

INFORME 3/2016

UNIVERSIDAD
DE GIRONA
GASTOS
DE PERSONAL,
EJERCICIO 2013

INFORME 3/2016

**UNIVERSIDAD
DE GIRONA**
GASTOS
DE PERSONAL,
EJERCICIO 2013

Edición: agosto de 2016

Documento electrónico etiquetado para personas con discapacidad visual

Páginas en blanco insertadas para facilitar la impresión a doble cara

Autor y editor:

Sindicatura de Cuentas de Cataluña
Av. Litoral, 12-14
08005 Barcelona
Tel. +34 93 270 11 61
Fax +34 93 270 15 70
sindicatura@sindicatura.cat
www.sindicatura.cat

Publicación sujeta a depósito legal de acuerdo con lo previsto en el Real decreto 635/2015, de 10 de julio

MANEL RODRÍGUEZ TIÓ, secretario general de la Sindicatura de Cuentas de Cataluña,

CERTIFICADO:

Que en Barcelona, el día 8 de marzo de 2016, reunido el Pleno de la Sindicatura de Cuentas, bajo la presidencia del síndico mayor, l. Sr. D. Jaume Amat Reyero, con la asistencia de los síndicos Sr. D. Andreu Morillas Antolín, Sr. D. Jordi Pons Novell, H. Sr. D. Joan-Ignasi Puigdollers Noblom, Sra. D^a Maria Àngels Servat Pàmies, Sra. D^a Emma Balseiro Carreiras y Sr. D. Miquel Salazar Canalda, actuando como secretario el secretario general de la Sindicatura, Sr. D. Manel Rodríguez Tió, y como ponente el síndico Sr. D. Jordi Pons Novell, previa deliberación se acuerda aprobar el informe 3/2016, relativo a la Universidad de Girona, gastos de personal, ejercicio 2013.

Y, para que así conste y surta los efectos que correspondan, firmo este certificado, con el visto bueno del síndico mayor.

Barcelona, 22 de marzo de 2016

[Firma]

Vº Bº
El síndico mayor

[Firma]

Jaume Amat Reyero

ÍNDICE

ABREVIACIONES.....	8
1. INTRODUCCIÓN	9
1.1. INFORME	9
1.1.1. Objeto y alcance	9
1.1.2. Metodología.....	9
1.2. ENTE FISCALIZADO.....	10
1.2.1. Naturaleza y objetivos	10
1.2.2. Aspectos académicos	10
1.2.3. Órganos de gobierno y administración	13
1.2.4. Trabajos de control.....	17
2. LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO	17
3. FISCALIZACIÓN REALIZADA.....	19
3.1. PRESUPUESTO INICIAL Y OBLIGACIONES RECONOCIDAS	19
3.2. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PLANTILLA.....	22
3.3. CONVENIOS COLECTIVOS Y ACUERDOS CON EL PERSONAL.....	25
3.4. AUTORIZACIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL.....	27
3.5. OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO	28
3.6. VARIACIONES RETRIBUTIVAS.....	28
3.7. PLAN DE PENSIONES.....	29
3.8. PLANES DE JUBILACIÓN VOLUNTARIA.....	29
3.9. JORNADA Y PERMISOS	31
3.10. CONVENIOS CON INSTITUCIONES DE INVESTIGACIÓN	33
3.11. EXPEDIENTES Y CONCEPTOS SALARIALES DEL PAS	35
3.12. EXPEDIENTES Y CONCEPTOS SALARIALES DEL PDI	38
3.13. CARGA DOCENTE.....	42
3.14. SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES INCLUIDAS EN EL INFORME 24/2006	46
4. CONCLUSIONES.....	47
4.1. OBSERVACIONES	47
4.2. RECOMENDACIONES.....	50
5. TRÁMITE DE ALEGACIONES.....	51
5.1. ALEGACIONES RECIBIDAS.....	51
5.2. TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES	61

ABREVIACIONES

AGAUR	Agencia de Gestión de Ayudas Universitarias y de Investigación
DOG	Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña
EBEP	Estatuto básico del empleado público
ICRA	Fundació Privada Institut Català de Recerca de l'Aigua
ICRPC	Fundació Privada Institut Català de Recerca en Patrimoni Cultural
LOU	Ley orgánica de universidades
LUC	Ley de universidades de Cataluña
M€	Millones de euros
PAS	Personal de administración y servicios
PDI	Personal docente e investigador
RPT	Relación de puestos de trabajo
UdG	Universidad de Girona

1. INTRODUCCIÓN

1.1. INFORME

1.1.1. Objeto y alcance

La Sindicatura de Cuentas, como órgano fiscalizador del sector público de Cataluña, de acuerdo con la normativa vigente y en cumplimiento de su Programa anual de actividades, emite este informe de fiscalización de los gastos de personal de la Universidad de Girona (UdG) del ejercicio 2013.

La fiscalización ha incluido la revisión de los aspectos legales y económicos relacionados con los gastos de personal de la UdG del ejercicio 2013. El informe también contiene otros aspectos relativos a la actividad académica, a la rendición de cuentas y a la liquidación del presupuesto.

Aunque el ámbito temporal de este informe ha sido el ejercicio 2013, cuando se ha considerado necesario para completar el trabajo, se ha ampliado a periodos anteriores y posteriores.

En el apartado 3.14 se hace el seguimiento de las recomendaciones en materia de personal incluidas en el informe 24/2006, relativo a la fiscalización efectuada por la Sindicatura de las cuentas anuales de la UdG correspondientes al ejercicio 2003.

Las conclusiones del informe incluyen las observaciones más significativas, los incumplimientos normativos detectados y las recomendaciones sobre mejoras en la gestión de las actividades desarrolladas por la entidad en aquellos aspectos que se han puesto de manifiesto durante la realización del trabajo.

El trabajo de campo de esta fiscalización finalizó en septiembre de 2015.

1.1.2. Metodología

El trabajo de fiscalización ha consistido en la realización de todas aquellas pruebas con el alcance que se ha considerado necesario para obtener evidencias suficientes y adecuadas para conseguir una base razonable que permita manifestar las conclusiones que se desprenden del trabajo realizado.

Se ha analizado la normativa vigente y los acuerdos tomados por la UdG con impacto sobre los gastos de personal. A partir de los ficheros de nómina facilitados por la UdG se han analizado expedientes y conceptos salariales. También se ha analizado la carga docente del profesorado de la UdG.

1.2. ENTE FISCALIZADO

1.2.1. Naturaleza y objetivos

La UdG fue creada por la Ley 35/1991, de 30 de diciembre. Según sus Estatutos, la UdG es una institución de derecho público con personalidad jurídica propia, con plena capacidad de obrar pública y privada y con patrimonio propio para el desarrollo de sus finalidades y funciones.

De acuerdo con los Estatutos, las finalidades de la UdG son buscar la excelencia en la docencia en todos los ciclos de la enseñanza universitaria; buscar la excelencia en la investigación en todos los campos de la ciencia, de la técnica, de las humanidades y ciencias sociales y de las artes; buscar la mayor calidad en la prestación de servicios; participar en el progreso y el desarrollo de la sociedad mediante la creación, transmisión, difusión y crítica de la ciencia, la técnica, las humanidades y ciencias sociales y las artes; participar en la mejora del sistema educativo y promover actividades de extensión universitaria, de formación permanente y culturales, fundamentando la participación de la sociedad y acogiendo la actividad intelectual y artística en los diversos campos de la cultura y el conocimiento que se desarrolle en su entorno; buscar la inserción efectiva de su personal académico en la comunidad universitaria europea y en la comunidad científica internacional y promover el intercambio de conocimientos e informaciones con otras instituciones; buscar la excelencia en la gestión administrativa a fin de que esta facilite y garantice el desarrollo de las actividades que permitan alcanzar los fines que se propone la Universidad; fomentar la difusión de los valores propios de una sociedad democrática; fomentar la difusión de los valores ambientales y de sostenibilidad, especialmente mediante la ambientalización curricular y del campus.

1.2.2. Aspectos académicos

La UdG tiene tres campus, todos ellos situados en la ciudad de Girona: Campus Barri Vell, Campus Centre y Campus Montilivi.

En el curso 2013-2014 la UdG tenía nueve centros propios, veinticuatro departamentos y doce institutos de investigación.

A continuación se muestra un conjunto de datos representativos de la Universidad en el ámbito académico sobre alumnos, créditos y titulados y la evolución en los últimos cursos.

Estudiantes matriculados

En el cuadro 1 se presenta la evolución del número de estudiantes matriculados en centros integrados y títulos homologados en los cursos de 2011-2012 a 2013-2014.

Cuadro 1. Estudiantes matriculados

Concepto	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Estudios de ciclo	2.997	1.581	577
Estudios de grado	7.784	9.369	10.164
Másteres	837	614	604
Total	11.618	11.564	11.345

Fuente: Secretaría de Universidades e Investigación.

El número total de estudiantes matriculados ha disminuido un 2,35% entre los cursos 2011-2012 y 2013-2014. En el curso 2013-2014 la UdG reunía al 7,61% de los estudiantes de las universidades públicas de Cataluña matriculados en centros integrados y en titulaciones homologadas.

Créditos matriculados

En el cuadro 2 se muestra la evolución del número de créditos ordinarios matriculados en centros integrados y títulos homologados en los cursos de 2011-2012 a 2013-2014.

Cuadro 2. Créditos matriculados

Concepto	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Estudios de ciclo	126.004	50.978	13.387
Estudios de grado	452.864	527.101	553.890
Másteres	38.244	25.896	28.627
Total	617.112	603.975	595.904

Fuente: Secretaría de Universidades e Investigación.

El número de créditos ordinarios matriculados ha disminuido un 3,44% entre los cursos 2011-2012 y 2013-2014. La media de créditos por alumno ha pasado de 53,12 en el curso 2011-2012 a 52,53 en el curso 2013-2014.

Estudiantes equivalentes a tiempo completo

En el cuadro 3 se presenta la evolución del número de estudiantes equivalentes a tiempo completo en centros integrados y títulos homologados en los cursos de 2011-2012 a 2013-2014.

Cuadro 3. Estudiantes equivalentes a tiempo completo

Concepto	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Estudios de ciclo	1.872	769	190
Estudios de grado	7.548	8.785	9.232
Másteres	637	432	477
Total	10.057	9.986	9.899

Fuente: Secretaría de Universidades e Investigación.

Nota: El número de estudiantes equivalentes a tiempo completo se calcula a partir del número total de créditos matriculados dividido por la media de créditos que un estudiante debe cursar cada año para finalizar sus estudios en el tiempo mínimo previsto, de acuerdo con el criterio establecido por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña.

El número de estudiantes equivalentes a tiempo completo en estudios de ciclo y de grado considerados conjuntamente se ha mantenido estable entre los cursos 2011-2012 y 2013-2014. El de estudiantes de máster ha disminuido un 25,12% en el mismo periodo. La ratio entre estudiantes equivalentes a tiempo completo y estudiantes matriculados (sin incluir másteres) ha pasado de 0,874 en el curso 2011-2012 a 0,877 en el curso 2013-2014.

Matrícula de nuevo ingreso

En el cuadro 4 se presenta la evolución de la matrícula de nuevo ingreso en ciclos, grados y másteres (estudiantes que han formalizado la matrícula en la titulación por primera vez) en centros integrados y títulos homologados en los cursos de 2011-2012 a 2013-2014.

Cuadro 4. Estudiantes de nuevo ingreso

Concepto	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Estudios de ciclo	123	29	3
Estudios de grado	2.817	2.683	2.668
Másteres	552	334	430
Total	3.492	3.046	3.101

Fuente: Secretaría de Universidades e Investigación.

El número de alumnos de nuevo ingreso ha disminuido un 11,20% entre los cursos de 2011-2012 a 2013-2014. Los alumnos de nuevo ingreso de la UdG en el curso 2013-2014 representan un 7,80% del total de los alumnos de nuevo ingreso en el sistema universitario público de Cataluña en títulos homologados y centros integrados.

Titulados y rendimiento

En el cuadro 5 se muestra la evolución del número de titulados en centros integrados y títulos homologados en los cursos de 2011-2012 a 2013-2014. El número de titulados ha aumentado un 13,62% en este periodo.

Cuadro 5. Titulados

Concepto	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Estudios de ciclo	1.185	879	357
Estudios de grado	153	801	1.316
Másteres	453	325	362
Total	1.791	2.005	2.035

Fuente: Secretaría de Universidades e Investigación.

La tasa de rendimiento (créditos superados/créditos matriculados) para el curso 2013-2014 ha sido de 0,84 para el conjunto de los estudios.

1.2.3. Órganos de gobierno y administración

La Ley orgánica de universidades (LOU) señala que los Estatutos de las universidades públicas deben establecer, como mínimo, los siguientes órganos:

- Órganos colegiados: Consejo Social, Consejo de Gobierno, Claustro Universitario, Juntas de Escuela y de Facultad y Consejos de Departamento.
- Órganos unipersonales: rector, vicerrectores, secretario general, gerente, decanos de facultades, directores de escuelas técnicas o politécnicas superiores, de escuelas universitarias o escuelas universitarias politécnicas, de departamentos y de institutos universitarios de investigación.

El título tercero de los Estatutos de la UdG regula sus órganos de gobierno, que son los órganos colegiados de ámbito general (Consejo Social, Consejo de Gobierno y Claustro Universitario), los órganos colegiados de ámbito particular (Juntas de Facultad y de Escuela, Comisión de Gobierno y Consejo de Estudio de Facultad y de Escuela, Consejo de Departamento y Consejo de Instituto), los órganos unipersonales de ámbito general (rector, vicerrectores, secretario general, gerente y síndico) y los órganos unipersonales de ámbito particular (decanos, vicedecanos, directores y secretarios de departamento, secretarios y coordinadores de estudios, directores y secretarios de institutos de investigación).

El Consejo Social

El Consejo Social es el órgano de participación de la sociedad en la Universidad y el órgano de relación de la Universidad con la sociedad. Le corresponde, entre otras funciones, supervisar las actividades de carácter económico de la Universidad y el rendimiento de sus servicios, y promover la colaboración de la sociedad en su financiación.

En el ejercicio 2013 el Consejo Social de la UdG estaba integrado por los siguientes miembros:

Miembros nombrados por el Gobierno de la Generalidad:

Albert Bou Vilanova, presidente (hasta el 16 de abril de 2013)
Rosa Núria Aleixandre Cerarols, presidenta (desde el 16 de abril de 2013)
Pepita Perich Pujol (hasta el 25 de junio de 2013)
Ricard Meléndez Gil (desde el 25 de junio de 2013)
Miquel Matas Noguera (hasta el 25 de junio de 2013)
Joaquim Morera Salis (desde el 25 de junio de 2013)

Miembros nombrados por el Parlamento de Cataluña:

Jaume Viladecans Bombardó (hasta el 25 de junio de 2013)
Agustí Codina Negre (desde el 25 de junio de 2013)
Manel Ibarz Casadevall

En representación de las organizaciones empresariales:

Alexandre Juanola Ribera

En representación de las organizaciones sindicales de los trabajadores:

Dolors Bassa Coll (hasta el 25 de junio de 2013)

Núria Rocabosch Pujolar (desde el 25 de junio de 2013)

En representación de los entes locales:

Zoila Riera Ben

En representación de los antiguos alumnos:

Josep Pujades Sánchez

Miembros natos:

Anna Maria Geli de Ciurana, rectora (hasta el 11 de diciembre de 2013)

Sergi Bonet Marull, rector (desde el 11 de diciembre de 2013)

Josep Gómez Pallarès, gerente (hasta el 12 de diciembre de 2013)

Fàtima Calvo Rojas, gerente (desde el 12 de diciembre de 2013)

Carles Abellà Ametller, secretario general (hasta el 12 de diciembre de 2013)

Jordi Ferrer Beltran, secretario general (desde el 12 de diciembre de 2013)

En representación del personal docente e investigador (PDI):

Isabel Villaescusa Gil

En representación del personal de administración y servicios (PAS):

Oriol Pellicer Sabrià

En representación de los estudiantes:

Albert Teixidor Ferrer

Secretaría:

Jaume Rufi Pagès (hasta el 16 de abril de 2013)

Maria Pilar Planas de Farnés Clos (desde el 16 de abril de 2013)

El Claustro Universitario

El Claustro Universitario es el órgano máximo de representación de la comunidad universitaria, al que corresponden, entre otras funciones, la elaboración y modificación de los Estatutos; la elaboración del reglamento para la elección del rector y la convocatoria de manera extraordinaria de elecciones a rector; la elección del síndico de agravios; la fiscalización de la gestión de los cargos y de los órganos de gobierno de la Universidad, y la aprobación de las líneas generales de actuación de la Universidad. Se reúne, como mínimo, dos veces al año y se renueva cada cuatro años.

Su composición y funciones se regulan en los artículos del 55 al 60 de los Estatutos de la UdG. En el cuadro 6 se presenta la composición del Claustro Universitario a 31 de diciembre de 2013.

Cuadro 6. Composición del Claustro Universitario

Miembros	Número
Rector	1
Secretario general	1
Gerente	1
Decanos y directores de centro, de departamento, de institutos universitarios de investigación y exrector	47
Profesores permanentes doctores	99
Otro personal académico	39
Estudiantes	68
PAS	36
Total	292

Fuente: UdG.

Nota: A 31 de diciembre de 2013 quedaban pendientes de nombrar once miembros del Claustro Universitario.

