III!
G CONSELLERIA
O HISENOAI RELACIONS
I EXTERIORS
B

PROGRAMA DE CONTROL FINANCER 2019/16

Informe definitiu del control financer de Revisió limitada de despeses de personal del consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears 2019/16

ÍNDICE **Nº PÁGINA**

1 INTRODUCCIÓ 2

2 IDENTIFICACIÓ DE L'EQUIP DE TREBALL 5

3 ABAST DEL CONTROL 6

4 NORMATIVA APLICABLE 8

5 OBJECTIUS DEL CONTROL I RESULTATS 10

6 OPINIONS I MESURES CORRECTORES 20

7 ANNEXI 25

8 ANNEX II 26

9 ANNEX III 27

1. INTRODUCCIÓ

El consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears es va constituir mitjançant Decret 44/1995, de 6 d'abril, com a ens associatiu de personalitat jurídica pròpia, que està integrat per la comunitat autònoma de les Illes Balears i per la Universitat de les Illes Balears. Aquest Decret ha estat modificat, entre d'altres, per les disposicions següents:

- Decret 53/2000, de 24 de març, pel qual es modifica el Decret 44/1995, de 6 d'abril i els Estatuts annexos a aquest en la redacció modificada pel Decret 123/1997, de 3 d'octubre (BOCAIB núm. 43, de 4 d'abril de 2000);
- Decret 30/2014, d'11 de juliol, pel qual s'aproven els nous Estatuts del Consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears (BOIB núm. 94, de 12 de juliol de 2014),
- Decret 80/2015, de 18 de setembre de 2015, pel qual es modifica el Decret 30/2014, d'11 de juliol (BOIB núm. 138, de 19 de setembre de 2015).
- Per altra banda l"art. 1 del Decret 53/2000, de 24 de març, va modificar el nom del «Consorci Escola d'Hoteleria de la CAIB», que va passar a denominar-se «Escola d'Hoteleria de les Illes Balears».

El 29 de juliol de 2010 es va publicar la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, que exigeix dur a terme una nova redacció dels Estatuts de l'Escola d'Hoteleria de les Illes Balears per adaptar-se al nou règim general del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, entre el qual figuren els consorcis autonòmics. La nova redacció portada a terme pels nous Estatuts del Consorci modifica la composició del Consell de Direcció, el qual inclou una persona en representació de la conselleria competent en matèria d'hisenda i pressuposts, i l'assistència d'una persona en representació de la Direcció de l'Advocacia, amb veu i sense vot, d'acord amb el que estableix l'article 20.3 de l'esmentada Llei 7/2010. Així mateix, es modifiquen certes competències del Consell de Direcció i del director o directora gerent del Consorci, i s'eliminen certs òrgans directius.

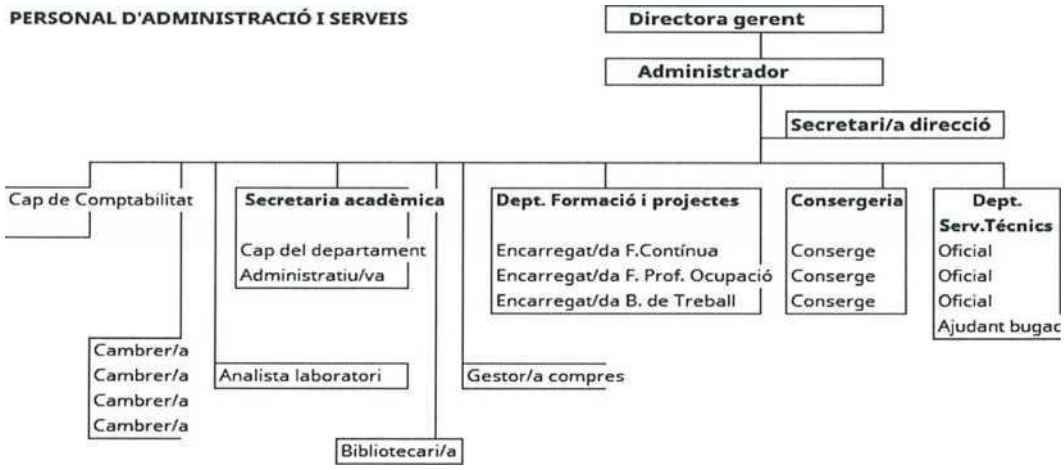
L'article 58.2 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, preveu que els consorcis són entitats de dret públic que poden exercir les potestats administratives necessàries per al compliment de les seves finalitats, en el termes que prevegin els seus estatuts, llevat de la potestat expropiatòria. Els consorcis s'han de regir, amb caràcter general i sense perjudici de les particularitats que s'estableixin en el seus estatuts, pel dret administratiu. D'acord amb això, son aplicables als consorcis, a més de les normes establertes en el títol III de la Llei 7/2010 i en la resta de legislació aplicable específicament als consorcis, les disposicions relatives als organismes públics contingudes el títol I d'aquesta Llei i, en particular, les corresponents als organismes autònoms, en la mesura que siguin compatibles amb la naturalesa peculiar d'aquest ens.

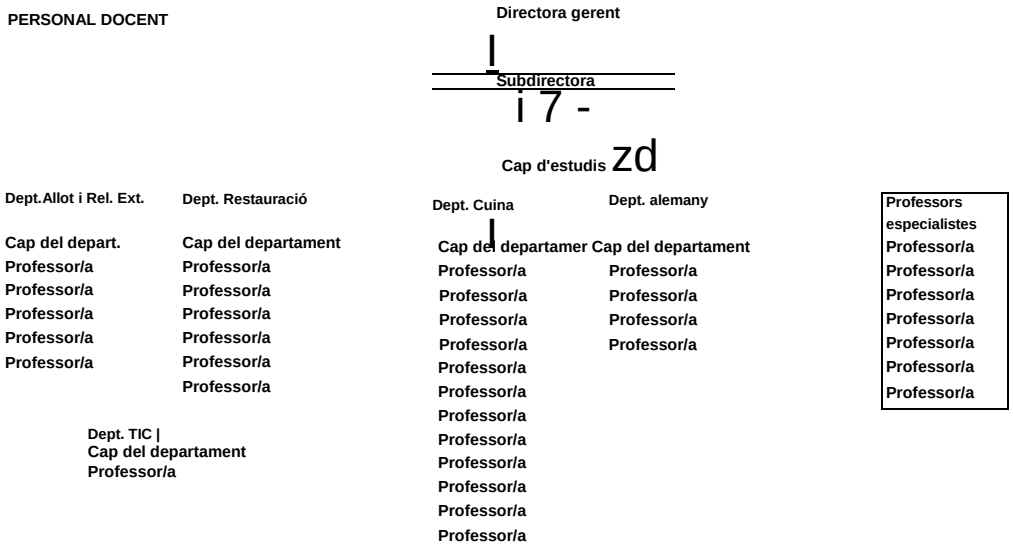
D'acord amb els estatuts de l'Escola d'Hoteleria de les Illes Balears, aprovats per Decret 30/2014, d'11 de juliol, l'Escola s'ha de regir pels seus Estatuts i, pel que fa al que no s'hi preveu, ha d'ajustar l'activitat a l'ordenament jurídic autonòmic. El Govern de l'entitat s'ha d'exercir per mitja dels òrgans col·legiats que són el Consell de Direcció i el Consell Assessor, i per l'òrgan unipersonal que és el director o directora gerent.

Actualment l'Escola d'Hoteleria de les Illes Balears es troba adscrita a la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball. La seva finalitat és la docència en el camp de l'hoteleria, la formació de professionals per a l'empresa i fomentar la investigació científica i tècnica al servei d'aquets estudis, per això, s'encarrega a la UIB la direcció acadèmica de l'Escola, amb la missió concreta de coordinar al màxim els criteris docents i de formació amb les Facultats de la UIB. L'activitat actual del Consorci

coincideix amb el seu objecte social.

La seva estructura organizativa, d'acord amb la informació subministrada per la pròpia entitat, respon al detall següent:





L'Escola d'Hoteleria de les Illes Balears té dos tipus de personal, el personal docent (PDI) i el personal d'administració i de serveis (PAS). Al capdavant del personal docent hi haurà un subdirector i al capdavant del personal administratiu i de serveis hi haurà un administrador. El director gerent de l'entitat pot delegar en l'administrador o en el subdirector determinades competències, quan ho consideri convenient.

Els estatuts de l'Escola estableixen que correspon al Consell de Direcció de l'entitat aprovar, a proposta del director o directora gerent, les relacions de llocs de treball del personal docent i del

personal administratiu i de serveis i establir-ne els criteris de selecció, contractació i emoluments.

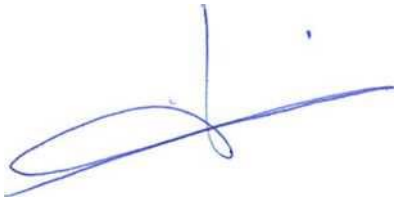
Segons la informació facilitada per l'administrador de l'Escola, el lloc de feina encarregat de la gestió de recursos humans està actualment vacant i es cobreix per la CAIB (plaça de cap de secció de jurídic i personal), actualment s'assumeixen aquestes funcions entre la resta de personal d'administració i direcció del Consorci.

Des de juliol 2019 hi ha unes instruccions de la Direcció per al control d'assistència i puntualitat per al personal PDI i unes altres per al personal PAS. Tot el personal de l'Escola està sotmès al control horari mitjançant empremta digital, és tracta d'un sofware de l'empresa Level Electronics.

2. IDENTIFICACIÓ DE L'EQUIP DE TREBALL

Els treballs de control s'han efectuat pel següent personal de la Intervenció Adjunta de Auditories:

- Interventor delegat
- Cap de servei
- Cap de secció



3. ABAST DEL CONTROL

Durant l'exercici 2019 s'ha considerat necessari continuar la revisió de la despesa de personal de les entitats amb gestió pròpia, diferenciant dos tipus de control: el realitzat fins ara i un més simplificat en funció de la dimensió de la plantilla, com és el cas de l'Escola d'Hoteleria de les Illes Balears.

Amb caràcter general, l'univers a auditar estava previst que estigués format per les despeses de personal de l'Escola d'Hoteleria de les Illes Balears dels mesos de gener a maig de 2019. No obstant això, vist que la darrera RLT de l'Escola es va aprovar pel Consell de Direcció l'abril de 2019, l'univers a auditar estarà format per les despeses del mes de maig de 2019. Atès que el treball de camp s'ha estructurat en diferents objectius, les pròpies proves determinen la despesa sobre la que es duu a terme.

En el pla de control es considera que en un primer estadi de la feina, es seleccionin mostres determinades sense criteris estadístics. Es té en compte que l'Escola té dos tipus de personal que és el personal d'administració i serveis i personal docent, i que dins cada estrat de l'univers els elements que l'integren es consideren homogenis respecte a les característiques a auditar, s'utilitza un mostreig de registres aleatoris, en el qual cada un dels elements de la població té la mateixa oportunitat de ser inclòs en la mostra. En qualsevol cas, a judici raonat de l'auditor es podran modificar o establir altres criteris de mostreig a fi de millorar la representativitat de la mostra o de les evidències obtingudes sobre les que es fonamentin les conclusions.

Pel que fa a la mida de la mostra s'ha tengut en compte la grandària de la plantilla de l'Escola del mes de maig 2019, i s'ha seleccionat un total de 14 expedients personals que corresponen aproximadament a un 20% del total del personal de plantilla. S'ha considerat adient aïllar al personal directiu de l'univers general, el qual es revisarà íntegrament.

Quant a l'objectiu A, s'executarà sobre les relacions de llocs de feina aprovades des de la data d'adaptació als requeriments de la DA 15ª de la Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals CAIB per al 2013, i les seves modificacions, així com també sobre tots els treballadors en actiu durant el mes de maig de 2019.

Pel que fa a l'objectiu B, atesa la naturalesa i característiques de les proves a realitzar, es duran a terme sobre les contractacions o nomenaments formalitzats durant el període d'abast, mes de maig de 2019, classificats segons el tipus de vinculació. S'ha d'indicar que no s'ha produït cap nomenament/contractació en aquest període, per la qual cosa no són d'aplicació les comprovacions de l'objectiu B.

Finalment, i pel que fa a les proves relacionades amb l'objectiu C, es tindran en compte els perceptors de retribucions de l'Escola durant el mes de maig de 2019. En el cas de treballadors amb múltiples contractes en un mateix mes, els agruparem per tal de considerar un univers compost de treballador i mensualitat. Per a les comprovacions contingudes en aquest objectiu s'ha revisat una mostra de 14 nòmines corresponents a 14 expedients personals, referits a 5 treballadors del tipus Personal d'administració i serveis i 9 de Personal docent. També s'ha revisat l'expedient personal de la directora gerent de l'entitat.

D'acord amb la naturalesa de determinades proves contingudes en l'objectiu de referència, i segons criteri de l'auditor, es podrà ampliar el període d'abast temporal de l'univers, per exemple: en el cas de la revisió de les retencions en concepte d'IRPF es tindran en compte les retribucions i retencions de

l'exercici anterior; o bé en cas que es consideri adient ampliar l'abast d'anàlisi per a determinats tipus de retribucions, com ara CPT, complements lligats a serveis extraordinaris o a productivitat.

En el cas de detectar irregularitats sistèmiques, la quantificació es realitzarà des d'un any enrere de la data d'abast del treball (maig de 2019), com a criteri general.

El treball s'ha dut a terme d'acord amb les Normes d'auditoria del sector públic establertes per la Intervenció General de l'Estat mitjançant Resolució de 14 de febrer de 1997 i en els termes que estableixen la Llei 14/2014, de 29 de desembre, de finances de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i el Decret 62/2006, de 7 de juliol, pel qual es regula el règim de control intern que ha d'exercir la Intervenció.

Mitjançant l'escrit de 30 d'abril de 2019 es va comunicar a la gerència de l'Escola d'Hoteleria de les Illes Balears l'aprovació del Pla de control financer 16/2019 i l'inici del treball de camp, aquest escrit es va reiterar el 7 de juny de 2019. El treball de camp es va desenvolupar amb la col·laboració total del personal de la gerència auditada i va acabar el 23 de desembre de 2019, de manera que es varen prendre en consideració els aspectes descrits en aquest paràgraf d'abast fins a la data esmentada.

En data 17 de febrer de 2020, la Intervenció Adjunta d'Auditories va remetre l'informe provisional de control financer de 7 de febrer de 2020 a la gerent del consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears, al secretari general de la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball i al director general de Funció Pública i Administracions Públiques perquè formulessin les al·legacions que estimessin oportunes en un termini de 15 dies hàbils des de la recepció de l'informe provisional.

El 17 de març de 2020, va tenir entrada a la Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors la sol·licitud de 6 de març de 2020 de la gerent de l'entitat sol·licitant pròrroga per a la presentació d'al·legacions. Es va concedir la pròrroga fins el dia 17 d'abril. Finalment, el gerent de l'entitat va presentar les al·legacions a l'informe provisional que es varen registrar al Registre de la Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors el 24 d'abril de 2020.

Vistes les al·legacions presentades aquesta Intervenció Adjunta procedeix a la seva anàlisis i contestació com a fase prèvia a l'elaboració de l'informe definitiu de control financer.

4. NORMATIVA APLICABLE

LEGISLACIÓ ESTATAL

- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors
- Llei 6/2018, de 3 de juliol, de Pressuposts Generals de l'Estat per al 2018 (BOE 04/07/2018) que ha estat prorrogat per a l'any 2019
- Reial Decret Llei 24/2018, de 21 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents en matèria de retribucions en l'àmbit del sector públic (BOE núm. 312, de 27 de desembre de 2018)
- Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de carácter especial del personal d'alta direcció (BOE núm. 192 de 12/05/1985)
- Ordre *TMS/83/2019,* de 31 de gener de 2019 del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social, que desenvolupa les normes legals de cotització a la Seguretat Social, atur, protecció per cessament d'activitat, fons de garantia salarial i formació professional pel 2019 (BOE núm. 29 de 2 de febrer de 2019).

LEGISLACIÓ AUTONÒMICA

- Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la CAIB, i les seves modificacions.
- Llei 6/2010, de 17 de juny, per la qual s'adopten mesures urgents per a la reducció del dèficit públic.
- Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la CAIB
- Disposició Addicional quinzena de la Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per l'any 2013, per la qual s'estableixen mesures de racionalització del règim retributiu i de la classificació professional del personal laboral al servei dels ens del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- Llei 14/2014, de 29 de desembre, de finances de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- Llei 14/2018, de 28 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears pel 2019.
- Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la CAIB i d'altres institucions autonòmiques.
- Decret 75/2004, de 27 d'agost, de desplegament de determinats aspectes de la Llei de finances i de les lleis de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- Decret 62/2006, de 7 de juliol, de regulació del règim de control intern que ha d'exercir la Intervenció General de la CAIB.
- Decret 16/2016, de 8 d'abril, pel qual s'aprova el Text consolidat del Decret pel qual es regulen les indemnitzacions per raó del servei del personal al servei de l'Administració autonòmica de les Illes Balears
- Decret 40/2016, de 15 de juliol, de la Comissió de Supervisió, Anàlisi i Proposta de Reestructuració del Sector Públic Instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 90 de 16 de juliol de 2016)
- Decret 67/2016, de 25 de novembre, del Registre Central de Personal al servei del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 149 de 26 de novembre).
- Decret 5/2017, de 27 de gener, de la Comissió Interdepartamental de Retribucions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 12 de 28 de gener de 2017)

- Decret 11/2017, de 24 de març, d'exigència del coneixement de la llengua catalana en els procediments selectius d'accés a la funció pública i per ocupar llocs de treball de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB 25/03/17)
- Acord de Consell de Govern de 9 d'abril de 2001, sobre la formalització de contractes d'alta direcció en les empreses públiques dependents de l'administració de la CAIB.
- Acord del Consell de Govern de 9 de novembre de 2012 (modificat per Acord Consell de Govern de 30 de setembre de 2016) pel qual es determinen les situacions de caràcter excepcional en les quals es reconeix un complement econòmic de la prestació reconeguda per la Seguretat Social fins a arribar a assolir, com a màxim, el 100% de les retribucions que corresponguin a les persones afectades en cada cas.
- Acord de Consell de Govern de 3 de febrer de 2017 (modificat en vàries ocasions posteriorment) pel qual s'estableixen els col·lectius de personal laboral al servei de CAIB i de les entitats instrumentals integrants del SPI autonòmic exceptuáis de la suspensió de concessió de retribucions per serveis i hores extraordinàries fora de la jornada (BOIB de 4 de febrer de 2017)
- Instrucció 1/2015, del director general de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis, sobre direcció i supervisió centralitzada de les nòmines de personal al servei dels ens que formen el Sector Públic Instrumental regulats en la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- Instrucció conjunta del director general de Funció Pública i Administracions Públiques i del director general de Pressuposts i Finançament de 29 de febrer de 2016, per la qual es determina el requeriment d'autorització i d'informes previs per a la contractació de personal laboral fix i temporal dels ens que integren el sector públic autonòmic.
- Instrucció 1/2016 del director general de Funció Pública i Administracions Públiques sobre el procediment de petició d'informes en matèria de personal laboral dels ens que integren el sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- Instrucció 1/2016, de 24 de febrer 2016, del director general de Pressuposts que aprova el model de seguiment i control pressupostari que els ens del SPI de la CAIB han de trametre mensualment.
- Instrucció 1/2018 del director general de Funció Pública per la qual es determinen els criteris generals relatius a la confecció i modificació de la Relació de llocs de treball de personal laboral dels ens del sector públic instrumental autonòmic.
- Circular 1/2015 de la Consellera d'Hisenda i Administracions Públiques relativa a les actuacions que s'han de dur a terme envers al personal del sector públic instrumental de la CAIB per complir la disposició addicional quinzena de la Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals de la CAIB per a l'any 2013, i de la disposició addicional cinquena de la Llei 13/2014, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la CAIB per a l'any 2015.

