

Informe 6/2002-C

**Gastos de personal
de la Dirección General
de Seguridad Ciudadana
del Departamento de Interior**

Ejercicio 2000



**Sindicatura de Comptes
de Catalunya**



Sindicatura de Comptes
de Catalunya

El secretari general

JOSEP RAMON DUESO PARATGE, Secretario General de la Sindicatura de Cuentas de Cataluña,

C E R T I F I C O:

Que el día 23 de enero de 2002, reunido el Pleno de la Sindicatura de Cuentas, bajo la presidencia del Síndico Sr. D. Manuel Barrado Palmer, con la asistencia de los síndicos Sres. D. Jacint Ros Hombravella, D. Josep M. Carreras Puigdemongas, D. Marià Nicolàs Ros, D. Jordi Petit Fontserè, y la Síndica Sra. Dña. Montserrat de Vehí Torra, actuando como secretario el Secretario General de la Sindicatura, Sr. D. Josep Ramon Dueso Paratge, y como ponente el Síndico Sr. D. Marià Nicolàs Ros, con deliberación previa, se acordó aprobar el informe de fiscalización 6/2002-C relativo a los Gastos de personal de la Dirección General de Seguridad Ciudadana del Departamento de Interior, ejercicio 2000.

Y para que así conste y surta los efectos que correspondan, firmo este certificado, con el visto bueno del Síndico Mayor en funciones.

Barcelona, 31 de enero de 2002

[Firma]

[Firma]

Vº Bº

El Síndico Mayor (e.f.)



ÍNDICE

ABREVIACIONES.....	6
1. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1. INTRODUCCIÓN AL INFORME.....	7
1.1.1. Objeto y alcance.....	7
1.1.2. Metodología y limitaciones.....	7
1.2. INTRODUCCIÓN A LAS ACTUACIONES FISCALIZADAS.....	8
1.2.1. Estructura y funciones de los órganos implicados en la gestión de personal de los Mozos de Escuadra.....	9
1.2.2. Normativa reguladora.....	11
1.2.3. Financiación de los Mozos de Escuadra.....	12
2. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, PLANTILLA PRESUPUESTARIA Y PLAZAS OCUPADAS.....	12
2.1. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	13
2.2. PLANTILLA PRESUPUESTARIA DE PERSONAL DE MOZOS DE ESCUADRA.....	13
2.3. PLAZAS OCUPADAS.....	14
3. RETRIBUCIONES PARA EL 2000.....	15
3.1. PERSONAL FUNCIONARIO.....	15
3.2. PERSONAL EN PRÁCTICAS.....	17
4. LIQUIDACIÓN PRESUPUESTARIA.....	17
4.1. CRÉDITO INICIAL Y SUS MODIFICACIONES.....	17
4.2. OBLIGACIONES RECONOCIDAS.....	18
4.2.1. Retribuciones básicas.....	19
4.2.2. Retribuciones básicas nueva promoción mozos de escuadra.....	19
4.2.3. Retribuciones complementarias.....	20
4.2.4. Gratificaciones servicios extraordinarios.....	20
5. DESCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN ESTABLECIDO.....	21
5.1. ACCESO Y PROMOCIÓN.....	21
5.2. FORMACIÓN DEL EXPEDIENTE.....	22
5.3. PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA NÓMINA.....	23
6. CONCLUSIONES: OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES.....	24
7. TRÁMITE DE ALEGACIONES.....	26

ABREVIACIONES

DOGC	Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña
GIP	Programa de gestión integrada del personal
MPTA	Millones de pesetas
mPTA	Miles de pesetas
RPT	Relación de puestos de trabajo

1. INTRODUCCIÓN

1.1. INTRODUCCIÓN AL INFORME

1.1.1. Objeto y alcance

De acuerdo con la normativa vigente y en cumplimiento del Plan de trabajo para el ejercicio 2001, esta Sindicatura de Cuentas emite el presente informe recogiendo el resultado del trabajo de fiscalización llevado a cabo sobre el conjunto de gastos de personal registrados en el presupuesto del ejercicio 2000 y recogidos en el capítulo 1 del presupuesto de gastos de la Dirección General de Seguridad Ciudadana del Departamento de Interior de la Generalidad de Cataluña que corresponden a las retribuciones del cuerpo de Policía de la Generalidad–Mozos de Escuadra.

El trabajo se ha orientado básicamente hacia la consecución de los objetivos siguientes:

- Análisis de los gastos realizados y su tratamiento contable y presupuestario.
- Análisis del cumplimiento de la legalidad vigente aplicable en relación con estos gastos.
- Análisis de los sistemas de gestión establecidos para el tratamiento de los distintos tipos de gastos analizados.

1.1.2. Metodología y limitaciones

La revisión se ha basado en el estudio previo de los sistemas de gestión establecidos y la posterior verificación del funcionamiento general de esos sistemas, mediante la revisión de una muestra de expedientes personales seleccionados, correspondientes a las aplicaciones presupuestarias objeto del análisis.

No hemos tenido ninguna limitación en cuanto al alcance y la aplicación de los procedimientos que hemos creído oportunos en la realización del trabajo de campo, que se ha llevado a cabo en las dependencias de la Dirección de Servicios del Departamento de Interior de la Generalidad de Cataluña, así como una visita a la Dirección General de Seguridad Ciudadana. En todo momento, el ente fiscalizado ha mostrado una actitud positiva de colaboración.

El apartado 2 de este informe recoge el número y la situación de efectivos según la relación de puestos de trabajo (RPT) así como la plantilla presupuestada.

En el apartado 3 se detallan las retribuciones correspondientes al ejercicio 2000.

En el apartado 4 se incluye el análisis detallado del presupuesto inicial de gastos del personal de la Dirección General de Seguridad Ciudadana, sus modificaciones y las obligaciones reconocidas.

