

**INFORME ANUAL DE LA INTERVENCIÓN PARA EL
COMITÉ DE CONTROL DE CUENTAS**

Ejercicio presupuestario 2021



En cumplimiento de la normativa reguladora de la función interventora en la Universidad de Oviedo, todos los actos, documentos y expedientes de la Universidad de los que puedan derivarse derechos y obligaciones de contenido económico serán intervenidos y contabilizados con arreglo a lo dispuesto en las Bases de Ejecución del Presupuesto y en la normativa específica, general y presupuestaria, aplicable al sector público.

En el ejercicio presupuestario 2021 se han realizado los siguientes informes:

INGRESOS

Los expedientes remitidos a fiscalización previa en la ejecución del presupuesto de ingresos incluían un total de 117 reconocimientos de derechos. Tras la revisión de la documentación justificativa se han realizado **7** informes desfavorables en el que se señalan deficiencias en relación con 77 reconocimientos de derechos.

Las deficiencias trasladadas fueron las que a continuación se detallan:

- Reconocimiento de derechos amparados en subvenciones concedidas a la Universidad de Oviedo en las que no se acredita el reconocimiento de la obligación por parte de la entidad concedente. En estos expedientes, siguiendo las directrices marcadas en el acuerdo adoptado en la sesión del Comité de Cuentas del Consejo Social celebrada el pasado 28 de junio de 2018, se recomendó demorar el reconocimiento de derecho al momento en el que el tercero en cuestión reconociese la obligación o a aquel en el que el cobro se haga efectivo, evitando distorsiones producidas en reconocimientos de derechos tramitados por el total de la cuantía concedida que no se materializaban en su totalidad.
- Tramitación de reconocimiento de derechos por ayudas que fueron concedidas para actividades y gastos ya realizados en el ejercicio 2020. Se trasladó al órgano gestor que sólo procedía contabilizar el ingreso en el momento en que se recibiese.
- Anulación de reconocimiento de derecho tramitado en el 2018. Se trataba de una operación de depuración de saldos de derechos reconocidos en ejercicios anteriores, por lo que no procedía su fiscalización previa, en tanto que se trata de ajustes contables para la formalización de las cuentas anuales, entrando por dentro de las competencias atribuidas a la Gerencia.
- Documentación justificativa insuficiente. En muchos de los expedientes informados negativamente, la documentación que se adjuntaba al documento contable no acreditaba los derechos económicos que se pretendían reconocer.

GASTOS

En lo referente a los gastos, la función interventora fiscaliza todos los actos administrativos que comportan cada una de las fases de ejecución del presupuesto de gastos: autorización, compromiso y reconocimiento de la obligación, acto administrativo este último que constituye la última fase de ejecución del presupuesto de gastos, y que implica, con su contabilización posterior, que el crédito



destinado para ese fin se ha consumido. A partir de este momento comienza el procedimiento de ejecución del pago, y su materialización lleva consigo la extinción de la obligación de la Universidad. La realización del pago supone una salida virtual o material de fondos de la Tesorería.

La función interventora se ejerce en sus modalidades de intervención formal y material. La intervención formal consiste en la verificación del cumplimiento de los requisitos legales necesarios para la adopción del acuerdo, mediante el examen de todos los documentos que preceptivamente deban estar incorporados al expediente. En la intervención material se comprueba la real y efectiva aplicación de los fondos públicos.

Es en los supuestos en que la Intervención se manifiesta en desacuerdo con el fondo o la forma de los actos, documentos o expedientes examinados, se formula una nota de reparo en la que se traslada, de forma motivada, las objeciones observadas en el expediente y el criterio sustentado por la Intervención.

No obstante, cuando los defectos que se observen en un expediente no son considerados esenciales, la Intervención puede emitir informe favorable con observaciones, lo que permite poner en conocimiento del órgano gestor las deficiencias para su subsanación y seguir adelante con el procedimiento.

En la fiscalización de las operaciones derivadas de la ejecución del presupuesto de gastos, se han emitido diversos tipos de informe, en función del tipo de gasto y del momento en que se realiza la verificación del cumplimiento de la legalidad:

- Reparos en general
- Reparos definitivos
- Informes favorables con observaciones
- Informes por omisión de fiscalización previa
- Informes de nómina y seguridad social
- Informes sobre modificaciones presupuestarias
- Informes sobre cuentas justificativas de anticipo de caja fija y pagos a justificar

Como dato, debe señalarse que, de **un total de 30.655 documentos contables** tramitados en el ejercicio 2021, **el 48,76 % se han tramitado a la Intervención en el último trimestre**, concentrándose el mayor envío de documentos en diciembre y enero (7.752, concretamente, lo que supone el 25,29 % del total).



La comparativa de los datos sobre los principales informes emitidos en el periodo 2015-2021 se refleja en el siguiente cuadro:

	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	EJERCICIO 2021
Reparos en general	663	811	827	833	928	833	656
Reparos definitivos	10	5	9	12	19	8	1
Informes favorables con observaciones	28	44	77	69	55	45	65
Omisión de fiscalización previa	3	4	1	4	6	5	3

Se expone a continuación un mayor detalle de la temática abordada en cada tipología de informe.

REPAROS EN GENERAL

En este apartado se han emitido **656** informes sobre expedientes de gasto y **72** informes sobre expedientes de devolución de Ingresos.

En los expedientes de gasto, las deficiencias señaladas en los informes han sido subsanadas en la mayoría de los casos; en otros el centro gestor ha desistido de la tramitación. Sólo en un expediente la nota de reparo se ha elevado a reparo definitivo, al insistir el órgano gestor en su tramitación y persistir la discrepancia.

Los reparos más reiterados siguen la tónica de anteriores ejercicios y hacen referencia a la falta de documentación que acredite el gasto realizado, autorización del gasto con posterioridad a su realización, falta de acreditación de los derechos de terceros; y un volumen significativo por errores materiales que impiden reconocer la obligación y posterior pago. En los expedientes de licitación de contratos las deficiencias que más se repiten son la falta de adecuación de los pliegos y actos administrativos a la normativa en materia de contratación pública. Y en materia de personal se reitera el incumplimiento de la normativa en materia laboral y el uso inadecuado de la figura del contrato por obra o servicio, principalmente.

En lo referente a las devoluciones de ingresos, las deficiencias que se trasladan a los centros gestores están relacionadas con la falta de justificación documental de los ingresos cuya devolución se tramita, falta de indicación en las resoluciones de los motivos que dieron lugar a la tramitación de las solicitudes, falta de justificación documental de los motivos alegados por el solicitante y errores en los cálculos de la liquidación y en las aplicaciones presupuestarias de las que deben salir los fondos cuya devolución se tramita.

En el **Anexo I** se incluyen dos cuadros con el **Resumen** de los expedientes rechazados, clasificados **por centros gestores**, diferenciándose los expedientes de gasto y los de devolución de ingresos indebidos.



REPAROS DEFINITIVOS

Como ya se señala en el epígrafe anterior, durante 2021 sólo se ha emitido **1** reparo definitivo.

El objeto de discrepancia fue la contratación de una asistencia técnica para valoración pericial de los daños ocasionados en la Escuela Politécnica de Ingeniería de Gijón por las lluvias torrenciales caídas el 11 de junio de 2018, contratación en la que se siguió el procedimiento de emergencia contemplado en el artículo 120 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

El reparo inicial se elevó a definitivo al considerar que no concurría ninguna de las tasadas circunstancias que permiten la contratación mediante el procedimiento de emergencia. Se constató también que se había obviado todo procedimiento de gestión presupuestaria, atendiendo exclusivamente al pago y reflejo contable de las obligaciones, imputándose además a un ejercicio posterior al de procedencia sin que se diese ninguno de los supuestos en los que la normativa, con carácter de excepción, lo permite.

El reparo fue levantado por Resolución del Rector, de fecha 3 de noviembre de 2021.

INFORMES FAVORABLES CON OBSERVACIONES.

Son **65** los informes realizados con temática variada para advertir, sin paralizar el procedimiento, de las posibles consecuencias legales de persistir en la tramitación de esos gastos, señalándose en los mismos algunas deficiencias que, si bien no son esenciales para la validez del acto, si lo son en cuanto al cumplimiento de la normativa en el aspecto procedimental. Concretamente, en cada uno de los informes se formulaban observaciones relacionadas con las siguientes materias:

1. Registro contable de compromisos de gasto plurianuales.
2. Tramitación de contratos basados en Acuerdo Marco.
3. Renovación/contratación de profesores asociados.
4. Prórroga de contrato de obra o servicio de duración determinada.
5. Contratación del servicio de voto electrónico para elecciones a Rector.
6. Competencia para autorización y disposición del gasto.
7. Competencia para autorización y disposición del gasto.
8. Competencia para autorización y disposición del gasto.
9. Documentación administrativa para tramitación de reintegro.
10. Competencia para autorización y disposición del gasto.
11. Contratación de personal laboral temporal destinado a Instituto Universitario.
12. Abono de docencia en Master de Título Propio.
13. Prórroga de contrato de obra o servicio de duración determinada.
14. Prórroga de contrato de obra o servicio de duración determinada.
15. Expediente de contratación para la licitación de servicio de defensa jurídica y representación en juicio.
16. Imposición de penalidades en contratación administrativa.
17. Devolución de garantías definitivas en contratación administrativa.
18. Reajuste de importes autorizados para hacer frente a gastos derivados de un convenio.
19. Prórroga de contrato de obra o servicio de duración determinada.
20. Liquidación de gastos realizados en ejercicios anteriores.
21. Costes salariales en contratación temporal para la realización de proyectos de investigación.



22. Obligaciones económicas derivadas de suscripción de convenio de colaboración.
23. Nombramiento de funcionarios interinos por acumulación de tareas.
24. Expediente de gasto tramitado extemporáneamente.
25. Costes salariales en contratación temporal para la realización de proyectos de investigación.
26. Tramitación de abono de cuota anual para participación en compras conjuntas gestionadas por Consorcio de Servicios Universitarios de Cataluña.
27. Contraprestación por la evaluación de la actividad investigadora del profesorado interino y contratado no permanente.
28. Tramitación de ayudas directas para la realización de proyecto de investigación.
29. Costes salariales en contratación temporal para la realización de proyectos de investigación.
30. Costes salariales en contratación temporal para la realización de proyectos de investigación.
31. Firma digital de documentos contables.
32. Contratación de póliza de seguro de responsabilidad civil profesional para el Servicio Jurídico.
33. Obligación de presentación de factura electrónica.
34. Contratación menor de servicios médicos habituales y reiterativos.
35. Firma de documentos administrativos por delegación y por aplicación del régimen de suplencias.
36. Obligación de presentación de factura electrónica.
37. Tramitación de contratos basados en Acuerdo Marco.
38. Pago de subvención a la Universidad de Oviedo mediante endoso a favor de la Fundación Universidad de Oviedo.
39. Fundamentación jurídica en contratación administrativa de servicios docentes prestados por personas físicas.
40. Contratación laboral temporal para realización de actividad investigadora en virtud de convenio de colaboración.
41. Contratación de póliza de responsabilidad civil al margen de la contratada con carácter general por la Universidad de Oviedo.
42. Adjudicación directa de becas que, por su naturaleza, deben concederse por concurrencia competitiva.
43. Nombramiento de funcionario interino por acumulación de tareas.
44. Tramitación de abono de cuotas de socio.
45. Costes salariales en contratación temporal para la realización de proyectos de investigación.
46. Contratación menor de servicios docentes habituales y reiterativos.
47. Contratación menor de servicios docentes habituales y reiterativos.
48. Tramitación de contratos basados en Acuerdo Marco.
49. Costes salariales en contratación temporal para la realización de proyectos de investigación.
50. Legislación aplicable en la tramitación anticipada de expedientes de gasto.
51. Abono de gastos a proveedores directamente por personal investigador.
52. Datos erróneos en documentación administrativa de expediente de contratación.
53. Adquisición de material informático y audiovisual al margen de Acuerdo Marco suscrito por la Universidad de Oviedo.
54. Adquisición de material informático y audiovisual al margen de Acuerdo Marco suscrito por la Universidad de Oviedo.
55. Datos erróneos en documentación administrativa de expediente de contratación.
56. Adquisición de material informático y audiovisual al margen de Acuerdo Marco suscrito por la Universidad de Oviedo.
57. Adquisición de material informático y audiovisual al margen de Acuerdo Marco suscrito por la



Universidad de Oviedo.

58. Indeterminación del objeto en contratación por obra y servicio de duración determinada para realización de proyectos de investigación.
59. Adquisición de material informático y audiovisual al margen de Acuerdo Marco suscrito por la Universidad de Oviedo.
60. Imputación de gasto derivado de contratación administrativa al presupuesto prorrogado.
61. Tramitación de contrato menor cuyo importe supera los 3.000,00 e
62. Imputación de gasto a concepto inadecuado.
63. Justificación de pagos a personal externo por prestación de servicios específicos.
64. Retribución de colaboradores en actividades científicas.
65. Tramitación de contrato basado en Acuerdo Marco.

INFORMES POR OMISIÓN DE FISCALIZACIÓN PREVIA

En el ejercicio 2021, **3** expedientes han sido objeto de informe negativo por omisión de fiscalización previa. Todos ellos han sido convalidados, según establecen las normas del procedimiento administrativo común en las Administraciones Públicas.

Se detallan a continuación los datos de cada expediente:

- 1º. Transferencia a la Universidad del Altiplano Puno de Perú por importe de 12.005,00 €. Con motivo de la fiscalización del expediente de gasto tramitado para materializar esta operación, se detecta que se ha omitido fiscalización previa del expediente para la formalización del Convenio Específico de Colaboración entre la Universidad de Oviedo y la Universidad Nacional del Altiplano de Puno (República de Perú) para llevar a cabo un Máster conjunto en Geotecnia Minera (Convalidada la omisión del acto de fiscalización mediante Resolución del Vicerrector de Relaciones Institucionales y Coordinación, de 25 de junio de 2021).
- 2º. Transferencia al Consorcio de Transportes de Asturias por importe de 7.518,50 €. Al fiscalizar esta operación, se detecta que no se ha sometido a fiscalización previa del expediente para la formalización del Convenio Colaboración entre la Universidad de Oviedo, el Ayuntamiento de Mieres y el Consorcio de Transportes de Asturias para la mejora del transporte público regular de viajeros entre el Campus de Mieres y Gijón (Convalidada la omisión del acto de fiscalización mediante Resolución del Vicerrector de Relaciones Institucionales y Coordinación, de 10 de septiembre de 2021).
- 3º. Gasto plurianual, por importe de 28.000,00 €, para formalizar una contratación laboral temporal. En este caso, se había omitido la preceptiva fiscalización del Acuerdo de Colaboración entre la Universidad de Oviedo y la Fundación ONCE para la realización de la actividad investigadora de Dña.-XXXX-, en el Departamento de Biología de Organismos y Sistemas –Proyecto *Caracterización de los bosques de pino españoles al cambio climático*. (Convalidada la omisión del acto de fiscalización mediante Resolución del Vicerrector de Relaciones Institucionales y Coordinación, de 27 de septiembre de 2021).

INFORMES SOBRE LA NÓMINA Y LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL.

En lo que respecta a la tramitación de gastos por **nómina**, se ha realizado mensualmente la intervención previa respecto a los abonos a realizar en relación al crédito disponible por aplicaciones, una vez examinadas las cuantías propuestas, fiscalizándose de conformidad en lo referente a la



existencia de crédito para afrontar los gastos propuestos.

En la intervención de la nómina también se fiscaliza la documentación que soporta las variaciones mensuales (Anexo VR1 -Variación mensual de retribuciones-ALTAS, Anexo VR2 - Variación mensual de retribuciones-BAJAS, y Anexo VR3 -Variación mensual de retribuciones-MODIFICACIONES), y cuando es el caso, se emiten informes previos con observaciones a la validación contable que se remiten a la Gerencia para que se subsane o, en su defecto, se desista de la tramitación del reconocimiento de la obligación y pago en la nómina.

Con posterioridad se emite el informe correspondiente, en el que se hace mención a las variaciones tramitadas, las observaciones precisas y las consideraciones sobre la legalidad de las mismas.

Se han realizado informes mensuales y se ha logrado establecer la sistemática adecuada que permita disponer de la información precisa sobre las variaciones tramitadas en la nómina mensual.

Además, en dichos informes, cuyo detalle puede consultarse en el **Anexo II**, se advierte de las irregularidades y de las consecuencias económicas y de gestión de personal que de ellas se pueden derivar. Se enuncian a continuación las más significativas:

- En relación con las contrataciones, al igual que en ejercicios anteriores, se han detectado numerosos problemas en la formalización y gestión de la contratación por obra o servicio, continuando formalizándose un elevado número de contratos bajo esta modalidad y muy significativamente para personal científico o técnico de apoyo en proyectos de investigación.

Las sentencias judiciales han continuado poniendo de manifiesto el mal uso de esta figura contractual, obligando a la Universidad a indemnizar al trabajador al cese del contrato en muy pocos casos y a la incorporación como indefinido como personal laboral de administración o servicios, en la mayoría; todo ello sin perjuicio de los procedimientos que se han de llevar para la cobertura de los puestos que configuran la RPT de la Universidad.

El ejercicio 2021 se cierra con 78 trabajadores a los que ha sido declarada su vinculación con la Universidad por sentencia judicial como «personal indefinido, que no fijo». El gasto de personal por las incorporaciones de éstos trabajadores ha sido de 2.577.539,48 €, más su coste en Seguridad Social (aproximadamente un 32,60 %), a lo que habría que sumar el importe satisfecho por indemnizaciones. En este sentido, se han vuelto a superar las estimaciones recogidas en el presupuesto del ejercicio 2021, donde la partida consignada para la retribución del personal laboral en ejecución de sentencia ascendía a 2.522.500,00 €.

Sobre este asunto, tras el cambio normativo que se produce con la publicación del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad y la transformación del mercado de trabajo, en el que se simplifican y reordenan las modalidades de contratación laboral, convirtiendo el contrato indefinido en la regla general, en el último de los informes emitidos en el 2021 se ha trasladado a la Gerencia la necesidad de abordar un nuevo planteamiento en materia de contratación de personal, que exige una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia de personal, de modo que se asegure el cumplimiento de las nuevas disposiciones legales y se exijan responsabilidades por las actuaciones irregulares que produzcan perjuicios a la Universidad.

- Por otra parte, se ha seguido constatando la realización de contrataciones temporales del



personal docente e investigador (PDI) para sustitución o interinidad no acordes a la normativa recogida en el Estatuto de los Trabajadores y Primer Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo, lo que supuso petición de aclaraciones complementarias a la documentación aportada que pudiera justificar procedimientos y tipos de contratos firmados que se ven afectados.

En este sentido son varios los informes en los que se indica que los contratos deben realizarse atendiendo a los puestos/plazas vacantes, dotados presupuestariamente, y sus transformaciones y necesidades tramitadas conforme a la normativa vigente que le es de aplicación, diferenciando la RPT, que es el instrumento técnico a través del cual la Universidad realiza la ordenación de su personal docente e investigador, de acuerdo con sus necesidades docentes e investigadoras, y responde al concepto de puesto de trabajo concebido en un aspecto objetivo ajeno a la persona que puede desempeñarlo; de la plantilla, configurada en función de las plazas que ocupan los sujetos que integran el personal docente e investigador, aludiendo al aspecto subjetivo de la estructura humana, e incluye al profesorado sustituto e interino.

Igualmente, se ha continuado insistiendo en la necesidad de dotar a la Universidad de Oviedo de la adecuada planificación de su personal docente e investigador, de acuerdo con sus necesidades, que responda al concepto de puesto de trabajo concebido desde un punto de vista objetivo, ajeno a la persona que pueda desempeñarlo, y estableciendo asimismo todos los requisitos y procedimientos necesarios para la contratación del personal docente e investigador, así como la dotación presupuestaria suficiente para poder afrontar la plantilla existente en el periodo lectivo correspondiente.

Respecto a las cuotas que se abonan a la **Seguridad Social**, se han emitido un total de **12** informes donde, una vez examinadas las cuantías propuestas en relación al crédito disponible por aplicaciones, se fiscaliza de conformidad la imputación al presupuesto en cuanto a la existencia de crédito disponible.

INFORMES SOBRE MODIFICACIONES PRESUPUESTARIAS

En relación con la tramitación de modificaciones presupuestarias, se han emitido un total de **165** informes, de los que 54 son por generación de nuevos créditos, 110 sobre transferencias de crédito entre conceptos de gastos, y 1 por incorporación de remanentes.

Las **generaciones de crédito** informadas suman un total de 5.146.124,12 €. Los ingresos que cualitativa y cuantitativamente no estaban previstos en el presupuesto que dieron lugar a dichas habilitaciones provenían de:

- Contratos de investigación del artículo 83 de la LOU (624.016,37 €)
- Subvenciones de capital de organismos públicos y privados (4.505.270,36 €)
- Otros ingresos (16.837,39 €)

En cuanto a las **transferencias de crédito**, se han tramitado a Intervención 110 expedientes, de los cuales 9 se corresponden con cargos internos en las aplicaciones presupuestarias gestionadas por los Servicios universitarios que realizan prestaciones a otros Servicios, Centros o Departamentos.

El resto de expedientes de esta modalidad que han sido informados por Intervención se distribuyen según el siguiente detalle:



- Transferencias de crédito al Capítulo I (27 expedientes por importe de 4.552.408,30 €).
- Transferencias de gastos corrientes a gastos de capital (34 expedientes, por importe de 730.645,84 €).
- Transferencias de gastos de capital a gastos corrientes (1 expediente, por importe de 4.060,00 €).
- Transferencias entre créditos de gastos corrientes (31 expedientes por importe de 1.281.199,31 €).
- Transferencias entre créditos de gastos de capital (8 expedientes por importe de 11.298,79 €).

De entre todos los informes emitidos, sólo tres han sido desfavorables (Informes referencia T/21-003, T/21-005 y T/21-058).

En cuanto a la **incorporación de remanentes**, se emitió informe a la propuesta tramitada para la incorporación de remanente de crédito afectado, correspondiente a subvenciones finalistas de las convocatorias para proyectos de I+D que, según informe de la Jefe del Servicio de Investigación, ascendía a 6.772.009,01 €.

El informe se emitió en sentido favorable, trasladándose no obstante la observación de que los créditos que se incorporaban deberían ser diferenciados en una aplicación presupuestaria distinta a la 16.01-541A-602.00 para que quedase claro que se trataba de una incorporación de remanentes de Tesorería del ejercicio anterior.

INFORMES DE LAS CUENTAS JUSTIFICATIVAS DE ANTICIPO DE CAJA FIJA Y DE PAGOS A JUSTIFICAR

El anticipo de caja fija es un procedimiento de ejecución del gasto de carácter extrapresupuestario y excepcional, que consiste en la provisión de fondos en favor de cajas y habilitaciones cuyo efecto más directo es la agilización de la gestión de los gastos de carácter periódico o repetitivo en la fase de pago.

Los gastos que pueden atenderse con anticipos de caja fija vienen delimitados por la normativa específica (gastos referentes a dietas, gastos de locomoción, material no inventariable, conservación, tracto sucesivo y otros gastos de similares características), y deben seguir la tramitación establecida para cada tipo de gasto.

También están afectados por limitaciones cuantitativas, puesto que las cajas pagadoras no pueden hacer pagos superiores a 5.000 €, y sólo se puede gestionar a través de ellas el 7% del total de los créditos del capítulo destinado a gastos corrientes en bienes y servicios.

Las cuentas de estas cajas solo pueden admitir ingresos de la Tesorería de la Universidad (provisiones de fondos) y los intereses que generan esos fondos deben ser ingresados por los cajeros pagadores en la mencionada Tesorería.

La Universidad de Oviedo tiene 77 cajas pagadoras que gestionan los anticipos de caja fija, divididas en 61 cajas de actividad docente y 16 cajas de investigación.

Durante 2021, tras la revisión de las 154 cuentas justificativas que presentaron dichas cajas



pagadoras, se han emitido un total de **87** informes desfavorables.

Los informes emitidos tras la revisión a posteriori de las cuentas justificativas son de utilidad al órgano competente, en este caso la Gerencia, para disponer de una información que le permita aprobar dicha cuenta, o en caso de que la deficiencia pueda ser corregida por el gestor requerir su subsanación y, en el caso más límite, solicitar el reintegro si procede.

Se extractan a continuación las principales deficiencias trasladadas en los informes:

- Entrega de anticipos:

La primera a señalar se viene reiterando durante años, y está relacionada con la tramitación de la entrega de anticipos al personal de la Universidad. La normativa contempla este procedimiento como excepcional, pero su uso se ha convertido en algo habitual para la gestión de los fondos que se provisionan en las cajas pagadoras. Además de esto, el procedimiento no se realiza según marca la normativa de anticipos de caja fija, sino que en la práctica se ha distorsionado de tal modo que es el personal de la Universidad quienes adelantan el pago a los proveedores, reintegrándoseles posteriormente las cuantías adelantadas.

- Comisiones de servicios:

También se observan deficiencias en la tramitación de la liquidación de dietas y locomoción generadas por la realización de comisiones de servicios, dónde se han detectado varios casos de liquidaciones por cuantías superiores a las que corresponden según normativa, y otras que se realizan por desplazamientos que no cuentan con la pertinente autorización.

- Fraccionamiento de contrato:

En el informe número 58 se trasladó la irregularidad que supone la tramitación de un mismo objeto contractual como dos gastos independientes, superando la cuantía de ambos el límite establecido para los pagos realizados a través de este procedimiento (5.000,00 €).

- Gestión de ayudas.

Aunque el importe no es muy significativo (100,00 €), se tramitó el abono de una subvención a través de la caja pagadora de un Departamento, gasto que en ningún caso puede imputarse al Capítulo II, y que, por tanto, no cabe gestionar por este procedimiento (informe número 76).

- Incumplimiento de anualidad presupuestaria:

Se señala esta irregularidad, consistente en la imputación al presupuesto corriente de gastos realizados en un ejercicio anterior, en varios informes (números 2,4,6, 27 y 49), al constatarse en los justificantes que los gastos correspondían al ejercicio 2020.

- Otros

Además de los señalados, también se han detectado diversas irregularidades de carácter formal, consistentes principalmente en la falta de justificantes de gasto válidos y de la conformidad de los responsables en la documentación acreditativa.



En cuanto los **pagos a justificar**, se han remitido a fiscalización 40 cuentas justificativas, emitiéndose desde Intervención 9 informes desfavorables.

Los pagos a justificar se definen en la normativa como las cantidades que se libran para atender gastos sin la aportación de la documentación justificativa (que, con carácter general, debe realizarse con carácter previo a la expedición de la orden de pago), bien porque no pueda obtenerse ésta con antelación o bien porque se considere necesario para agilizar el pago

Las deficiencias que se trasladaron a Gerencia en relación con este procedimiento de tramitación del gasto versaban sobre la temática que se expone a continuación:

- Las fechas de expedición de los distintos justificantes de gasto que se presentan son anteriores a las fechas en que se solicitó el libramiento de los fondos, es decir, antes de la emisión del documento ADOJ.
- Incumplimiento del plazo (3 meses) que la normativa establece para la presentación de la justificación del empleo de las cantidades entregadas a la caja pagadora.
- No aportación de justificantes de gasto que permitan acreditar el destino de los fondos gestionados.



