

INFORME SOBRE EL IMPACTO DEL REAL DECRETO LEY 20/2011, DE 30 DE DICIEMBRE, EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

1. Introducción

El Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, *de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público*, contempla en sus artículos 2 y 3 una serie de medidas restrictivas en materia de personal destinadas a contribuir a la corrección de la importante desviación del saldo presupuestario del conjunto de las Administraciones Públicas durante el año 2011. Puesto que resulta de gran importancia conocer el impacto concreto de este Real Decreto Ley en el seno de las Universidades, la Secretaría General de la UPO, asesorada por los profesores doctores Santiago González Ortega y Fernando Elorza Guerrero, preparó un borrador de informe en el que se analiza de forma detallada el contenido y alcance de los preceptos citados. Dicho informe ha sido finalmente ratificado y asumido por la Comisión Técnica encargada de analizar el Real Decreto Ley 20/2011, la cual está conformada por las siguientes personas: Rosa María Fernández Retamosa (Asesoría Jurídica), Santiago González Ortega (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), Francisco Oliva Blázquez (Secretario General), María Jesús Roldán Luque (Asesoría Jurídica), José Antonio Sánchez Medina (Vicerrector de Profesorado), Rafael Serrano Aguilar (Gerente) y Fernando Elorza Guerrero (Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social).

2. Retribuciones de personal y aportaciones a planes de pensiones (art. 2 RDL 20/2011).

El artículo 2 RDL 20/2011 figura bajo la rúbrica de “*Retribuciones del personal y altos cargos del sector público*” y en él se establece que durante el 2012 las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2011, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. (art. 2. Dos). Además, se señala que no se podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación (art. 2. Tres).

No hay ninguna duda de que ambas previsiones afectan a las Universidades puesto que el mismo artículo 2 aclara que, a efectos de su aplicación, constituyen sector público “las Administraciones de las Comunidades Autónomas, los Organismos de ellas

dependientes y las Universidades de su competencia” (art. 2. Uno). Por lo tanto, **durante el 2012 no experimentarán incremento alguno las cuantías de las retribuciones del personal y de la masa salarial, ni se permitirá realizar aportaciones a planes de pensiones.** No obstante, entendemos que esta prohibición **no impide que se paguen los trienios o los quinquenios** que se cumplan durante el 2012, ya que si bien es cierto que el artículo se refiere expresamente a la antigüedad, lo hace en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación. También pueden pagarse los **sexenios de investigación** de la convocatoria del 2011 que sean reconocidos por la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora a lo largo del 2012.

3. Sobre la aplicación del artículo 3 del Real Decreto Ley 20/2011 a las Universidades públicas.

a. El ámbito de aplicación del artículo 3 RDL20/2011

En primer lugar, debe abordarse la cuestión de si el artículo 3 RDL 20/2011 resulta de aplicación a las Universidades Públicas, ya que si la respuesta fuera negativa habría que descartar cualquier tipo de impacto de sus reglas sobre las mismas. En este sentido, debe señalarse que el precepto no determina en ningún momento su ámbito de aplicación subjetivo, al contrario de lo que sucede con el artículo 2. La ausencia de determinación del ámbito de aplicación del artículo 3 podría llevarnos a concluir que las Universidades se encuentran excluidas de su esfera, ya que si el legislador hubiera querido incluirlas lo habría hecho expresamente, tal y como hizo en el artículo 2, siendo llamativo que no exista ninguna mención a las mismas a lo largo de todo el precepto en cuestión (tampoco existe ninguna referencia en el RDL 20/2011 a la Ley que las regula). Sin embargo, hay que tener en cuenta que los apartados Uno, Dos y Cinco del artículo 3 tienen carácter básico (art. 3. Seis), por lo que **puede entenderse que afecta a todas las Administraciones Públicas y entes públicos, entre las que se encuentran las Universidades** (que, recuérdese, son sector público *ex* art. 2. Dos). Por lo tanto, aunque puede ser discutible, la interpretación de la expresión “carácter básico” nos lleva a afirmar que las Universidades entrarían en el ámbito de aplicación del artículo 3.