En relació a l'Escola d'Hoteleria:

- Decret 44/1995, de 6 d'abril, pel qual es crea i es regula el consorci denominat Escola d'Hoteleria de les Illes Balears.
- Decret 30/2014, d'11 de juliol, pel qual s'aproven els nous Estatuts del consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears.

5. OBJECTIUS DEL CONTROL I RESULTATS

OBJECTIU A COMPROVAR QUE LA PLANTILLA REAL S'AJUSTA A LA RELACIÓ DE LLOCS DE FEINA DEGUDAMENT APROVADA.

PROCEDIMENT 1:

Comprovar que la Relació de Llocs de Treball (RLT) de l'entitat auditada està aprovada i adaptada a la DA15ª de la Llei 15/2012

RESULTATS:

Hem analitzat l'evolució de l'RLT de l'entitat des de la seva adaptació als requeriments de la DA15 de la Llei 15/2012, de pressuposts CAIB per al 2013 fins a la data de finalització del període d'abast del Pla de control que és el maig de 2019. Per entendre aquesta evolució és important tenir en compte l'Acord retributiu del personal del consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears de 24/05/2007. Mitjançant aquest Acord s'equipara en matèria retributiva el personal d'administració i serveis de l'EHIB al personal laboral de la CAIB i el seu personal docent al "Grup B Professorat tècnic d'FP i similars". Aquest Acord va ser adoptat amb anterioritat a la Llei 7/2010, de 21 de juliol del SPI de la CAIB. L'Acord preveia una equiparació retributiva que s'aplicaria en les tres fases següents: L'any 2008 s'aplicaria l'acord en 1/3 part, l'any 2009 s'aplicaria en 2/3 parts i, finalment, l'any 2010 s'aplicaria l'acord en la seva totalitat. No obstant aquestes previsions, el tercer tram de l'Acord no es va arribar a desenvolupar. S'aplicarà, com veurem, amb l'aprovació de l'RLT de 17/04/2019.

El Decret 30/2014, d'11 de juliol, pel qual s'aproven els nous estatus del consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears (EHIB) estableix als punts i) i j) de l'article 21, que correspon al Consell de Direcció (CD en endavant) de l'entitat aprovar, a proposta del director o directora gerent, les relacions de llocs de treball del personal docent i del personal administratiu i de serveis i establir-ne els criteris de selecció, contractació i emoluments.

L'evolució de les RLT de l'entitat és la següent:
Primera: RLT aprovada pel Consell de Direcció el 25/07/2013. Es tracta de la primera RLT de l'entitat adaptada als requeriments de la DA15 de la LLei 15/2012.
Segona: RLT aprovada pel Consell de Direcció el 22/11/2018, és una modificació de l'anterior que s'aprova de forma consolidada.
Tercera: RLT aprovada pel Consell de Direcció el 17/04/2019. és l'RLT vigent al període d'abast (maig 2019) modifica la de 2018 i s'aprova de forma consolidada.

El resultat d'aquestes comprovacions és de conformitat.

Pel que fa a la comprovació del contingut de l'RLT vigent, hem comprovat que la de 17 d'abril de 2019, té les mateixes incidències quan a requisits i categoria que figuren a *l'informe complementari del Departament de Coordinació i Modernització relatiu a la proposta de data 5 de setembre de 2018 de modificació de la RLT al consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears,* de la DG de Funció Pública i Administracions Públiques de 05/10/2018 pera l'anterior RLT, la de 22/11/2018. Aquestes incidències per tant, no se varen corregir a l'RLT de 2018 ni tampoc a la vigent de 2019. A la conclusió número 4

de l'esmentat informe s'exposa el següent:

" 4. Altrament, cal que l'ens revisi de forma urgent els "requisits" que consten al conjunt de l'RLT vigent. Així mateix, cal que consideri, de cara a l'organització dels seus RRHH a mig termini, l'oportunitat d'implementar un sistema de "categories" en lloc de l'estructura actual de la RLT basada en complimentar el camp de "requisits".

Aquesta conclusió deriva de *l'Anàlisi de la proposta de modificació de RLT* realitzada a l'informe que diu el següent:

"3. Incidentalment s'observa a la RLT vigent deficiències al camp "requisits". En general s'observa una inadaptació al que disposa la Instrucció 1/2018 i la normativa general d'accés a la funció pública, per quant figuren requisits indeterminats (p.ex.: "experiència en..." o limitatius de concurrència (p.ex.: "professor del departament d'allotjament i relacions externes"). L'ens ha de revisar urgentment el conjunt de requisits que consten a la RLT.
4. Incidentalment, s'observa a la RLT vigent l'absència de categories. Convindria que el consorci es plantegi la possibilitat de crear determinades categories enlloc d'establir requisits de titulació per a cada un dels llocs."

L'entitat, **en fase d'al·legacions,** comunica les mesures a adoptar per corregir aquesta incidència, si bé, es manté la deficiència 1 de l'objectiu A i la seva mesura correctora.

Quan a la revisió dels conceptes retributius i la seva quantia, hem comprovat que el lloc de feina amb codi PDCYR01 de l'RLT aprovada pel Consell de Direcció de l'entitat el 17/04/2019 denominat Cap de departament de la Unitat orgànica Cuina i restauració, grup C, que té el requisit de "Professor del departament de cuina i restauració", sobrepassa en 6.907,57 euros els límits retributius de la DA15 per aquest grup actualitzats al 2019. Per a aquest lloc de treball hi ha dues places i les dues estan dotades.

Lloc de feina	Grup	Total retribució anual sense antiguitat	Límits retrib. DA15 i actualitzats a 2019.	Diferència
Cap de departament codi lloc: PDCYR01	C	39.968,05	33.060,48	6.907,57

D'acord amb el punt 2.5 de la DA 15 de la Llei 15/2012, afegit per la Llei 13/2017 de pressuposts CAIB per a 2018, no disposam de l'Acord del Consell de Govern que autoritzi la quantia i les condicions per concedir una retribució fixa o variable per damunt de la indicada a l'apartat 2.4 de la DA15 esmentada.

L'entitat, **en fase d'al·legacions,** comunica les mesures a adoptar per corregir aquesta incidència, si bé, es manté la redacció de la Irregularitat 1, es modifica la seva Mesura correctora substancial, i s'elimina de l'Annex I de l'informe Provisional el càlcul de l'import d'aquesta Irregularitat i se pren en consideració el càlcul aportat per l'entitat.

PROCEDIMENT 2:

Revisar si les modificacions duites a terme des de l'aprovació de la RLT adaptada a la DA15ª, en cas de suposar una modificació de les retribucions, s'ha seguit el procediment establert en la normativa d'aplicació.

RESULTATS:

Hem revisat el contingut de les tres relacions de lloc de feina de l'entitat des de l'adequació a la DA15 de la Llei 15/2012, i hem comprovat que a la segona RLT, aprovada pel Consell de Direcció el 22/11/2018 i a la tercera (vigent) aprovada pel Consell de Direcció el 17/04/2019 es produeixen canvis que suposen augment de la despesa de personal. Tots aquests canvis disposen dels informes requerits a les lleis de pressuposts de la CAIB per a 2018 i 2019 respectivament, i de l'informe requerit pel Decret 5/2017 de regulació de la Comissió Interdepartamental de Retribucions de la CAIB.

També hem comprovat que el CD ha aprovat els increments de retribucions prevists a les lleis de pressuposts des de la primera RLT fins a la vigent. En aquesta comprovació s'ha detectat que el CD va ser informat de l'increment de retribucions de 1'1,75% per a 2018 però no el va aprovar, segons consta a Acta 2/18 de 12/07/2018. No obstant això, aquesta Intervenció no qualifica aquesta incidència com a una deficiència atès que els treballadors varen percebre l'augment i a l'RLT de 2019 es va plasmar aquest increment de retribucions que corresponia a 2018.

El resultat de les comprovacions és de conformitat.

PROCEDIMENT 3:

Determinar que la totalitat del personal presta serveis de manera efectiva en l'entitat auditada.

RESULTATS:

El consorci ha presentat la justificació de cada una de les incidències detectades en el control de presència i horari fet el dia novembre de 2019 a excepció de la relativa a la treballadora Cristina Turpin per arribar tard a la feina (no s'ha acreditat l'existència de la Resolució de reducció horària per fill menor que la justifiqui).

L'entitat, **en fase d'al·legacions,** comunica les mesures **a** adoptar per corregir aquesta incidència, si bé, es manté la deficiència 2 de l'objectiu A i la seva mesura correctora.

Hem revisat el compte 629 desglosat amb els seus subcomptes 6295, 9296 i 9297 i el resultat és el següent:

Compte	**Concepte**	**Import 2019**	**Import 2018**
6295000001	COL·LABORADORS DOCENTS	123.759,00	32.860,00
6295000004	CONVENIS DOCENTS IDIOMES	32.364,00	72.210,00

6296000002	ALTRES SERVEIS EXTERIORS		19.953,72
6297000000	DESPESES CURSOS SOIB	142.401,49	232.319,02
6297000001	DESPESES FORMACIO CONTINUA	13.249,03	24.645,01
		311.773,52	**381.987,75**

Formant part d'altres serveis, i concretament dels comptes del quadre anterior, el consorci Escola d'Hoteleria té registrades despeses en concepte de retribució de professors. Es tracta de despeses que se van repetint tant a l'exercici 2018 com al 2019 i que sembla haurien d'haver estat realitzades per personal propi del consorci i no haver-les externalitzat.

Pel que fa a la comprovació de cessions de personal, hem obtingut la declaració responsable del cap de secció II jurídic i personal, mitjançant la qual declara que no hi ha cessions de personal contractat al consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears cap a la seva conselleria d'adscripció. El resultat és sense incidències.

OBJECTIU B COMPROVAR L'ADEQUACIÓ DELS NOMENAMENTS DE PERSONAL A LA NORMATIVA D'APLICACIÓ.

PROCEDIMENT 4:

Comprovar si els nomenaments de personal de l'entitat s'adeqüen a la normativa d'aplicació.

RESULTATS:

La revisió dels nomenaments formalitzats el maig de 2019 no s'ha realitzat, atès que, segons la informació proporcionada pel consorci, durant el mes de maig de 2019 (període d'abast d'aquest control) l'entitat no ha realitzat cap contractació.

Pel que fa a la revisió del procés d'ocupació dels llocs de feina dotats pressupostàriament i ocupats per personal no fix, la DG de Funció Pública ens ha confirmat que no s'ha derogat explícitament la suspensió dels processos de consolidació establerts a l'apartat 4 de la DA 15 de la Llei 15/2012, de 27 de setembre de pressuposts generals de la CAIB per a 2013, no obstant això, aquesta DG ens ha informat que la LLei 6/2018 de pressuposts de l'Estat per a 2018 preveu els "processos d'estabilització", entre d'altres, per als consorcis del sector públic. El consorci ens ha comunicat que no ha realitzat cap procés de consolidació o estabilització.

OBJECTIU C VERIFICAR QUE LES REMUNERACIONS ABONADES I LES DEDUCCIONS PRACTICADES SÓN CONFORMES A LA NORMATIVA VIGENT.

PROCEDIMENT 5:

Verificar que el personal inclòs en la nòmina té el nomenament o contracte corresponent. Revisió dels expedients personals.

RESULTATS:

Les incidències més significatives en relació a la documentació inclosa en els expedients personals dels treballadors de la mostra han estat les següents:

a) A ¡'expedient personal dels treballadors següents no hi consta la titulació exigida segons el grup del lloc de feina que ocupa i/o el requisit de l'RLT:

Codi lloc RLT	Grup RLT	Treballadors de la Mostra	Lloc de feina/ Unitat orgànica	Titulació exigida
PASRES01	D		Cambrer/ Servei restauració	Títol de graduat en educació secundària, graduat escolar, de tècnic de grau mitjà corresponent a cicles formatius de grau mitjà. Tècnic especialitsta corresponent a FP de primer grau, o títol equivalent o formació laboral equivalent.
PASSEC02	C		Administratiu/ Secretaria	Títol de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a FP de segon grau, o un títol equivalent o formació laboral equivalent.
PASRES01	D		Cambrer/ Servei restauració	Títol de graduat en educació secundària, graduat escolar, de tècnic de grau mitjà corresponent a cicles formatius de grau mitjà. Tècnic especialitsta corresponent a FP de primer grau, o títol equivalent o formació laboral equivalent.

PASCON01	D		Conserge/ Consergeria	Títol de graduat en educació secundària, graduat escolar, de tècnic de grau mitjà corresponent a cicles formatius de grau mitjà. Tècnic especialitsta corresponent a FP de primer grau, o títol equivalent o formació laboral equivalent.
PDCYR03	C		Professor restauració/ Cuina i restauració	Títol de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a FP de segon grau, o un títol equivalent o formació laboral equivalent. Requisit RLT: Tècnic especialista/ hoteleria (restauració) o equivalent.
PDCYR02	C		Professor cuina/ Cuina i restauració	Títol de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a FP de segon grau, o un títol equivalent o formació laboral equivalent. Requisit RLT: Tècnic especialista/ hoteleria (cuina) o equivalent.
PDCYR03	C		Professor restauració/ Cuina i restauració	Títol de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a FP de segon grau, o un títol equivalent o formació laboral equivalent. Requisit RLT: Tècnic especialista/ hoteleria (restauració) o equivalent.
PDALE02	A		Professor/ alemany	Atès que entre els títols aportats no figura el de Llicenciat o grau amb filologia alemana, s'haurà d'aportar aquesta titulació o bé, la justificació documental de l'equivalència amb aquest títol.

Ateses les al·legacions presentades aquesta Intervenció ha comprovat l'antiguitat dels treballadors grup C, les titulacions dels quals no consten a l'expedient i s'ha verificat que les seves contractacions eren anteriors a 2010. Pel que fa al grup A, malgrat les manifestacions de l'entitat respecte a què es tenen les titulacions de llicenciat universitari o equivalent del treballadors que pertanyen a aquest grup contractats amb anterioritat al 2010, a l'expedient del treballador que ocupa el lloc PDALE02, grup A, contractat el 2004, no hi consta la titulació exigida als requisits de l'RLT. No obstant això, l'any 2004, quan aquest treballador va ser contractat com a professor d'alemany no s'exigia el requisit de la titulació de llicenciat o grau amb filologia alemana i atès que al seu expedient figura una titulació superior, aquesta Intervenció pren en consideració l'al-legació presentada.

b) El consorci EHIB no disposa de la documentació suport dels triennis que abona al seu personal. El treballadors perceben el seu import sense que hagi una resolució de l'organ competent que aprovi el seu compliment per tal de reconèixer el dret a la seva percepció.

L"entitat, **en fase d'al·legacions,** comunica les mesures a adoptar per corregir aquesta incidència, si bé, es manté la deficiència 4 de l'objectiu C i la seva mesura correctora.

c) No consta documentació a l'expedient de _____ (PASSEC02) acreditativa de què actualment pugui estar ocupant el lloc d'administratiu de Secretaria (grup C) un cop transcorregut el període d'excedència de dos anys del treballador al qual va substituir, tot això tenint en compte que la treballadora té el contracte indefinit d'ajudant conserjería (grup D).

L"entitat, **en fase d'al·legacions,** comunica les mesures a adoptar per corregir aquesta incidència, si bé, es manté la deficiència 5 de l'objectiu C i la seva mesura correctora.

A més de l'exposat s'ha de fer observar que el consorci no té Acc/ó *social per fills menors de 18 anys* dels seus treballadors. L'Informe de la DGFP sobre qüestions en matèria de dret laboral, de 17/06/2013, dins l'apartat 1 quan fa referència a les normes laborals i convencionals que són d'aplicació al personal laboral de l'EHIB assenyala el Decret llei 5/2012 i concretament pel que fa a les prestacions d'acció social l'article 8 suspèn convocatòries i ajudes de prestació d'acció social a excepció de les ajudes per fills menors de 18 anys i les ajudes per a l'atenció a familiars amb discapacitat. Vist això, el consorci podria haver inclòs l'acció social als seus treballadors pel concepte fills menors de 18 anys.

Les incidències detectades en la revisió de l'expedient personal del personal directiu i del suport documental de la meritació de les seves retribucions són les següents:

a) A desembre 2019 el Consell de Direció del consorci no ha renovat el nomenament a la directora gerent quan el seu mandat per a 4 anys ja ha transcorregut.

A la fase d'al·legacions l'entitat va informar que en el Consell de Direcció del consorci de dia 26/02/2020 es va dur a terme la renovació del nomenament de la directora gerent. Aquesta Intervenció va requerir a l'entitat perquè presentàs la documentació corresponent al contingut

d'aquesta al·legació i es va presentar el Certificat de l'administrador de l'entitat en el que consta que en dita sessió es va aprovar la ratificació en el càrrec com a directora gerent a la Sra. _____, (annex 1), la impressió de pantalla de la web del Consell de Govern on consta el seu assabentament sobre la ratificació del càrrec (annex 2), i la publicació en el BOIB núm. 91 de 23 de maig de 2020 de l'assabentament per part del Consell de Govern (annex 3).

b) Atès que la gerent no és personal del consorci, no es pot considerar assimilat a la condició d'alt càrrec de l'Administració de la CAIB, tal com estableix l'article 25 del Decret 30/2014, d'11 de juliol, pel qual s'aproven els nous estatuts del consorci EHIB. Vist això, la gerent hauria de ser personal del consorci i per tant les seves retribucions haurien d'estar incloses al capítol 1 del pressupost de l'entitat.

c) L'entitat no disposa de cap document que plasmi la relació CEHIB/UIB sobre les retribucions de la gerent, per la qual cosa el pagament per part del consorci de la factura anual, que emet la UIB en relació al cost de la gerent del consorci, no està justificat. En tot cas, el consorci haurà de justificar el pagament el 31/07/2019 de la factura número 1326044 de 14.692,46 euros emesa per la UIB el 21/06/2019 i explicar el seu concepte.

L"entitat, **en fase d'al·legacions,** comunica les mesures a adoptar per corregir aquesta incidència, si bé, es manté la irregularitat 3 de l'objectiu C i la seva mesura correctora substancial.

El resultat de les comprovacions de la inscripció al Registre de personal dels actes, resolucions o diligències que hagin de ser objecte d'inscripció o anotació és de conformitat.

PROCEDIMENT 6:

Comprovar que les retribucions abonades s'ajusten a l'establert a les disposicions legals aplicables

RESULTATS:

El resultat de les comprovacions efectuades de les retribucions percebudes pel personal de la mostra el mes de maig de 2019 ha estat de conformitat a excepció de les incidències següents:

- Triennis

_____: Vist el contracte de 01/07/1995 d'ajudant consergeria, les seves succesives pròrrogues i la seva conversió en indefinit el 30/06/1998, s'ha comprovat que fins el 01/09/2003 no va desenvolupar les funcions d'administrativa segons consta a l'Acord salarial d'aquesta data. La treballadora cobra 7 triennis del grup C, no obstant això, des de 01/07/1995 fins el 31 d'agost de 2003 va ocupar el lloc d'ajudant consergeria, per tant, li corresponen, a maig de 2019, 2 triennis del grup D i 5 del grup C.

Si bé, l'entitat, **en fase d'al·legacions,** comunica les mesures a adoptar per corregir aquesta incidència, s'ha de dir que els drets consolidats anys enrere de la treballadora, quan era d'aplicació una normativa diferent, s'han d'haver aplicat amb el CPT, actualment pel que fa als trienis l'entitat s'ha de regir per la normativa pública que li és d'aplicació.

La treballadora _____ té una antiguitat al consorci de 01/10/1995, per tant a la nòmina de maig 2019 li corresponen 7 triennis grup A i només en cobra 6. El consorci no ha presentat cap documentació que justifiqui això.