El Consejo de Gobierno

El Consejo de Gobierno es el órgano colegiado de gobierno de la Universidad. Establece las líneas estratégicas y programáticas de la Universidad y las directrices y los procedimientos para aplicarlas en los ámbitos de organización de las enseñanzas y la docencia, de la investigación, de los recursos humanos y económicos, y de elaboración de los presupuestos. De acuerdo con los Estatutos está integrado por cincuenta y seis miembros. Su composición y funciones se regulan en los artículos del 63 al 66 de los Estatutos. En el cuadro 7 se presenta la composición del Consejo de Gobierno a 31 de diciembre de 2013.

Cuadro 7. Composición del Consejo de Gobierno

Miembros	Número
Rector	1
Secretario general	1
Gerente	1
Vicerrectores	3
Representantes del PDI	11
Representantes del PAS	2
Representantes de los estudiantes	5
Representantes de los decanos y directores de centro, de departamento y de institutos universitarios de investigación	17
Representantes del Consejo Social	2
Otros nombrados por el rector	6
Total	49

Fuente: Elaboración propia.

Nota: A 31 de diciembre de 2013 quedaban pendientes de nombrar siete miembros del Consejo de Gobierno.

El rector

El rector es el representante legal de la Universidad y la máxima autoridad académica; preside el Claustro Universitario y el Consejo de Gobierno. Forma parte del Consejo Social y ejecuta sus acuerdos. Es elegido por la comunidad universitaria, mediante elección directa y sufragio universal libre y secreto, entre el personal funcionario del Cuerpo de Catedráticos de universidad en activo que preste servicios en la UdG. El mandato del rector tiene una duración de cuatro años y es renovable por un único mandato. En el año 2013 la rectora de la UdG hasta el 11 de diciembre era Anna Maria Geli de Ciurana y a partir de esta fecha el rector era Sergi Bonet Marull.

El Consejo de Dirección

El rector, en el ejercicio de sus competencias, es asistido por el Consejo de Dirección, que preside. El Consejo de Dirección está formado por el rector, los vicerrectores, el secretario general y el gerente.

El gerente

De acuerdo con los Estatutos, las competencias del gerente son, entre otras, administrar y gestionar el patrimonio y el presupuesto de la Universidad, elaborar la propuesta de programación económica plurianual y el anteproyecto de presupuesto y gestionar los servicios administrativos y económicos de la Universidad. Es propuesto, nombrado y revocado por el rector, y su nombramiento se realiza de acuerdo con el Consejo Social. En el ejercicio 2013 el gerente de la UdG hasta el 12 de diciembre era Josep Maria Gómez Pallarès y a partir de esta fecha la gerente era Fàtima Calvo Rojas.

1.2.4. Trabajos de control

El artículo 71 del Decreto legislativo 3/2002, de 24 de diciembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de finanzas públicas de Cataluña, establece que las universidades públicas financiadas por la Generalidad deben enviar a la Sindicatura de Cuentas antes del 30 de abril la Liquidación del presupuesto, las cuentas anuales y la Memoria de gestión del ejercicio anterior y también deben enviar la misma documentación referida a las empresas en las que participan.

Según el artículo 89 de la Ley de universidades de Cataluña (LUC) son funciones del Consejo Social aprobar el Balance y la Memoria económica, la Cuenta de resultados y la Liquidación del presupuesto del ejercicio precedente. El Pleno del Consejo Social de la UdG de 17 de julio de 2014 aprobó la Memoria económica auditada del ejercicio 2013, que incluye la Liquidación definitiva del presupuesto, el Informe de gestión del presupuesto, el Informe de la situación patrimonial y el Balance patrimonial anual. Las cuentas fueron enviadas a la Sindicatura de Cuentas el 18 de julio de 2014.

Las cuentas anuales de la UdG del ejercicio 2013 fueron auditadas por ATD Auditores Sector Público, SL, que emitió su informe el 20 de junio de 2014. El informe de auditoría incluye una limitación al alcance y un párrafo de énfasis. La limitación al alcance se refiere a la falta de un inventario valorado, actualizado y conciliado con los registros contables que permita evaluar de manera razonable el valor de los activos materiales contabilizados. El párrafo de énfasis hace referencia a las tensiones de liquidez puntuales que se producen y que serían resueltas en caso de que la Generalidad pagara la deuda pendiente con la Universidad de 3,76 M€ del ejercicio 2013 y de 17,36 M€ de ejercicios anteriores.

2. LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO

El Pleno del Consejo Social aprobó el presupuesto del ejercicio 2013 el 21 de diciembre de 2012. El presupuesto no se publicó en el *Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña* (DOGC), que es el medio oficial para dar publicidad a los actos administrativos.

El presupuesto inicial del ejercicio 2013 fue de 87,10 M€. El presupuesto definitivo de gastos fue de 128,02 M€ y las obligaciones reconocidas fueron de 94,52 M€. Las obligaciones reconocidas en el capítulo 1, Gastos de personal, representan el 63,46% del total. El nivel de ejecución del capítulo 1 fue del 97,83% y el nivel de pago, del 97,77%.

En los cuadros 8 y 9 se presenta la liquidación del presupuesto de ingresos y gastos correspondiente al ejercicio 2013 desde el presupuesto inicial hasta las obligaciones reconocidas y a los derechos liquidados, y también el nivel de ejecución y el grado de pago y cobro por capítulos.

Cuadro 8. Liquidación del presupuesto del ejercicio 2013. Ingresos

Capítulo de ingresos	Presupuesto inicial (A)	Modificaciones (B)	Presupuesto definitivo (C=A+B)	Derechos liquidados (D)	Estructura real % (E)	Nivel de ejecución % (F=D/C)	Recaudación líquida (G)	Nivel de cobro % (H=G/D)	Pendiente de cobro (I=D-G)
Tasas y otros ingresos	26.999.073	4.693.195	31.692.268	31.692.268	33,95	100,00	26.422.009	83,37	5.270.259
Transferencias corrientes	54.182.499	(69.173)	54.113.326	54.113.326	57,96	100,00	51.814.880	95,75	2.298.446
Ingresos patrimoniales	275.166	230	275.396	275.396	0,30	100,00	262.413	95,29	12.983
Enajenación de inversiones	3	2.750	2.753	2.753	0,00	100,00	2.753	100,00	0
Transferencias de capital	5.622.778	1.567.986	7.190.764	7.190.764	7,70	100,00	2.734.405	38,03	4.456.359
Activos financieros	24.004	35.529.359	35.553.363	33.982	0,04	0,10	33.982	100,00	0
Pasivos financieros	6	48.905	48.911	48.911	0,05	100,00	(54.439)	(111,30)	103.350
Total ingresos	87.103.529	41.773.252	128.876.781	93.357.400	100,00	72,44	81.216.003	86,99	12.141.397

Importes en euros.

Fuente: Cuentas anuales de la UdG.

Nota: Las columnas E, F y H han sido elaboradas por la Sindicatura.

Cuadro 9. Liquidación del presupuesto del ejercicio 2013. Gastos

Capítulo de gastos	Presupuesto inicial (A)	Modificaciones (B)	Presupuesto definitivo (C=A+B)	Obligaciones reconocidas (D)	Estructura real % (E)	Nivel de ejecución % (F=D/C)	Pagos realizados (G)	Nivel de pago % (H=G/D)	Pendiente de pago (I=D-G)
Gastos de personal	61.923.573	(611.770)	61.311.803	59.983.759	63,46	97,83	58.646.031	97,77	1.337.728
Compras de bienes y servicios	16.278.839	19.879.863	36.158.702	16.530.731	17,49	45,72	13.820.331	83,60	2.710.400
Gastos financieros	90.507	139.256	229.763	229.762	0,24	100,00	219.864	95,69	9.898
Transferencias corrientes	1.965.711	1.876.480	3.842.191	2.813.597	2,98	73,23	2.724.757	96,84	88.840
Inversiones reales	5.834.588	18.053.530	23.888.118	12.736.641	13,48	53,32	11.095.441	87,11	1.641.200
Transferencias de capital	8	1.174.375	1.174.383	1.151.380	1,22	98,04	1.151.380	100,00	0
Activos financieros	24.004	(2.798)	21.206	20.249	0,02	95,49	20.249	100,00	0
Pasivos financieros	986.299	410.600	1.396.899	1.050.670	1,11	75,21	1.050.670	100,00	0
Total gastos	87.103.529	40.919.536	128.023.065	94.516.789	100,00	73,83	88.728.723	93,88	5.788.066

Importes en euros.

Fuente: Cuentas anuales de la UdG.

Nota: Las columnas E, F y H han sido elaboradas por la Sindicatura.

3. FISCALIZACIÓN REALIZADA

3.1. PRESUPUESTO INICIAL Y OBLIGACIONES RECONOCIDAS

El presupuesto inicial del capítulo 1 de gastos de personal fue de 61,92 M€. Las modificaciones de crédito fueron negativas de 0,61 M€. Del total de las modificaciones del capítulo 1 del presupuesto de gastos, 1,48 M€ corresponden a la incorporación de remanentes del ejercicio 2012, 1,22 M€ a créditos generados por mayores ingresos, 5,84 M€ negativos a transferencias de crédito y 2,53 M€ a otras modificaciones de crédito.

El presupuesto inicial del capítulo 1 es superior al gasto de personal según el anexo de personal del presupuesto por 2,37 M€. La UdG justifica esta diferencia por el hecho de que en el anexo no se incluyen los gastos de personal investigador, que pueden tener financiación específica o genérica. El anexo del presupuesto incluye las dotaciones pero no el coste asociado a cada grupo y categoría y solo incluye el coste global para cada colectivo de personal (PDI funcionario, PDI laboral, PAS funcionario y PAS laboral). La información disponible no ha permitido hacer un análisis suficiente para concluir sobre la corrección del presupuesto inicial del capítulo 1 presentado por la UdG.

Las transferencias de crédito incluyen 6,45 M€ de traspaso del saldo no gastado y no comprometido del capítulo 1 genérico al capítulo 2 del presupuesto de gastos. Posteriormente, la UdG anula ingresos presupuestados no alcanzados y rebaja el presupuesto de gastos para mantener el equilibrio presupuestario. Puesto que se trata de una diferencia entre el presupuesto definitivo y las obligaciones reconocidas, no existe un detalle sobre su composición y no se puede concluir sobre la corrección de la transferencia realizada.

El total de las obligaciones reconocidas en el capítulo 1 de gastos de personal ha sido de 59,98 M€, que supone un 97,83% del presupuesto definitivo. Este capítulo representa un 63,46% de las obligaciones reconocidas en el ejercicio y el nivel de pago ha sido de un 97,77%.

Además del gasto de personal registrado en el capítulo 1 del presupuesto, la UdG ha registrado gastos de personal en los capítulos 2, 4 y 6. En el capítulo 2 se recogen los gastos de personal vinculado a actividades y otros gastos correspondientes a personal de estructura que deberían estar registrados en el capítulo 1. Los gastos de personal registrados en el capítulo 4 del presupuesto de gastos corresponden a becarios. En el capítulo 6 del presupuesto de gastos se imputa el gasto de personal financiado con cargo a proyectos de investigación. El Informe sobre homogeneización de criterios presupuestarios y contables aplicables a las universidades públicas catalanas emitido en diciembre de 2010 por el grupo de trabajo creado por la Comisión de Gestión Universitaria del Consejo Interuniversitario de Cataluña propone que los gastos de personal se recojan, como norma general, en

el capítulo 1 del presupuesto de gastos, que el gasto en becas que no supone obligación legal de suscribir contrato laboral temporal se debe registrar en el artículo 48, Transferencias corrientes a familias e instituciones sin ánimo de lucro (becas de colaboración, becas propias para personal en formación, becas externas para personal investigador en formación) y que el personal contratado para proyectos de investigación financiados con ingresos por transferencias de capital se debe incorporar al concepto 64, Inmovilizado inmaterial.

En el cuadro 10 se presenta el detalle del gasto de personal imputado al presupuesto del ejercicio 2013 por capítulos.

Cuadro 10. Gasto por capítulos

Capítulo	2013
Gastos de personal	59.983.759
Gastos corrientes	105.456
Transferencias corrientes	529.368
Inversiones reales	2.250.174
Total	62.868.757

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro 11 se presenta el gasto de personal registrado en el capítulo 1 en los ejercicios 2012 y 2013 por tipo de personal. El gasto total ha disminuido un 2,34% de 2012 a 2013. La evolución de los gastos de personal es el resultado del impacto de la consolidación de la reducción en las retribuciones por aplicación del Decreto ley 3/2010, de 29 de mayo, y del Real decreto ley 8/2010, de 20 de mayo, así como de la aplicación de la Ley de presupuestos generales del Estado para 2013, el Decreto 170/2012, de 27 de diciembre, por el que se establecen los criterios de aplicación de la prórroga de los presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2012 mientras no entren en vigor los de 2013, el Decreto ley 2/2012, de 25 de septiembre, sobre mejoras de la prestación económica de incapacidad temporal del personal al servicio de la Generalidad, de su sector público y de las universidades públicas catalanas, modificado por el Decreto ley 2/2013, de 19 de marzo, el Acuerdo de Gobierno 19/2013, de 26 de febrero, por el que se adoptan medidas excepcionales de reducción de los gastos de personal para el ejercicio presupuestario 2013, que supone la reducción de las retribuciones anuales en la cuantía equivalente al importe de una paga extraordinaria, y el Acuerdo de Gobierno de 28 de febrero de 2012, sobre contención de plantillas y limitaciones a los nombramientos y contrataciones de personal temporal en el ejercicio presupuestario 2012, que mantiene su vigencia en 2013.

Cuadro 11. Capítulo 1 de gastos. Obligaciones reconocidas

Concepto	2012	2013	Porcentaje de variación
Altos cargos	98.263	98.027	(0,24)
Retribuciones del personal eventual	299.983	273.999	(8,66)
Retribuciones del personal funcionario			
PDI	20.749.364	20.829.040	0,38
PAS	9.991.889	9.859.447	(1,33)
Retribuciones del personal laboral			
PDI	11.025.654	10.525.889	(4,53)
PAS	6.253.645	6.041.682	(3,39)
Becarios en formación	1.789.771	1.843.763	3,02
Incentivos, rendimiento y actividades extraordinarias	2.248.169	2.163.055	(3,79)
Seguridad Social	8.822.102	8.304.782	(5,86)
Prestaciones sociales	142.385	44.075	(69,05)
Total	61.421.225	59.983.759	(2,34)

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

La UdG abona las cuotas de la Seguridad Social con tres meses de retraso de acuerdo con la autorización de la Tesorería de la Seguridad Social, salvo las correspondientes a algunos investigadores relacionados con proyectos de investigación. A 31 de diciembre de 2013 quedaban pendientes de pago 1,94 M€, que corresponden a las cuotas patronales de diciembre de los investigadores de proyectos de investigación y a las cuotas patronales de octubre, noviembre y diciembre del resto de los trabajadores. El importe contabilizado correspondiente a las cuotas patronales de diciembre responde a una estimación del coste que se regulariza en el momento de su pago en el año siguiente. El Balance recoge correctamente los 1,94 M€, mientras que en la Liquidación del presupuesto de gastos figura como pendiente de pago 1,34 M€ por la no inclusión del importe estimado de las cuotas de diciembre (0,60 M€).

Los gastos de personal registrados en la Cuenta del resultado económico-patrimonial del ejercicio 2013 han sido de 64,31 M€. Se ha efectuado la conciliación de este importe con la liquidación del presupuesto de gastos con resultado satisfactorio. En el análisis del resultado económico-patrimonial se ha observado que la UdG registró en la cuenta 640, Sueldos y salarios, la Seguridad Social del personal que se registra en el capítulo 6 del presupuesto de gastos. De acuerdo con la naturaleza del gasto se debería contabilizar en la cuenta 642, Cargas sociales. El importe estimado objeto de reclasificación para el ejercicio 2013 es de 0,61 M€.

A 31 de diciembre de 2013 la UdG registró un pasivo en el Balance de 0,51 M€ en concepto de pagas extras devengadas y no vencidas, pero no incluyó la parte correspondiente a las vacaciones.

La UdG creó una provisión en la contabilidad financiera por 1,15 M€ por el importe de los primeros cuarenta y cuatro días de la paga extra de diciembre de 2012 que fue suprimida por el Real decreto ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Esta provisión responde al procedimiento abreviado interpuesto por las organizaciones sindicales ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Girona. Por acuerdo de las partes, el procedimiento quedó en suspenso en 2014, y en 2015 se ha hecho efectivo su pago en aplicación del Acuerdo de Gobierno de 10 de marzo sobre la recuperación de una parte de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012 para el personal del sector público de la Generalidad de Cataluña.

La UdG ha facilitado a la Sindicatura un detalle de la nómina del año 2013 por personas y conceptos, que ha sido conciliado con los gastos de personal con resultado satisfactorio. Este fichero incluye, además del gasto de personal, 0,63 M€ liquidados en los capítulos 2 y 4 del presupuesto de gastos y registrados en la Cuenta del resultado económico-patrimonial en los epígrafes Otros gastos de explotación y Transferencias y subvenciones, que también han sido objeto de fiscalización.

La gestión informática del expediente de los trabajadores la hace cada una de las unidades de PAS y PDI a través de una aplicación que no dispone de perfiles de usuarios.

La aplicación informática de gestión de expedientes no está integrada en el programa de nómina y de Seguridad Social. La falta de integración puede generar errores en la elaboración de la nómina y dificulta el control del gasto de personal. Tampoco existen comprobaciones periódicas de la correspondencia de datos entre los diferentes programas utilizados. En 2013 se pagaron algunos retrasos por errores producidos en la nómina de ejercicios anteriores.

El cierre de la nómina mensual va precedido de procesos de revisión y comprobación de corrección de datos por parte de la unidad de nóminas y los servicios de informática. En la comprobación se pueden detectar errores como la inexistencia de crédito en contratos sujetos a financiación específica. En estos casos se contacta con la Oficina de Investigación y Transferencia Tecnológica para que genere un nuevo crédito para poder hacer efectivo el pago de la nómina.