El apartado 5 incluye una descripción de los sistemas establecidos para la gestión de los gastos de personal.

Finalmente, como conclusión del trabajo realizado, el apartado 6 recoge una serie de observaciones y recomendaciones que se han puesto de manifiesto como resultado de nuestra revisión.

1.2. INTRODUCCIÓN A LAS ACTUACIONES FISCALIZADAS

De acuerdo con lo establecido por el artículo 13 del Estatuto de autonomía de Cataluña y la Ley 19/1983, de 14 de julio, se creó la Policía de la Generalidad.

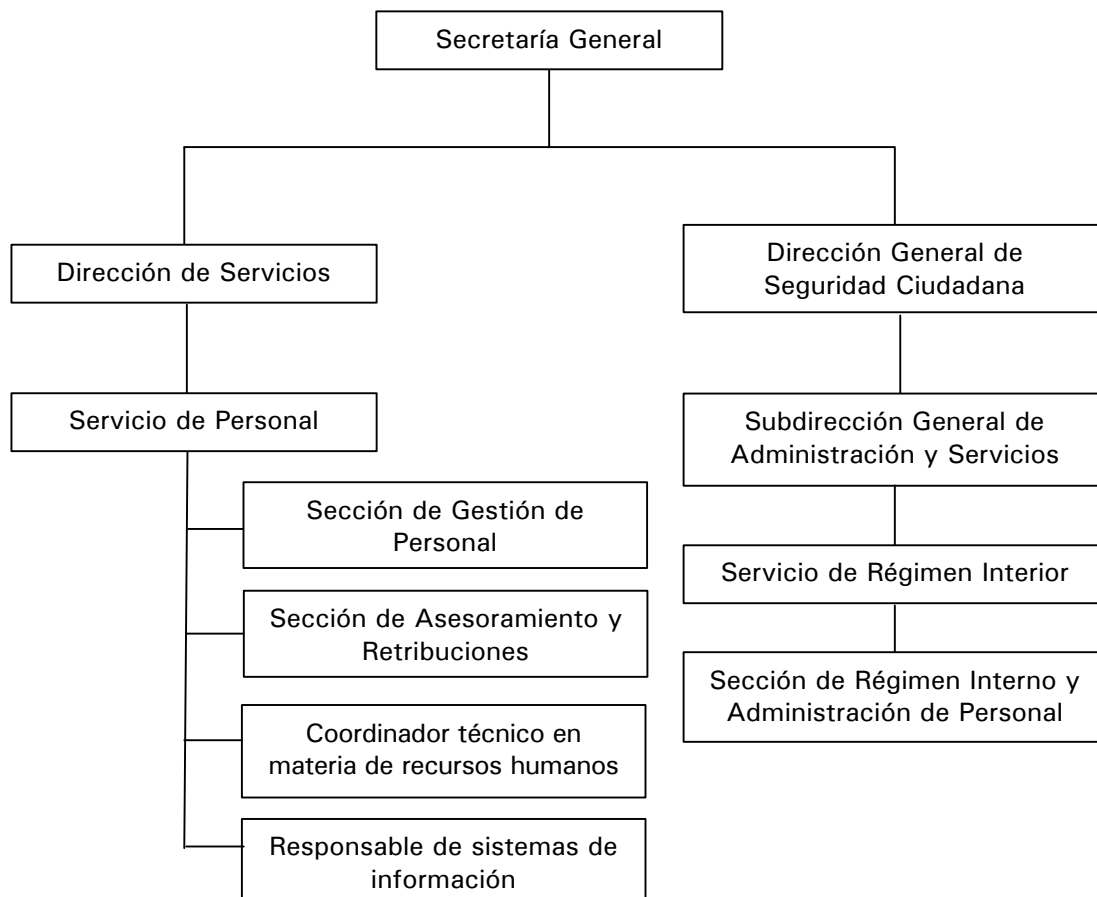
El despliegue de los mozos de escuadra (agentes de la policía autonómica) en Cataluña se inició a raíz de los acuerdos de octubre de 1994 de la Junta de Seguridad de Cataluña y se produjo con la sustitución de las fuerzas y los cuerpos de seguridad del Estado. Osona, a finales de 1994, fue la primera comarca donde fueron sustituidos progresivamente. Lo mismo pasó en el resto de comarcas gerundenses. En el mes de noviembre de 1997 se completó la sustitución en la provincia de Girona. En noviembre de 1998 se empezó el despliegue en las comarcas de Lleida.

Por otro lado, en el mes de mayo de 1998 se efectuó la sustitución de la Agrupación de Tráfico de la Guardia Civil en toda la provincia de Girona; posteriormente fue en Lleida y finalmente se inició la fase de despliegue en las comarcas de Tarragona y Barcelona.

Los mozos trabajan en los campos de la seguridad ciudadana, la policía judicial y administrativa y la policía científica, entre otros.

1.2.1. Estructura y funciones de los órganos implicados en la gestión de personal de los Mozos de Escuadra

La estructura de los órganos implicados en la gestión de personal de los Mozos de Escuadra es la siguiente:



Las funciones del Servicio de Personal son las siguientes:

- Gestión y administración de los asuntos relativos al personal del departamento.
- Elaboración de propuestas de valoración y de las relaciones de puestos de trabajo del departamento y organismos adscritos y su coordinación y clasificación.
- Tramitación de expedientes de personal en cuanto a propuestas de contratación, provisión de puestos de trabajo, situaciones administrativas, régimen disciplinario y otras incidencias.
- Custodia de los expedientes de personal, gestión del registro informático de personal y elaboración de certificados.