ANEXO I

CUADRO RESUMEN DE EXPEDIENTES RECHAZADOS POR CENTROS GESTORES A 31 DE DICIEMBRE DE 2021

EXPEDIENTES DE GASTO: 657			
CENTRO GESTOR	CRÉDITO INICIAL	N.º DE REPAROS	REPAROS SUBSANADOS
01 – RECTORADO	581.284,00	2	1
02 – SECRETARÍA GENERAL	2.422.795,00	17	16
03 – VICERRECTORADO DE RELACIONES INSTITUCIONALES Y COORDINACIÓN	1.301.872,00	10	8
04 – CONSEJO SOCIAL	570.231,00	1	1
05 – OFICINA DEFENSOR UNIVERSITARIO	65.791,00	0	0
06 – VICERRECTORADO DE POLÍTICAS DE PROFESORADO	23.965.982,00	70	60
07 – VICERRECTORADO DE GESTIÓN ACADÉMICA	6.061.379,00	36	33
08- VICERRECTORADO DE TRASNFERENCIA Y RELACIONES CON LA EMPRESA	1.165.900,00	8	6
09- DELEGADO DEL RECTOR PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL	6.281.702,00	18	16
10- DELEGADO DEL RECTOR PARA LA COORDINACIÓN BIOSANITARIA Y DE LA SALUD	2.225.599,00	17	17
11 – GERENCIA – DEPARTAMENTOS /CENTROS Y OTROS SERVICIOS	99.604.146,00	139	116
12 – GERENCIA	10.569.803,00	48	37
15 – VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES	2.994.075,00	12	11
16 – VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN	27.110.954,00	171	144
17 – VICERRECTORADO DE SOSTENIBILIDAD, MOVILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	19.162.419,00	32	29
18 – VICERRECTORADO DE INTERNALIZACION	6.142.915,00	54	45
19-VICERRECTORADO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA Y PROYECCIÓN CULTURAL	1.377.592,00	22	22
TOTAL PRESUPUESTO Y REPAROS POR CENTROS GESTORES	211.604.439,00	657	562



EXPEDIENTES DE DEVOLUCIÓN DE INGRESOS: 72		
CENTRO GESTOR	N.º DE REPAROS	REPAROS SUBSANADOS
Escuela de Ingeniería de Minas, Energía y Materiales	1	1
Escuela de Ingeniería Informática de Oviedo	2	2
Facultad de Biología	2	2
Facultad de Ciencias	1	1
Facultad de Derecho	4	4
Facultad de Enfermería de Gijón (Centro Adscrito)	1	1
Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud	4	4
Facultad de Psicología	1	1
Servicio de Administración del Campus de Gijón	4	4
Servicio de Administración del Campus de Llamaquique	2	2
Servicio de Administración del Campus de Mieres	5	4
Servicio de Administración del Campus del Cristo "A"	2	2
Servicio de Contabilidad Presupuestaria y Financiera	32	25
Servicio de Extensión Universitaria	1	1
Servicio de Gestión de Estudiantes	3	3
Servicio de Internacionalización	1	1
Servicio del Centro Internacional de Postgrado	6	6
Escuela de Ingeniería de Minas, Energía y Materiales	1	1
Escuela de Ingeniería Informática de Oviedo	2	2
Facultad de Biología	2	2
TOTAL REPAROS	72	64



ANEXO II

INFORMES DE NÓMINA: 12

INF. NOM. 01/21-NÓMINA DEL MES DE ENERO

- Se tramitan los siguientes contratos de carácter temporal:
 - **24** contratos por obra y servicio para la realización de proyectos específicos de investigación, como personal de apoyo científico-técnico, **13** prórrogas de contrato y **2** ceses por renuncia de los interesados.
 - **2** prórrogas de contrato por obra y servicio determinado, al amparo de la Disposición Adicional Decimotercera del Real Decreto Ley 11/2020 de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.
 - **3** contratos predoctorales de Personal Investigador en Formación al amparo del art. 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, **4** prórrogas de contrato y **2** ceses.
 - **2** contratos de Acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología y Formación, dentro del Programa ayudas para la contratación laboral de doctores por Centros de Investigación y Desarrollo, Juan de la Cierva-Formación e Incorporación, convocatoria 2019 y **3** prórrogas de contrato, Ayudas Ramón y Cajal y Juan de la Cierva-Formación, al amparo de la Disposición Adicional Decimotercera del Real Decreto Ley 11/2020 de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.
 - **10** contratos temporales de Personal Docente Investigador en las figuras de: Profesor Asociado (8) y Profesor Interino (2).
- Se integran en el Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, **2** profesores Titulares de Escuelas Universitarias de acuerdo de acuerdo con lo recogido en la DA segunda de la Ley Orgánica de 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades.
- Se abonan retribuciones al PDI por los siguientes conceptos:
 - Plazas vinculadas en concepto de guardias médicas, programas especiales vinculados y ensayos clínicos.
 - Complemento específico por méritos docentes en el ejercicio 2021, con el correspondiente Informe preceptivo de la Intervención de la Universidad, a los efectos del artículo 32 de la Ley del Principado de Asturias 3/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2021.
 - Complementos retributivos adicionales ligados a méritos de investigación y a méritos de gestión.
- Se tramitan **17** contratos de carácter temporal como Personal Laboral de Administración y Servicios para cubrir puestos de trabajo por las siguientes causas: **6** para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, **7** para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva o amortización y **4** para sustituir al trabajador que se acoge a la jubilación especial a los 64 años (R.D. 1194/85, de 17 de julio, normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo).
- Se tramitan **3** contratos de personal laboral de Administración y Servicios fijos del Catálogo de puestos del Personal Laboral (concurso-oposición restringido convocado por Resolución de la Universidad de Oviedo de



fecha 19 de febrero de 2020).

- Nombramiento de **9** Funcionarios Interinos, Personal de Administración y Servicios, para cubrir puestos de trabajo de acuerdo a las siguientes causas de interinidad reguladas en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público: a) existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera (2 nombramientos); b) sustitución transitoria de titulares (5 nombramientos); c) ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliables hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto (1 nombramiento) y d) por exceso o acumulación de tareas en el CIP, 1 nombramiento por 5 meses, periodo que resta del máximo de 6 meses en un periodo de doce meses, después de renunciar con fecha 14 de diciembre de 2020 la persona nombrada previamente para esta acumulación el 16 de noviembre de 2020.
- Se abonan retribuciones al Personal de Administración y Servicios por los siguientes conceptos:
 - Gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral recogidas en el artículo 44 de las Bases de Ejecución del presupuesto 2020: por tareas propias de su puesto de trabajo desarrolladas en sábados, domingos y/o festivos, por realizar tareas de apoyo administrativo para el desarrollo de Títulos Propios.
 - Carrera Profesional al personal laboral y funcionario de Administración y Servicios funcionario correspondiente al reconocimiento de una nueva categoría.
 - Complemento de nivel conforme a las listas de prelación del concurso de méritos convocado por Resolución del Rector de la Universidad de Oviedo de 4 de noviembre de 2020.
 - Complemento de jornada partida (art. 54 del Primer Convenio Colectivo del Personal laboral de la Universidad de Oviedo
 - Compensación por jubilación de conformidad con el artículo 66 del Primer Convenio Colectivo del Personal laboral de la Universidad de Oviedo a: XXXXX 34.879,53 €; XXXXX 20.373,84 €; XXXXX 13.935,88 €; XXXXX 21.164,31 €; XXXXX 27.405 €.

Revisada la documentación tramitada se observan las siguientes incidencias:

1.- En relación a la formalización de **contratos por obra o servicio para la realización de proyectos específicos de investigación como personal de apoyo técnico**, se observa que, a pesar de las recomendaciones y observaciones de esta Intervención:

1.º- Se siguen formalizando con personas que han suscrito contratos sucesivos para la realización de distintos proyectos de investigación. Dichas contrataciones son informadas favorablemente por el Servicio Jurídico en base a la siguiente declaración responsable del Investigador Principal del proyecto:

«...Dichas tareas tienen sustantividad propia, son específicas de dicho proyecto y difieren sustancialmente de las realizadas con cargo a otros contratos financiados por otros proyectos, contratos, subvenciones de los que se tenga constancia.

En esta afirmación se incluyen proyectos gestionados a través de la Fundación Universidad de Oviedo, entidad con la que no se han suscrito anteriormente contratos laborales con el mismo objeto que es del contrato actual.

A su vez, el investigador principal se compromete a que el investigador desarrolle su labor investigadora exclusivamente en el proyecto para el que ha sido contratado y de acuerdo a las tareas descritas en el contrato».

Este compromiso por parte del IP no siempre es coincidente en la práctica, lo que origina que se produzcan sentencias desfavorables a la Universidad, determinando la irregularidad en las contrataciones y calificando dichos contratos como celebrados en fraude de ley.

2.º- Se continúan formalizando nuevos contratos para el mismo proyecto y el mismo candidato que



deberían haber sido tramitados como prórrogas, ya que en «*los casos de renovación o prórroga del proyecto y de su financiación o subvención, sin cambio del objeto y sin solución de continuidad, lo pertinente sería la prórroga de los contratos a él vinculados, más que su renovación, extinción o nueva contratación*»; lo que influye claramente en el pronunciamiento de sentencias desfavorables por encadenamiento de contratos ya que denotaría que «*la parcelación temporal en la prestación de servicios no tiene más fundamento que conseguir la financiación externa que cubriese los gastos derivados de la contratación; todo lo cual determina una irregularidad en la contratación ...*» (sentencia del Juzgado de lo Social n.º 6 de Oviedo, de 14 de marzo de 2018).

En algunos casos, después de haber seguido un procedimiento adecuado formalizando un contrato inicial y la prórroga del mismo, se formaliza un nuevo contrato para el mismo proyecto y candidato en lugar de otra prórroga vinculada al mismo, este es el caso del contrato tramitado en esta nómina para el proyecto de investigación NANO OPTICA BIDIMENSIONAL: DE LA NANOTECNOLOGÍA CUÁNTICA A LA NANO-BIO-FOTÓNICA (NANO-OPTICS ON FLATLAND FROM QUANTUM NANOTECHNOLOGY TO NANO-BIO-PHOTONICS (2DNANOPTICA). El Servicio Jurídico informa favorablemente la nueva contratación bajo la premisa de que «*es el Investigador Principal del proyecto el que señala que las tareas y funciones a realizar en dicha contratación, difieren respecto de la contratación de la que ya fue objeto en el mismo proyecto*». Sin embargo, las sentencias que recaen se basan en el supuesto contrario, las tareas que realmente realiza, son las mismas, provocando el encadenamiento de contratos.

3.º- Las prórrogas ahora formalizadas y tramitadas es lo correcto en los casos de *renovación o prórroga del proyecto y de su financiación o subvención*, sin embargo, no es el criterio seguido en contrataciones anteriores que se han formalizado con estas mismas personas y así se constata en los certificados del Vicerrectorado/Servicio de Investigación sobre la actividad investigadora de las personas contratadas.

Entre las prórrogas tramitadas, debemos señalar la formalizada con XXXXX, como personal de apoyo técnico, para la realización del proyecto de investigación «*Integrando Física Solar de Alta Resolución. (SOLARNET)*», UE-18-SOLARNET-824135, IP D. Francisco Javier de Cos Juez, ya que se trata de la actividad principal que sustenta la renovación del contrato suscrito por XXXXX como profesor Asociado con esta Universidad, promovida por la misma y que ha sido objeto de un informe, incluido como Anexo I del informe de la nómina del mes enero de 2021. Esta Intervención reitera todo lo recogido en dicho Informe.

4.º- Se formalizan contratos con personas que también han sido becarios o han suscrito anteriores contratos con la F.U.O., por lo que el devenir de estas personas, en ocasiones con el mismo IP, tanto para contratos como para proyectos de investigación es una de las situaciones determinantes para la reclamación laboral y sentencias desfavorables a la Universidad en la que se pone de manifiesto que la F.U.O. interviene como mera intermediaria de mano de obra para que desarrollen su trabajo en esta Universidad, estando sujetas únicamente a las instrucciones, órdenes o requerimientos que les dirige directamente el Departamento en el que están encuadradas.

2.- En relación a la **contratación temporal del PDI** en las figuras de: Profesor Asociado, Profesor Laboral Interino y otras necesidades docentes, vistas las continuas incidencias en la tramitación de las mismas, se ha emitido un informe específico al respecto cuyas conclusiones son:

«Los contratos deben realizarse atendiendo a los puestos/plazas vacantes, dotados presupuestariamente, y sus transformaciones y necesidades tramitadas conforme a la normativa vigente que le es de aplicación».

Es importante diferenciar la **RPT** como instrumento técnico a través del cual la Universidad realiza la ordenación de su personal docente e investigador, de acuerdo con sus necesidades docentes e investigadoras, y responde al concepto de puesto de trabajo concebido en un aspecto objetivo ajeno a la persona que puede desempeñarlo; de la **plantilla**. Esta debe estar planteada en función de las plazas que ocupan los sujetos que integran el personal docente e investigador, aludiendo al aspecto subjetivo de la estructura humana, e incluye al profesorado sustituto e interino.



En la Universidad de Oviedo no se ha dotado de este instrumento técnico por lo que asombra su referencia por el Vicerrector de Organización Académica a la «**RPT dinámica**» en sus alegaciones, cuando no hay constancia de su aprobación.

Si la Universidad de Oviedo dispusiera de esta regulación procedimental se evitaría la utilización inadecuada tanto de los conceptos en la contratación, como de las figuras de sustitución e interinidad. Y el abuso de la contratación «*por necesidades docentes urgentes no previstas a propuesta del departamento dado que no existen listas de concursos anteriores ni bolsa de empleo temporal*».

Se observa, por tanto, la necesidad de dotar a la Universidad de Oviedo de la adecuada planificación de su personal docente e investigador, de acuerdo con sus necesidades docentes e investigadoras, y responda al concepto de puesto de trabajo concebido en un aspecto objetivo ajeno a la persona que puede desempeñarlo. Estableciendo asimismo todos los requisitos y procedimiento necesario para la contratación del personal docente e investigador, así como la dotación presupuestaria necesaria para poder afrontar la plantilla existente en el periodo lectivo correspondiente.

Ambas ordenaciones del personal son necesarias para ordenar y declarar la dotación de personal docente e investigador de los que se dispone, para cumplir con la obligación de garantizar las enseñanzas universitarias y la investigación en la Comunidad Autónoma.

Y debe ser un instrumento dinámico, flexible y en continua evolución que permita adaptar la Universidad a los cambios generados por la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior y a las nuevas demandas de formación universitaria especializada que la sociedad demanda.

3.- En relación a la **concesión y abono de gratificaciones** a favor de Dña. XXXX, por importe de 2.400 €; y de Dña. XXXX, por importe de 1.094,10 €, por la realización de labores de secretaría como apoyo administrativo en los Títulos Propios «Máster en Cirugía Oral» y «Máster en Transporte y Gestión Logística», respectivamente, se constata que la justificación del horario en el que se llevaron a cabo las tareas que remuneran estas gratificaciones, es un escrito del Director del Título Propio en el que se recoge el número total de horas que se han realizado fuera de la jornada de trabajo.

Se solicita al centro gestor que «*para acreditar el horario, teniendo en cuenta que por el momento no se dispone del sistema de control horario que permita su comprobación, se deberá aportar declaración responsable del personal propuesto para el abono de dichas gratificaciones concretando el calendario de actividades realizadas en la secretaría de dichos Títulos Propios, a efectos de dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 21.d) del R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 23.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, normativa que regula este tipo de retribuciones complementarias por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada de trabajo*».

4.- En relación al **complemento de nivel** que se reconoce y abona conforme a las listas de prelación del concurso de méritos convocado por Resolución del Rector de la Universidad de Oviedo de 4 de noviembre de 2020, se cuestiona la validez del acto en tanto que no se ha autorizado el gasto correspondiente. Solicitada al Servicio de Personal la Resolución de fecha 21 de noviembre de 2019, por la que se convoca concurso de méritos para la elaboración de listas de prelación para el reconocimiento del complemento de nivel al personal de administración y servicios laboral de la Universidad de Oviedo, se ha podido constatar que se trata de «desbloquear la situación de las convocatorias anuales que se paralizaron a partir del año 2012, convocándose desde entonces únicamente una extraordinaria en 2017, lo que ha provocado un trato desigual entre el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, de modo que existe personal que, reuniendo los requisitos, ha visto paralizado el proceso de su promoción retributiva y no percibe el complemento de nivel».

Se establece:

- 1- Crear listas de prelación para cada grupo.
- 2- Se establecen los baremos de reconocimiento para el complemento de nivel (complemento personal, art. 45 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo).



- 3- Requisitos para concurrir, donde se incluye al personal laboral fijo de plantilla y a los indefinidos no fijos que no tengan reconocido el complemento de nivel en su actual grupo retributivo.

En relación con este apartado, se considera que el indefinido no fijo adquiere su condición por sentencia y siendo este un complemento por superar un proceso de promoción al nivel superior, no parece un colectivo que puede cumplir con el citado requisito.

En cuanto a la dotación económica, se distribuye en función de los saldos resultantes del personal jubilado que deja de percibir dicho complemento, considerando así que no incurre en mayor gasto del Capítulo I. Si el complemento es personal, en el momento que cesa la relación laboral deja un ahorro que en todo caso forma parte del total de los créditos disponibles en el concepto presupuestario 130 *“Retribuciones básicas y complementarias del personal laboral”*.

A los efectos de dar cumplimiento al art. 49 del citado convenio, se deberá tramitar con carácter previo para su fiscalización, la previsión de fondos disponibles anualmente para la asignación del *complemento de nivel*, ya que se trata de actos susceptibles de producir obligaciones económicas (art. 64 de las Normas de Ejecución Presupuestaria y art. 205 de los Estatutos de la Universidad de Oviedo), recordando que la función interventora tiene por objeto controlar, antes de que sean aprobados, todos los actos de la Administración con contenido económico, con el fin de asegurar que la administración de los fondos públicos es ajustada a las disposiciones aplicables en cada caso.

Así mismo, la Resolución que convoca el concurso de méritos para la elaboración de listas de prelación para el reconocimiento del complemento de nivel al personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Oviedo, debió ser sometida a la valoración del Servicio Jurídico de la Universidad de Oviedo.

A la vista de todo lo expuesto esta Intervención concluye:

1- Que las sentencias recaídas en el ámbito laboral, declarando el derecho de trabajadores a integrarse en la plantilla de la Universidad de Oviedo como personal laboral indefinido no fijo, en base a hechos probados, que aprecian graves irregularidades en el cumplimiento de la normativa vigente en materia de contratación temporal por obra o servicio, reiteradas en la Circular 1/2016 de esta Intervención y puestas de manifiesto, tanto en los informes preceptivos en la retención de los créditos para las convocatorias de contratación de este personal, como en la fiscalización de los documentos mensuales de la nómina, se muestran insuficientes para poder evitar las declaraciones judiciales de fraude de ley en el uso de esta figura contractual. Por ello se reitera la necesidad de:

- Analizar las propuestas de contratación del Investigador Principal, con carácter previo a su inclusión en la convocatoria pública realizada por el Vicerrectorado de Investigación.
- No incluir en las citadas convocatorias como nuevas, aquellas contrataciones que deban ser objeto de prórrogas.
- No formalizar contratos con las mismas personas, para los mismos proyectos y mismas tareas, que se van alternando entre la Universidad y la FUO y en los que la Universidad «sigue poniendo todo su mecanismo empresarial, poder de dirección, órdenes y medios, usando como mecanismo a la Fundación, que se constituye como una mera proveedora de recursos humanos, sin aportar ni infraestructuras, ni medios ni su poder de dirección», tal y como se recoge en sentencias que declaran una «cesión ilegal de trabajadores» (sentencia 161/2020 de la Sala del Juzgado de lo Social n.º 1 de Gijón, de 17 de julio). En este sentido, la Intervención reitera la necesidad de que, en las propuestas para estas contrataciones, el informe emitido por el Servicio Jurídico profundice en su análisis, a fin de evitar las sentencias desfavorables que se producen por cesión ilegal de trabajadores, condenando a que sea la Universidad la que debe readmitir al trabajador.

Por todo ello, se recomienda se modifiquen los procedimientos inefectivos, se promueva el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de estas disposiciones, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal, y se exijan responsabilidades por las actuaciones irregulares y probadas por sentencias judiciales. Dando así cumplimiento a la **exigencia de**



responsabilidades en las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación temporal, establecida en la Disposición adicional cuadragésima tercera de la Ley de Presupuestos Generales para el 2018, para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo.

2- Que en la concesión de gratificaciones por servicios extraordinarios se debe seguir el procedimiento ajustado a las exigencias de la normativa que las regula: artículo 24.d) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 23.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, donde se establece como retribuciones complementarias de los funcionarios *«los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo» «que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo»*. Asimismo, el artículo 44.2 de las Bases de Ejecución para el ejercicio 2020, indica que *«estas gratificaciones por servicios extraordinarios tendrán carácter excepcional...»*.

Si las tareas por las que se abonan las gratificaciones se realizan de manera reiterada por las mismas personas, no queda acreditado su carácter extraordinario, por lo que se debería considerar la solicitud de compatibilidad de una segunda actividad, tanto por el n.º de horas de dedicación para la realización de las tareas gratificadas como por su carácter reiterado en las mismas personas.

Asimismo, el abono de estas gratificaciones deberá ajustarse a las normas de ejecución presupuestaria, debiendo tramitarse en el ejercicio presupuestario en el que se realizan las tareas que originan su concesión, o en caso de tramitarse en el ejercicio siguiente, se deberá autorizar su abono mediante la correspondiente resolución, conforme a lo establecido en el artículo 2.5 a) de las normas de ejecución del presupuesto para el ejercicio 2020 *«las que resulten de la liquidación de atrasos a favor del personal que perciba sus retribuciones con cargo a nuestro presupuesto»*.

Lo que se traslada, para su conocimiento, en el presente informe de fiscalización «a posteriori», a los efectos oportunos.



INF. NOM. 02/21 y 03/21-NÓMINAS DEL MES DE FEBRERO Y MARZO

Con fecha 19 de febrero y 18 de marzo, se ha hecho llegar a esta Intervención los Resúmenes Generales por aplicaciones presupuestarias de la nómina del mes de **FEBRERO** y **MARZO**, respectivamente.

NÓMINA DEL MES DE FEBRERO

- Se tramitan los siguientes contratos de carácter temporal:
 - **16** contratos por obra y servicio para la realización de proyectos específicos de investigación, como personal de apoyo científico-técnico, **1** prórroga de contrato y **2** ceses por renuncia de los interesados.
 - **2** contratos de Personal Investigador Distinguido al amparo del artículo 23 de la Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, convocatoria de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación de 20 de diciembre de 2019, programa de ayudas Beatriz Galindo que se enmarcan en el Plan Estatal de Política Científica y Técnica y de Innovación para el periodo 2017-2020.
 - **2** contratos de Personal Investigador en Formación, al amparo del art. 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, dentro del programa de Orientación Postdoctoral, de acuerdo con lo establecido en las Bases Reguladoras del Programa Severo Ochoa” de Ayudas predoctorales para la formación en Investigación y docencia del Principado de Asturias (BOPA n.º258 de 7/11/2018), que permite al personal beneficiario de estas ayudas una vez obtenido el título de doctor y antes de iniciar el cuarto año de la ayuda, la financiación para los contratos mencionados.
 - **5** ceses de contratos temporales de personal investigador: 2 por renuncia de los interesados, 1 por obtención del Título de doctor y 2 al formalizar su contrato como Profesores Contratados Doctores.
 - **27** contratos temporales de Personal Docente Investigador en las figuras de: Profesor Asociado (4), Profesor Asociado CC. de la Salud (2), Profesor Interino (8), Profesor Sustituto (7), Profesor Ayudante Doctor (2) y Profesor Contratado Doctor-I3 Interino (4).
- Se abonan retribuciones al PDI por los siguientes conceptos:
 - Plazas vinculadas en concepto de guardias médicas, programas especiales vinculados y ensayos clínicos.
 - Sexenio de transferencia del conocimiento e innovación de profesores Titulares y Catedráticos de Universidad (convocatoria por Resolución de 28 de noviembre de 2018 de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación y Desarrollo e Innovación), una vez resuelto recurso de alzada interpuesto por los interesados y recibida la evaluación positiva de su actividad investigadora.
 - Complemento autonómico por méritos de investigación del PDI contratado e interino, de acuerdo con la propuesta del Consejo Social adoptada en sesión ordinaria de 29 de junio de 2020, obtenida la evaluación favorable de su actividad investigadora.
 - Complemento autonómico de Gestión.
- Se tramitan **6** contratos de carácter temporal como Personal Laboral de Administración y Servicios para cubrir puestos de trabajo por las siguientes causas: **3** para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, **2** para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva o amortización y **1** para sustituir a trabajadora cuyo contrato ha sido suspendido por riesgo durante el embarazo.
- Nombramiento de **4** Funcionarios Interinos, Personal de Administración y Servicios, para sustitución transitoria de los titulares, causa de interinidad regulada en el artículo 10.b) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Se abonan retribuciones al Personal de Administración y Servicios por los siguientes conceptos:



- Gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral recogidas en el artículo 44 de las Bases de Ejecución del presupuesto vigente: por tareas propias de su puesto de trabajo desarrolladas en sábados, domingos y/o festivos, por apoyo en actividades organizadas por terceros y por colaboración en actos protocolarios al que se le asigne funciones diferentes a las propias de su puesto de trabajo.
 - Carrera Profesional al personal laboral y funcionario de Administración y Servicios correspondiente al reconocimiento de una nueva categoría.
 - Complemento de nivel a personal laboral, conforme a las listas de prelación del concurso de méritos convocado por Resolución del Rector de la Universidad de Oviedo de 4 de noviembre de 2020, en cumplimiento del Primer Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo.
 - Complemento de jornada partida (art. 54 del Primer Convenio Colectivo del Personal laboral de la Universidad de Oviedo)
 - Compensación por incapacidad permanente de conformidad con el artículo 66 del Primer Convenio Colectivo del Personal laboral de la Universidad de Oviedo a XXXXX de 27.025 €.
- En **ejecución de sentencia** n.º 193/2020 del Juzgado de lo social n.º 5 de Oviedo, de fecha 1 de julio de 2020, se declara la relación laboral entre Dña. XXXX y la Universidad de Oviedo como indefinida no fija (grupo III), con antigüedad de fecha 8 de noviembre de 2017, abonando a la trabajadora en concepto de diferencias salariales la cantidad de 4.663,65 € correspondiente al periodo transcurrido entre enero y diciembre de 2019, incrementada con el 10% anual en concepto de mora desde que debió percibir las. Absolviendo a la F.U.O. de las pretensiones deducidas en su contra.

La sentencia recoge que las funciones que realizaba Dña. XXXX y que se acreditan mediante el certificado emitido por la Catedrática de Bioquímica y Biología Molecular de la Universidad de Oviedo, miembro del grupo de investigación, no se limitan a la investigación de un proyecto concreto, con sustantividad propia en el marco de la actividad ordinaria de la Universidad, sino actividades de apoyo a la investigación científica propia de la Institución, las mismas que venía desarrollando desde el 1 de enero de 2008.

La cantidad que la Universidad de Oviedo debía abonar a la trabajadora, fue incrementada en 2.228,64 € en concepto de complemento de jornada partida, mediante Sentencia 2286/2020 de la Sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 22 de diciembre de 2020.

▪ Se procede a la **regularización del abono del complemento de Informática** a Dña. XXXX, con efectos de 1 de abril de 2019, complemento reconocido por sentencia n.º 78/2020 del Juzgado de lo Social n.º 1 de Oviedo de fecha 13 de febrero de 2020, en la que además, se condenó a la Universidad de Oviedo y a Asac Comunicaciones, S.L., con carácter solidario, a abonar a dicha trabajadora (personal laboral indefinido de carácter no fijo con efectos 12/01/2012) la cantidad de veinticuatro mil setecientos noventa € con noventa y dos céntimos (24.790,92 €) incrementada en el diez por ciento por interés de mora en concepto de diferencias salariales correspondiente al periodo comprendido entre julio de 2017 y marzo de 2019, absolviendo a la Fundación Universidad de Oviedo de todas las pretensiones de la demanda.

▪ En **ejecución de sentencia** n.º 2145/2020 de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 9 de diciembre de 2020, se desestiman los recursos de suplicación interpuestos por XXXXX y por la Universidad de Oviedo, contra la sentencia n.º 130/2020, de fecha 10 de marzo de 2020, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 6 de Oviedo, en los autos seguidos a instancia de XXXXX frente a la UNIVERSIDAD DE OVIEDO, EULEN S.A., DIGITEX INFORMÁTICA S.L., ARGOCOM S.L., TELEFÓNICA DE ESPAÑA S.A.U, SERESCO S.A, Y TELECABLE ASTURIAS S.A., confirmando la resolución recurrida que declara la existencia de una cesión ilegal de mano de obra por parte de SERESCO S.A. a la Universidad de Oviedo; que la empresa TELECABLE «*ha intervenido como mera intermediaria de mano de obra, ya que no ejerce ningún control sobre la actividad del trabajador (que es de SERESCO) ni sobre la ejecución del servicio, (ya que este es prestado directamente por el trabajador)... desarrollaba su trabajo estando sujeto a las instrucciones, órdenes o requerimientos que le dirigía el responsable del Área de Comunicaciones o los distintos empleados de la Universidad por las incidencias que pudieran presentarse, no constando intervención de otra persona de ninguna de las dos empresas*». Se declara el derecho



de XXXXX a integrarse en la plantilla de la Universidad de Oviedo como personal laboral indefinido no fijo con la categoría profesional de Grupo III y condenando a SERESCO S.A. y a la Universidad de Oviedo a abonar conjunta y solidariamente la cantidad de 2.690,29 €, en concepto de diferencias salariales por el periodo desde el 01-02-18 y el 31-01-19, absolviendo a las restantes empresas de las pretensiones deducidas en su contra en el presente procedimiento.