- Complement personal transitori (CPT)

Els imports són correctes a excepció del CPT de la treballadora _____ que té reducció de jornada del 20% el curs 2018/2019 i no se li ha reduït amb el mateix percentatge el CPT.

L"entitat, **en fase d'al·legacions,** comunica les mesures a adoptar **per** corregir aquesta incidència, si bé, es manté la irregularitat 5 de l'objectiu C i la seva mesura correctora substancial.

Pel que fa a les retribucions del personal directiu de l'entitat, atès que la gerent del consorci EHIB és retribuida per la UIB, no disposam del seu contracte ni de la nòmina de maig 2019 (nòmina impactada), per això no se pot realitzar les comprovacions de si les seves retribucions s'ajusten a l'establert en les disposicions legals aplicables. En concret de si les retribucions variables han estat vinculades a la consecució d'objectius i compliment de determinats paràmetres d'acord amb criteris establerts per l'òrgan superior en el Pla anual d'Actuació. Tampoc s'ha pogut comprovar si les seves retribucions no superen les limitacions retributives vigents en la llei de pressuposts per a 2019 per als director generals.

No obstant això, l'entitat paga a la UIB una factura anual corresponent al complement de la gerent, que el 2019 és de 14.692,46 euros, aquest pagament anual que fa a la UIB no té suport documental, com s'ha comprovat al procediment 5 d'aquest informe. Per tant els resultats de les comprovacions realitzades sobre les retribucions del gerent en aquest procediment es remeten al procediment 5, de manera que la irregularitat i mesura correctora allà especificades s'extrapolen a aquesta.

S'ha de fer constar que el 2019 el consorci no ha elaborat el Pla d'actuació anual als efectes d'un desenvolupament efectiu del control d'eficàcia i eficiència al que estan sotmesos els ens publics instrumentals i exigit a l'article 17 de la Llei 7/2010 de sector públic instrumental.

Respecte al complement de guarda legal que percep la treballadora _____ a la nòmina de maig 2019 del consorci, s'ha detectat el següent:

a) No figura a l'expedient la Resolució de l'òrgan competent de la concessió del complement de guarda legal.

L"entitat, **en fase d'al·legacions,** comunica les mesures a adoptar per corregir aquesta incidència, si bé, es manté la deficiència 8 de l'objectiu C i la seva mesura correctora.

b) L'import percebut per la treballadora a la nòmina de maig de 2019, en concepte de complement de guarda legal per la reducció de dues hores diàries per cura d'un menor major d'un any, és superior en

218,12 euros al que li correspon segons la normativa d'aplicació.

L"entitat, **en fase d'al·legacions,** comunica les mesures a adoptar per corregir aquesta incidència, si bé, es manté la irregularitat 6 de l'objectiu C i la seva mesura correctora substancial.

PROCEDIMENT 7:

Comprovació dels descomptes efectuats en nòmina

RESULTATS:

En la comprovació dels descomptes efectuats en nòmina no s'han detectat incidències.

6. OPINIONS I MESURES CORRECTORES

D'acord amb els resultats obtinguts de les proves realitzades i d'acord amb la normativa detallada en el present informe, aquesta Intervenció Adjunta ha arribat a les següents **OPINIONS:**

OBJECTIU A

Com a conseqüència dels resultats dels procediments 1 a 3 del present informe, per comprovar que la plantilla real s'ajusta a la relació de llocs de feina degudament aprovada, aquesta Intervenció conclou que s'ha comprovat de conformitat excepte per:

- **Deficiència 1:**

  D'acord amb els resultats del procediment 1 de l'objectiu A, tal com consta a l'informe de la DG de Funció Pública i Administracions Públiques de 05/10/2018 el consorci ha de revisar els "Requisits" que consten a l'RLT vigent, de forma que s'adaptin a la Instrucció 1/2018 i a la normativa general d'accés a la funció pública.

- **Deficiència 2:**

  D'acord amb els resultats del procediment 3 de l'objectiu A, falta presentar la Resolució de reducció de jornada per fill menor de la treballadora _____, personal d'administració i serveis, per tal de justificar que el dia 19 de novembre de 2019 va arribar més tard a la feina.

- **Irregularitat 1:**

  D'acord amb el resultat del procediment 1 de l'objectiu A, les retribucions anuals del lloc de feina amb codi PDCYR01 superen els límits establerts per la DA15 de la LLei 15/2012 de pressuposts de la CAIB per a 2013 en 6.907,57 euros. D'acord amb el punt 2.5 de la DA 15 de la Llei 15/2012, afegit per la Llei 13/2017 de pressuposts CAIB per a 2018, no consta que l'entitat disposi de l'Acord del Consell de Govern que autoritzi la quantia i les condicions per concedir una retribució fixa o variable per damunt de la indicada a l'apartat 2.4 de la DA15 esmentada.

- **Irregularitat 2:**

  D'acord amb els resultats del procediment 3 de l'objectiu A, vistes l'objecte de les tasques, la regularitat en la seva prestació i els seus imports durant els exercicis 2018 i 2019, aquests serveis haurien d'haver estat realitzats per personal propi del consorci Escola d'Hoteleria, amb càrrec al Capítol I del pressupost de l'entitat, ja que, a criteri d'aquesta Intervenció es considera que no es dóna el supòsit de l'ordenació per compte pròpia dels medis de producció i de recursos humans.

OBJECTIU B

Com a conseqüència dels resultats del procediment 4 del present informe, per comprovar que els nomenaments de personal temporal s'ajusten a la normativa vigent, aquesta Intervenció conclou que durant el mes de maig de 2019, periode d'abast d'aquest control, l'entitat no ha realitzat cap contractació.

OBJECTIU C

Com a conseqüència dels resultats dels procediments 5 a 7 del present informe, per comprovar que les remuneracions abonades i les deduccions practicades són conformes a la normativa vigent, aquesta Intervenció conclou que s'ha comprovat de conformitat excepte per:

- **Deficiència 3:**

  Eliminada en fase d'al·legacions.

- **Deficiència 4:**

  D'acord amb els resultats del procediment 5 de l'objectiu C el personal del consorci percep les retribucions relatives als triennis sense que l'òrgan competent hagi emès resolució de reconeixement de triennis.

- **Deficiència 5:**

  D'acord amb els resultats del procediment 5 de l'objectiu C, a l'expedient personal de la treballadora _____ no hi consta la documentació acreditativa de què actualment pugi estar ocupant el lloc d'administratiu de Secretaria (grup C) un cop transcorregut el periode d'excedència de dos anys (de 1'1 de setembre de 2003 fins al 31 d'agost de 2005) del treballador al qual va substituir. Tot això tenint en compte que la treballadora té firmat amb el consorci el contracte indefinit d'ajudant consergeria (grup D).

- **Deficiència 6:**

  Eliminada en fase d'al·legacions.

- **Deficiència 7:**

  D'acord amb els resultats del procediment 5 de l'objectiu C, el gerent no és personal del consorci, les seves retribucions procedeixen de la Universitat de les Illes Balears. Vist això no s'ha pogut revisar el contracte d'alta direcció d'acord amb el RD 1382/1985 i fer les comprovacions previstes al programa de feina.

- **Deficiència 8:**

  D'acord amb els resultats del procediment 6 de l'objectiu C, no figura a l'expedient de la treballadora _____ la Resolució de l'òrgan competent de la concessió del complement de guarda legal.

- **Irregularitat 3:**

  D'acord amb els resultats de la prova 5 de l'objectiu C, l'entitat no disposa de cap document que plasmi la relació EHIB/UIB sobre les retribucions del gerent, no obstant això, el consorci fa el pagament anual a la UIB d'una factura relativa al cost del gerent.

- **Irregularitat 4:**

  D'acord amb els resultats del procediment 6 de l'objectiu C, vist el contracte de _____ de 01/07/1995 de "ayudante conserjería", les seves successes pròrrogues i la seva conversió en indefinit el 30/06/1998, s'ha comprovat que fins el 01/09/2003 no va desenvolupar les funcions d'administrativa segons consta a l'Acord salarial d'aquesta data. La treballadora cobra 7 triennis del grup C, no obstant això, des de 01/07/1995 fins el 31 d'agost de 2003 va ocupar el lloc d'ajudant consergeria, per tant, li corresponen, a maig de 2019, 2 triennis del grup D i 5 del grup C.

- **Irregularitat 5:**

  D 'acord amb els resultats del procediment 6 de l'objectiu C, l'import del CPT percebut per la treballadora _____, a maig 2019, no és correcte atès que la treballadora té reducció de jornada del 20% el curs 2018/2019 i no se li ha reduit amb el mateix percentatge el CPT.

- **Irregularitat 6:**

  L'import percebut per la treballadora a la nòmina de maig de 2019, en concepte de complement de guarda legal per la reducció de dues hores diàries per cura d'un menor major d'un any, és superior en 218,12 euros al que li correspon segons la normativa d'aplicació.

MESURES CORRECTORES

6.1. Otras medidas correctoras

D'acord amb la Deficiència 1 de l'objectiu A, l'entitat ha de dur a terme totes les actuacions necessàries per tal de corregir les deficiències observades als informes emesos pels òrgans competents en matèria de funció pública.

D'acord amb la Deficiència 2 de l'objectiu A, l'òrgan competent de l'entitat ha d'emetre les resolucions necesàries per documentar tots els actes de la vida laboral del treballadors i incloure-les dins el seu expedient personal.

D'acord amb la Deficiència 3 de l'objectiu C, eliminada en fase d'al·legacions.

D'acord amb la Deficiència 4 de l'objectiu C l'entitat ha d'adoptar les mesures necessàries per tal d'emetre les resolucions de reconeixement de tots aquells aspectes que tinguin incidència a la nòmina del treballador, com és en aquest cas el reconeixement dels triennis, i perquè constin arxivades als expedients personals.

D'acord amb la Deficiència 5 de l'objectiu C, l'entitat ha d'adoptar les mesures necessàries perquè els expedients personals dels treballadors contenguin tota la documentació de suport necessària que justifiqui el lloc de feina que ocupen.

D'acord amb la Deficiència 6 de l'objectiu C eliminada en fase d'al·legacions.

D’acord amb la Deficiència 7 de l’objectiu C, no existeix contracte d’alta direcció entre el consorci i el gerent. El gerent hauria de ser personal del consorci i per tant les seves retribucions haurien d’estar incloses al capítol 1 del pressupost de l'entitat.

D’acord amb la Deficiència 8 de l'objectiu C, l'entitat ha d'adoptar les mesures necesàries perquè els expedients personals del treballadors contenguin tota la documentació de suport que dona lloc a les retribucions que perceben.

6.2. Medidas correctoras sustanciales

D’acord amb la Irregularitat 1 de l'objectiu A, es modifica aquesta mesura correctora substancial en virtud de les al·legacions presentades, atès que s'han superat en 6.907,57€ els límits establerts a la DA15 de la Llei 15/2012 de pressuposts de la CAIB per a 2013 en les retribucions de 2019 del lloc de feina amb codi PDCYR01, grup C, denominat Cap de departament de Cuina i Restauració, sense disposar del requerit Acord del Consell de Govern, i d’acord amb les al·legacions presentades, l'entitat haurà de reclamar un total de 982,69€, d'ells 494,61€ al Cap de departament de Restauració i 488,08€ al Cap de departament de Cuina, que és l'import percebut per damunt dels límits establerts per al grup C referit a la nòmina de maig de 2019 que inclou els atrasos de 13 dies d’abril, atès l'aprovació de l'RLT vigent el 17/04/2019. A les al·legacions presentacdes l'entitat ha aportat el càlcul d'aquests imports.

D’acord amb la Irregularitat 2 de l'objectiu A, per a la prestació d'aquests serveis, el consorci Escola d’Hoteleria ha de contractar personal de plantilla d'acord amb la normativa que li és d'aplicació.

D'acord amb la Irregularitat 3 de l'objectiu C, el consorci ha de justificar el pagament el 31/07/2019 de la factura número 1326044 de 14.692,46 euros emesa per la UIB el 21/06/2019 i explicar el seu concepte.

D'acord amb la Irregularitat 4 de l'objectiu C a la treballadora _____ li corresponen, a maig de 2019, 2 triennis del grup D i 5 del grup C i cobra 7 triennis del grup C, l'entitat haurà de reclamar a la treballadora un total de 43,36 euros d'acord amb el càlcul detallat a l'annex I referit a 12 mesos, de juny 2018 a maig 2019.

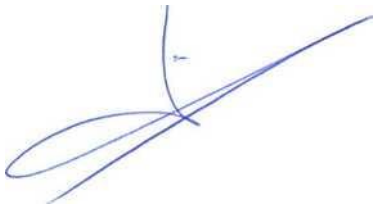
D'acord amb la Irregularitat 5 de l'objectiu C l'import del CPT percebut per la treballadora _____, a maig 2019, no és correcte. L'entitat haurà de reclamar a la treballadora un total de 25,02 euros, d'acord amb el càlcul detallat a l'annex I.

D'acord amb la Irregularitat 6 de l'objectiu C, a la nòmina de maig 2019 la treballadora _____ percep un complement de guarda legal que no és correcte. L'entitat haurà de reclamar a la treballadora un total de 2,583,77 euros segons el càlcul detallat a l'annex I referit a un any enrere de la nòmina impactada.

Palma, 8 de juliol de 2020

INTERVENTOR DELEGAT	CAP DE SERVEI
José María Iglesias Borràs	Jaime Pallicer Oliver

7. ANNEX I



ANNEX I.- Detail del càlcul de l'import de les irregularitats

Irregularitat 1 de l'objectiu A

Càlcul eliminat en virtut de les **al·legacions** presentades.

Irregularitat 4 de l'objectiu C

Els imports dels triennis a maig 2019 són els següents: el trienni grup C és de 36,07€/mes i el trienni grup D és de 34,24€/mes.

D'acord amb aquests imports cada mes del 2019 cobra 3,66 euros més del que li correspon (36,07-34,24=1,83 1,83*2triennis=3,66).

Els imports dels triennis del 2018 són els següents: el trienni grup C és de 35,28€/mes i el trienni grup D és de 33,49€/mes.

D'acord amb aquests imports cada mes del 2018 cobra 3,58 euros més del que li correspon (35,28-33,49=1,79 1,79*2triennis=3,58).

Total: 3,66*5+3,58*7=43,36 euros que cobra de més en 12 mesos.

Irregularitat 5 de l'objectiu C

L'import CPT de maig 2019 és 13,89 euros i hauria de ser 11,11 euros (0.8*13.89=11,11), la diferència és de 2,78 euros/mes. Atès que té reducció de jornada des de setembre 2018, es calcula l'excés percebut des de aquesta data fins maig 2019 tenint en compte un CPT inamovible, i resulta un total de 25,02 euros (2,78*9=25,02).

Irregularitat 6 de l'objectiu C

Càlcul del complement de guarda legal.

La jornada normal de la treballadora (personal PAS, Analista, grup A) és de 35 hores setmanals (7*5=35) i això correspon al 100% de la jornada. La treballadora demana una reducció de dues hores diàries, per tant fa una jornada de 25 hores setmanals (5*5=25) que correspon a un 71,43% de la jornada total. El menor va néixer el novembre de 2016, compleix un any el novembre de 2017, i fa el 3 anys el novembre de 2019.

El total meritat de maig 2019 va ser de 2.195,90 euros que si se resta el complement guarda legal percebut de 397,91 queden 1.797,99 euros que corresponen a les retribucions del 71,43% de la jornada treballada per 5 hores diàries d'un total de 7 (25 hores setmanals d'un total de 35). Deixa de treballar un 28,57% de la jornada.

El total meritat de maig 2019 si hagués percebut el 100% de retribucions seria 2.517,14 (1.797,99*100/71,43= 2.517,14).

La diferència entre el total meritat i el 71,43% meritat és de 719,15 (2517,14- 1,797,99= 719,15) que és el 28,57% del total meritat i correspon al descompte de les 2 hores no treballades.

El maig 2019 percep 397,91 de complement guarda legal. Atès que el menor en aquesta data és major d'un any (complit el novembre 2017) li correspon segons la normativa una reducció proporcional de retribucions incrementada en 10 punts percentuals fins que compleixi 3 anys. El complement seria de 179,79 euros/mes (10% de 1797,99). La diferència entre ambdós complements és de 218,12 euros/mes durant el 2019 (397,91 - 179,79= 218,12).

Si se fa el càlcul 1 any enrere, de juny 2018 a maig 2019 resulta el següent: El total meritat de les nòmines de 2018, tenint en compte unes retribucions sense el 2.25% d'increment per al 2019, és de 2.461,75 (2517,14/1,0225=2.461,75) , el 71,43% és de 1.758,43, i el 10% és 175,84 euros/mes que correspon al complement guarda legal durant el 2018. Si el complement guarda legal percebut per la treballadora durant el 2018 va esser de 389,15 (397,91 /1,0225=389,15) la diferència és de 213,31 euros.

L'import total percebut de més un any enrere és de 2.583,77 euros (218,12*5+213,31*7= 1.090,60+1493,17=2.583,77).

8. ANNEX II

ÜÜ
G CONS'" • •
O HI5EK. •
B IRUAC •
z EXTtRIóÜ

2 4 ABR. 2020

Reg Entrada nüni. Rcg. bcruda num.

2?0V

Sr. _____
Interventor delegat
Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors

Expedient: PC 16/2019
Emissor: DIR/MTQ
Document: ofici

Assumpte: Presentació de les al·legacions corresponent a l'informe provisional de control financer PC 16/2019.

El passat 19 de febrer de 2020 vàrem rebre l'informe provisional de control financer PC 16/2019, de revisió limitada de despeses de personal del Consorci.

A l'ofici adjunt, se'ns donava un termini de 15 dies hàbils des de la recepció de l'informe per poder presentar les al·legacions que trobessis oportunes.

Vistes les deficiències i irregularitats detectades, es varen voler analitzar des del Consorci amb l'assessorament tant de la nostra Conselleria com de la gestoria laboral que ens presta servei.

Per aquest motiu es va sol·licitar una pròrroga per presentar aquestes al·legacions i es va concedir la mateixa fins dia 17 d'abril de 2020, i posteriorment es va informar a la Intervenció de la CAIB que s'enviaria dins la setmana del 20 al 24 d'abril de 2020.

S'adjunta l'informe corresponent les al·legacions i mesures proposades.

Palma, 22 d'abril de 2020

ehib
ESCOLA D'HOTELERIA

_____
Directora gerent
Consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears

eKit»

Informe corresponent a les al·legacions a presentar respecte a l'informe provisional PC 16/2019, de revisió limitada de despeses de personal del consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears.

Es passa a analitzar cada punt del que presenta l'informe provisional emès per la Intervenció Adjunta d'Auditories.

Al punt **1 Introducció** s'assenyala que el Consorci està sotmès a la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la CAIB, i que els seus estatuts es varen modificar per sotmetre's a la Llei.

Per tant, aquesta Llei 7/2010 indica que el Consorci està sotmès a les normes establertes per als organismes públics. D'aquí deriva l'anàlisi que es fa a l'informe de control de les despeses de personal del Consorci.

Cal assenyalar que si bé és cert aquest fet, el Consorci es va crear a l'exercici 1995, fet que cal recordar ja que els primers 15 anys d'existència del Consorci va estar sotmès a l'ordenament jurídic privat, tal com es recollia a l'article 1 dels Estatuts del Consorci abans de la modificació dels mateixos pel Decret 108/2010, de 8 d'octubre, pel que s'aprova el text refós dels estatuts del Consorci EHIB, i per tant no li eren d'aplicació la major part de la normativa que afecta a les administracions públiques, i per tant l'anàlisi que es fa a qüestions anteriors a l'exercici 2010 s'han de fer segons la normativa jurídica d'àmbit privat i per tant les mesures que es recomanen són tasques a emprendre a partir d'ara i no amb caràcter retroactiu (per exemple falta d'alguna resolució en qüestions de categoria de l'exercici 2003).

