se expone en párrafo anterior, es el 03.05.2011.

En todo caso se ha remitido las altas y la vida laboral en diferentes fechas a petición de la entidad auditora, sin que ello implique la afirmación que se realiza en cuanto a la inexactitud de las fechas.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.2.2: Verificación del número de personas y plantilla (página 49)
Servicio de Personal

En segundo lugar, D[redacted] pertenecía al colectivo FAFFE como UO, si bien por su peculiar naturaleza, siempre ha sido considerada como perteneciente a otros colectivos (MEMTA, Promotores y UO).

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico. gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 14/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Alegación:

La misma alegación que en el apartado 2.4.4 en que habla de esta trabajadora.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.2.3: Verificación del número de personas y plantilla (página 50)
Servicio de Personal

Contrariamente a lo que ocurre en otros supuestos, no se nos ha proporcionado información relativa a que los trabajadores relacionados pudieran haber mantenido relación laboral alguna, intermitente incluso, o temporal (proyectos) antes de la asunción de plantilla por parte del SAE, sino que parece que su primera contratación se produjo en las fechas que constan en el cuadro. No nos consta la emisión de informe o autorización del órgano competente para proceder a llevar a cabo las citadas contrataciones.

Alegación:

No se nos ha solicitado la información mencionada en relación a estos trabajadores.

Las contrataciones de FAFFE estaban sometidas a autorización de la D.G.Presupuestos en el marco de la Instrucción 1/2010 de 17 de marzo, de la Secretaría General para la Administración Pública y de la Dirección General de Presupuestos, sobre los requisitos y el procedimiento para la emisión de la autorización de la Consejería de Economía y Hacienda prevista en los artículos 11, 16, 17 y 30 de la Ley del Presupuesto para el año 2010, respecto a las entidades pertenecientes al sector público andaluz no administrativo, para llevar a cabo determinadas actuaciones por parte de entes instrumentales de la Junta de Andalucía en materia de contratación de personal, determinación o modificación de retribuciones y demás mejoras de las condiciones de trabajo y, finalmente, condiciones retributivas del personal de alta dirección. Se adjunta Instrucción 1/2010 de 17 de marzo.

Del análisis de los contratos de los trabajadores de la relación se desprende que en todos su objeto de contrato se corresponde con Expedientes de Subvención en vigor en el ejercicio 2011, según consta en las cuentas anuales auditadas de la FAFFE para 2011 y, para los cuales fue preceptivo solicitar autorización mencionada en el párrafo anterior. Estos són:

Exp 98/2010/N/2 Formación Profesional para el Empleo.
Exp 98/2008/X/4 Plan Proteja
Exp. 98/ENC/01/02/03
EXC/11/2010

Todas las autorizaciones constan en la D. G. Presupuestos y se puede solicitar a ésta copia de las mismas. A modo de ejemplo de estas autorizaciones consta copia en el SAE de la concedida el 30 de Junio de 2011 y que hace referencia a contratos autorizados de trabajadores que pertenecen a 2 de los expedientes de subvención citados. En la relación de trabajadores arriba expuesta el 68 % de los objetos de contratos de los trabajadores están incluidos en estos 2 expedientes.

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 15/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Se han realizado distintas auditorias entre cuyos objetivos estaba la verificación de este extremo en años anteriores a la subrogación de FAFFE, específicamente la Auditoría de Regularidad de la FAFFE de los ejercicios 2009, 2010 y 2011 contratada por el SAE y realizada por la firma auditora ATD en 2017.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.2.4: Verificación de la categoría profesional (página 50)
Servicio de Personal

Si bien no existe ningún documento oficial que permita acreditar la categoría profesional con que contaba el personal de FAFFE en mayo de 2015, si estamos a los sistemas informáticos del SAE, trasunto, según se nos indica, de los de la anterior FAFFE, los mismos permiten comprobar que el personal no vio modificada su categoría o grupo profesional como consecuencia de su integración en el SAE.

Alegación:

Las categorías profesionales del personal de FAFFE están recogidas en CONVENIO COLECTIVO FAFFE 2007-2009. Donde dice mayo 2015 entendemos que se refiere a mayo 2011.

3.3. Colectivo consorcio UTEDLT

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.3.1: Verificación del número de personas y plantilla (página 53)
Coordinación de Régimen Jurídico y Patrimonial

«Por parte del SAE se han facilitado las Sentencias correspondientes al personal procedente del colectivo UTEDLT de las provincias de Huelva, Sevilla, Jaén, Málaga, Córdoba, Cádiz y Almería. No nos han sido entregadas las correspondientes a la provincia de Granada.
En consecuencia, de los 612 trabajadores que el SAE ha incorporado, 470 cuentan con Sentencias que declaran la nulidad de los despidos y obligan a la incorporación del personal. No consta que 142 trabajadores hayan obtenido Sentencia favorable para su reincorporación, si bien reiteramos que no nos ha sido entregada la totalidad de Sentencias que, presumiblemente, se han dictado y afectan al colectivo analizado.»

Alegación:

La documentación correspondiente al colectivo UTEDLT de Granada, si bien fue recopilada para su envío el 23/11/20, a priori, no consta como enviada, por lo que no se ha dispuesto de la misma en la elaboración de este Informe, motivo por el cual no se ha podido contrastar la motivación de la readmisión de esos 142 trabajadores. A modo de subsanación se remite dicha documentación ordenada por colectivo y dentro de cada uno, por trabajador, con las Resoluciones de Readmisión y Sentencias que corresponden.

Documentación soporte de la alegación:

Carpeta: C.O. 3.3.1. Documentos UTEDLT -Granada

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la Cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 16/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

- Sentencias y Resoluciones correspondientes al colectivo UTEDLT de Granada.

CUESTIÓN OBSERVADA N.ª 3.3.2: Verificación del número de personas y plantilla (páginas 53 y 54)
Coordinación de Régimen Jurídico y Patrimonial

«Excluyendo del anterior cómputo a la provincia de Granada, de las que no se ha aportado ninguna Sentencia, no constan con Sentencia favorable las siguientes personas trabajadoras:

Número de personal	NIF	Unidad org	Grprof	División de personal
		ALPES	ALP.TMED	PROVINCIA DE HUELVA
		ALPES	ALP.TMED	PROVINCIA DE HUELVA
		ALPES	ALP.TMED	PROVINCIA DE JAÉN
		ALPES	ALP.T	PROVINCIA DE MÁLAGA
		ALPES	ALP.TSUP	PROVINCIA DE MÁLAGA
		ALPES	ALP.TMED	PROVINCIA DE MÁLAGA
		ALPES	ALP.TSUP	PROVINCIA DE MÁLAGA
		ALPES	ALP.TMED	PROVINCIA DE SEVILLA
		ALPES	ALP.TSUP	PROVINCIA DE SEVILLA

De la situación de las anteriores personas trabajadoras se nos proporcionan las siguientes explicaciones:

- *Dª* _____ *y D.* _____ *tienen Sentencia que resuelve, favorablemente para ellos, su pretensión, pero la misma se ha aportado sin el Fallo de la Sentencia (seguramente por error administrativo) de forma que no puede concluirse taxativamente que sus despidos fueran declarados nulos.*
- *Dª* _____ *y Dª* _____ *sólo cuentan con Resoluciones de la Dirección Gerencia y no con Sentencias judiciales que avalen su incorporación.*

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 17/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

- *D. consta en la resolución judicial como D. sin que pueda verificarse que es la misma persona por cuanto no consta su DNI en la sentencia judicial. Tampoco consta rectificación o subsanación del fallo. Entendemos que se trata de un error de transcripción.*
- *D. cuenta con una Sentencia donde se reconoce la improcedencia del despido y no la nulidad, condenando al SAE y al Consorcio solidariamente a optar por la readmisión o la indemnización. El Consorcio optó por la readmisión, sin que conste la opción del SAE. No obstante, el SAE procedió a reincorporar al trabajador.*
- *Dª. fue readmitida en Granada y, dado que no se han aportado Sentencias de esta provincia, es probable que esta sea la razón por la que no se cuente con Sentencia que avale la reincorporación.*
- *No se aporta Resolución o Sentencia de Dª En este punto, conviene mencionar que la trabajadora figura de alta en la vida laboral del SAE desde el 08.01.2018, si bien en los sistemas aparece con fecha de alta 01.04.2017, siendo reseñable este hecho por cuanto que es la única trabajadora que fue incorporada en 2018 en la provincia de Málaga.*
- *Dª no consta específicamente nombrada en la Sentencia que obliga a la readmisión de las personas de su Consorcio UTEDLT. No obstante, en la Resolución de incorporación del SAE se indica que existe un posterior Auto de aclaración de la Sentencia que rectifica su omisión como error material. Si bien es cierto que no se ha proporcionado dicho Auto, es probable que ocurriese así porque la trabajadora forma parte del encabezamiento como demandante.»*

Alegación:

- Dª La digitalización de la Sentencia estaba incompleta, por lo que faltaba la página del fallo. Se remite nueva digitalización, ya completa.
- D. La digitalización de la Sentencia estaba incompleta, por lo que faltaba la página del fallo. Se remite nueva digitalización, ya completa.
- Dª Se reincorpora en virtud de despido nulo dictado en Sentencia de 04/05/2015. Se remite la citada Sentencia.
- Dª Se reincorpora en virtud de despido nulo dictado en Sentencia de 06/11/2015. Se remite la citada Sentencia.
- D. Efectivamente en la Sentencia de 24/09/15 interpuesta por , se hace referencia en el apartado Tercero de los Antecedentes de Hecho, a lo que, como bien se señala en ese Informe, se trata de un error de transcripción. Dicho error, que pudiera dar lugar a dudas en cuanto a la persona a readmitir, queda en cierto modo solventado, al instarse ejecución en Auto de 20/01/16 respecto de la citada Sentencia y que se despacha, entre otros, en favor de que consta así mismo como demandante. Auto que se adjunta para mejor aclaración.
- D. Tal y como se indica en el apartado Octavo de los antecedentes de hecho de la Sentencia del TSJA de 20/03/15, el demandante tenía la

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la Cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web. www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 18/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

condición de representante legal de los trabajadores en el momento del despido, motivo por el que, en desarrollo del art. 56.4 del ET, la opción de readmisión o de percibir indemnización corresponde al trabajador, extremo que se indica en el fallo de dicha Sentencia. En este caso, el interesado opta por la readmisión, tal y como consta en el apartado Tercero del Auto de 04/03/16 que despacha la ejecución de la Sentencia, por lo que se procede a su reincorporación al SAE.

- Dª. _____ Se reincorpora en virtud de despido nulo dictado en Sentencia de 07/03/16. Se remite la citada Sentencia.
- Dª _____ Se reincorpora en virtud de despido nulo dictado en Sentencia de 27/12/16. Dicha Sentencia es ejecutada mediante Resolución de la Dirección Provincial del SAE de Córdoba de 14/03/17, procediéndose a su correspondiente incorporación, ello sin perjuicio de que la trabajadora haya podido solicitar con posterioridad una movilidad.
- Dª _____ Efectivamente, en la Sentencia de 19/12/14 no consta la interesada y, por tanto, parece excluida del fallo en el que se califica el despido como nulo del resto de demandantes, no obstante, en Auto de 12/01/15, se subsana dicho error, otorgándole idéntica calificación a su despido.
- D. _____ Se reincorpora en virtud de despido nulo dictado en Sentencia de 13/05/15. Se remite la citada Sentencia y Resolución.