3.2. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PLANTILLA

Relación de puestos de trabajo

El artículo 29 del Decreto legislativo 1/1997, regulador de la función pública en Cataluña y aplicable a las universidades públicas, establece el contenido de las relaciones de puestos de trabajo, que deben contener al menos la denominación y las características esenciales de los puestos, los requisitos esenciales para ocuparlos, el complemento de destino

y, si procede, el específico, si son puestos de personal funcionario; el grupo, la categoría profesional y el régimen jurídico aplicable para los puestos de carácter laboral; la forma de provisión de los puestos, y los requisitos que deben cumplir los funcionarios de otras administraciones para poder acceder a ellos.

Los Estatutos de la UdG establecen que la Relación de puestos de trabajo (RPT) debe ser pública y que debe ser revisada como mínimo cada dos años. La RPT vigente en el ejercicio 2013 había sido aprobada en la sesión del Consejo Social de 27 de julio de 2009. Desde entonces se han aprobado modificaciones que se han incorporado a la RPT publicada junto con el presupuesto anual de la Universidad. En el ejercicio 2013 la UdG no aprobó ninguna modificación de la RPT. La RPT del PAS de 2013 no fue publicada en el DOGC, pero sí fueron publicadas las de los ejercicios 2014 y 2015.

El artículo 70 de la LOU establece que cada universidad pública debe establecer anualmente en el estado de gastos de su presupuesto la RPT de su profesorado, en la que debe haber debidamente clasificadas todas las plazas de profesorado incluyendo el PDI contratado. El artículo 71 de la LOU establece que las denominaciones de las plazas de la RPT de PDI funcionario deben corresponder a las de las áreas de conocimiento existentes.

El artículo 162 de los Estatutos establece que la Universidad debe definir la RPT del personal académico en función de las necesidades de docencia y de investigación y que el Consejo de Gobierno debe aprobar anualmente, dentro del presupuesto de la Universidad, la RPT del personal académico, en la que deben constar, clasificadas por categorías y departamentos, todas las plazas. En el ejercicio 2013 la UdG no tenía RPT del PDI y el presupuesto de gastos incluía únicamente un detalle de las plazas por categoría y su coste global por colectivo (PDI funcionario y PDI laboral), pero no la clasificación por departamento ni el coste por categorías.

De la revisión de la RPT del PAS se hacen las siguientes observaciones:

- La RPT no incluye el complemento de mejora adicional del PAS laboral.
- Determinados puestos de trabajo de PAS laboral tienen asociado un complemento de plus de peligrosidad, toxicidad y dureza que no está recogido en la RPT.
- No se indican algunas características esenciales de los puestos de trabajo (experiencia y conocimientos específicos u otras observaciones).

El artículo 30 del Decreto legislativo 1/1997 establece que los puestos de trabajo deben estar ocupados, con carácter general, por funcionarios públicos. Como excepción, pueden ser ocupados por personal en régimen laboral si se trata de puestos de naturaleza no permanente o de carácter periódico y discontinuo; si se trata de desarrollar actividades propias de oficios; si se trata de puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de conservación y mantenimiento de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, encuestas, protección civil, comunicación social, expresión artística, servicios sociales o protección de menores y no hay ningún cuerpo o escala con las funciones adecuadas; si

se trata de desarrollar actividades que requieran unos conocimientos específicos o técnicos especializados y no hay ningún cuerpo o escala con la preparación pertinente para el desarrollo adecuado de las funciones propias del puesto, o si se trata de puestos de investigación.

El artículo 75 del Estatuto básico del empleado público (EBEP) establece que los funcionarios se agrupan en cuerpos, escalas, especialidades u otros sistemas que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo.

La RPT incluye 484 puestos de trabajo de PAS, 337 de los cuales son plazas de funcionarios y 147 laborales. Del análisis de las descripciones de los puestos de trabajo previstos para PAS laboral se desprende que se incluyen algunos puestos, como, por ejemplo, jefes de servicio, técnicos informáticos y oficiales de apoyo de las unidades de conserjería que podrían ser ocupados por funcionarios ya que no reúnen las características de excepcionalidad previstas en la normativa.

En el trabajo realizado se ha observado que hay puestos de estructura que no están incluidos en la RPT ni han sido aprobados por el Consejo Social.

Plantilla

En el cuadro 12 se presenta la composición de la plantilla de la UdG y su evolución del ejercicio 2011 al 2013.

Cuadro 12. Composición de la plantilla

Categoría	2011	2012	2013
Catedrático de universidad	76	76	75
Catedrático de escuela universitaria	5	5	5
Agregado	53	59	70
Titular de universidad	264	265	265
Titular de escuela universitaria	77	67	58
Lector	75	72	74
Colaborador permanente	21	20	19
Colaborador temporal	1	4	6
Ayudante	3	3	3
Asociado	470	367	377
Asociado médico	131	161	179
Visitante	56	34	14
Emérito	1	1	2
Otros	14	10	10
Total PDI	1.247	1.144	1.157
PAS	741	726	721
Plantilla total	1.988	1.870	1.878

Fuente: Secretaría de Universidades e Investigación.

Nota: Datos referidos a 31 de diciembre de cada año.

El artículo 48 de la LOU establece que el PDI contratado, computado en equivalencia a tiempo completo, no puede superar el 49% del total del PDI de la universidad y que el PDI contratado laboral temporal no puede superar el 40% de la plantilla docente. Del trabajo realizado se desprende que la UdG en el ejercicio 2013 superaba este segundo límite.

La Ley de presupuestos de la Generalidad para 2012 establece que no se pueden tramitar expedientes de ampliación de plantilla ni disposiciones o expedientes de reestructuración de unidades orgánicas que supongan un incremento global del gasto, salvo las derivadas del traspaso de servicios o de una financiación finalista externa a la Generalidad. Se exceptúan de esta limitación los gastos de personal y la contratación resultante de programas de fomento competitivos o de otros recursos externos, en el ámbito de universidades e investigación. Respecto al nombramiento de personal interino y laboral temporal por vacante, se dispone que no se puede superar el límite establecido, con carácter básico, por la Ley de presupuestos generales del Estado y se debe concentrar en atender necesidades urgentes e inaplazables de los servicios públicos esenciales que determine el Gobierno. La Ley de presupuestos generales del Estado para 2013 recoge también esta limitación con los mismos supuestos y en el caso de las universidades establece una tasa de reposición de efectivos del 10%.

El Acuerdo de Gobierno de 28 de febrero de 2012, sobre contención de plantillas y limitaciones a los nombramientos y contrataciones de personal temporal en el ejercicio presupuestario 2012, que mantuvo su vigencia en 2013, establece que las universidades públicas catalanas no podían incorporar a nuevo personal y solo podían nombrar y contratar a personal interino por vacante en el ámbito de los servicios públicos académicos representados en el colectivo del PDI. En el caso del PAS solo se permitía nombrar a personal interino o contratar a personal laboral por exceso o acumulación de tareas, por sustitución transitoria de los titulares y para ejecutar programas de carácter temporal, de acuerdo con los requisitos y acreditaciones establecidas para cada uno de los casos.

En el ejercicio 2013 la UdG contrató por primera vez a setenta profesores asociados, a treinta y siete asociados médicos y a dos profesores visitantes, formalizó nuevos contratos con nueve agregados interinos, trece lectores, cuatro visitantes y cinco colaboradores temporales y nombró a dos titulares interinos. Respecto al PAS, la mayoría de las nuevas contrataciones del ejercicio responden a personal de apoyo a la investigación para proyectos con financiación específica, aunque también hubo otros nombramientos de PAS. El trabajo realizado por la Sindicatura no ha incluido todas las pruebas necesarias para poder pronunciarse sobre si estas contrataciones se ajustaron a la normativa vigente mencionada anteriormente.

3.3. CONVENIOS COLECTIVOS Y ACUERDOS CON EL PERSONAL

PAS laboral

El 19 de julio de 2013 el Consejo Social ratificó la firma del VI Convenio colectivo del PAS laboral de las universidades públicas catalanas con vigencia hasta diciembre de 2015.

Hasta su aprobación se seguía aplicando el V Convenio colectivo del PAS laboral, cuya vigencia finalizó el 31 de diciembre de 2009.

El Anexo I del VI Convenio incluye un detalle de los artículos que se modifican o quedan en suspenso por aplicación de la normativa autonómica y estatal desarrollada en materia de personal, como por ejemplo incrementos retributivos, incorporación de nuevo personal para cubrir puestos vacantes, jornada y horarios, duración de las vacaciones, licencias y permisos, plus comedor, compensación del 100% de la retribución en caso de incapacidad temporal, premios de jubilación, fondos de acción social, indemnización por invalidez o defunción y días adicionales de vacaciones como premio por servicios prestados.

El artículo 54 del Convenio establece que los trabajadores tienen derecho a una indemnización por invalidez o defunción y que las universidades deben concertar una póliza de vida, accidente e invalidez de tipo colectivo para garantizarla. El artículo 33 de la Ley de presupuestos de la Generalidad para 2012, prorrogada para 2013, suprime la concesión a los empleados públicos de cualquier ayuda en materia de acción social, excepto la contratación de pólizas de seguros de accidentes. El Anexo I del Convenio prevé la suspensión del artículo 54 mientras se mantenga vigente el artículo 33 de la Ley de presupuestos de la Generalidad para 2012, excepto en los casos en que el hecho causante sea un accidente. En el ejercicio 2013 la UdG no tenía suscrita una póliza para cubrir dichos riesgos.

PDI laboral

El 9 de octubre y el 27 de noviembre de 2006 las universidades y los sindicatos firmaron el I Convenio colectivo del PDI laboral de las universidades públicas catalanas para el periodo comprendido entre el 10 de octubre de 2006 y el 31 de diciembre de 2009. Durante el ejercicio 2013 se siguió aplicando este convenio porque no se había firmado uno nuevo.

Retribución en caso de baja por incapacidad temporal

Los convenios colectivos del PAS laboral y del PDI laboral establecen que al personal en situación de incapacidad temporal se le abonará el 100% de las retribuciones durante un plazo máximo de dieciocho meses.

El Real decreto ley 20/2012 estableció unos nuevos límites a los complementos que podían conceder las entidades del sector público a sus trabajadores en situación de incapacidad temporal y suspendió los acuerdos, pactos y convenios vigentes que previeran mejoras por encima de lo establecido. Por su parte, el Decreto ley 2/2012, de 25 de septiembre, sobre mejoras de la prestación económica de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración de la Generalidad, de su sector público y de las universidades públicas catalanas, adaptó la normativa aplicable a lo establecido por el Real decreto ley 20/2012. Ambas normas entraron en vigor el 15 de octubre de 2012.

La Mesa General de Universidades, en la sesión de 13 de marzo de 2013, estableció los supuestos considerados de especial protección, cuyo complemento debe ser el 100% de las retribuciones que se perciben en cada momento. Estos supuestos se corresponden con los recogidos posteriormente en el Decreto ley 2/2013, de 19 de marzo, de modificación del régimen de mejoras de la prestación económica de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración de la Generalidad, de su sector público y de las universidades públicas catalanas.

La disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de presupuestos del Estado para 2013, establece con carácter básico que las ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a un proceso de incapacidad temporal implicarán la aplicación del descuento en nómina previsto por la situación de incapacidad temporal en los términos y condiciones que se establezcan para cada una de las administraciones públicas. También dispone que este descuento se podrá no aplicar cuando la ausencia por enfermedad o accidente no supere la cifra que determine a estos efectos el órgano competente y con los requisitos y condiciones que se establezcan. La Mesa General de Universidades, en sesión extraordinaria de 28 de octubre de 2013, acordó establecer para todo el personal de las universidades públicas catalanas un límite de ocho jornadas anuales de ausencia justificada en el puesto de trabajo por motivos de salud siempre que estas jornadas no se acumulen en periodos superiores a tres días consecutivos. Dicho acuerdo tiene una vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014, aunque dispone que para las ausencias producidas antes de la aprobación de dicho acuerdo no se tendrá en cuenta este límite.

La UdG ha aplicado la normativa aprobada por la Generalidad y por la Mesa General de Universidades.

3.4. AUTORIZACIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL

El artículo 81.4 de la LOU establece que los gastos del PDI y del PAS deben ser autorizados por la comunidad autónoma en el marco de la normativa básica sobre oferta de empleo público. El artículo 163 de la LUC establece que los gastos del PDI y del PAS y la previsión agregada de plazas y contratos deben ser autorizados por el Gobierno de la Generalidad. Hasta el ejercicio 2010 las leyes de presupuestos de la Generalidad establecían que esta aprobación debía ser previa a la de los presupuestos por parte de las universidades (véase el informe 17/2011 de la Sindicatura de Cuentas), pero a partir del ejercicio 2011 esta previsión desapareció de las leyes de presupuestos.

El Gobierno de la Generalidad autorizó el gasto máximo de personal de la UdG del ejercicio fiscalizado mediante el Acuerdo de 5 de noviembre de 2013. El importe autorizado coincide con el presupuesto inicial del capítulo 1 de la UdG. En la autorización se hace constar que, puesto que la universidad ya había aprobado sus presupuestos, la autorización tiene carácter extemporáneo y es de aplicación lo establecido en el artículo 67.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico y del procedimiento administrativo común.

El Acuerdo de Gobierno especifica que la autorización no conllevaba en ningún caso la modificación de la subvención prevista por la Generalidad en sus presupuestos, ni por ejercicios futuros, y que los gastos autorizados se debían ajustar a las limitaciones legales aplicables.

3.5. OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO

El artículo 70 del EBEP establece que las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que tengan que proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso deben ser objeto de oferta pública de empleo o de otro instrumento parecido de la gestión de la provisión de las necesidades de personal.

El artículo 37 de la Ley de presupuestos de la Generalidad para 2012, vigente en 2013, establece que no se pueden aprobar nuevas ofertas públicas de empleo, y se suspende la ejecución de las ofertas de empleo público vigentes cuya convocatoria no haya sido publicada. En 2013 la UdG no aprobó ni publicó ninguna oferta pública de empleo.

3.6. VARIACIONES RETRIBUTIVAS

La Ley de presupuestos de la Generalidad para 2012, prorrogada para 2013, establece que la masa salarial del personal funcionario y laboral, excluidos los altos cargos, el personal laboral con contrato de alta dirección y otro personal directivo, no experimenta ningún incremento respecto a la del ejercicio anterior.

La Ley de presupuestos del Estado para 2013 establece que las retribuciones del PDI funcionario no pueden experimentar ningún incremento respecto a las de 2012.

El Acuerdo de Gobierno 19/2013, de 26 de febrero, por el que se adoptan medidas excepcionales de reducción de los gastos de personal para el ejercicio presupuestario 2013, dispone que se reducen las retribuciones anuales del personal funcionario y laboral de la Administración de la Generalidad, incluidas las universidades públicas catalanas, en la cuantía equivalente al importe de una paga extraordinaria y, cuando corresponda, de una paga adicional del complemento específico o equivalente. En el caso del PAS laboral que percibe más de dos pagas extraordinarias al año, la normativa establece que se reduce una decimocuarta parte de las retribuciones totales anuales, excluidos incentivos al rendimiento.

Del trabajo realizado se desprende que la UdG aplicó correctamente dicha normativa.

En relación con las retribuciones variables en función de objetivos del personal directivo, la Ley de presupuestos para 2012, prorrogada para 2013, establece la desaparición del derecho a percibir retribuciones variables en función de objetivos. En el ejercicio 2013 la UdG no abonó ninguna retribución en concepto de objetivos.

3.7. PLAN DE PENSIONES

El 15 de marzo de 2007 la Mesa General de Universidades firmó el acuerdo de adhesión al Plan de pensiones de empleo de promoción conjunta de los trabajadores de la Generalidad. Este acuerdo fue ratificado por los órganos de representación sindical y por los órganos de gobierno de la UdG.

En el ejercicio 2013 la UdG no hizo ninguna aportación al plan de pensiones en cumplimiento de la normativa presupuestaria del ejercicio.

3.8. PLANES DE JUBILACIÓN VOLUNTARIA

PDI funcionario

El artículo 48.1 de la LOU establece que las universidades pueden nombrar profesores eméritos en las condiciones previstas en esta Ley. El artículo 54 bis de la LOU dice que las universidades, de acuerdo con sus Estatutos, pueden nombrar profesores eméritos entre profesores jubilados que hayan prestado servicios destacados a la Universidad. El artículo 22 del Real decreto 898/1985, sobre régimen del profesorado universitario, establece el procedimiento que se debe seguir para que un profesor pueda ser nombrado emérito: las universidades pueden declarar profesores eméritos a aquellos profesores numerarios jubilados que hayan prestado servicios destacados a la universidad española durante al menos diez años; la declaración de profesor emérito implica la constitución de una relación de trabajo contractual, de carácter temporal, de acuerdo con lo determinado en los Estatutos de la Universidad; la retribución como emérito es siempre compatible con la percepción de la pensión de jubilación. El número de profesores eméritos no puede superar el 3% de la plantilla docente de la Universidad.

La disposición adicional vigesimotercera de la LOU establece que el Gobierno del Estado, las comunidades autónomas y las universidades deben promover, en el marco del estudio que el Gobierno realice y envíe a las Cortes Generales sobre el acceso a la jubilación anticipada de determinados colectivos, el establecimiento de acuerdos que faciliten la reducción gradual de actividad, a partir de los sesenta años, y la jubilación voluntaria anticipada de las universidades. También dice que el Estatuto del PDI previsto en la disposición adicional sexta de la LOU desarrollará la jubilación voluntaria. El Estatuto del PDI todavía no ha sido aprobado.