Ja que s'assenyala aquesta Llei 7/2010, recordar el que s'indica a la lletra f del punt 1 del seu article 5.

> *Article 5. Requeriments previs a la creació dels ens:*
>
> *1.La creació i constitució de qualsevol dels ens a què es refereix l'article 2 ha d'anar precedida de ¡'elaboració d'un pla d'actuació inicial que ha d'incloure, almenys, els aspectes següents:*
>
> *f) Previsions sobre els recursos humans necessaris per al seu funcionament, amb l'informe vinculant de la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública.*

En relació a aquest article del paràgraf anterior, comentar també que a les memòries dels Comptes Anuals dels exercicis 2014, 2015 i 2016 s'expressa la insuficiència dels recursos humans necessaris per al seu funcionament, tal com es descriu a continuació, indicant exercici dels CCAA, apartar a on s'indica i escrit literal del mateix.

- Comptes Anuals exercici 2014

> Liquidació del pressupost administratiu. Apartat despeses
>
> "Ja què a l'actualitat només hi ha dues persones que es dediquen a les feines administratives (la cap de comptabilitat i parcialment l'administrador), fet que suposa una impossibilitat per realitzar les feines administratives com cal, tenim la necessitat urgent de comptar amb tres nous llocs de feina (jurídic, contractació i comptabilitat)."

Lletra M. Altra informació

"Cal recordar la dificultat a l'hora de realitzar els procediments administratius degut a no tenir servei de contractació ni servei jurídic propi i la necessitat de cobrir aquests llocs de feina, així com un nou lloc de feina pel departament de comptabilitat."

- Comptes Anuals exercici 2015

Lletra N. Altra informació

"L'administrador vol recordar la dificultat a l'hora de realitzar els procediments administratius degut a no tenir servei de contractació ni servei jurídic propi i la necessitat que té el consorci de disposar aquests llocs de feina, així com un nou lloc de feina pel departament de comptabilitat que pugui donar suport al departament de comptabilitat i al de gestió de compres."

- Comptes Anuals exercici 2016

Lletra N. Altra informació

"L'administrador vol recordar la dificultat a l'hora de realitzar els procediments administratius degut a no tenir servei de contractació ni servei jurídic propi i la necessitat que té el consorci de disposar aquests llocs de feina. Per tot això, el 17 de febrer de 2017 s'ha aprovat al Consell de Direcció del consorci la modificació de la relació de llocs de feina per incloure aquestes places i cobrir les necessitats del consorci pel que fa als serveis de contractació administrativa, jurídic i laboral."

Des de l'aprovació de la secció corresponent al Consorci dins l'RLT de la CAIB a l'exercici 2017, es varen crear i dotar una plaça d'ordenança, una d'administratiu, i dues de caps de secció (una per contractació administrativa i una altra per jurídic i personal)

La plaça que es va destinar a realitzar les funcions de cap de secció de personal i jurídic ha estat ocupada com es descriu a continuació:

Per primera vegada del 16 de maig de 2018 al 5 d'abril de 2019 va estar ocupada per una persona que mai havia fet feina per l'administració pública ni tampoc en tasques de personal. Va opositar a la CAIB i va aprovar una plaça d'administratiu, deixant la plaça de cap de secció.

Del 6 de maig de 2019 al 22 de novembre de 2019 va estar ocupada en comissió de serveis per un funcionari tècnic superior de la CAIB. Des de que va a tornar aquest treballador a la seva plaça original, aquesta plaça està sense ocupar.

Per tant, cal aclarir que al penúltim paràgraf de la introducció del seu informe necessita corregir-se ja que no és correcte el que posa en relació a aquesta plaça.

On diu,

"Segons la informació facilitada per l'administrador de l'Escola, el lloc de feina encarregat de la gestió de recursos humans està actualment vacant i es cobreix per la CAIB, actualment assumeix aquestes funcions un cap de secció de jurídic i personal"

Hauria de dir un paràgraf semblant a,

"Segons la informació facilitada per l'administrador de l'Escola, el lloc de feina encarregat de la gestió de recursos humans està actualment vacant i es cobreix per la CAIB (plaça de cap de secció de jurídic i personal) , actualment s'assumeixen aquestes funcions entre la resta de personal d'administració i direcció del Consorci."

També destacar que tal com es descriu al punt **4 Normativa aplicable** del seu informe, la legislació a la que està sotmès el Consorci en temes de personal la componen:

a) D'àmbit estatal:
Dos Reials Decrets Legislatius
- Una Llei
Un Reial Decret Llei
Un Reial Decret
Una Ordre Ministerial

b) D'àmbit autonòmic:
- Sis Lleis
Un Decret Llei
- Set Decrets
- Tres Acords del Consell de Govern
- Cinc Instruccions emeses per Direccions Generals de la CAIB
Una Circular de Conselleria

Per tant, 29 texts normatius de temàtica relacionada amb el personal i de diferent complexitat que requereixen, com a mínim, la figura d'un cap de personal i jurídic apte i a ple rendiment per a que el Consorci pugui complir amb la normativa vigent.

Al·legacions i propostes de mesures del Consorci

Al punt **5 Objectius del control i resultats** i el punt **6 Opinions i mesures correctores** es detallen les feines realitzades, les deficiències i irregularitats detectades i les mesures correctores proposades per la Intervenció delegada d'auditories de la CAIB, que seguidament detallam, afegint la mesura proposada per part del Consorci EHIB:

OBJECTIU A. COMPROVAR QUE LA PLANTILLA REAL S'AJUSTA A LA RELACIÓ DE LLOCS DE FEINA DEGUDAMENT APROVADA.

Procediment 1: Comprovar que l'RLT del Consorci està aprovada i adaptada a la DA15ª de la Llei 15/2012.
Procediment 2: Revisar si les modificacions dutes a terme des de l'aprovació de l'RLT adaptada a la DA15ª, en cas de suposar una modificació de les retribucions, s'ha seguit el procediment establert en la normativa d'aplicació.
Procediment 3: Determinar que la totalitat del personal presta serveis de manera efectiva en l'entitat auditada.

Deficiència 1: D'acord amb els resultats del procediment 1 de l'objectiu A, tal com consta a l'informe de la DG de Funció Pública i Administracions Públiques de 05/10/2018, el consorci ha de revisar els "Requisits" que consten a l'RLT vigent, de forma que s'adaptin a la Instrucció 1/2018 i a la normativa general d'accés a la funció pública.

Mesura correctora: l'entitat ha de dur a terme totes les actuacions necessàries per tal de corregir les deficiències observades als informes emesos pels òrgans competents en matèria de funció pública.

Mesura proposada pel Consorci: es tindrà en compte aquesta deficiència i es proposarà a la propera modificació de l'RLT que es realitzi que se corregeixi.

Deficiència 2: D'acord amb els resultats del procediment 3, falta presentar la resolució de reducció de jornada per fill menor de la treballadora _____ per tal de justificar que el dia 19 de novembre de 2019 va arribar més tard a la feina.

Mesura correctora: l'òrgan competent de l'entitat ha d'emetre les resolucions necessàries per documentar tots els actes de la vida laboral dels treballadors i incloure-les dins el seu expedient personal.

Mesura proposada pel Consorci: a partir d'ara aquesta tasca s'encomanarà al cap de personal i jurídic de l'entitat per a que faci constar mitjançant resolució tots els actes de la vida laboral dels treballadors i arxivar-los als seus expedients personals. Mentre no es tingui coberta la plaça, es farà el possible per a realitzar les tasques entre el personal del Consorci.

Irregularitat 1: D'acord amb el resultat del procediment 1, les retribucions anuals del lloc de feina amb codi PDCYR01 superen els límits establerts per la DA15ª en 6.907,57 euros. D'acord amb el punt 2.5 de la DA15ª, no consta que l'entitat disposi de l'Acord de Consell de Govern que autoritzi la quantia i les condicions per concedir una retribució fixa o variable per damunt de la indicada a l'apartat 2.4 de la DA15ª esmentada.

Mesura correctora: l'entitat haurà de reclamar a cada un dels dos treballadors que ocupen aquest lloc 6.818,90 euros, el que suposa un total de 13.637,80 euros, que és l'import referit a un any enrere de la nòmina impactada.

Mesura proposada pel Consorci: les taules salarials proposades al seu dia per part del Consorci, i que es varen aprovar donant totes les passes que ens varen indicar per part de la CAIB, contemplaven aquest fet. Només va quedar pendent, després d'analitzar tota la documentació, que havia d'estar aprovat pel Consell de Govern la superació d'aquest límit de la categoria C. Aquesta superació és clau per l'estructura organizativa del Consorci, i ja s'ha transmès aquesta qüestió a la nostra Conselleria d'adscripció per procedir a elevar al Consell de Govern que aprovi aquest complement de responsabilitat. La feina de cap de departament l'han realitzada durant tot aquest temps.

Respecte al càlcul proposat, no el considerem correcte ja què els caps dels departaments de cuina i restauració ja cobraven aquest complement de responsabilitat amb anterioritat a l'exercici 2013, quan es va aprovar la primera RLT del Consorci. Des de llavors, no han cobrat amb conceptes d'RLT per damunt del màxim de la seva categoria, i cobraven el complement de responsabilitat a través del CPT que es va crear al seu moment. Amb la nova estructura aprovada, el que es feia era reconèixer aquest complement de responsabilitat que superava aquest límit del grup C per a que el puguin cobrar els futurs caps de departament de cuina i restauració, ja que d'altra manera no tindríem a ningú per cobrir les places de caps de departament i que són fonamentals per a l'estructura orgànica del Consorci.

Del juny de 2018 a maig de 2019 només a la nòmina del mes de maig de 2019 cobren per damunt del límit C, exactament 575,63 euros del mes de maig i 249,44 euros corresponent als atrassos dels 13 dies del mes d'abril. El total és de 825,07 euros.

D'aquest import, s'ha de descomptar la diferència del CPT que cobraven respecte al nou CPT els caps de restauració i cuina. L'antic CPT era de 4.208,40 euros i 4.263,12

euros respectivament, i el nou CPT és de 1.441,78 euros. Per tant, si dividim la diferència per 12 mesos i aplicam el mes i 13 dies que varen cobrar a la nómina de maig de 2019, el resultat és de 330,46 euros i 336,99 euros respectivament.

	cap restauració	cap cuina
Excés grup C mensual	575,63	575,63
Excés grup C maig 2019 (1 mes i 13 dies)	825,07	825,07

Antic CPT	4.208,40	4.263,12
NouCPT	1.441,78	1.441,78
Diferència	2.766,62	2.821,34

Diferència mensual	230,55	235,11
Diferència diària	7,69	7,84
Diferència 13 dies	99,91	101,88
Diferència de CPT (1 mes i 13 dies)	330,46	336,99
Excés inicial grup C	825,07	825,07
Excés correcit grup C	494,61	488,08

Per tant, les diferències totals finals són de 494,61 euros pel cap de restauració i de 488,08 euros pel cap de cuina.

Irregularitat 2: D'acord amb els resultats del procediment 3, vistes l'objecte de les tasques, la regularitat en la seva prestació i els seus imports durant els exercicis 2018 i 2019, aquests serveis haurien d'haver estat realitzats per personal propi del consorci, amb càrrec al Capítol I del pressupost de l'entitat, ja que, a criteri d'aquesta Intervenció es considera que no es dóna el supòsit de l'ordenació per compte pròpia dels medis de producció i de recursos humans.

Mesura correctora: per a la prestació d'aquests serveis, el consorci ha de contractar personal de plantilla d'acord amb la normativa que li és d'aplicació.

Mesura proposada pel Consorci: aquestes despeses es refereixen al cost dels professors associats (professors que imparteixen assignatures dels estudis que impartim, que són molt puntuals i que poden canviar tant els professors com les assignatures d'un curs a l'altre), professors de la UIB pel títol de grau (professors necessaris per poder complir amb la normativa vigent de percentatge d'hores impartides per doctors, en aquest cas a través del conveni signat en data 17 d'abril de 2019 entre la Conselleria de Treball, Comerç i Indústria, la UIB i el Consorci), professors d'anglès (hores d'anglès que s'imparteixen i que s'adapten cada any, amb grans variacions els darrers anys per la introducció del títol de grau en Direcció Hotelera), professors de cursos del SOIB (professors que es seleccionen a través del SOIB i que si no hi ha un mínim d'alumnes no es pot iniciar el curs, i s'ha d'aplaçar, i per tant si no es celebra el curs no es té la despesa. A més els cursos poden canviar d'un any a l'altre) i professors de cursos de formació continua (similar a l'anterior cas).

La contractació amb la normativa que li és d'aplicació no és viable en aquest cas, per la dificultat dels consorcis a l'hora de contractar, s'haurien de contractar a través de la CAIB o la UIB, sorgint la necessitat de ser coberta en alguns casos amb terminis de cinc o menys dies, si no seria impossible pel consorci impartir les seves classes. A

més, el cost es multiplicaria per dos o per tres, sent l'import d'aquesta despesa calculada per Intervenció de 311.773,52 euros a l'exercici 2019 i de 381.987,75 euros a l'exercici 2018 i per tant suposaria un major cost aproximat per a la CAIB d'entre 400.000 euros i 700.000 euros anuals.

Per tant, la nostra proposta és la única viable a dia d'avui per poder complir amb els nostres objectius i que és seguir fent les contractacions com es venen fent actualment.

OBJECTIU B. COMPROVAR L'ADEQUACIÓ DELS NOMENAMENTS DE PERSONAL A LA NORMATIVA D'APLICACIÓ.

Procediment 4: Comprovar si els nomenaments de personal de l'entitat s'adeqüen a la normativa d'aplicació.

Durant el mes de maig de 2019 no s'han produït contractacions de personal.

OBJECTIU C. VERIFICAR QUE LES REMUNERACIONS ABONADES I LES DEDUCCIONS PRACTICADES SÓN CONFORMES A LA NORMATIVA VIGENT.

Procediment 5: Verificar que el personal inclòs en la nòmina té el nomenament o contracte corresponent. Revisió dels expedients personals.
Procediment 6: Comprovar que les retribucions abonades s'ajusten a l'establert a les disposicions legals aplicables.
Procediment 7: Comprovació dels descomptes efectuats en nòmina.

Deficiència 3: D'acord amb els resultats del procediment 5, a l'expedient de personal de 8 dels 14 treballadors de la mostra no hi ha cap titulació exigida segons el grup i/o el requisit de l'RLT del lloc de feina que ocupen.

Mesura correctora: l'entitat ha d'adoptar les mesures de control intern necessàries per garantir que els expedients personals dels treballadors que formen part de la seva plantilla inclouen tota la documentació que acrediti que els treballadors compleixen amb els requisits exigits per ocupar els llocs de feina corresponent.

Mesura proposada pel Consorci: Actualment es fa, ja que des de l'exercici 2010 es tenen els expedients del nou personal contractat amb tots els documents que acrediten els requisits i mèrits presentats. A més, del personal contractat amb anterioritat al 2010, es tenen els títols de llicenciat universitari o equivalents dels treballadors que pertanyen al grup A.

Deficiència 4: D'acord amb els resultats del procediment 5, el personal del consorci percep les retribucions relatives als triennis sense que l'òrgan competent hagi emès resolució de reconeixement dels triennis.

Mesura correctora: l'entitat ha d'adoptar les mesures necessàries per tal d'emetre les resolucions de reconeixement de tots aquells aspectes que tinguin incidència a la nòmina del treballador, com és en aquest cas el reconeixement dels triennis, i perquè constin arxivades als expedients personals.

Mesura proposada pel Consorci: a partir d'ara aquesta tasca s'encomanarà al cap de personal i jurídic de l'entitat per a que faci constar mitjançant resolució totes les variacions que es produeixin a les nòmines, com triennis, reduccions de jornada, o

similars. Mentre no es tingui coberta la plaça, es farà el possible per a realitzar les tasques entre el personal del Consorci.

Deficiència 5: D'acord amb els resultats del procediment 5, a l'expedient de personal de la treballadora _____ no hi consta la documentació acreditativa de què actualment pugui estar ocupant el lloc d'administratiu de Secretaria (grup C) un cop transcorregut el període d'excedència de dos anys (de 1'1 de setembre de 2003 fins al 31 d'agost de 2005) del treballador al qual va substituir. Tot això tenint en compte que la treballadora té firmat amb el consorci el contracte indefinit d'ajudant de consergeria (grup D).

Mesura correctora: l'entitat ha d'adoptar les mesures necessàries perquè els expedients personals dels treballadors contenguin tota la documentació de suport necessària que justifiqui el lloc de feina que ocupen.

Mesura proposada pel Consorci: a partir d'ara aquesta tasca s'encomanarà al cap de personal i jurídic de l'entitat per a que arxivi als expedients del nou personal tota la documentació necessària que justifiqui el lloc de feina que vagin a ocupar. Mentre no es tingui coberta la plaça, es farà el possible per a realitzar les tasques entre el personal del Consorci.

Deficiència 6: D'acord amb els resultats del procediment 5, el gerent va ser nomenat el 26/08/205 i a desembre de 2019 no ha tornat ser nomenat pel Consell de Direcció, malgrat ja ha transcorregut el període de 4 anys del mandat establert als Estatuts del Consorci.

Mesura correctora: el consorci ha de complir amb l'establert als seus estatuts i fer el nomenament del gerent cada 4 anys, de forma que la persona que exerceix la representació del consorci i que s'encarrega del seu funcionament estigui degudament nomenada pel Consell de Direcció.

Mesura proposada pel Consorci: es va aprovar la renovació del càrrec al passat Consell de direcció del Consorci de dia 26 de febrer de 2020 la renovació del nomenament de la directora gerent.

Deficiència 7: D'acord amb els resultats del procediment 5, el gerent no és personal del consorci, les seves retribucions procedeixen de la UIB. Vist això no s'ha pogut revisar el contracte d'alta direcció d'acord amb el RD 1382/1985 i fer les comprovacions previstes al programa de feina.

Mesura correctora: no existeix contracte d'alta direcció entre el consorci i el gerent. El gerent hauria de ser personal del consorci i per tant les seves retribucions haurien d'estar incloses al capítol 1 del pressupost de l'entitat.

Mesura proposada pel Consorci: des de fa 20 anys aquesta situació es repeteix. Segons l'article 25 del Decret 30/2014, d'11 de juliol, pel qual s'aproven els nous Estatuts del Consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears "Ha de ser nomenat pel Consell de Direcció, a proposta conjunta del conseller o consellera amb les competències en turisme i del rector o rectora de la Universitat de les Illes Balears, entre persones de reconeguda competència en la docència i la formació en matèria turística o de formació".

ehib

Segons el Protocol annex a l'Acord marc entre la EHIB i la UIB, firmat a l'exercici 1999, a l'acord primer s'estableix que el títol de Direcció Hotelera Internacional tindrà condició de títol propi de la UIB, i segons l'acord tercer, la direcció del títol propi anirà a càrrec d'un professor universitari que serà nomenat pel rector de la UIB.

Segons la clàusula 1 del Conveni de col·laboració entre la Universitat de les Illes Balears i el Consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears, per a l'adscripció d'un centre a la Universitat, de 22 de setembre de 2017, l'objecte del conveni és l'adscripció d'aquest centre per impartir ensenyaments conduents a l'obtenció d'un títol oficial atorgat per la Universitat amb la denominació de Grau en Direcció Hotelera.

Segons la clàusula 10 del mateix conveni, el director del centre ha de ser professor amb vinculació permanent a la UIB.