- Participación en la negociación colectiva para el personal laboral en el tratamiento y la resolución de los conflictos.
- Gestión y confección de las nóminas y de la Seguridad Social.
- Gestión presupuestaria del capítulo 1.
- Difusión de todas las disposiciones de función pública y de régimen interno que afecten al personal.

Corresponde al Director General de Seguridad Ciudadana, bajo la autoridad superior del Consejero de Interior, el mando directo del cuerpo de mozos de escuadra y la dirección, coordinación e inspección de sus servicios.

Al Servicio de Régimen Interior le corresponden, entre otras funciones, las siguientes:

- Aplicar la normativa vigente y los criterios generales del Departamento en materia de personal.
- Asistir a la Subdirección General en la gestión de personal.
- Coordinar y supervisar los trámites que correspondan de los expedientes disciplinarios incoados al personal ajeno al cuerpo de mozos de escuadra.
- Colaborar en la tramitación de expedientes disciplinarios del personal perteneciente al cuerpo de mozos de escuadra.
- Tramitar los documentos relativos a la gestión del personal en cuanto a su situación administrativa y su movilidad.
- Dar a conocer todas las disposiciones de la función pública y de régimen interior que afecten al personal.
- Preparar y elaborar proyectos y disposiciones de carácter interno relativos al personal.
- Colaborar en la selección de personal de las policías locales de Cataluña.
- Dar apoyo a la selección del personal del cuerpo de mozos de escuadra y realizar su seguimiento.
- Controlar y realizar el seguimiento del cumplimiento de horarios y del absentismo laboral.

Los miembros del cuerpo de mozos de escuadra son funcionarios de carrera de la Generalidad y se estructuran jerárquicamente en las escalas y categorías siguientes:

- Escala básica, que comprende las categorías de mozo y de cabo.
- Escala intermedia, que comprende las categorías de sargento y de subinspector.
- Escala ejecutiva, que comprende la categoría de inspector.
- Escala superior, que comprende las categorías de intendente, de comisario y de mayor.

El cuerpo de mozos de escuadra debe contar también con puestos de facultativos y técnicos, que sean necesarios para dar cobertura y apoyo a la función policial, los cuales deben ser provistos por funcionarios.

1.2.2. Normativa reguladora

La normativa específica que se debe tener en cuenta, entre otra de tipo general, al analizar los gastos de personal es la siguiente:

- Real decreto de 10 de febrero de 1986. Funcionarios públicos. Retribuciones de los en prácticas.
- Decreto 71/1987, de 15 de enero, de aprobación del Reglamento del registro general de personal de la Generalidad de Cataluña.
- Decreto 328/1993, de 28 de diciembre, sobre las relaciones de puestos de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalidad de Cataluña.
- Ley 10/1994, de 11 de julio, de la Policía de la Generalidad–Mozos de Escuadra.
- Decreto 183/1995, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de régimen disciplinario del cuerpo de la Policía de la Generalidad–Mozos de Escuadra.
- Decreto 111/1996, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del cuerpo de mozos de escuadra.
- Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública.
- Decreto 45/1999, de 23 de febrero, de regulación de los puestos de trabajo de facultativos y técnicos del cuerpo de mozos de escuadra.

1.2.3. Financiación de los Mozos de Escuadra

El Decreto de 21 de julio de 1950 del Ministerio de Gobernación autorizó a la Diputación de Barcelona la creación de la sección de Mozos de Escuadra bajo el control de los Ministerios de Defensa y del Interior.

Con la reinstauración de la Generalidad, los mozos pasaron a depender de la Generalidad de Cataluña cierto tiempo después de la llegada del Presidente Tarradellas.

Por el Real decreto 2579/1980, de 24 de octubre, se traspasaron a la Generalidad de Cataluña las competencias que sobre la reglamentación, organización, administración e inspección de dicha sección tenía el Ministerio del Interior, quedando solamente a la Diputación de Barcelona la obligación de atender a su sostenimiento.

Para la financiación de los Mozos de Escuadra, la Generalidad cuenta con los recursos externos aportados por el Estado y la Diputación de Barcelona.

La Generalidad, desde el año 1991, ha firmado varios convenios a fin de fijar la aportación del Estado a la financiación de la Policía Autónoma. Esta financiación incluye, además de las retribuciones, los gastos por compra de bienes y servicios y las inversiones.

Para el año 2000 se prorrogó el convenio del 28 de junio de 1999, firmando una adenda en la que se fija, con carácter de entrega a cuenta de la liquidación definitiva, una aportación de 32.985 MPTA. Posteriormente, en la prórroga del convenio para el ejercicio 2001, se estableció que la liquidación definitiva para el 2000 sería de 127 MPTA.

La Diputación no ha ingresado las aportaciones correspondientes desde mediados del año 1996 hasta ahora. Por este concepto hay pendiente de ingresar la cantidad de 1.401 MPTA, que ha sido reclamada por la vía de lo contencioso-administrativo.

2. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, PLANTILLA PRESUPUESTARIA Y PLAZAS OCUPADAS

A lo largo de este informe haremos mención a tres conceptos distintos:

- La Relación de puestos de trabajo (RPT), que es aprobada por la Comisión Técnica de la Función Pública y que indica el número de puestos de trabajo que forman la estructura del Departamento y las características de cada uno de ellos.

- La plantilla presupuestaria de personal, que se publica cada año como anexo en el presupuesto de la Administración de la Generalidad, formada por las plazas que figuran dotadas presupuestariamente.
- Las plazas ocupadas son aquellas que han sido ocupadas efectivamente en algún momento del ejercicio presupuestario.

2.1. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La RPT se publicó en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña (DOGC) en 1998. El 4 de julio de 2001 se ha publicado la refundición de la relación de puestos de trabajo, recogiendo las variaciones producidas y aprobadas en sucesivas sesiones hasta el 9 de mayo de 2001.