b. La fijación de la política de personal como parte del principio de autonomía universitaria y el RDL20/2011

Es necesario preguntarse si las medidas del RDL 20/2011 podrían constituir de alguna forma un atentado al principio de autonomía universitaria, reconocido expresamente en la Constitución (art. 27.10) como un derecho fundamental (STC 26/1987). Hay que comenzar por señalar que no puede decirse que las Universidades gocen de una autonomía financiera absoluta, ya que tanto el flujo de ingresos como el nivel de gastos están predeterminados por la administración pública competente (en nuestro caso, las

CCAA). En este sentido, el artículo 81.4 de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades (LOU), establece que “los costes del personal docente e investigador, así como de administración y servicios, deberán ser autorizados por la Comunidad Autónoma” (en los mismos términos se pronuncia el artículo 93.4 de la Ley 12/2011, de 16 de diciembre, de modificación de la Ley Andaluza de Universidades).

Ahora bien, hay que tener en cuenta que, según el artículo 2.2 e) LOU, la autonomía de las Universidades precisamente comprende “la selección, formación y promoción del personal docente e investigador y de administración y servicios, así como la determinación de las condiciones en que han de desarrollar sus actividades”. Como puede verse, las Universidades gozan de autonomía en la gestión del personal del que disponen, y por lo tanto pueden organizar y determinar libremente tanto las convocatorias de plazas como la contratación temporal de personal de la forma que estimen más conveniente, siempre y cuando respeten el límite de gasto de personal autorizado por la Comunidad Autónoma. Dicho de otro modo, la autonomía de la que gozan las Universidades en el ámbito de su política de personal únicamente debería ser controlada y limitada a través de la cota o techo de gastos predeterminada, que establece el tope de los costes en los que éstas pueden incurrir a la hora de convocar plazas o de realizar contrataciones. En este sentido, el coste total autorizado de personal para la Universidad Pablo de Olavide durante el año 2012 se eleva a la cantidad de 47.745.690 € (art. 19 Ley 18/2011, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2012). Este es el límite que la Universidad debe tener en cuenta en todo momento para fijar su política de personal, pero tomando asimismo en consideración el hecho de que en el coste autorizado se distingue una partida para el PDI (34.270.416 €) y otra para el PAS (13.475.275 €), por lo que las posibilidades de contratar en ambos sectores serán distintas en tanto se haya alcanzado el máximo autorizado. A mayor abundamiento, hay que recordar que la competencia que invoca el Estado para dictar el RDL 20/2011 es la de establecer las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica (art. 149.1.13ª CE), lo que implica la facultad de establecer reglas y criterios restrictivos a través de normas presupuestarias y limitaciones de gasto público.

Así pues, puede decirse que **la pretensión de excluir o limitar la facultad de las Universidades de determinar su política de personal**, decidiendo libremente qué plazas convocar o qué contrataciones llevar a cabo, respetando los límites impuestos en el gasto, **iría en contra del principio de autonomía universitaria**. Por todo ello, hay que concluir que la aplicación a las Universidades del RDL 20/2011 vulnera la autonomía universitaria de la que éstas gozan. No obstante, habida cuenta de la importancia de esta conclusión, consideramos que es imprescindible que la decisión de no aplicar el citado Real Decreto Ley por esta razón cuente, como mínimo, con el consenso de todas las Universidades andaluzas, siendo incluso conveniente que la propia CRUE abordara expresamente esta cuestión al objeto de fijar una posición clara y unívoca de todas las Universidades españolas.

4. Prohibición de incorporar nuevo personal (art. 3 RDL20/2011)

a. Ámbito del precepto

El artículo 3 figura bajo la rúbrica de “*Oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal*”. Hay que comenzar por destacar la amplitud de los términos empleados para definir el ámbito de aplicación del precepto (“u otro instrumento similar de gestión”), lo que implica que en un principio su eficacia se extenderá a **cualquier forma de contratación o de convocatoria que lleve a cabo la Administración Pública para gestionar las necesidades de personal**. Esto significa que la norma, en el ámbito universitario, se aplicaría a las convocatorias de plazas de Personal Docente e Investigador aprobadas por el Consejo de Gobierno y realizadas en el marco del Plan de Organización Docente, aun cuando éstas no serían oferta de empleo público en el sentido estricto y formal del término. Lo mismo ocurriría con los procesos de nombramiento de Personal de Administración y Servicios de libre designación incluidos en la RPT o con cualquier otro que, en definitiva, no suponga oferta pública de empleo propiamente dicha.

b. Prohibición general.