Per tant, hi podria haver un director gerent del consorci nomenat pel Consell de Direcció i a proposta conjunta del conseller d'adscripció i rector de la UIB, amb contracte d'alta direcció i que estigués al capítol I de despeses, i a més, nomenar per part del Rector de la UIB un director del centre adscrit, també les despeses per capítol

Com es fa actualment no veiem que vagi contra la normativa i a més facilita la estructura orgànica de l'entitat ja que la directora gerent del consorci és la directora del centre adscrit, i no té contracte laboral amb el consorci si no que s'abona anualment el cost del seu plus de responsabilitat. El cost total anual de 14.692,46 euros suposa un gran estalvi econòmic, ja que podria haver tingut un cost addicional aproximat en els darrers 20 anys d'1.100.000 euros per al Consorci, i en el cas de tenir dos càrrecs envers d'un (director gerent del consorci i director del títol propi o del grau oficial), un cost addicional de més de 2.000.000 d'euros per al Consorci.

Deficiència 8: D'acord amb els resultats del procediment 6, no figura l'expedient de la treballadora _____ la resolució de l'òrgan competent de la concessió del complement de guarda legal.

Mesura correctora: l'entitat ha d'adoptar les mesures necessàries perquè els expedients personals dels treballadors contenguin tota la documentació de suport que dona lloc a les retribucions que perceben.

Mesura proposada pel Consorci: a partir d'ara aquesta tasca s'encomanarà al cap de personal i jurídic de l'entitat per a que arxivi als expedients del personal tota la documentació necessària que justifiqui les retribucions que perceben. Mentre no es tingui coberta la plaça, es farà el possible per a realitzar les tasques entre el personal del Consorci.

Irregularitat 3: D'acord amb els resultats del procediment 5, l'entitat no disposa de cap document que plasmi la relació EHIB/UIB sobre les retribucions del gerent, no obstant això, el consorci fa el pagament anual a la UIB d'una factura relativa al cost del gerent.

Mesura correctora: el consorci ha de justificar el pagament el 31/07/2019 de la factura número 1326044 de 14.692,46 euros emesa per la UIB el 21/06/2019 i explicar el seu concepte.

ehl to

Mesura proposada pel Consorci: respecte al document que plasmi la relació entre la EHIB i la UIB, s'està treballant amb la gerència de la UIB per solventar-ho, per a que quedi una constància encara més evident de la relació que existeix entre ambdues institucions, tal com queda demostrat en els Estatuts del Consorci, i amb els acord marc i convenis subscrits per les dues institucions, tal com es defineix a la mesura proposada pel Consorci de la deficiència 7. També, per explicar les funcions que fa la directora gerent dins el Consorci, i que justificarien els abonaments de les factures, basta veure l'article 26 dels nostres Estatuts a on es defineixen les competències del seu càrrec.

Irregularitat 4: D'acord amb els resultats del procediment 6, vist el contracte de _____ de 01/07/1995, de "ayudante de conserjería", les seves successives pròrrogues i la seva conversió en indefinit el 30/06/1998, s'ha comprovat que fins el 01/09/2003 no va desenvolupar les funcions d'administrativa segons consta a l'Acord salarial d'aquesta data. La treballadora cobra 7 triennis del grup C, no obstant això, des de 01/07/1995 fins el 31/08/2003 va ocupar el lloc d'ajudant consergeria, per tant, li corresponen, a maig de 2019, 2 triennis del grup D i 5 del grup C.

Mesura correctora: a la treballadora _____ li corresponen, a maig de 2019, 2 triennis del grup D i 5 del grup C i cobra 7 triennis del grup C, l'entitat haurà de reclamar a la treballadora un total de 43,36 euros d'acord amb el càlcul detallat a l'annex I referit a 12 mesos, de juny de 2018 a maig de 2019.

Mesura proposada pel Consorci: estam mirant amb la gestoria laboral aquests càlculs i es procedirà a actuar en conseqüència. Sí que ens podem trobar amb el cas que si a l'àmbit privat es consoliden, com es va fer, i 7 anys després canvia la normativa a seguir, els treballadors tinguin consolidats els seus drets adquirits anys enrere, quan era d'aplicació una normativa diferent.

Irregularitat 5: D'acord amb els resultats del procediment 6, l'import del CPT percebut per la treballadora _____, a maig de 2019, no és correcte atès que la treballadora té reducció de jornada del 20% el curs 2018/2019 i no se li ha reduït amb el mateix percentatge el CPT.

Mesura correctora: l'import del CPT percebut per la treballadora Mònica Farré, a maig de 2019, no és correcte. L'entitat haurà de reclamar a la treballadora un total de 25,02 euros, d'acord amb el càlcul detallat a l'annex I.

Mesura proposada pel Consorci: aquest fet es corregirà a partir de la propera nòmina i es sol·licitaran els imports percebuts per la treballadora que no li corresponien.

Irregularitat 6: L'import percebut per la treballadora a la nòmina de maig de 2019, en concepte de complement de guarda legal per la reducció de dues hores diàries per cura d'un menor major d'un any, és superior en 218,12 euros al que li correspon segons la normativa d'aplicació.

Mesura correctora: a la nòmina de maig de 2019, la treballadora _____ percep un complement de guarda legal que no és correcte. L'entitat haurà de reclamar a la treballadora un total de 2.583,77 euros, segons el càlcul detallat a l'annex I referit a un any enrere de la nòmina impactada.

ebitb

Mesura proposada pel Consorci: estam mirant amb la gestoria laboral aquests càlculs i es procedirà a actuar en conseqüència.

Aquestes són les principals impressions respecte a l'informe provisional de control financer PC 16/2019, a on s'han afegit les mesures proposades i tenint en compte el que s'ha comentat anteriorment respecte al canvi d'àmbit normatiu que té el Consorci EHIB a partir de l'exercici 2010 i aja necessitat del cap de secció de personal i jurídic per poder complir amb la normati vigent

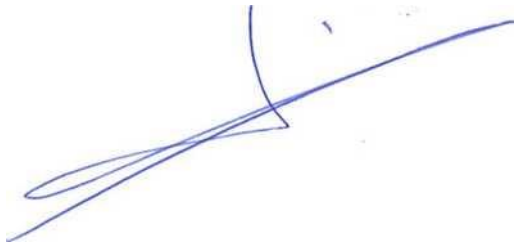
Palma, 22 d'abPfT de 2020

uanio Galm
nist

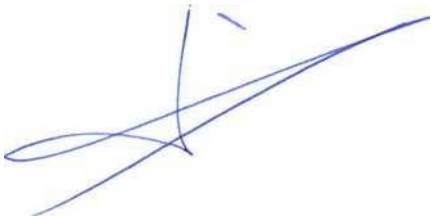
ehib ESCOLA D'HOTELERIA DE LES ILLES BALEARS

J j és
Admi rador

Consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears



9. ANNEX III



ANNEX II

PROGRAMA DE CONTROL FINANCER 2019/16
DE REVISIÓ LIMITADA DE DESPESES DE PERSONAL DEL CONSORCI
ESCOLA D'HOTELERIA DE LES ILLES BALEARS

CONTESTACIÓ A LES AL·LEGACIONS PRESENTADES PER L'ESCOLA D'HOTELERIA DE LES ILLES BALEARS A L'INFORME PROVISIONAL DEL CONTROL FINANCER REALITZAT EN EL PROGRAMA DE CONTROL PC 16/2019

Antecedents

En data 17 de febrer de 2020, la Intervenció Adjunta d'Auditories va remetre l'informe provisional de control financer de 7 de febrer de 2020 a la gerent del consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears, al secretari general de la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball i al director general de Funció Pública i Administracions Públiques perquè formulessin les al·legacions que estimessin oportunes en un termini de 15 dies hàbils des de la recepció de l'informe provisional.
El 17 de març de 2020, va tenir entrada a la Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors la sol·licitud de 6 de març de 2020 de la gerent de l'entitat sol·licitant pròrroga per a la presentació d'al·legacions. Es va concedir la pròrroga fins el dia 17 d'abril. Finalment, el gerent de l'entitat va presentar les al·legacions a l'informe provisional que es varen registrar al Registre de la Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors el 24 d'abril de 2020. Vistes les al·legacions presentades aquesta Intervenció Adjunta procedeix al seu anàlisis i contestació com a fase prèvia a l'elaboració de l'informe definitiu de control financer.

Contestació a les al·legacions presentades per la gerent del consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears a l'informe provisional

0. Aclariment a la Introducció de l'informe provisional.

El penúltim paràgraf de la Introducció diu el següent:
"Segons lo informació facilitada per l'administrador de l'Escola, el lloc de feina encarregat de la gestió de recursos humans està actualment vacant i es cobreix per la CAIB, actualment assumeix aquestes funcions un cap de secció de jurídic i personal"

„A l'escrit d'al·legacions, l'entitat diu:
"...

Des de /'aprovació de la secció corresponent al Consorci dins l'RLT de la CAIB a l'exercici 2017, es varen crear i dotar una plaça d'ordenança, una d'administratiu, i dues de caps de secció (una per contractació administrativa i una altra per jurídic i personal)
La plaça que es va destinar a realitzar les funcions de cap de secció de personal i jurídic ha estat ocupada combes descriu a continuació:.
Per primera vegada del 16 de maig de 2018 al 5 d'abril de 2019 va estar ocupada per uno persona que mai havia fet feina per /'administració pública ni tampoc en tasques de personal. Va opositar a lo CAIB i va a provo r una plaça d'administratiu, deixant la plaça de cap de secció. Del 6 de maig de 2019 al 22 de novembre de 2019 va estar ocupada en comissió de serveis per un funcionari tècnic superior de la CAIB. Des de que va a tornar aquest treballador a la seva plaça original, aquesta plaça està sense ocupar.
Per tant, cal aclarir que al penúltim paràgraf de lo introducció del seu informe necessita corregirse ja que no és correcte el que posa en relació a aquesta plaça.
On diu,
"Segons la informació facilitada per l'administrador de l'Escola, el lloc de feina encarregat de lo gestió de recursos humans està actualment vacant i es cobreix per la CAIB, actualment assumeix aquestes funcions un cap de secció de jurídic i personal"
Hauria de dir un paràgraf semblant o,
"Segons lo informació facilitada per l'administrador de l'Escola, el lloc de feina encarregat de la gestió de recursos humans està actualment vacant i es cobreix per la CAIB (plaça de cap de secció de jurídic i personal) , actualment s'assumeixen aquestes funcions entre la resta de personal d'administració i direcció del Consorci."

Contestació a l'aclariment d'un paràgraf de la Introducció.
Aquesta Intervenció tendrá en consideració l'aclariment formulat per l'entitat i modificarà la redacció del penúltim paràgraf de la Introducció de l'informe provisional de la forma següent:
"Segons la informació facilitada per l'administrador de l'Escola, el lloc de feina encarregat de la gestió de recursos humans està actualment vacant i es cobreix per lo CAIB (plaça de cap de secció de jurídic i personal), actualment s'assumeixen aquestes funcions entre la resta de personal d'administració i direcció del Consorci."

1 • Al·legacions als resultats del procediment 1 de l'obiectiu A, deficiència 1 i la seva mesura correctora.

Els resultats del procediment A.1 de l'apartat 5 de l'informe provisional diuen:
//
Pel que fa a la comprovació del contingut de l'RLT vigent, hem comprovat que la de 17 d'abril de 2019, té les mateixes incidències quan a requisits i categoria que figuren a l'informe complementari del Departament de Coordinació i Modernització relatiu a la proposta de data 5 de setembre de 2018 de modificació de la RLT al consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears, de la DG de Funció Pública i Administracions Públiques de 05/10/2018 per a /'anterior RLT, la de 22/11/2018. Aquestes incidències per tant, no se varen corregir a l'RLT de 2018 ni tampoc a la vigent de 2019. A la conclusió número 4 de l'esmentat informe s'exposa el següent:
" 4. Altrament, cal que l'ens revisi deforma urgent els "requisits" que consten al conjunt de l'RLT vigent. Així mateix, cal que consideri, de cara a ¡'organització dels seus RRHH a mig termini,

¡'oportunitat d'implementar un sistema de "categories" en lloc de l'estructura actual de la RLT basada en complimentar el camp de "requisits".

Aquesta conclusió deriva de l'Anàlisi de la proposta de modificació de RLT realitzada a l'informe que diu el següent:

"3. Incidentalment s'observa a la RLT vigent deficiències al camp "requisits". En general s'observa una inadaptació al que disposo la Instrucció 1/2018 i la normativa general d'accés a la funció pública, per quant figuren requisits indeterminats (p.ex.: "experiència en..." o /imitatius de concurrència (p.ex.: "professor del departament d'allotjament i relacions externes"). L'ens ha de revisar urgentment el conjunt de requisits que consten a la RLT. 4. Incidentalment, s'observa a la RLT vigent /'absència de categories. Convindria que el consorci es plantegi la possibilitat de crear determinades categories enlloc d'establir requisits de titulació per a cada un dels llocs."

La deficiència 1 de l'Objectiu A de l'apartat 6 de l'informe provisional i la seva mesura correctora diuen:

"Deficiència 1: *D'acord amb els resultats del procediment 1 de l'objectiu A, tal com consta a l'informe de la DG de Funció Pública i Administracions Públiques de 05/10/2018, el consorci ha de revisar els "Requisits" que consten a l'RLT vigent, deforma que s'adaptin a la Instrucció 1/2018 i a la normativa general d'accés a la funció pública."*

"Mesura correctora: *d'acord amb la Deficiència 1 de l'objectiu A, l'entitat ha de dur a terme totes les actuacions necessàries per tal de corregir les deficiències observades als informes emesos pels òrgans competents en matèria defunció pública."*

L'Escola d'Hoteleria de les IB al·lega que:

"Mesura proposada pel Consorci: es tindrà en compte aquesta deficiència i es proposarà o la propera modificació de l'RLTque es realitzi que se corregeixi."

Contestació a l'al·legació núm. 1

Una vegada analitzada l'al·legació presentada, aquesta Intervenció comprovarà en el seguiment de l'informe que es dugi a terme que l'entitat ha esmenat aquesta deficiència aplicant la mesura adoptada.

S'afegeix a la redacció dels resultats del procediment A.1 de l'informe provisional el següent:

"Si bé, l'entitat, en fase d'al·legacions, comunica les mesures a adoptar per corregir aquesta incidència."

Es manté la deficiència 1 de l'objectiu A i la seva mesura correctora.

2. Al·legacions als resultats del procediment 1 de l'Objectiu A, irregularitat 1, i la seva mesura correctora substancial

Els resultats del procediment A.1 de l'apartat 5 de l'informe provisional diuen:

Quan a la revisió dels conceptes retributius i la seva quantia, hem comprovat que el lloc de feina amb codi PDCYR01 de l'RLT aprovada pel Consell de Direcció de l'entitat el 17/04/2019 denominat Cap de departament de la Unitat orgànica Cuina i restauració, grup C, que té el requisit de "Professor del departament de cuina i restauració", sobrepassa en 6.907,57 euros

els límits retributius de la DA15 per aquest grup actualitzats al 2019. Per a aquest lloc de treball hi ha dues places i les dues estan dotades.

Lloc de feina	Grup	Total retribució anual sense	Límits retrib. DA15 actualitzats a 2019.	Diferència
Cap de departament codi lloc: PDCYR01	C	39.968,05	33.060,48	6.907,57

D'acord amb el punt 2.5 de la DA 15 de la Llei 15/2012, afegit per la Llei 13/2017 de pressuposts CAIB per a 2018, no disposam de l'Acord del Consell de Govern que autoritzi lo quantia i les condicions per concedir una retribució fixa o variable per damunt de la indicada a l'apartat 2.4 de la DA15 esmentada."

La irregularitat 1 de l'Objectiu A de l'apartat 6 de l'informe provisional i la seva mesura correctora substancial diuen: ***"Irregularitat 1:*** *D'acord amb els resultats del procediment 1 de ¡'objectiu A, les retribucions anuals del lloc de feina amb codi PDCYR01 superen els límits establerts per la DA15 de la LLei 15/2012 de pressuposts de la CAIB per a 2013 en 6.907,57 euros. D'acord amb el punt 2.5 de la DA 15 de la Llei 15/2012, afegit per la Llei 13/2017 de pressuposts CAIB per a 2018, no consta que l'entitat disposi de l'Acord del Consell de Govern que autoritzi la quantia i les condicions per concedir una retribució fixa o variable per damunt de lo indicada a l'apartat 2.4 de la DA15 esmentada."*
"Mesura correctora substancial: *D'acord amb la Irregularidad 1 de l'objectiu A, atès que s'han superat en 6.907,576 els límits establerts a la DA15 de la Llei 15/2012 de pressuposts de la CAIB per a 2013 en les retribucions de 2019 del lloc de feina amb codi PDCYR01, grup C, denominat Cap de departament de Cuina i Restauració, sense disposar del requerit Acord del Consell de Govern, l'entitat haurà de reclamar a cada un dels dos treballadors que ocupen aquest lloc 6.818,90 euros, el que suposa un total de 13.637,806, que és l'import referit a un any enrere de la nòmina impactada. Veure el detall del càlcul d'aquest import a ¡'annex I."*

<u>L'Escola d'Hoteleria de les IB al·lega que:</u>
"Mesura proposada pel Consorci: les taules salarials proposades al seu dia per part del Consorci, i que es varen aprovar donant totes les passes que ens varen indicar per part de la CAIB, contemplaven aquest fet. Només va quedar pendent, després d'analitzar tota la documentació, que havia d'estar aprovat pel Consell de Govern la superació d'aquest límit de la categoria C. Aquesta superació és clau per l'estructura organitzativa del Consorci, i jo s'ha transmès aquesta qüestió a la nostra Conselleria d'adscripció per procedir a elevar al Consell de Govern que aprovi aquest complement de responsabilitat. La feina de cap de departament l'han realitzada durant tot aquest temps.

Respecte al càlcul proposat, no el considerem correcte ja què els caps dels departaments de cuina i restauració ja cobraven aquest complement de responsabilitat amb anterioritat a /'exercici 2013, quan es va aprovar la primera RLT del Consorci. Des de llavors, no han cobrat amb conceptes d'RLTper damunt del màxim de la seva categoria, i cobraven el complement de responsabilitat a través del CPT que es va crear al seu moment. Amb la nova estructura aprovada, el que es feia era reconèixer aquest complement de responsabilitat que superava aquest límit del grup C per a que el puguin cobrar els futurs caps de departament de cuina i

Carrer del Palau Reial, 17
07001 Palma
971 17 67 00
interven.caib.es

restauració, ja que d'altra manera no tindríem a ningú per cobrir les places de caps de departament i que són fonamentals per a l'estructura orgànica del Consorci.

Del juny de 2018 a maig de 2019 només a la nòmina del mes de maig de 2019 cobren per damunt del límit C, exactament 575,63 euros del mes de maig i 249,44 euros corresponent als atrassos dels 13 dies del mes d'abril. El total és de 825,07 euros.

D'aquest import, s'ha de descomptar la diferència del CPT que cobraven respecte al nou CPT els caps de restauració i cuina. L'antic CPT era de 4.208,40 euros i 4.263,12 euros respectivament, i el nou CPT és de 1.441,78 euros. Per tant, si dividim la diferència per 12 mesos i aplicam el mes i 13 dies que varen cobrar a la nòmina de maig de 2019, el resultat és de 330,46 euros i 336,99 euros respectivament.

	cap restauració	cap cuina
Excés grup C mensual	575,63	575,63
Excés grup C maig 2019 (1 mes i 13 dies)	825,07	825,07

Antic CPT	4.208,40	4.263,12
NouCPT	1.441,78	1.441,78
Diferència	2.766,62	2.821,34

Diferència mensual	230,55	235,11
Diferència diària	7,69	7,84
Diferència 13 dies	99,91	101,88
Diferència de CPT (1 mes i 13 dies)	330,46	336,99
Excés inicial grup C	825,07	825,07
Excés correcit grup C	494,61	488,08

Per tant, les diferències totals finals són de 494,61 euros pel cap de restauració i de 488,08 euros pel cap de cuina."

Contestació a l'al·legació núm. 2

Una vegada analitzada l'al·legació presentada, aquesta Intervenció comprovarà en el seguiment de l'informe que es dugui a terme que l'entitat ha esmenat aquesta irregularitat aplicant la seva mesura correctora substancial.