No se nos ha podido facilitar la RPT actualizada a 31 de diciembre de 2000 de los Mozos de Escuadra, por dificultades informáticas relacionadas con el programa de gestión de datos del personal.

A partir de la RPT publicada el 4 de julio de 2001 y considerando las modificaciones efectuadas entre esta fecha y el 31 de diciembre de 1999, hemos realizado el cuadro siguiente:

Grupos	31.12.1999	Altas	Bajas	31.12.2000
A–Titulados superiores	31	22	-	53
B–Titulados grado medio	37	1	-	38
C–Título de bachiller o similar	521	33	13	541
D–Graduado escolar o similar	7.245	111	151	7.205
Total	7.834	167	164	7.837

Fuente: Elaboración propia.

El Departamento dispone de una herramienta informática llamada SELECT que permite trabajar con los datos del programa de gestión integrada del personal (GIP). Dada la gran cantidad de información que contiene el GIP, el programa de gestión trabaja con una copia parcial de los datos del GIP. Por ejemplo, no tiene en cuenta las modificaciones que se han producido o los permisos o las comisiones de servicios más allá de una fecha establecida. Esto hace que si no es en tiempo real, determinados datos, como la RPT, no se puedan obtener en fechas posteriores.

2.2. PLANTILLA PRESUPUESTARIA DE PERSONAL DE MOZOS DE ESCUADRA

El número de plazas presupuestadas inicialmente para los ejercicios 1999 y 2000, clasificadas por grupos, fue el siguiente:

Grupos	1999	2000
A–Titulados superiores	12	21
B–Titulados grado medio	14	15
C–Título de bachiller o similar	287	264
D–Graduado escolar o similar	5.819	6.486
Total	6.132	6.786

Fuente: Anexo de personal de los presupuestos de la Administración de la Generalidad.

Se observa un aumento de las plazas dotadas presupuestariamente como consecuencia de las nuevas promociones que se están incorporando. Anualmente, una vez acabado el período de prácticas, se incorpora una nueva promoción de mozos de escuadra que consta aproximadamente de 700 personas.

2.3. PLAZAS OCUPADAS

Según datos facilitados por la Dirección General de Seguridad Ciudadana, las plazas ocupadas a 31 de diciembre de 2000 eran las siguientes:

Grupos	Número
A–Titulados superiores	31
B–Titulados grado medio	16
C–Título de bachiller o similar	340
D–Graduado escolar o similar	4.916
Total	5.303

Fuente: Dirección General de Seguridad Ciudadana.

Durante el ejercicio se han introducido un gran número de altas, bajas y modificaciones de las plazas presupuestadas inicialmente, como consecuencia de los diferentes procesos selectivos de promoción. Con la Resolución de 27 de junio de 2000, se nombraron 703 nuevos funcionarios de la categoría de mozo de la escala básica del cuerpo de mozos de escuadra de la Generalidad, después de haber superado el año de prácticas reglamentario.

Las situaciones administrativas de las personas que ocupaban estas plazas a 31 de diciembre de 2000 se muestran en el siguiente cuadro:

Situación administrativa	Número
Plazas ocupadas en propiedad	2.792
Adscripción provisional	1.679
Plazas ocupadas en comisión de servicios	714
Plazas ocupadas en funciones	100
Interinos (1)	18
Total	5.303

Fuente: Dirección General de Seguridad Ciudadana.

(1) Sólo en el caso de facultativos y técnicos.

A parte de este personal funcionario, debemos considerar la existencia de los funcionarios en prácticas y de los aspirantes-alumnos. A 31 de diciembre de 2000, había en esta situación el siguiente número de personas:

Tipo	Número
Funcionarios en prácticas	717
Aspirantes-alumnos	755
Total	1.472

Fuente: Servicio de Personal del Departamento de Interior.

3. RETRIBUCIONES PARA EL 2000

3.1. PERSONAL FUNCIONARIO

De acuerdo con la Ley 3/2000, de 19 de mayo, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para el 2000, las retribuciones del personal al servicio de la Administración de la Generalidad experimentaron el incremento de un 2% respecto a las fijadas para el ejercicio 1999.

Mediante el Acuerdo de Gobierno de la Generalidad de 10 de junio de 1997 se fijaron las retribuciones propias de los funcionarios del cuerpo de mozos de escuadra. Este Acuerdo de Gobierno fue modificado con posterioridad por los acuerdos de 25 de junio de 1997, 21 de octubre de 1998, 19 de abril de 1999 y 15 de junio de 1999. Estas modificaciones se efectuaron para adaptar las retribuciones de los funcionarios a las modificaciones de la estructura que se estaban produciendo.

Como consecuencia del Acuerdo general sobre condiciones de trabajo de personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalidad de Cataluña de 12 de julio de 2000, firmado entre la Administración de la Generalidad de Cataluña y los representantes sindicales, hubo un incremento adicional de retribuciones para el 2000. En el ámbito del personal del cuerpo de mozos de escuadra, este incremento, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2000, se incorporó al concepto retributivo complemento específico a partir de la nómina del mes de octubre, en virtud del Acuerdo de Gobierno del 12 de septiembre de 2000.

El sistema retributivo de los miembros del cuerpo de mozos de escuadra es el establecido en el artículo 40 de la Ley 10/1994, de 11 de julio, de la Policía de la Generalidad–Mozos de Escuadra e incluye básicamente los conceptos siguientes:

a) Las retribuciones básicas

Son las fijadas por la normativa general aplicable a los funcionarios de la Generalidad de Cataluña. El sueldo y los trienios, según el grupo en el que se clasifiquen y en referencia al total anual, incluyendo doce mensualidades y dos pagas extras, son los que desglosamos a continuación:

Grupo	Sueldo	Trienios
A–Titulados superiores	2.256.604	86.674
B–Titulados grado medio	1.915.242	69.342
C–Título de bachiller o similar	1.427.678	52.038
D–Graduado escolar o similar	1.167.376	34.762

Importes en pesetas.