Documentación soporte de la alegación:

Carpeta: C.O. 3.3.2. Documentos UTEDLT -Varias Provin-

- Sentencia de Dª
- Sentencia de D.
- Sentencia de Dª
- Sentencia de Dª _____
- Auto de D.
- Auto de D.
- Sentencia de Dª. _____
- Sentencia y Resolución de Dª _____
- Auto de Dª _____
- Sentencia y Resolución de D. _____

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.3.3: Verificación del número de personas y plantilla (página 54)
Coordinación de Régimen Jurídico y Patrimonial

«De otro lado, conviene señalar que los siguientes trabajadores exigieron la extinción indemnizada de la relación laboral en fase de ejecución de Sentencia, como consecuencia del retraso en que incurrió el SAE en el cumplimiento de la readmisión impuesto por Sentencia judicial, y obtuvieron las siguientes cantidades, al ver estimadas sus pretensiones (aclaramos que los importes abonados equivalen, presumiblemente, a la indemnización legal de despido):

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 19/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Número de personal	NIF	Unidad org	Grprof	División de personal	Cantidades recibidas
		ALPES	ALP.TSUP	PROVINCIA DE JAÉN	29.673,14€
		ALPES	ALP.TMED	PROVINCIA DE JAÉN	102.797,29€
		ALPES	ALP.TSUP	PROVINCIA DE JAÉN	30.009,88€
		ALPES	ALP.TSUP	PROVINCIA DE JAÉN	108.128,35€
		ALPES	ALP.TMED	PROVINCIA DE JAÉN	25.880,43€
		ALPES	ALP.T	PROVINCIA DE JAÉN	53.911,90€
TOTAL					350.400,99€

No constan los Autos de ejecución. La información económica procede de resoluciones de la Presidencia del Consorcio UTEDLT.

Alegación:

Las personas relacionadas obtuvieron calificación de despido nulo y procedieron a solicitar la ejecución de la Sentencia ya firme, por lo que, en desarrollo de lo dictado por la Sala IV del Tribunal Supremo (Auto de 30/04/15), que señala que la readmisión debía ser en el puesto que desempeñaba el trabajador y, ante la imposibilidad de proceder a la misma por parte del Consorcio UTEDLT por carecer de actividad, se dicta Auto por el que, en virtud del artículo 286.1 de la Ley de Jurisdicción Social, se considera extinguida la relación laboral y se condena al abono de indemnización y salarios de tramitación.

Contra dicho Auto se interpone recurso, cuya impugnación finalmente el SAE retiraría en tanto, el criterio mayoritario adoptado en muchas resoluciones judiciales respecto a la imposibilidad material de readmitir a los trabajadores, está siendo confirmar la condena y ordenar la readmisión del trabajador por parte del SAE. De este modo, al objeto de evitar una dilatación temporal del proceso judicial sin una clara perspectiva de éxito y con su consiguiente perjuicio económico, se procede a la readmisión de los trabajadores, circunstancia que queda acreditada a través de lo descrito en los Autos que se aportan.

Documentación soporte de la alegación:

Carpeta: C.O. 3.3.3. Documentos UTEDLT Extinción y Readmisión -Jaén-

- Auto de Dª

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la Cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 20/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

- Auto de Dª
- Auto de extinción y Auto posterior de readmisión de Dª
- Auto de extinción y Auto posterior de readmisión de D.
- Auto de Dª
- Auto de D.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.3.4: Verificación del número de personas y plantilla (página 55)
Coordinación de Régimen Jurídico y Patrimonial

«A modo de conclusión de lo anterior, y a la vista de la información que nos ha sido entregada, podemos decir que no nos ha sido proporcionada información que justifique adecuadamente el motivo de incorporación de todo el personal FAFFE al SAE, si bien parece razonable pensar que la causa de este particular (o al menos de la mayor parte del personal afectado) no obedece realmente a la inexistencia de causa legal básica o de fácil interpretación para ello.»

Alegación:

De la lectura del propio Informe, se desprende que lo expuesto en este párrafo debe tratarse de una errata ya que, si efectivamente se refiere al colectivo del personal FAFFE, contradice lo señalado previamente para este colectivo en el mismo Informe que, al respecto, dice *«A pesar de ello, concluimos que el SAE dio de alta efectiva a la totalidad de la plantilla de FAFFE, de modo ajustado a Derecho.»*

Si, por otro lado, se refiere al colectivo UTEDLT que, parece lo más probable dado que es el colectivo que se está analizando, como bien se ha señalado, la documentación aportada estaba incompleta, quedando pendiente la remisión de la correspondiente a la provincia de Granada, así como documentos puntuales de otras provincias.

Documentación soporte de la alegación:

Documentación referida en otros apartados.

3.4. Colectivo MEMTA, PROMOTORES y UO

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.4.1: Verificación del número de personas y plantillas (página 58 y 59)
Coordinación de Régimen Jurídico y Patrimonial

«Por parte del SAE se han facilitado las Sentencias correspondientes al personal procedente de Otros Colectivos de las provincias de Huelva, Sevilla, Cádiz, Jaén, Córdoba y Málaga, sin que hayan procedido a proporcionar las sentencias de las provincias de Almería y Granada.
En consecuencia, de los 235 trabajadores que el SAE ha incorporado, 211 trabajadores cuentan con Sentencias que declaran la nulidad de los despidos y obligan a la incorporación del personal. Lo

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 21/56
VERIFICACIÓN	Pk2|m72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

anterior implica que no consta que 24 trabajadores hayan obtenido Sentencia favorable para su reincorporación en el SAE, si bien presumimos que este número obedecerá al que corresponde asignar a las dos provincias citadas.»

Alegación:

Tal y como se ha indicado en apartado anterior, la documentación correspondiente a Granada, no consta como enviada, por lo que no se ha dispuesto de la misma en la elaboración de este Informe. Así, de los 24 trabajadores a los que se hace referencia y de los que no se tienen constancia de resolución judicial favorable para su readmisión, se comunica que 22 corresponden a la provincia de Granada y 2, a la de Almería. A modo de subsanación se remite la documentación correspondiente a:

Personal de Granada

Dª	Dª
Dª	D.
D.	Dª
Dª	Dª
Dª	Dª
Dª	Dª
Dª	Dª
Dª	Dª
D.	Dª
D.	D.
Dª	Dª

Personal de Almería:

Dª
Dª

Documentación soporte de la alegación:

Carpeta: C.O. 3.4.1. Documentos Prom -Granada- y Mermta -Almería-
- Sentencias y Resoluciones de las personas relacionadas ut supra.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.4.2: Verificación del número de personas y plantilla (página 59)
Coordinación de Régimen Jurídico y Patrimonial

«Al igual que ocurriera con los Consorcios, tampoco nos consta el motivo o causa de la contratación cumpliendo la totalidad de requisitos respecto de 6 (seis) trabajadores. Presumimos que se trata de empleados que deben de contar con Sentencia favorable de incorporación, pero no disponemos de evidencias la que soporten. Así:»

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico. gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 22/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Número de persona	NIF	Grprof	División de personal
		TECN.MED	PROVINCIA DE CÁDIZ
		TECN.MED	PROVINCIA DE CÁDIZ
		TECN.MED	PROVINCIA DE CÁDIZ
		TECN.MED	PROVINCIA DE CÁDIZ
		TECN.UO	PROVINCIA DE CÁDIZ
		TECN.MED	PROVINCIA DE CÁDIZ

Alegación:

La documentación correspondiente al personal de Cádiz fue adelantada mediante correo electrónico el pasado 24/11/20, quedando pendiente un posterior envio a fin de señalar la forma en que ésta se presentaba asi como para completar la misma, cosa que no ha dado lugar con anterioridad a la emisión de este Informe. A fin de solventar esta circunstancia, se remite la citada documentación.

Documentación soporte de la alegación:

Carpeta: C.O. 3.4.2. Documentos Prom y Mem -Cádiz-
- Sentencias y Resoluciones del personal referido.

CUESTIÓN OBSERVADA N.ª 3.4.3: Verificación del número de personas y plantilla (página 60)
Servicio de Personal

"No obstante lo anterior, conviene señalar también que un número considerable de trabajadores han sido reincorporados, a pesar de contar con Sentencia que declaraba la improcedencia de sus despidos y no la nulidad de los mismos. Reiteramos que la no comunicación de opción equivale a la readmisión. Por este motivo, la no comunicación tiene el mismo efecto que la comunicación extemporánea, y por tanto esta reincorporación puede obedecer a una doble causa: el olvido o el error, de un lado; o la decisión consciente de optar por esta vía. Parece que, efectivamente, se han producido opciones por la indemnización fuera de plazo, lo que da lugar a la readmisión.

Incorporados tras obtener Sentencia de despido improcedente están los siguientes trabajadores

Apellidos y Nombre	*DNI*	*Categoría*	*Provincia*
		TECN.MED	*PROVINCIA DE JAÉN*
		TECN.MED	*PROVINCIA DE JAÉN*
		TECN.MED	*PROVINCIA DE CÓRDOBA*

Alegación:

Aclarar que en sede de ejecución de sentencias de asesores de empleo con despidos declarados improcedentes, existe una peculiaridad en la provincia de Jaén que, en ningún caso, se debe al arbitrio de esta Administración sino a un incidente procedimental, ajeno a cualquier decisión premeditada, que

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 23/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

nada tiene que ver con una presunta actuación injusta o desigual.

Así, con fecha 29 de octubre de 2013 se dicta sentencia nº 371/2013 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Jaén, en el procedimiento 164/2013, por la que se establece que se estima la demanda interpuesta por DOÑA [redacted] contra el SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, y se declara la improcedencia del despido del que han sido objeto los actores, condenando a la empresa demandada a que, en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, opte entre la readmisión de los trabajadores en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o a que se les abone una indemnización.

En el caso de la actora Dª [redacted] se condena a la Agencia SAE a la readmisión de la trabajadora o, a elección de la demandante, a que le abone una indemnización cifrada en 11.962,44 €. Dicha opción corresponde ejercitarla a la parte actora, por ostentar la condición de representante de los trabajadores, mediante escrito o comparecencia ante la Secretaría de ese Juzgado en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, habiendo optado por la reincorporación.

Por contra, en el despido de los trabajadores Dª [redacted] Dª [redacted] y D. [redacted] una vez notificada la sentencia a las partes, mediante escrito de fecha 3 de diciembre de 2013 el SAE optó por la indemnización habiendo anunciado previamente, en fecha 08/11/2013, recurso de suplicación contra la sentencia dictada.

Sin embargo, por diligencia de fecha 17/12/13 el Juzgado entiende que procede la readmisión por haberse efectuado la opción de indemnización fuera de plazo. Por la letrada de la Junta, mediante escrito de fecha 30/12/13, se interpuso recurso de reposición frente a la referida diligencia, siendo inadmitida a trámite por Decreto de fecha 9 de enero de 2014. Frente al indicado Decreto, mediante escrito de fecha 20 de enero de 2014 se interpuso recurso de revisión, que fue desestimado por Auto de fecha 06/02/14.

Llegados a este extremo procesal, y no habiendo prosperado las manifestaciones vertidas por Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía ante el Juzgado en cuanto al ejercicio de la opción por la indemnización dentro de plazo, mediante Auto de 27 de febrero de 2014 (Anexo X), el Juzgado de lo Social nº 1 de Jaén requiere al Servicio Andaluz de Empleo para que proceda a la ejecución provisional de la sentencia ordenando la readmisión de los trabajadores.

Así, mediante sendas Resoluciones de abril de 2014 de la Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo en Jaén, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 297 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, se ordena la readmisión de los citados trabajadores. Posteriormente, mediante sentencia nº 885/2014, de fecha 7 de mayo de 2014, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sala de lo social, con sede en Granada, se confirma la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Jaén, siendo la misma firme mediante Auto de 2 de octubre de 2014 del Juzgado de lo Social nº 1 de Jaén.