S'afegeix a la redacció dels resultats del procediment A.1 de l'informe provisional el següent: **"Si bé, l'entitat, en fase d'al·legacions, comunica les mesures a adoptar per corregir aquesta incidència."**

Arran de les al·legacions presentades **es modificará la redacció de la Mesura** correctora substancial de la Irregularitat 1 de la forma següent: "Mesura correctora substancial: D'acord amb la Irregularidad 1 de l'objectiu A, atès que s'han superat en 6.907,57€ els límits establerts a la DA15 de la Llei 15/2012 de pressuposts de la CAIB per a 2013 en les retribucions de 2019 del lloc de feina amb codi PDCYR01, grup C, denominat Cap de departament de Cuina i Restauració, sense disposar del requerit Acord del Consell de Govern/ i d'acord'ambles al·legacions presentades l'entitat haurà de

reclamar un total de 982,69€, d'ells 494,61€ al Cap de departament de Restaurado i 488,08€ al Cap de departament de Cuina, que és l'import percebut per damunt dels límits establerts per al grup C referit a la nòmina de maig de 2019 que inclou els atrasos de 13 dies d'abril, atès l'aprovació de l'RLT vigent el 17/04/2019.
A les al·legacions presentades l'entitat ha aportat el càlcul d'aquests imports."

Es manté la redacció de la Irregularitat 1 es modificará la seva Mesura correctora substancial i s'eliminarà de l'Annex I de l'informe provisional el càlcul de la Irregularitat 1 de l'objectiu A.

3. <u>Al·legacions als resultats del procediment 3 de l'Objectiu A, deficiència 2 i la seva mesura correctora</u>

Els resultats del procediment A.3 de l'apartat 5 de l'informe provisional diuen:
"El consorci ha presentat la justificació de cada una de les incidències detectades en el control de presència i horari fet el dia 19 de novembre de 2019 a excepció de la relativa a la treballadora _____ per arribar tard a la feina (no s'ha acreditat l'existència de la Resolució de reducció horària per fill menor que la justifiqui).

La deficiència 2 de l'Objectiu A de l'apartat 6 de l'informe provisional i la seva mesura correctora diuen:
"Deficiencia 2: *D'acord amb els resultats del procediment 3 de l'objectiu A, falta presentar la Resolució de reducció de jornada per fill menor de la treballadora _____, personal d'administració i serveis, per tal de justificar que el dia 19 de novembre de 2019 va arribar més tard a la feina."*
"Mesura correctora: *D'acord amb la deficiència 2 de l'objectiu A, l'òrgan competent de l'entitat ha d'emetre les resolucions necesàries per documentar tots els actes de la vida laboral del treballadors i incloure-les dins el seu expedient personal."*

<u>L'Escola d'Hoteleria de les IB al·lega que</u>:
"Mesura proposada pel Consorci: a partir d'ara aquesta tasca s'encomanarà al cop de personal i jurídic de l'entitat per a que faci constar mitjançant resolució tots els actes de la vida laboral dels treballadors i arxivar-los als seus expedients personals. Mentre no es tingui coberta la plaça, es farà el possible per a realitzar les tasques entre el personal del Consorci."

<u>Contestació a l'al·legació núm. 3</u>
Una vegada analitzada l'al·legació presentada, aquesta Intervenció comprovarà en el seguiment de l'informe que es dugi a terme que l'entitat ha esmenat aquesta deficiència aplicant la mesura adoptada.
S'afegeix a la redacció dels resultats del procediment A.1 de l'informe provisional el següent:
"Si bé, l'entitat, en fase d'al·legacions, comunica les mesures a adoptar per corregir aquesta incidència."

Es manté la deficiència 2 de l'objectiu A i la seva mesura correctora.

Carrer del Palau Reial, 17
07001 Palma
971 17 67 00
interven.caib.es

4. Al·legacions als resultats del procediment 3 de l'objectiu A. la irregularitat 2 i a la seva mesura corrector substancial

Els resultats del procediment A.3 de l'apartat 5 de l'informe provisional diuen:
"Hen revisat el compte 629 desglosat amb els seus subcomptes 6295, 9296 i 9297 i el resultat és el següent:

Compte	Concepte	Import 2019	Import 2018
6295000001	COL·LABORADORS DOCENTS	123.759,00	32.860,00
6295000004	CONVENIS DOCENTS IDIOMES	32.364,00	72.210,00
6296000002	ALTRES SERVEIS EXTERIORS		19.953,72
6297000000	DESPESES CURSOS SOIB	142.401,49	232.319,02
6297000001	DESPESES FORMACIO CONTINUA	13.249,03	24.645,01
		311.773,52	
			381.987,75

Formant part d'altres serveis, i concretament dels comptes del quadre anterior, el consorci Escola d'Hoteleria té registrades despeses en concepte de retribució de professors. Es tracte de despeses que se van repetint tant a l'exercici 2018 com al 2019 i que sembla haurien d'haver estat realitzades per personal propi del consorci i no haver-les externolitzat."

La irregularitat 2 de l'Objectiu A de l'apartat 6 de l'informe provisional i la seva mesura correctora substancial diuen: ***"Irregularitat 2:*** *D'acord amb els resultats del procediment 3 de /'objectiu A, vistes l'objecte de les tasques, la regularitat en la seva prestació i els seus imports durant els exercicis 2018 i 2019, aquests serveis haurien d'haver estat realitzats per personal propi del consorci Escola d'Hoteleria, amb càrrec al Capítol I del pressupost de l'entitat, ja que, a criteri d'aquesta Intervenció es considera que no es dóna el supòsit de /'ordenació per compte pròpia dels medis de producció i de recursos humans."*
"Mesura correctora substancial: *D'acord amb la Irregularidad 2 de l'objectiu A, per a la prestació d'aquests serveis, el consorci Escola d'Hoteleria ha de contractar personal de plantilla d'acord amb la normativa que li és d'aplicació."*

L'Escola d'Hoteleria de les IB al·lega que:
"Mesura proposada pel Consorci: aquestes despeses es refereixen al cost dels professors associats (professors que imparteixen assignatures dels estudis que impartim, que són molt puntuals i que poden canviar tant els professors com les assignatures d'un curs a l'altre), professors de la UIB pel títol de grau (professors necessaris per poder complir amb lo normativa vigent de percentatge d'hores impartides per doctors, en aquest cas a través del conveni signat en dota 17 d'obril de 2019 entre la Conselleria de Treball, Comerç i Indústria, lo UIB i el Consorci), professors d'anglès (hores d'onglès que s'imparteixen i que s'adapten codo ony, amb grans variacions els darrers anys per lo introducció del títol de grou en Direcció Hotelera), professors de cursos del SOIB (professors que es seleccionen o través del SOIB i que si no hi ha un mínim d'alumnes no es pot iniciar el curs, i s'ha d'aplaçar, i per tont si no es celebro el curs no es té la despeso. A més els cursos poden canviar d'un any a l'altre) i professors de cursos deformació continua (similar a /'anterior cas).

Carrer del Palau Reial, 17
07001 Palma
971 17 67 00
interven.caib.es

La contractació amb la normativa que li és d'aplicació no és viable en aquest cas, per la dificultat dels consorcis a l'hora de contractar, s'haurien de contractar a través de la CAIB o la UIB, sorgint la necessitat de ser coberta en alguns casos amb terminis de cinc o menys dies, si no seria impossible pel consorci impartir les seves classes. A més, el cost es multiplicaria per dos o per tres, sent l'import d'aquesta despesa calculada per Intervenció de 311.773,52 euros a l'exerciti 2019 i de 381.987,75 euros a l'exerciti 2018 i per tant suposaria un major cost aproximat per a la CAIB d'entre 400.000 euros i 700.000 euros anuals.

Per tant, la nostra proposta és la única viable a dia d'avui per poder complir amb els nostres objectius i que és seguir fent les contractacions com es venen fent actualment."

Contestació a l'al·legació núm. 4

Una vegada analitzada l'al·legació presentada, aquesta Intervenció es fa càrrec de les dificultats de tot tipus que té l'Escola per dur a terme aquest tipus de contractes, però no pot donar ber bo la forma en què ara es duu a terme, i per tant es ratifica en el que figura a l'informe provisional.

Es manté la irregularitat 2 de l'objectiu A i la seva mesura correctora substancial.

5. Al·legacions als resultats del procediment 5 de l'objectiu C. deficiència 3 i la seva mesura correctora

Els resultats del procediment C.5 de l'apartat 5 de l'informe provisional diuen: *"Les incidències més significatives en relació a la documentació inclosa en els expedients personals dels treballadors de la mostra han estat les següents:*

a) A l'expedient personal dels treballadors següents no hi consta la titulació exigida segons el grup del lloc de feina que ocupa i/o el requisit de l'RLT:

Codi lloc RLT	Grup RLT	Treballadors de la Mostra	Lloc de feina/ Unitat orgamca	Titulació exigida
PASRES01	D		Cambrer/ Servei restauració	Títol de graduat en educació secundària, graduat escolar, de tècnic de grau mitjà corresponent a cicles formatius de grau mitjà. Tècnic espedalitsta corresponent a FP de primer grau, o títol equivalent o formació laboral equivalent.
PASSEC02	C		Administratiu/ Secretaria	Títol de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a FP de segon grau, o un títol equivalent o formació laboral equivalent.
PASRES01	D	Servei	Cambrer/ restauració	Títol de graduat en educació secundària, graduat escolar, de tècnic de grau mitjà corresponent a cicles formatius de grau mitjà. Tècnic espedalitsta corresponent a FP de primer grau, o títol equivalent o formació laboral equivalent.

Carrer del Palau Reial, 17
07001 Palma
971 17 67 00
interven.caib.es

				Títol de graduat en educació secundària, graduat escolar, de tècnic de grau mitjà
PASCO N01	*D*		*Conserge/ Consergeria*	*corresponent a cicles formatius de grau mitjà. Tècnic especialitsta corresponent a FP de primer arau. o títol equivalent o formació laboral equivalent.*
PDCYR03	*C*		*Professor restauració/ Cuina i restauració*	*Títol de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a FP de segon grau, o un títol equivalent o formació laboral equivalent. Requisit RLT: Tècnic especialista/hoteleria (restauració) o equivalent.*
PDCYR02	*C*	*Cuina i*	*Professor cuina/ restauració*	*Títol de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a FP de segon grau, o un títol equivalent o formació laboral equivalent. Requisit RLT: Tècnic especialista/hoteleria (cuina) o equivalent.*
PDCYR03	*C*		*Professor restauració/ Cuina i restauració*	*Títol de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a FP de segon grau, o un títol equivalent o formació laboral equivalent. Requisit RLT: Tècnic especialista/hoteleria (restauració) o equivalent.*
PDALE02	*A*		*Professor/ alemany*	*Atès que entre els títols aportats no figura el de Llicenciat o grau amb filologia alemana, s'haurà d'aportar aquesta titulació o bé, la justificació documental de /'equivalència amb aquest títol.*

OOH CO \

La deficiència 3 de l'Objectiu C de I'apartat 6 de I'informe provisional i la seva mesura correctora substancial diuen:

***"Deficiència** 3: D'acord amb els resultats del procediment 5 de l'objectiu* C *a ¡'expedient personal de 8 dels 14 treballadors de la mostra no hi consta la titulació exigida segons el grup i/o el requisit de l'RLT del lloc de feina que ocupen."*

***"Mesura correctora:** D'acord amb la Deficiència 3 de l'objectiu C, l'entitat ha d'adoptar les mesures de control intern necessàries per garantir que els expedients personals del treballadors que formen part de la seva plantilla inclouen tota la documentació que acrediti que els treballadors compleixen amb els requisits exigits per ocupar els lloc de feina corresponent."*

L'Escola d'Hoteleria de les IB al·lega que:

"Mesura proposada pel Consorci: Actualment es fa, ja que des de l'exercici 2010 es tenen els expedients del nou personal contractat amb tots els documents que acrediten els requisits i

Carrer del Palau Reial, 17 / _____ _ ___ - _____ =»
07001 Palma < " ------ ~~
971 17 67 00 ' × /
interven.caib.es '

mèrits presentats. A més, del personal contractat amb anterioritat al 2010, es tenen els títols de llicenciat universitari o equivalents dels treballadors que pertanyen al grup A."

Per altra banda l'entitat, al principi de l'escrit d'al·legacions, diu el següent:

Per tant, aquesta Llei 7/2010 indica que el Consorci està sotmès a les normes establertes per als organismes públics. D'aquí deriva l'anàlisi que es fa a l'informe de control de les despeses de personal del Consorci.
Cal assenyalar que si bé és cert aquest fet, el Consorci es va crear a l'exercici 1995, fet que cal recordar ja que els primers 15 anys d'existència del Consorci va estar sotmès a ¡'ordenament jurídic privat, tal com es recollia a /'article 1 dels Estatuts del Consorci abans de la modificació dels mateixos pel Decret 108/2010, de 8 d'octubre, pel que s'aprova el text refós dels estatuts del Consorci EHIB, i per tant no li eren d'apllcació lo major port de lo normativa que afecto o les administracions públiques, i per tant l'anàlisi que es fa a qüestions anteriors a l'exercici 2010 s'han de fer segons lo normativa jurídica d'àmbit privat i per tant les mesures que es recomanen són tosques o emprendre a partir d'ara i no amb caràcter retroactiu (per exemple falta d'alguna resolució en qüestions de categoria de l'exercici 2003).
tf

Contestació a l'al·legació núm. 5.
Una vegada analitzada l'al·legació presentada, aquesta Intervenció la tendra en consideració, i modificarà la redacció de l'informe provisional de la forma següent:

Als resultats del procediment C.5 de l'apartat 5 de l'informe provisional **s'afegeix el text següent:**

Ateses *les al·legacions* *presentades aquesta Intervenció ha comprovat l'antiguitat dels treballadors grup C, les titulacions dels quals no consten a /'expedient i s'ha verificat que les seves contractacions eren anteriors a 2010. Pel que fa al grup A, malgrat les manifestacions de l'entitat respecte a què es tenen les titulacions de llicenciat universitari o equivalent del treballadors que pertanyen a aquest grup contractats amb anterioritat al 2010, a /'expedient del treballador que ocupa el lloc PDALE02, grup A, contractat el 2004, no hi consta lo titulació exigida als requisits de l'RLT. No obstant això, l'any 2004, quan aquest treballador va ser contractat com o professor d'alemany no s'exigia el requisit de la titulació de llicenciat o grau amb filologia alemana i atès que al seu expedient figura una titulació superior, aquesta Intervenció pren en consideració l'al·legació presentada.*

S'elimina la deficiència núm. 3 de l'objectiu C i la seva mesura correctora.

6. <u>Al·legacions als resultats del procediment 5 de l'objectiu C, deficiència 4 i la seva mesura correctora</u>

7.
Els resultats del procediment C.5 de l'apartat 5 de l'informe provisional diuen:

b) El consorci EHIB no disposa de la documentació suport dels triennis que abona al seu personal. El treballadors perceben el seu import sense que hagi una resolució de l'organ

07001 Palma
971 17 67 00
interven.caib.es

La deficiència 4 de l'Objectiu C de l'apartat 6 de l'Informe provisional i la seva mesura correctora diuen:
"Deficiència 4: *D'acord amb els resultats del procediment 5, el personal del consorci percep les retribucions relatives als triennis sense que l'òrgan competent hagi emès resolució de reconeixement dels triennis."*
"Mesura correctora: *D'acord amb la Deficiència 4 de l'objectiu C l'entitat ha d'adoptar les mesures necessàries per tal d'emetre les resolucions de reconeixement de tots aquells aspectes que tinguin incidència a lo nòmina del treballador, com és en aquest cas el reconeixement dels triennis, i perquè constin arxivades als expedients personals."*

L'Escola d'Hoteleria de les IB al·lega que:
"Mesura proposada pel Consorci: a partir d'ara aquesta tasca s'encomanarà al cap de personal i jurídic de l'entitat per a que faci constar mitjançant resolució totes les variacions que es produeixin a les nòmines, com triennis, reduccions de jornada, o similars. Mentre no es tingui coberta la plaça, es farà el possible per a realitzar les tasques entre el personal del Consorci."

Contestació a l'al·legació núm. 6.
Una vegada analitzada l'al·legació presentada, aquesta Intervenció comprovarà en el seguiment de l'informe que es dugi a terme que l'entitat ha esmenat aquesta deficiència aplicant la mesura adoptada.
S'afegeix a la redacció dels resultats del procediment C.5 de l'informe provisional el següent:
"Si bé, l'entitat, en fase d'al·legacions, comunica les mesures a adoptar per corregir aquesta incidència."

El manté la deficiència 4 de l'objectiu C i la seva mesura correctora.

7. Al·legacions als resultats del procediment 5 de l'objectiu C, deficiència 5 i la seva mesura correctora

Els resultats del procediment C.5 de l'apartat 5 de l'informe provisional diuen:

c) No consta documentació a /'expedient de _____ (PASSEC02) acreditativa de què actualment pugui estar ocupant el lloc d'administratiu de Secretaria (grup C) un cop transcorregut el període d'excedència de dos anys del treballador al qual va substituir, tot això tenint en compte que la treballadora té el contracte indefinit d'ajudant conserjería (grup D).
"

La deficiència 5 de l'Objectiu C de l'apartat 6 de l'informe provisional i la seva mesura correctora diuen:
"Deficiència *5: D'acord amb els resultats del procediment 5, a /'expedient de personal de la treballadora _____ no hi consta la documentació acreditativa de què actualment pugui estar ocupant el lloc d'administratiu de Secretaria (grup C) un cop transcorregut el*
__ període d'excedència de dos anys (de l'1 de setembre de 2003 fins al 31 d'agost de 2005) del

treballador al qual va substituir. Tot això tenint en compte que la treballadora té firmat amb el consorci el contracte indefinit d'ajudant de consergeria (grup D)."
"Mesura correctora: *D'acord amb la Deficiència 5 de l'objectiu C l'entitat ha d'adoptar les mesures necessàries perquè els expedients personals dels treballadors contenguin tota la documentació de suport necessària que justifiqui el lloc de.feina que ocupen."*

L'Escola d'Hoteleria de les IB al·lega que:
"Mesura proposada pel Consorci: a partir d'ara aquesta tasca s'encomanarà al cap de personal i jurídic de l'entitat per a que arxivi als expedients del nou personal tota la documentació necessària que justifiqui el lloc de feina que vagin a ocupar. Mentre no es tingui coberta la plaça, es farà el possible per a realitzar les tasques entre el personal del Consorci."

Contestació a Pal-legació núm. 7.
Una vegada analitzada l'al·legació presentada, aquesta Intervenció comprovarà en el seguiment de l'informe que es dugi a terme que l'entitat ha esmenat aquesta deficiència aplicant la mesura adoptada.
S'afegeix a la redacció dels resultats del procediment C.5 de l'informe provisional el següent:
"Si bé, l'entitat, en fase d'al·legacions, comunica les mesures a adoptar per corregir aquesta incidència."

El manté la deficiència 7 de l'objectiu C i la seva mesura correctora.

8. Al·legacions als resultats del procediment 5 de l'objectiu C, deficiència 6 i la seva mesura correctora

Els resultats del procediment C.5 de l'apartat 5 de l'informe provisional diuen:
"Les incidències detectades en la revisió de ¡'expedient personal del personal directiu i del suport documental de la meritació de les seves retribucions són les següents:
a) A desembre 2019 el Consell de Direció del consorci no ha renovat el nomenament a la directora gerent quan el seu mandat per a 4 anys ja ha transcorregut.