Entrando en el contenido del precepto, el párrafo Uno establece con carácter general que “a lo largo del ejercicio 2012 no se procederá a la incorporación de nuevo personal”. Nuevamente nos encontramos con una frase formulada en unos términos amplios y contundentes, por lo que hay que concluir que nos encontramos ante una **prohibición general de incorporación de nuevo personal de carácter permanente en las Universidades**.

Ahora bien, se ha de hacer notar el hecho de que el artículo 3 Tres, cuando enumera en su párrafo primero los organismos del sector público estatal en los que “no se autorizarán convocatorias de plazas vacantes de nuevo ingreso”, excluye a las Universidades dependientes del Estado (UNED y Universidad Internacional Menéndez Pelayo), por lo que se puede concluir que éstas sí podrán incorporar nuevo personal “en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables”, previa y expresa autorización del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (art. 3 Tres párrafo tres). De todo ello se colige que, en nuestra opinión, **las Comunidades Autónomas podrían (puesto que el art. 3 Tres no tiene carácter básico) contemplar la posibilidad de que se pudiera incorporar nuevo personal de carácter permanente en las Universidades en circunstancias análogas a las determinadas para las Universidades estatales (casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables)**. En cualquier caso, sería igualmente deseable que la CRUE estudiara esta posibilidad y adoptara una posición al respecto.

c. Excepción

La prohibición general no tendrá lugar cuando se trata de la incorporación “de nuevo personal derivada de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores”. Respecto a esta excepción, hay que determinar qué se entiende por “ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores”, y al respecto puede señalarse lo siguiente:

- En primer lugar, de acuerdo con lo afirmado en el apartado a), hay que sostener que **dentro de los procesos selectivos se incluye a cualquiera que implique la incorporación de nuevo personal de carácter permanente, aun cuando no se trate propiamente de una oferta de empleo público**. Por lo tanto, tendríamos que considerar que entrarían en la esfera de aplicación de la excepción tanto el POD como la RPT dotada presupuestariamente en el ejercicio del 2011.
- Por otro lado, el concepto “ejecución” no debería interpretarse en un sentido estricto y riguroso del término, esto es, como acto de toma de posesión o incorporación de personal que hubiese sido nombrado durante el año 2011. Tal interpretación restrictiva haría que la excepción fuese prácticamente inoperante y simbólica. Por ello, entendemos que el ámbito de la excepción debe extenderse a la convocatoria, momento en el que puede concluirse que se inicia la ejecución del proceso selectivo en un sentido más amplio. Así pues, en un principio **todas aquellas plazas convocadas durante el año 2011, independientemente de cuál sea la fase concreta en la que se encuentren, pueden ejecutarse hasta concluir en la incorporación de nuevo personal a lo largo del 2012**. Pero es más, teniendo en cuenta tanto las características y el particular funcionamiento de la Universidad como el ya analizado principio de autonomía universitaria, podría considerarse que **la convocatoria coincide con la aprobación definitiva por el Consejo de Gobierno de la provisión de plazas**, en cuanto origen e inicio del proceso de incorporación de nuevo personal.

5. Contratación de personal temporal.

a. Principio general.

El artículo 3.Dos establece que durante el año 2012 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos. Se trata de una prohibición global y contundente que implica que, **como regla general, no puede contratarse a ninguna figura temporal de PDI o PAS**.

b. Excepciones.