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la Cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico. gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 24/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.4.4: Verificación del número de personas y plantilla (página 60)
Servicio de Personal

A su vez, hay dos trabajadoras que, a pesar de declararse la improcedencia de sus despidos, finalmente constan como readmitidas en el SAE (no parece que se haya ejercicio opción, lo que equivale a optar por la readmisión):

Apellidos y Nombre	*DNI*	*Categoría*	*Provincia*
		TECN.MED	*PROVINCIA DE MÁLAGA*
		TECN.MED	*PROVINCIA DE MÁLAGA*

Alegación:

Según AUTO DE ACLARACIÓN Sentencia de 17 de febrero de 2015 de procedimiento n.º 814 a 848 de 2012 del Juzgado de lo Social n.º 3 de Málaga se declara el despido nulo de estas dos trabajadoras. (Se adjunta el Auto)

Después de la aclaración anterior entendemos que procede la supresión de este párrafo.

Documentación soporte de la alegación:

AUTO SNT TS Aclaración

3.5. Escuelas de formación

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.5.1: Consorcio Escuela de Hostelería de Benalmádena (Málaga) Verificación del número de personas y plantilla (página 77)
Servicio de Personal

"D. Rafael Ángel Caumel Daza aparece tanto como personal de la Escuela de Hostelería de la Cónsula como en la Escuela de Hostelería de Benalmádena, dado que cuenta con dos contratos a tiempo parcial: uno de 12 horas semanales desde el mes de septiembre de 1998 para la Escuela de Hostelería de Benalmádena y otro de 10 horas semanales para la Escuela de Hostelería (finca la Cónsula).

Sin embargo, en las vidas laborales de ambas escuelas, de enero y marzo de 2016 respectivamente, consta que la persona trabajadora presta servicios un 66,6% de la jornada en la Cónsula y un 32% en la Fonda, de forma que la jornada total ascendería al 98,6% de la jornada total.

No constan las novaciones contractuales que permitan la ampliación de la jornada, por lo que se desconoce la fecha de las mismas y, en consecuencia, dicha medida podría contravenir las limitaciones presupuestarias en caso de que hubiera resultado preceptivo, en el momento de la novación, la solicitud de informe previo.

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 25/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

En fecha 10.02.2016, el trabajador fue subrogado a tiempo parcial en la Escuela de Hostelería de Benalmádena en un 94,6% de la jornada de trabajo a tiempo comparable, desconociéndose la razón por la que los contratos a tiempo parcial fueron "convertidos" en uno solo de menor jornada que la que venía disfrutando.

Asimismo, no consta el consentimiento de la persona trabajadora para pasar de dos contratos a uno, ni tampoco para reducir su jornada, razones todas por las que la subrogación podría no haberse realizado en las mismas condiciones que la persona trabajadora tenía previamente a su integración. No obstante, sí parece evidente que las condiciones, de haber variado efectivamente, lo hicieron de forma no sustancial."

Alegación:

La Escuela de Hostelería de Benalmadena (La Fonda) tiene una jornada laboral de 37,5 horas en cómputo semanal según convenio (Artículo 16). Don Rafael fue contratado en septiembre de 1997, con un contrato a tiempo parcial de 11 horas (el 27,5% de la jornada). Posteriormente, en septiembre de 1998, se celebra un nuevo contrato a tiempo parcial de 12 horas (el 32% de la jornada) y por tiempo indefinido. (Se adjuntan los contratos)

La Escuela de Hostelería de Málaga (La Cónsula) desde que se firmara el Convenio Colectivo de 2007 tiene una jornada laboral de 37,5 horas (Artículo 16 Convenio Colectivo). Don Rafael fue contratado en noviembre de 1993, con un contrato a tiempo parcial de 10 horas (el 25% de la jornada). En febrero de 1994 se firmó un Anexo al contrato por el que se le ampliaba la jornada a 13 horas (el 33% de la jornada); y en noviembre de 1994 se firmó otro Anexo al contrato por el se se volvía a ampliar la jornada de trabajo a 25 horas, lo que suponía el 62,5% de la jornada pero que, cuando se aprueba el Convenio Colectivo de 2007, pasa a representar el 66,6% de la jornada. Finalmente en septiembre 1998, se firma su conversión a indefinido. (Se adjuntan los contratos y sus anexos)

Una vez que se lleva a cabo la integración de ambas entidades (Escuela de La Fonda y Escuela de La Cónsula) en el Servicio Andaluz de Empleo, a partir del año 2016 la consecuencia jurídica que se produce de forma automática por efecto de la subrogación, es que el trabajador deja de tener dos empleadores, pasando a tener como único empleador la Agencia SAE con un único código de cuenta de cotización. No se trata, por tanto, de que los dos contratos hayan sido "convertidos" en uno solo sino que ahora presta sus servicios para un único empleador.

Documentación soporte de la alegación:

DOC 1 CONTRATO BENALMADENA (FONDA)
DOC 2 CONTRATO MALAGA (CONSULA) Y ANEXOS
DOC 3 Nómina enero 2014 Benalmadena (La Fonda)
DOC 4 Nómina enero 2014 Malaga (La Consula)
DOC 5 Nómina enero 2016 Benalmadena (La Fonda)
DOC 6 Nómina enero 2016 Malaga (La Consula)
DOC 7 Nómina septiembre 2017 SAE

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la Cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 26/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.5.2: Consorcio Escuela de Hostelería de Benalmádena (Málaga) Verificación del número de personas y plantilla (página 77)
Servicio de Personal

"D. aparece tanto como personal de la Escuela de Hostelería de la Cónsula como en la Escuela de Hostelería de Benalmádena. En las vidas laborales de ambas escuelas, de enero y marzo de 2016 respectivamente, consta que este empleado presta servicios un 60% de la jornada en la Cónsula y un 22,6% en la Fonda, de forma que la jornada total ascendería al 82,6% de la jornada total.

No consta el contrato inicial o las posibles ampliaciones de jornada, por lo que se desconoce la fecha de las mismas y, en consecuencia, dicha medida podría contravenir las limitaciones presupuestarias en caso de resultar preceptivo, en el momento de la novación, la solicitud de informe previo. Fue cesado el 31.07.2016."

Alegación:

Igual que en el caso anterior una vez que se lleva a cabo la integración de ambas entidades (Escuela de La Fonda y Escuela de La Cónsula) en el Servicio Andaluz de Empleo, a partir del año 2016 la consecuencia jurídica que se produce de forma automática por efecto de la subrogación, es que el trabajador deja de tener dos empleadores, pasando a tener como único empleador la Agencia SAE con un único código de cuenta de cotización. No se trata, por tanto, de que los dos contratos hayan sido "convertidos" en uno solo sino que ahora presta sus servicios para un único empleador.

En el Análisis de Retribuciones del Consorcio de Benálmadena realizado por el SAE, por un lado, y el del Consorcio de Hostelería de Málaga, entregados a la entidad auditora, se ha analizó el cumplimiento de las limitaciones presupuestarias previas a la subrogación en el SAE en el caso de los trabajadores del Consorcio, incluyendo el del trabajador D. y el de D. En los dos casos del análisis de las retribuciones percibidas con anterioridad a la fecha de integración y de los recibos de nóminas se ha podido comprobar que no se incumplió la limitación presupuestaria y así se ha reflejado en sendos Informes.

En el caso de D. su contrato es de fecha 23.09.2015, lo cual no permite una comparativa con ejercicios anteriores.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.5.3: Consorcio Escuela de Hostelería de Benalmádena (Málaga) Verificación del número de personas y plantilla (páginas 77 y 78)
Servicio de Personal

"Idéntica situación con D. quien figura tanto como personal de la Escuela de Hostelería de la Cónsula como en la Escuela de Hostelería de Benalmádena.

En las vidas laborales de ambas escuelas, de enero y marzo de 2016 respectivamente, consta que la

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 27/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

persona trabajadora presta servicios un 60% de la jornada en la Cónsula y un 40% en la Fonda, de forma que la jornada total ascendería al 100% de la jornada total.

No obstante, en fecha 10.02.2016 fue subrogada con un porcentaje de jornada del 92%, desconociéndose la razón por la que los contratos a tiempo parcial fueron fusionados en uno solo con menor jornada que la que venía disfrutando.

Asimismo, no consta el consentimiento de la persona trabajadora para pasar de dos contratos a uno solo, ni tampoco para reducir su jornada, razones todas por las que la subrogación podría no haberse realizado en las mismas condiciones que la persona trabajadora tenía previamente a su integración."

Alegación:

Igual que en los 2 casos anteriores una vez que se lleva a cabo la integración de ambas entidades (Escuela de La Fonda y Escuela de La Cónsula) en el Servicio Andaluz de Empleo, a partir del año 2016 la consecuencia jurídica que se produce de forma automática por efecto de la subrogación, es que el trabajador deja de tener dos empleadores, pasando a tener como único empleador la Agencia SAE con un único código de cuenta de cotización. No se trata, por tanto, de que los dos contratos hayan sido "convertidos" en uno solo sino que ahora presta sus servicios para un único empleador.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.5.4: Consorcio Escuela de Hostelería de Benalmádena (Málaga) Verificación de categoría profesional (página 78)
Servicio de Personal

"Los trabajadores subrogados ostentan la misma categoría que tenían con anterioridad a la integración, si bien, en fecha posterior, D. [redacted] ha visto modificada su categoría profesional en fecha 01.12.2018, pasando de la categoría de J. Part. F a la categoría de PT2J.TO."

Alegación:

La sentencia nº 409/2017 del Juzgado nº5 de Málaga, y la resolución de ejecución del SAE de fecha 23.11.2018, justifican esta cambio de categoría.

Documentación soporte de la alegación:

DOC 1 Nómina septiembre 2017 SAE
DOC 2. 799_16 SENTENCIA TSJ 180718
DOC 3. 799_16 FIRMEZA SENTENCIA TSJ 120918
DOC 4 RESOLUCION EJECUCION PAGO

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.5.5: Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves (Sevilla) Verificación de categoría profesional (página 80)
Servicio de Personal

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 093 295
Correo electrónico. gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 28/56
VERIFICACIÓN	Pk2Jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

"A la hora de señalar posibles inexactitudes en la verificación de la categoría profesional del personal, conviene señalar la evolución del convenio colectivo y su impacto a la hora de la integración como personal del SAE.

Un caso particular fue el de Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves Della Robbia, cuyo personal aplicaba un convenio colectivo de 2012 previo a la integración. La plantilla había visto mejoradas sus condiciones económicas y de trabajo previamente a este momento. Del Convenio Colectivo de 2012 no se había informado en los términos exigidos por las Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, ni requerido el informe preceptivo, por lo que el SAE dejó de aplicarlo."

Alegación:

No es convenio colectivo 2012. Este aspecto se ha explicado en el apartado 3 del inicio del documento referido a este Consorcio.

3.6. Desde el punto de vista económico, las condiciones retributivas de cada tipo de personal y su adecuación a la legalidad vigente en su momento

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.6.1: Personal con condiciones particulares o *"ad personam"* (página 89 y 90)
Servicio de Personal

"Así las cosas, no se tiene constancia del momento y causa específica de concesión del mismo, por lo que no es posible comprobar si, a la fecha de su establecimiento, se exigía autorización previa o informe favorable del organismo competente para la percepción del complemento.