La deficiència 6 de l'Objectiu C de l'apartat 6 de l'informe provisional i la seva mesura correctora diuen:
***"Deficiència** 6: D'acord amb els resultats del procediment 5, el gerent va ser nomenat el 26/08/2015 i a desembre de 2019 no ha tornat ser nomenat pel Consell de Direcció, malgrat ja ha transcorregut el període de 4 anys del mandat establert als Estatuts del Consorci."*
***"Mesura correctora:** D'acord amb la deficiència 6 de l'objectiu C el consorci ha de complir amb l'establert als seus estatuts i fer el nomenament del gerent cada 4 anys, de forma que la persona que exerceix lo representació del consorci i que s'encarrega del seu funcionament estigui degudament nomenada pel Consell de Direcció."*

L'Escola d'Hoteleria de les IB al·lega que:
"Mesura proposada pel Consorci: es va aprovar la renovació del càrrec al passat Consell de direcció del Consorci de dia 26 de febrer de 2020 la renovació del nomenament de la directora - gerents----------

Carrer del Palau Reial, 18
07001 Palma
971 17 67 00
interven.caib.es

Contestació a l'al·legació num, 8.

Una vegada analitzada l'al·legació presentada, aquesta Intervenció la tendrà en considerado i modificarà la redacció de l'Informe provisional de la forma següent:

Els resultats del procediment C.5 de l'apartat 5 d'Objectius i Control de Resultats:
"Les incidències detectades en la revisió de l'expedient personal del personal directiu i del suport documental de la meritació de les seves retribucions són les següents:
a) A desembre 2019 el Consell de Direció del consorci no ha renovat el nomenament a la directora gerent quan el seu mandat per a 4 anys ja ha transcorregut.

A la fase d'al·legacions l'entitat va informar que en el Consell de Direcció del consorci de dia 26/02/2020 es va dur a terme la renovació del nomenament de la directora gerent. Aquesta Intervenció va requerir a l'entitat perquè presentàs la documentació corresponent al contingut d'aquesta al·legació i es va presentar el Certificat de l'administrador de l'entitat en el que consta que en dita sessió es va aprovar la ratificació en el càrrec com a directora gerent a la Sra. _____, (annex 1), la impressió de pantalla de la web del Consell de Govern on consta el seu assabentament sobre la ratificació del càrrec (annex 2), i la publicació en el BOIB núm. 91 de 23 de maig de 2020 de l'assabentament per part del Consell de Govern (annex 3).

S'elimina la deficiència núm. 6 de l'objectiu C i la seva mesura correctora.

9. Al·legacions als resultats del procediment 5 de l'objectiu C, deficiència 7 i la seva mesura correctora

Els resultats del procediment C.5 de l'apartat 5 de l'informe provisional diuen:
Les incidències detectades en la revisió de l'expedient personal del personal directiu i del suport documental de la meritació de les seves retribucions són les següents:

b) Atès que la gerent no és personal del consorci, no es pot considerar assimilat a la condició d'alt càrrec de l'Administració de la CAIB, ta! com estableix ¡'article 25 del Decret 30/2014, d'11 de juliol, pel qual s'aproven els nous estatuts del consorci EHIB. Vist això, la gerent hauria de ser personal del consorci i per tant les seves retribucions haurien d'estar incloses al capítol 1 del pressupost de l'entitat.

La deficiència 7 de l'Objectiu C de l'apartat 6 de l'informe provisional i la seva mesura correctora diuen:
***"Deficiència** 7: D'acord amb els resultats del procediment 5, el gerent no és personal del consorci, les seves retribucions procedeixen de la UIB. Vist això no s'ha pogut revisar el contracte d'alta direcció d'acord amb el RD 1382/1985 i fer les comprovacions previstes al programa de feina."*

***"Mesura correctora:** D'acord amb la deficiència 7 de l'objectiu C no existeix contracte d'alta direcció entre el consorci i el gerent. El gerent hauria de ser personal del consorci i per tant les seves retribucions haurien d'estar incloses al capítol 1 del pressupost de l'entitat."*

L'Escola d'Hoteleria de les IB al·lega que:
"Mesura proposada pel Consorci: des de fa 20 anys aquesta situació es repeteix. Segons /'article 25 del Decret 30/2014, d'11 de.julioJ, pel qual s'aproven els nous Estatuts del Consorci Escola.d'Hoteleria de les Illes Balears "Ha de ser nomenat pel Consell de Direcció, a proposta conjunta del conseller o consellera amb les competències en turisme i del rector o rectora de la Universitat de les Illes Balears, entre persones de reconeguda competència en la docència i la formació en matèria turística o de formació".

Segons el Protocol annex a l'Acord marc entre la EHIB i la UIB, firmat a l'exercici 1999, a l'acord primer s'estableix que el títol de Direcció Hotelera Internacional tindrà condició de títol propi de la UIB, i segons l'acord tercer, la direcció del títol propi anirà a càrrec d'un professor universitari que serà nomenat pel rector de la UIB.

Segons la clàusula 1 del Conveni de col·laboració entre la Universitat de les Illes Balears i el Consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears, per a /'adscripció d'un centre a la Universitat, de 22 de setembre de 2017, l'objecte del conveni és ¡'adscripció d'aquest centre per impartir ensenyaments conduents a /'obtenció d'un títol oficial atorgat per la Universitat amb la denominació de Grau en Direcció Hotelera.

Segons la clàusula 10 del mateix conveni, el director del centre ha de ser professor amb vinculació permanent a la UIB.

Per tant, hi podria haver un director gerent del consorci nomenat pel Consell de Direcció i a proposta conjunta del conseller d'adscripció i rector de la UIB, amb contracte d'alta direcció i que estigués al capítol I de despeses, i a més, nomenar per part del Rector de la UIB un director del centre adscrit, també les despeses per capítol I.

Com es fa actualment no veiem que vagi contra la normativa i a més facilita la estructura orgànica de l'entitat ja que la directora gerent del consorci és la directora del centre adscrit, i no té contracte laboral amb el consorci si no que s'abona anualment el cost del seu plus de responsabilitat. El cost total anual de 14.692,46 euros suposa un gran estalvi econòmic, ja que podria haver tingut un cost addicional aproximat en els darrers 20 anys d'1.100.000 euros per al Consorci, i en el cas de tenir dos càrrecs envers d'un (director gerent del consorci i director del títol propi o del grau oficial), un cost addicional de més de 2.000.000 d'euros per al Consorci. "

Contestació a l'al·legació núm. 9.
Una vegada analitzada l'al·legació presentada, aquesta Intervenció modificarà la redacció de l'informe provisional de la forma següent:

Als resultats del procediment C.5 de l'apartat 5 d'Objectius i Control de Resultats, **s'afegirà** el següent:
A la fase d'al·legacions l'entitat cita un Acord Marc de 1999 el contingut del qual no justifica que la gerent del consorci sigui personal de la UIB només que el títol de Direcció Hotelera Internacional és un títol de la UIB i la seva direcció anirà a càrrec d'un professor universitàri, per altra banda, el Conveni de 2017 (annex 4) aportat en fase d'al·legacions tampoc ho justifica. Malgrat que l'entitat afirmi que el fet que la gerent no sigui personal del consorci suposa un gran estalvi econòmic hi ha que tenir en compte el que estableix l'article 25 del Decret 30/2014 d'11 de juliol, pel qual s'aproven els nous estatuts del consorci EHIB, quan diu que el director o directora gerent està assimilat a la condició d'alt càrrec de l'Administració de la CAIB als efectes pertinents.

0 Q 1-1 co \

Per altra banda, la Llei 7/2010 del sector públic instrumental de les Illes Balears, a Particle 21, els apartats 2 i 3 fan referència a la relació laboral especial d'alta direcció i al limit de la quantia total de les retribucions dels titulars de la gerència dels ens del sector públic autonòmic, al no complir-se aquest tipus de relació laboral no s'han pogut fer les comprovacions sobre les seves retribucions.
Per tot això, no es poden prendre en consideració les al·legacions presentades per l'entitat.

Es manté la deficiència 7 de l'objectiu C i la seva mesura correctora.

10. Al·legacions als resultats del procediment 5 de l'objectiu C, irregularitat 3 i la seva mesura correctora substancial

Els resultats del procediment C.5 de l'apartat 5 de l'informe provisional diuen:
"Les incidències detectades en la revisió de ¡'expedient personal del personal directiu i del suport documental de la meritació de les seves retribucions són les següents:

c) L'entitat no disposa de cap document que plasmi la relació CEHIB/UIB sobre les retribucions de lo gerent, per la qual cosa el pagament per part del consorci de la factura anual, que emet la UIB en relació al cost de la gerent del consorci, no està justificat. En tot cas, el consorci haurà de justificar el pagament el 31/07/2019 de la factura número 1326044 de 14.692,46 euros emesa per la UIB el 21/06/2019 i explicar el seu concepte."

La irregularitat 3 de l'Objectiu C de l'apartat 6 de l'informe provisional i la seva mesura correctora substancial diuen:
***"Irregularitat** 3: D'acord amb els resultats del procediment 5, l'entitat no disposa de cap document que plasmi la relació EHIB/UIB sobre les retribucions del gerent, no obstant això, el consorci fa el pagament anual a la UIB d'una factura relativa al cost del gerent." **"Mesura correctora:** D'acord amb la irregularitat 3 de l'objectiu C el consorci ha de justificar el pagament el 31/07/2019 de la factura número 1326044 de 14.692,46 euros emesa per la UIB el 21/06/2019 i explicar el seu concepte."*

L'Escola d'Hoteleria de les IB al·lega que:
"Mesura proposada pel Consorci: respecte al document que plasmi la relació entre la EHIB i la UIB, s'està treballant amb la gerència de la UIB per solventar-ho, per a que quedi una constància encara més evident de la relació que existeix entre ambdues institucions, tal com quedo demostrat en els Estatuts del Consorci, i amb els acord marc i convenis subscrits per les dues institucions, tal com es defineix a la mesura proposada pel Consorci de la deficiència 7. També, per explicar les funcions que fa la directora gerent dins el Consorci, i que justificarien els abonaments de les factures, basta veure ¡'article 26 dels nostres Estatuts a on es defineixen les competències del seu càrrec."

Contestació a l'al·legació núm. 10.
Una vegada analitzada l'al·legació presentada, aquesta Intervenció comprovarà en el seguiment de l'informe que es dugi a terme que l'entitat ha esmenat aquesta irregularitat.

17

Carrer del Palau Reial,
07001 Palma
971 17 67 00
interven.caib.es

S'afegeix a la redacció dels resultats del procediment C.5 de l'informe provisional el següent: **"Si bé, l'entitat, en fase d'al·legacions, comunica les mesures a adoptar per corregir aquesta incidència/'** _____

El manté la irregularitat 3 de l'objectiu C i la seva mesura correctora substancial.

11. Al·legacions als resultats del procediment 6 de l'objectiu C, deficiència 8 i la seva mesura correctora

Els resultats del procediment C.6 de l'apartat 5 de l'informe provisional diuen:
"Respecte al complement de guarda legal que percep la treballadora _____ o la nòmina de maig 2019 del consorci, s'ha detectat el següent:

a) No figura a /'expedient la Resolució de l'òrgan competent de la concessió del complement de guarda legal.
b) ..."

La deficiència 8 de l'Objectiu C de l'apartat 6 de l'informe provisional i la seva mesura correctora diuen:

***"Deficiència** 8: D'acord amb els resultats del procediment 6 de l'objectiu C, no figura a l'expedient de la treballadora _____ la Resolució de l'òrgan competent de la concessió del complement de guarda legal."*
***"Mesura correctora:** D'acord amb la Deficiencia 8 de l'objectiu C, l'entitat ha d'adoptar les mesures necesàries perquè els expedients personals del treballadors contenguin tota la documentació de suport que dona lloc a les retribucions que perceben."*

L'Escola d'Hoteleria de les IB al·lega que:
"Mesura proposada pel Consorci: a partir d'ara aquesta tasca s'encomanarà al cap de personal i jurídic de l'entitat per a que arxivi als expedients del personal tota la documentació necessària que justifiqui les retribucions que perceben. Mentre no es tingui coberta la plaça, es farà el possible per a realitzar les tasques entre el personal del Consorci."

Contestació a l'al·legació núm. 11.
Una vegada analitzada l'al·legació presentada, aquesta Intervenció comprovarà en el seguiment de l'informe que es dugi a terme que l'entitat ha esmenat aquesta deficiència.

S'afegeix a la redacció dels resultats del procediment C.6 de l'informe provisional el següent: **"Si bé, l'entitat, en fase d'al·legacions, comunica les mesures a adoptar per corregir aquesta incidència."**

Es manté la deficiència 8 de l'objectiu C i la seva mesura correctora.

Carrer del Palau Reial, 17
07001 Palma
971 17 67 00
interven.caib.es

12. Al·legacions als resultats del procediment 6 de l'objectiu C, la irregularitat 4 i la seva mesura correctora substancial

Els resultats del procediment C.6 de l'apartat 5 de l'informe provisional diuen:
"El resultat de les comprovacions efectuades de les retribucions percebudes pel personal de lo mostra el mes de maig de 2019 ha estat de conformitat o excepció de les incidències següents: - Triennis
_____: Vist el contracte de 01/07/1995 de "ayudante conserjería", les seves succesives prorrogues i lo seva conversió en indefinit el 30/06/1998, s'ha comprovat que fins el 01/09/2003 no va desenvolupar les funcions d'odministrotiva segons consto o l'Acord salarial d'aquesta data. Lo treballadora cobra 7 triennis del grup C, no obstant això, des de 01/07/1995 fins el 31 d'agost de 2003 va ocupar el Hoc de "ayudante conserjería", per tant, li corresponen, a maig de 2019, 2 triennis del grup D i 5 del grup C.

La irregularitat 4 de l'Objectiu C de l'apartat 6 de l'informe provisional i la seva mesura correctora substancial diuen:
***"Irregularitat** 4: D'acord amb els resultats del procediment 6 de l'objectiu C, vist el contracte de _____ de 01/07/1995 de "ayudante conserjería", les seves succesives pròrrogues i lo seva conversió en indefinit el 30/06/1998, s'ha comprovat que fins el 01/09/2003 no va desenvolupar les funcions d'odministrotiva segons consta a l'Acord salarial d'aquesta data. La treballadora cobro 7 triennis del grup C, no obstant això, des de 01/07/1995 fins el 31 d'agost de 2003 va ocupar el lloc d'ajudant consergeria, per tant, li corresponen, a maig de 2019, 2 triennis del grup D i 5 del grup C."*
***"Mesura correctora substancial:** D'acord amb la Irregularidad 4 de l'objectiu C a la treballadora _____ li corresponen, o maig de 2019, 2 triennis del grup D i 5 del grup C i cobra 7 triennis del grup C, l'entitat haurà de reclamar a la treballadora un total de 43,36 euros d'acord amb el càlcul detallat a l'annex I referit a 12 mesos, de juny 2018 a maig 2019."*

L'Escola d'Hoteleria de les IB al·lega que:
Mesura proposada pel Consorci: estam mirant amb la gestoria laboral aquests càlculs i es procedirà a actuar en conseqüència. Sí que ens podem trobar amb el cas que si a l'àmbit privat es consoliden, com es va fer, i 7 anys després canvia la normativa a seguir, els treballadors tinguin consolidats els seus drets adquirits anys enrere, quan era d'aplicació una normativa diferent.

Contestació a l'al·legació núm. 12.
Una vegada analitzada l'al·legació presentada, aquesta Intervenció comprovarà en el seguiment de l'informe que es dugi a terme que l'entitat ha esmenat aquesta irregularitat aplicant la mesura adoptada.

S'afegeix a la redacció dels resultats del procediment C.6 de l'informe provisional el següent:
"Si bé, l'entitat, en fase d'al·legacions, comunica les mesures a adoptar per corregir aquesta incidència, s'ha de dir que els drets consolidats anys enrere de la treballadora,

Carrer del Palau Reial, 17
07001 Palma
971 17 67 00
interven.caib.es

quan era d'aplicació una normativa diferent, s'han d'haver aplicat amb el CPT, actualment pel que fa als trienis l'entitat s'ha de regir per la normativa pública que li és d'aplicació.."

Es manté la irregularitat 4 de l'objectiu C i la seva mesura correctora substancial.

13. <u>Al·legacions als resultats del procediment 6 de l'objectiu C, irregularitat 5 i la seva mesura correctora substancial</u>

Els resultats del procediment C.6 de l'apartat 5 de l'informe provisional diuen:

Complement personal transitori (CPT)

Els imports són correctes a excepció del CPT de la treballadora _____ que té reducció de jornada del 20% el curs 2018/2019 i no se li ha reduït amb el mateix percentatge el CPT. "

La irregularitat 5 de l'Objectiu C de l'apartat 6 de l'informe provisional i la seva mesura correctora substancial diuen:

***"Irregularitat** 5: D'acord amb els resultats del procediment 6 de l'objectiu C, l'import del CPT percebut per la treballadora _____, a maig 2019, no és correcte atès que la treballadora té reducció de jornada del 20% el curs 2018/2019 i no se li ha reduit amb el mateix percentatge el CPT."*

***"Mesura correctora substancial:** D'acord amb la Irregularidad 5 de l'objectiu C l'import del CPT percebut per la treballadora _____, o maig 2019, no és correcte. L'entitat haurà de reclamar a la treballadora un total de 25,02 euros, d'acord amb el càlcul detallat a l'annex I."*

<u>L'Escola d'Hoteleria de les IB al·lega que:</u>

<u>"Mesura proposada pel Consorci:</u> aquest fet es corregirà a partir de la propera nòmina i es sol·licitaran els imports percebuts per la treballadora que no li corresponien."

<u>Contestació a l'al·legació núm, 13,</u>

Una vegada analitzada l'al·legació presentada, aquesta Intervenció comprovarà en el seguiment de l'informe que es dugi a terme que l'entitat ha esmenat aquesta irregularitat aplicant la mesura adoptada.

S'afegeix a la redacció dels resultats del procediment C.6 de l'informe provisional el següent: **"Si bé, l'entitat, en fase d'al·legacions, comunica les mesures a adoptar per corregir aquesta incidència."**

Es manté la irregularitat 5 de l'objectiu C i la seva mesura correctora substancial.

14. <u>Al·legacions als resultats del procediment 6 de l'objectiu C, irregularitat 6, i la seva mesura correctora substancial</u>

Els resultats del procediment C.6 de l'apartat 5 de l'informe provisional diuen:

\ CO HOO

"Respecte al complement de guarda legal que percep la treballadora _____ a la nómina de maig 2019 del consorci, s'ha detectat el següent:

b) L'import percebut per la treballadora a la nòmina de maig de 2019, en concepte de complement de guardo legal per la reducció de dues hores diaries per cura d'un menor major d'un any, és superior en 218,12 euros al que li correspon segons la normativa d'aplicació."

La irregularitat 6 de l'Objectiu C de l'apartat 6 de l'Informe provisional i la seva mesura correctora substancial diuen:
***"Irregularitat** 6: D'acord amb els resultats del procediment 6 l'import percebut per la treballadora a la nòmina de maig de 2019, en concepte de complement de guarda legal per la reducció de dues hores diàries per cura d'un menor major d'un any, és superior en 218,12 euros al que li correspon segons la normativa d'aplicació."*
***"Mesura correctora substancial:** D'acord amb la Irregularitat 6 de l'objectiu C, a la nòmina de maig 2019 la treballadora _____ percep un complement de guarda legal que no és correcte. L'entitat haurà de reclamar a la treballadora un total de 2,583,77 euros segons el càlcul detallat a l'annex I referit a un any enrere de la nòmina impactada."*

L'Escola d'Hoteleria de les IB al·lega que:
"Mesura proposada pel Consorci: estam mirant amb la gestoria laboral aquests càlculs i es procedirà a actuar en conseqüència."

Contestació a l'al·legació núm. 14.
Una vegada analitzada l'al·legació presentada, aquesta Intervenció comprovarà en el seguiment de l'informe que es dugi a terme que l'entitat ha corregit aquesta irregularitat aplicant la mesura adoptada.