Además de la cantidad referida, deberán también abonarle conjunta y solidariamente, la cantidad de 2.474,85 € en ejecución de Sentencia 485/2020 del Juzgado de lo Social n.º 6 de Oviedo, de fecha 17 de diciembre de 2020, en concepto de diferencias salariales por el periodo comprendido entre febrero de 2019 a enero de 2020 (ambos inclusive).

▪ En **ejecución de sentencia** 485/2020 del Juzgado de lo Social n.º 6 de Oviedo, referida en el apartado anterior, se condena además a la Universidad de Oviedo y a SERESCO S.A. a abonar conjunta y solidariamente a XXXXX (personal laboral indefinido no fijo por sentencia), la cantidad de 5.341, 47 € en concepto de diferencias salariales por el periodo comprendido entre el mes de abril de 2019 y febrero de 2020 (ambos inclusive).

Revisada la documentación tramitada se observan la siguientes Incidencias:

1.º- En relación a la formalización de **contratos por obra o servicio para la realización de proyectos específicos de investigación como personal de apoyo técnico**, se continúan formalizando:

- Con personas que han suscrito sucesivos contratos para la realización de diversos proyectos de investigación, informados favorablemente por el Servicio Jurídico, en base a las afirmaciones que el Investigador Principal suscribe en su declaración responsable cuando propone los proyectos a incluir en las convocatorias que posteriormente darán lugar a las contrataciones.

«...Dichas tareas tienen sustantividad propia, son específicas de dicho proyecto y difieren sustancialmente de las realizadas con cargo a otros contratos financiados por otros proyectos, contratos, subvenciones de los que se tenga constancia.

En esta afirmación se incluyen proyectos gestionados a través de la Fundación Universidad de Oviedo, entidad con la que no se han suscrito anteriormente contratos laborales con el mismo objeto que es del contrato actual.

A su vez, el investigador principal se compromete a que el investigador desarrolle su labor investigadora exclusivamente en el proyecto para el que ha sido contratado y de acuerdo a las tareas descritas en el contrato».

Por la Intervención se ha venido reiterando la observación de que este compromiso por parte del IP no siempre es coincidente en la práctica, lo que origina que se produzcan sentencias desfavorables a la Universidad, determinando la irregularidad en las contrataciones y calificando dichos contratos como celebrados en fraude de ley.

- Nuevos contratos para el mismo proyecto y el mismo candidato, que deberían haber sido tramitados como prórrogas, como es el caso de los proyectos:

- NANO ÓPTICA BIDIMENSIONAL: DE LA NANOTECNOLOGÍA CUÁNTICA A LA NANO-BIO-FOTÓNICA” UE-17-715496 (I.P. PABLO ALONSO GARCÍA).
- “NUEVAS ESTRATEGIAS DE DIAGNÓSTICO PARA LA DETECCIÓN TEMPRANA DEL ADENOCARCINOMA DUCTAL DE PÁNCREAS” MCIU-19-RTI2018-095756-B-100. (I.P. Mª JESÚS LOBO CASTAÑÓN).

Lo pertinente en los casos de «renovación o prórroga del proyecto y de su financiación o subvención, sin cambio del objeto y sin solución de continuidad...» es la prórroga de los contratos a él vinculados, más que la renovación, extinción o nueva contratación, que podría influir claramente en el pronunciamiento de sentencias desfavorables por encadenamiento de contratos ya que denotaría que «la parcelación temporal en la prestación de servicios no tiene más fundamento que conseguir la financiación externa que cubriese los gastos derivados de la contratación; todo lo cual determina una irregularidad en la contratación ...» (sentencia del Juzgado de lo Social n.º 6 de Oviedo, de 14 de marzo de 2018).



- Se tramita una prórroga para el proyecto «CONCEPTOS INNOVADORES DE ECONOMÍA CIRCULAR MEDIANTE LA REUTILIZACIÓN DE SUBPRODUCTOS Y RESIDUOS INDUSTRIALES» UE-17-SUBPRODUCTS-LIFE16-481», que si bien es lo correcto en los casos de *renovación o prórroga del proyecto y de su financiación o subvención*, sin embargo, no ha sido el procedimiento seguido en contrataciones anteriores formalizadas con la persona a la que ahora se prorroga el contrato y que se han sucedido desde el año 2011, en algunas ocasiones para un mismo proyecto, y así se constata de la certificación emitida por el Vicerrectorado/Servicio de Investigación sobre su actividad investigadora.

- Se formalizan contratos con personas que también han sido becarios o han suscrito anteriores contratos con la FUO, en ocasiones con el mismo IP; esta sucesión de contratos entre Universidad de Oviedo y la FUO podría ser una situación determinante para las reclamaciones laborales con sentencias desfavorables a la Universidad, en las que ya se ha puesto de manifiesto que la FUO actúa como mera intermediaria de mano de obra para que desarrollen su trabajo en esta Universidad, estando sujetas únicamente a las instrucciones, órdenes o requerimientos que les dirige directamente el Departamento en el que están encuadradas, añadiendo como prueba declaración de testigos que vienen a confirmar el incumplimiento de la normativa.

2.º- En relación a la **contratación temporal del PDI** en las figuras de Profesor Sustituto y Profesor Laboral Interino, se emitieron las siguientes notas de reparo y las alegaciones del centro gestor:

- n.º 008/2021 a la propuesta de contratación de 4 profesores sustitutos a tiempo completo *«...siendo el motivo de la sustitución la reducción de docencia por cargo académico, parece que existe un error respecto al régimen de dedicación a tiempo completo ya que la de acuerdo con la normativa aplicable, la exención de las obligaciones docentes del PDI para el tipo de cargo académico que nos ocupa, tiene como límite el 60% de dichas obligaciones...»*. El Vicerrector de Organización Académica, en funciones, informa que dichos contratos *«se realizan para cubrir las necesidades docentes ocasionadas por las reducciones de docencia por cargo académico, así como la docencia pendiente de asignar en los correspondientes Departamentos»*. Por lo que se emite nota de reparo n.º 17/2021, *«dado que se no se aporta la información requerida, se reitera lo expresado en el reparo n.º 008/2021, solicitando la justificación documental de las propuestas de nombramiento de acuerdo a la legislación que lo ampara»*. En respuesta al mismo se alega por el Vicerrector que *«..después de recibir la solicitud de contratación de los correspondientes Departamentos y una vez comprobada la docencia pendiente de cobertura, este Vicerrectorado autorizó dicha contratación siguiendo el criterio que ha venido manteniendo, de realizar las contrataciones de profesores sustitutos a tiempo completo cuando lo requieren las necesidades docentes de los Departamentos»*.

- n.º 018/2021 a la propuesta de contratación de 2 profesores interinos en el Departamento de Informática: 1-*«se propone cesar al personal que ocupaba estas plazas como Profesores Sustitutos; se cambian dichas plazas para contratar como Profesores Interinos a las mismas personas; por lo que resulta incongruente que una plaza que deja vacante de manera temporal el personal docente investigador que la ocupa y que tiene derecho a reserva de puesto de trabajo, pase a ser una plaza a cubrir temporalmente durante el proceso de selección o promoción para su cobertura ordinaria (art. 73.1b)»*. 2-*Las contrataciones propuestas se justifican como «necesidades docentes urgentes», no quedando acreditado que se haya seguido el procedimiento de selección establecido en el 73.4) del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo (BOPA 13/02/2013): «La selección y contratación de personal docente e investigación para sustitución o interinidad seguirá los trámites establecidos para los concursos de contratación de Profesores Ayudantes Doctores», y el Reglamento para los concursos de provisión de plazas de cuerpos docentes universitarios en régimen de interinidad y de personal docente e investigador contratado en régimen de derecho laboral... Se informa por el Vicerrector de Organización Académica, en funciones, que «En relación a la contratación de los profesores interinos, se realiza para cubrir las necesidades docentes que existen en el Departamento y que se deben cubrir mientras se convocan las plazas que correspondan. La selección de estos profesores se realizó en su momento, para la contratación como profesores sustitutos, mediante concursos internos en el Departamento de Informática, siguiendo los baremos establecidos para los concursos de contratación de profesores ayudantes doctores»*.



3.- En relación a la **concesión y abono de gratificaciones** en la nómina del mes de enero a favor de Dña. XXXX, por importe de 2.400 € y de Dña. XXXX por importe de 1.094,10 €, por la realización de labores de secretaría como apoyo administrativo en los Títulos Propios “Máster en Cirugía Oral” y Máster en Transporte y Gestión Logística”, respectivamente, se solicitó al centro gestor que *“para acreditar el horario, teniendo en cuenta que por el momento no se dispone del sistema de control horario que permita su comprobación, se deberá aportar declaración responsable del personal propuesto para el abono de dichas gratificaciones concretando el calendario de actividades realizadas en la secretaría de dichos Títulos Propios, a efectos de dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 21.d) del R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 23.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, normativa que regula este tipo de retribuciones complementarias por “servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada de trabajo”.*

Con fecha 2 de marzo de 2021 se reciben en esta Intervención las declaraciones responsables enviadas por el centro gestor, Centro Internacional de Postgrado, y en las que se recoge el n.º total de horas y periodo en el que se realizaron las actividades objeto de gratificación. La concreción de la franja horaria se incluye en la declaración realizada por Dña. XXXX; sin embargo, en el caso de Dña. XXXX se reitera que se realizaron fuera de la jornada laboral.

NÓMINA DEL MES DE MARZO

- Se tramitan los siguientes contratos de carácter temporal:
 - **9** contratos de carácter temporal por obra y servicio para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica como personal de apoyo científico técnico y **1** prórroga de contrato.
 - **1** contrato de Personal Investigador en Formación dentro del programa de Orientación Postdoctoral, de acuerdo a lo establecido en las Bases Reguladoras del Programa Severo Ochoa” de Ayudas predoctorales para la formación en Investigación y docencia del Principado de Asturias, que permite al personal beneficiario de estas ayudas una vez obtenido el título de doctor y antes de iniciar el cuarto año de la ayuda, la financiación para los contratos mencionados.
 - **3** ceses de contratos de Personal Investigador en Formación: 1 por renuncia del interesado y 2 al haber obtenido el Título de Doctor.
 - **12** contratos temporales de Personal Docente Investigador en las figuras de: Profesor Asociado (5), Profesor Asociado de CC. de la Salud (1), Profesor Contratado Doctor (3), Profesor Contratado Doctor Interino (1), Profesor Sustituto (2).
- Nombramiento de 1 Catedrático de Universidad (concurso convocado por Resolución de la Universidad de Oviedo de fecha 30 de noviembre de 2020).
- Cese de 6 Vicerrectores, el Delegado de Coordinación y Estrategia Universitaria y la Secretaria General (Resolución de 1 de marzo de 2021, del Rector de la Universidad de Oviedo. BOPA (3-III-2021).
- Nombramiento de 9 Vicerrectores, 2 Delegados del Rector y del Secretario General (Resolución de 1 de marzo de 2021, del Rector de la Universidad de Oviedo. BOPA 3-III-2021).
- Se abonan retribuciones al PDI por los siguientes conceptos:
 - Plazas vinculadas en concepto de guardias médicas, programas especiales vinculados y ensayos clínicos.
 - Complemento autonómico de gestión, una vez cesan en el desempeño de cargo académico retribuido
 - Un incremento del 0,9% para los conceptos retributivos del sueldo y trienios/antigüedad y el 0,5 % para los demás conceptos retributivos, con efectos económicos de 1 de enero de 2021, sufragados con cargo a los créditos del capítulo I “ Gastos de Personal” del vigente presupuesto de gastos, en los términos establecidos en la Ley 11/2020 de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2021 y el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 5 de febrero de 2021, por el que se fijan para 2021 las cuantías de las retribuciones del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias. Así como el



incremento del 0,9% en las retribuciones del Personal Investigador en Formación (contratos de acuerdo con R.D. 103/2019, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación).

- Se dispone el cese de Dña. Ana Caro como Gerente de la Universidad de Oviedo.
- Se tramita contrato de carácter especial de Alta Dirección como Gerente de la Universidad de Oviedo, de Dña. Pilar Manero Alegre, de conformidad con los Estatutos de la Universidad de Oviedo y en aplicación del apartado a) del art. 87.1 del EBEP, con efectos de 13 de marzo de 2021.
- **3** nombramientos como Personal Eventual del Gabinete del Rector, de acuerdo con los Estatutos de la Universidad de Oviedo y el EBEP, con efectos de 16 de marzo de 2021.
- Nombramiento de 1 funcionario de carrera en la Escala Técnica de Gestión de la Universidad de Oviedo, Asesor Servicio Jurídico.
- Se tramita **1** contrato de carácter temporal como personal laboral de Administración y Servicios para sustituir al trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Nombramiento de **8** funcionarios Interinos, Personal de Administración y Servicios, para cubrir puestos de trabajo de acuerdo a las causas de interinidad reguladas en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:
a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, 1 y b) sustitución transitoria de titulares, 7.
- Se abonan retribuciones al Personal de Administración y Servicios por los siguientes conceptos:
 - Un incremento del 0,9% para los conceptos retributivos del sueldo y trienios/antigüedad y el 0,5 % para los demás conceptos retributivos, con efectos económicos de 1 de enero de 2021, sufragados con cargo a los créditos del capítulo I “ Gastos de Personal” del vigente presupuesto de gastos, en los términos establecidos en la Ley 11/2020 de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2021; D.A. 1ª de la Ley del Principado de Asturias 3/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales para el 2021 y el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 5 de febrero de 2021, por el que se fijan para 2021 las cuantías de las retribuciones del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias.
 - Gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral recogidas en el artículo 44 de las Bases de Ejecución del presupuesto 2020: por tareas propias de su puesto de trabajo desarrolladas en sábados, domingos y/o festivos, por apoyo en actividades organizadas por terceros y por colaboración en actos protocolarios al que se le asigne funciones diferentes a las propias de su puesto de trabajo.
 - Carrera Profesional al personal laboral y funcionario de Administración y Servicios correspondiente al reconocimiento de una nueva categoría.
 - Complemento de jornada partida (art. 54 del Primer Convenio Colectivo del Personal laboral de la Universidad de Oviedo.
 - Vestuario (art. 63 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo y Acuerdo de fecha 10 de marzo de 2016, de la Mesa de Negociación del PAS laboral).
- Por **Resolución del Rector de 4 de febrero de 2021** se estima parcialmente la reclamación de responsabilidad patrimonial presentada por XXXXX, *«reconociendo el derecho a recibir una indemnización, como consecuencia de los daños sufridos por el funcionamiento del Servicio de Personal de la Universidad de Oviedo, equivalente a las retribuciones básicas que ha dejado de percibir, al haber sido privado de su derecho a suscribir un contrato relevo como Técnico Especialista de Laboratorio, Grupo III, con jornada del 75%, desde el 1 de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2018 y con abono de las cotizaciones a la seguridad social que se habrían producido como consecuencia del pago de las retribuciones correspondientes, así como el reconocimiento de méritos inherentes al desempeño frustrado a efectos de antigüedad o de prelación en otros listados de interinidad o procedimientos selectivos»*. El importe que se le debe abonar a XXXXX asciende a 13.521,10 €.



- En **ejecución de sentencia** 2376/2020 del T.S.J Asturias Sala Social de Oviedo, se condena solidariamente a la Fundación Universidad de Oviedo y Universidad de Oviedo a abonar a XXXXX los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido a la de la reincorporación (1 de enero 2019 a 16 de agosto de 2020) y se mantiene el resto de la sentencia recurrida (161/2020 de la Sala del Juzgado de lo Social n.º 1 de Gijón, de 17 de julio), que declara la nulidad del despido de Dña. XXXXX, con efectos a 31 de diciembre de 2019, y condena a la Universidad de Oviedo a readmitir a la trabajadora en las mismas condiciones. La cantidad que se debe abonar por la Universidad de Oviedo y la FUU es de 21.849,24 €.

La trabajadora formalizó sucesivos contratos por obra o servicio determinado para la realización del proyecto de investigación «El desarrollo de los trabajos propios del Proyecto SITA» desde el año 2001, unas veces con la Universidad de Oviedo y otras con la Fundación Universidad de Oviedo (FUO); en la sentencia se reconoce un claro supuesto de **cesión ilegal de trabajadores** «...la fundación ha intervenido exclusivamente como cedente de mano de obra, sin ejercer ninguno de los poderes empresariales sobre la actora», quedando demostrado mediante la prueba testifical de XXXXX, profesor asociado, que «la contratación se alternaba para la realización de los mismos fines y el hecho de que la contratante fuera la Universidad o la Fundación era ajeno a la realidad de los trabajos realizados, sino que respondía a otras contingencias externas, como bien se puso de manifiesto en la última de las contrataciones. La fundación contrató en 2019 porque existía un informe negativo del servicio jurídico de la Universidad» y que «en ocasiones, para no “romper” los proyectos, se alternaba el contratante».

- En **ejecución de sentencia** n.º 414/2020 del Juzgado de lo Social n.º 2 de Oviedo, se declara improcedente el despido de XXXXX, debiendo optar la Universidad entre readmitir a la trabajadora o el abono de una indemnización de 44.471,26 €, y al abono de la cantidad de 5.383,13 € en concepto de diferencias salariales. Siendo la indemnización la opción elegida por la Universidad.

La sentencia concluye que la contratación temporal de Dña. XXXXX fue en fraude de ley, pues no existía una precisión en las tareas de los proyectos para los que fue contratada y siendo las funciones que ha venido realizando y que figuran en el informe del Director del Instituto Universitario de Oncología del Principado de Asturias (IUOPA), de carácter estructural, ordinario y permanente, por lo que la relación laboral ha de calificarse como indefinida no fija.

Revisada la documentación tramitada se observan la siguientes Incidencias:

1.º- En relación a la formalización de **contratos por obra o servicio para la realización de proyectos específicos de investigación como personal de apoyo técnico**, se observa que:

- Se siguen formalizando con personas que han suscrito contratos sucesivos para la realización de distintos proyectos de investigación. Si bien, el Servicio Jurídico informa estas contrataciones favorablemente «*bajo la premisa de que es el Investigador Principal del proyecto el que certifica que las tareas y funciones a realizar en la nueva contratación difieren respecto de las contrataciones anteriores*». Sin embargo, tal y como viene poniendo de manifiesto esta Intervención en los informes con observaciones a las convocatorias de contratación de personal laboral temporal con cargo a fondos de investigación «*se está comprobando su ineficacia en tanto que se producen declaraciones probatorias en los juzgados que ni se cumple la normativa, ni se cumple lo declarado por el investigador principal*».
- Se continúan formalizando nuevos contratos para el mismo proyecto y el mismo candidato que deberían haber sido tramitados como prórrogas, y así lo recogen numerosas sentencias al respecto «*en los casos de renovación o prórroga del proyecto y de su financiación o subvención, sin cambio del objeto y sin solución de continuidad, lo pertinente sería la prórroga de los contratos a él vinculados, más que su renovación extinción o nueva contratación*», influyendo por tanto, en la posibilidad de sentencias desfavorables por encadenamiento de contratos ya que indicaría que «la parcelación temporal en la prestación de servicios no tiene más fundamento que conseguir la financiación externa que cubriese los gastos derivados de la contratación...» (sentencia del Juzgado de lo Social n.º 6 de Oviedo, de 14 de marzo de 2018).

Por tanto, se deberían haber tramitado como prórrogas los contratos suscritos con:

- XXXXX; XXXXX y XXXXX para el proyecto «INVESTIGACIÓN BÁSICA Y CLÍNICA EN ONCOLOGÍA» SV-16-



LIBERBANK-1, I.P. Dña. Rosa Mª Sainz Menéndez.

- XXXXX para el proyecto «HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DE PROCESOS» UNOV-19-RLD-UE-6, I.P. D. Francisco de Asís Ortega Fernández.

- Se formalizan contratos por obra o servicio para la realización de proyectos de investigación con personas que también han suscrito anteriores contratos con la FUO. El devenir de estas personas con el mismo IP tanto para contratos como para proyectos de investigación es una de las situaciones determinantes para la reclamación laboral y sentencias desfavorables para la Universidad, debiendo asumir el coste de dicho personal al integrarse en la platilla de la Universidad como personal laboral indefinido no fijo.

2.- En relación a la **contratación temporal de Personal Docente e Investigador** de XXXXX y XXXXX, como Profesores Asociados, dado la forma de proceder en las mismas se ha emitido nota de Reparación 044/2021, en los siguientes términos:

- Reparación 044/2021: «Con fecha de entrada en Intervención 1 de marzo de 2021, se tramita documento de Retención de Crédito por importe de 9.050 €, para la renovación y contratación temporal de 2 Profesores Asociados, durante el periodo de 01-03-2021 al 31-08-2021, Examinada la documentación que se adjunta, por esta Intervención se manifiesta: 1.- En relación a la renovación del contrato de XXXXX en el Dpto. de Filosofía, y de acuerdo con la exigencia del art. 53 de la Ley Orgánica de Universidades *«la duración del contrato será trimestral, semestral o anual, y se podrá renovar por periodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario»*. La documentación aportada incluye una declaración responsable de XXXXX sobre la actividad que desarrolla como autónoma de «asesoría técnica y consultoría en el ámbito de los estudios de percepción social de la ciencia y la tecnología» y un informe de vida laboral incompleto en el que solo se incluye una hoja de datos personales. 2.- En relación a la contratación de XXXXX, como Profesor Asociado en el Dpto. de Energía, área de Ingeniería Nuclear, se aporta como documentación que justifica su actividad principal, un informe de vida laboral que recoge un alta como autónomo con fecha 18 de enero de 2021, para la actividad «Otra educación n.c.o.p.». La actividad que ha desarrollado desde el 21.10.2016 hasta el 19.01.2021 ha sido en la Universidad de Oviedo, en el ámbito académico universitario como PDI contratado laboral. Asimismo, se aporta declaración jurada en la que indica que ejerce su actividad profesional como autónomo ofreciendo distintos servicios de tutoría académica. Conclusión: Se deberá completar el expediente tramitado aportando el informe completo de vida laboral en el caso de XXXXX y la existencia de una relación directa entre actividad principal y actividad docente a desempeñar en el caso de XXXXX”

Posteriormente con fecha 19 de marzo de 2021, se emite el siguiente Informe con observaciones 03/2021:

«...En respuesta a dicho reparo se aporta la vida laboral de Dña. Belén Laspra y se reitera la declaración jurada ya aportada de XXXXX. En ambos casos se constata que la actividad desempeñada en su mayor parte ha sido en la propia Universidad de Oviedo y que las propuestas de renovación y contratación para el 01 de marzo de 2021 se amparan en una actividad principal que consiste en un alta como autónomos con efectos de 17.02.2021 y 18.01.2021 respectivamente.

A esta Intervención no le corresponde valorar las capacidades profesionales para la asignación de docencia, pero dadas las circunstancias en las que se encuentran estos expedientes y partiendo del cumplimiento de la normativa para la contratación de profesor asociado, en cuanto a lo establecido en el art. 53 de la Ley Orgánica de Universidades:

“a) El contrato se podrá celebrar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad.

c) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial.



d) La duración del contrato será trimestral, semestral o anual, y se podrá renovar por períodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario”.

A los efectos de evitar en las contrataciones de Profesores Asociados, un uso irregular de esta figura, se recomienda tener en consideración las características que se dan en este tipo de altas en determinadas actividades profesionales.

En base a las valoraciones recogidas en este informe, se fiscaliza de conformidad el expediente, pero con la indicación de que, de no seguirse las directrices señaladas en el presente informe, en futuros expedientes estas observaciones se podrán convertir en reparo».

A la vista de todo lo expuesto esta Intervención concluye:

1- Que las Sentencias recaídas en el ámbito laboral, declarando el derecho de trabajadores a integrarse en la plantilla de la Universidad de Oviedo como personal laboral indefinido no fijo, en base a hechos probados, que aprecian graves irregularidades en el cumplimiento de la normativa vigente en materia de contratación temporal por Obra o Servicio, reiteradas en la Circular 1/2016 de esta Intervención y puestas de manifiesto, tanto en los informes preceptivos en la retención de los créditos para las convocatorias de contratación de este personal, como en la fiscalización de los documentos mensuales de la nómina, se muestran insuficientes para poder evitar las declaraciones judiciales de fraude de ley en el uso de esta figura contractual. Por ello se reitera la necesidad de:

- Analizar las propuestas de contratación del Investigador Principal, con carácter previo a su inclusión en la convocatoria pública realizada por el Vicerrectorado de Investigación.
- No incluir en las citadas convocatorias como nuevas, aquellas contrataciones que deban ser objeto de prórrogas.
- No formalizar contratos con las mismas personas, para los mismos proyectos y mismas tareas, que se van alternando entre la Universidad y la FUO y en los que la Universidad “sigue poniendo todo su mecanismo empresarial, poder de dirección, órdenes y medios, usando como mecanismo a la Fundación, que se constituye como una mera proveedora de recursos humanos, sin aportar ni infraestructuras, ni medios ni su poder de dirección”, tal y como se recoge en sentencias que declaran una «cesión ilegal de trabajadores» (sentencia 161/2020 de la Sala del Juzgado de lo Social n.º 1 de Gijón, de 17 de julio). En este sentido, la Intervención reitera la necesidad de que, en las propuestas para estas contrataciones, el Informe emitido por el Servicio Jurídico profundice en su análisis, a fin de evitar las sentencias desfavorables que se producen por cesión ilegal de trabajadores, condenando a que sea la Universidad la que debe readmitir al trabajador.

Por todo ello, se recomienda se modifiquen los procedimientos inefectivos, se promueva el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de estas disposiciones, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal, exigiendo responsabilidades por las actuaciones irregulares y probadas por sentencias judiciales, que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo, y cuyas consecuencias económicas (incorporaciones e indemnizaciones) amenazan los límites presupuestarios para afrontar los gastos de personal.

2- Que la provisión de las necesidades docentes en el ámbito de la contratación temporal de personal docente e investigador, deben realizarse atendiendo a los puestos/plazas vacantes, dotados presupuestariamente, y sus transformaciones y necesidades tramitadas conforme a la normativa vigente que le es de aplicación.

Es importante diferenciar, la **RPT** como instrumento técnico a través del cual la Universidad realiza la ordenación de su personal docente e investigador, de acuerdo con sus necesidades docentes e investigadoras, y responde al concepto de puesto de trabajo concebido en un aspecto objetivo ajeno a la persona que puede desempeñarlo; de la **plantilla**, ésta debe estar planteada en función de las plazas que ocupan los sujetos que integran el personal docente e investigador, aludiendo al aspecto subjetivo de la estructura humana, e incluye al profesorado sustituto e interino.



En la Universidad de Oviedo no se ha dotado de este instrumento técnico por lo que asombra su referencia por el Vicerrector de Organización Académica a la «**RPT dinámica**» en sus alegaciones, cuando no hay constancia de su aprobación.

Si la Universidad de Oviedo dispusiera de esta regulación procedimental se evitaría la utilización inadecuada tanto de los conceptos en la contratación, como de las figuras de sustitución e interinidad. Y el abuso de la contratación «por necesidades docentes urgentes no previstas a propuesta del departamento dado que no existen listas de concursos anteriores ni bolsa de empleo temporal».

Se observa, por tanto, la necesidad de dotar a la Universidad de Oviedo de la adecuada planificación de su personal docente e investigador, de acuerdo con sus necesidades docentes e investigadoras, y responda al concepto de puesto de trabajo concebido en un aspecto objetivo ajeno a la persona que puede desempeñarlo. Estableciendo asimismo todos los requisitos y procedimiento necesario para la contratación del personal docente e investigador, así como la dotación presupuestaria necesaria para poder afrontar la plantilla existente en el periodo lectivo correspondiente.

Ambas ordenaciones del personal son necesarias para ordenar y declarar la dotación de personal docente e investigador de los que se dispone, para cumplir con la obligación de garantizar las enseñanzas universitarias y la investigación en la Comunidad Autónoma.

Y debe ser un instrumento dinámico, flexible y en continua evolución que permita adaptar la Universidad a los cambios generados por la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior y a las nuevas demandas de formación universitaria especializada que la sociedad demanda.”

Lo que se traslada, para su conocimiento, en el presente informe de fiscalización «a posteriori», a los efectos oportunos.