Fuente: Ley de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para el ejercicio 2000.

b) El complemento de destino

Tiene la misma cuantía que la fijada por la normativa general aplicable a los funcionarios de la Generalidad. De acuerdo con el nivel del puesto que se ocupa, referido a doce mensualidades el complemento de destino fue el siguiente:

Nivel	Complemento destino	Nivel	Complemento destino
30	1.698.444	15	574.020
29	1.523.484	14	534.672
28	1.459.404	13	495.288
27	1.395.312	12	455.892
26	1.224.120	11	416.568
25	1.086.060	10	377.196
24	1.021.980	9	357.540
23	957.936	8	337.788
22	893.832	7	318.156
21	829.860	6	298.452
20	770.880	5	278.760
19	731.484	4	249.276
18	692.112	3	219.792
17	652.728	2	190.260
16	613.416	1	160.800

Importes en pesetas.

Fuente: Ley de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para el ejercicio 2000.

c) El complemento específico

Es el destinado a retribuir los conceptos de especial dificultad técnica, de grado de dedicación, de responsabilidad, de incompatibilidad, de peligrosidad, de penosidad, de movilidad por razón del servicio y de especificidad de horarios;

varió a partir de octubre. En el siguiente cuadro se pueden ver los importes mínimos y máximos entre los cuales osciló según grupo y niveles:

Grupo	Niveles	Mínimo		Máximo	
		1/01-30/09	1/10-31/12	1/01-30/09	1/10-31/12
A–Titulados superiores	22-30	726.420	778.116	4.170.276	4.267.788
B–Titulados grado medio	22-25	726.420	778.116	3.291.864	3.369.624
C–Título bachiller o similar	18-22	2.277.612	2.334.924	3.045.312	3.113.076
D–Graduado escolar o similar	14-16	1.753.692	1.800.852	2.459.688	2.515.308

Importes en pesetas.

Fuente: Dirección General de Presupuestos y Tesoro.

Nota: Este cuadro incorpora los incrementos establecidos por el Acuerdo de Gobierno de 12 de septiembre de 2000.

3.2. PERSONAL EN PRÁCTICAS

De acuerdo con la Ley 10/1994, de 11 de julio, el acceso a mozo de escuadra se hace por el sistema de oposición libre y requiere la superación de un curso selectivo que organiza la Escuela de Policía de Cataluña y la superación de un período de prácticas.

En el Real decreto de 10 de febrero de 1986 se establece que aquéllos que se encuentren desarrollando cursos selectivos o en período de prácticas serán nombrados funcionarios en prácticas y recibirán una retribución equivalente al sueldo y a las pagas extras correspondientes al grupo en el cual esté clasificado el cuerpo o escala al que quieren aspirar. No obstante, si las prácticas se realizan llevando a cabo un trabajo, el importe anterior se incrementará en las retribuciones complementarias correspondientes al puesto.

Además, se establece que si el funcionario en prácticas ya era funcionario de carrera o interino, contratado administrativo o laboral, durante el período de prácticas podrá optar por percibir una remuneración igual a la del puesto de origen.

4. LIQUIDACIÓN PRESUPUESTARIA

4.1. CRÉDITO INICIAL Y SUS MODIFICACIONES

La evolución de los créditos iniciales, sus modificaciones y las obligaciones reconocidas en el capítulo 1 del presupuesto de gastos de la Dirección General de Seguridad Ciudadana durante los años 1999 y 2000 se muestran en el siguiente cuadro:

SINDICATURA DE CUENTAS DE CATALUÑA – INFORME 6/2002-C

Año	Crédito inicial	Modificaciones	Crédito definitivo	Obligaciones reconocidas
1999	18.560	(275)	18.285	18.256
2000	21.551	166	21.717	21.699

Importes en millones de pesetas.

Fuente: Elaboración propia.

El detalle de los créditos presupuestarios iniciales, sus modificaciones y las obligaciones reconocidas para el ejercicio 2000 es el siguiente:

Aplicación presupuestaria	Crédito inicial	Modificaciones	Crédito definitivo	Obligaciones reconocidas
Retribuciones básicas	6.965	(14)	6.951	6.947
Retrib. básicas nueva promoción de mozos	680	7	687	686
Retribuciones complementarias	13.853	173	14.026	14.024
Gratificaciones servicios extraordinarios	53		53	42
Total	21.551	166	21.717	21.699

Importes en millones de pesetas.

Fuente: Cuenta general de la Generalidad.

De los 166 MPTA de modificaciones de crédito producidas durante el año 2000, 14 MPTA son bajas por transferencias y 180 MPTA son suplementos de crédito destinados a financiar el aumento del gasto de nómina motivado por el incremento retributivo adicional aprobado por Acuerdo de Gobierno de 12 de septiembre de 2000, que no estaba previsto en el presupuesto inicial.

4.2. OBLIGACIONES RECONOCIDAS

El detalle comparativo de las obligaciones reconocidas de los ejercicios 1999 y 2000 es el siguiente:

Aplicación presupuestaria	1999	2000
Retribuciones básicas	5.907	6.947
Retribuciones básicas nueva promoción de mozos	658	686
Retribuciones complementarias	11.652	14.024
Gratificaciones servicios extraordinarios	39	42
Total	18.256	21.699

Importes en millones de pesetas.

Fuente: Cuenta general de la Generalidad.

Básicamente, el incremento de las obligaciones reconocidas en el ejercicio 2000 es consecuencia del despliegue de los mozos de escuadra realizado.