El Consejo de Gobierno de la UdG aprobó el 5 de junio de 2008 la normativa reguladora del Plan de prejubilación del PDI funcionario de la UdG. Se podían acoger al Plan los profesores funcionarios a tiempo completo que hubieran cumplido los 60 años y reunieran los requisitos necesarios para acceder a la jubilación voluntaria. El Plan se estructuraba en dos fases:

- Una primera fase de reducción docente en la que los profesores mantienen su situación de docente funcionario en activo en la Universidad. La reducción docente no puede ser

superior a la mitad de los créditos que los profesores deben impartir de acuerdo con su categoría y la planificación docente. El tiempo de reducción docente se debe destinar a realizar labores de asesoramiento, actividades de formación de investigación u otras fijadas por la Comisión de Personal Académico. La reducción docente es compatible con la reducción docente por el ejercicio de cargos académicos, siempre que la reducción total no supere la mitad de los créditos asignados para su categoría docente. La permanencia en esta fase puede variar entre uno y cuatro años y siempre debe ser de menos duración que la segunda fase. Los profesores que se acojan se deben comprometer a acogerse posteriormente a la jubilación forzosa.

- En la segunda fase se formaliza el contrato de mérito con una retribución equivalente a dos terceras partes de la diferencia entre la retribución bruta anual del profesor en el momento de la jubilación anticipada y la pensión máxima. Los profesores pueden acogerse directamente a la segunda fase. La retribución prevista en el contrato de mérito se revisa anualmente de acuerdo con lo establecido en la normativa presupuestaria a estos efectos. El contrato laboral de mérito no se puede prorrogar más allá de la edad de jubilación forzosa (setenta años). El emeritaje permite mantener la relación con la UdG mediante la participación en convenios, proyectos, tribunales, docencia voluntaria, etc. Una vez finalizado el contrato del Plan de prejubilación, el profesor podrá ser nombrado mérito en los términos previstos en la legislación vigente.

El Consejo de Gobierno de 26 de julio de 2012 aprobó la suspensión cautelar del Plan, tanto para la incorporación a la primera fase o a la segunda como para la posibilidad de pasar de la primera fase a la segunda. El 18 de julio de 2013 el Consejo de Gobierno acordó declarar extinguido y sin efectos el Plan aprobado en 2008 y suspendido en 2012, pero sin afectar al PDI que se hubiera acogido a él antes de la suspensión, que podía pasar de la primera fase a la segunda.

A 31 de diciembre de 2013 había veintiún profesores acogidos al Plan de prejubilación (doce profesores acogidos a la segunda fase con anterioridad a 2013, ocho profesores acogidos hasta septiembre de 2013 a la primera fase y a partir de octubre de 2013 a la segunda fase y un profesor acogido directamente a la segunda fase en octubre de 2013). La incorporación de un nuevo profesor al plan de emeritaje en el año 2013 es contraria a los acuerdos adoptados por el Consejo de Gobierno de la UdG.

La aplicación de dicha normativa ha dado lugar a la existencia de dos tipos de méritos: los que lo son una vez llegada su jubilación obligatoria y los que se han acogido al Plan de prejubilación. Teniendo en cuenta las diferencias entre los dos tipos de profesorado mérito, en opinión de la Sindicatura, la aplicación del Plan por la UdG supone la creación de una nueva categoría de profesor que no se ajusta a dicha normativa y que, de hecho, convierte en mérito de forma casi automática a los profesores entre 60 y 69 años que lo soliciten.

PDI laboral y PAS laboral

El artículo 50.3 del Convenio colectivo del PDI laboral establece que las universidades se comprometen a estudiar y proponer, en el plazo máximo de un año desde la firma del convenio, la aplicación de planes que estimulen la jubilación anticipada en función de su realidad organizativa y estructura de la plantilla, con la participación del Comité de Empresa. Hasta marzo de 2013 la UdG no había aprobado ningún Plan de jubilación parcial para el PDI laboral.

El artículo 53.4 del VI Convenio colectivo del PAS laboral dispone que las universidades deben promover, de acuerdo con la legislación vigente, la jubilación parcial anticipada con contrato de relevo para los trabajadores que estén interesados en ello. Dicho artículo también prevé la posibilidad de que mediante acuerdos se establezcan prestaciones retributivas compensatorias. De acuerdo con el Anexo I del VI Convenio, este artículo ha quedado en suspenso por aplicación del artículo 1.2 del Real decreto ley 20/2012, de 13 de julio. Hasta el 17 de marzo de 2013 la UdG tenía un Plan de jubilación parcial del PAS laboral que había sido aprobado en el año 2008 y que no se ajustaba totalmente a la normativa vigente.

El 26 de marzo de 2013 la UdG, el Comité de Empresa del PAS laboral y el del PDI laboral firmaron un nuevo acuerdo de Plan de jubilación parcial para todo el personal laboral que se ajusta a la normativa aplicable y tiene vigencia desde el 18 de marzo de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2018. El nuevo Plan no ha sido aprobado por el Consejo de Gobierno de la UdG.

A 31 de diciembre de 2013 había un PAS laboral jubilado parcialmente y no había ningún PDI laboral acogido al Plan.

3.9. JORNADA Y PERMISOS

La disposición adicional septuagésima primera de la Ley de presupuestos del Estado para el año 2012 establece que la jornada general de trabajo del personal del sector público no puede ser inferior a 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de media en cómputo anual.

La disposición adicional duodécima de la Ley 5/2012, de 20 de marzo, de medidas fiscales, financieras y administrativas y de creación del impuesto sobre las estancias en establecimientos turísticos, establece que la jornada ordinaria de trabajo del PAS de las universidades públicas de Cataluña debe tener una media semanal no inferior a 37,5 horas sin perjuicio de la jornada continuada en periodos de vacaciones y de las jornadas especiales que las universidades determinen reglamentariamente y deja en suspenso los acuerdos, pactos y convenios de ámbito laboral que lo contradigan.

El artículo 42 del V Convenio colectivo del PAS laboral, vigente hasta la aprobación, en mayo de 2013, del VI Convenio, establece que el total anual de horas de trabajo será de 1.462 que se distribuirán semanalmente en una jornada de 35 horas/semana en jornada

continua o partida, y una reducción de la jornada de trabajo en los meses de julio y agosto de, como mínimo, una hora diaria. El artículo 42 del VI Convenio, en suspenso en el ejercicio 2013, se pronuncia de forma idéntica.

El artículo 18 del Convenio colectivo del PDI laboral vigente en el ejercicio fiscalizado establece que la jornada laboral de este personal es la que se fije con carácter general para el PDI funcionario, establecida en 1.640 horas anuales, que corresponden a una media de 37,5 horas semanales.

La Junta del Consejo Interuniversitario de Cataluña, en la sesión de 29 de mayo de 2012, acordó que la jornada laboral ordinaria del PAS funcionario y laboral quedaba fijada en 37,5 horas de cómputo semanal, equivalentes a 1.633 horas anuales, exceptuando las reducciones de jornada en periodos de vacaciones y de las jornadas especiales que establezcan reglamentariamente las universidades, y que sería efectiva en septiembre de 2012. La UdG aplicó la nueva jornada a partir del 30 de septiembre de 2012. El 25 de abril de 2013 el Consejo de Gobierno de la UdG aprobó la jornada de trabajo del PAS de la UdG y el calendario laboral del PAS para el año 2013, que se ajustan a la normativa vigente.

El 11 de noviembre de 2008 la Gerencia y las secciones sindicales de la UdG acordaron que el PAS, al llegar a los sesenta años de edad, y hasta que se jubilara, tendría derecho a hacer una jornada semanal equivalente a 30 horas sin reducción de las retribuciones. Este acuerdo quedó en suspenso en 2012 en aplicación de la Instrucción de Gerencia 5/2012, de 26 de septiembre de 2012, aprobada en el marco del cumplimiento del artículo 38 de la Ley 1/2012, de presupuestos de la Generalidad para 2012, y de la Ley 5/2012. A los trabajadores que disfrutaban de reducción de jornada concedida con anterioridad a la suspensión se les ajustó la reducción a la jornada de 37,5 horas, resultando una jornada de 32 horas. El acuerdo sigue en suspenso y no se han concedido nuevas reducciones. En 2013 había diez PAS funcionarios acogidos a este acuerdo que recibieron las retribuciones equivalentes a tiempo completo.

El acuerdo de 2008 no se ajusta a derecho, ya que ni la normativa de función pública ni el Convenio colectivo prevén ningún tipo de reducción de la jornada asociada a la edad que al mismo tiempo no implique una disminución de las retribuciones por la parte proporcional. Por otra parte, las reducciones de jornada aplicadas en 2013 suponen un incumplimiento tanto de la Ley de presupuestos como de la Ley 5/2012.

La disposición transitoria quinta de la Ley 5/2012, de 20 de marzo, establece que el Gobierno de la Generalidad tenía que aprobar un plan de empleo que incluyera la reducción en un 15% de la jornada de los puestos de trabajo ocupados por personal interino del ámbito de la Mesa Sectorial de Negociación del Personal de Administración y Técnico, con la reducción proporcional de retribuciones. La disposición adicional vigesimocuarta de la misma Ley establecía que, en relación con el PAS que a la entrada en vigor de la ley prestara servicios a la Universidad mediante nombramiento de interino, se debían tomar en consideración las medidas relativas al personal interino al servicio de la Administración de la Generalidad, sin perjuicio de los preceptos que les fueran directamente aplicables.

La disposición adicional decimosexta de la Ley de presupuestos de la Generalidad para 2012 establece que “con carácter excepcional, el Consejo Interuniversitario de Cataluña, como órgano de coordinación del sistema interuniversitario de Cataluña, debe acordar, por medio de su junta permanente, medidas de contención del gasto, de reducción del déficit, de equilibrio presupuestario y de simplificación administrativa, aplicables a las universidades públicas y a las entidades y los organismos, que dependen de ellas”.

El Acuerdo de Gobierno de 27 de marzo de 2012 dio cumplimiento a la disposición transitoria quinta mencionada anteriormente.

La Junta del Consejo Interuniversitario de Cataluña no adoptó ningún acuerdo en relación con la disposición adicional vigesimocuarta de la Ley 5/2012 y la UdG no aplicó ninguna reducción a la jornada y retribuciones del PAS interino.

En el ejercicio fiscalizado la UdG aplicó el Acuerdo para unificar la normativa sobre permisos en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar para el personal al servicio de las universidades públicas, aprobado por la Mesa General de Universidades el 25 de septiembre de 2008 y modificado el 21 de julio de 2012. Este Acuerdo incluye algunos supuestos de permisos y reducciones de jornada que no se ajustan a la normativa vigente.

3.10. CONVENIOS CON INSTITUCIONES DE INVESTIGACIÓN

La Ley 14/2011, de 11 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación, prevé diferentes formas de movilidad del personal investigador, entre las que hay la adscripción, la concesión de excedencias, la concesión de compatibilidades y la autorización para prestar servicios en sociedades mercantiles dependiendo del tipo de entidades y del trabajo a desarrollar. El artículo 17 prevé que las universidades puedan autorizar la adscripción del personal investigador que preste servicios a otros agentes públicos de investigación y a agentes privados sin ánimo de lucro en los órganos de gobierno de los que tenga participación la universidad. El objeto de la adscripción debe ser la realización de labores de investigación, desarrollo tecnológico, transferencia o difusión del conocimiento, o de dirección de centros de investigación, instalaciones científicas o programas y proyectos científicos, durante el tiempo necesario para la ejecución del proyecto de investigación y de acuerdo con lo que los estatutos establezcan respecto al procedimiento y efectos de la adscripción. Los Estatutos de la UdG no incluyen ninguna previsión sobre el procedimiento y efectos de la adscripción del PDI a otras entidades.

El 22 de noviembre de 2006 la Generalidad de Cataluña y la UdG constituyeron la Fundació Privada Institut Català de Recerca en Patrimoni Cultural (ICRPC) y el 27 de julio de 2007 se firmó el Convenio de colaboración que regula la relación entre el ICRPC y la Universidad. El 26 de octubre de 2006, la Generalidad de Cataluña, la UdG y la Agencia Catalana del Agua constituyeron la Fundació Privada Institut Català de Recerca de l'Aigua (ICRA) y el 27 de julio del mismo año se firmó el convenio de regulación de la relación

entre el ICRA y la Universidad. Ambos convenios establecen el marco de las relaciones entre las entidades y regulan, entre otros aspectos, las condiciones respecto al personal, el uso de servicios, la propiedad industrial y las publicaciones. Los dos convenios tienen una vigencia indefinida. Los aspectos más destacables son los siguientes:

- El procedimiento de incorporación del personal investigador de la UdG al ICRPC y al ICRA se hace mediante la adscripción de la totalidad de su actividad de investigación por un tiempo determinado. El personal adscrito tiene una dedicación de investigación en estos institutos de entre 830 y 1.027 h/año.
- La institución de investigación puede solicitar a la UdG una intensificación de la dedicación del PDI mediante una reducción de la docencia asignada haciéndose cargo del coste que signifique la contratación de nuevo profesorado para cubrir la reducción de docencia del profesor adscrito.
- El personal adscrito puede adquirir nuevas responsabilidades y tareas. El instituto de investigación debe solicitar la aprobación por parte de la UdG de la nueva responsabilidad propuesta, así como del complemento retributivo correspondiente, si procede. Estos complementos retributivos deben ir a cargo del instituto.
- La institución de investigación puede solicitar a la UdG la incorporación de PAS de la Universidad a su estructura administrativa. La UdG debe conceder la excedencia voluntaria con reserva de plaza durante dos años.

En el ejercicio 2013 se firmaron dos convenios entre la UdG y el ICRPC por los que se adscribió la investigación de dos profesores al ICRPC, se les concedieron reducciones de docencia y se establecieron complementos retributivos por desempeño de cargo en el ICRPC.

Del trabajo realizado se hacen los siguientes comentarios:

- En el ejercicio 2013 había siete profesores de la UdG con la investigación adscrita al ICRPC y al ICRA.
- El ICRPC no compensó la UdG por el importe de los complementos concedidos por el desempeño de cargos en el Instituto.
- Seis profesores tenían reducciones de docencia de entre 9 y 16 créditos. La UdG no recibió ninguna compensación del ICRPC; el ICRA abonó la mitad de la compensación que correspondía por la reducción docente de un profesor. Por otra parte, dos profesores realizaron menos docencia que la que les correspondía una vez aplicadas las reducciones.
- En 2013 dos investigadores del ICRPC estaban contratados por la UdG como profesores asociados en el mismo departamento. Se ha analizado su dedicación docente y se

ha observado que en el curso 2013-2014 en un caso se le asignaron 24 créditos mientras que, de acuerdo con su régimen de dedicación, correspondían 18, y que en el otro caso se le asignaron 6 créditos y no los 9 que le correspondían de acuerdo con su régimen de dedicación.

- El 8 de febrero de 2012 se suscribió un convenio específico de colaboración entre el ICRPC y la UdG (con efectos desde septiembre de 2011) relativo al PAS del ICRPC. Mediante este convenio se establecen las condiciones de la prestación externa del servicio de administración al ICRPC por parte de personal de la UdG: la Universidad debe abonar las retribuciones al funcionario que preste sus servicios al ICRPC (se trata de un funcionario que había estado prestando servicios al ICRPC en situación de excedencia en la Universidad desde 2009 y reingresó en 2011), y este transferirá a la UdG las cantidades correspondientes a su sueldo bruto y cuota patronal. El ICRPC no ha abonado a la UdG las cantidades correspondientes a los ejercicios 2011-2013.
- La UdG recoge dentro de la RPT la plaza de responsable administrativo con destino en el ICRPC como unidad orgánica de la Universidad. El PAS de la UdG que presta sus servicios al ICRPC debe formar parte de la plantilla del Instituto y debería ser este el encargado de abonar sus retribuciones directamente.
- En julio de 2015 la UdG ha solicitado formalmente al ICRPC la devolución de parte de la deuda acumulada desde su creación, que comprende tanto el gasto de PAS como el de PDI. El importe reclamado no ha sido objeto de fiscalización.

3.11. EXPEDIENTES Y CONCEPTOS SALARIALES DEL PAS

Se han revisado a criterio del auditor los expedientes, conceptos salariales y retribuciones del ejercicio 2013 de un total de ciento setenta y ocho perceptores. Del análisis realizado se desprenden las siguientes observaciones:

- El Acuerdo entre la Gerencia y la Junta de PAS funcionario sobre el procedimiento para la provisión temporal de puestos de trabajo, sustituciones y refuerzos firmado en el año 2011 y vigente en 2013, establece que para cubrir un puesto de trabajo de la escala auxiliar administrativa o de la escala administrativa se nombrará personal interino con un nivel inferior al de la RPT durante los dos primeros años, transcurridos los cuales el trabajador pasará a un nivel superior. Para el PAS laboral temporal, si bien no existe ningún acuerdo con los representantes de los trabajadores, se ha observado que también se ha aplicado un nivel inferior al de la RPT. De acuerdo con la normativa vigente, el personal interino debe percibir las retribuciones que corresponden al puesto ocupado de acuerdo con la RPT.
- La UdG reconoce al PAS laboral los servicios prestados a otras administraciones públicas para el perfeccionamiento de trienios. Este reconocimiento no está previsto en la

normativa vigente (la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración pública, es aplicable únicamente a los funcionarios y el Convenio colectivo del PAS laboral no incluye ninguna previsión al respecto).