INF. NOM. 04/21 -NÓMINA DEL MES DE ABRIL

- Se tramitan los siguientes contratos de carácter temporal:
 - **5** contratos por obra y servicio para la realización de proyectos específicos de investigación, como personal de apoyo científico-técnico y **1** prórroga de contrato.
 - **1** contrato de personal investigador de Acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación al amparo del art. 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, dentro del programa de Ayudas Juan de la Cierva-Incorporación.
 - **5** prórrogas de contrato de personal investigador en formación, programa de ayudas para contratos predoctorales para la formación de doctores y **1** prórroga de contrato de Acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, Programa de Orientación postdoctoral. Prórrogas tramitadas al amparo de la Disposición Adicional Decimotercera del Real Decreto Ley 11/2020 de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 y la Resolución de la Presidencia de la Agencia Estatal de Investigación por la que se instrumenta su aplicación.
 - **2** ceses de contratos temporales de personal investigador, programa “Severo Ochoa” de Ayudas Predoctorales para la formación en investigación y docencia del Principado de Asturias: 1 por obtención del título de doctor y 1 por renuncia del interesado.
 - **26** contratos en régimen laboral de Personal Docente e Investigador en las figuras de: Profesor Contratado Doctor (18), Profesor Ayudante Doctor (1) Profesor Asociado (5), Profesor Interino (1) y Profesor Sustituto (1).
- Nombramiento de **6** Catedráticos y **11** Profesores Titulares de Universidad.
- Se abonon retribuciones al PDI por los siguientes conceptos:
 - Plazas vinculadas en concepto de guardias médicas, programas especiales vinculados y ensayos clínicos.
 - Sexenio de transferencia del conocimiento e innovación (convocatoria por Resolución de 28 de noviembre de 2018 de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación y Desarrollo e Innovación), una vez resuelto recurso de alzada interpuesto por los interesados y recibida la evaluación positiva de su actividad investigadora.
 - Complemento autonómico de investigación de PDI funcionario, de acuerdo con la propuesta del Consejo Social adoptada en sesión ordinaria de 29 de junio de 2020, de aquellos profesores a los que ya se les había reconocido un sexenio de transferencia y que por error se les abonó con efectos de 1 de enero de 2020, en vez de 1 de enero de 2019, de acuerdo a la certificación emitida por la Secretaría del Consejo Social con fecha 17 de marzo de 2021.
 - Complemento Autonómico de Gestión.
 - Complemento de alto cargo, reconocido a D. Santiago García Granda, de acuerdo con lo recogido en el art. 33.2 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, por el que se aprueban los Presupuestos Generales del Estado para 1991: complemento de destino correspondiente a su grado personal incrementado en la cantidad necesaria para igualarlo al valor del complemento de destino que la Ley de Presupuestos Generales del Estado fije anualmente para los Directores Generales de la Administración del Estado.
- Se tramitan **4** contratos de carácter temporal como Personal Laboral de Administración y Servicios para cubrir puestos de trabajo por las siguientes causas: para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo (1), para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva o amortización (2) y para sustituir al trabajador que se acoge a la jubilación especial a los 64 años, de acuerdo al R.D. 1194/85, de 17 de julio, de normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo (1).



▪ Nominación de 5 Funcionarios Interinos, Personal de Administración y Servicios, para cubrir puestos de trabajo de acuerdo a las causas de interinidad reguladas en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público: a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera (1), b) sustitución transitoria de titulares (4).

▪ Se abonan retribuciones al Personal de Administración y Servicios por los siguientes conceptos:

- Gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral recogidas en el artículo 44 de las Bases de Ejecución del presupuesto 2020, prorrogado durante el ejercicio 2021 mediante Resolución del Rector de la Universidad de Oviedo de fecha 26 de diciembre de 2020 (BOPA 30-12-2020): por la realización de tareas propias de su puesto de trabajo desarrolladas en sábados, domingos y/o festivos; por apoyo en actividades organizadas por terceros; por colaboración en actos protocolarios al que se le asigne funciones diferentes a las propias de su puesto de trabajo; apoyo para la organización de actividades como consecuencia de la impartición de Títulos Propios y por distribuir la jornada habitual entre mañana y tarde cuando no se perciba el complemento de jornada partida por personal adscrito a la librería.
- Carrera Profesional al personal laboral de Administración y Servicios funcionario correspondiente al reconocimiento de una nueva categoría.
- Complemento de nivel conforme a las listas de prelación del concurso de méritos convocado por Resolución del Rector de la Universidad de Oviedo de 4 de noviembre de 2020, en cumplimiento del Primer Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo.
- Compensación por jubilación de conformidad con el artículo 66 del Primer Convenio Colectivo del Personal laboral de la Universidad de Oviedo a XXXXX la cantidad de 14.869,84 €.
- Vestuario: se tramita un reajuste en la cantidad abonada por este concepto en la nómina del mes de marzo a una parte del personal laboral, al que por error se le retribuyó con una cantidad inferior a la que le correspondía a su categoría.

▪ En **ejecución de sentencia** 226/2020 del Juzgado de lo Social n.º 5 de Oviedo, se declara que la Universidad de Oviedo adeuda a Dña. XXXXX, personal laboral fijo, la cantidad de 6.401,12 € en concepto de diferencias salariales por realización de tareas de superior categoría; cantidad referida al periodo de noviembre 2018 a octubre de 2019.

▪ En **ejecución de sentencia** n.º 2346/2019 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 19 de noviembre de 2019, se declara la improcedencia del despido de XXXXX, efectuado el 31 de octubre de 2018, condenando a la Universidad de Oviedo a que readmita al trabajador o le abone una indemnización de 7.313,25 €. Siendo la indemnización la opción elegida por la Universidad de Oviedo. Condena la sentencia además a la Universidad a abonarle en concepto de diferencias retributivas la cantidad de 13.986,13 €.

La sentencia concluye que *«Ninguno de los datos acreditados apunta que el proyecto de investigación para el que fue contratado el actor acabó el 31 de octubre de 2018 o que las tareas justificativas de su contratación habían finalizado entonces... El cese del actor no está amparado por causa justa y constituye un despido improcedente»*.

▪ Por **sentencia** n.º 360/2020 del Juzgado de lo Social n. 2 de Oviedo, de fecha 9 de diciembre de 2020, se declara el derecho de Dña. XXXXX, **personal laboral indefinido no fijo** (sentencia n.º 567/2019 del Juzgado de lo Social n.º 4 de Oviedo de fecha 10 de diciembre de 2019) a percibir el **complemento de puesto de trabajo por toxicidad**, condenando a la Universidad a abonarle *«la cantidad de 4.930,70 € devengada por dicho concepto en el periodo de febrero de 2019 a septiembre de 2020, más el interés del 10 %, desde la fecha de presentación de la demanda, desde el 6 de marzo de 2020, por la cantidad devengada hasta esa fecha y, con respecto a las devengadas con posterioridad, desde las fechas de sus respectivos vencimientos»*. Siendo la cantidad total a abonar de 6.451,88 €, más 778,89 € de interés legal.



- Por Resolución de la Gerente de la Universidad de Oviedo de fecha 5 de marzo de 2021, se autoriza un gasto por importe de 8.085,21 €, para el abono en esta nómina de abril de **diferencias retributivas** (7.466,64 €), e intereses de mora (618,57 €), a favor de Dña. Diana Álvarez Puente, por el periodo comprendido entre enero de 2020 a enero de 2021. Cantidades calculadas de acuerdo a las cuantías recogidas en sentencias favorables a dicha trabajadora, declarando una relación laboral con la Universidad como indefinida no fija, con una antigüedad de fecha 8 de noviembre de 2017, reincorporándose a la Universidad con fecha 1 de febrero de 2021.

Revisada la documentación tramitada se observan la siguientes Incidencias:

- En relación a la formalización de **contratos por obra o servicio para la realización de proyectos específicos de investigación como personal de apoyo técnico**, se observa que:

- Se siguen formalizando con personas que han suscrito sucesivos contratos para la realización de distintos proyectos de investigación. En estos casos debe garantizarse que la naturaleza de los proyectos objeto de contrato permite individualizarlos entre si y en relación con lo la actividad habitual y permanente de la empresa, con el fin de evitar reclamaciones laborales por contratación irregular

En este sentido el Servicio Jurídico emite informe favorable a la contratación, en base a las afirmaciones que el Investigador Principal suscribe en su declaración responsable, cuando propone los proyectos a incluir en las convocatorias.

«...Dichas tareas tienen sustantividad propia, son específicas de dicho proyecto y difieren sustancialmente de las realizadas con cargo a otros contratos financiados por otros proyectos, contratos, subvenciones de los que se tenga constancia.

A su vez, el investigador principal se compromete a que el investigador desarrolle su labor investigadora exclusivamente en el proyecto para el que ha sido contratado y de acuerdo a las tareas descritas en el contrato».

Sin embargo, este compromiso por parte del IP no siempre es coincidente en la práctica, lo que origina que se produzcan sentencias desfavorables a la Universidad, determinando la irregularidad en las contrataciones y calificando dichos contratos como celebrados en fraude de ley.

- Se formalizan nuevos contratos para el mismo proyecto y el mismo candidato, que **deberían haber sido tramitados como prórrogas**, como es el caso de los siguientes proyectos:

- «LODOS DE DEPURADORA COMO MATERIAL PRIA BIOTECNOLOGÍA, PROPIEDADES, TRANSFORMACIONES Y APLICACIONES». MCIU-19-RTI2018-094218-B-I00. INVESTIGADOR PRINCIPAL D. JOSÉ MARÍO DÍAZ FERNÁNDEZ. Este proyecto ha dado lugar a un contrato y una prórroga para volver a formalizar ahora un nuevo contrato para el mismo proyecto.
- «VALIDANDO FLUJOS DE DATOS RDF MEDIANTE SHAPES». MINECO-18-TIN2017-88877-R. INVESTIGADOR PRINCIPAL D. JOSÉ E. LABRA GAYO.

Esta Intervención reitera lo que viene manifestando a través de reparos e informes posteriores de nómina, en los casos de renovación o prórroga del proyecto y de su financiación o subvención, sin cambio del objeto y sin solución de continuidad, lo correcto es la prórroga de los contratos a él vinculados, pues una nueva contratación podría influir claramente en el pronunciamiento de sentencias desfavorables por encadenamiento de contratos, «la parcelación temporal en la prestación de servicios no tiene más fundamento que conseguir la financiación externa que cubriese los gastos derivados de la contratación; todo lo cual determina una irregularidad en la contratación ...» (sentencia del Juzgado de lo Social n.º 6 de Oviedo, de 14 de marzo de 2018).

Asimismo, el Servicio Jurídico advierte en el informe emitido al contrato formalizado para el proyecto «VALIDANDO FLUJOS DE DATOS RDF MEDIANTE SHAPES». MINECO-18-TIN2017-88877-R, que *«si continua con financiación el proyecto de investigación para el que se propone de nuevo la contratación, y si en el marco de dicho proyecto las obra o servicio encomendada al trabajador no han sido finalizadas al término del contrato que ahora se quiere suscribir, lo correcto será prorrogar este contrato en vez de proceder a una nueva contratación».*

- Se tramita una prórroga para el proyecto «INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS SOCIALES DE LA CIENCIA» SV-14-OEI-1, Investigador Principal D. José A. López Cerezo, que si bien es lo pertinente en los casos de *renovación*



o prórroga del proyecto y de su financiación o subvención, sin embargo, no ha sido el procedimiento seguido en contrataciones anteriores formalizadas con la misma persona que se han sucedido desde el año 2014 al 2016 y desde abril de 2019 a marzo de 2021, en los que ha ido cambiando la financiación del proyecto y así se constata de la certificación emitida por el Vicerrectorado/Servicio de Investigación sobre su actividad investigadora. Además de constituir este contrato de obra/servicio, la actividad principal que ha sustentado los contratos formalizados como Profesora Asociada, objeto de varios reparos y reparo definitivo (REF.: DEF. 02.20-06), al no constar acreditados los requisitos exigidos en el art. 53 de la LOU para la figura de Profesor Asociado.

Por parte de esta Intervención, se emitió el siguiente Informe con Observaciones 04/2021 a la prórroga del contrato incluido en esta nómina, «...Entre la documentación aportada se incluye un escrito del Vicerrector de Investigación en funciones, en el que se indica en relación con el contrato cuya prórroga se tramita que “No se trata de un contrato de apoyo técnico...”, sin embargo en la cláusulas específicas del mismo se recoge que la trabajadora contratada para la realización del proyecto específico de investigación científica y técnica es “personal científico o técnico”. Siendo la prórroga una continuidad del contrato, deberá formalizarse en las mismas condiciones y así se recoge en la solicitud que el Investigador Principal, D. José A. López Cerezo, realiza el 24 de febrero de 2021. De todo ello se constata, que existe una incoherencia entre el contrato y la prórroga tramitada. En base a las valoraciones recogidas en este informe, se fiscaliza de conformidad el expediente, pero con la indicación de que la prórroga deberá formalizarse en las mismas condiciones que el contrato inicial».

- Se formalizan contratos con personas que también han sido becarios o han suscrito anteriores contratos con la FUO, en ocasiones con el mismo IP, por lo que el devenir de estas personas entre la Universidad de Oviedo y la FUO es una de las situaciones determinantes para la reclamación laboral y sentencias desfavorables para la Universidad, en las que además se añade como prueba la declaración de testigos que vienen a confirmar el incumplimiento de la normativa.

2.º- En relación a la **contratación temporal del PDI en la figura de Profesor Asociado**, se tramita por necesidades docentes un cambio en la dedicación docente del contrato de XXXXX, ampliando el n.º de horas de dedicación de 4 a 6. A la vista de dicho cambio, se comunica al Servicio de Profesorado, que no se ha recibido respuesta en cuanto a la renovación del contrato de XXXXX, para el periodo del 01-12-2020 al 31/08/2021 y que ya se puso de manifiesto en el Informe en relación con la tramitación incluida en la nómina del mes de diciembre de 2020, relativo a la retribución del contrato de XXXXX como profesor asociado de la Universidad de Oviedo: «no consta por parte de esta Intervención que se haya recibido nueva propuesta de renovación de su contrato como profesor Asociado que ampare la retribución que se incluye en esta nómina».

Con fecha 26 de abril, el Servicio de Profesorado envía propuesta del Vicerrector de Organización Académica, de fecha 3 de noviembre de 2020, de prórroga del contrato de XXXXX como profesor asociado y prórroga del contrato de obra o servicio a tiempo parcial como personal técnico de apoyo para la realización de un proyecto específico de investigación, actividad principal que sustenta su contrato de profesor asociado.

3.º- En relación a la **concesión y abono de una gratificación** a XXXXX, personal laboral adscrito a la librería universitaria, de acuerdo con el artículo 44.17 de las Bases de ejecución del presupuesto de la Universidad de Oviedo para el 2020, prorrogado para el ejercicio 2021, si bien en este artículo se recoge que «Cuando por exigencias del servicio deba distribuirse la jornada habitual entre la mañana y la tarde y no se perciba el complemento de jornada partida, será abonada una cuantía semejante al importe de dicho complemento o la parte proporcional que corresponda en función de los días en que el puesto haya sido desempeñado con jornada de mañana y tarde». Sin embargo, la jornada partida que se pretende retribuir en esta nómina como gratificación, se regula en el «primer Convenio Colectivo del personal laboral de la Universidad de Oviedo», devengándose el derecho al cobro si así está establecido en los puestos de trabajo de la correspondiente relación de puestos laborales, no siendo este el caso. Según consta en la documentación aportada, tampoco se realiza un mayor número de horas de las que corresponden a su jornada laboral, por lo que no queda acreditado su tramitación como gratificación por servicios extraordinarios.

Por todo ello, para poder retribuir en futuras ocasiones la jornada partida al personal que ocupe el referido puesto, deberá establecerse este tipo de jornada de acuerdo a los cauces exigidos por la normativa de aplicación, quedando recogida en el catálogo de puestos de trabajo del personal laboral de la Universidad de



Oviedo.

Por otro lado, si lo que se va a abonar son gratificaciones por servicios extraordinarios se deberá justificar el trabajo realizado fuera de su jornada habitual, de acuerdo al Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo.

A la vista de todo lo expuesto esta Intervención concluye:

1- Que las Sentencias recaídas en el ámbito laboral, declarando el derecho de trabajadores a integrarse en la plantilla de la Universidad de Oviedo como personal laboral indefinido no fijo, en base a hechos probados, que aprecian graves irregularidades en el cumplimiento de la normativa vigente en materia de contratación temporal por Obra o Servicio, reiteradas en la Circular 1/2016 de esta Intervención y puestas de manifiesto, tanto en los informes preceptivos en la retención de los créditos para las convocatorias de contratación de este personal, como en la fiscalización de los documentos mensuales de la nómina, se muestran insuficientes para poder evitar las declaraciones judiciales de fraude de ley en el uso de esta figura contractual. Por ello se reitera la necesidad de:

- Analizar las propuestas de contratación del Investigador Principal, con carácter previo a su inclusión en la convocatoria pública realizada por el Vicerrectorado de Investigación.
- No incluir en las citadas convocatorias como nuevas contrataciones, aquellas que deban ser objeto de prórrogas.
- No formalizar contratos con las mismas personas, para los mismos proyectos y mismas tareas, que se van alternando entre la Universidad y la F.U.O. y en los que la Universidad «sigue poniendo todo su mecanismo empresarial, poder de dirección, órdenes y medios, usando como mecanismo a la Fundación, que se constituye como una mera proveedora de recursos humanos, sin aportar ni infraestructuras, ni medios ni su poder de dirección», tal y como se recoge en sentencias que declaran una “cesión ilegal de trabajadores» (sentencia 161/2020 de la Sala del Juzgado de lo Social n.º 1 de Gijón, de 17 de julio). En este sentido, la Intervención reitera la necesidad de que, en las propuestas para estas contrataciones, el Informe emitido por el Servicio Jurídico profundice en su análisis, a fin de evitar las sentencias desfavorables que se producen por cesión ilegal de trabajadores, condenando a que sea la Universidad la que debe readmitir al trabajador.

Por todo ello, se recomienda se modifiquen los procedimientos inefectivos, se promueva el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de estas disposiciones, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal, y se exijan responsabilidades por las actuaciones irregulares y probadas por sentencias judiciales, que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo, y cuyas consecuencias económicas (incorporaciones e indemnizaciones) amenazan los límites presupuestarios para afrontar los gastos de personal.

2- Que la actuación de la Universidad en la contratación temporal de Profesores Asociados, podría distorsionar el criterio básico establecido en la Ley Orgánica de Universidades y en los Estatutos de la Universidad de Oviedo para la consideración de la figura de Profesor Asociado, al reconocer en ocasiones como actividad principal, un contrato temporal de obra o servicio como personal de apoyo científico o técnico para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica, que promueve la propia Universidad.

Unido a ello, una situación más irregular si cabe, es la forma de proceder por parte de la Universidad adaptando el contrato de Profesor Asociado a la duración del contrato temporal de obra/servicio o viceversa, que esta misma promueve.

Por ello, se considera necesario que estas contrataciones se ajusten a las exigencias recogidas en la normativa que las regula:

«a) El contrato se podrá celebrar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad.



c) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial.

d) La duración del contrato será trimestral, semestral o anual, y se podrá renovar por períodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario».

Y en este sentido ya se ha manifestado el Tribunal Supremo en varias sentencias, siendo su criterio y como ejemplo de ello lo expuesto en la sentencia 473/2017, 1 de junio de 2017, «la modalidad de profesor asociado, con independencia de las diferentes regulaciones y regímenes jurídicos ha estado siempre vinculada a profesionales de reconocido prestigio. Con su formalización se pretende incorporar al mundo universitario a tales profesionales para que puedan aportar la experiencia y conocimientos adquiridos en su actividad profesional diaria. Siendo esto así, no sólo se deberá acreditar el desempeño de una actividad profesional distinta a la universitaria, sino también, que ésta guarde relación directa con las actividades docentes fijadas en la convocatoria y que, a su vez, se haya desempeñado durante un lapso de tiempo más o menos amplio que le confiera al candidato la condición de profesional de reconocido prestigio»; así como que «en buena lógica, el contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial, siendo renovable mientras se mantenga el presupuesto que legitima esta contratación, esto es, se siga desempeñando la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario», pero que «obviamente, cuando no se cumplen los presupuestos que legitiman este tipo de contratación, así como cuando la actividad docente desempeñada está absolutamente desvinculada de la actividad profesional que desempeña el docente fuera de la Universidad se desvirtúa la esencia de esta modalidad contractual».

Lo que se traslada, para su conocimiento, en el presente informe de fiscalización “a posteriori”, a los efectos oportunos.



INF. NOM. 05/21 y 06/21-NÓMINAS DE LOS MESES DE MAYO Y JUNIO

NÓMINA DEL MES DE MAYO

- Se tramitan los siguientes contratos de carácter temporal:
 - **11** contratos por obra y servicio para la realización de proyectos específicos de investigación, como personal de apoyo científico-técnico y **5** prórrogas de contrato.
 - **1** contrato de personal investigador de Acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación al amparo del art. 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, dentro del programa de Ayudas Juan de la Cierva-Incorporación.
 - **1** prórroga de contrato de personal investigador, programa de ayudas para contratos predoctorales para la formación de doctores en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación; tramitada de acuerdo con la Ley 2/2021 de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y la Resolución de la Presidencia de la Agencia Estatal de Investigación por la que se instrumenta su aplicación.
 - **1** cese de un contrato temporal de personal investigador en formación por incompatibilidad con otro contrato.
 - **1** contrato temporal de PDI en la figura de Profesor Sustituto, de conformidad con el art. 73.1 a) del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo (BOPA 13 de febrero de 2013)
- Nombramiento de 22 Catedráticos de Universidad y 23 Profesores Titulares (concurso convocado por Resolución de la Universidad de Oviedo de fecha 30 de noviembre de 2020).
- Se abonan retribuciones al PDI por los siguientes conceptos:
 - Plazas vinculadas en concepto de guardias médicas, programas especiales vinculados.
 - **1** sexenio de transferencia del conocimiento e innovación de un Catedrático de Universidad (convocatoria por Resolución de 28 de noviembre de 2018 de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación y Desarrollo e Innovación), una vez resuelto recurso de alzada interpuesto por los interesados y recibida la evaluación positiva de su actividad investigadora.
 - Complemento autonómico de Gestión.
 - Colaboración en el desarrollo de las pruebas de Acceso a la Universidad para Mayores de 25 y 45 años, convocatoria 2020-2021. Asimismo, detectado error en la convocatoria del año 2019, al no abonarse a 3 de las personas que participaron en el proceso las cantidades correspondientes por su participación en el desarrollo del proceso, se procede a subsanar el mismo abonando las cantidades no percibidas en dicha convocatoria.
- Se tramitan **5** contratos de carácter temporal como Personal Laboral de Administración y Servicios para cubrir puestos de trabajo por las siguientes causas: para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo (1); para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva o amortización (1); y para sustituir al/la trabajador/a que se acoge a la jubilación especial a los 64 años, de acuerdo al R.D. 1194/85, de 17 de julio, de normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo (3).
- Se tramitan 2 contratos de personal laboral de Administración y Servicios fijos del Catálogo de puestos del Personal Laboral (concurso-oposición restringido convocado por Resolución de la Universidad de Oviedo de 15 de octubre de 2020).
- Se abonan retribuciones al Personal de Administración y Servicios por los siguientes conceptos:



- Gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral recogidas en el artículo 44 de las Bases de Ejecución del presupuesto vigente: por tareas propias de su puesto de trabajo desarrolladas en sábados, domingos y/o festivos, por apoyo en actividades organizadas por terceros.
 - Carrera Profesional al personal laboral de Administración y Servicios correspondiente al reconocimiento de una nueva categoría.
 - Complemento de nivel a personal laboral, conforme a las listas de prelación del concurso de méritos convocado por Resolución del Rector de la Universidad de Oviedo de 4 de noviembre de 2020, en cumplimiento del Primer Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo.
 - Compensación por jubilación/incapacidad, de conformidad con el artículo 66 del Primer Convenio Colectivo del Personal laboral de la Universidad de Oviedo a XXXXX y la cantidad de 22.722,48 €; a XXXXX la cantidad de 26.670,70 €; a XXXXX la cantidad de 23.681,46 €; a XXXXX la cantidad de 29.802,85 € y a XXXXX la cantidad de 15.292,76 €.
- En **ejecución de sentencia** 1/2021, de 2 de febrero, de la Sala de los Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, se abonan diferencias retributivas al Personal Investigador Predoctoral en Formación (FPI, FPU), con efectos económicos desde el día 16 de marzo de 2019, en relación con las retribuciones fijadas por el EPIF, así como el 10% de interés legal.
 - En **ejecución de sentencia** n.º 807/2019 del Juzgado de lo Social n.º 2 de Oviedo, se impone a la Universidad de Oviedo, la obligación de abonar a XXXXX, personal laboral indefinido no fijo (declarado por sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Oviedo, de fecha 5 de marzo de 2018 tras un despido improcedente), la cantidad de 5.237 € en concepto de diferencias salariales referidas al periodo entre el 15 de febrero y el 31 de diciembre de 2018.
 - En **ejecución de sentencia** n.º 74/2021 del Juzgado de lo Social n.º 3 de Oviedo, de fecha 22 de febrero, se declara la obligación de la Universidad de Oviedo de abonar a XXXXX, personal indefinido no fijo (declarado por sentencia 2376/2020 del T.S.J Asturias Sala Social de Oviedo), la cantidad de 1.504,36 € en concepto de diferencias salariales por el periodo que media entre el 1 de agosto y el 31 de diciembre de 2018, con aplicación del porcentaje del 10 % de interés. Declarando igualmente la sentencia, la obligación de la Universidad de Oviedo y la Fundación Universidad de Oviedo de abonar a XXXXX, con carácter solidario, la cantidad de 4.794,32 €, por el periodo comprendido entre el 5 de marzo y el 31 de julio de 2019, con aplicación del porcentaje del 10 % de interés.

Revisada la documentación tramitada se observan la siguientes Incidencias:

1.º- En relación a la formalización de **contratos por obra o servicio para la realización de proyectos específicos de investigación como personal de apoyo técnico**, se continúan formalizando:

- Con personas que han suscrito sucesivos contratos, siendo en algunos casos el objeto de la contratación el mismo proyecto de investigación. Siendo este el caso del personal contratado para los proyectos:
 - «NANOPARTICULAS DE CARBONO DISEÑADAS Y FUNCIONALIZADAS AD HOC COMO FASES SENSORAS: PROYECCIÓN (BIOTECNOLÓGICA EN EL CONTEXTO DE 10MT/INDUSTRIA)», MCIU-19-RTI2018-099756-B-100, I.P. Dña. Rosana Badía Laiño.
 - «ESTUDIO DE MAGNETISMO 3D EN GEOMETRÍA CILÍNDRICA PARA TECNOLOGÍAS EMERGENTES CON AHORRO ENERGÉTICO: EFECTOS TEMOMAGNÉTICOS» MCI-20-PID2019-108075RB-C32, IP Victor Manuel de la Prida. La persona contratada para este proyecto, ya fue objeto del informe n.º 48/2019 que emitió esta Intervención a la prórroga formalizada con anterioridad a este contrato, con la siguiente observación «(...) *sin perjuicio de que la prórroga, tal como se indica en dicho informe, sea lo que procede en estos casos, ha de tenerse en cuenta que las propuestas para iniciar las convocatorias de contratación se plantean por los investigadores para los mismos proyectos y tareas similares y siendo muy probable que opte personal que ya ha sido contratado reiteradamente en el mismo proyecto, y se justifica por el IP que las tareas son diferentes, sin embargo en las Sentencias que recaen se basan en*



el supuesto contrario, las tareas que realmente realiza, son las mismas, provocando el encadenamiento de contratos».

En este sentido, el informe del Servicio Jurídico a la propuesta de contratación para el proyecto mencionado, hace referencia al informe n.º 48/2019 de la Intervención, indicando que *«Las directrices señaladas no impiden a priori y en este momento la contratación de la investigadora...que no se puede anticipar que la trabajadora vaya a realizar las mismas tareas que ya ha realizado, u otras distintas a aquellas para las que se la contrata. Estas tareas tienen un alto contenido técnico que no permite al Servicio Jurídico discriminar si son las mismas u otras diferentes».* Añade que, por ello se exige al Investigador Principal la referida declaración responsable y en ocasiones un informe explicando que la prestación es distinta de las anteriores. Además de tener en cuenta que la persona propuesta para la contratación ha cumplido los requisitos de la convocatoria y el proceso selectivo, *no pudiendo reelaborarse de facto los términos de la convocatoria por la eventualidad de una posterior acción judicial.* Manifiesta que el informe con observaciones 48/2019 es conocedor de esta circunstancia y, *por eso con acierto se refiere a las «propuestas para iniciar las convocatorias de contratación y no a la contratación en concreto de quien ha sido seleccionada. Proceder de otra forma ya ha generado resoluciones de condena a la Universidad de Oviedo, como la del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, núm. 1 de Oviedo, de 11 de diciembre del 2019, recurso 279/2019».*

- Nuevos contratos para el mismo proyecto y el mismo candidato, que deberían haber sido tramitados como prórrogas, como es el caso de los proyectos:

- «DESARROLLO DE UN MÉTODO DE ICP-MS PARA ANALIZAR CÉLULAS INDIVIDUALES Y SU APLICACIÓN PARA MEDIR LA INCORPORACIÓN DE METALES CON ÉNFASIS DE NANOPARTÍCULAS SINTETIZADAS DE FE3O4» MCIU-19-RTI2018-094605-B-100; I.P. D. Jorg Bettmer.
- «CALIDAD DEL AIRE Y SALUD» SV-PA-19-03, IP Dña. Adonina Tardón García.