En los apartados siguientes hacemos un análisis de los distintos conceptos presupuestarios de este incremento.

4.2.1. Retribuciones básicas

Las retribuciones básicas son el sueldo, que es idéntico para todos los miembros de un mismo grupo, los trienios y las pagas extraordinarias.

Esta aplicación presupuestaria recoge las retribuciones básicas de los mozos y de aquellos funcionarios que están en prácticas:

Perceptores	1999	2000
Funcionarios	5.509	6.114
Funcionarios en prácticas	398	833
Total	5.907	6.947

Importes en millones de pesetas.

Fuente: Elaboración propia.

El incremento del importe de las retribuciones básicas de los funcionarios es consecuencia de la nueva promoción de mozos que finalizó el período de prácticas, 703 personas, así como del incremento retributivo general de un 2%, establecido por la Ley de presupuestos.

Respecto al incremento de los importes de las retribuciones básicas de los funcionarios en prácticas, hay que comentar que el acceso a la categoría de mozo se hace por el sistema de oposición libre y requiere la superación de un curso selectivo, y un período de prácticas, que actualmente dura un año, iniciándose el 1 de julio. El año 1999 fue el primero en que la promoción que empezaba las prácticas tuvo que hacer un año, ya que antes las prácticas eran de tres meses. Por lo tanto, el ejercicio 1999 recoge un semestre de prácticas de la promoción que empezó el 1 de julio; en cambio, el ejercicio 2000 recoge el segundo semestre de las prácticas iniciadas en el ejercicio anterior y el primer semestre de la promoción que las inició el 1 de julio de 2000.

4.2.2. Retribuciones básicas nueva promoción mozos de escuadra

La aplicación presupuestaria Retribuciones básicas nueva promoción mozos de escuadra recoge las retribuciones de los aspirantes que están realizando el curso que se inicia en el mes de octubre con una duración de nueve meses y que organiza la Escuela de Policía de Cataluña.

El incremento interanual del 4% por este concepto se explica básicamente por el aumento general del 2% de las retribuciones, según la Ley de presupuestos para el 2000, y por el aumento del número de mozos de la nueva promoción. En el mes de octubre de 1999, empezó una promoción con 743 alumnos que en junio de 2000 eran 715, mientras que la promoción siguiente, en octubre de 2000, se iniciaba con 760 alumnos.

4.2.3. Retribuciones complementarias

La aplicación presupuestaria Retribuciones complementarias recoge el complemento de destino y el complemento específico tanto de los mozos funcionarios como de los funcionarios en prácticas:

Perceptores	1999	2000
Funcionarios	10.837	12.340
Funcionarios en prácticas	815	1.684
Total	11.652	14.024

Importes en millones de pesetas.

Fuente: Elaboración propia.

En ambos casos, el motivo del incremento es el mismo que para las retribuciones básicas, añadiendo que el complemento específico fue incrementado nuevamente en aproximadamente un 2,5% a partir de octubre de 2000 recogiendo el incremento adicional que se acordó para el ejercicio 2000.

4.2.4. Gratificaciones servicios extraordinarios

La aplicación Gratificaciones servicios extraordinarios incluye las horas extras del personal funcionario, del interino y del personal laboral de la Dirección General de Seguridad Ciudadana, a pesar de que el resto de las retribuciones del personal que desarrolla tareas administrativas se imputan a las aplicaciones presupuestarias de la Secretaría General.

El importe de las obligaciones reconocidas en la aplicación Gratificaciones servicios extraordinarios en los dos últimos años es el siguiente:

Perceptores	1999	2000
Cuerpo de mozos de escuadra	26.645	30.494
Personal administrativo	12.338	11.542
Total	38.983	42.036

Importes en miles de pesetas.

Fuente: Elaboración propia.

A causa de problemas informáticos, no se nos ha podido facilitar el número total de las horas extras realizadas durante el ejercicio 2000.

De los expedientes objeto de nuestro análisis se desprende que más de la mitad de las horas extras llevadas a cabo por los miembros del cuerpo de mozos de escuadra han sido realizadas con motivo de la celebración de diferentes pruebas en el Circuito de Cataluña de Montmeló durante el año 2000. En cambio, en el caso del personal administrativo, la mayoría de las horas han sido realizadas para llevar a cabo cometidos de asistencia y apoyo en las pruebas selectivas

para el acceso a la función pública de la Administración de la Generalidad de Cataluña.

5. DESCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN ESTABLECIDO

La finalidad del trabajo ha sido analizar y revisar los procedimientos de gestión establecidos, el sistema de control interno existente y el cumplimiento de la normativa aplicable a los gastos de personal. El trabajo realizado se ha basado en el estudio previo del conjunto de procedimientos establecidos para la gestión de los gastos de personal y la revisión posterior de su funcionamiento efectivo, mediante el seguimiento de una muestra de expedientes que hemos seleccionado a tal efecto.

5.1. ACCESO Y PROMOCIÓN

Los puestos de trabajo de los funcionarios del cuerpo de mozos de escuadra se proveen por los sistemas de concurso, concurso oposición y libre designación. Estas convocatorias se deben publicar en el DOGC, así como su resolución. Cuando las convocatorias afecten a puestos de trabajo de especial confidencialidad o en los que sea necesaria la reserva, la resolución deberá ser publicada mediante un sistema codificado que permita su confidencialidad. Los sistemas de acceso y promoción son los siguientes:

- El acceso a la categoría de mozo se hace por el sistema de oposición libre y requiere la superación de un curso selectivo, que debe organizar la Escuela de Policía de Cataluña, y la superación de un período de prácticas. Durante el curso selectivo y el período de prácticas, los aspirantes tienen la consideración de funcionarios en prácticas y deben tener, durante este período, asegurados unos ingresos económicos y la cotización correspondiente a la Seguridad Social. El nombramiento como funcionario de carrera, únicamente se puede efectuar una vez superados el curso y el período de prácticas.
- El acceso a las categorías de cabo, sargento y subinspector se hace por promoción interna, mediante concurso-oposición, entre miembros del cuerpo que tengan un mínimo de dos años de antigüedad en la categoría inmediatamente inferior respectiva, que tengan la titulación adecuada y que hayan superado o superen en el proceso de selección el curso específico impartido por la Escuela de Policía de Cataluña.
- El acceso a las categorías de inspector e intendente se hace por concurso-oposición libre. Hay que reservar hasta un 50% de las plazas de cada convocatoria para el turno de promoción interna. Los aspirantes también

deben superar, con carácter selectivo, el curso específico impartido por la Escuela de Policía de Cataluña.