Ello implica que, de confirmarse esta necesidad, los citados complementos podrían haber sido nulos por contravenir la normativa presupuestaria al carecer del requisito de autorización previa/informe favorable atendiendo a la naturaleza de FAFFE. tal y como ha expuesto la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala Sevilla, de 08.02.2018 (Rec.4294/2017) sobre la modificación de categoría y salarios operada en el Consorcio de Gelves y su posterior anulación por el SAE cuando se subrogó en estos trabajadores, por inexistencia de informes previos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública:

> *"Entendemos que tanto el acuerdo del consejo rector del Consorcio de Gelves de 19-1-12 como el siguiente de 27-6-14 (vid. escrito del impugnante ex art. 197.2 LRJS) eran nulos de pleno derecho, al ser actos específicamente retributivos previstos por las Leyes Presupuestarias de Andalucía para 2012 y 2014, que exigían de informes previos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública para su validez. El Consorcio de Gelves carecía de capacidad para pactar modificaciones que conllevasen incrementos salariales.*
>
> *[...] Reiteramos que no debemos obviar que nos encontramos ante caudales públicos, y que por ende el quebranto*

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 29/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

sufrido tiene carácter cualificado, en tanto se afecta el Tesoro Público; unos incrementos adoptados con quiebra de los principios presupuestarios con merma de recursos públicos con lo que no habiendo producido efectos en ningún momento los acuerdos antes citados, como los incrementos salariales subsiguientes la adecuación de las nóminas a las normas legales que regulan la relación laboral con el nuevo empleador, e inicio de los correspondientes procedimientos de recuperación de las cantidades indebidamente percibidas, en modo alguno es una modificación de condiciones de trabajo pues se adecuó lo que era ilícito a lo legal."

Alegación:

No se nos ha solicitado esta información correspondiente al periodo anterior a la subrogación de FAFFE por parte de la firma auditora. Los complementos salariales pudieron establecerse desde 2003 a 2011. Para su validación habría que realizar un análisis ejercicio por ejercicio y su impacto en la masa salarial, pero este extremo no nos ha sido requerido.

Por otro lado entendemos que no se puede establecer una analogía como hace en los párrafos anteriores entre los complementos de FAFFE y los que se citan del Consorcio Escuela de Gelves establecidos en 2012, donde el SAE realizó una revisión de oficio, en vistas al Informe de Control Financiero de la Intervención General para el ejercicio 2012.

La FAFFE se integra en el ejercicio 2011. Estaba sujeta a Control Financiero y no consta que se hayan emitido informes relativos a la vulneración del principio de estabilidad presupuestaria por incremento de la masa salarial en ejercicios anteriores al 2011. Además en los ejercicios 2009, 2010 y 2011 la FAFFE estaba sometida a Instrucciones de la Dirección General de Presupuestos de comunicación previa y autorización de las prorrogas y/o nuevas contrataciones y, para ello era preceptivo certificar que no producían incremento de su masa salarial.

Además por su naturaleza de Fundación Publica es la Intervención General la que realiza desde el ejercicio 2007 las Auditorias de Cuentas Anuales donde se comprueba el cumplimiento de los preceptos presupuestarios y así queda reseñado en la memoria de cuentas. Las cuentas de todos los ejercicios se han informado sin salvedades.

Por lo expuesto entendemos que es erronea la expresión "los citados complementos podrían haber sido nulos por contravenir la normativa presupuestaria al carecer del requisito de autorización previa/ informe favorable atendiendo a la naturaleza de FAFFE". Los controles existieron pero no se han requerido ni analizado por la firma auditora.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.6.2: Consorcio Escuela del Mármol de Fines (Almería) (página 97)
Servicio de Personal

"Al momento de la integración, a este colectivo le era de aplicación el Convenio Colectivo del Consorcio Escuela del Mármol de Fines (BOP de Almería de fecha 05.12.2008), con entrada en vigor el 01.01.2008 y fin de vigencia ordinaria el 31.12.2010.

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 30/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Actualmente y de conformidad con la información facilitada, el convenio ha sido denunciado si bien no consta escrito de denuncia del convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos (REGCON)."

Alegación:

Se ha aportado evidencia (correo electrónico de 24 de noviembre a la firma de auditoria) de este convenio de que sí consta como denunciado y registrado en REGCON.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.6.3: Consorcio Escuela Centro de Formación Albayzín (Granada) Personal con complemento de Responsabilidad (página 106)
Servicio de Personal

"No se dispone de Sentencia que reconozca el plus de Responsabilidad de D.

Alegación:

Existe sentencia n.º 896/2016 del Juzgado n.º 3 de Granada de 26/10/2017 y resolución de ejecución de la sentencia del SAE.

Documentación:

DOC 1 SENTENCIA 2.11.2017
DOC 1 SENTENCIA recep.6.11.2017
DOC 1 SENTENCIA 2.06.2017
DOC 4 RESOLUCION EJECUCION.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 3.6.4: Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla (Huelva) Personal directivo con complemento de antigüedad (página 108)
Servicio de Personal

"No se tiene constancia de que se haya suprimido este complemento."

Alegación:

El Director del Consorcio presentó reclamación de cantidad de 15.237 por retribuciones pendientes de percibir al SAE el 30.12.2016. Tras su análisis el SAE propone descontar el importe cobrado indebidamente de entre otros conceptos los citados trienios. El Director del Consorcio ha presentado Demanda Judicial de la que está pendiente de sentencia firme.

Además el citado análisis de retribuciones del Director Gerente fue objeto de fiscalización y ha sido remitido al Tribunal de Cuentas que tiene abierto un procedimiento de responsabilidad contable. Esta documentación ha sido remitido a la entidad auditora.

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300, Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 31/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Documentando en la pagina 3 (ultimo párrafo) del Informe de Respuesta del SAE al Control Financiero del ejercicio 2021 del Consorcio de Islantilla.

Documentación soporte de la alegación:

Informe implantación recomendaciones Control Financiero

4. Análisis de la integración de las obligaciones con acreedores de los Consorcios en el SAE

Como introducción a las alegaciones realizadas en este apartado es necesario explicar previamente como se ha producido la integración de los Consorcios en el Servicio Andaluz de Empleo (en adelante SAE).

Los Consorcios Escuelas de Formación se subrogan en el SAE en cumplimiento del Decreto Ley 5/2015, de 15 de septiembre, por el que se modifican el objeto y los fines de las Agencias Públicas Servicio Andaluz de Empleo y Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación, donde entre otros aspectos, establece el procedimiento para culminar la integración de la red de Consorcio Escuela de Formación para el Empleo y regular la cesión de activos y pasivos de los Consorcios Escuelas de Formación al Servicio Andaluz de Empleo, siendo ésta la entidad competente para el desarrollo de las acciones formativas atribuidas a los consorcios disueltos.

El artículo 6 del citado Decreto-Ley 5/2015 establece el procedimiento para culminar la integración de la red de Consorcio Escuela de Formación para el Empleo: *"...aprobado el proyecto de cesión de cada uno de los consorcios, que incluye el estado contable auditado, y acreditada la suficiencia financiera para hacer frente a las obligaciones derivadas de la cesión, el Servicio Andaluz de Empleo aceptará la cesión global de activo y pasivo del consorcio por resolución de la persona titular de su Presidencia"* .

Con fecha 12 de mayo de 2016, la Intervención General establece el Protocolo de adaptación contable para proceder a integrar en el patrimonio de la Junta de Andalucía dichos activos y pasivos.

Desde el 2016, y en cumplimiento del Protocolo mencionado, desde la Coordinación Económico-Presupuestaria se procede a remitir la documentación recibida desde cada Dirección Provincial del SAE a la Intervención General, para que proceda a la incorporación de los saldos de obligaciones pendientes.

Desde el 2016 hasta el ejercicio 2018 se han realizado numerosas actuaciones desde el SAE para solucionar las incidencias detectadas durante el proceso de integración contable de los Consorcios. En los apartados siguientes detallaremos como se han ido solucionando las incidencias que la empresa auditora ha detectado haciendo una comparación entre el fichero "Obligaciones con acreedores integradas en el SAE" y "Obligaciones con acreedores" de cada

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 32/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Consorcio, únicamente en la situación inicial de la integración.

Desde el ejercicio 2018, tras el oficio de la Intervención General a la Intervención Delegada de SAE, con fecha de 13 de abril de 2018, en relación al reconocimiento de obligaciones derivadas de los Consorcios de Formación, aunque éstas fueran devengadas con anterioridad a la fecha de integración de aquellos, se debe proceder, en su caso, a la tramitación de un expediente de gastos nuevo, recogidos o no en el Protocolo de adaptación contable, en el que se acredite el origen de la operación con su correspondiente cobertura presupuestaria en el Centro Gestor de cada Provincia. (Documento 4.1. Oficio de la Intervención General)

Partiendo de la situación descrita se hacen las siguientes observaciones a las incidencias detectadas en el Informe:

4.1. Análisis de la integración de las obligaciones con acreedores de los Consorcios en el SAE

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.1.: Consorcio Granada (Albayzín) (página 118)
Coordinación Económico-Presupuestaria.

Apartado 4.1.1 Consorcio Granada (Albayzín)

Alegaciones:

1. Incidencia Tipo F, por 24.009,91€,

Esta incidencia se debe a que la trabajadora del Centro Albayzín, con DNI fue dada de baja de la entidad por fallecimiento el día 7 de agosto de 2016, abonándose dicho importe pendiente a (Acreedor 2060699), como puede observarse en los ficheros facilitados a la empresa auditora.

2. Incidencia Tipo C, por 72.434,88€.

Sí se incluye en las Obligaciones con Acreedores del Consorcio. Es la suma de la columna Retenciones por IRPF, 22.134,07 euros están incluidos también en la columna de importe adeudado.

3. Incidencia Tipo D, 3 incidencias por 186.737,51€

Sí se incluyen en las Obligaciones con Acreedores del Consorcio. El desglose de este importe es el siguiente:

- 24.009,91€: La trabajadora del Centro Albayzín con DNI fue dada de baja de la entidad por fallecimiento el día 7 de agosto de 2016, abonándose dicho importe pendiente a (acreedor 2060699).

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 33/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

- 43.181,79 €: Dichos importes han sido abonados por la Dirección Provincial de Granada. No obstante, aparecen en la columna "tercero acreedor" como Juzgado de lo Social de Granada.

- 119.545,81€: 86.532,70€ sería la suma de Acreedor Consorcio Q2827003A (se ha restado la cuenta extrapresupuestaria), más columna retenciones Seguridad Social 36.230,43, menos 3.217,32 (regularización, no consta en consorcio).

4. Incidencia Tipo E, 3 incidencias que suman 363.397,94€.

El desglose de este importe es el siguiente:

- 219.499,32€: Reintegros recogidos en excel Consorcio Acreedor S4111001F, pero por aplicación del artículo 7 del *"Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre, por el que se modifican el objeto y los fines de las Agencias Públicas Servicio Andaluz de Empleo y Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación, estableciendo el procedimiento para culminar la integración de la red de consorcio Escuela de Formación para el Empleo"*, la aceptación de la cesión global de activos y pasivos del consorcio determinará la extinción de las relaciones jurídicas derivadas de la concesión de subvenciones a los consorcios. Por tanto, quedarán excluidas del proceso de incorporación las obligaciones en concepto de reintegro de subvenciones que ascienden a un total de 219.499,32 euros. Se adjunta Oficio de Incorporación de saldos de la Intervención General con fecha de entrada 22 de noviembre de 2016.

- 100.716,83€: En obligaciones con acreedores del SAE sólo se incluyen 86.532,70, y no los 14.184,13 (EXTRAPRESUPUESTARIA)

- 43.181,79€: Sí se incluyen en las Obligaciones con Acreedores del SAE, aparecen en la columna NIF tercero acreedor (S1813056G). EL 6 de noviembre de 2018 se solicitó la anulación de dichos documentos. (Se adjuta NRI a la Intervención Delegada)

Documentación soporte de la alegación:

Doc.1 2016.11.18_IG_Oficio_Incorporación_saldos.
Doc.2 NRI ID Rechazo residuos

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.2.: Consorcio Almería (E. del Mármol) (página 118 y 119)
Coordinación Económico-Presupuestaria.