Este último proyecto, ha dado lugar a un contrato y una prórroga para volver a formalizar ahora un nuevo contrato para el mismo proyecto con la misma persona; y a la que también se incluyó en el informe n.º 48/2019 ya referido en el anterior apartado 1.

Por todo ello, en los casos en los que se recurre a un nuevo contrato en lugar de a una prórroga, debería garantizarse que se ajusta a la normativa vigente cumpliendo los requisitos exigidos en el art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y la doctrina unificada (SSTS 19/03/02 y 21/03/02): *a) que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro la actividad de la empresa; b) que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; c) que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto; y d) que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas.* Evitando así, sentencias desfavorables por una contratación irregular.

- Se tramitan prórrogas para los proyectos que se relacionan a continuación y, que, si bien es lo correcto en casos de *renovación o prórroga del proyecto y de su financiación o subvención, sin cambio del objeto y sin solución de continuidad;* sin embargo, no ha sido el procedimiento seguido en contrataciones anteriores formalizadas con la persona a la que ahora se prorroga el contrato. Contratos que se han ido sucediendo unas veces para el mismo y otras para distinto proyecto a lo largo de varios años en algunas ocasiones:

- «TECNOLOGÍA AVANZADAS EN ONDAS MILIMÉTRICAS PARA DISPOSITIVOS VESTIBLES O DE MANO», MCIU-19-RTI2018-095825-B-100; IP D. Jaime Laviada Martínez
- «DISEÑO, SÍNTESIS, CARACTERIZACIÓN Y OPERACIÓN DE NUEVOS CATALIZADORES HETEROGÉNEOS PARA LA SÍNTESIS DE AMONIACO Y LA FOTOCONVERSIÓN DE COMPUESTOS ORGÁNICOS», MINECO-17-MAT20169-78155-C2-1-R; I.P. D. José Rubén García Menéndez.
- «APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS CIENTÍFICAS, EDUCATIVAS Y DE GESTIÓN PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LAS PESQUERÍAS TRADICIONALES EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS» MCI-20-PID2019-108481RB-I100, I.P. D. Yaisel Juan Borell Pichs.



- Se formalizan contratos con personas que también han sido becarios o han suscrito anteriores contratos con la F.U.O., en ocasiones con el mismo IP; esta sucesión de contratos entre Universidad de Oviedo y la F.U.O. podría ser una situación determinante para las reclamaciones laborales con sentencias desfavorables a la Universidad, en las que ya se ha puesto de manifiesto que la F.U.O. actúa como mera intermediaria de mano de obra para que desarrollen su trabajo en esta Universidad, estando sujetas únicamente a las instrucciones, órdenes o requerimientos que les dirige directamente el Departamento en el que están encuadradas, añadiendo como prueba declaración de testigos que vienen a confirmar el incumplimiento de la normativa.

2.º- En relación al **nombramiento de Vicegerentes de Recursos Humanos, Asuntos Económicos e Infraestructuras**, cuyas retribuciones se incluyen en la nómina del mes de mayo como complemento de cargo académico regulado en la L.O.U., se solicitó a la Gerencia completar el expediente en base a las siguientes observaciones:

«A la vista de la documentación tramitada correspondiente a la nómina del mes de Mayo, en la que se incluye Resolución de la Gerente de la Universidad de Oviedo por la que se propone al Rector el nombramiento de: D. José Ignacio Grana Fernández como Vicegerente de Recursos Humanos, Dña. Gloria García González como Vicegerente de Asuntos Económicos y Dña. María Concepción Crespo Turrados como Vicegerente de Infraestructuras, esta Intervención considera que dado su carácter estructural, deberá realizarse conforme al procedimiento regulado en la siguiente normativa:

- El Estatuto Básico del Empleado Público establece que “las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.

El ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos.

La provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública”

- Los Estatutos de la Universidad de Oviedo, en su Título V, capítulo III, sobre el Personal de Administración y Servicios, recoge en su art. 184 que “1. Las relaciones de puestos de trabajo del personal de administración y servicios son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación de dicho personal de acuerdo con las necesidades de la Universidad. 2. Partiendo de las necesidades de gestión y de los criterios establecidos, la Gerencia elaborará la plantilla orgánica y la relación de puestos de trabajo, las cuales, con el informe de los órganos de representación, serán elevadas al Consejo de Gobierno para su aprobación, inclusión en el presupuesto de la Universidad y remisión al Consejo Social, indicando las modificaciones que se introduzcan respecto a la relación vigente...4. Sin perjuicio de lo previsto en la legislación básica en materia de función pública, o en otra legislación aplicable, la relación de puestos de trabajo deberá incluir: a) La denominación de cada puesto y su forma de provisión por grupos o escalas. b) Las características esenciales y condiciones requeridas para el acceso a cada puesto. c) Las condiciones retributivas de cada puesto. 5. El Consejo de Gobierno aprobará, a propuesta del Rector y previo informe de los órganos de representación, los criterios que definan las características de las plazas, las normas que regulen la movilidad del personal y la especificación de los puestos de confianza o de libre designación”.

El artículo 64, apartado 4 establece que “Para el desarrollo de sus funciones, el Gerente podrá proponer al Rector el nombramiento de Vicegerentes encargados de los sectores concretos de la actividad de la Gerencia que les sean encomendados”. Lo que debería entenderse como posibilidad de creación de puestos de Vicegerente que se regirían por la normativa básica sin perjuicio de la posibilidad que le atribuye ente apartado de su provisión “por libre designación”.

Por todo lo expuesto anteriormente, se solicita completar este expediente aportando las referencias normativas que fundamentan jurídicamente estos nombramientos, entendiendo en todo caso que se debería



aportar informe del Servicio Jurídico, lo que permitiría a esa Gerencia dotar de seguridad jurídica dichos nombramientos. En caso de ser negativo este informe, los trabajos realizados deberían ser retribuidos».

En respuesta a lo solicitado, se aporta Informe del Servicio Jurídico en el que se recoge entre otras las siguientes consideraciones: «...una opción, para la dotación y cobertura de cargos universitarios cuando vayan a ser desempeñados por personal de administración y servicios es, efectivamente, hacerlo a través de su inclusión en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo», considerando que no es la única opción y que «...es evidente que tener que modificar la Relación de Puestos de Trabajo para adaptarla a aquellos nombramientos que el Rector quiera realizar, implica una demora de meses en la efectividad de dichos nombramientos, lo cual no parece compatible con los principios de buena administración. Por esa razón, ya desde hace años, se ha optado por una solución alternativa mucho más práctica, consistente en actuar con el personal de administración y servicios que es designado para un cargo universitario, de la misma forma que se hace cuando lo es un docente. Es decir, el funcionario conserva su puesto de trabajo y la retribución que conlleva y, además, percibe un complemento por cargo de cuantía idéntica al que percibiría si fuera docente», «... las Bases de Ejecución del vigente Presupuesto de la Universidad de Oviedo para el año 2021, en su art. 34.3, establecen idéntica regulación para los Directores de Área, Vicesecretario General y Vicegerentes: Los cargos unipersonales de Director de Área, Vicesecretario General y Vicegerente, cuando sean desempeñados por Personal de Administración y Servicios, se asimilan a efectos retributivos al cargo de Decano de Facultad, salvo en el caso de que el cargo concreto que se ocupa está incluido en la RPT y se desempeñe conforme a la misma...»

Asimismo, se recoge en dicho informe que de acuerdo al artículo 9 del Estatuto Básico del Empleado Público, existen funciones legalmente reservadas a funcionarios públicos cuando impliquen *la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas*. Concluye el Informe que a su juicio «los nombramientos resultan conforme a derecho y adecuados a la normativa aplicable. Todo ello sin perjuicio, claro está, de que en un futuro se opte por la dotación de los puestos en la correspondiente RPT».

Visto el informe del Servicio Jurídico, se puede concluir que la Universidad de Oviedo carece de un documento de Relación de Puestos de Trabajo completo acorde a la normativa vigente, que como se ha manifestado en el informe de la Intervención, son puestos de estructura con funciones a ejercer por funcionarios, responsables directos de la gestión pública que les delegan y no se trata de cuantías por cargos.

NÓMINA DEL MES DE JUNIO

- Se tramitan los siguientes contratos de carácter temporal:
 - **7** contratos de carácter temporal por obra y servicio para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica como personal de apoyo científico técnico; **3** prórrogas de contrato y **1** cese.
 - Asimismo, se tramita una prórroga de contrato de obra o servicio determinado en el marco de Ayudas para Personal Técnico de Apoyo del Programa Estatal de Promoción del talento y su Empleabilidad, de acuerdo con la Ley 2/2021 de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y la Resolución de la Presidencia de la Agencia Estatal de Investigación por la que se instrumenta su aplicación.
 - **-2** prórrogas de contratos de personal investigador, programa de Formación del Profesorado Universitario, en el marco del Programa Estatal de Promoción del talento y su Empleabilidad I+D+i.
 - **1** contrato de Personal Investigador en Formación dentro del Programa de Orientación Postdoctoral (POP), de acuerdo a lo establecido en el Programa “Severo Ochoa” de Ayudas predoctorales para la formación en Investigación y docencia del Principado de Asturias, que permite al personal beneficiario de estas ayudas una vez obtenido el título de doctor y antes de iniciar el cuarto año de la ayuda, la financiación para el contrato mencionado.
 - **4** contratos de Acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, en el marco del programa plurianual de investigación sobre el cáncer (2021-2024), recogido en el convenio de colaboración



suscrito entre la Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad y la Universidad de Oviedo.

- **4** ceses de contratos de Personal Investigador en Formación: 3 por renuncia del interesado y 1 al haber obtenido el Título de Doctor.
- **2** contratos temporales de Personal Docente Investigador en las figuras de: Profesor Contratado Doctor Interino (1) y Profesor Contratado Doctor I3 (I).
- Nombramiento de 9 Catedráticos de Universidad (concurso convocado por Resolución de la Universidad de Oviedo de fecha 30 de noviembre de 2020).
- Se abonan retribuciones al PDI por los siguientes conceptos:
 - Plazas vinculadas en concepto de guardias médicas, programas especiales vinculados y ensayos clínicos.
 - Sexenios de transferencia del conocimiento e innovación de Catedrático de Universidad y Profesor Titular, una vez resueltos recursos administrativos interpuestos por los interesados y recibida la evaluación positiva de su actividad investigadora.
 - Complemento por cargo académico de Director de Área del Centro de Servicios Universitarios de Avilés.
- Nombramiento de **1** funcionario de carrera en la Escala de Gestión de Sistemas e Informática de la Universidad de Oviedo.
- **1** nombramiento como Personal Eventual del Gabinete del Rector, de acuerdo con los Estatutos de la Universidad de Oviedo y el EBEP, con efectos de 1 de junio de 2021.
- Se tramitan **2** contratos de carácter temporal de Personal de Administración y Servicios laboral por las siguientes causas: cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva o su amortización, y para sustituir a trabajadores que se acogen a la jubilación especial a los 64 años (R.D. 1194/85, de 17 de julio, Normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo).
- Nombramiento de **10** funcionarios Interinos, Personal de Administración y Servicios, para cubrir puestos de trabajo de acuerdo a las siguientes causas de interinidad reguladas en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público: b) sustitución transitoria de titulares (2); d) el exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses con destino en el Vicerrectorado de Estudiantes (4), en la Oficina de Apoyo a Personas con Necesidades Específicas (1), en el Instituto de Investigación e Innovación Educativa (1), en la Administración del Campus de Gijón (1) y en la Administración del Campus LLamaquique (1).
- Se abonan retribuciones al Personal de Administración y Servicios por los siguientes conceptos:
 - Gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral recogidas en el artículo 44 de las Bases de Ejecución del presupuesto 2021: por tareas propias de su puesto de trabajo desarrolladas en sábados, domingos y/o festivos, por apoyo en actividades organizadas por terceros y por realización de tareas de apoyo para la organización de actividades como consecuencia de la impartición de Títulos.
 - Carrera Profesional a personal funcionario de Administración y Servicios correspondiente al reconocimiento de una nueva categoría.
 - Complemento de nivel a personal laboral, conforme a las listas de prelación del concurso de méritos convocado por Resolución del Rector de la Universidad de Oviedo de 4 de noviembre de 2020, en cumplimiento del Primer Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo.
 - Complemento de jornada partida (art. 54 del Primer Convenio Colectivo del Personal laboral de la Universidad de Oviedo).



- Compensación por jubilación de conformidad con el artículo 66 del Primer Convenio Colectivo del Personal laboral de la Universidad de Oviedo a Dña. María Esperanza Barbón Granda la cantidad de 17.784,16 €.
- En **ejecución de** sentencia 1/2021, de 2 de febrero, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, se abonan diferencias retributivas al Personal Investigador, contratado en el marco del Programa Severo Ochoa Ayudas Predoctorales para la investigación y docencia del Principado de Asturias. Con efectos económicos desde el día 16 de marzo de 2019, en relación con las retribuciones fijadas por el EPIF, así como el 10% de interés legal.
- En **ejecución de sentencia** n.º 174 del Juzgado de lo Social Único de Mieres, de 28 de abril de 2021, se declara el carácter indefinido no fijo de la relación laboral que vincula a XXXXX con la Universidad de Oviedo y condena a esta a que abone a la demandante la cantidad de 3.560,91€.

XXXXX, formalizó con la Universidad un contrato de obra o servicio determinado para el periodo comprendido del 01/01/2018 a 31/12/2020 en los Servicios científico-técnicos. Financiado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad para la contratación de Personal Técnico de Apoyo en la convocatoria 2016, en el marco del Programa Estatal de Promoción del talento y su Empleabilidad.

En la sentencia se considera probado en virtud de la documental aportada y del testimonio de una trabajadora que, como personal laboral fijo de la Universidad, desempeña las mismas funciones de gestión de laboratorio en la sede de Oviedo: velar por el correcto funcionamiento de equipos, de su calibración, atención a los usuarios con asesoramiento sobre las muestras del laboratorio, realización de informes técnicos sobre dichas muestras; compra de fungibles, gases... El juez concluye, *«apreciado fraude en un contrato de apariencia temporal, que no es capaz de definir en su texto causa lícita, y cuyo desarrollo no responde a cosa distinta que la de atención a una necesidad permanente de gestión diaria de laboratorio, procede declarar el carácter indefinido de la relación laboral»*.

Revisada la documentación tramitada se observan la siguientes Incidencias:

1.º- En relación a la formalización de **contratos por obra o servicio para la realización de proyectos específicos de investigación como personal de apoyo técnico**, se observa que:

- Se siguen formalizando con personas que han suscrito contratos sucesivos para la realización de proyectos de investigación en el mismo campo científico, como sucede con la persona ahora contratada, como personal técnico de apoyo, para el proyecto «ESTUDIO DE ALTERACIONES EPIGENÉTICAS EN EL DESARROLLO DE NEOPLASIAS» SV-PA-21-01, I.P. Dña. Rosa Mª Sainz Menéndez; y que viene formalizando contratos con la Universidad de Oviedo desde el año 2016.

En estos casos de contratación sucesiva debe quedar suficientemente acreditado que el objeto o tareas a realizar está suficientemente determinado y es distinto a los anteriores, porque de lo contrario se podría entender que se trata de una misma actividad continuada por parte del trabajador, incompatible con las exigencias de autonomía y sustantividad recogidas en el Estatuto de los Trabajadores para la celebración de los contratos temporales de obra o servicio. Además de garantizar que las tareas realizadas han de ceñirse a las recogidas en el contrato para ese proyecto de investigación y no otras distintas.

- Se tramitan prórrogas de contrato, siendo el procedimiento correcto en los casos de renovación o prórroga del proyecto y de su financiación o subvención, para los siguientes proyectos:
 - «VALIDANDO FLUJOS DE DATOS RDF MEDIANTE SHAPES-PROYECTOS I+D+I / RETOS DE LA SOCIEDAD», MINECO-18-TIN2017-88877-R, I.P. D. José E. Labra Gayo. Sin embargo, no es el criterio seguido en contrataciones anteriores formalizadas con la misma persona para el mismo proyecto y así se constata en el certificado del Vicerrectorado/Servicio de Investigación sobre su actividad investigadora.
 - «NUEVOS LIGANDOS PINZA PEP EOTETRILINO PESADO, BORILO O ALUMINILO, SUS COMPLEJOS CON DE MEDTALES DE TRANSICIÓN Y APLICACIONES EN CATÁLISIS- PEPMETCAT», MCI-20-PID2019-104652GB-I00, I.P. D. Javier A. Cabeza Marco. En este caso la misma persona ha formalizado anteriormente hasta 3 contratos para un mismo proyecto dentro del campo científico en el que ahora formaliza una prórroga.



Consideraciones estas, que ya han sido objeto de informes de nómina anteriores.

- Se formalizan contratos por obra o servicio para la realización de proyectos de investigación con personas que también han suscrito anteriores contratos con la FUO. El devenir de estas personas con el mismo IP tanto para contratos como para proyectos de investigación es una de las situaciones determinantes para la reclamación laboral y sentencias desfavorables para la Universidad, debiendo asumir el coste de dicho personal al integrarse en la plantilla de la Universidad como personal laboral indefinido no fijo.

2.º- En relación al **nombramiento de funcionarios interinos por acumulación de tareas** incluidos en esta nómina, entre los que se incluye el realizado a XXXXX, con destino en la Sección de Gestión de Estudiantes del Campus de Llamaquique, para el periodo del 24-05-2021 al 23-11-2021, se constata que esta misma persona ha tenido otro nombramiento por acumulación de tareas en la Universidad de Oviedo, durante el periodo del 15-12-2020 al 15-05-2021. Por lo que se solicitó por esta Intervención, *«se acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos en el artículo 10 puntos 1d) y 6. del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuanto al tiempo máximo de duración que no podrá superar los seis meses, incluidas las prórrogas dentro de un periodo de doce meses»*.

En respuesta a dicha solicitud, se recibe informe de la Jefa de Servicio de Personal, con el conforme del Vicegerente de Recursos Humanos y Organización, en el que se indica que:

«El llamamiento de funcionarios interinos de la Escala que corresponda se hace atendiendo rigurosamente a su posición en la lista de reserva... La razón o causa del llamamiento no puede hacer variar, tras el cese, la posición que ocupa el interino en la lista, de modo que ante una necesidad –la que sea- se ofrece el nombramiento al que se encuentre mejor posicionado en la misma...

...la limitación temporal del plazo máximo de seis meses dentro de un periodo de doce meses no recae sobre el funcionario interino sino sobre la Administración. Así, se incumpliría la norma si al Servicio de Postgrado –primer destino de la funcionaria interina- se le autorizara en dicho plazo otra acumulación de tareas para la misma Sección, porque no estaríamos ante un “pico de trabajo”, sino ante una necesidad estructural, pero a un funcionario interino no se le puede vetar en el llamamiento para ser nombrado funcionario interino por acumulación de tareas porque acabe de ser cesado por una acumulación de tareas en otro Servicio de la Universidad...

estamos ante dos acumulaciones de tareas distintas, solicitadas por Servicios administrativos diferentes...»

A la vista de todo lo expuesto esta Intervención concluye:

1- Que las Sentencias recaídas en el ámbito laboral, declarando el derecho de trabajadores a integrarse en la plantilla de la Universidad de Oviedo como personal laboral indefinido no fijo, en base a hechos probados, que aprecian graves **irregularidades en el cumplimiento de la normativa vigente en materia de contratación temporal por Obra o Servicio**, reiteradas en la Circular 1/2016 de esta Intervención y puestas de manifiesto, tanto en los informes preceptivos en la retención de los créditos para las convocatorias de contratación de este personal, como en la fiscalización de los documentos mensuales de la nómina, se muestran insuficientes para poder evitar las declaraciones judiciales de fraude de ley en el uso de esta figura contractual. Por ello se reitera la necesidad de:

- Analizar las propuestas de contratación del Investigador Principal, con carácter previo a su inclusión en la convocatoria pública realizada por el Vicerrectorado de Investigación.
- No incluir en las citadas convocatorias como nuevas, aquellas contrataciones que deban ser objeto de prórrogas.
- No formalizar contratos con las mismas personas, para los mismos proyectos y mismas tareas, que se van alternando entre la Universidad y la FUO y en los que la Universidad “sigue poniendo todo su mecanismo empresarial, poder de dirección, órdenes y medios, usando como mecanismo a la Fundación, que se constituye como una mera proveedora de recursos humanos, sin aportar ni infraestructuras, ni medios ni su poder de dirección”, tal y como se recoge en sentencias que declaran



una “cesión ilegal de trabajadores” (sentencia 161/2020 de la Sala del Juzgado de lo Social n.º 1 de Gijón, de 17 de julio). En este sentido, la Intervención reitera la necesidad de que, en las propuestas para estas contrataciones, el Informe emitido por el Servicio Jurídico profundice en su análisis, a fin de evitar las sentencias desfavorables que se producen por cesión ilegal de trabajadores, condenando a que sea la Universidad la que debe readmitir al trabajador.

Por todo ello, se recomienda se modifiquen los procedimientos inefectivos, se promueva el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de estas disposiciones, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal, exigiendo responsabilidades por las actuaciones irregulares y probadas por sentencias judiciales, que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo, y cuyas consecuencias económicas (incorporaciones e indemnizaciones) amenazan los límites presupuestarios para afrontar los gastos de personal.

Asimismo, teniendo en cuenta que los tribunales dan una situación transitoria de trabajador indefinido, que no fijo, y advierten que es “sin perjuicio del establecimiento de los sistemas de acceso como empleado público”, es este el mandato que se debe atender y resolver las distintas situaciones en base a las necesidades y posibilidades que asiste a la Universidad y que conlleva una adecuada planificación. Y dado que, la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, recoge en su artículo 19.6.c) que no computarán para el límite máximo de tasa de reposición de efectivos, «*las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial*», la Universidad debería considerar el incluir en la correspondiente oferta de empleo público, los puestos que desempeña este personal, estando éstos obligados a presentarse a las convocatorias que se realicen para dichas plazas. No vulnerando así, los derechos que asisten a todo ciudadano en posesión de la cualificación necesaria, a optar a un empleo en la Universidad.

2- Que esta Intervención mantiene su criterio sobre el **carácter estructural de los puestos de Vicegerentes** y por lo tanto la necesidad de seguir el procedimiento regulado en la normativa de aplicación (EBEP, Estatutos de la Universidad de Oviedo...), en cuanto a su organización a través de las relaciones de puestos de trabajo y los sistemas de provisión. Además de no olvidar, que la normativa limita exclusivamente a los funcionarios públicos aquellas funciones que impliquen *la participación en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas*.

3- Que la ley busca evitar situaciones fraudulentas en el **nombramiento de funcionarios interinos por acumulación de tareas** al definir el tope de seis meses dentro de un periodo temporal de doce meses, como límite absoluto, objetivo y estricto del nombramiento, evitando así el uso de este nombramiento para cosa distinta de la acumulación de tareas por una punta de trabajo. Por lo que, entre el nombramiento por acumulación de tareas de un funcionario interino por seis meses y el siguiente nombramiento del mismo funcionario interino por esta causa, deberá transcurrir un periodo intermedio de cómo mínimo otros seis meses.

La ley busca que no exista ninguna posibilidad de prolongación de esta interinidad temporal, ninguna expectativa de continuidad y así es coincidente con la regulación de la contratación laboral temporal por acumulación de tareas.

El recurso a la forzosa interrupción de la relación contractual por seis meses cada año debe ser entendido para la ruptura de expectativas de continuidad y si lo que se hace en la Universidad de Oviedo es recurrir a las bolsas de interinos e ir encadenando distintos nombramientos por distintas causas, tal vez se produzcan algunos ahorros de costes de selección, pero se produce también **un fraude de ley** al generar y alimentar por otra vía las expectativas de continuidad que la ley ha buscado romper.

Lo que se traslada, para su conocimiento, en el presente informe de fiscalización “a posteriori”, a los efectos oportunos.



INF. NOM. 07/21-NÓMINA DEL MES DE JULIO

- Se tramitan los siguientes contratos de carácter temporal:
 - **8** contratos por obra y servicio para la realización de proyectos específicos de investigación, como personal de apoyo científico-técnico, **2** prórrogas de contrato y **2** ceses.
 - **1** prórroga de contrato predoctoral de personal investigador, programa de ayudas para la formación del profesorado universitario (FPU), de acuerdo a lo establecido en la Ley 2/2021 de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y la Orden Ministerial por la que se regula el procedimiento para la prórroga de contratos predoctorales.
 - **16** contratos en régimen laboral de Personal Docente e Investigador: **13** en la modalidad de Profesor Contratado Doctor Interino a tiempo completo (concurso público 03 de mayo de 2021. BOPA 18-05-2021) y **3** como Profesor Contratado Doctor I3 a tiempo completo (concurso público de 26 de marzo de 2021. BOPA 15-04-2021).
- Se tramite el alta de **2** Catedráticos de Universidad, nombrados por Resolución de 26 de mayo de 2021, (BOPA 14.06.2021).
- Se abonan retribuciones al PDI por los siguientes conceptos:
 - Plazas vinculadas en concepto de guardias médicas, programas especiales vinculados y ensayos clínicos.
 - Complemento productividad investigadora correspondiente a la convocatoria 2020, con efectos económicos de 2021, una vez recibida la valoración positiva de la Comisión Evaluadora de la Actividad Investigadora del PDI Funcionario que ha solicitado el dicho sexenio.
 - Complemento de destino, a Dña. Eva Menéndez Sebastián, correspondiente a su grado personal incrementado en la cantidad necesaria para igualarlo al valor del complemento de destino que la Ley de Presupuestos Generales del Estado fije anualmente para los Directores Generales de la Administración del Estado, una vez finalizado el desempeño del cargo de vocal del Consejo Consultivo del Principado de Asturias.
 - Regularización en las retribuciones abonadas al personal Investigador en formación con contrato predoctoral, en aplicación de lo dispuesto en el art. 7 del Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación (EPIF); así como de la corrección del error derivado de la aplicación de las retribuciones del Grupo I incluidas en las tablas salariales del IV Convenio único del Personal Laboral de la Administración General del Estado.
- Se tramitan **2** contratos de carácter temporal como Personal Laboral de Administración y Servicios, para cubrir puestos de trabajo por las siguientes causas: para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva o amortización (1) y para sustituir al trabajador que se acoge a la jubilación especial a los 64 años, de acuerdo al R.D. 1194/85, de 17 de julio, de normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo (1).
- Se tramitan **3** contratos de personal laboral de Administración y Servicios fijos del Catálogo de puestos del Personal Laboral (concurso-oposición libre convocado por Resolución de la Universidad de Oviedo de 20 de noviembre de 2019).
- Nombramiento de **10** Funcionarios Interinos, Personal de Administración y Servicios, para cubrir puestos de trabajo de acuerdo a las causas de interinidad reguladas en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:
 - a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera por un máximo de tres años (1), b) sustitución transitoria de titulares, durante el tiempo estrictamente necesario (8) y c) La



ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto (1).