Ahora bien, el propio artículo artículo 3.Dos reconoce que en ciertos supuestos puede llegar a contratarse personal temporal o a nombrarse personal estatutario temporal y funcionarios interinos. Concretamente, podría hacerse en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. Analicemos los requisitos que deben concurrir para que tenga lugar la contratación de personal temporal, teniendo siempre en cuenta la limitación general establecida en el Artículo 2.2 referida a la imposibilidad de incremento de las retribuciones y de la masa salarial establecidas a 31 de Diciembre:

- “En casos excepcionales”. Desde luego, los términos revelan una intención nítida de otorgar un carácter extraordinario y excepcional a tales supuestos.
- “Para cubrir necesidades urgentes e inaplazables”. Como puede verse, se trata de un segundo criterio restrictivo que pretende reforzar la excepcionalidad de la contratación, en cuanto ésta sólo será posible cuando haya que hacer frente a una necesidad realmente urgente e inaplazable.
- “Categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales”. Finalmente, la norma termina de construir la excepcionalidad de la contratación temporal acotando la misma a las categorías profesionales que se consideren prioritarias o que afecten a los servicios públicos esenciales.

Comenzando por este último requisito, debemos preguntarnos si las Universidades pueden considerarse como un servicio público esencial. No cabe ninguna duda de que la universidad presta una serie de servicios educativos superiores que cumplen una función pública básica. En este sentido, la LAU 12/2011 establece expresamente en su artículo 4.1. que “las Universidades andaluzas prestan el servicio público de la educación superior universitaria mediante la docencia, la investigación y la transferencia de conocimiento” (art. 4.1). No obstante, hay que determinar si ese servicio público puede ser calificado de esencial. Es cierto que el artículo 3 Cinco, relativo a la tasa de reposición derivada de las jubilaciones, no incluye a las Universidades entre los sectores que pueden afectar a los servicios públicos esenciales. Sin embargo, si tenemos en cuenta que la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho de huelga puede verse limitado con el fin de garantizar la prestación de servicios públicos esenciales, como la educación en un sentido amplio, habría que concluir que nos encontramos ante un servicio público esencial. De ser así, **la contratación de personal temporal en las Universidades sería posible en cuanto pudiera afectarse al servicio público de carácter esencial** que éstas prestan. Ahora bien, no conviene olvidar que la propia jurisprudencia ha establecido que ni el Gerente ni el Rector tienen la autoridad gubernativa necesaria para establecer las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales [SSTS (Sala 3ª) de 27 febrero 1995 (RJ.

2671) y 16 octubre 2001 (RJ 8605)]. En lógica consonancia, **habría que concluir que la Administración autonómica será la competente para otorgar la autorización previa para la contratación de personal temporal cuando se entienda que está en juego la cobertura de un servicio esencial en el ámbito universitario.**

Por otro lado, habría que añadir que siempre cabe la posibilidad de reconocer que determinados sectores o categorías profesionales de la Universidad son prioritarios para la realización de las actividades para las que fue creada. En este sentido, no debe haber muchas dudas sobre la **calificación de prioritaria que merece la atención de las obligaciones docentes** (contemplada en el artículo 1.1. LOU como uno de los elementos mediante los cuales la Universidad realiza el servicio público de la educación superior).

Ahora bien, ¿cómo se determina la concurrencia de los otros requisitos (excepcionalidad, urgencia y carácter inaplazable)? El artículo 3. Tres, en su párrafo segundo, determina que, en lo que respecta a la Administración General del Estado (puesto que este precepto no es norma básica de acuerdo con lo establecido en el art. 3 Seis), requerirá la previa y expresa autorización del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Por simple analogía, **debería corresponder a la Comunidad Autónoma de Andalucía la competencia de establecer la forma de controlar que las contrataciones y los nombramientos temporales realizados cumplen con los requisitos legales.** En cualquier caso, de acuerdo con el principio de autonomía universitaria, parece obvio que **las Universidades pueden establecer, a través de su Consejo de Gobierno, en qué situaciones puede llevarse a cabo la contratación de personal temporal, respetando en todo caso los requisitos establecidos legalmente.**

6. Tasa de reposición.

El artículo 3. cuatro establece que durante el año 2012 serán objeto de amortización un número equivalente de plazas al de las jubilaciones que se produzcan, salvo en los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. Este apartado no ha sido declarado como básico y, además, se dicta expresamente para organismos públicos y entes del sector público estatal, por lo que no resulta aplicable a las Universidades (en todo caso, dependería del desarrollo que de este precepto pudiera realizar la Comunidad Autónoma).