Apartado 4.1.2 Consorcio Almería (E. del Mármol)

Alegaciones:

1. Incidencia Tipo A: 5 incidencias por 3.423,19€.

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 34/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

De los 3.423,19 €, no se han integrado en el SAE 2.952,96 € correspondientes a dietas y locomoción (Se adjunta Relación de acreedores de la Escuela del Mármol a 31/12/2016).

Los 470,24 € restantes, no es deuda para el SAE, dicho importe era una provisión de fondos (Se adjunta documentación relativa a dicha provisión de fondos).

2. Incidencia Tipo D: 2 por 426.882,94€.

Diputación de Almería: Servicio recaudación Ejecut. Almería: Apremio: 29.458,45 € pagado en 2016 y 21.234,50 € pagado en 2017. Total: 50.692,95 €.

El resto del importe de la incidencia se debe a la deuda con la Tesorería General de la Seguridad Social por 376.189,99€

3. Incidencia Tipo E: 28 incidencias por 45.779,40€.

Esta deuda esta impagada al haber denegación de opinión de los auditores al respecto, según se requiere en el el Protocolo de adaptación contable mencionado con anterioridad, por lo que la Intervención General no la incorporó en la integración contable.

Documentación soporte de la alegación:

Doc.1 Relación de acreedores de la Escuela del Mármol a 31/12/2016
Doc.2 Informe aclaraciones diferencias de la Directora del Consorcio.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.3.: Consorcio Benalmádena (La Fonda) (página 119)
Coordinación Económico-Presupuestaria.

Apartado 4.1.3 Consorcio Benalmádena (La Fonda)

Alegaciones:

En relación a las incidencias anteriores, se aporta Excel explicativo, incluyendo en el apartado de observaciones los documentos adjuntos que dan soporte a las alegaciones.

- Con relación a hay que tener en cuenta que las obligaciones en el Servicio Andaluz de Empleo se dan de alta para las personas físicas y de al ser la tal como su nombre indica, se realizaron los pagos a los componentes de dicha sociedad. En este caso dicho elemento ha supuesto una diferencia no detectada por la empresa auditora de 5.569,04 euros.

Por otra parte, con respecto a la factura de 583,32 euros incluida en informe de auditoria como lavandería tintorería, está duplicada ya que está incluida también en

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 35/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Documentación soporte de la alegación:

Doc.1 2016.12.27_Oficio IG_Incorporación_Saldos.
Doc.2 2017.06.26_Oficio a DPMálaga_Pagos_pendientes.
Doc.3 Certificación liquidador.
Doc.4 Excel explicativo.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.4.: Consorcio Cádiz (E. Hostelería) (páginas 119 y 120)
Coordinación Económico-Presupuestaria.

Apartado 4.1.4. Consorcio Cádiz (E. Hostelería)

Alegaciones:

1. Incidencia Tipo B: 9 incidencias por 9.043,78€.

La diferencia de 5.638,57 euros de ELECTRICA DE CADIZ, S.A., corresponde a las facturas 313700535 y 313735875 de un importe de 2.778,69 euros y 2.859,88 euros respectivamente. Dichas facturas no fueron integradas por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE. (Se adjunta listado de obligaciones y Certificado del liquidador).

La diferencia de 749,39 euros de SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A., corresponde a las facturas SA13-01300, SA13-03749, SA13-05016, SA13-06344 y SA13-12684. Dichas facturas no fueron incorporadas por la Intervención General. No consta en la documentación del Consorcio el motivo.

La diferencia de 1.699,86 euros de TELEFONICA DE ESPAÑA, S.A., corresponde a una deuda que no se incorporó al no coincidir el desglose de la factura con el importe pendiente de abonar.

La diferencia de 0,20 euros de LIMPIEZAS EL SOL. La deuda incorporada por la Intervención General es correcta, ya que la deuda desglosada por factura aportada por el consorcio suma dicho importe incluyendo un importe total del consorcio (erróneo) de 98.035,00 euros.

La diferencia de 32,40 euros de MECANOGRAFICA GADITANA, S.L. corresponde a una factura que no se pago tras solicitar informe al Director de la Escuela y comunicar que la empresa refacturar al SAE con fecha 31/05/2016.

La diferencia de 117,98 euros DANTIA TECNOLOGIA, S.L. (ARCONET) corresponde a las facturas 0021889 y 0022051. Dichas facturas no fueron integradas por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la Cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico. gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 36/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE. (Se adjunta listado de obligaciones y Certificado del liquidador).

La diferencia de 300,69 euros CONSILIUM JEREZ 2011, S.L., corresponde a la factura 245. Dicha factura no fue integrada por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE. (Se adjunta listado de obligaciones y Certificado del liquidador).

La diferencia de 358,16 euros THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., corresponde a las facturas 9000294750 y 9000359198. Dichas facturas no fueron integradas por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE. (Se adjunta listado de obligaciones y Certificado del liquidador).

La diferencia de 146,53 euros FREMAP SEGURIDAD Y SALUD, S.L.U., corresponde a la factura 0115248975. Dicha factura no fue integrada por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE. (Se adjunta listado de obligaciones y Certificado del liquidador).

La diferencia de 117,65 euros de EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CADIZ, corresponde a la factura 161264. Dicha factura no fue integrada por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE. (Se adjunta listado de obligaciones y Certificado del liquidador).

2. Incidencia Tipo C: 2 incidencias por 23.611,40€.

La incidencia por 23.493,75€ corresponde con el pago del IRPF, que corresponde a deudas posteriores a la Integración y cuyos saldos se incorporaron para poder hacer frente a los certificados de deudas enviadas por la AEAT

3. Incidencia Tipo D: 4 incidencias por 215.534,60€.

*De esta deuda, hay 10.063,46 euros que corresponde a Aguas de Cádiz. En la documentación aportada por el consorcio para la integración de los saldos acreedores por la Intervención General, se incluye un saldo pendiente de pago de la citada empresa por importe de 11.437,35 euros. De dicho importe, la Intervención General incorporó como deuda 10.063,46 euros, la diferencia corresponde con la factura n.°

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 37/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

01421576 por importe de 1.373,89 euros. Dicha factura no fue integrada por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE. (Se adjunta listado de obligaciones y Certificado del liquidador).

*De dicha deuda hay 583,03 euros que corresponde a Gas Natural Servicios SDG, S.A. En la documentación aportada por el consorcio para la integración de los saldos acreedores por la Intervención General, se incluye un saldo pendiente de pago de la citada empresa por importe de 583,03 euros, por tanto dicho saldo estaba incluido en los datos del consorcio. (Se adjunta listado de obligaciones)

*Por último hay una deuda de 60,35 euros que corresponde a Unicaja. Dicha deuda se incluye en la documentación aportada por el consorcio para la integración (Se adjunta listado de obligaciones)

El importe pendiente de pago a la Seguridad Social, se ha realizado en base a los diferentes certificados emitidos por la Tesorería General de la Seguridad Social, notificándose la incorporación en un principio de 188.164,31 € e incrementándose posteriormente por los recargos por pago fuera de plazo y los intereses, hasta alcanzar los 201.359,68 euros que se refleja en esta incidencia (Se adjunta oficio de incorporación de saldos)

4. Incidencia Tipo E: 9 incidencias por 805.314,24€.

De dicha deuda hay 583,03 euros que corresponde a Gas Natural Servicios SDG, S.A. En la documentación aportada por el consorcio para la integración de los saldos acreedores por la Intervención General, se incluye un saldo pendiente de pago de la citada empresa por importe de 583,03 euros, por tanto dicho saldo estaba incluido en los datos del consorcio. Es un error de la auditoría de campo, no han tenido en cuenta que el CIF por error incluye un dígito más. (Se adjunta listado de obligaciones).

De esta deuda, hay 10.063,46 euros que corresponde a Aguas de Cádiz. En la documentación aportada por el consorcio para la integración de los saldos acreedores por la Intervención General, se incluye un saldo pendiente de pago de la citada empresa por importe de 11.437,35 euros. De dicho importe, la Intervención General incorporó como deuda 10.063,46 euros, la diferencia corresponde con la factura n.° 01421576 por importe de 1.373,89 euros. Dicha factura no fue integrada por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin de que pueda ser abonada a través del SAE. Es un error de la auditoría de campo, no han tenido en cuenta que el CIF por error incluye un dígito más. (Se adjunta listado de obligaciones y Certificado del liquidador).

De la deuda de 701,80 euros, que corresponde a MANTENIMIENTO DE SOFTWARE DE NOMINAS, no fue integrada por la Intervención General en la liquidación al corresponder con hechos posteriores y no contar en ese caso con el certificado del liquidador tal y como exigía el Protocolo de integración, es por ello que, con fecha 05/04/2018, el liquidador del consorcio firma certificado reconociendo dicha deuda con el fin

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la Cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico. gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 38/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

de que pueda ser abonada a través del SAE. (Se adjunta listado de obligaciones y Certificado del liquidador).

De los 403.851,64 euros que aparece en la documentación aportada por el consorcio para la integración de los saldos acreedores, la Intervención General integra un importe de 402.966,55 euros. (Se adjunta listado de obligaciones y Oficio de la Intervención General de Incorporación de saldos).

De los 6.311,35 euros que aparece en los papeles de auditoria, en la documentación aportada por el consorcio para la integración contable a la Intervención General aparece un importe de 6.251,00, que es lo que incorpora la Intervención General. (Se adjunta listado de obligaciones y Oficio de la Intervención General de Incorporación de saldos).

Documentación soporte de la alegación:

Doc.1 Listado obligación
Doc.2 2016.10.06_Oficio IG Incorporación Saldos
Doc.3 Certificado Liquidador.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.5.: Consorcio Córdoba (E. de la Madera) (página 120)
Coordinación Económico-Presupuestaria

Apartado 4.1.5. Consorcio Córdoba (E. de la Madera) .

Alegaciones:

1. Incidencia Tipo B, por 0,50€.

Corresponde al Acreedor FUNDACIÓN CIREM G59158956, el importe según Consorcio es 1.173,86. El importe correcto, una vez comprobado en la documentación que se adjunta es de 1.174,36 euros. El error, por tanto, se encuentra en el excel Consorcio. (Se adjunta Informe sobre CIREM).

2. Incidencia Tipo C, por 196.014,71€.

La incidencia corresponde a la diferencia entre el importe declarado por el Consorcio y el integrado en el SAE por el certificado de descubierto con la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. Incidencia Tipo D, 6 incidencias por 16.981,85€.

De importe 2.174,33€ corresponden a la suma de 5 facturas que se pagaron por duplicado: por el CEMER y por el ICO antes de la fecha de incorporación de los saldos de activos y pasivos del Consorcio Escuela de la Madera de Encinas Reales (Córdoba). Para solucionar la duplicidad del pago el SAE contactó con los proveedores, los cuáles realizaron un ingreso a favor del CEMER, quedando así la ejecución del pago realizada por el ICO. (Se adjunta documentación justificativa)

El resto del importe por 14.807,52 euros, corresponde a la nómina de

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 39/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

(Nómina Ene-13/11/2015), incluida en el archivo obligaciones con acreedores del Consorcio con el NIE y no con el NIF

4. Incidencia Tipo E, 2 incidencias por 34.453,97€.

Desglose:

- 14.807,52: corresponde a la nómina de (Nómina Ene-13/11/2015), sí incluida en el archivo obligaciones con acreedores del SAE, con n.º NIF tercero acreedor

- 19.646,45: corresponde a reintegros incluidos en el archivo obligaciones con acreedores del Consorcio, tercero acreedor CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE por importes de 5.719,05 euros y 13.927,4 euros, pero por aplicación del artículo 7 del *"Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre, por el que se modifican el objeto y los fines de las Agencias Públicas Servicio Andaluz de Empleo y Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación, estableciendo el procedimiento para culminar la integración de la red de consorcio Escuela de Formación para el Empleo"*, la aceptación de la cesión global de activos y pasivos del consorcio determinará la extinción de las relaciones jurídicas derivadas de la concesión de subvenciones a los consorcios. (Se adjunta Oficio de Incorporación de saldos de la Intervención General con fecha de entrada 3 de noviembre de 2016, aunque el importe reseñado en el Oficio es de 16.101,73 euros.)