- El acceso a los puestos de mando –comisario y mayor– se hace por el sistema de libre designación. En el caso del comisario mediante convocatoria pública, entre los jefes, oficiales y mandos de las fuerzas armadas y de las fuerzas y los cuerpos de seguridad. En el caso del mayor, la elección la efectúa la persona titular del Departamento de Interior entre los comisarios del cuerpo de mozos de escuadra.
- El acceso a los puestos de facultativos y de técnicos se hace por promoción interna, mediante los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición entre los funcionarios en activo del cuerpo de mozos de escuadra y del resto de cuerpos especiales de la Generalidad de los grupos A y B. En caso de no proveerse las vacantes por promoción interna, hay que hacer una convocatoria en turno libre.

Los puestos de facultativos y técnicos pueden ser cubiertos por personal interino, siempre que no haya funcionarios de carrera que reúnan los requisitos y las condiciones para ocupar dichos puestos.

5.2. FORMACIÓN DEL EXPEDIENTE

La formación del expediente se inicia en el Servicio de Régimen Interior de la Dirección General de Seguridad Ciudadana, en el momento en que los opositores han superado las pruebas selectivas de acceso al cuerpo de mozos de escuadra.

Cada expediente de personal se identifica con el nombre y los apellidos del aspirante, su número de DNI y la convocatoria en la que ha participado. Todo expediente está organizado en cinco apartados o subcarpetas: datos personales, documentación relativa a la Seguridad Social, titulaciones académicas, histórico y cursos formativos una vez ha sido nombrado mozo de escuadra.

En el apartado de datos personales se incluye copia del DNI, ficha de datos personales, declaración de la situación familiar para el IRPF, libro de familia, datos bancarios, beneficiarios de la póliza de seguro, situación anterior al acceso al cuerpo de mozos, declaración de incompatibilidades, declaración de no inhabilitación, declaración jurada comprometiéndose a llevar armas, certificado de antecedentes personales y situación del Servicio Militar, si procede.

En el apartado de documentación de la Seguridad Social consta el alta en el régimen general de la Seguridad Social, fotocopia de la cartilla de la Seguridad Social e incidencias que puedan producirse.

En el apartado de titulaciones académicas se recoge la titulación académica requerida para ocupar puestos de trabajo en el cuerpo de mozos de escuadra, otra titulación académica, licencia de conducir, conocimientos de lengua catalana, etc.

En el apartado de histórico se guardan los diferentes documentos acreditativos de la situación laboral de los funcionarios (nombramientos, adscripciones, tomas de posesión, etc.). También se guardan las felicitaciones públicas, medallas y condecoraciones.

En el apartado de cursos se archivan los certificados de los funcionarios, correspondientes a cursos seguidos una vez superado el período de formación y de prácticas.

El Servicio de Régimen Interior se encarga del alta de las personas una vez superan el proceso de oposición, momento en que pasan a ser aspirantes a mozo. En ese momento, los datos procesados informáticamente son mínimos: nombre y apellidos, DNI, fecha de nacimiento, sexo, titulación académica aportada y conocimientos de catalán.

El resto de datos del expediente de personal son introducidos informáticamente por el Servicio de Personal de la Secretaría General, que también se encarga de introducir las variaciones que afectan a la nómina.

Los datos personales se introducen en el sistema informático, programa de Gestión Integral de Personal (GIP), mediante el Sistema de Información Personal (SIP) que gestiona los expedientes personales.

5.3. PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA NÓMINA

La elaboración de las nóminas se efectúa mediante el sistema informático y eso hace que el proceso de su cálculo sea casi automático. La tarea más importante es la introducción en el sistema de la información referente a las incidencias que afectan a los procesos de ocupación y desocupación de los puestos de trabajo.

Cuando se producen incidencias que afectan al expediente del funcionario, como pueden ser bajas por maternidad, licencias sin retribución, reconocimiento de trienios, etc., éstas se introducen en el sistema informático mediante el SIP y se calcula su efecto en la nómina de forma automática. Únicamente cuando se deben calcular retrasos, el procedimiento es manual.

Otras incidencias como pueden ser las retenciones judiciales y las revocaciones de sanciones disciplinarias se introducen manualmente en el GIP.

En el caso de las horas extras de los mozos de escuadra, la Dirección General genera un fichero informático con el detalle, y una vez comprobado en la misma

Dirección General que coincide con las hojas justificativas, se envía al Centro Informático para introducir la información en el GIP.

Una vez introducida toda la información referente a las incidencias, se saca una copia de prueba de la nómina y se compara con la del mes anterior, contrastando las diferencias con la documentación justificativa.

Al mismo tiempo, se saca una copia de prueba de las retenciones del IRPF, se comparan con las retenciones del mes anterior y se comprueban aquellas variaciones significativas.

Finalmente, hechas estas comprobaciones y las correcciones correspondientes, se elabora el listado definitivo de nómina y el documento contable, que son firmados por el Jefe del Servicio de Personal, el Interventor y el Secretario General. Posteriormente, se envía al Departamento de Economía y Finanzas para que se proceda a su pago.