- Se abonan retribuciones al Personal de Administración y Servicios por los siguientes conceptos:
 - Gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral recogidas en el artículo 44 de las Bases de Ejecución del presupuesto vigente: por la realización de tareas propias de su puesto de trabajo desarrolladas en sábados, domingos y/o festivos; por apoyo en actividades organizadas por terceros; apoyo administrativo y apoyo para la organización de actividades como consecuencia de la impartición de Títulos Propios.
 - Carrera Profesional a personal funcionario y laboral de Administración y Servicios correspondiente al reconocimiento de una nueva categoría.
 - Complemento de nivel conforme a las listas de prelación del concurso de méritos convocado por Resolución del Rector de la Universidad de Oviedo de 4 de noviembre de 2020, en cumplimiento del Primer Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo.
 - Complemento de jornada partida correspondiente al periodo de desarrollo de prácticas por personal laboral, de conformidad con el artículo 35 del Primer Convenio Colectivo del Personal laboral de la Universidad de Oviedo.
 - Compensación por jubilación de conformidad con el artículo 66 del Primer Convenio Colectivo del Personal laboral de la Universidad de Oviedo a XXXXX la cantidad de 27.252,28 € y a XXXXX la cantidad de 25.773,30 €.
 - Regularización del importe abonado en concepto de diferencias salariales e intereses de mora a favor de XXXXX, por el periodo comprendido entre enero de 2020 y enero de 2021, al no haberse incluido, por error, en el cálculo el complemento de toxicidad al que tenía derecho desde junio de 2019.
- En **ejecución de sentencia** n.º 264/2021 del Juzgado de lo Social n.º 3 de Oviedo, de fecha 12 de mayo de 2021, se declara la obligación de la Universidad de Oviedo y a la Fundación Universidad de Oviedo de abonar, con carácter solidario, a XXXXX y XXXXX, personal laboral indefinido no fijo por sentencia (cesión ilegal de trabajadores), las siguientes cantidades en concepto de diferencias salariales, por el periodo comprendido entre el 01-04-2018 y el 02-02-2020:
 - a XXXXX: 7.755,84 € y 387,79 € de interés legal
 - a XXXXX: 4.416,81 € y 220,84 € de interés legal
- En **ejecución de sentencia** n.º 418/2020 del Juzgado de lo Social n.º 3 de Oviedo, de fecha 28 de diciembre de 2020, confirmada por la Sala Social del T.S.J. de Asturias, recurso de suplicación 362/2021, la Universidad de Oviedo deberá abonar a XXXXX, personal indefinido no fijo por sentencia, la cantidad bruta de **1.295,18 €**, en concepto de diferencias de salario de convenio y de trienios del año 2019, incrementada con el interés anual de diez por ciento.

Revisada la documentación tramitada se observan la siguientes Incidencias:

1.º- En relación a la formalización de **contratos por obra o servicio para la realización de proyectos específicos de investigación como personal de apoyo técnico**, se observa que:

- Se siguen formalizando con personas que han suscrito sucesivos contratos para la realización de varios proyectos de investigación; en algunos casos con personas que también han sido becarios o han suscrito anteriores contratos con la F.U.O., en ocasiones con el mismo IP.

Este el caso de la contratación formalizada con XXXXX, para el Proyecto «ACTUALIZACIÓN DE LOS PARÁMETROS BIOLÓGICOS NECESARIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME POST-EVALUACIÓN DE LA ANGUILA 2021», CN-21-020, I.P. D. Gil González Rodríguez, y sobre la que esta Intervención ha emitido un informe al Servicio de Investigación en los siguientes términos:



«De la documentación que obra en el expediente, se ha podido verificar que la persona contratada como personal de apoyo técnico para este proyecto, ha ido enlazando contratos en varios proyectos de investigación desde el año 2016, entre los que se encuentra el proyecto “DISEÑO, LA METODOLOGÍA DE EJECUCIÓN Y LA SUPERVISIÓN DEL RELEVAMIENTO SISTEMÁTICO DE INFORMACIÓN GEOAMBIENTAL, Y PARA EL DISEÑO Y PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN GEOAMBIENTAL, CN-15-003, I.P. D. Jorge Luís Marquínez García (INDUROT). A partir del 2017, se traslada su contratación en sucesivos proyectos a la Fundación Universidad de Oviedo (FUO), teniendo alguno de ellos financiación de la FUO, desconociendo su origen, y siempre como Investigador Principal D. Jorge Luís Marquínez García (INDUROT).

Posteriormente, se contrata por la Universidad de Oviedo en periodos consecutivos para el proyecto “CALIDAD DEL AIRE Y SALUD” SV-PA-19-03, y cuya I.P. es Dña. Adonina Tardón García, hasta que se enlaza con esta nueva contratación, que ahora se tramita, siendo el I.P. D. Gil González Rodríguez (INDUROT).

De todo ello se puede concluir, salvo justificación o información que lo aclare, que se ha venido contratando por el INDUROT para proyectos de investigación con la FUO, para evitar la tramitación directa a través del Vicerrectorado de Investigación, que podría entenderse, el evitar los contrales de legalidad existentes.

A estos efectos, se deberá aportar el informe correspondiente a los proyectos que se ven afectados por estas contrataciones.

Por parte de esta Intervención, se reitera la necesidad de la exigencia de responsabilidades por las actuaciones irregulares en la utilización de la contratación temporal, que puedan derivar en beneficio de terceros con fondos públicos.»

Recibida la información en fecha 23 de septiembre y agradeciendo la exhaustiva explicación, se deduce que se ha utilizado la FUO para la elección directa, tal y como indica el informe aportado, del mismo candidato en sucesivas contrataciones, continuando con una práctica que incumple la normativa vigente en materia de contratación temporal por obra o servicio y que deriva en muchos casos en sentencias de lo social desfavorables para la Universidad, próximas a la decena.

Por otro lado, el ruego que se realiza sobre la búsqueda de *soluciones para la contratación temporal de técnicos e investigadores con cargo a proyectos de investigación específicos que permitan la contratación de personal con experiencia y capacidad de resolución*, no corresponde a la Intervención, pero sí, indicar que las necesidades deben de orientarse en el marco de la ley, tanto económicas como laborales.

A la vista de todo lo expuesto esta Intervención concluye:

1- Que las Sentencias recaídas en el ámbito laboral, declarando el derecho de trabajadores a integrarse en la plantilla de la Universidad de Oviedo como personal laboral indefinido no fijo, en base a hechos probados, que aprecian graves **irregularidades en el cumplimiento de la normativa vigente en materia de contratación temporal** por Obra o Servicio, reiteradas en la Circular 1/2016 de esta Intervención y puestas de manifiesto, tanto en los informes preceptivos en la retención de los créditos para las convocatorias de contratación de este personal, como en la fiscalización de los documentos mensuales de la nómina, se muestran insuficientes para poder evitar las declaraciones judiciales de fraude de ley en el uso de esta figura contractual. Por ello se reitera la necesidad de:

- Analizar las propuestas de contratación del Investigador Principal, con carácter previo a su inclusión en la convocatoria pública realizada por el Vicerrectorado de Investigación.
- No incluir en las citadas convocatorias como nuevas contrataciones, aquellas que deban ser objeto de prórrogas.
- No formalizar contratos con las mismas personas, para los mismos proyectos y mismas tareas, que se van alternando entre la Universidad y la FUO y en los que la Universidad “sigue poniendo todo su mecanismo empresarial, poder de dirección, órdenes y medios, usando como mecanismo a la Fundación, que se constituye como una mera proveedora de recursos humanos, sin aportar ni infraestructuras, ni medios ni su poder de dirección”, tal y como se recoge en sentencias que declaran una «cesión ilegal de trabajadores» (sentencia 161/2020 de la Sala del Juzgado de lo Social n.º 1 de Gijón, de 17 de julio). En este sentido, la Intervención reitera



la necesidad de que, en las propuestas para estas contrataciones, el Informe emitido por el Servicio Jurídico profundice en su análisis, a fin de evitar las sentencias desfavorables que se producen por cesión ilegal de trabajadores, condenando a que sea la Universidad la que debe readmitir al trabajador.

Por todo ello, se recomienda se modifiquen los procedimientos inefectivos, se promueva el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de estas disposiciones, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal, y se exijan responsabilidades por las actuaciones irregulares y probadas por sentencias judiciales, que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo, y cuyas consecuencias económicas (incorporaciones e indemnizaciones) amenazan los límites presupuestarios para afrontar los gastos de personal.

Lo que se traslada, para su conocimiento, en el presente informe de fiscalización «a posteriori», a los efectos oportunos.



INF. NOM. 08/21-NÓMINA DEL MES DE AGOSTO

- Se tramitan los siguientes contratos de carácter temporal:
 - **16** contratos por obra y servicio para la realización de proyectos específicos de investigación, 15 como personal de apoyo científico-técnico y 1 como personal investigador; **4** prórrogas de contrato y **2** ceses.
 - **1** contrato de personal investigador de Acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación al amparo del art. 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, para el desarrollo del programa plurianual de investigación sobre el cáncer (2021-2024), recogido en el convenio de colaboración suscrito con fecha 6 de abril de 2021 entre la Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad y la Universidad de Oviedo y **1** cese de contrato derivado de la contratación como profesor Ayudante Doctor.
 - **2** contratos de Personal Investigador en Formación dentro del Programa de Orientación Postdoctoral (POP), de acuerdo a lo establecido en sus programas de Ayudas predoctorales para la formación, que permite al personal beneficiario de las mismas, una vez obtenido el título de doctor y antes de iniciar el cuarto año de la ayuda, la financiación para el contrato mencionado.
 - **3** ceses de contratos temporales de personal investigador en formación, ayudas predoctorales.
 - **24** contratos temporales de PDI: 22 en la figura de Profesor Contratado Doctor Interino a tiempo completo (concurso público 03 de mayo de 2021. BOPA 18-05-2021); 1 como Profesor Ayudante y 1 Profesor Asociado.
- Se tramita la regularización en las retribuciones abonadas al personal Investigador en formación con contrato predoctoral, en aplicación de lo dispuesto en el art. 7 del Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación (EPIF), detectado error derivado de la aplicación de las retribuciones del Grupo I incluidas en las tablas salariales del IV Convenio único del Personal Laboral de la Administración General del Estado.
- Nombramiento de 1 Profesor Titular (concurso convocado por Resolución de la Universidad de Oviedo de fecha 26 de marzo de 2021, BOPA 16.04.2021).
- Se abonan retribuciones al PDI por los siguientes conceptos:
 - Plazas vinculadas en concepto de guardias médicas, programas especiales vinculados, ensayos clínicos y productividad variable.
 - Complemento de productividad por méritos de investigación, convocatoria 2020, efectos económicos enero 2021.
 - Complemento autonómico de Investigación.
 - Complemento por cargo académico: Secretaria del Instituto de Investigación e Innovación Educativa (INIE).
 - Participación en el desarrollo de las pruebas de Evaluación de Bachillerato para el Acceso a la Universidad (EBAU), convocatoria ordinaria y extraordinaria 2021.
- Se tramita el nombramiento de **4** funcionarios Interinos, Personal de Administración y Servicios, para cubrir puestos de trabajo de acuerdo a las siguientes causas de interinidad reguladas en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público: b) sustitución transitoria de titulares (2); d) el exceso o acumulación de tareas con destino en el Servicio de Internacionalización (1) y en el Servicio de Contratación y Patrimonio (1).
- Se tramitan **6** contratos de carácter temporal como Personal Laboral de Administración y Servicios para cubrir puestos de trabajo por las siguientes causas: para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva o amortización (3); sustituir al trabajador que se acoge a la jubilación especial a los 64 años (R.D. 1194/85, de 17 de julio, normas sobre anticipación de la edad



de jubilación como medida de fomento de empleo) (1); y 2 contratos a tiempo parcial, uno de trabajador que se acoge a una jubilación parcial del 50% y otro de la persona contratada para sustituir dicha jubilación.

- Se tramitan **2** contratos de personal laboral de Administración y Servicios fijos del Catálogo de puestos del Personal Laboral: Programador, Grupo II, concurso-oposición libre (convocado por Resolución de 8 de octubre de 2020) y Técnico Especialista en Equipamientos Náuticos, Grupo III (convocado por Resolución de 28 de enero de 2021)
- Se abonan retribuciones al Personal de Administración y Servicios por los siguientes conceptos:
 - Gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral recogidas en el artículo 44 de las Bases de Ejecución del presupuesto vigente: por tareas propias de su puesto de trabajo desarrolladas en sábados, domingos y/o festivos, y por apoyo en actividades organizadas por terceros.
 - Carrera Profesional al personal funcionario de Administración y Servicios correspondiente al reconocimiento de una nueva categoría.
 - Complemento de nivel a personal laboral, conforme a las listas de prelación del concurso de méritos convocado por Resolución del Rector de la Universidad de Oviedo de 4 de noviembre de 2020, en cumplimiento del Primer Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo.
 - Complemento de jornada partida correspondiente al periodo de desarrollo de prácticas por personal laboral, de conformidad con el artículo 35 del Primer Convenio Colectivo del Personal laboral de la Universidad de Oviedo.
 - Colaboración en el desarrollo de las pruebas de Evaluación de Bachillerato para el Acceso a la Universidad (EBAU), convocatoria ordinaria y extraordinaria 2021.
 - Compensación por jubilación/incapacidad, de conformidad con el artículo 66 del Primer Convenio Colectivo del Personal laboral de la Universidad de Oviedo a XXXXX la cantidad de 20.647,62 €.
- En **ejecución de sentencia** 299/2021, de 30 de junio, del Juzgado de lo Social n.º 2 de Oviedo, que declara la condición de XXXXX como trabajadora indefinida no fija al servicio de la Universidad de Oviedo, con una antigüedad referida al 10 de junio de 2015, se tramita la incorporación de dicha trabajadora a la Oficina de Proyectos Europeos.

La sentencia considera que los contratos temporales suscritos entre las partes no cumplen los requisitos de la contratación temporal de obra o servicio con la que se pretende justificar, la contratación está determinada de forma genérica con expresiones como “Actividades de investigación vinculadas al desarrollo del Proyecto de Investigación denominado: «**AD FUTURUM EN EUROPA**» y Actividades de investigación vinculadas al desarrollo del Proyecto de Investigación denominada: «**Mejora y Gestión sostenible de los corredores fluviales de la Región Atlántica Ibérica LIFE Fluvial**», es decir, que solo se especifica el proyecto científico al que está vinculada, pero no se concretan las funciones específicas a desarrollar por la trabajadora dentro del proyecto, por lo que esa falta de concreción de la obra o servicio, recogiéndose un concepto lo suficientemente amplio como para incluir en el mismo cualquier actividad vinculada al proyecto científico, lo que lleva a que se trata de una contratación temporal celebrada en fraude de ley desde el inicio de la relación laboral, que conlleva su conversión en indefinida desde el 10 de junio de 2015.

- En **ejecución de sentencia**, se abonan diferencias retributivas a XXXXX (personal indefinido no fijo declarado por sentencia) por importe de 4.707,17 €, en concepto de Plus de Homologación y Complemento de Responsabilidad, referido al periodo desde octubre de 2019 hasta la actualidad.

Revisada la documentación tramitada se observan la siguientes Incidencias:

1.º- En relación a la formalización de **contratos por obra o servicio para la realización de proyectos específicos de investigación como personal de apoyo técnico**, se continúan formalizando:

- Con personas que han suscrito anteriormente contratos, cuyo objeto se puede entender dentro de la misma línea de investigación de los ahora formalizados para los proyectos:



- «CONVERTIDORES MODULARES PARA APLICACIONES ESPACIALES» MCIU-19-RTI2018-099682.
- «CONVERTIDORES ELECTRÓNICOS DE MEDIA TENSIÓN» UNOV-17-RLD-UE-10.

Por lo que se considera necesario el seguimiento de estos contratos y verificar que las tareas son diferentes al contrato anterior ya que de la descripción facilitada en el contrato no es posible.

- Nuevos contratos para el mismo proyecto y mismo candidato, que deberían haber sido tramitados como prórrogas, como en el caso de los proyectos:

- «GENERACIÓN CATALÍTICA DE INTERMEDIOS VINILIDENOS DE ORO A PARTIR DE 1-HALOALQUINOS: APLICACIONES SINTÉTICAS Y ESTUDIOS MECANÍSTICOS», I.P. D. Pablo Barrio Fernández
- «NANO OPTICA BIDIMENSIONAL: DE LA NANOTECNOLOGÍA CUÁNTICA A LA NANO-BIO-FOTÓNICA», I.P. D. Pablo Alonso González
- «ACTIVACIÓN DE MOLÉCULAS DE ELEMENTOS REPRESENTATIVOS MEDIANTE COMPLEJOS HETEROMETÁLICOS INSATURADOS ESTABILIZADOS POR LIGANDOS PUENTE FÓSFORO-DADORES», I.P. D. Miguel A. Ruiz Álvarez
- «NANOPARTÍCULAS DE CARBONO DISEÑADAS Y FUNCIONALIZADAS AD HOC COMO FASES SENSORAS: PROYECCIÓN (BIOTECNOLOGÍA EN EL CONTEXTO DE 10MT/INDUSTRIA)», I.P. Dña. Rosana Badía Liaño

En estos casos debemos recordar, que lo pertinente cuando se trata de “renovación o prórroga del proyecto y de su financiación o subvención, sin cambio del objeto y sin solución de continuidad...” es la prórroga de los contratos a él vinculados, más que la renovación, extinción o nueva contratación, que podría influir claramente en el pronunciamiento de sentencias desfavorables por encadenamiento de contratos, ya que denotaría que “la parcelación temporal en la prestación de servicios no tiene más fundamento que conseguir la financiación externa que cubriese los gastos derivados de la contratación; todo lo cual determina una irregularidad en la contratación ...”(sentencia del Juzgado de lo Social n.º 6 de Oviedo, de 14 de marzo de 2018).

- Se tramitan prórrogas de contrato que, si bien es lo que procede tramitar en estos casos, sin embargo, no ha sido el procedimiento seguido en contrataciones anteriores formalizadas con la misma persona a la que ahora se prorroga el contrato. Así ocurre en la prórroga del proyecto «ESTUDIO DE MAGNETISMO 3D EN GEOMETRÍA CILÍNDRICA PARA TECNOLOGÍAS EMERGENTES CON AHORRO ENERGÉTICO: EFECTOS TEMOMAGNÉTICOS» MCI-20-PID2019-108075RB-C32, IP Víctor Manuel de la Prida, que ya fue objeto de informes anteriores por parte de esta Intervención, pues la reiteración de contratos para un mismo trabajador, así como la no tramitación de las prórrogas correspondientes o adecuación del plazo del contrato a la duración del proyecto de investigación, deriva en muchos casos en reclamaciones laborales con sentencias desfavorables a la Universidad por encadenamiento de contratos.

- Se formalizan contratos por obra o servicio para la realización de proyectos de investigación con personas que también han suscrito anteriores contratos con la FUO. El devenir de estas personas con el mismo IP tanto para contratos como para proyectos de investigación es una de las situaciones determinantes para la reclamación laboral y sentencias desfavorables para la Universidad, debiendo asumir el coste de dicho personal al integrarse en la platilla de la Universidad como personal laboral indefinido no fijo.

2.º- En relación a la **incorporación de XXXXX como trabajadora indefinida no fija**, esta Intervención, debido a las consecuencias negativas de las sentencias judiciales desfavorables a la Universidad de Oviedo recaídas en materia de contratación laboral, ya realizó observaciones a la contratación de esta trabajadora tramitada en la nómina de abril de 2018 para el proyecto «Mejora y gestión sostenible de los corredores fluviales de la Región Atlántica Ibérica LIFE FLUVIAL», solicitando al Servicio de Investigación, la acreditación por parte del I.P. D. Jorge Marquínez García, en cuanto a que la persona seleccionada no había formalizado contratos con el mismo objeto con la Fundación Universidad de Oviedo.

Declaración que aporta el referido I.P., en la que se detallan las tareas a realizar en dicho proyecto, afirmando que *«tienen sustantividad propia, son específicas de dicho proyecto y difieren sustancialmente de las realizadas con cargo a otros contratos financiados por otros proyectos/contratos/subvenciones de las que se tiene*



constancia».

Trascurridos 3 años y 5 meses, XXXXX ha obtenido por sentencia la condición de Indefinida no fija, de lo que se deduce que no siempre el compromiso por parte del IP es coincidente en la práctica.

3.º- En relación con la retribución abonada a XXXXX, en concepto de **complemento de gestión académica**, motivado por su nombramiento como Secretaria del Instituto de Investigación e Innovación Educativa (INIE), cuyo importe se ha asimilado al cargo de Secretario de Departamento, esta Intervención, visto el Reglamento Interno del INIE, realiza las siguientes consideraciones:

Si bien se recoge en dicho Reglamento que el Director estará asistido en sus funciones por un secretario, sin embargo, no fija la equivalencia respecto a la retribución del cargo. Tampoco se hace referencia en las Bases de Ejecución del Presupuesto del ejercicio 2021, a las retribuciones que deberá percibir el mismo y, sí se recogen expresamente las retribuciones del cargo de Director del INIE que se asimilan a las del cargo de Decano.

Por todo lo expuesto, se solicita remitir a esta Intervención la Resolución de adecuación de las retribuciones correspondiente a la Secretaria del INIE, de acuerdo a la consideración que este Instituto tiene de «Otro Centro» de los recogidos en art. 31 de los Estatutos de la Universidad de Oviedo y que así consta en el Reglamento Interno del referido Instituto.

A la vista de todo lo expuesto esta Intervención concluye:

1- Que las Sentencias recaídas en el ámbito laboral, declarando el derecho de trabajadores a integrarse en la plantilla de la Universidad de Oviedo como personal laboral indefinido no fijo, en base a hechos probados, que aprecian graves **irregularidades en el cumplimiento de la normativa vigente en materia de contratación temporal** por Obra o Servicio, reiteradas en la Circular 1/2016 de esta Intervención y puestas de manifiesto, tanto en los informes preceptivos en la retención de los créditos para las convocatorias de contratación de este personal, como en la fiscalización de los documentos mensuales de la nómina, se muestran insuficientes para poder evitar las declaraciones judiciales de fraude de ley en el uso de esta figura contractual. Por ello se reitera la necesidad de:

- Analizar las propuestas de contratación del Investigador Principal, con carácter previo a su inclusión en la convocatoria pública realizada por el Vicerrectorado de Investigación.
- No incluir en las citadas convocatorias como nuevas, aquellas contrataciones que deban ser objeto de prórrogas.
- No formalizar contratos con las mismas personas, para los mismos proyectos y mismas tareas, que se van alternando entre la Universidad y la F.U.O. y en los que la Universidad “sigue poniendo todo su mecanismo empresarial, poder de dirección, órdenes y medios, usando como mecanismo a la Fundación, que se constituye como una mera proveedora de recursos humanos, sin aportar ni infraestructuras, ni medios ni su poder de dirección”, tal y como se recoge en sentencias que declaran una “cesión ilegal de trabajadores” (sentencia 161/2020 de la Sala del Juzgado de lo Social n.º 1 de Gijón, de 17 de julio). En este sentido, la Intervención reitera la necesidad de que, en las propuestas para estas contrataciones, el Informe emitido por el Servicio Jurídico profundice en su análisis, a fin de evitar las sentencias desfavorables que se producen por cesión ilegal de trabajadores, condenando a que sea la Universidad la que debe readmitir al trabajador.

Por todo ello, se recomienda se modifiquen los procedimientos inefectivos, se promueva el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de estas disposiciones, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal, exigiendo responsabilidades por las actuaciones irregulares y probadas por sentencias judiciales, que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo, y cuyas consecuencias económicas (incorporaciones e indemnizaciones) amenazan los límites presupuestarios para afrontar los gastos de personal.

Asimismo, teniendo en cuenta que los tribunales dan una situación transitoria de trabajador indefinido, que no fijo, y advierten que es “sin perjuicio del establecimiento de los sistemas de acceso como empleado público”, es este el mandato que se debe atender y resolver las distintas situaciones en base a las necesidades y



posibilidades que asiste a la Universidad y que conlleva una adecuada planificación. Y dado que, la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, recoge en su artículo 19.6.c) que no computarán para el límite máximo de tasa de reposición de efectivos, *«las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial»*, la Universidad debería considerar el incluir en la correspondiente oferta de empleo público, los puestos que desempeña este personal, estando éstos obligados a presentarse a las convocatorias que se realicen para dichas plazas. No vulnerando así, los derechos que asisten a todo ciudadano en posesión de la cualificación necesaria, a optar a un empleo en la Universidad.

Lo que se traslada, para su conocimiento, en el presente informe de fiscalización «a posteriori», a los efectos oportunos.



INF. NOM. 09/21 y 10/21-NÓMINAS DE LOS MESES DE SEPTIEMBRE Y OCTUBRE

NÓMINA DEL MES DE SEPTIEMBRE

- Se tramitan los siguientes contratos de carácter temporal:
 - **11** contratos por obra y servicio para la realización de proyectos específicos de investigación, como personal de apoyo científico-técnico, **4** prórrogas de contrato y **4** ceses.
 - **2** contratos de personal investigador de Acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, en el marco del programa “Ayudas Juan de la Cierva-Incorporación” (1) y del “programa “Clarín” ayudas postdoctorales del Principado de Asturias (1); este último en ejecución de sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, que estima el recurso contencioso-administrativo contra la Resolución de 28 de diciembre de 2018 de la Consejería de Educación y Cultura, ampliando esta ayuda al beneficiario por un periodo de 14 meses.
 - **12** contratos como personal investigador predoctoral en formación, al amparo del art. 21 de la Ley 14/2011 de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación dentro del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad: ayudas para la Formación de Doctores (11) y ayudas para la Formación de Profesorado Universitario (1) y **2** ceses.
 - **539** contratos temporales de PDI en las figuras de: Profesor Asociado, Profesor Asociado de CC. de la Salud, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Sustituto, Profesor Laboral Interino y Profesores Eméritos.
- Nombramiento de **1** Catedrático de Universidad y **3** Profesores Titulares (concurso convocado por Resolución de la Universidad de Oviedo de fecha 26 de marzo de 2021).
- Se abonan retribuciones al PDI por los siguientes conceptos:
 - Plazas vinculadas en concepto de guardias médicas, ensayos clínicos y programas especiales vinculados.
 - Complemento autonómico por méritos de Investigación, a PDI funcionario e interino, una vez concedida la evaluación positiva de su actividad investigadora.
 - Complemento autonómico de Gestión a PDI funcionario (Acuerdo del Consejo Social de 29/06/2021), que ha finalizado el desempeño de cargo académico retribuido.
- Se tramita el nombramiento de **6** funcionarios Interinos Personal de Administración y Servicios, para cubrir puestos de trabajo de acuerdo a las siguientes causas de interinidad, reguladas en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público: a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera (3), b) sustitución transitoria de titulares (1), y c) la ejecución de programas de carácter temporal (2).
- Se tramitan **2** contratos como Personal Laboral de Administración y Servicios: **1** para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva o amortización y **1** fijo del Catálogo de Puestos del Personal Laboral (concurso-oposición restringido convocado por Resolución de la Universidad de Oviedo de 11 de diciembre de 2020).
- Se tramita el alta del contrato de XXXXX (Director del Coro Universitario), con fecha 1 de septiembre de 2021 hasta el 30 de junio de 2022, en cumplimiento de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de fecha 27 de febrero de 2015, que lo declara personal laboral indefinido no fijo y con carácter discontinuo.
- Reconocimiento de la categoría profesional adquirida como personal laboral a XXXXX, desde la toma de posesión como funcionario de carrera y la continuidad en su progresión en la carrera horizontal.
- Se abonan retribuciones al Personal de Administración y Servicios por los siguientes conceptos:



- Gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral, de acuerdo con lo establecido en las Bases de Ejecución del presupuesto para el ejercicio 2021, artículos 44 y 52.7: por tareas propias de su puesto de trabajo desarrolladas en sábados, domingos y/o festivos; por realizar tareas de apoyo administrativo para el desarrollo de Títulos Propios; por apoyo en actividades organizadas por terceros; por colaborar en actos protocolarios en funciones diferentes a las de su puesto de trabajo y gastos de manutención por el desarrollo de actividades que se prolonguen durante la jornada de mañana y tarde y no den lugar a la correspondiente liquidación de comisión de servicios.

Revisada la documentación tramitada se observan la siguientes Incidencias:

1.º- En relación a la formalización de **contratos por obra o servicio para la realización de proyectos específicos de investigación como personal de apoyo técnico**, se continúan formalizando:

- Con personas que han suscrito sucesivos contratos, siendo en algunos casos el objeto de la contratación el mismo proyecto de investigación. Esto sucede con el personal contratado para los proyectos:
 - o «PRUEBAS DE SOFTWARE MAS ALLA DE LAS UNITARIAS Y DE SQL-TESTBUS». I.P. PABLO J. TUYA GONZÁLEZ
 - o «ANÁLISIS HIGROTÉRMICO, ESTRUCTURAL Y DE RESISTENCIA AL FUEGO DE NUEVOS FORJADOS MIXTOS INDUSTRIALIZADOS HLE-MADERA, ESTUDIO NUMÉRICO Y EXPERIMENTAL». I.P. FELIPE ÁLVAREZ RABANAL.

La persona contratada para este proyecto, ha formalizado contratos sucesivos desde el 2016 dentro de la misma línea de investigación, reiterando en algunos de los contratos las mismas tareas.