A continuación, el mismo artículo en su apartado Cinco aclara que tal limitación no será de aplicación a ciertos sectores y administraciones en los que la tasa de reposición se fija en el 10 por ciento. Pues bien, entre tales sectores se recoge expresamente a “las Administraciones públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes”. ¿Pueden las

Universidades entenderse como una administración pública con facultades educativas? Evidentemente, las Universidades tienen, como acabamos de ver, competencias educativas superiores, y por eso la propia Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, las considera como una parte del sistema educativo. Pero hay que tener en cuenta que la norma establece expresamente que dichas competencias se vinculan al “desarrollo” de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y esta ley, como es sabido, no regula a las Universidades, sino que lo hace la específica LOU. Por lo tanto, no resulta aplicable el precepto y, en consecuencia, **no habrá tasa de reposición para las Universidades durante el 2012.**

7. Análisis de situaciones específicas en el PDI.

A continuación, a efectos de otorgar una mayor claridad a las conclusiones alcanzadas, pasaremos a analizar distintas situaciones específicas que pueden presentarse en el ámbito del PDI:

a) **Durante el año 2012 no pueden realizarse convocatorias de plazas derivadas de procesos de promoción**, como pueden ser de Profesor Titular a Catedrático, de Contratado Doctor a Profesor Titular o de Ayudante Doctor a Contratado Doctor.

Podría argumentarse que, en el fondo, no se está creando una nueva plaza, ya que si el concursante que ocupa la plaza de origen gana el concurso, la Universidad procederá a amortizar la plaza anterior. Sin embargo, esta conclusión no puede admitirse ya que, amén de que nada asegura que esto ocurra (esto es, que gane el concurso la persona que insta la promoción), en cualquier caso coexistirían durante un plazo de tiempo determinado dos plazas en la RPT.

Por otro lado, también podría sostenerse que, a fin de cuentas, en el conjunto del sistema público no llega nunca a generarse una nueva plaza, ya que en el caso de que gane el concurso una persona ajena a la Universidad convocante, se amortizaría su plaza de origen. No obstante, hay que tener en cuenta que este razonamiento parte del falso presupuesto de que siempre se presentan a este tipo de plazas personas procedentes de la Universidad, cosa que no es siempre cierta (y así ha ocurrido en la propia UPO).

b) Determinadas situaciones laborales de **adaptación, acceso o transformación de contratos previstos en la LOU, en la LOMLOU y en el Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía** estarían fuera del ámbito de aplicación del RDL20/2011: Suprimida frase

- Adaptación de los contratos de Profesores Asociados LRU a tiempo completo en contratos de Ayudante Doctor o Contratado Doctor (Disposición Transitoria Cuarta LOU)
- Integración de Profesores Catedráticos de Escuela Universitaria en el Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad (Disposición Adicional Primera Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril).

- Acceso de Profesores Titulares de Escuela Universitaria acreditados al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad (Disposición Adicional Segunda Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de modificación de la Ley Orgánica de Universidades).
- Acceso de Profesores Colaboradores acreditados a la Categoría de Profesor Contratado Doctor, en cuanto que será automática (Disposición adicional tercera LOMLOU y art. 19.4 Convenio Colectivo PDI).
- Acceso de Profesores Ayudantes acreditados a la Categoría de Profesor Ayudante Doctor, en cuanto que se realiza mediante una adaptación del contrato (art. 19.3 a) Convenio Colectivo PDI).
- Acceso de la categoría de Profesor Ayudante Doctor a la de Profesor Contratado Doctor si se ha obtenido la acreditación a Profesor Titular de Universidad (art. 19.3 b) Convenio Colectivo PDI).