6. CONCLUSIONES: OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo con el trabajo realizado, se han puesto de manifiesto una serie de observaciones que exponemos a continuación, junto con algunas recomendaciones que consideramos de interés, con la intención de contribuir a la mejora de la gestión de los gastos objeto del informe.

El Decreto 328/1993, de 28 de diciembre, sobre las relaciones de puestos de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalidad establece en el artículo 7.2 que el Departamento de Gobernación publicará cada tres meses en el DOGC las actualizaciones y modificaciones de las RPT, y una vez al año publicará una refundición de las modificaciones de la RPT de las unidades que hayan sido afectadas.

Durante mucho tiempo estas publicaciones no se han llevado a cabo. El 4 de julio de 2001 se publicó en el DOGC la Resolución de 26 de junio de 2001 por la que se da publicidad a la refundición de las relaciones de puestos de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalidad de los diferentes departamentos. Este texto refunde la RPT hecha pública con la Resolución de 7 de septiembre de 1998 y las modificaciones posteriores que han sido aprobadas por la Comisión Técnica de Función Pública, hasta mayo de 2001.

En referencia a las horas extras del personal laboral (chóferes), que se registran en el presupuesto de la Dirección General de Seguridad Ciudadana, hay que comentar que durante el ejercicio 2000 no se ha enviado ninguna comunicación trimestral de las horas realizadas a la Dirección General de la Función Pública, tal

y como establece el artículo 40 del Convenio colectivo único de ámbito de Cataluña del personal laboral de la Generalidad de Cataluña.

Aunque las horas extras se deben aprobar reglamentariamente con carácter previo, en nuestra revisión hemos detectado que la práctica habitual es autorizar las horas a posteriori, una vez realizadas. Esta práctica simplifica el procedimiento y evita la confección de informes complementarios cuando las horas realizadas no coinciden con las autorizadas previamente.

Se debe estudiar la posibilidad de introducir las modificaciones reglamentarias pertinentes para simplificar el procedimiento manteniendo normas de control suficiente.

El capítulo 1 del presupuesto de gastos de la Dirección General de Seguridad Ciudadana recoge varios conceptos, pero no todos los gastos de esta naturaleza correspondientes al personal adscrito a la Dirección General. Por un lado, incluye las retribuciones de los mozos, pero no incluye las retribuciones correspondientes al personal administrativo de la Dirección General, que se incluyen en el presupuesto de la Secretaría General. Por otro lado, las gratificaciones extraordinarias y horas extras de todo el personal de la Dirección General, mozos y administrativos, se registran en las partidas del presupuesto de la Dirección General. En cambio, en lo que se refiere al complemento de productividad, se incluye en su totalidad, tanto el de los mozos como el del resto de personal administrativo, en las partidas de la Secretaría General.

Para desarrollar su gestión, el Servicio de Personal dispone de una herramienta informática, llamada SELECT, que se nutre de algunos de los datos del sistema informático general de gestión integrada del personal (GIP), y no de todos por motivos de agilidad. Estas limitaciones hacen que determinadas informaciones sólo estén disponibles en tiempo real, y no a una fecha posterior. Por esa razón, no hemos podido obtener la RPT a la fecha de cierre de los ejercicios 1999 y 2000. Habría que guardar una copia de esta información para poder cubrir las posibles necesidades futuras de información de este tipo.

En la revisión de los expedientes individuales hemos detectado algunas incidencias poco significativas: un caso con una diferencia en la cantidad aplicada por complemento específico, que ha sido rectificada retroactivamente, y en otro caso, una diferencia en la base de cotización a la Seguridad Social. Hay que extremar los mecanismos de control para evitar este tipo de incidencias, que pese a no tener gran importancia, en algún caso pueden llegar a tenerla, si se producen de forma sistemática.

Hemos calculado que a 31 de diciembre de 2000 se deberían haber reconocido obligaciones en el presupuesto de gastos por el colectivo de mozos de escuadra por un importe de 1.500 MPTA, en concepto de cuota patronal a la Seguridad Social del último trimestre del ejercicio, período de aplazamiento acordado con la

Tesorería General de la Seguridad Social. Aunque el aplazamiento del pago de las cuotas a la Seguridad Social ha sido acordado, las obligaciones por cuota patronal deben reconocerse mensualmente en el período que les corresponde.

7. TRÁMITE DE ALEGACIONES

Dando cumplimiento a lo establecido por el artículo 6.1 de la Ley 6/1984, de la Sindicatura de Cuentas de Cataluña, a continuación transcribimos el escrito referente a las alegaciones, que nos ha sido presentado por el Consejero de Interior:¹

“Sr. D. Marià Nicolàs Ros
Síndico
Sindicatura de Cuentas de Cataluña

Muy Señor mío:

En relación a su escrito de fecha 11 de diciembre de 2001 referente al proyecto de informe de fiscalización relativo a los gastos de personal de la Dirección General de Seguridad Ciudadana, ejercicio 2000, le comunicamos que, una vez analizado el contenido de dicho proyecto de informe, no tenemos ningún tipo de alegación a formular sobre el mismo.

Atentamente,

[Firma]

Xavier Pomés Abella

Barcelona, 19 de diciembre de 2001”

¹ El escrito original fue redactado en catalán. Aquí figura su traducción al castellano.

Sindicatura de Cuentas de Cataluña
Jaume I, 2-4
08002 Barcelona
Tel. (+34) 93 270 11 61
Fax (+34) 93 270 15 70
sindicatura@sindicatura.org
www.sindicatura.org

Elaboración del documento PDF: junio de 2002

Depósito legal: B-32009-2002