Documentación soporte de la alegación:

Doc.1 Informe Fundación CIREM
Doc.2 Carpeta Incidencia 3 Tipo D
Doc.3 2016.11.03_Oficio_IG_Incorporación Saldos.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.6.: Consorcio Córdoba (E. Joyería) (páginas 120 y 121)
Coordinación Económico-Presupuestaria

Apartado 4.1.5. Consorcio Córdoba (E. Joyería)

Alegaciones:

1. Incidencia Tipo B, por 1.869,80€.

Esta factura se pagó el 13 de noviembre 2015 por recibo domiciliario. (Se adjunta copia del pago).

2. Incidencia Tipo D: 2 incidencias por importe de 77.280,51€.

Sí está incluido en obligaciones con acreedores del Consorcio una parte del importe, correspondería al acreedor Q2827003A el importe de 29.092,46 y al acreedor AGENCIA TRIBUTARIA el importe 3.115,61.

3. Incidencia Tipo E: 6 incidencias por 65.989,31€.

Esta cantidad se desglosa de la siguiente manera:

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 40/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

- 3.115,61: Sí está incluido en obligaciones con acreedores del SAE, en el acreedor Q2826000H.

- Respecto a los importes 28.047,53 y 2.571,26 se aporta Informe del liquidador del Consorcio.

Documentación soporte de la alegación:

Doc.1 Copia del pago por recibo domiciliario.
Doc.2 Informe liquidador del Consorcio.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.7.: Consorcio Islantilla (página 121)
Coordinación Económico-Presupuestaria

Apartado 4.1.5. Consorcio Islantilla

Alegaciones:

1. Incidencia Tipo C: 1 incidencia por 9.275,38€.

Se debe a desfases en el pago a la Tesorería General de la Seguridad Social, causado por las diferencias de los intereses de demora imputados.

2. Incidencia Tipo E: 320 incidencias por 514.805,89€.

La deuda del Consorcio de Islantilla esta impagada al haber denegación de opinión de los auditores al respecto, según se requiere en el Protocolo de adaptación contable.

No obstante, tras el Oficio de la Intervención General de 2018 mencionado en la Introducción, se han ido pagando desde el centro de gasto de la Escuela aquella deudas declaradas de las que se disponía información suficiente para su fiscalización previa por el Procedimiento Contable INCENTES Incorporación residuos consorcios formación, Fase de intervención 0001 INCORPORACIÓN CONSORCIOS SAE

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.8.: Consorcio Jaén (La Laguna) (páginas 121 y 122)
Coordinación Económico-Presupuestaria

Apartado 4.1.5. Consorcio Jaén (La Laguna)

Alegaciones:

2. Incidencia Tipo B: 10 incidencias por 12.577,30€.

Son facturas posteriores de los distintos proveedores que se incluyeron en el archivo "Obligaciones con acreedores a 17/11/2015":

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 41/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Del CIF 26106013 3 Facturas por un total de 155,94 €
Del CIF A25076420 1 factura por un total de 49,85 €
Del CIF A28448694 2 Facturas por un total de 1.329,38 €
Del CIF A81948077 4 Facturas por un total de 4.834,35 €
Del CIF B23553670 1 Factura por un total de 39,13 €
Del CIF B23592181 1 Factura por un total de 290,40 €
Del CIF B84412683 1 Factura por un total de 2.323,74 €
Del CIF G28029643 1 Factura por un total de 70,06 €
Del CIF G79070520 1 Factura por un total de 74,76 €

3. Incidencia Tipo D: 9 incidencias por 1.079.089,33€.

Del total de incidencias, 6 de ellas tienen un error en el CIF por ello aparecen diferencias tanto en los datos de integración del SAE como en los datos del Consorcio:

En "datos integración SAE" CIF A14100531 y en datos Consorcio CIF B1441100531-Importe 90,27 €
En "datos integración SAE" CIF B23484371 y en datos Consorcio CIF B23484271-Importe 1.948,10 €
En "datos integración SAE" CIF B23723893 y en datos Consorcio CIF B23434939-Importe 947,20 €
En "datos integración SAE" CIF B29070943 y en datos Consorcio CIF A29070943-Importe 499,17 €
En "datos integración SAE" CIF B91857870 y en datos Consorcio CIF 9157870-Importe 1.270,50 €
En "datos integración SAE" CIF P2300900A y en datos Consorcio sin CIF-Importe 71,48 €

4. Incidencia Tipo E: 9 incidencias por 761.643,37€.

La razón de la no inclusión en las obligaciones es la indicada para las incidencias Tipo D anteriores.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.9.: Consorcio Mijas (página 122)
Coordinación Económico-Presupuestaria

Apartado 4.1.5. Consorcio Mijas

Alegaciones:

1. Incidencia Tipo B: 2 incidencias por 1.453,47€.

Corresponde a Obligaciones con Acreedores posteriores a la Auditoria, remitidas a la Intervención General como parte de la Integración en envío de marzo 2018:

- Factura de fecha 31/07/2017 de Endesa por Suministro de Electricidad; Importe 1.201,19 €
- Factura de fecha 29/05/2017 de Cabello Servilimpia en concepto de Suministro de material por importe de 25,43 €
- Factura de fecha 30/06/2017 de Cabello Servilimpia en concepto de Servicio de limpieza por importe de 226,85 €

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la Cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 42/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

2. Incidencia Tipo D: 9 incidencias por 324.190,26€.

Corresponde a Obligaciones con Acreedores posteriores a la Auditoría, remitidas a la Intervención General como parte de la Integración en envío de marzo 2018:

- Factura de 31/07/2017 de Servicio de Seguridad por importe de 6.000,39 € (CIF:A-04038017)
- Factura de 04/08/2017 de Servicio de Desbroce por importe de 8.833,00 € (CIF: A-29144607)
- Factura de 30/06/2017 de Servicio de Seguridad por importe de 8.591,99 € (CIF: B-41587791)

Datos enviados a la Intervención General en diciembre 2017 como parte del formulario de datos del Protocolo de Integración Contable:

- Sentencia de TSJ de 12 de Julio de 2017 de Adam Valverde por importe de 92.263,66 €

Obligaciones con Acreedores anteriores a la Auditoría remitidas a la Intervención General en envío de diciembre 2017.

- 47.825,85 €
- 49.073,81 €
- 34.595,81 €
- 34.622,71 €

Retribuciones personal posteriores a la Auditoría remitidas a la Intervención General como parte de la Integración en envío de marzo 2018:

- 4.786,20€
- 4.897,17 €
- 3.499,94 €
- 3.603,67 €

3. Incidencia Tipo E: 4 incidencias: 39.494,83€.

Obligaciones con Acreedores anteriores a la Auditoría remitidas a la Intervención General en envío de marzo 2018:

- factura de fecha 26/04/17 por importe de 185,50 €
- factura de fecha 26/05/17 por importe de 185,50 €
- factura de fecha 26/05/17 por importe de 26,25 €
- factura de fecha 1/09/16 por importe de 1.500,00 €
- factura de fecha 17/05/17 por importe de 9.678,79 €
- factura de fecha 23/05/2017 por importe de 21.798,79 €
- factura de fecha 26/05/17 por importe de 4.770,00 €
- factura de fecha 26/05/17 por importe de 675,00 €

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 43/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

- _____ factura de fecha 27/05/17 por importe de 675,00 €

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.10.: Consorcio Sevilla (Gelves) (página 122 y 123)
Coordinación Económico-Presupuestaria

Apartado 4.1.10. Consorcio Sevilla (Gelves)

Alegación:

1. Incidencia Tipo B: 1 incidencias por 72.134,40€.

Con fecha 27/09/2016, la Intervención General. remite oficio indicando la incorporación de 34.406,40 euros correspondiente al Servicio Español para la Internacionalización de la Educación. Posteriormente, con fecha 27/02/2017 el SAE remite a la Intervención General oficio indicando que, tras recibir escrito del SEPIE procede el aumento de la deuda en 72.134,40 euros. (Se adjuntan ambos oficios en el Doc.1).

2. Incidencia Tipo C: 2 incidencias: 77.791,64€.

Corresponde a diferencias en la Seguridad Social e IRPF que se detallarán en la CO N°4.2.8.

3. Incidencia Tipo E: 1 incidencias: 954.429,91€.
Con fecha 27/09/2016, la Intervención General remite documento indicando la incorporación de 948.178,91 euros para la DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO y 6.251,00 euros para la DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES LABORALES, suponiendo estos dos saldos la suma de 954.429,91 euros, por tanto dicho saldo ha sido incorporado a la integración del SAE (Se adjunta el citado documento).

Documentación soporte de la alegación:

Doc.1 2016.09.27_IG_Oficio_Incorporación de Saldos.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.1.11.: Escuela Hostelería La Cónsula – Málaga (página 123)
Coordinación Económico-Presupuestaria

Apartado 4.1.11. Escuela Hostelería La Cónsula – Málaga

Alegación:

1. Incidencia Tipo A: 1 incidencias por 0,50€ .

Esta diferencia no se corresponde con ninguna nómina de ningún trabajador. Corresponde a una factura y ha sido un error de transcripción del liquidador (Doc. 1_Listado de acreedores del liquidador_1).

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 44/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

2. Incidencia Tipo B: 2 incidencias por 886,80€.

Esta diferencia corresponde a un error de cálculo en los sumatorios de los saldos de los acreedores que aporta el liquidador en el certificado (Doc. 1_Listado de acreedores del liquidador_2).

3. Incidencia Tipo D: 37 incidencias por 1.422.666,56€.

Del importe reseñado anteriormente, 307.938,72 euros corresponden a nóminas (Doc. 4); 46.113,12 euros a facturas (Doc. 5- explicado en el punto 3. "incidencia tipo E"); y 1.068.614,72 euros a impuestos de Seguridad Social e IRPF.

Del total de dicha deuda, 171,19 euros que corresponde a León 08 S.L. y 7.646,35 euros a _____ no han podido se abonadas, aún estando integradas en el SAE, al no tener cuentas informadas en Giro (Doc.3).

3. Incidencia Tipo E: 8 incidencias por 46.431,72€.

De este importe, 46.113,12 euros corresponden a facturas que están tanto en el certificado del liquidador como en el de obligaciones con acreedores del SAE, sin embargo por parte de la empresa Auditora no se ha producido un enlace exacto de los datos, pasando a continuación a analizar cada caso:

- Con relación a _____ hay que tener en cuenta que las obligaciones en el Servicio Andaluz de Empleo se dan de alta para las personas físicas _____ y de _____ al ser la _____ tal como su nombre indica, se realizaron los pagos a los componentes de dicha sociedad. En este caso dicho elemento ha supuesto una diferencia no detectada por la empresa auditora de 5.569,04 euros.

- En el caso de LEON 08, S.L. y DGP SEVAGGIA HIGIENE AMBIENTAL, S.L., la única diferencia entre los datos aportados por el Consorcio y los aportados por el SAE ha sido que en el Consorcio el CIF incluye un guión y el SAE no, suponiendo esto una diferencia de 171,19 y 744,15 euros respectivamente.

- Para la empresa SAGE LOGIC CONTROL, S.L. hay que tener en cuenta que dicha empresa está extinguida por tanto el pago se realizó por el SAE a la empresa SAE SPAIN, S.L., que absorbió a la anterior, suponiendo esto una diferencia para la empresa auditora de 102,85 euros.