S'afegeix a la redacció dels resultats del procediment E.11.0 de l'informe provisional el següent:
"Si bé, l'entitat, en fase d'al·legacions, comunica les mesures a adoptar per corregir aquesta irregularitat."

Es manté la irregularitat 6 de l'objectiu C i la seva mesura correctora substancial.

Palma, 16 de juny de 2020

El cap de Servei Com a responsable de l'Auditoria	L'interventor delegat Com a director de l'Auditoria
Jaime Pallicer Oliver	José María Iglesias Borràs

_____, secretari del Consell de Direcció del Consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears, amb NIF Q5755013I amb domicili a l'edifici Arxiduc Lluís Salvador del campus universitari, carretera de Valldemossa, km 7.5, 07122 Palma.

CERTIFICA

Que al Consell de Direcció de dia 26 de febrer de 2020, al punt 2 de l'ordre del dia, va ser aprovada la ratificació en el càrrec de la Dra. _____, amb DNI 34068631L, com a directora gerent del Consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears.

I perquè així consti, signa el present certificat.

Palma, 27 de febrer de 2020

GOVERN
ILLES
BALEARS

Edifici Atxiduc Lluís Salvador
Campus Universitari UIB
Ctra. de Valldemossa, km 7,
07122 Palma - (Illes Balears)
http://www.ehib.es
escolahoteleria@uib.es

Universitat de les Illes Balears

Noticies _____

Annex 2' ■
'O^cjència 6

LOGO CAIB
Noticias
Administración ___
Islas

Cercar

Noticies

Videoteca

Sala de premsa

Acords Consell de Govern

Discursos

Identitat corporativa Xarxes socials del Govern

Idioma
Castellano
Català
Accesibilitat

22 maig 2020 | CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

Ratificada la continuïtat de _____ en la direcció de l'Escola d'Hoteleria

\ El Consell de Govern es dona per assabentat de la ratificació del càrrec, aprovada pel Consell de Direcció de l'EHIB el proppassat 26 de febrer \ El Govern també es dona per assabentat del Pla Anual d'actuació del centre, que continua amb la implantació del grau de Direcció Hotelera

El Consell de Govern s'ha donat per assabentat de la ratificació de _____en el càrrec de directora gerent de l'Escola d'Hoteleria de les Illes Balears, aprovada el 26 de febrer passat per mitjà d'un acord del Consell de Direcció del Consorci de l'Escola.

Així mateix, el Consell de Direcció de l'EHIB va acordar aprovar el Pla Anual d'actuació del centre corresponent a l'any 2020. Entre altres aspectes del Pla, cal remarcar la implantació del segon curs —i, a partir del setembre, del tercer— del grau de Direcció Hotelera, que des del 2019 s'imparteix en aquest centre.

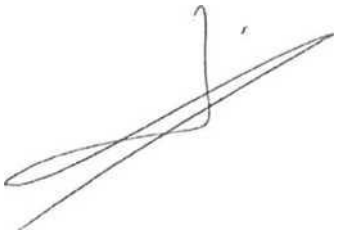
A més, l'EHIB continuarà potenciant la formació contínua, fonamentalment per a professorat de cuina i restauració. També es continuarà amb l'oferta de formació professional per a l'ocupació i s'estudiaran noves ofertes formatives adaptades a les noves necessitats del sector.

Tornar ©Govern Illes Balears

Mapa Web
Avís legal
RSS

Segueix-nos:

Mapa Web
Avís legal
RSS



Ñúm. 91
23 de maigde 2020
Fascicle 73 - Sec. III. - Pàg. 14548

MBOIB

Butlletí Oficial de les Illes Balears

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSELL DE GOVERN

4001 *Acord del Consell de Govern de 22 de ntaig de 2020 pel t/ual es dona per assabentat de ¡'aprovació pel Consell de Direcció de! Consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears de la ratificació (le la Sra. Maria Tugores Ques com a directora gerent de l'EHIB, d'acord amb l'establert a la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears*

El Decret 30/2014, de 11 de juliol, pel qual s'aproven els nous Estatuts de Consorci Escola d'Hoteleria de Ics Illes Balears (en endavant EHIB), estableix que l'EHIB disposa de personalitat jurídica plena i, conseqüentment, de capacitat d'obrar, sense més limitacions que Ics que assenyala la legislació vigent. A mes, s'ha de regir per aquests Estatuts i, pel que fa al que no s'hi preveu, ha d'ajustar l'activitat a l'ordcnamcnt jurídic autonòmic. Per tant, l'EHIB està sotmesa al que diu la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de Ics Illes Balears.

L'EHIB s'adscriu a la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball i té com a objecte genèric la docència universitària en el camp de Thotelcria i la restauració, la formació professional en la família professional d'hoteleria i turisme, la formació d'empresaris i professionals per a ('empresa, i el foment de la investigació científica i tècnica al servei d'aquests estudis.

I,'article 21.1 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma dc Ics illes Balears, estableix que cl nomenament i cl cessament de les persones titulars de la gerència i dels altres òrgans unipersonals de direcció dc la resta d'cntitats del sector públic instrumental autonòmic s'ha de fer d'acord amb el que estableixi la normativa aplicable i els estatuts de Tens, i, en defecte de previsió normativa o estatutària específica, per l'òrgan col·legiat superior de direcció dc l'cntitat. Això no obstant, el nomenament i cl cessament, quan no corresponguin al Consell dc Govern, s'han de comunicar a aquest òrgan.

Per acord del Consell de Direcció dc l'EHIB dc data 26 dc febrer de 2020, es va aprovar la ratificació de la Sra. Maria Tugores Ques com a directora gerent de l'EHIB, càrrec que ostentava a Tactualital.

gj Per tot això, cl Consell dc Govern, a proposta del conseller de Model Econòmic. Turisme i Treball, en la sessió de dia 22 de maig dc 2020, co adoptà, entre d'altres, l'Acord següent:
LO
O

Primer. Donar-se per assabentat de Taprovació per part del Consell de Direcció de l'EHIB, de data 26 de febrer de 2020, de la ratificació en el seu càrrec dc la Sra. Maria Tugores Ques com a directora gerent de l'EHIB, d'acord amb l'establert a Particle 21 dc la Llei 7/2010, de 21 de CM juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma dc les Illes Balears.
o

Segon. Publicar aquest acord en cl *Butlletí Oficial de les Illes Balears.*

Palma, 22 de maig de 2020

La secretària del Consell dc Govern
Pilar Costa i Serra

cL
t;
h

http://boib.caib.cs D.L.: PM 469-1983 - ISSN: 2254-1233

MBOIB

Butlletí Oficial de les Illes Balears

r? **A'ríhék 4 1**
..Deficiència 7y

Universitat de les Illes Balears

ehib
ESCOLA D'HOTELERIA

i

Ref. 3395

Conveni de col·laboració entre la Universitat de les Illes Balears i el Consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears, per a l'adscripció d'un centre a la Universitat

Palma, 22 de setembre de 2017

Parts

_____, Rector de la Universitat de les Illes Balears (UIB) en virtut del Decret 29/2013, de 14 de juny, pel qual es nomena el rector de la Universitat de les Illes Balears (BOIB núm. 85, de 15 de juny), com a representant d'aquesta, d'acord amb Particle 20.1 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (LOU), modificada per la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, i els articles 36 i 38.1.b) i n) dels Estatuts de la Universitat, aprovats pel Decret 64/2010, de 14 de maig.

_____, directora gerent del Consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears (EHIB), en representació de l'entitat, d'acord amb Particle 26 dels Estatuts del Consorci, aprovats pel Decret 30/2014, d'11 de juliol, pel qual s'aproven els nous Estatuts del Consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears (BOIB núm. 94, de 12 de juliol), modificats pel Decret 80/2015, de 18 de setembre (BOIB núm. 138, de 19 de setembre).

Antecedents

1. L'EHIB, en ús del dret a la lliure creació de centres docents reconegut a Particle 27.6 de la Constitució espanyola, i amb la finalitat de col·laborar a satisfer la forta demanda social d'ensenyament superior a la nostra comunitat autònoma, promou l'adscripció del seu centre a la UIB.

D'altra banda, Particle 11.1 de la LOU i Particle 5.1 del Reial decret 420/2015, de 29 de maig, de creació, reconeixement, autorització i acreditado d'universitats i centres universitaris, exigeixen que, prèviament, se signi un conveni d'adscripció amb la Universitat, de conformitat amb les disposicions dels Estatuts de la UIB i del reial decret esmentat.

2. El present conveni regula l'adscripció a la UIB d'un centre de l'EHIB, de conformitat amb el que disposen els articles 72 a 77 dels Estatuts de la Universitat de les Illes Balears, aprovats pel Decret 64/2010, de 14 de maig.

3. L'EHIB ha justificat el compliment dels requisits establerts a les normes esmentades i ha aportat la documentació que s'hi estableix, la qual s'ha incorporat a l'expedient administratiu corresponent.

4. Cal recordar que fa més de vint anys que l'EHIB imparteix ensenyaments relacionats amb el sector turístic sense que cap dels títols que expedeix tingui la categoria de grau oficial, per la qual cosa, tenint en compte la importància del sector turístic a la nostra comunitat i el prestigi adquirit per l'EHIB per la qualitat dels seus serveis, es considera una necessitat realitzar les gestions necessàries per tal que pugui impartir títols de caràcter oficial.

Ambdues parts ens reconeixem mútuament la capacitat legal necessària per formalitzar aquest conveni, d'acord amb les següents

Clàusules

A) Del centre adscrit

1. D'acord amb la normativa vigent i amb la finalitat d'adscriure a la UIB un centre perquè s'hi imparteixin ensenyaments conduents a l'obtenció d'un títol oficial atorgat per la Universitat, es crearà un ens administratiu sense personalitat jurídica i dependent de l'EHIB la denominació del qual serà: Escola Universitària d'Hoteleria de les Illes Balears (EUHIB).

L'objecte d'aquest conveni, per tant, és l'adscripció d'aquest centre perquè s'hi imparteixin ensenyaments conduents a l'obtenció d'un títol oficial atorgat per la Universitat amb la denominació de:

□ **Grau de Direcció Hotelera Internacional**

2. El centre estarà ubicat a l'edifici Arxiduc Lluís Salvador del campus de la UIB, de Palma, i té les instal·lacions que es detallen als documents incorporats a l'expedient administratiu, on s'indiquen totes les instal·lacions necessàries per al funcionament de l'Escola universitària. En qualsevol cas, l'EHIB es compromet a mantenir en tot moment les condicions de salubritat i de seguretat a les instal·lacions de l'Escola universitària, així com a eliminar qualsevol barrera arquitectònica que hi dificulti l'accés a les persones amb mobilitat reduïda. /

A la Memòria es descriuen aquestes instal·lacions amb llur planimetría.

B) Qüestions acadèmiques

3. Els estudis que s'impartiran i cursaran a l'Escola Universitària d'Hoteleria de les Illes Balears seran els conduents a l'obtenció del títol universitari de caràcter oficial i amb validesa en tot el territori de l'Estat de Graduat o Graduada en Direcció Hotelera Internacional, de conformitat amb el pla d'estudis vigent en cada moment i que per a aquests ensenyaments hagi aprovat la UIB i verificat el Consell d'Universitats, sens perjudici de les altres previsions de Particle 35 de la LOU.

4. L'aprovació, la modificació i la revisió del pla d'estudis corresponent impartit a l'Escola universitària, com també tot el que faci referència a ('organització acadèmica del centre, es regiran pel que disposen els Estatuts de la Universitat de les Illes Balears i, si escau, el Reglament de funcionament del centre.

5. Els estudis conduents a l'obtenció del títol oficial de Graduat o Graduada en Direcció Hotelera Internacional tindran els mateixos efectes acadèmics que els cursats als corresponents centres propis de la UIB.

6. Els estudis impartits del grau de Direcció Hotelera Internacional a l'Escola universitària se sotmetran a la tutela i al control acadèmic de la UIB, per verificar que es compleixen les disposicions de la normativa vigent i d'aqucst conveni. Aquest control l'exercirà el delegat de la Universitat -de conformitat amb les previsions de Particle 74 dels Estatuts de la Universitat-, sens perjudici de les funcions atribuïdes al director del centre.

Així mateix, els directors dels departaments de la UIB podran sol·licitar tota la informació que considerin necessària sobre la programació i el desenvolupament de les matèries corresponents.

7. L'Escola universitària organitzarà les activitats acadèmiques dels seus estudiants pel que fa als procediments de verificació dels seus coneixements, els sistemes d'avaluació de les competències, el coneixement i les habilitats i la qualificació dels alumnes, així com al desenvolupament d'activitats complementàries.

C) Dels òrgans de govern del centre adscrit

8. El govern i Padministració del centre adscrit correspondran als òrgans unipersonals i col·legiats prevists en aquest conveni i d'acord amb Particle 73

dels Estatuts de la Universitat de les Illes Balears, la composició i Ics funcions dels quals desenvoluparà el Reglament de funcionament del centre.

9. Són òrgans unipersonals el director i el secretari. Es designarà, a més a més, un subdirector, que exercirà les funcions de cap d'estudis.

10. En compliment del que disposa Particle 73.1 dels Estatuts de la Universitat de les Illes Balears, es constituirà un Patronat de l'Escola, que regularà el funcionament del centre, el règim jurídic del qual es desenvoluparà al Reglament de funcionament del centre.

El director del centre, el delegat de la UIB i els dos vocals han de ser professors amb vinculació permanent a la UIB.

11. El Reglament de funcionament del centre desenvoluparà la participació del personal docent, alumnat i personal d'administració i serveis del centre, i aquesta participació s'adaptarà als principis establerts als Estatuts de la Universitat de les Illes Balears.

D) Dels estudiants

12. L'accés i la permanència dels alumnes a l'Escola es regiran per les mateixes normes establertes amb caràcter general per a la resta de centres de la UIB i pel Reglament de funcionament del centre.

El nombre d'alumnes estarà sotmès a numerus clausus. Inicialment el límit d'alumnes de nou accés es limita als quadres de matriculació establerts a la documentació de l'expedient administratiu i, de conformitat amb la normativa vigent, amb referència a les ràtios d'alumnes per metre quadrat de les instal·lacions.

13. Els alumnes de l'Escola universitària tindran la consideració d'alumnes de la UIB i gaudiran dels mateixos drets i obligacions que estableixen els Estatuts de la Universitat i la normativa que els desenvolupa per als seus estudiants, mentre els siguin aplicables, tenint en compte les característiques pròpies del centre, de conformitat amb les previsions del seu propi reglament de funcionament.

E) Del finançament i règim econòmic

14. El règim econòmic dc l'Escola universitària se sotmetrà a les disposicions de la legislació vigent, d'aquest conveni i del Reglament de funcionament del centre.

Universitat
ik- Ics Illv* Ikikwi'

O K ï L:
ISCO» A (rxOTf I I RIA ui
Ili iui> nu AHI

15. L'EH IB es compromet a aportar els mitjans econòmics per al manteniment de les instal·lacions i el desenvolupament de les activitats docents i complementàries, per a la qual cosa respon amb el seu patrimoni i establirà, per això mateix, cl preu que han d'abonar els alumnes, les aportacions de les entitats públiques o privades i qualssevol altres ingressos originats per les activitats del centre.

16. L'EHIB presentarà anualment a la UIB, perquè en prengui coneixement, els pressuposts i la memòria econòmica anual elaborats pel centre.

17. L'EHIB ha d'abonar a la UIB el 25% de la quantia total ingressada pels seus alumnes del grau de Direcció Hotelera Internacional per la prestació de serveis acadèmics i administratius, sens perjudici del que s'hagi acordat en el conveni d'adscripció, d'acord amb l'apartat 13 de l'annex de l'apartat 3 de la disposició addicional tercera de la Llei 2/1997, de 3 de juny, de taxes de la comunitat autònoma de les Illes Balears, no obstant el que puguin establir els Estatuts del Consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears, tenint en compte que la UIB és un dels ens consorciats.

F) Del reglament de funcionament

18. El Reglament de funcionament de l'Escola, que la UIB ha de ratificar un cop l'EHIB l'hagi elaborat i aprovat, s'ajustarà a les previsions de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, del Reial decret 420/2015, de 29 de maig, del Decret 2293/1973, de 17 d'agost, dels Estatuts de la Universitat de les Illes Balears i del present conveni d'adscripció.

G) De la qualitat

19. Amb l'objecte de garantir la qualitat de l'estudi i establir criteris i mecanismes per a la qualitat de l'ensenyament universitari, es tindran en compte les directrius de l'Agència de Qualitat Universitària de les Illes Balears (AQUIB) i les que marqui l'Agència Nacional de l'Avaluació de la Qualitat i Acreditació (ANECA) i s'establiran els procediments d'avaluació dirigits a l'avaluació institucional, l'avaluació prèvia del professorat i l'avaluació del pla d'estudis.

En definitiva, el centre adoptarà les mesures necessàries per fomentar la qualitat del servei públic universitari i col·laborarà amb els procediments de millora, control i avaluació de la qualitat, i haurà d'ajustar la seva actuació a les directrius marcades pels òrgans universitaris competents en aquesta matèria.

H) Altres estipulacions

20. La UIB i l'EUHIB poden establir tots aquells mecanismes de col·laboració que considerin convenients amb la finalitat que es desenvolupin activitats conjuntes en les àrees formatives i d'investigació.

21. Aquest conveni tindrà una durada inicial de sis anys i es renovarà automàticament per terminis de tres anys si, sis mesos abans d'acabar cada un d'aquests terminis, alguna de les parts no en demana la revisió o resolució. Es garantirà, d'aquesta forma, el funcionament de l'Escola universitària durant un període que permeti a l'alumnat, dins un aprofitament acadèmic normal, d'acabar-hi els estudis que hi hagi començat.

22. Es preveu expressament com a causa de resolució d'aquest conveni la integració de l'EUHIB a la UIB, com a conseqüència de la tramitació i resolució prèvies del corresponent expedient d'integració, previst a Particle 77 dels Estatuts de la Universitat.

23. Qualsevol modificació de les condicions generals recollides en aquest conveni relativa als locals i instal·lacions, condicions acadèmiques del professorat, títols o plans d'estudis, nombre d'alumnes, etc., s'haurà de comunicar a la UIB, que l'ha d'aprovar.

24. Aquest conveni s'adaptarà a la legislació estatal o de la comunitat autònoma que es dicti i que sigui aplicable als centres universitaris adscrits.

I) Jurisdicció i resolució d'incidències

25. Mitjançant la signatura del present conveni, les parts es comprometen a resoldre de mutu acord les incidències que puguin sorgiren el seu compliment.

El present conveni té naturalesa administrativa. De les qüestions litigioses que puguin sorgir en la interpretació i cl compliment del present conveni n'haurà de conèixer i en tindrà la competència l'ordre jurisdiccional contenciós administratiu.

r
tr í 7T t sc
ji A

o'xon.icniA

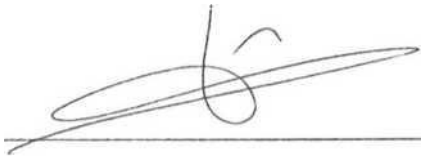
I com a prova de conformitat amb totes i cada una de les estipulacions detallades en aquest conveni d'adscripció, ambdues parts el signen en dos exemplars i amb un sol efecte al lloc i en la data indicats a l'encapçalament.

Per la Universitat de les Illes Balears,

_____
Rector

Pel Consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balear:

_____
Directora gerent

Diligència

El present conveni el va aprovar el Consell de Direcció de data 14 de febrer de 2017 i el va ratificar el Consell de Govern en data 16 de juny de 2017, de conformitat amb el que estableixen els articles 24.2.24 i 147.2 dels Estatuts de la Universitat de les Illes Balears, aprovats pel Decret 64/2010, de 14 de maig (BOIB núm. 76, de 22 de maig).