- La UdG abonaba desde el año 2005 al PAS funcionario de conserjería un complemento de equiparación con el PAS laboral. Este complemento fue creado por acuerdo del Consejo Social de 21 de abril de 2005, pero no se incorporó a la RPT hasta 2015.
- Seis PAS funcionarios de la escala administrativa ocupaban, en el año 2013, puestos de trabajo de nivel superior y percibían un complemento por la diferencia retributiva entre su nivel y el de la plaza ocupada. Este complemento no se redujo en la parte proporcional correspondiente por la reducción de la paga extra fijada por el Acuerdo de Gobierno de 26 de febrero de 2013.
- Un PAS funcionario percibía en el año 2013 un complemento de equiparación que le había sido concedido en el año 1998, aunque el motivo que lo generó ya no existía.
- Tres PAS funcionarios percibían en el año 2013 un complemento por atribución de funciones que había sido concedido en años anteriores y renovado en varias ocasiones. En 2014 se revocaron las atribuciones de funciones de dos de estos funcionarios. En el caso que continuaba vigente en 2014, la atribución de funciones se hizo en 2007 y se había renovado año a año. En opinión de la Sindicatura, la atribución de funciones no se puede utilizar en sustitución de modificaciones de la RPT. Por otra parte, a este complemento no se le aplicó la reducción proporcional correspondiente por la reducción de la paga extra fijada por el Acuerdo de Gobierno de 26 de febrero de 2013.
- Set PAS funcionarios ocupaban puestos de trabajo en comisión de servicios concedida en ejercicios anteriores que se habían renovado con una duración total superior a los dos años previstos en la normativa vigente. La UdG, transcurridos dos años de las comisiones de servicio, o bien las renovaba, o bien las sustituía por otras figuras, como los encargos de funciones o las adscripciones provisionales. La utilización de dichas figuras no puede sustituir la convocatoria de las plazas de acuerdo con la normativa vigente y podría incumplir las limitaciones vigentes sobre contratación de personal.
- El presupuesto de la UdG recoge determinadas gratificaciones por servicios extraordinarios que incluyen varios supuestos como guardias, labores de promoción de la UdG, tareas de apoyo en acciones institucionales o académicas realizadas dentro o fuera de la jornada, en día laborable o festivo. De acuerdo con la normativa, las gratificaciones extraordinarias lo deben ser para servicios prestados fuera de la jornada laboral. Por lo tanto, las gratificaciones abonadas por servicios dentro de la jornada laboral ordinaria no se ajustan a la normativa.
- En el año 2013 la UdG no tenía aprobada ninguna normativa reguladora de la participación del PAS en actividades realizadas al amparo del artículo 83 de la LOU. En la docu-

mentación justificativa de las gratificaciones abonadas a dos PAS por este concepto no se indica el número de horas ni el precio/hora ni si se han hecho fuera de la jornada laboral. El presupuesto de 2014 de la UdG incluye la retribución horaria para algunos trabajos y actividades de PAS y de PDI, prevé que las actividades se deben desarrollar fuera de la jornada de trabajo y que el importe anual de las gratificaciones no puede superar el 30% del sueldo base del grupo A1.

- La UdG abona a los coordinadores de la docencia de idiomas un complemento bajo la forma de gratificación extraordinaria. En opinión de la Sindicatura, este complemento es parte integrante del complemento específico y se debería recoger en la RPT.
- La UdG tuvo contratados en 2013 veintidós PAS laborales de apoyo a unidades administrativas mediante contratos por obra y servicio que eran financiados en parte con cargo al presupuesto general de la Universidad y en parte con cargo a proyectos o actividades. Se ha revisado el expediente de uno de estos PAS que había sido contratado desde el año 2005. La duración de la relación laboral y las tareas asignadas podrían ser indicativas de la existencia de un puesto de trabajo no previsto en la RPT.
- A los pagos al PAS que colabora en servicios de tutoría y consultoría de la Universitat Oberta de Catalunya en el marco del convenio suscrito por ambas instituciones la UdG aplica un porcentaje de retención por IRPF del 15%. De acuerdo con la normativa reguladora del IRPF, estas retribuciones se deben incluir dentro de la base para el cálculo de la retención aplicable junto con el resto de las retribuciones.
- El acuerdo de 7 de julio de 2006 entre la Gerencia de la UdG y el Comité de Empresa para favorecer la asignación de funciones y puestos de trabajo con carácter temporal al PAS laboral indefinido de la UdG en los casos de que aquella asignación suponga la declaración de la situación administrativa de excedencia voluntaria en la plaza que ocupaba garantiza el retorno a aquella en las mismas condiciones que tenía. Este acuerdo no se ajusta a derecho porque, por una parte, concede los efectos de la excedencia forzosa a un supuesto no previsto en la normativa y, por otra parte, no respeta la concurrencia en estos procesos del personal de otras universidades de acuerdo con lo establecido en el artículo 76 de la LOU. En 2013 dieciséis PAS laborales ocupaban plazas que se habían provisto al amparo de dicho acuerdo. De estos, once ocupaban plazas no recogidas en la RPT.
- En el ejercicio 2013 había veintiocho PAS funcionarios que ocupaban plazas mediante encargos de funciones y diez mediante comisiones de servicios internas sin que se dieran los requisitos previstos en el Decreto 123/1997, por el que se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Generalidad, aplicable a las universidades públicas. Con el objetivo de regularizar situaciones problemáticas que se mantenían desde hacía años por este motivo, el 25 de junio de 2015 la UdG aprobó la Normativa para el nombramiento provisional de PAS funcionario de la UdG en un grupo o subgrupo superior. Esta Norma-

tiva no se ajusta a derecho, ya que modifica la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad en la que debería quedar el funcionario que ocupa la plaza vacante, ya que se le reserva la plaza de origen, y no respeta la concurrencia de personal de otras universidades para poder acceder a estas plazas, prevista en el artículo 76 de la LOU.

- La UdG tiene implantado un sistema de control horario para el PAS que no se aplica con carácter general al personal de apoyo a la investigación.

3.12. EXPEDIENTES Y CONCEPTOS SALARIALES DEL PDI

Se han revisado a criterio del auditor los expedientes, conceptos salariales y retribuciones del ejercicio 2013 de un total de setenta y nueve perceptores. Del análisis realizado se desprenden las siguientes observaciones:

- Además de los cargos establecidos por el Real decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, y por los Estatutos, la UdG ha creado otros cargos cuya retribución es equiparable a la de los cargos previstos en el Real decreto 1086/1989. Los Estatutos no prevén la creación de cargos adicionales a los establecidos.
- El artículo 68 de la LOU y los Estatutos establecen que la dedicación a tiempo completo es un requisito necesario para ocupar órganos unipersonales de gobierno. En el ejercicio 2013 siete profesores asociados recibieron un complemento de cargo académico (tres por cargos de coordinación de estudios, dos como secretarios de departamento y dos como secretarios de facultad o escuela).
- Durante el ejercicio 2013 la UdG tuvo un total de 729 profesores asociados contratados, 120 de los cuales fueron contratados por primera vez como asociados, aunque trece de ellos habían sido contratados en el año 2012 mediante otras figuras de PDI laboral. Treinta y un profesores se seleccionaron mediante convocatoria pública y el resto, de forma directa, sin convocatoria pública, hecho que incumple el artículo 48.3 de la LOU, que establece que la contratación de PDI, excepto la figura de profesor visitante, se debe hacer mediante concurso público.
- El artículo 34.2 del Convenio del PDI laboral establece que las universidades, previa negociación con el Comité de Empresa, pueden establecer otros tipos retributivos para su profesorado asociado, hasta un máximo de cuatro, así como las condiciones de acceso a cada uno de ellos. La UdG no dispone de ningún acuerdo regulador de las condiciones de acceso a cada una de las categorías de profesor asociado. El establecimiento de la categoría de los profesores asociados y los cambios de categoría los hace el departamento al que pertenece el profesor.

- La UdG no pide las declaraciones de compatibilidad a los profesores asociados en el momento de la primera contratación ni en las renovaciones posteriores, sino únicamente una autorización de compatibilidad firmada por el propio profesor. Del análisis de diez expedientes de profesores asociados se desprende que para cuatro profesores que ejercían su actividad principal en el sector público no existía la autorización de compatibilidad y que cuatro profesores declararon que no ejercían ninguna otra actividad. En opinión de la Sindicatura, en estos últimos cuatro casos no se cumple el artículo 53 de la LOU, que establece que los contratos con profesores asociados se deben formalizar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario, que la duración del contrato será trimestral, semestral o anual y se podrá renovar por periodos de igual duración siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.
- El artículo 83 de la LOU establece que los grupos de investigación reconocidos por la Universidad, los departamentos y los institutos universitarios de investigación, y su profesorado mediante estos o los órganos, centros, fundaciones o estructuras organizativas equivalentes de la Universidad dedicados a la canalización de las iniciativas de investigación del profesorado y a la transferencia de los resultados de la investigación, pueden firmar contratos con personas, universidades o entidades públicas o privadas para la realización de trabajos de carácter científico, técnico o artístico, así como para el desarrollo de enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación. Los Estatutos de la UdG establecen que el Consejo de Gobierno establecerá el procedimiento para la autorización de los convenios y contratos y los criterios de afectación de los bienes e ingresos obtenidos. En el ejercicio 2013 la UdG no tenía ninguna normativa interna que regulara la participación del PDI en actividades del artículo 83 de la LOU. A partir del presupuesto del ejercicio 2014 se establecen precios/hora para determinadas actividades.

Una parte significativa de los encargos de colaboración del PDI se hacen a través de la Fundació UdG. En el ejercicio 2013 la Universidad recibía una relación de pagos a realizar a cargo de la fundación, la cual le transfería los fondos necesarios. A partir del ejercicio 2014 la fundación hace los pagos directamente a los profesores. Puesto que estas actividades forman parte de las actividades propias del PDI, las retribuciones que se deriven de ellas se deberían integrar en la nómina y tener en cuenta a los efectos del control de los límites retributivos establecidos en la normativa vigente. Por otra parte, no existe ningún convenio regulador de las relaciones entre la Universidad y la fundación.

De los 371 PDI que en el año 2013 recibieron retribuciones por actividades del artículo 83 de la LOU, en cuarenta y dos casos (treinta y dos de los cuales eran profesores asociados) estas representaron más de un 30% de la retribución total (en diecisiete casos más de un 50%).

- A los pagos al PDI que colabora en servicios de tutoría y consultoría de la Universitat Oberta de Catalunya en el marco del convenio suscrito por ambas instituciones, la UdG aplica un porcentaje de retención por IRPF del 15%. De acuerdo con la normativa regu-

ladora del IRPF, estas retribuciones se deben incluir dentro de la base para el cálculo de la retención aplicable junto con el resto de las retribuciones.

- El artículo 48.3 de la LOU establece que la contratación de PDI, excepto la figura de profesor visitante, se debe hacer mediante concurso público. En el ejercicio 2013 la UdG contrató a nueve profesores agregados interinos y nombró a dos profesores titulares interinos de forma directa. Todos los profesores habían sido contratados anteriormente como profesores lectores o visitantes. Estas contrataciones podrían incumplir el Acuerdo de Gobierno de 28 de febrero de 2012 sobre contención de plantillas y limitaciones a los nombramientos y contrataciones de personal temporal en el ejercicio 2012, que mantuvo la vigencia a lo largo de 2013, de acuerdo con el cual solo se podía nombrar o contratar personal interino por vacante en el ámbito de los servicios públicos académicos representados en el colectivo de PDI. No ha quedado acreditado que dichas contrataciones fueran para cubrir vacantes.
- El artículo 54 de la LOU establece que la contratación de profesores visitantes se debe hacer con la duración que se acuerde entre las partes y con dedicación a tiempo completo o a tiempo parcial con profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros, con la finalidad de desarrollar tareas docentes o de investigación. En el año 2013 la UdG tuvo un total de cuarenta profesores visitantes. Cuatro profesores asociados fueron contratados como visitantes y veintidós profesores finalizaron su contrato como visitante y fueron contratados mediante otras figuras (asociado, agregado interino, colaborador, lector y titular de universidad interino). La utilización de la figura del profesor visitante en sustitución de otras por limitaciones presupuestarias o para mantener profesores que de otra manera no se podrían contratar hace que se desvirtúe la figura del profesor visitante y que se incumpla el artículo 54 de la LOU. Además, las autoridades laborales y/o los tribunales de justicia podrían declarar que los contratos suscritos no se ajustan a derecho, lo que podría generar obligaciones de carácter laboral y económico para la Universidad.
- La UdG abona indemnizaciones a los profesores asociados en el momento de la finalización de los contratos. Al amparo de lo dispuesto en los artículos 20 y 21 del Decreto 898/1985, sobre régimen del profesorado universitario, cuando las universidades contratan modalidades de profesorado específico al amparo del apartado segundo del artículo 48 de la LOU, si se trata de profesores asociados, estos no tendrán derecho a indemnización cuando expire el tiempo convenido en el contrato. La Sindicatura considera que la UdG debería haber esperado las resoluciones del Juzgado de lo Social respecto a las demandas que hubieran podido interponer los profesores antes de abonarles un importe en concepto de indemnización, y haber actuado de acuerdo con lo que declarara la sentencia firme.
- El artículo 40.4 de la LOU prevé que las universidades fomenten la movilidad de su personal docente e investigador con la concesión de permisos y licencias, en el marco de la legislación aplicable y de acuerdo con las previsiones estatutarias de cada universidad.

El artículo 56 de la LUC establece que los profesores contratados permanentes pueden disfrutar, de acuerdo con la normativa interna de la universidad, como máximo de un año sabático por cada seis de actividad académica, siempre que este periodo de tiempo se dedique a actividades de formación o colaboración en una universidad o centro de investigación de fuera de Cataluña. La normativa interna de la UdG prevé la concesión de periodos sabáticos como compensación por la dirección de tesis doctorales, supuesto que podría contradecir dicha normativa.

- La Ley 14/1986, de 25 de abril, general de sanidad, establece que las administraciones públicas competentes en educación y sanidad deben establecer el régimen de conciertos entre las universidades y las instituciones sanitarias en las que se debe impartir enseñanza universitaria, a los efectos de garantizar la docencia práctica de la medicina y la enfermería y otras enseñanzas que lo exijan. Este régimen puede establecer la vinculación de determinadas plazas asistenciales de la institución sanitaria con plazas docentes de los cuerpos de profesores de universidad y con plazas de profesorado contratado doctor.

El artículo 61 de la LOU prevé que la plaza docente vinculada a los servicios asistenciales de instituciones sanitarias, en áreas de conocimiento de carácter clínico asistencial, se considera, a todos los efectos, como un solo puesto de trabajo.

El Real decreto 1558/1986, de 28 de junio, de bases generales del régimen de conciertos con las instituciones sanitarias, establece que los profesores que ocupen plaza vinculada desarrollan el conjunto de sus funciones docentes, investigadoras y asistenciales en una misma jornada y que sus retribuciones las debe abonar la Universidad en una única nómina sin que la institución sanitaria pueda satisfacer ninguna retribución. También prevé un mecanismo de compensación a la universidad por parte de los organismos sanitarios.

El concierto suscrito el 24 de abril de 2008 entre la UdG y el Instituto Catalán de la Salud prevé que en un plazo de seis meses se debía elaborar el plan de vinculación de plazas docentes y asistenciales para los cinco años siguientes, que se debía anexar al concierto. Este plan no ha sido facilitado por la UdG. También establece que, mientras no se determinara el mecanismo de compensación presupuestaria entre la UdG y el Instituto Catalán de la Salud, ambas instituciones seguirían retribuyendo al personal que ocupara las plazas vinculadas de la misma manera que lo hacían anteriormente.

La UdG ha manifestado que en el año 2013 había un profesor que ocupaba una plaza vinculada y que percibía de la Universidad las retribuciones correspondientes a una dedicación a tiempo parcial, excepto los importes de los tramos de docencia e investigación, que percibía por su importe total. Por otra parte, en el Departamento de Ciencias Médicas había doce profesores a tiempo completo de la actividad asistencial de los que no se dispone de información, y ciento setenta profesores asociados médicos. Los profesores que prestan servicios en un hospital pero que no ocupan una plaza

vinculada deben estar a tiempo parcial en la universidad y percibir las retribuciones correspondientes a tiempo parcial, que no incluyen los conceptos de tramos de investigación ni de docencia.

- La plantilla de PDI laboral del año 2013 incluía diez plazas con categoría de “comisiones de servicios”. La comisión de servicios es una forma de provisión de plazas, pero no una categoría. En el ejercicio 2013 había trece PDI que ocupaban plazas en comisión de servicios, nueve de los cuales eran profesores de secundaria que percibían las retribuciones y conceptos salariales de su puesto de origen. No ha quedado acreditado que los profesores que ocupaban plazas en comisión de servicios cumplieran los requisitos necesarios para ocuparlas.
- El 25 de abril de 2014 el Consejo de Gobierno de la UdG aprobó la Normativa de colaboradores de docencia e investigación, que son personas que desarrollan su actividad profesional fuera del ámbito académico de la UdG y que colaboran ocasional o permanentemente con la universidad de manera desinteresada llevando a cabo actividades docentes o investigadoras y sin tener vinculación laboral con la universidad. Se prevén cuatro figuras de colaborador docente (tutor de prácticas externas, asociado clínico, tutor de trabajos de final de estudios, director o codirector de tesis) y dos de colaborador de investigación (investigador vinculado a la universidad e investigador invitado). Del análisis de estas figuras se desprende que la de asociado clínico no se ajusta a derecho porque se trata de una figura que está configurada por el Real decreto 1558/1986, de 28 de junio, por el que se aprueban las Bases generales del régimen de conciertos de las universidades con las instituciones sanitarias. En lo que concierne al resto de las figuras, en principio son ajustadas a derecho siempre que los convenios que se establezcan respeten la normativa vigente en materia de profesorado universitario.