Por parte de esta Intervención, hemos de insistir en lo ya expuesto en informes sobre las variaciones de la nómina que se emiten mensualmente, en relación con la reiteración de contratos para un mismo trabajador, el no tramitar la prórroga correspondiente o adecuación del plazo del contrato a la duración del proyecto de investigación. En estos casos, debería quedar suficientemente acreditado que cada uno de los contratos está vinculado a una fase parcial y temporal del proyecto pues de lo contrario ya se han pronunciado numerosas sentencias al respecto, entre las que podemos señalar la *sentencia del Juzgado de lo Social n.º 6 de Oviedo, de 14 de marzo de 2018*, que en una situación similar, de encadenamiento de sucesivos contratos de obra o servicio para un mismo proyecto de investigación recoge que: «...Tres de los contratos (...) tenían exactamente el mismo objeto, por lo que la parcelación temporal en la prestación de servicios no tiene más fundamento que el conseguir una financiación externa que cubriese los gastos derivados de la contratación; todo lo cual determina una irregularidad en la contratación que se extiende a los ulteriores contratos celebrados, dado el encadenamiento de contratos».

- Nuevos contratos para el mismo proyecto y el mismo candidato, que deberían haber sido tramitados como prórrogas, como es el caso del proyecto:

o «**NANOPARTÍCULAS DE CARBONO DISEÑADAS Y FUNCIONALIZADAS AD HOC COMO FASES SENSORAS: PROYECCIÓN (BIOTECNOLÓGICA EN EL CONTEXTO DE 10MT/INDUSTRIA)**»; I.P. Dña. Rosana Badía Laiño.

La persona contratada como personal de apoyo científico-técnico, ha formalizado con anterioridad sucesivos contratos para un mismo proyecto de investigación, alternando dichos contratos con colaboraciones en proyectos de investigación (FUO-268-20 y FUO-095-20), según consta en el certificado aportado por la FUO. La referencia a la figura de colaborador de proyecto de investigación, sin especificar en qué consiste la misma, no permite conocer si existe alguna relación con las actividades que desarrolla en los contratos suscritos con la Universidad. Con el consiguiente riesgo de que dichas colaboraciones puedan ser utilizadas en posibles reclamaciones laborales desfavorables a la Universidad por contrataciones irregulares y el perjuicio económico que de ello deriva.

- Se tramitan prórrogas de contratos, si bien es lo correcto en casos de *renovación o prórroga del proyecto y de su financiación o subvención, sin cambio del objeto y sin solución de continuidad*, sin embargo, no ha sido el



procedimiento seguido en contrataciones anteriores formalizadas con la persona a la que ahora se prorroga el contrato.

- Se formalizan contratos con personas que también han sido becarios o han suscrito anteriores contratos con la FUO, en ocasiones con el mismo IP; esta sucesión de contratos entre Universidad de Oviedo y la FUO podría ser una situación determinante para las reclamaciones laborales con sentencias desfavorables a la Universidad, en las que ya se ha puesto de manifiesto que la FUO actúa como mera intermediaria de mano de obra para que desarrollen su trabajo en esta Universidad, estando sujetas únicamente a las instrucciones, órdenes o requerimientos que les dirige directamente el Departamento en el que están encuadradas, añadiendo como prueba declaración de testigos que vienen a confirmar el incumplimiento de la normativa.

2.º- En relación a la **contratación temporal de PDI en la figura de Profesor Ayudante Doctor**, por parte de esta Intervención se ha emitido la siguiente nota de reparo n.º 342/2021, a la tramitación del expediente de gasto plurianual para dicha contratación:

«Una vez examinada la documentación, esta Intervención manifiesta que, al tratarse de un gasto plurianual que supera el límite de los 4 ejercicios al que pueden aplicarse, deberá ser autorizada la ampliación de dicho límite por el Consejo Social, a propuesta del Consejo de Gobierno, de acuerdo a las exigencias establecidas en la normativa de aplicación:

Artículo 29 del Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario, aprobado por Decreto Legislativo 2/1998, de 25 de junio.

Artículo 4 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Social de la Universidad de Oviedo.

Asimismo, en cumplimiento de la normativa presupuestaria en la ejecución del gasto, todo compromiso de gasto debe ser autorizado por el órgano competente con carácter previo a su realización, por lo que deberá incorporarse al expediente la correspondiente Resolución de autorización del gasto de la Gerente, tal y como se establece en el artículo 20.3 de las Bases de Ejecución del Presupuesto 2021.

Por otro lado, se comprueba en el listado de Avance de la Aplicación Universitat-UXXI Económico que se establece un porcentaje para la quinta anualidad (100%) en un gasto plurianual, lo cual no procede, y además permite tramitar el documento contable correspondiente (ver listado).

Asimismo, tal y como ya se indicó anteriormente, el documento contable de ejercicios posteriores, deberá mencionar la normativa de aplicación: el artículo 29 del Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario».

Con fecha 1 de octubre se reitera la deficiencia observada mediante nota reparo n.º 382/2021:

«Visto el escrito de alegaciones de la Vicegerente de Asuntos Económicos a la nota de reparo 342/2021 en relación a la tramitación del expediente de gasto plurianual para la contratación temporal de Personal Docente en la modalidad de Profesor Ayudante Doctor, esta Intervención manifiesta que, no se podrán tramitar los expedientes referidos hasta que se resuelva la legalidad contable exigida, la exoneración del límite de 4 ejercicios que recoge la normativa de aplicación:

Artículo 29 del Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario, aprobado por Decreto Legislativo 2/1998, de 25 de junio.

Artículo 4 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Social de la Universidad de Oviedo».

Con fecha 12 de noviembre de 2021, se acuerda por el Pleno del Consejo Social la ampliación a 5 años del gasto plurianual para la convocatoria de 67 plazas de Profesor Ayudante Doctor (Resolución del Rector de 11 de junio de 2021) hasta el ejercicio 2026.

3.º- En relación al **abono de gratificaciones por servicios extraordinarios** a XXXXX y a XXXXX, por la realización de tareas de apoyo administrativo en el desarrollo del “Máster en Túneles y Obras Subterráneas”



(periodo octubre de 2020 a julio de 2021) y “Máster en Periodontología” (periodo del 17-03-2021 al 26-05-2021), respectivamente; se aporta como justificación del horario en el que se realizan las tareas remuneradas, escrito de los Directores de los referidos Títulos Propios, en el que certifican el n.º total de horas y la franja horaria en la que se han realizado fuera de la jornada de trabajo. Pero no se incluye ningún documento que permita acreditar la realización de dicho horario fuera de la jornada de trabajo, por lo que se recomienda, además, justificar dichos periodos mediante los informes del control horario en relación con los registros de fichajes realizados.

4.º- En relación al **reconocimiento de la categoría profesional adquirida como personal laboral a XXXXX**, desde su toma de posesión como Funcionario de Carrera, así como su continuidad en la progresión de la carrera horizontal en la Universidad de Oviedo, se solicita completar el expediente con la documentación que acredite el referido derecho y, en su caso, el Informe del Servicio Jurídico sobre reconocimiento del mismo, dado que la Resolución de la Comisión de Control de la carrera horizontal del PAS de la Universidad de Oviedo que estima la solicitud de XXXXX, no recoge los Fundamentos que pueden regular el derecho reconocido.

Recibido escrito de la Jefa de Servicio de Gestión de Personal, en el que se relacionan los hechos que dieron lugar al reconocimiento referido y no aportando lo solicitado, se reitera la solicitud de documentación a la Gerente en los siguientes términos:

«... no hay fundamentos de derecho que avalen el reconocimiento de la categoría en la carrera profesional desde el 23 de julio de 2018 a XXXXX, con vinculación laboral por sentencia n.º 48/2018 del Juzgado de lo Social 6 de Oviedo, de fecha 31 de enero, como personal “indefinido no fijo”, pasando a la condición de funcionario en fecha 20 de mayo de 2021.

La singularidad de su vinculación con la Universidad en periodo anterior debe ser interpretada y, por tanto, aportar la normativa/jurisprudencia que fundamente la legalidad de la adopción por la Universidad de ese derecho.

Por otro lado, la Comisión de Control no debe otorgar derechos, debe informar, y será el órgano competente, en este caso la Gerencia, la que deberá resolver. Por tanto, deberá emitir el acto administrativo fundamentado para dotar de eficacia al mismo».

A fecha de emisión de este informe no se ha recibido la documentación solicitada, por lo que **se reitera dicha petición**, pues de no existir normativa/jurisprudencia que lo justifique, el reconocimiento del derecho autorizado carecería de validez.

NÓMINA DEL MES DE OCTUBRE

- Se tramitan los siguientes contratos de carácter temporal:
 - **6** contratos por obra y servicio para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica como personal de apoyo científico-técnico; **1** prórroga de contrato y **5** ceses.
 - **1** contrato de Acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, en el marco del programa plurianual de investigación sobre el cáncer (2021-2024), recogido en el convenio de colaboración suscrito entre la Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad y la Universidad de Oviedo.
 - **7** prórrogas de contratos predoctorales, programa de ayudas para la Formación del Profesorado Universitario (FPU), de acuerdo a lo establecido en la Ley 2/2021 de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y la Orden Ministerial por la que se regula el procedimiento para la prórroga de contratos predoctorales.
 - **1** cese de contrato de Personal Investigador subprograma Juan de la Cierva.
 - **100** contratos de carácter temporal de Personal Docente e Investigador en las figuras de: Profesor Ayudante Doctor, Profesor Asociado, Profesor Asociado CC. De la Salud, Profesor Laboral Interino, Profesor Sustituto,



- **2** contratos en régimen laboral de carácter indefinido como Profesor Contratado Doctor.
- Se abonan retribuciones al PDI por los siguientes conceptos:
 - Plazas vinculadas en concepto de guardias médicas, programas especiales vinculados y ensayos clínicos.
 - Ayudas sociales de matrícula de estudios universitarios, curso académico 2020/2021 y Ayudas sociales para la financiación total o parcial de la matrícula en los cursos generales de lenguas organizados por la Universidad de Oviedo, destinadas al Personal Docente e Investigador de la Universidad de Oviedo.
- Se tramitan **4** contratos de carácter temporal de Personal Laboral de Administración y Servicios por las siguientes causas: sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (1), sustituir a trabajadores que se acogen a la jubilación especial a los 64 años (R.D. 1194/85, de 17 de julio, Normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo) (1) y 2 contratos a tiempo parcial, 1 de trabajador que se acoge a una jubilación parcial del 50% y de la persona contratada para sustituir dicha jubilación parcial (1).
- Se tramita **1** contrato de personal de Administración y Servicios fijo del Catálogo de Puestos del Personal Laboral (concurso-oposición libre convocado por Resolución de la Universidad de Oviedo de 28 de enero de 2021).
- Nombramiento de **11** funcionarios Interinos, Personal de Administración y Servicios, para cubrir puestos de trabajo de acuerdo a las siguientes causas de interinidad, reguladas en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público: a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera (9); b) sustitución transitoria de titulares (1); d) el exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses con destino en el Centro Internacional del Postgrado (1).
- Se abonan retribuciones al Personal de Administración y Servicios por los siguientes conceptos:
 - Gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral recogidas en el artículo 44 de las Bases de Ejecución del presupuesto 2021: por tareas propias de su puesto de trabajo desarrolladas en sábados, domingos y/o festivos; por apoyo en actividades organizadas por terceros; y por realización de tareas de apoyo administrativo para el desarrollo de Títulos Propios.
 - Carrera Profesional de personal funcionario y laboral de Administración y Servicios correspondiente al reconocimiento de una nueva categoría.
 - Ayudas sociales de matrícula de estudios universitarios, curso académico 2020/2021 y Ayudas sociales para la financiación total o parcial de la matrícula en los cursos generales de lenguas organizados por la Universidad de Oviedo, destinadas al Personal funcionario y laboral de Administración y Servicios de la Universidad de Oviedo
 - Compensación por jubilación e incapacidad permanente, de conformidad con el artículo 66 del Primer Convenio Colectivo del Personal laboral de la Universidad de Oviedo, a XXXXX la cantidad de 27.427,73 € y a XXXXX la cantidad de 20.242,35 €.
- En **ejecución de sentencia** n.º 17/21 del Juzgado de lo Social n.º 6 de Oviedo, de fecha 11 de enero de 2021, se declara la condición de la XXXXX como trabajadora laboral indefinida no fija de la Universidad de Oviedo hasta el 31-12-2020, con una antigüedad referida al 15-01-05, dentro de la categoría profesional de Licenciada, debiendo abonarle la cantidad de 12.172,78 €, en concepto de diferencias salariales correspondientes al periodo comprendido entre el 01-02-19 y el 31-01-20.

XXXXX formalizó contratos temporales de obra o servicio para proyectos de investigación desde el 15-01-05 con la Universidad de Oviedo, que se alternaban con contratos de la FUO.

La sentencia reconoce que los proyectos objeto de los contratos carecían de una especificidad propia dentro de la actividad del Dpto. de Bioquímica y Biología Molecular, cuyas actividades comunes y ordinarias conforman una tarea investigadora permanente. Es el Director del Instituto de Biotecnología de Asturias quien



certifica que la demandante viene realizando regularmente labores de apoyo técnico a los integrantes de la Unidad de Biomedicina y Salud Animal dentro del Grupo de Virología y Parasitología Molecular, y que según la sentencia son de “carácter estructural y permanente”. Siendo corroborado por la prueba testifical de personal del referido departamento, manifestando que siempre había realizado las mismas tareas de apoyo a todo el grupo de investigación.

Asimismo, señala la sentencia que observando la cadena de contrataciones entre ambas entidades, Universidad y FUO, se llega a la conclusión de que *«la contratación de la actora por parte de la Fundación no cabe sino atribuirla a un reparto entre ellas de las labores investigadoras, pasando la demandante de una a otra entidad para continuar desarrollando en realidad la misma actividad...desarrollando siempre sus funciones en el Departamento de Bioquímica y Biología Molecular de la Universidad, y siempre bajo la dirección del mismo investigador principal XXXXX...por lo que tales periodos de contratación de la FUO debe considerarse como de prestación de servicios efectivos para la Universidad, con las consecuencias inherentes a ello en orden al devengo de antigüedad y salarios, si bien con responsabilidad exclusiva en este sentido de la Universidad...»*

▪ En **ejecución de sentencia** 1482/2021 de 29 de junio, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias se condena a la Universidad de Oviedo a abonar a XXXXX (indefinida no fija por sentencia) la cantidad de 9.107, 45 €, que se incrementarán en el diez por ciento por interés de mora, en concepto de diferencias salariales generadas en el período comprendido entre el 17 de mayo de 2017 y el mes de septiembre de 2019.

Revisada la documentación tramitada se observan la siguientes Incidencias:

1.º- En relación a la formalización de **contratos por obra o servicio para la realización de proyectos específicos de investigación como personal de apoyo técnico**, se observa que:

- Se siguen formalizando con personas que han suscrito contratos sucesivos para la realización de proyectos de investigación, en ocasiones para un mismo proyecto, como sucede con el personal contratado en los siguientes proyectos:

- «RECEPCIÓN, ETIQUETADO Y ANÁLISIS GENÉTICO DE LAS MUESTRAS ENVIADAS POR LA IGP “TERNERA ASTURIANA PARA LA COMPROBACIÓN DE SU IDENTIDAD GENÉTICA». CN-21-024. IP DÑA. MARÍA TRINIDAD PÉREZ MENDEZ.
- «DESARROLLO DE UN MÉTODO DE ICP-MS PARA ANALIZAR CÉLULAS INDIVIDUALES Y SU APLICACIÓN PARA MEDIR LA INCORPORACIÓN DE METALES CON ÉNFASIS DE NANOPARTÍCULAS SINTETIZADAS DE FE304», I.P. D. JÖRG BETTMER.

Asimismo, la persona contratada en este último proyecto consta, además, según certificado de su actividad investigadora, que es miembro del equipo investigador, tanto en un periodo coincidente con uno de sus contratos como en un periodo en el que no tiene relación contractual con la Universidad.

Por parte de la Intervención, se siguen reiterando las consecuencias negativas que pudieran derivar de las contrataciones sucesivas, cuando el objeto del contrato no está suficientemente determinado y se reiteran las actividades, pues todo ello es incompatible con las exigencias de autonomía y sustantividad recogidas en el Estatuto de los Trabajadores para la celebración de los contratos temporales de obra o servicio. Lo que podría determinar una irregularidad en la contratación, calificando los contratos como celebrado en fraude de ley.

Por otro lado, se considera que el Servicio Jurídico en sus informes no debe cargar la responsabilidad al Investigador Principal, cuando es la Universidad la responsable de la contratación. El Investigador Principal debe ser el responsable único de los trabajos realizados.

- Se tramita una prórroga de contrato, siendo el procedimiento correcto en los casos de renovación o prórroga del proyecto y de su financiación o subvención, para el proyecto: «ESTUDIO DE MAGNETISMO 3D EN GEOMETRÍA CILÍNDRICA PARA TECNOLOGÍAS EMERGENTES CON AHORRO ENERGÉTICO: EFECTOS TEMOMAGNÉTICOS» MCI-20-PID2019-108075RB-C32, IP Víctor Manuel de la Prida. Sin embargo, no ha sido el procedimiento seguido en contrataciones anteriores formalizadas con la misma persona a la que ahora se prorroga el contrato, y que ya fue objeto de informes por parte de esta Intervención, pues la reiteración de



contratos para un mismo trabajador, así como la no tramitación de las prórrogas correspondientes o adecuación del plazo del contrato a la duración del proyecto de investigación, puede derivar en reclamaciones laborales con sentencias desfavorables a la Universidad por encadenamiento de contratos.

- Se formalizan contratos por obra o servicio para la realización de proyectos de investigación con personas que también han suscrito anteriores contratos con la F.U.O. El devenir de estas personas, tal y como recogen algunas sentencias, pasando de una a otra entidad, es para continuar desarrollando la misma actividad y bajo la dirección del mismo IP. Situación ésta determinante para la reclamación laboral y sentencias desfavorables a la Universidad, debiendo asumir el coste de dicho personal al integrarse en la plantilla de la Universidad como personal laboral indefinido no fijo.

2.º- En relación al **nombramiento** de XXXXX como **funcionaria interina por acumulación de tareas** con destino en el Centro Internacional de Postgrado, incluido en esta nómina, se emite nota de reparo n.º 410/2021 y posterior informe 43/2021 con las siguientes observaciones:

«1.º- Con fecha 19 de octubre de 2021, esta Intervención emite la siguiente nota reparo n.º 410/2021 al nombramiento referenciado:

“En la nómina del mes de octubre del ejercicio 2021, se incluyen las retribuciones de XXXXX, correspondientes a su nombramiento como funcionaria interina por acumulación de tareas, en la Escala Auxiliar Administrativa, con destino en el Centro Internacional de Postgrado, por un periodo de 6 meses, del 22-09-2021 al 21-03-2022.

A la vista de la documentación aportada sobre dicho nombramiento, se constata que esta persona ha tenido varios nombramientos como funcionaria interina en la Universidad de Oviedo desde el 11-10-2019, entre los que se incluye otro nombramiento por acumulación de tareas por un periodo de 5 meses y 12 días, desde el 19-10-2020 al 31-03-2021. Por lo que se incumple el requisito exigido en el artículo 10.1d) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuanto al tiempo máximo de duración “nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses”.

Debemos entender que la ley busca evitar situaciones fraudulentas, usando este nombramiento para cosa distinta de la acumulación de tareas por una punta de trabajo. Lo hace definiendo el tope de nueve meses como límite absoluto, objetivo y estricto del nombramiento.

La ley busca que no exista ninguna posibilidad de prolongación de esta interinidad temporal, ninguna expectativa de continuidad y así es coincidente con la regulación de la contratación laboral temporal por acumulación de tareas.

*Parece que el recurso a la forzosa interrupción de la relación contractual por nueve meses cada año debe ser entendido para la ruptura de expectativas de continuidad y si lo que se hace en la Universidad de Oviedo es recurrir a las bolsas de interinos e ir enlazando distintos nombramientos por distintas causas, tal vez se produzcan algunos ahorros de costes de selección, pero se produce también **un fraude de ley** al generar y alimentar por otra vía las expectativas de continuidad que la ley ha buscado romper.*

En consecuencia, dada la superación del período máximo establecido en la normativa de aplicación vigente para el nombramiento de funcionarios interinos por exceso o acumulación de tareas no procede la formalización de dicho nombramiento”.

2.º- Con fecha 25 de octubre se recibe escrito del Vicegerente de Recursos Humanos con las siguientes alegaciones:

“...Esta Vicegerencia ha procedido a proponer el nombramiento de un funcionario interino por exceso o acumulación de tareas entendiendo que, por el hecho de que su nombramiento corresponda al Rector como único órgano competente, no supone impedimento legal alguno al ser destinado el funcionario a otro puesto distinto por lo que no afectaría el límite de los nueve meses dentro del periodo de los dieciocho meses, dado que el tiempo de desempeño es para afrontar un exceso de tareas en un destino concreto y sin opciones de prolongación. Es



decir, considerar la Universidad como centro gestor único a la luz del nombramiento, constituye una limitación que la norma no establece.

Lo que la norma intenta evitar es que se trate como “acumulación de tareas” lo que en realidad es una necesidad estructural, y por ello fija ese máximo temporal. Pero el máximo ha de entenderse referido a la “causa” que justifica el nombramiento, no al tiempo que un funcionario interino pueda estar nombrado cuando el nombramiento obedezca distintas causas.

Entiende esta Vicegerencia que aplicar la limitación temporal por acumulación de tareas a un funcionario interino en un puesto diferente resultaría contrario a los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público y vulneraría las legítimas expectativas de trabajo que le corresponden según su situación en las listas o bolsas de reserva generadas tras los procesos selectivos, como procedimiento reglado y público.

Asimismo, es preciso señalar que estamos ante una figura de régimen estatutario y no laboral, y la propia norma establece que “El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera”, por lo que atender como justificación a las expectativas de continuidad como generadoras de fraude de ley, no constituye un hecho fáctico - demostrable, objetivo y no cuestionado-, por cuando esas expectativas constituyen una valoración del sujeto y serían inherentes a la condición de interino en listas o bolsas de reserva, y asociadas a cualquiera de las circunstancias que conlleven el nombramiento como tales.”

Asimismo, se hace referencia en las alegaciones, a la sentencia 112/2018 del Juzgado contencioso-administrativo n.º 1 de Vigo de fecha cuatro de junio de dos mil dieciocho.

3.º- Es tan amplia la jurisprudencia al respecto del uso y/o abuso de esta figura temporal de contratación recogida en el art. 10.1d) del E.B.E.P., por lo que quedarnos con las partes que consideramos, sacadas del contexto general de las respectivas sentencias, no va a aclarar en la Universidad de Oviedo las diferentes interpretaciones que parecen existir vistas las alegaciones. Más bien deberíamos concretar teniendo en cuenta que “el contrato eventual por acumulación de tareas en la Administración originado por un déficit de personal exige aludir a las concretas circunstancias extraordinarias que lo justifiquen” y así es manifestado por el Alto Tribunal en sus Sentencias (última 983/2020 de 10 de noviembre Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2323/2018). Por ello se insiste en la necesidad de que este déficit de personal sea una esta circunstancia puntual, extraordinaria, o no previsible, debiendo acreditarse por la empleadora y exigiendo una prueba más precisa y exhaustiva de las concretas y específicas circunstancias concurrentes en esa plantilla, el número de puestos de trabajo y las vacantes existentes en la misma, de lo que pueda deducirse la concurrencia de tales circunstancias extraordinarias. El déficit de personal solamente podría justificar el uso de esta figura contractual cuando este aparezca de forma puntual, imprevisible y/o sobrevenido, no cuando este déficit sea un problema que existe en la plantilla en general, siendo la Administración quien debe dar más datos acerca de ello, lo cual supone, restringir y acotar más su uso.

Cuestión esta que parece no darse en la Universidad de Oviedo cuando se contrata por esta modalidad para los mismos departamentos o trabajos. Podría entenderse el argumento de limitar la concurrencia que afectaría a la persona, pero también es verdad que el límite lo dispone por nombramiento y no por puesto de trabajo.

Conclusión:

Dada la proliferación de casos y de interpretaciones, considerando el riesgo del abuso y la posibilidad de contratar en fraude de ley, así como la obligación de evitar la precariedad en el empleo, por esta Intervención, se considera conveniente que esa Gerencia se apoye en un informe del Servicio Jurídico, que pueda discernir casuística y normativa aplicable en la contratación a realizar en base al artículo 10.1d) del E.B.E.P., al momento de valoración de la propuesta y antes de su formalización.»

3.º- En relación al **abono de gratificaciones por servicios extraordinarios** de acuerdo a lo establecido en el art. 44 de las Bases de Ejecución del Presupuesto de la Universidad de Oviedo para el 2021 al siguiente personal:



- XXXXX, Jefe de Área Técnica de Informática y Comunicaciones por importe de 300 €, por los servicios realizados los días 17-18-19 de agosto, periodo de disfrute de sus vacaciones, debido a un problema en el servidor de bases de datos de la gestión académica, se solicita información sobre los cálculos realizados para determinar la cantidad que se abona por dicha gratificación.
- XXXXX por la realización de tareas de apoyo administrativo en el desarrollo del Título Propio “Máster en Periodontología” por el periodo comprendido del 06-10-2020 al 10-03-2021, se aporta como justificación del horario en el que se realizan las tareas remuneradas, certificado del Director del referido Máster, en el que se indica el n.º total de horas y la franja horaria en la que se han realizado. Pero no se incluye ningún documento que permita acreditar la realización de dicho horario fuera de la jornada de trabajo, por lo que esta Intervención sigue recomendando, además, justificar dichos periodos mediante los informes del control horario en relación con los registros de fichajes realizados.

A la vista de todo lo expuesto esta Intervención concluye:

1- Que las Sentencias recaídas en el ámbito laboral, declarando el derecho de trabajadores a integrarse en la plantilla de la Universidad de Oviedo como personal laboral indefinido no fijo, en base a hechos probados, que aprecian graves **irregularidades en el cumplimiento de la normativa vigente en materia de contratación temporal** por Obra o Servicio, reiteradas en la Circular 1/2016 de esta Intervención y puestas de manifiesto, tanto en los informes preceptivos en la retención de los créditos para las convocatorias de contratación de este personal, como en la fiscalización de los documentos mensuales de la nómina, se muestran insuficientes para poder evitar las declaraciones judiciales de fraude de ley en el uso de esta figura contractual. Por ello se reitera la necesidad de:

- Analizar las propuestas de contratación del Investigador Principal, con carácter previo a su inclusión en la convocatoria pública realizada por el Vicerrectorado de Investigación.
- No incluir en las citadas convocatorias como nuevas, aquellas contrataciones que deban ser objeto de prórrogas.
- No formalizar contratos con las mismas personas, para los mismos proyectos y mismas tareas, que se van alternando entre la Universidad y la F.U.O. y en los que la Universidad “sigue poniendo todo su mecanismo empresarial, poder de dirección, órdenes y medios, usando como mecanismo a la Fundación, que se constituye como una mera proveedora de recursos humanos, sin aportar ni infraestructuras, ni medios ni su poder de dirección”, tal y como se recoge en sentencias que declaran una “cesión ilegal de trabajadores” (sentencia 161/2020 de la Sala del Juzgado de lo Social n.º 1 de Gijón, de 17 de julio). En este sentido, la Intervención reitera la necesidad de que, en las propuestas para estas contrataciones, el Informe emitido por el Servicio Jurídico profundice en su análisis, a fin de evitar las sentencias desfavorables que se producen por cesión ilegal de trabajadores, condenando a que sea la Universidad la que debe readmitir al trabajador.

Por todo ello, se recomienda se modifiquen los procedimientos inefectivos, se promueva el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de estas disposiciones, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal, exigiendo responsabilidades por las actuaciones irregulares y probadas por sentencias judiciales, que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo, y cuyas consecuencias económicas (incorporaciones e indemnizaciones) amenazan los límites presupuestarios para afrontar los gastos de personal.

Asimismo, teniendo en cuenta que los tribunales dan una situación transitoria de trabajador indefinido, que no fijo, y advierten que es “sin perjuicio del establecimiento de los sistemas de acceso como empleado público”, es este el mandato que se debe atender y resolver las distintas situaciones en base a las necesidades y posibilidades que asiste a la Universidad y que conlleva una adecuada planificación. Dado que, la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, recoge en su artículo 19.6.c) que no computarán para el límite máximo de tasa de reposición de efectivos, «*las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial*», la Universidad debería considerar el incluir en la correspondiente oferta de empleo público, los puestos que desempeña este personal, estando éstos obligados



a presentarse a las convocatorias que se realicen para dichas plazas. No vulnerando así, los derechos que asisten a todo ciudadano en posesión de la cualificación necesaria, a optar a un empleo en la Universidad.