- En cuanto a GUADALMINA LICORES, S.L., la falta de correspondencia exacta entre los datos aportados por el SAE y el Consorcio, provienen de que en los datos de este último el CIF incluye un número más, sin embargo la razón social es exactamente igual en ambos casos, suponiendo dicho error de mecanización por parte del Consorcio, una diferencia de 558,28 euros para la empresa auditora.

- El caso de la empresa JUMADI, S.L., la casuística es la misma que la detallada anteriormente, suponiendo esto una diferencia de 34.944,12 euros.

- Para finalizar, en el caso de la empresa SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIFUSIÓN, S.L.U. para el Consorcio, y SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIODIFUSIÓN, S.A. para el SAE, hay que indicar que ambas empresas pertenecen al GRUPO PRISA, S.A., por tanto desde la Intervención General se decidió, por motivos que desconocemos pero que evidentemente carecen de importancia para el caso que nos ocupa, abonar la cantidad adeuda a SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIODIFUSIÓN, S.A. y no SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIFUSIÓN, S.L.U, suponiendo una diferencia de 4.023,54 euros.

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 45/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Por último, existe una diferencia de 318,60 euros correspondiente a la empresa GRATUITOS, S.L.. Ese importe fue aportado como deuda por el Consorcio, pero no dado de alta en GIRO como deuda por la Intervención General, no constando en la documentación del SAE los motivos que motivaron dicha decisión.

Documentación soporte de la alegación:

Doc.1 Listado de acreedores del liquidador_1
Doc.2 Listado de acreedores del liquidador_2
Doc.3 2017.06.26 Oficio DP Málaga Pagos Pendientes Consorcio.
Doc.4 Certificado Liquidador nóminas.
Doc.5 Relación acreedores pasivos escuela Malaga (Consula).

4.2. Análisis del pago de las obligaciones con acreedores integradas en el SAE

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2. (página 123 y 124)
Coordinación Económico-Presupuestaria

1. Acreedores 36678 y 1511936: Las obligaciones pendientes relativas a esto acreedores, de los Consorcios de Sevilla (Gelves) y Granada (Albayzín), respectivamente, han sido rechazadas en su totalidad.

2. Acreedor 24804: La obligación pendiente con este acreedor, perteneciente al Consorcio de Jaén (La Laguna), ha sido satisfecha parcialmente por importe de 24.277,50€, quedando pendiente de pago un total de 1.704,89€.

Alegación:

1. Acreedores 36678 y 1511936: Las obligaciones pendientes relativas a esto acreedores, de los Consorcios de Sevilla (Gelves) y Granada (Albayzín), respectivamente, han sido rechazadas en su totalidad.

Con respecto al acreedor 36678 del Consorcio de Sevilla de Gelves, la deuda fue bloqueada en pagos por la Intervención General, ya que dicha deuda fue abonada a la empresa por el liquidador. Esta deuda, corresponde abonarla al liquidador.

Respecto al acreedor 1511936 (Albayzín),se rechazaron los documentos por los motivos indicados en la comunicación realizada a la Intervención Delegada que se adjunta en la CO_4.2.1.

2. Acreedor 24804: La obligación pendiente con este acreedor, perteneciente al Consorcio de Jaén (La Laguna), ha sido satisfecha parcialmente por importe de 24.277,50€, quedando pendiente de pago un total de 1.704,89€. Se expone en las alegaciones realizadas a la CO_4.2.5.

3. Acreedor 1870133: La obligación pendiente con este acreedor, atinente al Consorcio de Granada (Albayzín), ha sido rechazada en 24.009,91€, importe que se encontraba duplicado en el fichero "Obligaciones con acreedores del SAE", tal y como indicamos en el resumen de incidencias. Se ha observado que había sido

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la Cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 46/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

incluido el importe en este acreedor y, adicionalmente, se repetía el concepto y el importe en el acreedor 2060699, habiendo sido satisfecha la obligación con este último.

La trabajadora del Centro Albayzín _____ con DNI _____ fue dada de baja de la entidad por fallecimiento el día 7 de agosto de 2016, abonándose dicho importe pendiente a _____ (acreedor 2060699).

CUESTIÓN OBSERVADA N.ª 4.2.1.: Consorcio Benalmádena (La Fonda) (página 124)
Coordinación Económico-Presupuestaria

4.2.1. Consorcio Benalmádena (La Fonda)

De acuerdo con el fichero de pagos "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago correspondiente al acreedor "1106507", por importe, según consta en el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", de 368,95€.

Adicionalmente, no se ha realizado el pago correspondiente a la Tesorería General de la Seguridad Social y a la Administración Estatal de la Agencia Tributaria, por importe, según consta en el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", de 440.275,43€ y 221.388,41€.

Alegaciones:

La deuda de 368,95€ no ha podido se abonada al no tener cuentas informadas en Giro el acreedor.

El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016, por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016. (Se adjunta Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998)

El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 13 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 29 de mayo de 2017 de 257.143,24 euros, lo que supone un aumento de 35.754,83 euros, debido a intereses de demora y otros recargos tributarios. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.° 47519998 y n.° de documento contable 200017661. (Se adjunta Relación pagos extrapresupuestaria N° 47519998)

Documentación soporte de la alegación:
Doc.1 Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998
Doc.2 Relación pagos extrapresupuestaria N° 47519998

CUESTIÓN OBSERVADA N.ª 4.2.2.: Consorcio Cádiz (E. Hostelería) (página 124)
Coordinación Económico-Presupuestaria

4.2.2. Consorcio Cádiz (E. Hostelería)
De acuerdo con el fichero de pagos "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se han realizado los pagos correspondientes a los siguientes acreedores:

.....

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 47/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Alegaciones:

– Acreedor "0", por importe de 500,00€.

Hechos incluidos en la liquidación con certificado del liquidador. No es una factura, es una provisión de fondos.

– Acreedor "1858918", por importe de 76,39€.

Dicha deuda no ha podido se abonada al no tener cuentas informadas en Giro (Se adjunta oficio a la Dirección Provincial de Cádiz)

– Acreedor sin número codificado, pues no aparece número de acreedor, por importe de 296,17€.

Dicha deuda no fue abonada, ya que su saldo no fue incorporado por la Intervención General. El acreedor es 6977 SYSTEMS NISCAYAH, S.A.U.

- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 204.827,76€.

Falta información en la documentación obrante en el Servicio Andaluz de Empleo, pues de acuerdo con el oficio de la Dirección General de Tesorería y Deuda Pública el saldo en la cuenta 4760998 es de 21.729,13€, y la deuda con la Tesorería General de la Seguridad Social a noviembre de 2016 es de 21.790,36€ Importe que se pagó el 16/12/2016, por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 87.487,00€.

El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 19 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 12 de mayo de 2017 de 65.235,39 euros. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.° 47519998 y n.° de documento contable 200022086. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

La diferencia de 22.251,61 euros se corresponde con la incorporación de saldos solicitada a la Intervención General el 22/05/2017

Documentación soporte de la alegación:

Doc. 1 Oficio a la DPCádiz
Doc. 2 2017.05.22_Oficio a IG_Sol aumento DEUDA TRIBUTARIA

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2.3.: Consorcio Córdoba (E Madera) (página 124 y 125)
Coordinación Económico-Presupuestaria

4.2.3. Consorcio Córdoba (E. Madera)
De acuerdo con el fichero de pagos "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 48/56
VERIFICACIÓN	Pk2Jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

correspondiente al acreedor "44060", por importe, según consta en el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", de 3.224,36€.
Adicionalmente, no se ha realizado el pago correspondiente a la Tesorería General de la Seguridad Social y a la Administración Estatal de la Agencia Tributaria, por importe, según consta en el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", de 375.331,67€ y 94.975,08€ respectivamente.

Alegaciones:

El pago correspondiente al acreedor "44060", por importe, de 3.224,36€, corresponde al acreedor FUNDACIÓN CIREM G59158956 en concepto de FIANZA a devolver.

En referencia a los pagos a la Tesorería General de la Seguridad Social y a la Administración Estatal de la Agencia Tributaria, se aporta ficheros de pagos extrapresupuestarios.

El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016, por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 19 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 12 de mayo de 2017 de 180.235,58 euros, lo que supone un aumento de 85.259,92 euros, debido a intereses de demora y otros recargos tributarios. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.º 47519998 y n.º de documento contable 200022083. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2.4.: Consorcio Granada (Albayzín) (página 125)
Coordinación Económico-Presupuestaria

4.2.4.Consorcio Granada (Albayzin)
De acuerdo con el fichero "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se han realizado los pagos correspondientes a los siguientes acreedores:
- Acreedor "1158782", por importe de 405,59.
- Acreedor "1869975", por importe de 242,00€.
- Acreedor "1870231", por importe de 260,00€.
- Acreedor "1870287", por importe de 268,00€
- Acreedor "1870288", por importe de 246,00€.
- Acreedor "1870290", por importe de 292,00€.
Acreedor "1870320", por importe de 296,00€.
- Acreedor "100000141", por importe de 710,45€.
- Acreedor sin número codificado, pues no aparece número de acreedor, por importe de 420,00€.
- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 119.545,81€.
- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 94.568,95€.
No obstante lo anterior, se ha observado que para con el acreedor "1870133", se tenía una obligación de

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 49/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

48.019,82€, de la cual ha sido rechazada la mitad (24.009,91€), quedando pendiente de pago el resto de la obligación.
De este modo, se han encontrado incidencias en lo relativo a obligaciones con acreedores y pago de los mismos en este Consorcio por un total de 241.264,71€.

Alegaciones:

El pago al acreedor "1158782", por importe de 405,59 no se realizó por comunicación desde el Consorcio telefónicamente de renuncia al cobro de esta factura y remitieron por correo la factura de abono (reenviada en su día a Tesorería) sin más comunicado ni escrito, negándose a renunciar por escrito al cobro.

Respecto a los siguientes acreedores no se les pago por no tener cuenta bancaria informada ni notificarla posteriormente:
- Acreedor "1869975", por importe de 242,00€.
- Acreedor "1870231", por importe de 260,00€. -
- Acreedor "1870287", por importe de 268,00€. -
- Acreedor "1870288", por importe de 246,00€. -
. Acreedor "1870290", por importe de 292,00€. -
- Acreedor "1870320", por importe de 296,00€.
- Acreedor sin número codificado, pues no aparece número de acreedor, por importe de 420,00€.

El Acreedor "100000141", por importe de 710,45€ que se corresponde la suma de los embargos realizados sobre las nóminas de marzo y abril de 2015 del trabajador a favor de la Agencia Municipal Tributaria de Recaudación del Ayuntamiento de Granada, del que no nos consta el abono del embargo.

Sobre el acreedor "1870133", se tenía una obligación de 48.019,82€, de la cual ha sido rechazada la mitad (24.009,91€), quedando pendiente de pago el resto de la obligación. La trabajadora del Centro Albayzín (acreedor 1870133) con fue dada de baja de la entidad por fallecimiento el día 7 de agosto de 2016, abonándose dicho importe pendiente a (acreedor 2060699).

- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 119.545,81€.

El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016, por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 94.568,95€.

El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 19 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 12 de mayo de 2017 de 66.935,64 euros. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.° 47519998

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, n.º 19 B
41092. Isla de la Cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico. gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 50/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

y n.º de documento contable 200022088. La diferencia de 27.633,31 euros se corresponde con la incorporación de saldos solicitada por oficio. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria Nº 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2.5.: Consorcio Jaén (La Laguna) (página 125 y 126)
Coordinación Económico-Presupuestaria

4.2.5. Consorcio Jaén (La Laguna)
De acuerdo con el fichero de pagos "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se han realizado los pagos correspondientes a los siguientes acreedores:

- *Acreedor "1893312", por importe de 577,50€.*
- *Acreedor "1893318", por importe de 657,43€.*
- *Acreedor "1893327", por importe de 224,01€.*
- *Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 859.254,33€.*
- *Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 146.814,68€.*

Por otro lado, se ha observado que al acreedor "24804" le han sido abonados 24.277,50€ de los 25.982,39€ que contemplaba el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", resultando por tanto una diferencia de 1.704,89€.
En contraposición, se ha apreciado que al acreedor "1893291", con el cual se tenía una obligación por importe de 5.590,13€, le ha sido abonada la cantidad de 15.684,59€, lo que supone un excedente de 10.094,46€.