c) Anteriormente afirmamos que la atención de obligaciones docentes debe considerarse como prioritaria. En consecuencia, entendemos que, **mediante acuerdo del Consejo de Gobierno, podría admitirse la contratación de profesorado laboral temporal (asociados, sustitutos interinos) en los siguientes supuestos:**

- Cuando existan **nuevas necesidades docentes** provocadas por la incorporación de nuevos títulos (siempre y cuando la incorporación de profesorado se haya contemplado en la memoria de creación del título), nuevos cursos, etc.
- Situaciones de **bajas por enfermedad prolongadas o bajas por maternidad, de servicios especiales o de excedencias** del profesorado existente que afecten a las tareas docentes. La cuestión de qué debe entenderse por “enfermedad prolongada” debe aclararse en el acuerdo que adopte el Consejo de Gobierno al respecto. Por otro lado, hay que señalar que la contratación temporal tan solo resulta procedente si el área de conocimiento en cuestión acredita haber agotado su capacidad docente, siendo por lo tanto imposible que el profesorado de la misma pueda asumir la docencia.

d) **Pueden llevarse a cabo tanto ampliaciones como reducciones de contratos del ejercicio 2011**, en tanto no suponen nuevas contrataciones temporales.

e) **La formalización de contratos de profesorado correspondiente al segundo cuatrimestre puede llevarse a cabo siempre y cuando estuviera expresamente prevista en el POD del año 2011 aprobado por el Consejo de Gobierno.**

f) Finalmente, los **becarios** que finalicen su segundo año, según el Estatuto del Personal Investigador en Formación, pueden acceder a un **contrato laboral temporal**. De acuerdo con lo establecido por el RDL 20/2011, sólo podría realizarse este tipo de contratos si se recogiera expresamente en el acuerdo del Consejo de Gobierno al

considerar que su finalidad es la de atender obligaciones docentes de carácter prioritario.

8. Análisis de situaciones específicas en el PAS.

Con relación al PAS, como presupuesto previo hemos de reiterar que los términos generales de la excepcionalidad en la contratación temporal habrán de ser tenidos en cuenta en todo caso: en primer lugar, el límite que supone lo establecido en el artículo 2 relativo a la masa salarial y a los costes autorizados por la Junta de Andalucía; en segundo lugar, la determinación de los sectores que se considerarán “prioritarios” en el ámbito universitario, que, conforme a lo ya expuesto, afectarán fundamentalmente a la actividad docente. Partiendo de estos condicionantes fundamentales, podemos detenernos en los siguientes supuestos:

a) En primer lugar, la contratación temporal puede llevarse a cabo en los términos del art. 3.Dos del RDL 20/2011. En consecuencia **pueden cubrirse las bajas por enfermedad prolongadas, bajas por maternidad, situaciones servicios especiales o de excedencias que afecten a los servicios administrativos de la Universidad**. Todo ello, en el buen entendido de que el acuerdo del Consejo de Gobierno debe recoger estos supuestos y que habrá de acreditarse que no es posible atender a esas necesidades adoptando otras medidas organizativas con el personal existente.

b) En segundo lugar, **pueden realizarse los contratos de investigación del Capítulo VI siempre que se encuentren vinculados a Proyectos de Investigación o a contratos del artículo 83 LOU** en los que se contemple expresamente una partida presupuestaria destinada a una determinada contratación temporal. Por el contrario, hay que entender que el uso de los fondos del Plan Propio de Investigación para realizar contratos de investigación estaría prohibido (salvo que se trate de una contratación temporal de carácter excepcional, prioritaria, etc.).

c) **La prórroga de los contratos y/o interinidades vigentes a 31 de diciembre de 2011 puede realizarse en cuanto no supone nueva contratación.**

d) La Universidad viene trabajando desde hace tiempo con la Fundación Universidad y Sociedad a través de **Encomiendas de Gestión** y de **Hojas de Encargo** específicas. La incorporación de nuevo personal llevada a cabo mediante estas vías **tampoco se permite durante el ejercicio del 2012 en tanto sea financiada con fondos propios de la Universidad.**

Comisión Técnica

Sevilla, 2 de febrero de 2012