3.13. CARGA DOCENTE

El artículo 6 del Real decreto ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, establece que el PDI funcionario de las universidades en régimen de dedicación a tiempo completo debe dedicar a la actividad docente la parte de la jornada necesaria para impartir en cada curso un total de 24 créditos ECTS (*European Credit Transfer System*), si bien la dedicación docente puede variar (al alza o a la baja) en función de la actividad de investigación reconocida, pero nunca puede ser inferior a la parte de jornada necesaria para impartir en cada curso un total de 16 créditos ECTS. Esta norma establece que el Gobierno, con informe previo de las comunidades autónomas y del Consejo de Universidades, debe regular las bases del régimen general de dedicación del PDI funcionario.

La Junta del Consejo Interuniversitario de Cataluña en la sesión del 10 de mayo de 2012 adoptó un acuerdo según el cual las universidades, considerando su autonomía, deberían poder mantener o establecer unas normas propias para determinar la dedicación académi-

ca de su profesorado permanente. Estas normas, que podrían ser alternativas a las previstas en el Real decreto ley, deberían resultar en un cómputo de horas de dedicación para el conjunto del profesorado equivalente al previsto en el Real decreto ley 14/2012. El acuerdo establece una aplicación gradual de la normativa durante el curso 2012-2013 y prevé su aplicación completa para el curso 2013-2014.

En aplicación del acuerdo anterior y del Real decreto ley 14/2012 la UdG ha establecido su propio sistema regulador de la dedicación de su profesorado. El 31 de mayo de 2012 el Consejo de Gobierno de la UdG aprobó el Acuerdo sobre la dedicación académica del profesorado a tiempo completo de la UdG. En el caso del PDI funcionario la normativa interna determina una dedicación de entre 16 y 36 créditos. En el caso del PDI laboral fija la misma dedicación que para el PDI funcionario. Por otra parte, para el profesorado considerado investigador activo o investigador activo en formación la normativa interna prevé reducciones de docencia de entre 2 y 10 créditos dependiendo de su categoría y en función de si tienen reconocidos o no complementos de productividad. El acuerdo también prevé que en caso de que el departamento disponga de becarios de investigación predoctoral se les pueden asignar créditos de docencia a cuenta de reducir la dedicación docente a los lectores sin complemento de productividad, para potenciar la carrera académica. Por último, el acuerdo establece que en caso de que la dedicación docente sea inferior a la prevista en el Real decreto ley 14/2012, la actividad docente se deberá completar con tareas de atención a los estudiantes en el marco del desarrollo de los nuevos estudios y que estas tareas se registrarán una vez que se implemente el Plan de dedicación académica.

Por otra parte, el acuerdo del Consejo de Gobierno de 31 de mayo de 2012 sobre modificación de los créditos de reconocimiento por cargos académicos fija las reducciones docentes correspondientes a las diferentes categorías de cargo académico. El número de créditos de reducción docente varía en función del cargo y de la dedicación que corresponda en aplicación de la normativa interna de la UdG (16, 24, 32 o 36 créditos). Se prevé que en caso de que algún profesor se beneficie de alguna medida que le suponga una capacidad docente diferente a las recogidas en dicha normativa, los créditos de reducción a que tendrá derecho serán proporcionales a su dedicación docente y a la categoría del cargo académico, con redondeo al alza en fracciones de 0,5 créditos.

En el trabajo realizado se ha observado que la UdG aplica reducciones de docencia diferentes a las relacionadas directamente con el desempeño de cargos académicos y que no están recogidas en la normativa aplicable al curso 2013-2014: labores de apoyo a la investigación, participación en aulas de estudio, otras tareas de apoyo en la coordinación de máster, participación en programas piloto, tareas de representación, formación a otros profesores, dirección del coro de la UdG, dirección de tesis y de proyectos, y otros trabajos realizados en los centros o las facultades. Estos supuestos implican reducciones de entre 0,5 y 26,5 créditos. Además, se da el hecho de que la UdG ha concedido reducciones de docencia por cargo y/u otras tareas a diez profesores asociados a tiempo parcial y a tres profesores visitantes. La reducción aplicada en estas categorías docentes no es coherente

con su objeto y naturaleza contractual. Además, en el caso de los profesores asociados, el artículo 68 de la LOU establece que la dedicación a tiempo completo del profesor universitario es un requisito necesario para ocupar cargos académicos.

El 23 de abril de 2015 el Consejo de Gobierno aprobó la Normativa de reconocimiento de la dedicación a cargos y trabajos de gestión académica mediante reducción de la docencia en la que sí que se recogen algunos de los supuestos mencionados.

El 27 de febrero de 2013 el Consejo de Gobierno de la UdG aprobó el Acuerdo para regular la intensificación de las actividades de investigación y transferencia del profesorado con recursos procedentes de estas mismas actividades. El acuerdo establece que el profesorado con dedicación a tiempo completo y considerado investigador activo de acuerdo con la normativa interna de la universidad, puede solicitar una reducción docente para dedicarse más intensamente a la actividad de investigación y transferencia, y en especial a la búsqueda de financiación para esta finalidad. La reducción docente puede ser de un mínimo de tres créditos y un máximo de nueve créditos por curso académico, y la dedicación docente una vez aplicada la reducción no puede ser inferior a seis créditos por curso académico. El acuerdo también establece que el encargo docente objeto de reducción puede ser cubierto mediante la contratación de nuevo profesorado. Esta reducción no se ajusta a derecho de acuerdo con el contenido del Real decreto ley 14/2012.

Las reducciones de docencia establecidas por la UdG que no se corresponden con las de los supuestos recogidos en el artículo 64.4 del Real decreto ley 14/2012 no se ajustan a derecho, ya que dicho artículo es de obligado cumplimiento y no permite otras dedicaciones docentes del profesorado que las establecidas en él (16, 24 o 32 créditos, dependiendo del cumplimiento de los requisitos establecidos).

Para el análisis de las cargas docentes, la UdG ha facilitado las horas de docencia presencial de todos los profesores (excepto asociados y visitantes) para el curso 2013-2014, y también las reducciones de docencia aplicables.

No se ha tenido en cuenta a los estudiantes de máster o de un programa de doctorado beneficiarios de las becas concedidas por la Agencia de Gestión de Ayudas Universitarias y de Investigación (AGAUR) para realizar actividades académicas dirigidas de apoyo al profesorado de las universidades públicas catalanas. La Resolución ECO/181/2013, de 8 de febrero, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa piloto para el curso 2012-2013, establece como tareas que deben llevar a cabo las personas beneficiarias las siguientes: tareas de apoyo a las actividades académicas en grupos de prácticas y seminarios, seguimiento de trabajos académicos, atención y apoyo a los estudiantes de forma presencial o virtual, apoyo en la elaboración de materiales docentes y otras tareas de apoyo a las actividades académicas dirigidas de apoyo al profesorado. A los estudiantes de máster beneficiarios de las becas se les asigna un total de 32 horas mensuales de dedicación a las actividades académicas, y en el caso de los estudiantes de un programa de posgrado se establecen 24 horas, que deben ser adicionales a las actividades docentes que prevén las convocatorias de ayudas predoctorales de programas oficiales de los que

también pueden ser beneficiarios. Por último, se dispone que las actividades académicas dirigidas de apoyo al profesorado deben ser presenciales y no se podrán incluir en el Plan de ordenación académica. La convocatoria se resolvió en marzo de 2013 y se concedieron cuarenta y seis becas a estudiantes de la UdG. Las posibles horas de docencia de los beneficiarios no han sido incluidas en el fichero de docencia facilitado. En el ejercicio 2013 la AGAUR publicó dos nuevas convocatorias, que se resolvieron en 2014.

Se ha analizado a 585 profesores del curso 2013-2014. La capacidad lectiva establecida por la UdG para estos profesores ha sido comparada con la dedicación docente establecida en el Real decreto ley 14/2012 (16, 24 y 32 créditos). En el análisis realizado se han detectado las siguientes observaciones para el PDI funcionario:

- Tres catedráticos de universidad y dos profesores titulares de universidad tienen una capacidad lectiva para el curso 2013-2014 inferior a los 16 créditos.
- Ciento setenta profesores tienen una capacidad lectiva de 22 créditos (treinta y seis catedráticos de universidad, tres catedráticos de escuela universitaria, ciento treinta titulares de universidad y un titular de escuela universitaria).
- Ciento cinco profesores tienen una capacidad lectiva de 29 créditos (diez catedráticos de universidad, dos catedráticos de escuela universitaria, setenta y ocho titulares de universidad y quince titulares de escuela universitaria).
- Veinte profesores titulares de escuela universitaria tienen una capacidad lectiva de 36 créditos.
- Tres catedráticos de universidad, tres titulares de universidad y tres titulares de escuela universitaria no tienen capacidad lectiva asignada.

En lo concerniente al PDI laboral, se ha detectado que un profesor lector no tenía capacidad lectiva asignada.

El resultado del análisis referido a la dedicación establecida por la Universidad, tomando en consideración las reducciones de docencia aplicables según la información facilitada por la UdG, es el siguiente:

- Para ciento cuarenta y un profesores (24,10%) la docencia asignada ha sido superior a su capacidad docente.
- Para ciento cuatro profesores (17,78%) la docencia asignada ha sido igual a su capacidad docente.
- Para doscientos diez profesores (35,90%) la docencia asignada ha sido inferior entre un 1% y un 10% a su capacidad docente.

- Para noventa y tres profesores (15,90%) la docencia asignada ha sido inferior entre un 11% y un 30% a su capacidad docente.
- Para dieciocho profesores (3,08%) la docencia asignada ha sido inferior entre un 31% y un 50% a su capacidad docente.
- Para cuatro profesores (0,68%) la docencia asignada ha sido inferior entre un 51% y un 70% a su capacidad docente.
- Para cinco profesores (0,85%) la docencia asignada ha sido inferior en más de un 71% a su capacidad docente.
- Dos profesores (0,34%) no han tenido asignación de docencia.
- Para ocho profesores (1,37%) no se ha podido comprobar la asignación docente por falta de información.

De acuerdo con el artículo 16 del Real decreto 898/1985, en cada universidad se debe constituir un servicio de inspección para hacer, entre otras funciones, el seguimiento y control general de la disciplina académica. La UdG no ha constituido este Servicio.

3.14. SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES INCLUIDAS EN EL INFORME 24/2006

A continuación se presenta el seguimiento de las recomendaciones incluidas en el informe 24/2006, referido al ejercicio 2003, relativas a los gastos de personal de la UdG.

Descripción	Situación	Apartado
La Universidad debe elaborar, aprobar y publicar la RPT para el PDI, de acuerdo con la normativa vigente en materia de función pública.	En el ejercicio 2013 la UdG no tenía una RPT del PDI que se ajustara a la normativa aplicable.	3.2
Hay que modificar los conceptos de nómina Mejora adicional y Complemento de comedor para adaptarlos a la normativa vigente en materia de función pública, en concreto a la Ley 1/1997, de 31 de octubre.	Estos conceptos no aparecen en la nómina del ejercicio 2013.	-
La Universidad debería elaborar el estudio actuarial pertinente a fin de evaluar el pasivo por el premio de jubilación que corresponde al personal laboral que en el momento de la jubilación tenga una antigüedad en la Universidad superior a diez años. La Universidad debería crear una provisión para cubrir el pasivo acreditado.	Los premios de jubilación quedaron suprimidos por la Ley 5/2012, de 20 de marzo, de medidas fiscales, financieras y administrativas y de creación del impuesto sobre las estancias en establecimientos turísticos.	3.3

4. CONCLUSIONES

La Sindicatura ha fiscalizado los gastos de personal de la UdG correspondientes al ejercicio 2013. Los gastos de personal registrados en el capítulo 1 del presupuesto de gastos del ejercicio 2013 han sido de 59,98 M€, que representan un 63,46% de las obligaciones reconocidas en aquel ejercicio. Además, también se han registrado gastos de personal en los capítulos 2, 4 y 6 del presupuesto de gastos. El gasto de personal total imputado al presupuesto del ejercicio ha sido de 62,87 M€.

En el curso 2013-2014 había 11.345 estudiantes matriculados en la UdG; se incorporaron 3.101 alumnos nuevos y se titularon 2.035 estudiantes. En el ejercicio 2013 la UdG contaba con 1.157 PDI y 721 PAS, además de tener personal de administración y personal investigador contratado para proyectos de investigación.

En el apartado 4.1 se resumen las principales observaciones que se derivan de la fiscalización efectuada, mientras que en el apartado 4.2 se hace un conjunto de recomendaciones que pueden contribuir a la mejora de la gestión de los gastos de personal de la UdG.

4.1. OBSERVACIONES

A continuación se detallan de forma resumida las observaciones más significativas señaladas a lo largo del informe.

- 1) La RPT del PAS del ejercicio 2013 no se publicó en el DOGC y su contenido no se ajustaba totalmente a lo establecido en la normativa vigente. En el ejercicio 2013 la UdG no tenía RPT del PDI y el presupuesto de gastos incluía únicamente un detalle de las plazas por categoría y su coste agrupado por colectivos (PDI funcionario, PDI laboral, PAS funcionario y PAS laboral), pero no la clasificación por departamentos ni el coste asociado (véase el apartado 3.2).
- 2) El gobierno de la Generalidad autorizó el gasto máximo de personal de la UdG de 2013 el 5 de noviembre de 2013. Esta autorización extemporánea deja sin virtualidad el contenido de la norma establecida en la LOU, ya que no hay una autorización de los gastos sino una mera convalidación, que no cumple la finalidad de control previo de la Generalidad (véase el apartado 3.4).
- 3) El Plan de prejubilación del profesorado de los cuerpos docentes universitarios de la UdG aprobado por el Consejo de Gobierno el 5 de junio de 2008 preveía una primera fase de reducción de docencia y una segunda fase de contratación como emérito. Las reducciones de docencia por motivo de edad no están previstas en la normativa y los contratos como emérito de los profesores acogidos al Plan suponen, de hecho, la creación de una nueva categoría de profesor emérito que no se ajusta a la normativa vigente y convierte en eméritos de forma casi automática a los profesores de entre 60 y 69 años que lo soliciten. El 26 de julio de 2012 el Consejo de Gobierno acordó dejar en

suspenso el Plan y el 18 de julio de 2013 lo declaró extinguido y sin efectos, pero sin afectar al PDI que se hubiera acogido a él antes de la suspensión, que podía pasar de la primera a la segunda fase. En el año 2013 ocho profesores pasaron de la primera a la segunda fase y un profesor se incorporó directamente a la segunda fase (véase el apartado 3.8).

- 4) En el año 2008 la UdG aprobó reducciones de jornada sin reducciones de retribuciones para el PAS a partir de los sesenta años. Este acuerdo quedó en suspenso en el año 2012, pero continuaron vigentes las reducciones concedidas antes de la suspensión, hecho que incumple la normativa aplicable en 2013 (véase el apartado 3.9).
- 5) Los Estatutos de la UdG no incluyen ninguna previsión sobre el procedimiento y los efectos de la adscripción del PDI a otros agentes de investigación, establecidos en el artículo 17 de la Ley 14/2011, de la ciencia, la tecnología y la innovación (véase el apartado 3.10).
- 6) En el año 2013 la UdG tenía suscritos convenios con el ICRPC y el ICRA mediante los que se adscribía la investigación de determinados profesores, se les concedían reducciones docentes y se establecían algunos complementos salariales. El ICRPC no compensó económicamente a la UdG por los diferentes conceptos establecidos en el convenio. Por otra parte, la RPT de la UdG incluía un puesto de trabajo de administrativo con destino en el ICRPC que debería formar parte de la plantilla del ICRPC (véase el apartado 3.10).
- 7) La UdG contrató a ochenta y nueve nuevos profesores asociados y nueve profesores agregados interinos y nombró a dos profesores titulares interinos de forma directa, hecho que incumple el artículo 48.3 de la LOU, que establece que la contratación se debe hacer mediante concurso público (véase el apartado 3.12).
- 8) Diferentes PAS de la UdG ocupaban puestos de trabajo de forma temporal manteniendo la reserva de su plaza de origen. Este hecho supone conceder los efectos de la excedencia forzosa a un supuesto no previsto en la normativa y, por otra parte, en la provisión de las plazas no se respeta la concurrencia en estos procesos del personal de otras universidades de acuerdo con lo establecido en el artículo 76 de la LOU (véase el apartado 3.11).
- 9) La UdG no tenía ningún acuerdo regulador de las condiciones de acceso a cada una de las categorías de profesor asociado, en contra de lo previsto en el Convenio colectivo del PDI laboral (véase el apartado 3.12).
- 10) En el ejercicio 2013 la UdG no disponía de ninguna normativa que regulara la participación de su personal en actividades del artículo 83 de la LOU. Por otra parte, una parte importante de las actividades del artículo 83 se realizan a través de otras entidades participadas que hacen los pagos directamente. La UdG no dispone de un control de los pagos hechos por estas entidades, por lo que la Sindicatura no puede concluir sobre el cumplimiento del límite retributivo del PDI establecido en el Real decreto 1450/1989 y de los límites retributivos establecidos en la normativa sobre incompatibilidades (véanse los apartados 3.11 y 3.12).