Alegación:

De acuerdo con el fichero de pagos "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se han realizado los pagos correspondientes a los siguientes acreedores:

- Acreedor "1893312", por importe de 577,50€.

  Sin información de cuenta corriente

- Acreedor "1893318", por importe de 657,43€.

  Sin información de cuenta corriente

- Acreedor "1893327", por importe de 224,01€.

  Sin información de cuenta corriente

- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 859.254,33€.

  El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016. por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria Nº 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 146.814,68€.

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 51/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 19 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 12 de mayo de 2017 de 114.748,28 euros. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.º 47519998 y n.º de documento contable 200022085. La diferencia de 32.066,4 euros se corresponde con la incorporación de saldos. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria Nº 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

- Sobre el acreedor "24804" le han sido abonados 24.277,50€ de los 25.982,39€ que contemplaba el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", resultando por tanto una diferencia de 1.704,89€.

En cuanto a esta incidencia, resulta que en el fichero "Obligaciones con acreedores del SAE" se declaran con el mismo número de acreedor (24804) y mismo CIF obligaciones con 2 acreedores distintos, son los siguientes:

- Instalaciones Hijos de Martínez con CIF B23656853 y por un total de 22.572,62 € (que coincide con los datos de integración del Consorcio) y pagado en su totalidad con fecha 22/12/16

- _____ con NIF _____ y por importe de 1.704,89 € abonado en su totalidad el 24/02/217.

En contraposición, se ha apreciado que al acreedor "1893291", con el cual se tenía una obligación por importe de 5.590,13€, le ha sido abonada la cantidad de 15.684,59€, lo que supone un excedente de 10.094,46€.

Este acreedor corresponde al NIF _____ en el archivo "Pagos 2016-2018 Consorcios). A este acreedor en dicho archivo se le han asignado además los pagos hechos a otro acreedor, los de _____ con _____ y número de acreedor 1893292 que tiene un total de pagos de 10.094,46 €, parece una duplicidad en el archivo.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2.6.: Consorcio Málaga (E. Hostelería) (página 126)
Coordinación Económico-Presupuestaria
4.2.6. Consorcio Málaga (E. Hostelería)
De acuerdo con el fichero "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago correspondiente al acreedor "1898739", por importe, según consta en el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", de 171,19€.
Adicionalmente, no se ha realizado el pago correspondiente al acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social" y "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe, según consta en el fichero de "Obligaciones con acreedores del SAE", de 722.958,39€ y 345.656,33 € respectivamente.
De este modo, se han encontrado incidencias en lo relativo a las obligaciones con acreedores y pago de los mismos en este Consorcio por un total de 1.068.785,91€.

Alegación:

De acuerdo con el fichero "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago correspondiente al acreedor "1898739", por importe, según consta en el fichero de "Obligaciones con

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la Cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 52/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

acreedores del SAE", de 171,19€.

Dicha deuda no ha podido se abonada al no tener cuentas informadas en Giro. (Se adjunta escrito de la Dirección Provincial de Málaga indicando este extremo)

El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016. por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 20 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 17 de mayo de 2017 de 360.715,29 euros. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.° 47519998 y n.° de documento contable 200022091. La diferencia de 15.058,96 se debe a intereses de demora y otros recargos tributarios. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria N° 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

Documentación soporte de la alegación:

Doc.1. 2016.06.26_Oficio DPMálaga_Pagos pendientes Consorcio.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2.7.: Consorcio Mijas (página 126)
Coordinación Económico-Presupuestaria

4.2.7. Consorcio Mijas
De acuerdo con el fichero de "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se han realizado los pagos correspondientes a los siguientes acreedores:

- *Acreedor "2180462", por importe de 420,40€.*
- *Acreedor "2181999", por importe de 420,40€.*

De este modo, se han encontrado incidencias en lo relativo a las obligaciones con acreedores y pago de los mismos en este Consorcio por un total de 840,80€.

Alegación:

Los pagos corresponden a becas de personas de las que no disponemos la cuenta corriente

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2.8.: Consorcio Sevilla (Gelves) (página 126)
Coordinación Económico-Presupuestaria
4.2.8. Consorcio Sevilla (Gelves)
De acuerdo con el fichero de "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se han realizado los pagos correspondientes a los siguientes acreedores:

- *Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 238.259,90€.*
- *Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 72.634,95€.*
- *Acreedor "36678", por importe de 72,46€, cuyo pago ha sido rechazado.*

Por tanto, se han encontrado incidencias en lo relativo a obligaciones con acreedores y pago de estos en este Consorcio por un total de 310.967,31€.

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 53/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Alegación:

- Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 238.259,90€.

El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016. por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria Nº 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

- Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 72.634,95€.

El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 19 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 16 de mayo de 2017 de 51.948,95euros. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.º 47519998 y n.º de documento contable 200022089. La diferencia de 20.686 euros se corresponde con la incorporación de saldos.(Ver Relación pagos extrapresupuestaria Nº 47519998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

- Acreedor "36678", por importe de 72,46€, cuyo pago ha sido rechazado. Con respecto al acreedor 36678 del Consorcio de Sevilla de Gelves, la deuda fue bloqueada en pagos por la Intervención General, ya que dicha deuda fue abonada a la empresa por el liquidador. Esta deuda estaría pendiente de abono al liquidador aunque no hay constancia de la solicitud por escrito.

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2.9.: Consorcio Islantilla (página 126)
Coordinación Económico-Presupuestaria

4.2.9. Consorcio Islantilla

De acuerdo con el fichero de "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago correspondiente al siguiente acreedor:

- *Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 512.861,74€.*

Por tanto, se han encontrado una única incidencia en lo relativo a obligaciones con acreedores y pago de los mismos en este Consorcio por un total de 512.861,74€.

Alegación:

El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016. por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria Nº 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

CUESTIÓN OBSERVADA N.º 4.2.10.: Consorcio Escuela del Mármol de Fines - Almería (página 127)
Coordinación Económico-Presupuestaria

4.2.10. Consorcio Escuela del Mármol de Fines - Almería
De acuerdo con el fichero de "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago correspondiente al siguiente acreedor:

A. *Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 376.189,99€.*

Por tanto, se han encontrado una única incidencia en lo relativo a obligaciones con acreedores y pago de

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax: 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 54/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

los mismos en este Consorcio por un total de 376.189,99€.

Alegación:

El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016. por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria Nº 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

CUESTIÓN OBSERVADA N.ª 4.2.11.: Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba (página 127)
Coordinación Económico-Presupuestaria

4.2.11. Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba
De acuerdo con el fichero de "1. PAGOS 2016_2018 CONSORCIOS", no se ha realizado el pago correspondiente a los siguientes acreedores:

B. Acreedor "Tesorería General de la Seguridad Social", por importe de 63.930,00€.
C. Acreedor "Administración Estatal de la Agencia Tributaria", por importe de 13.350,51€.

Por tanto, se han encontrado una única incidencia en lo relativo a obligaciones con acreedores y pago de los mismos en este Consorcio por un total de 77.280,51€.

Alegación:

El pago a la Seguridad Social se realizó el 16/12/2016. por la deuda existente a fecha 25 de noviembre de 2016. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria Nº 47609998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

El pago a la Agencia Tributaria se realizó el 19 de junio de 2017, siendo el importe de la deuda a fecha 12 de mayo de 2017 de 151.201,78 euros. El pago se realizó por la cuenta extrapresupuestaria n.º 47519998 y n.º de documento contable 200022087. La diferencia de 13.350,51 euros se corresponde con la incorporación de saldos. (Ver Relación pagos extrapresupuestaria Nº 4751998 en la documentación soporte de la alegación a la CO_4.2.1)

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 55/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

3. CONCLUSIONES

La integración en el SAE de las entidades mencionadas a lo largo del informe, con la absorción y asunción de personal incluida, ha sido un proceso muy complejo en el que se ha visto inmerso la Agencia desde la aprobación de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, y que no podemos afirmar que esté concluida, en cuanto continuamos resolviendo las incidencias pendientes originadas en los procesos de integración (sentencias, reclamaciones, pagos o facturas no incluidas en la integración), en la medida que nuestro marco normativo y los recursos disponibles permite.

Analizar la integración de las obligaciones con acreedores que mantenían los diversos Consorcios en el SAE en un momento determinado, no refleja lo que ha supuesto la integración de los mismos, el proceso de análisis tiene que incluir desde el ejercicio 2015, en el que el decreto ley 5/2015, de 15 de septiembre, entre otros aspectos, viene a regular la cesión de activos y pasivos de los Consorcios Escuelas de Formación al Servicio Andaluz de Empleo, hasta la actualidad.

No obstante, con objeto de poder atender el requerimiento en plazo, se emite el presente informe dejando constancia que se está a disposición de la Intervención General para atender a cualquier requerimiento adicional que sea necesario.

Sevilla, a la fecha de la firma
EL DIRECTOR GERENTE

Dirección-Gerencia
C/ Leonardo da Vinci, nº 19 B
41092. Isla de la Cartuja. Sevilla
Teléfono 955 033 100 / 955 033 300. Fax 955 693 295
Correo electrónico: gerencia.sae@juntadeandalucia.es
Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	MIGUEL ANGEL TERRERO PRADA	23/12/2020	PÁGINA 56/56
VERIFICACIÓN	Pk2jm72ZT4UYBX7RBXYT5GMZ5XEP4D	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Consejería de Hacienda y Financiación Europea
Intervención General de la Junta de Andalucía

Conformidad expediente – 2019/556630 (SGT 100/19)
"Servicio de Auditoría Operativa del Sector Público Instrumental de la Junta de Andalucía".
Lote 16: SAE – Entidad: Servicio Andaluz de Empleo

Muy Señores nuestros:

En relación con el expediente contractual 2019/556630 (SGT/100/19) "***Servicio de Auditoría Operativa del Sector Público Instrumental de la Junta de Andalucía***" **Lote 16: SAE – Entidad: Servicio Andaluz de Empleo** indicamos que:

- Una vez recibida la conformidad en fecha 28 de enero 2021 al informe definitivo,

- Se ha procedido a poner a disposición, de la Intervención General de la Junta de Andalucía, con fecha 10 de mayo de 2021, los papeles de trabajo que soportan la auditoría realizada, con sujeción a las indicaciones previstas en los Pliegos.

- Una vez recepcionada la documentación, el citado Centro Directivo ha realizado los procedimientos administrativos de revisión y de calidad pertinentes, dándose la conformidad a los papeles de trabajo en fecha 2 de julio de 2021.

Tras haber concluido satisfactoriamente los trámites anteriormente descritos, por la presente, la empresa UTE PRICEWATERHOUSECOOPERS ASESORES DE NEGOCIOS, S.L., PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L. Y LANDWELL PRICEWATERHOUSECOOPERS TAX & LEGAL SERVICES, S.L, adjudicataria del Lote 16 da por definitivos los trabajos de auditoría realizados sobre la entidad Servicio Andaluz de Empleo.

Socio Director de los trabajos

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Concejal Francisco Ballesteros, 4 41018 Sevilla, España
T: +34 954 981 300 F: +34 954 981 320, www.pwc.com/es

R.M. Madrid, hoja 87.250-1, folio 75, tomo 9.267, libro 8.054, sección 3ª. Inscrita en el R.O.A.C. con el número S0242 - - CIF: B-79 031290