- 11) La LOU establece que la contratación de profesores visitantes se debe hacer con profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades o centros de investigación. En el trabajo realizado se ha observado que en el año 2013 la UdG tuvo un total de cuarenta profesores visitantes. Cuatro profesores asociados fueron contratados como visitantes y veintidós profesores finalizaron su contrato como visitante y fueron contratados mediante otras figuras (asociado, agregado interino, colaboradores, lectores y titular de universidad interino). En opinión de la Sindicatura, la utilización de la figura del profesor visitante en sustitución de otras por limitaciones presupuestarias o de contratación de personal hace que se desvirtúe esta figura, que se incumpla el artículo 54 de la LOU y que los contratos puedan ser declarados no ajustados a derecho por las autoridades laborales y/o por los tribunales (véase el apartado 3.12).
- 12) La UdG abona indemnizaciones a los profesores asociados en el momento de la finalización de los contratos, aunque de acuerdo con la normativa que les es aplicable estos profesores no tienen derecho a indemnización cuando expira el tiempo convenido en el contrato. La Sindicatura considera que la UdG debería haber esperado las resoluciones del Juzgado de lo Social respecto a las demandas que hubieran podido interponer los profesores antes de abonarles un importe en concepto de indemnización, y haber actuado de acuerdo con lo que declarara la sentencia firme (véase el apartado 3.12).
- 13) El concierto suscrito entre la UdG y el Instituto Catalán de la Salud en el año 2008 preveía que en un plazo de seis meses se debía elaborar el plan de vinculación de plazas docentes y asistenciales para los cinco años siguientes. No hay constancia de la existencia de este plan. En el ejercicio 2013 solo un profesor ocupaba una plaza vinculada. De los doce profesores del Departamento de Ciencias Médicas que ocupaban plazas con dedicación a tiempo completo no se dispone de información sobre su actividad asistencial (véase el apartado 3.12).
- 14) Además de los aspectos señalados en las observaciones 7 a 13, del análisis realizado de las retribuciones individuales del PAS y del PDI se desprenden varias observaciones, cuyo detalle figura en los apartados 3.11 y 3.12 del informe.
- 15) La UdG no ha constituido el Servicio de Inspección para el seguimiento y control general de la disciplina académica previsto por el Real decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario (véase el apartado 3.13).
- 16) El Acuerdo sobre la dedicación académica del profesorado a tiempo completo de la UdG incluye algunas previsiones que no se ajustan a la normativa aplicable (véase el apartado 3.13).
- 17) Del análisis de las cargas docentes del PDI del curso 2013-2014 se desprende que para un 24,10% de los profesores la docencia asignada fue superior a su capacidad docente determinada por la propia universidad, para un 17,78% la docencia asignada coincide con la capacidad docente y para el resto la docencia asignada es inferior a la capacidad docente (véase el apartado 3.13).

4.2. RECOMENDACIONES

A continuación se presenta un conjunto de recomendaciones que pueden contribuir a la mejora de los aspectos señalados en el informe.

- 1) La UdG debería hacer las modificaciones necesarias en la RPT del PAS para que se ajustara completamente a la normativa vigente y elaborar la RPT del PDI de acuerdo con la normativa vigente.
- 2) Para cubrir las plazas vacantes de PAS con carácter temporal, la UdG debería convocar un concurso para cubrirlas con un interinaje o con una plaza de personal laboral eventual o interino, de acuerdo con la normativa aplicable en cada caso. El personal laboral o laboral indefinido que accediera a ellas debería quedar en situación de excedencia voluntaria de su plaza de origen.
- 3) La UdG debe tomar los acuerdos necesarios para adaptar la aplicación del artículo 17 de la Ley de la ciencia, la tecnología y la innovación a la movilidad de su personal investigador, y concretar los diferentes tipos de entidades que se puedan considerar agentes de investigación, las modalidades de adscripción de PDI a otras entidades, así como las autorizaciones para prestar servicios en sociedades mercantiles. Los acuerdos deben recoger explícitamente las obligaciones del PDI con la Universidad y las compensaciones que, si procede, corresponda percibir a la Universidad, y deben velar por que en ningún caso haya un coste para la Universidad y por que quede garantizado el cumplimiento de las obligaciones del PDI.
- 4) La UdG debería elaborar y aprobar una regulación de las condiciones de acceso a cada una de las categorías de profesor asociado, tal como prevé el Convenio colectivo del PDI laboral.
- 5) La UdG debe utilizar la figura del profesor visitante en la forma establecida por la normativa y no para sustituir otras figuras contractuales.
- 6) La UdG debe impulsar la elaboración del plan de vinculación de plazas docentes y asistenciales sanitarias previsto en el concierto suscrito con el Instituto Catalán de la Salud y revisar y adecuar, si procede, la situación de los profesores que desarrollan actividades docentes y asistenciales.
- 7) La UdG debe constituir el Servicio de Inspección para el seguimiento y control de la disciplina académica, tal como establece el Real decreto 898/1985.
- 8) La UdG debe revisar el Acuerdo sobre dedicación académica del profesorado a tiempo completo para adecuarlo a la normativa vigente.

5. TRÁMITE DE ALEGACIONES

A efectos de lo previsto en la normativa vigente, el proyecto de informe fue enviado el 1 de febrero de 2016 a la UdG.

5.1. ALEGACIONES RECIBIDAS

La UdG ha enviado respuesta a través del escrito con registro de entrada en la Sindicatura de Cuentas número 680, de fecha 16 de febrero de 2016, que se transcribe literalmente a continuación:¹

Universidad
de Girona

Sr. D. JORDI PONS NOVEL
SÍNDICO
SINDICATURA DE CUENTAS DE CATALUÑA
Avenida Litoral, 12-14
08005 Barcelona

Asunto: Informe de fiscalización núm. 37/2014-D

Muy señor nuestro:

Hemos analizado detenidamente el proyecto de fiscalización núm. 37/2014-D correspondiente a la Universidad de Girona, Gastos de personal, ejercicio 2013, que nos entregó junto con su escrito de fecha 1 de febrero pasado.

Efectuadas las comprobaciones pertinentes y realizados los estudios correspondientes hemos elaborado las alegaciones al proyecto de informe que adjuntamos al presente escrito y que presentamos dentro del plazo expresamente concedido, para su consideración por parte de la Sindicatura de Cuentas en el momento de la aprobación definitiva del informe.

Aprovecho para indicarle que los servicios de esta universidad, particularmente la Gerencia, el Servicio de Recursos Humanos y la Asesoría Jurídica, quedan a su disposición para cualquier consulta o aclaración que nos quiera dirigir, así como para ampliarle la información en todo lo que considera necesario.

Atentamente,

Sergi Bonet Marull
Rector

Girona, 16 de febrero de 2016

1. La respuesta original estaba redactada en catalán. Aquí figura una traducción al castellano de su transcripción.

ALEGACIONES al proyecto de informe de fiscalización núm. 37/2014-D, de la Sindicatura de Cuentas de Cataluña, correspondiente a la Universidad de Girona, Gastos de personal, ejercicio 2013

Consideración previa: El apartado 4. Conclusiones, del proyecto de informe detalla, por una parte, las observaciones más significativas señaladas a lo largo del informe (apartado 4.1. Observaciones) y explicita, por otra, un conjunto de recomendaciones que contribuirían a la mejora de los aspectos señalados en el informe (apartado 4.2. Recomendaciones).

Poniendo de manifiesto desde este momento inicial la plena voluntad de la UdG de corregir y enmendar las incidencias detectadas –en realidad la mayoría de ellas ya no se dan en la actualidad– y de implantar tan pronto como sea posible las medidas que se contienen en el apartado de recomendaciones, dedicaremos los apartados que siguen a hacer algunas observaciones críticas a aspectos concretos y puntuales del proyecto de informe de fiscalización.

A efectos de facilitar el estudio y análisis de nuestras alegaciones nos referiremos a los apartados correspondientes del proyecto de informe.

- Apartado 3.2. Relación de puestos de trabajo y plantilla

Relación de puestos de trabajo

El mismo proyecto de informe constata que la RPT del PAS de 2013 no fue publicada en el DOGC, pero sí fueron publicadas las de los ejercicios 2014 y 2015, junto con el presupuesto, con lo que ya se habría enmendado aquella circunstancia. A partir de la RPT de 2014 se han recogido el complemento de plus de peligrosidad, toxicidad y dureza asignado a determinados puestos de trabajo y se prevé incluir en la próxima modificación de la RPT el complemento de mejora adicional del PAS laboral.

No podemos estar de acuerdo con la observación relativa a que no se indicarían algunas características esenciales de los puestos de trabajo (experiencia y conocimientos específicos u otras observaciones), porque estos datos quedan bien reflejados en las fichas de los puestos de trabajo que sirvieron para la elaboración y aprobación de la RPT y que forman parte inseparable de aquel documento.

El proyecto de informe considera que la RPT cataloga como laborales puestos de trabajo que deberían corresponder a plazas de funcionarios, invocando a estos efectos el artículo 30 del Decreto Legislativo 1/1997. Lo cierto es, sin embargo, que las sucesivas RPT han mantenido la estructura originaria del personal de la UdG y que, en cualquier caso, se respeta y cumple el artículo 9.2 del EBEP (“en todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos”), porque ninguno de los puestos clasificados como de personal laboral tiene encomendado el ejercicio de funciones de aquella clase.

Respecto a la falta de RPT del PDI hay que decir que la UdG está trabajando intensamente para resolver esta cuestión, hasta el punto que en el Claustro convo-

cado para el próximo día 18 de febrero se someterá a aprobación el documento llamado "criterios para la definición de la plantilla teórica de profesorado de la Universidad de Girona", que debe permitir avanzar en este ámbito. El establecimiento del modelo de Plantilla teórica del PDI permitirá, a corto plazo, planificar las actuaciones de provisiones de puestos de PDI y corregir muchas de las incidencias constatadas en el proyecto de informe respecto a este colectivo.

Plantilla

El proyecto de informe constata que en el ejercicio 2013 el porcentaje de personal docente e investigador con contrato laboral temporal superaba el 40 por 100 de la plantilla, lo que no se ajustaría al artículo 48.5 LOU. Queremos hacer notar, sin embargo, que aquel porcentaje era del 41,14 por 100 y el exceso, por lo tanto, irrelevante.

- **Apartado 3.4. Autorización de gastos de personal**

El hecho de que el proyecto de informe constata que el Presupuesto de la UdG se aprobó antes de adoptarse por el Gobierno de la Generalidad el Acuerdo de 5 de noviembre de 2013 que autorizaba el gasto máximo de personal de la UdG (artículos 81.4 LOU y 163 LUC) no puede considerarse más que una simple irregularidad formal, que no puede tener ningún efecto invalidante (art. 62.3 *a contrario sensu* de la LRJPAC).

Así, y más allá de que esta circunstancia venía propiciada por el hecho comentado por el mismo proyecto de informe que a partir de la Ley de Presupuestos de la Generalidad para el año 2011 ya no se hace mención a que la aprobación por la Generalidad de los gastos del PDI y PAS debía ser previa a la de los presupuestos por parte de las universidades, lo relevante es que se concedió la preceptiva autorización (acuerdo del Gobierno de la Generalidad de 5 de noviembre de 2013) y que, en consecuencia, las partidas presupuestarias referidas al personal de la UdG superaron el preceptivo control de la Generalidad.

- **Apartado 3.8. Planes de jubilación voluntaria (PDI funcionario)**

El proyecto de informe hace referencia a los sucesivos acuerdos del Consejo de Gobierno que aprobó el Plan de prejubilación del PDI funcionario (acuerdo de 5 de junio de 2008), suspendió cautelarmente su vigencia (acuerdo de 26 de julio de 2012) y acordó declarar extinguido y sin efectos el Plan, sin afectar al PDI que se había acogido a él antes de la suspensión, que podía pasar de la primera a la segunda fase (acuerdo de 18 de julio de 2013).

El proyecto de informe indica que en octubre de 2013 se habría incorporado un nuevo profesor al Plan de prejubilación, lo que no se ajustaría a los acuerdos adoptados por el Consejo de Gobierno de la UdG. De los datos de los que disponemos resulta, sin embargo, que la solicitud de aquel profesor se habría presentado y resuelto con anterioridad a la suspensión cautelar del plan.

Hay que recordar, en todo caso, que el Tribunal de Cuentas archivó los expedientes que tenía abiertos contra varias universidades en relación con la aprobación de Planes de prejubilación del PDI funcionario. En el caso de la UdG, por auto de la Sala

de Enjuiciamiento, Departamento Primero, del Tribunal de Cuentas de 9 de abril de 2013, dictado en el procedimiento de reintegro por alcance nº A54/13, se *declaró que no procede la incoación de juicio en el presente procedimiento de reintegro por alcance*. El FD segundo del auto constata que *el artículo 73 apartado primero de la mencionada Ley de Funcionamiento, 7/1988, de 5 de abril, en relación con el artículo 68.1 de esa misma norma, prevé la no incoación del juicio contable cuando el resultado de las Actuaciones Previas no aporte indicios de responsabilidad contable*, como sería el caso. A efectos de la UdG este es un tema resuelto y cerrado.

- **Apartado 3.9. Jornada y Permisos**

El proyecto de informe constata que la UdG no aplicó la reducción a la jornada y retribuciones del PAS interino prevista en la disposición transitoria 5ª de la Ley 5/2012, de 20 de marzo.

Entendemos, tal como expondremos a continuación, que la UdG no estaba obligada a aplicar aquella reducción.

La Ley 5/2012, de 20 de marzo, incluía dos disposiciones adicionales, la 12ª y la 24ª, referidas a las universidades públicas. La DA 12ª preveía las medidas de contención del gasto de personal que se debían aplicar obligatoriamente a las universidades (artículos 96.3 y 97 de la Ley en relación con el PDI y artículo 96.2 de la Ley en relación con el PAS y la DA 6ª de la Ley en relación con los dos colectivos), mientras que la DA 24ª, que se refiere expresamente al personal interino, contenía únicamente medidas a tener en cuenta en el momento de adoptar los criterios de racionalización y las medidas de ahorro con relación al PAS (la misma disposición adicional constata que son medidas a tener en cuenta, *sin perjuicio de los preceptos que les son directamente aplicables* –serían los citados en la DA 12ª).

De esta manera, la reducción de la jornada de trabajo, con reducción de retribuciones, del personal interino (DT quinta de la Ley 5/2012) no era una medida obligatoria para las universidades públicas, sino una medida a tener en cuenta, si fuera el caso, en el momento de aprobar los planes de racionalización y ahorro del PAS.

La UdG pudo adoptar otras medidas (reducción en la contratación) para afrontar el Plan de Sostenibilidad, sin tener que aplicar una medida de reducción de jornada y de retribuciones del personal interino, que insistimos no tenía, respecto a las universidades públicas, carácter preceptivo.

- **Apartado 3.10. Convenios con instituciones de investigación**

Desde el año 2014 se abonan puntualmente por parte del ICRPC las compensaciones económicas pactadas en convenio por la reducción de la docencia del personal investigador de la UdG que tiene adscrita su investigación a aquel instituto (la compensación se corresponde con el coste de contratación del nuevo profesorado para cubrir la reducción de la docencia del profesor adscrito).

Desde hace meses la persona que realiza labores administrativas en el ICRPC es contratada directamente por aquel instituto, que le abona las retribuciones correspondientes.

- **Apartado 3.11. Expedientes y conceptos salariales del PAS**

El proyecto de informe constata que el PAS laboral temporal, a pesar de no existir ningún acuerdo con los representantes de los trabajadores, a diferencia de lo que pasa con el personal interino funcionario, en el que existiría un Acuerdo entre la Gerencia y la Junta de PAS funcionario, percibía unas retribuciones inferiores a las que correspondían al puesto de trabajo ocupado según la RPT. Esta circunstancia se corrigió y se subsanó a lo largo del año 2014.

En lo concerniente al reconocimiento al PAS laboral de servicios prestados en otras administraciones públicas que el proyecto de informe cuestiona, se debe distinguir entre el PAS laboral que en el momento de creación de la UdG vino traspasado de la UAB o la UPC, en relación con el cual el reconocimiento de los servicios prestados constituía un derecho adquirido que se debía respetar, y el PAS laboral que procedente de otras universidades se ha incorporado a la UdG después de participar y superar los respectivos procesos de selección. En este segundo caso los servicios prestados en las otras universidades públicas se tienen en cuenta por considerar que es medida que tiene cobertura en el artículo 76 bis 2 de la LOU, según el cual “Las universidades promoverán las condiciones para que el personal de administración y servicios pueda desempeñar sus funciones en universidades distintas de la de origen”.

Las circunstancias particulares que afectan a varios PAS funcionarios o bien ya se han resuelto en años anteriores (RPT 2014 y 2015) o bien está previsto resolverlo próximamente. Lo mismo se debe decir en relación con las gratificaciones extraordinarias por servicios prestados dentro de la jornada laboral, porque el Anexo 6, gratificaciones extraordinarias, del presupuesto del ejercicio 2014 instauró un procedimiento interno en el que la persona afectada declara, y su jefe administrativo valida, que la actividad retribuida se ha realizado fuera de la jornada laboral. O en relación con el pago de las retribuciones del PAS que colabora con la UOC, que se ha regularizado (se añade esta retribución para calcular la retención del IRPF y se incorpora a la base de cotización de la Seguridad Social) durante el ejercicio 2014.

El proyecto de informe analiza el Acuerdo gerencia-comité 7/7/2006 que reserva el puesto de trabajo de origen al PAS laboral fijo al que se le asigna un puesto superior con carácter temporal, que se considera que no se ajusta a derecho. La Sindicatura cuestiona que se conceda los efectos de la excedencia forzosa (se garantiza el retorno a la plaza de origen en las mismas condiciones que tenía) y que no se cumple el artículo 76 LOU.

Entendemos, sin embargo, que el acuerdo tiene plena cobertura jurídica en el artículo 46.6 del ET, que prevé que “la situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean”. Fruto, por lo tanto, de la negociación colectiva entre la UdG y los representantes del PAS laboral se ha extendido una situación de excedencia a un supuesto concreto y se ha previsto la garantía del puesto de trabajo de origen, propio de las excedencias forzosas en la legislación laboral.

Tampoco resulta de aplicación en este caso el artículo 76 LOU, ni consecuentemente puede incumplirse por el Acuerdo gerencia-comité 7/7/2006, que dispone que los procesos de provisión de puestos de trabajo del PAS de las universidades se realizará por concurso y podrán concurrir tanto personal de la concreta universidad como

personal de otras universidades. Consideramos que no es de aplicación en este caso porque se debe entender referido a los supuestos de provisión definitiva de puestos de trabajo (por eso obliga a utilizar el sistema de concurso) y no a los supuestos de provisión con carácter provisional o temporal, como sería el caso, en los que no es preceptivo el sistema de concurso.

Por motivos similares no podemos compartir tampoco la manifestación del proyecto de informe, aunque esta cuestión no afecta al ejercicio fiscalizado (2013), en el sentido de que no se ajusta a derecho la Normativa aprobada por la UdG en junio de 2015 para el nombramiento provisional de PAS funcionario en un grupo o subgrupo superior, por entender que, al reservar la plaza de origen del PAS funcionario, modifica la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad en que debería quedar el funcionario que ocupa la plaza vacante y que no respeta tampoco la concurrencia de personal de otras universidades para poder acceder a estas plazas prevista en el artículo 76 de la LOU.

Somos de la opinión, sin embargo, de que la situación en que quedarían estos funcionarios no es la excedencia voluntaria por incompatibilidad, que es lo que impediría reservar la plaza de origen. La situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad, que está prevista en el artículo 86.2.c) DL 1/1997 para los casos en los que el funcionario se encuentra en situación de servicio activo en otro cuerpo u otra escala de cualquier administración pública o pasa a prestar servicios en órganos o entidades del sector público, solo tiene sentido cuando la nueva plaza se ocupa definitivamente (si fuera de manera temporal o provisional se aplicaría normalmente la comisión de servicios o el encargo de funciones).

En nuestro caso, nos encontramos, igualmente como pasaba antes con el PAS laboral, con un supuesto de provisión provisional o temporal de una plaza vacante, que sería plenamente equiparable, en cuanto a sus efectos, con la comisión de servicios o el encargo de funciones, a los que el artículo 108 del Decreto 123/1997 reconoce el derecho a la reserva del puesto de trabajo que ocupaban con carácter definitivo en el momento de autorizarse la comisión o el encargo.

El artículo 76 LOU tampoco es aplicable en estos casos por los mismos motivos que hemos visto antes (no provisión con carácter definitivo por medio de concurso).

- **Apartado 3.12. Expedientes y conceptos salariales del PDI**

Junto con los cargos (órganos unipersonales) de gobierno previstos en los Estatutos, por medio de resolución del rector se realizan “encargos”, que pueden ser de ámbito general o particular, sometidos a los principios de publicidad y transparencia (véase el Directorio de órganos, cargos y encargos de gestión de la UDG que hay en el web de la universidad), que llevan aparejado en algún caso el pago de un complemento retributivo. El importe de este complemento retributivo figura en los presupuestos de la universidad y es aprobado por el Consejo de Gobierno y el Consejo Social.

Entendemos que la realización de estos encargos forma parte de las competencias del rector, como pasa en todas las universidades públicas, subsumible en nuestro caso en los artículos 93 y 97 de los Estatutos de la Universidad de Girona (Acuerdo GOV/94/2011, por el que se aprueba la modificación de los Estatutos de la Universidad de Girona y se dispone la publicación de su texto íntegro – DOGC núm. 5897, de 9 de junio de 2011).

En relación con el requisito de la dedicación a tiempo completo del profesorado universitario para poder desarrollar órganos unipersonales de gobierno (artículo 68.1.II LOU), cabe decir que actualmente solo hay cinco casos en los que esta condición no se cumple, y que mayoritariamente se corresponden con órganos de gobierno unipersonal de la Facultad de Medicina y del Departamento de Ciencias Médicas, de reciente creación y con un despliegue de la plantilla docente todavía por finalizar, en los que no hay suficientes profesores con dedicación a tiempo completo. El nombramiento como órgano de gobierno unipersonal de ámbito particular de profesorado con dedicación a tiempo parcial es, pues, una medida transitoria y obligada por las circunstancias y que va encaminada a garantizar la gobernabilidad del centro docente y del departamento.

La contratación de PDI laboral de carácter temporal de forma directa, sin convocatoria pública, se ha realizado motivadamente en aquellos casos en los que concurrían razones de urgencia.

La UdG dispone de un Reglamento para la selección del profesorado contratado permanente y temporal, que incluye a los profesores asociados, aprobado en el Consejo de Gobierno de 25 de mayo de 2006. La categoría del profesor asociado contratado depende de su dedicación, en los términos previstos en el artículo 21.5 del Convenio colectivo de PDI laboral de las universidades públicas de Cataluña (docencia presencial, atención a los estudiantes, etc.).

Ni el Convenio colectivo del PDI laboral de las universidades públicas de Cataluña ni el Reglamento de la UdG para la selección del profesorado contratado permanente y temporal exigen la presentación de ninguna declaración de compatibilidad por parte de la persona contratada como profesor asociado, sino simplemente la acreditación de una actividad profesional fuera del ámbito académico universitario. Hay que tener en cuenta que el artículo 16.3 del Convenio colectivo considera satisfecho el requisito de la actividad profesional para poder participar en los concursos de profesorado asociado acreditar “un mínimo de dos años de actividad laboral de los últimos cuatro, por cuenta ajena o por su cuenta”.

Las retribuciones del PDI por actividades del artículo 83 LOU no tienen la consideración legal de horas extraordinarias, ni resulta aplicable, por lo tanto, el límite del 30% de la retribución total a que hace referencia el proyecto de informe y se establece también en el Anexo 6 del Presupuesto de la UdG. Es de aplicación en estos casos el artículo único del RD 1450/1989, de 24 de noviembre, que modifica parcialmente el RD 1930/1984, según el cual “La cantidad percibida anualmente por un Profesor universitario con cargo a los contratos a que se refiere el presente Real Decreto no podrá exceder del resultado de incrementar en el 50 por 100 la retribución anual que pudiera corresponder a la máxima categoría docente-académica en régimen de dedicación a tiempo completo por todos los conceptos retributivos previstos en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del Profesorado universitario”.

El límite serían, pues, las retribuciones totales de un catedrático de universidad multiplicado por 1,5, que se controla y se aplica estrictamente –en ningún caso se supera este límite– por la UdG.

Respecto al PDI que colabora en tareas de tutoría y consultoría de la UOC, e igualmente como ha pasado con el PAS, se ha regularizado la situación detectada por la Sindicatura de Cuentas a partir del ejercicio 2014, de manera que la retribución que

percibe el profesor se incluye dentro de la base para el cálculo de la retención aplicable en concepto de IRPF y también en la base de cotización de la Seguridad Social.

Una errónea utilización de la figura del profesor visitante (artículo 54 LOU) no debería suponer necesariamente que las autoridades y/o los tribunales de justicia pudieran dictar resoluciones y/o sentencias con incidencia laboral y económica para la Universidad. En este sentido, desde la Asesoría jurídica se ha defendido, también a nivel judicial, que en caso de no reunirse las condiciones exigidas para la contratación como profesor/a visitante se estaría ante un supuesto de nulidad del contrato *ex* artículo 9.2 ET que obligaría a abonar únicamente la remuneración por el trabajo realizado.

Por su interés citamos la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social 1 de Girona en fecha 27 de noviembre de 2014 (sentencia núm. 362/2014), en unas actuaciones en que la parte demandada era la UdG (FD tercero):

“En cualquier caso, aunque se entendiera que el presente procedimiento es el adecuado para conocer de la pretensión deducida por la parte demandante y que la acción no está caducada, puesto que la pretensión de la parte actora se basa en que al no cumplirse los presupuestos legalmente previstos para celebrar los contratos de profesor asociado, profesor colaborador temporal y profesor visitante, la contratación habría devenido en indefinida por mor de lo dispuesto art. 15.3 TRLET.

No obstante, siguiendo el criterio expresado por el TSJ de Catalunya en la reciente sentencia de 19/06/2014 (rec. 24/2014), invocada por la parte demandada, el incumplimiento de los requisitos para suscribir este tipos de contratos “no supondría la suscripción de un contrato celebrado en fraude de ley, en relación a la cláusula de temporalidad, sino ante un contrato que iría contra la ley, por no concurrir uno de los presupuestos esenciales no solo para su celebración, sino también para su mantenimiento. La ausencia de los requisitos válidos para poder suscribir el contrato comporta la calificación del mismo como un contrato nulo, con las consecuencias que establece el artículo 9.2 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 1.306.1 del Código Civil, en el sentido de que en casos de nulidad, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiera prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido, abono de la retribución salarial que no se ha puesto en duda en este procedimiento, pero no supondría la conversión del contrato suscrito en indefinido”.

Por aplicación de la anterior doctrina, como se ha expuesto, también por motivos de fondo cabría desestimar la demanda, dado que aunque cupiera considerar incumplidos los requisitos para suscribir los contratos de trabajo celebrados por las partes, ello no daría lugar a declarar el carácter indefinido de la relación laboral, por lo que la trabajadora nunca tendría derecho a que se le repusiera a la condiciones existentes vigente el último contrato que se extinguió por el transcurso de la duración máxima legalmente prevista.”

Las indemnizaciones que la UdG abonaba a los profesores asociados en el momento de la finalización de los contratos no eran en concepto de indemnización derivada de

hipotéticas demandas y sentencias judiciales (el proyecto de informe dice, textualmente, que *La Sindicatura considera que la UdG debería haber esperado las resoluciones del Juzgado de lo Social respecto a las demandas que hubieran podido interponer los profesores antes de abonarles un importe en concepto de indemnización, y haber actuado de acuerdo con lo que declarara la sentencia firme*). Por los mismos motivos comentados anteriormente en relación con los profesores visitantes, desde nuestra Asesoría Jurídica se ha defendido, también a nivel judicial, que cuando la persona contratada como profesor asociado no reunía los requisitos exigidos legalmente, la extinción del contrato por transcurso de su plazo no daba lugar a un supuesto de despido improcedente, con derecho a indemnización, sino a un supuesto de nulidad del contrato *ex artículo 9.2 ET* en el que el trabajador solo podía exigir la remuneración por el trabajo realizado. En este mismo sentido nos referimos a la sentencia dictada por la Sección Primera de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña de 19 de junio de 2014 (sentencia núm. 4487/2014), que se transcribe parcialmente en la sentencia del Juzgado de lo Social 1 de Girona de 27/11/2014.

El criterio utilizado para el abono de las indemnizaciones a los profesores asociados, que será corregido de manera inmediata, se fundamentaba en la generalización de aquellas indemnizaciones por finalización del contrato en todos los contratos laborales de carácter temporal, excepto en los contratos de interinato y los contratos formativos (véase el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores).

En relación con el profesor que en el año 2013 ocupaba una plaza vinculada y percibía de la UdG las retribuciones correspondientes a una plaza de dedicación a tiempo parcial, que según el proyecto de informe no se ajustaría a lo previsto en el RD 1558/1986, de 28 de junio, de bases generales del régimen de conciertos con las instituciones sanitarias, se debe recordar que, tal como expone el mismo proyecto de informe, el Concierto entre la Universidad de Girona y el Instituto Catalán de la Salud suscrito el día 24 de abril de 2008, y vigente durante el año 2013, contenía un acuerdo adicional 1, en los siguientes términos: “Mientras no se determine el mecanismo de compensación presupuestaria entre la UdG y el ICS, previsto en la Base 13.11 del RD 1558/1986, de 28 de junio, modificado por el RD 1652/1991, a fin de satisfacer las retribuciones del profesorado con plaza vinculada, y aun esperando medidas y directrices específicas que los Departamentos competentes en materia de Salud y en materia de Universidades de la Generalidad de Cataluña deben dictar al respecto, la UdG y el ICS abonarán las respectivas nóminas tal como han estado haciendo hasta ahora, y asumirán los gastos de acuerdo con los criterios utilizados hasta el momento” (el mismo acuerdo adicional contiene el nuevo concierto suscrito entre la UdG y el ICS en fecha 8 de julio de 2015).

No es imputable, por lo tanto, a la UdG la inactividad de los departamentos de la Generalidad de Cataluña en materia de Salud y de Universidades a la hora de fijar las directrices específicas a aplicar en estos casos, ni tampoco las consecuencias que resultan respecto a la no aplicación estricta del RD 1558/1986.

Se está estudiando la manera de regularizar, seguramente a través de un convenio de colaboración con el Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña, las plazas previstas en la plantilla del PDI laboral con categoría de “comisión de servicios”, que son ocupadas por profesores de secundaria que perciben las retribuciones y los complementos salariales de su lugar de origen.

La figura del *profesor asociado clínico* queda perfectamente regulada en la cláusula 4.1.4 del Concierto entre la UdG y el ICS suscrito el día 8 de julio de 2015. La

característica principal de estos colaboradores en la docencia planificada de grado de la facultad de Medicina de la UdG es que, a pesar de tener reconocimiento universitario e institucional, “no dispondrá de un contrato con la Universidad” (cláusula 4.1.4.b) de dicho concierto).

• **Apartado 3.13. Carga docente**

Por acuerdo del Consejo de Gobierno en sesión ordinaria núm. 4/12, de 31 de mayo de 2012, la UdG estableció la carga docente de su profesorado en los siguientes términos:

“Fijar la dedicación docente del profesorado de la UdG, en el marco de lo previsto en el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo y teniendo en cuenta su actividad investigadora y la progresión en la carrera profesional, según el siguiente detalle:

- CU con sexenio vivo y 4 sexenios evaluados positivamente 16 créditos
- TU, CEU, TEU doctor y agregado con sexenio vivo y 3 sexenios evaluados positivamente 16 créditos
- CU, TU, CEU, TEU doctor, agregado y colaborador permanente doctor con sexenio vivo 24 créditos
 - en caso de ser investigador activo 22 créditos
- CU, TU, CEU, TEU doctor, agregado y colaborador permanente doctor sin sexenio vivo 32 créditos
 - en caso de ser investigador activo 29 créditos
- TEU no doctor y colaborador permanente no doctor 36 créditos
 - en caso de ser investigador activo en formación 32 créditos
- Lectores y colaboradores temporales 36 créditos
 - en caso de ser investigador activo con sexenio vivo 22 créditos
 - en caso de ser investigador activo 24 créditos
 - en caso de ser investigador activo en formación 26 créditos”

El mismo acuerdo prevé de manera textual que *En los supuestos en que la actividad académica resultante de la tabla anterior sea inferior a la dedicación docente establecida en el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, se deberá completar aquella actividad docente con tareas de atención a los estudiantes en el marco del desarrollo de los nuevos estudios.*

Este acuerdo fue confirmado por el posterior acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de julio de 2012 (sesión núm. 6/12), que desestimó íntegramente los recursos potestativos de reposición interpuestos por varios titulares de escuela universitaria no doctores disconformes con la carga docente (36 créditos) asignada.

Entendemos que el acuerdo que regula la carga docente del profesorado de la UdG es plenamente conforme a la normativa vigente y se enmarca en el ámbito del ejercicio de la autonomía universitaria reconocida legalmente (art. 2.2.e) de la LOU) y del acuerdo adoptado por la Junta del Consejo Universitario de Cataluña en la sesión de 10 de mayo de 2012, al que se refiere el proyecto de informe.

Los diversos acuerdos adoptados por el Consejo de Gobierno de la UdG que tienen efectos en relación con la carga docente del profesorado (el proyecto de informe se

refiere al acuerdo de 27 de febrero de 2013 que regula la intensificación de las actividades de investigación y transferencia del profesorado con recursos procedentes de estas mismas actividades y al acuerdo de 23 de abril de 2015 que aprueba la Normativa de reconocimiento de la dedicación a cargos y tareas de gestión académica mediante la reducción de la docencia) tienen también encaje en el marco de dicha autonomía universitaria.

En el primer caso (acuerdo de 27.2.13), que va claramente dirigido a intensificar y sobresalir en una labor fundamental de la universidad como es la investigación (en este sentido el Plan Estratégico de la UdG 2008-2013 indicaba que nuestra universidad se debía posicionar claramente como una universidad investigadora y contenía como una de las actuaciones previstas facilitar que el personal investigador más activo y con más relaciones con la industria o las instituciones pudiera dedicarse con más intensidad a estas tareas de investigación), hay que decir, además, que la reducción de la docencia y la contratación consecuente de nuevo profesorado no supone, en ningún caso, un gasto añadido para la UdG, porque el coste de aquella contratación es asumido por el grupo de investigación al que pertenece el profesor a través de las correspondientes unidades de gasto.

Finalmente, y en relación con el análisis referido a la dedicación a la docencia de los profesores de la UdG, hay que matizar que para el curso actual (2015/2016) un 36,07% del Personal docente tiene una docencia asignada equivalente a su capacidad, un 39,09% la tiene por debajo, y un 24,83% la tiene por encima, porcentajes que mejoran los datos de 2013.

La gerente,

Fàtima Calvo Rojas

Girona, 15 de febrero de 2016

5.2. TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES

Las alegaciones formuladas han sido analizadas y valoradas por la Sindicatura de Cuentas. El texto del proyecto de informe no se ha modificado porque se entiende que las alegaciones son explicaciones que confirman la situación descrita inicialmente o porque no se comparten los juicios que se exponen en ellas.