2- Que la provisión de las necesidades docentes en el ámbito de la contratación temporal de personal docente e investigador, deben realizarse atendiendo a los puestos/plazas vacantes, dotados presupuestariamente, y sus transformaciones y necesidades tramitadas conforme a la normativa vigente que le es de aplicación. Respetando los procedimientos de selección establecidos para cada una de las modalidades, con respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Garantizando, asimismo, en aplicación de la normativa de ejecución presupuestaria, la disponibilidad económica para la realización de dichas contrataciones durante el tiempo total de su vigencia. Por ello es necesario que en aquellos supuestos en los que la contratación tengan una vigencia superior a las anualidades fijadas para los gastos plurianuales por el Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario del Principado de Asturias, se ajusten al procedimiento establecido para la exoneración de dichos límites, es decir la aprobación del Consejo de Gobierno y Consejo Social, con carácter previo al sometimiento a fiscalización de los fondos a comprometer en las referidas contrataciones.

3- Que la ley busca evitar situaciones fraudulentas en el nombramiento de funcionarios interinos por acumulación de tareas al definir un tope de tiempo como límite absoluto, objetivo y estricto del nombramiento, evitando así el uso para cosa distinta de la acumulación de tareas por una punta de trabajo. Del mismo modo, la ley busca que no exista ninguna posibilidad de prolongación de esta interinidad temporal, ninguna expectativa de continuidad y así es coincidente con la regulación de la contratación laboral temporal por acumulación de tareas.

Por todo ello, esta Intervención considera necesario justificar siempre las concretas circunstancias extraordinarias que motiven la acumulación de tareas, sin olvidar que el déficit de personal, solamente es posible justificarlo cuando se trate de una cuestión puntual, imprevisible y/o sobreenvenida y no un déficit en la plantilla.

Debemos pues, reiterar la conveniencia de que la Gerencia se apoye en un informe del Servicio Jurídico, que garantice que dichos nombramientos se formalizan conforme a la normativa aplicable.

4- La exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas por las irregularidades en la utilización de la contratación temporal y los nombramientos de personal funcionario interino, establecidas en el Estatuto Básico del Empleado Público en su D.A. Decimoséptima sobre medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público, hace necesario insistir en la obligación de esta Intervención de emitir reparo a todo tipo de contrato que se haya formalizado contraviniendo la normativa vigente.

Lo que se traslada, para su conocimiento, en el presente informe de fiscalización «a posteriori», a los efectos oportunos.



INF. NOM. 11/21 -NÓMINA DEL MES DE NOVIEMBRE

- Se tramitan los siguientes contratos de carácter temporal:
 - **26** contratos por obra y servicio para la realización de proyectos específicos de investigación, como personal de apoyo científico-técnico; **6** prórrogas de contrato y **11** ceses.
 - **6** contratos de personal investigador de Acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación: para el desarrollo del programa plurianual de investigación sobre el cáncer (2021-2024), recogido en el convenio de colaboración suscrito con fecha 6 de abril de 2021 entre la Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad y la Universidad de Oviedo (1); en el marco del convenio de colaboración entre la Universidad de Oviedo y la Fundación ONCE (1); en el marco del Programa de Orientación Postdoctoral (POP), según lo establecido en las bases reguladoras del programa “Severo Ochoa” de Ayudas predoctorales para la formación en investigación y docencia, que permite al personal beneficiario de las mismas, una vez obtenido el título de doctor y antes de iniciar el cuarto año de la ayuda, la financiación para el contrato mencionado (4).
 - **7** ceses de contratos temporales de personal investigador en formación, ayudas predoctorales.
 - **51** contratos de Personal Investigador en Formación, programa “Severo Ochoa de Ayudas Predoctorales para la investigación y la docencia del Principado de Asturias en el año 2020.
 - **45** contratos temporales de PDI en las figuras de: Profesor Asociado, Profesor Asociado de CC. de la Salud, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Sustituto, Profesor Laboral Interino.
 - **27** contratos de PDI como profesor Contratado Doctor.
- Nombramiento de Personal Docente e Investigador Funcionario: **8** Catedráticos de Universidad y **8** Profesores Titulares.
- Se abonan retribuciones al PDI por los siguientes conceptos:
 - Plazas vinculadas en concepto de guardias médicas, programas especiales vinculados, ensayos clínicos.
- Se tramita el nombramiento de **35** funcionarios Interinos, Personal de Administración y Servicios, para cubrir puestos de trabajo de acuerdo a las siguientes causas de interinidad reguladas en el artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público: a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera (10) y b) sustitución transitoria de titulares (25).
- Se tramitan **14** contratos de carácter temporal como Personal Laboral de Administración y Servicios para cubrir puestos de trabajo por las siguientes causas: para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva o amortización (5); sustituir al trabajador que se acoge a la jubilación especial a los 64 años (R.D. 1194/85, de 17 de julio, normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo) (1); y 8 contratos a tiempo parcial, 4 de trabajadores que se acoge a una jubilación parcial del 50% y 4 de las personas contratadas para sustituir dicha jubilación.
- Se abonan retribuciones al Personal de Administración y Servicios por los siguientes conceptos:
 - Gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral recogidas en el artículo 44 de las Bases de Ejecución del presupuesto vigente: por tareas propias de su puesto de trabajo desarrolladas en sábados, domingos y/o festivos; por apoyo en actividades organizadas por terceros; por realización de tareas de apoyo para el desarrollo de Títulos Propios; al personal de la librería por distribuir la jornada habitual entre mañana y tarde cuando no se perciba el complemento de jornada partida por personal adscrito a la librería.
 - Carrera Profesional al personal funcionario y laboral de Administración y Servicios correspondiente al reconocimiento de una nueva categoría.



- Complemento de nivel a personal laboral, conforme a las listas de prelación del concurso de méritos convocado por Resolución del Rector de la Universidad de Oviedo de 4 de noviembre de 2020, en cumplimiento del Primer Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo.

- Complemento de jornada partida correspondiente al periodo de desarrollo de prácticas por personal laboral, de conformidad con el artículo 35 del Primer Convenio Colectivo del Personal laboral de la Universidad de Oviedo.

- Compensación por jubilación, de conformidad con el artículo 66 del Primer Convenio Colectivo del Personal laboral de la Universidad de Oviedo a XXXXX la cantidad de 19.960,65 €.

• En **ejecución de sentencia** n.º 361/2021 del Juzgado de lo Social n.º 1 de Oviedo, de fecha treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno, se declara la nulidad del despido de XXXXX efectuado por la Universidad con efectos de 31 de diciembre de 2020 y condena a la Universidad a la readmisión inmediata de la trabajadora en su puesto de trabajo en las mismas condiciones y derechos en que lo venía desempeñando y a abonarle la cantidad de 11.357,14 € en concepto de diferencias salariales correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de febrero y el 21 de diciembre de 2020.

Previamente, por Resolución del Rector de fecha 28 de julio de 2021, se acuerda ejecutar la sentencia de 26 de mayo de 2021 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, declarando la condición de la XXXXX como trabajadora laboral indefinida no fija de la Universidad de Oviedo hasta el 31-12-2020, con una antigüedad referida al 15-01-2005 y con el abono de diferencias salariales por importe de 12.172,78 € correspondientes al periodo comprendido entre el 01-02-19 y el 31-01-20.

Con fecha 31 de diciembre de 2020, es objeto de despido entendiéndose la actora que se acuerda como represalia por el ejercicio de acciones judiciales.

La sentencia que ahora se ejecuta, recoge que de la valoración conjunta de la prueba: correos enviados por la Gerente de la Fundación Universidad de Oviedo y el Rector al Investigador Principal como respuesta a su solicitud de prórroga del contrato y especialmente de la declaración testifical del propio Investigador Principal, considerada objetiva e imparcial, se puede concluir que *«tal decisión se adoptó únicamente por represalia a la trabajadora por su anterior reclamación en defensa de sus intereses legítimos, pues el fraude en la contratación no se refería al último contrato sino que venía produciéndose desde años atrás y, por tanto, vulneradora de su garantía de indemnidad, lo que implica que el despido deba ser declarado nulo»*.

Revisada la documentación tramitada se observan la siguientes Incidencias:

1.º- En relación a la formalización de **contratos por obra o servicio para la realización de proyectos específicos de investigación como personal de apoyo técnico**, se observa que:

- Se siguen formalizando con personas que han suscrito sucesivos contratos para la realización de proyectos de investigación, siendo este el caso del personal contratado para los proyectos:

- «NANOPARTÍCULAS DE CARBONO DISEÑADAS Y FUNCIONALIZADAS AD HOC COMO FASES SENSORAS: PROYECCIÓN (BIOTECNOLÓGICA EN EL CONTEXTO DE 10 MT/INDUSTRIA)». I.P. Dña. Rosana Badía Laiño.
- «MATERIALES MARTENSITICOS MULTIFUNCIONALES DE NUEVA GENERACIÓN PARA APLICACIONES EN ENERGÍA» I.P. D. Jesús Ángel Blanco Rodríguez.
- «DETERMINACIÓN DEL COEFICIENTE DE ABSORPTIVIDAD MOLAR DE PROTEINAS, EMPLEANDO CROMATOGRAFÍA LÍQUIDA CON DETECCIÓN CONJUNTA POR ESPECTROFOTOMETRÍA VIS-UV E ICP-MS/MS». I.P. D. José Manuel Costa Fernández.

Además de recurrir a una contratación sucesiva en los proyectos relacionados, en algunos casos, se han formalizado varios contratos para un mismo proyecto, que deberían haber sido tramitados como prórrogas, lo que influye claramente en la posibilidad de sentencias desfavorables por encadenamiento de contratos, ya que denotaría que «la parcelación temporal en la prestación de servicios no tiene más fundamento que conseguir la financiación externa que cubriese los gastos derivados de la contratación; todo lo cual determina una irregularidad en la contratación ...» (sentencia del Juzgado de lo Social n.º 6 de Oviedo, de 14 de marzo de 2018).



- Se tramitan prórrogas de contrato que, si bien es lo que procede tramitar en caso de “renovación o prórroga del proyecto y de su financiación o subvención, sin cambio del objeto y sin solución de continuidad”, sin embargo, no ha sido el procedimiento seguido en contrataciones anteriores formalizadas con la persona a la que ahora se prorroga el contrato en los proyectos:

- o «NUEVAS ESTRATEGIAS DE DIAGNÓSTICO PARA LA DETECCIÓN TEMPRANA DEL ADENOCARCINOMA DUCTAL DE PÁNCREAS» MCI-19-RTI2018-095756-B-100, IP Dña. María Jesús Lobo Castañón. Después de un contrato y una prórroga se formaliza un nuevo contrato cuyo objeto es el mismo proyecto.
- o «SISTEMA RADAR DE ALTA RESOLUCIÓN EMBARCADO EN VEHÍCULOS AÉREOS NO TRIPULADOS PARA LA DETECCIÓN DE IEDS ENTERRADOS (SAFEDRONE)». I.P. Dña. Yuri Álvarez López.

Por parte de esta Intervención ya se han emitido informes anteriores respecto de estas contrataciones, pues la reiteración de contratos para un mismo trabajador, así como la no tramitación de las prórrogas correspondientes o adecuación del plazo del contrato a la duración del proyecto de investigación, deriva en muchos casos en reclamaciones laborales con sentencias desfavorables a la Universidad por encadenamiento de contratos.

- Se formalizan contratos con personas que también han sido becarios o han suscrito anteriores contratos con la FUO, por lo que el devenir de estas personas, en ocasiones con el mismo IP, tanto para contratos como para proyectos de investigación es una de las situaciones determinantes para la reclamación laboral y sentencias desfavorables a la Universidad, en las que se pone de manifiesto que la FUO actúa como mera intermediaria de mano de obra para que desarrollen su trabajo en esta Universidad, estando sujetas únicamente a las instrucciones, órdenes o requerimientos que les dirige directamente el Departamento en el que están encuadradas; añadiendo como prueba la declaración de testigos que vienen a confirmar el incumplimiento de la normativa vigente. Debiendo asumir la Universidad el coste de dicho personal al integrarse en la platilla de la Universidad como personal laboral indefinido no fijo.

Debemos señalar la contratación para el proyecto «DETERMINACIÓN DEL COEFICIENTE DE ABSORPTIVIDAD MOLAR DE PROTEINAS, EMPLEANDO CROMATOGRFÍA LÍQUIDA CON DETECCIÓN CONJUNTA POR ESPECTROFOTOMETRÍA VIS-UV E ICP-MS/MS». I.P. D. JOSÉ MANUEL COSTA FERNÁNDEZ, con la misma persona que formalizó varios contratos con anterioridad para un mismo proyecto con el mismo I.P., alternando con contratos para proyectos de investigación con la Fundación Universidad de Oviedo (FUO), siendo en ocasiones también el mismo I.P. Incidencias estas que ya se han puesto de manifiesto por esta Intervención en los correspondientes informes de nómina, indicando que lo correcto hubiera sido tramitar prórrogas de contrato en lugar de nuevos contratos y que si bien los contratos de investigación que se promuevan por los investigadores al amparo del artículo 83 de la LOU, se ejecutaban por la FUO, en todas sus prestaciones, en virtud de la encomienda de gestión vigente en el momento, debería quedar claro en la documentación que se aporta que tipo de contrato se formaliza ya que los proyectos de investigación financiados con subvenciones públicas son de ejecución directa por el presupuesto de la Universidad de Oviedo.

- Se tramita un contrato para el proyecto «GESTIÓN PROYECTO NOCHE EUROPEA DE LOS INVESTIGADORES (G-9) (G9 GREEN NIGHT) UE-21-G9NIGHT-101036041», I.P. D. Juan Carlos Mayo Barrallo, proyecto que se incluyó en la convocatoria extraordinaria del mes de junio para la contratación de personal temporal para la realización de proyectos de investigación tramitada por el Vicerrectorado de Investigación y que fue objeto de reparo n.º 218/2021 en los siguientes términos:

«... Ni el objeto, ni las tareas a realizar pueden acreditar que se trate de un proyecto específico de investigación concreto que permita realizar un contrato de obra y servicio, de acuerdo con la normativa vigente. Se trata de tareas apoyo a la organización interna, elaboración de informes, participación en reuniones, revisión de documentación que obedecen más a una actividad estructural, ordinaria y permanente de la Universidad. Por lo que el tipo de contrato en este supuesto es de obra o servicio determinado.»

Se realizaron las siguientes alegaciones al efecto de subsanar dicho reparo:

«...Desde el Vicerrectorado de Investigación, se considera que la contratación cumple con el art. 15.1 del RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, Estatuto de los Trabajadores, de autonomía y sustantividad propia del



objeto del contrato dentro de la actividad de la empresa, en este caso de la Universidad.

Las tareas técnicas que deberá realizar la persona que sea contratada con cargo al proyecto G9NIGHT (GA number: 101036041), financiado por la Comisión Europea a través de la convocatoria H2020-Excellent Science, Marie Skłodowska-Curie COFUND, coordinado por la Universidad de Oviedo, no pueden ser desempeñadas por el personal contratado actualmente en nuestro Servicio de Investigación ni en ninguna de las otras unidades integradas en el Vicerrectorado de Investigación, como tampoco se ocupan de las tareas desempeñadas por los técnicos contratados actualmente en otros proyectos europeos coordinados por investigadores de esta Universidad.

En nuestro caso, debemos incidir en que la Comisión Europea que concedió el proyecto aprobó el presupuesto presentado sin cuestionar en modo alguno dicha necesidad de contratación, por considerarse habitual y oportuna en este tipo de proyectos consorciados. Y ello es así porque la Universidad coordinadora debe actuar hacia el exterior, como interlocutora entre las 7 universidades socias y la Research Executive Agency (REA), delegada de la Comisión Europea, a través del Project Officer asignado a nuestro proyecto.

Para poder cumplir nuestro compromiso con el consorcio de las Universidades del G9 y ejecutar con pleno cumplimiento esta parte de coordinación técnica es indispensable el contrato propuesto.

Finalmente queremos incidir en que la vigencia del contrato se circunscribe exclusivamente al período de ejecución del proyecto, que finaliza el 30/04/2022, y que en ningún caso ofrece posibilidad alguna de continuidad.»

- Algunos de los contratos formalizados no recogen el objeto de la investigación que se describe en la convocatoria tramitada para la contratación de personal temporal. Teniendo en cuenta que entre los requisitos exigidos para que un contrato por obra o servicio sea considerado válido se encuentra el especificar e identificar suficientemente, en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto y que el trabajador sea ocupado en la obra o servicio objeto de contrato y no en tareas distintas, se deberá cumplir con estas exigencias en todos los contratos de obra o servicio que se formalicen y tanto el objeto como las tareas deberán ser coincidentes con las que recoge la convocatoria para la contratación del personal que previamente fiscaliza esta Intervención.

En el mismo sentido (descripción del objeto y tareas), deberá ser la declaración que realiza el Investigador Principal, pues este es el compromiso que suscribe y de no ser así, carece de valor jurídico tal certificación.

2.º- En relación a la **contratación laboral temporal** de XXXXX, bajo la modalidad de contrato de Acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, **para el proyecto** denominado **«caracterización de los bosques de pino españoles al cambio climático»**, en el marco del **Acuerdo de Colaboración suscrito entre la Universidad de Oviedo y la Fundación ONCE**, se ha emitido por parte de esta Intervención, **Informe ref. 003.21.16 por omisión del preceptivo tramite de fiscalización previa** del referido Acuerdo de colaboración, ya que se ha vulnerado la normativa recogida en el Título III, artículos 8 y siguientes del Reglamento sobre tramitación y aprobación de convenios por la Universidad de Oviedo, y la ausencia de tramitación de las retenciones de crédito necesarias para hacer frente a las obligaciones económicas que conlleva la contratación objeto del Acuerdo, tramitación y fiscalización, que deberían haber sido concluidas con anterioridad a la firma del Acuerdo de Colaboración, el 27 de enero de 2021.

Por Resolución del 27 de septiembre de 2021 del Vicerrector de Relaciones Institucionales y Coordinación, se convalida el Acuerdo de Colaboración entre la Universidad de Oviedo y la Fundación ONCE, sin embargo lo que procedería, conforme al art. 52 de la Ley 39/2021 de Procedimiento Administrativo Común, es convalidar la omisión del acto de fiscalización previa del expediente de gasto para hacer frente a las obligaciones económicas derivadas del Acuerdo de colaboración..., y así se manifiesta en el Informe n.º 40/2021, emitido por esta Intervención; además de recoger las siguientes observaciones:

«...en los Fundamentos de Derecho de la citada Resolución, se expone un análisis del expediente que en todo caso, no procedería en este apartado por no constituir disposición o norma de aplicación, consistiendo el apartado tercero en exponer sus alegaciones y consideraciones respecto a la no obligatoriedad de someter a



fiscalización y expone “no se prevé ninguna aportación económica por parte de la Universidad de Oviedo, por lo tanto, no se requiere la tramitación de ninguna retención de crédito para hacer frente a la contratación que emana de dicho acuerdo, de manera que es evidente que no es preciso someter este acuerdo al órgano interventor».

Esta interpretación se aleja de la establecida en la normativa que es de aplicación como así indica en su artículo 48, la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico en el Sector Público...

Debemos aclarar que, hay compromiso financiero por parte de la Universidad de Oviedo en cuanto se compromete a contratar a XXXXX, lo que conlleva el abono de sus retribuciones, cotizaciones de seguridad social y demás obligaciones tributarias, asumiendo otros gastos que se devienen en el desarrollo del proyecto de investigación y los que correspondan como personal contratado temporal sujeto a Convenio Colectivo etc.

Los compromisos del Convenio son concretos y evaluables por ambas partes y la Fundación Once aporta la cantidad de salario y seguridad social exclusivamente.

Y la Universidad debe tener capacidad para afrontar la financiación de este compromiso con la persona contratada con la que se obliga por contrato.

Por lo expuesto, se insiste en aclarar que es objeto de fiscalización previa el propio Convenio, ya que es un acto susceptible de producir obligaciones de carácter económico.»

Asimismo, se les recuerda la documentación que, con carácter general, debe acompañar a la petición del informe de fiscalización de la Intervención: propuesta de acuerdo y texto del convenio, memoria justificativa, memoria económica, Informe del Servicio Jurídico, Informes preceptivos cuando procedan, documentación contable y en su caso, propuestas de resolución vinculadas al acto.

3.º- En relación a la **concesión y abono de una gratificación** a XXXXX, personal laboral adscrito a la librería universitaria, se tramita en base a lo recogido en el artículo 44.17 de las Bases de ejecución del presupuesto de la Universidad de Oviedo para el 2021 «*Cuando por exigencias del servicio deba distribuirse la jornada habitual entre la mañana y la tarde y no se perciba el complemento de jornada partida, será abonada una cuantía semejante al importe de dicho complemento o la parte proporcional que corresponda en función de los días en que el puesto haya sido desempeñado con jornada de mañana y tarde*»; sin embargo, la jornada partida que se pretende retribuir en esta nómina como gratificación, se regula en el «*primer Convenio Colectivo del personal laboral de la Universidad de Oviedo*», devengándose el derecho al cobro, si así está establecido en los puestos de trabajo de la correspondiente relación de puestos laborales, no siendo este el caso.

Según consta en la documentación aportada, tampoco se realiza un mayor número de horas de las que corresponden a su jornada laboral, por lo que no queda acreditado su tramitación como gratificación por servicios extraordinarios, pues en ese caso se deberá justificar el trabajo realizado fuera de su jornada habitual, de acuerdo al Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo. Asimismo, el certificado del centro gestor deberá cumplir con los requisitos mínimos para poder determinar el derecho económico a abonar.

Esta Intervención, mantiene su criterio en cuanto a retribuir la jornada partida al personal que ocupe el referido puesto adscrito a la Librería Universitaria, por lo se deberá establecerse este tipo de jornada de acuerdo a los cauces exigidos por la normativa de aplicación, quedando recogida en el catálogo de puestos de trabajo del personal laboral de la Universidad de Oviedo.

4.º- En relación al **abono de gratificación por servicios extraordinarios** a XXXXX, Jefe de Área Técnica de Informática y Comunicaciones, incluida en la nómina de octubre por importe de 300 €, como retribución a los servicios realizados los días 17-18-19 de agosto, periodo de disfrute de sus vacaciones, debido a un problema en el servidor de bases de datos de la gestión académica, esta Intervención solicitó información sobre los cálculos realizados para determinar la cantidad que se abona por dicha gratificación.

En la nómina que se tramita en este mes de noviembre, se incluye Resolución del Rector por la que se concede una gratificación a XXXXX, por importe de 140,19 €, diferencia con el importe abonado como gratificación en el mes de octubre (300 €), indicando que la cuantía tramitada no era el cálculo que procedía por el trabajo de carácter urgente y extraordinario realizado por el trabajador, que se debería corresponder con 3



días laborales teniendo en cuenta las retribuciones del funcionario en el mes de agosto (146,73 € por día trabajado), periodo de realización de los servicios extraordinarios.

5.º- En relación al **reconocimiento de la categoría profesional adquirida como personal laboral** a XXXXX, desde su toma de posesión como Funcionario de Carrera, tramitado en la nómina del mes de septiembre, y la solicitud por parte de esta Intervención a la Gerencia en los siguientes términos:

«... no hay fundamentos de derecho que avalen el reconocimiento de la categoría en la carrera profesional desde el 23 de julio de 2018 a XXXXX, con vinculación laboral por sentencia n.º 48/2018 del Juzgado de lo Social 6 de Oviedo, de fecha 31 de enero, como personal “indefinido no fijo”, pasando a la condición de funcionario en fecha 20 de mayo de 2021.

La singularidad de su vinculación con la Universidad en periodo anterior debe ser interpretada y, por tanto, aportar la normativa/jurisprudencia que fundamente la legalidad de la adopción por la Universidad de ese derecho.

Por otro lado, la Comisión de Control no debe otorgar derechos, debe informar, y será el órgano competente, en este caso la Gerencia, la que deberá resolver. Por tanto, deberá emitir el acto administrativo fundamentado para dotar de eficacia al mismo.»

Dado que, aún no se ha recibido ninguna respuesta al respecto, se reitera de nuevo dicha petición, indicando que de no existir normativa/jurisprudencia que lo justifique, el reconocimiento del derecho autorizado carecería de validez.

A la vista de todo lo expuesto esta Intervención concluye:

1- Que las Sentencias recaídas en el ámbito laboral, declarando el derecho de trabajadores a integrarse en la plantilla de la Universidad de Oviedo como personal laboral indefinido no fijo, en base a hechos probados, que aprecian graves irregularidades en el cumplimiento de la normativa vigente en materia de contratación temporal por Obra o Servicio, reiteradas en la Circular 1/2016 de esta Intervención y puestas de manifiesto, tanto en los informes preceptivos en la retención de los créditos para las convocatorias de contratación de este personal, como en la fiscalización de los documentos mensuales de la nómina, se muestran insuficientes para poder evitar las declaraciones judiciales de fraude de ley en el uso de esta figura contractual. Por ello se reitera la necesidad de:

- Analizar las propuestas de contratación del Investigador Principal, con carácter previo a su inclusión en la convocatoria pública realizada por el Vicerrectorado de Investigación.
- No incluir en las citadas convocatorias como nuevas, aquellas contrataciones que deban ser objeto de prórrogas.
- No formalizar contratos con las mismas personas, para los mismos proyectos y mismas tareas, que se van alternando entre la Universidad y la FUO y en los que la Universidad “sigue poniendo todo su mecanismo empresarial, poder de dirección, órdenes y medios, usando como mecanismo a la Fundación, que se constituye como una mera proveedora de recursos humanos, sin aportar ni infraestructuras, ni medios ni su poder de dirección”, tal y como se recoge en sentencias que declaran una “cesión ilegal de trabajadores” (sentencia 161/2020 de la Sala del Juzgado de lo Social n.º 1 de Gijón, de 17 de julio). En este sentido, la Intervención reitera la necesidad de que, en las propuestas para estas contrataciones, el Informe emitido por el Servicio Jurídico profundice en su análisis, a fin de evitar las sentencias desfavorables que se producen por cesión ilegal de trabajadores, condenando a que sea la Universidad la que debe readmitir al trabajador.

Por todo ello, se recomienda se modifiquen los procedimientos inefectivos, se promueva el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de estas disposiciones, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal, exigiendo responsabilidades por las actuaciones irregulares y probadas por sentencias judiciales, que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo, y cuyas consecuencias económicas (incorporaciones e indemnizaciones) amenazan los límites presupuestarios para afrontar los gastos de personal.



Asimismo, teniendo en cuenta que los tribunales dan una situación transitoria de trabajador indefinido, que no fijo, y advierten que es “sin perjuicio del establecimiento de los sistemas de acceso como empleado público”, es este el mandato que se debe atender y resolver las distintas situaciones en base a las necesidades y posibilidades que asiste a la Universidad y que conlleva una adecuada planificación. Y dado que, la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, recoge en su artículo 19.6.c) que no computarán para el límite máximo de tasa de reposición de efectivos, *«las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial»*, la Universidad debería considerar el incluir en la correspondiente oferta de empleo público, los puestos que desempeña este personal, estando éstos obligados a presentarse a las convocatorias que se realicen para dichas plazas. No vulnerando así, los derechos que asisten a todo ciudadano en posesión de la cualificación necesaria, a optar a un empleo en la Universidad.

2- Que la suscripción de convenios, de acuerdo con la legislación aplicable, deberá mejorar la eficiencia de la gestión pública, facilitar la utilización conjunta de medios y servicios públicos, contribuir a la realización de actividades de utilidad pública y cumplir con la legislación de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

Cuando incluyan compromisos financieros deberán ser financieramente sostenibles, debiendo tener quienes los suscriban capacidad para financiar lo asumido durante la vigencia del convenio.

La gestión, justificación y resto de actuaciones relacionadas con los gastos derivados de los convenios que incluyan compromisos financieros para la Administración Pública o cualquiera de sus organismos públicos o entidades de derecho público vinculados o dependientes que lo suscriban, así como con los fondos comprometidos en virtud de dichos convenios, se ajustarán a lo dispuesto en la legislación presupuestaria.

Lo que se traslada, para su conocimiento, en el presente informe de fiscalización «a posteriori», a los efectos oportunos.



INF. NOM. 12/21-NÓMINA DEL MES DE DICIEMBRE

- Se tramitan los siguientes contratos de carácter temporal:
 - **7** contratos por obra y servicio para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica como personal de apoyo científico-técnico; **1** prórroga de contrato y **4** ceses.
 - **2** contratos de personal investigador de Acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en el marco del Programa de Orientación Postdoctoral (POP), según lo establecido en las bases reguladoras del programa “Severo Ochoa” de Ayudas predoctorales para la formación en investigación y docencia, que permite al personal beneficiario de las mismas, una vez obtenido el título de doctor y antes de iniciar el cuarto año de la ayuda, la financiación para el contrato mencionado.
 - **18** contratos predoctorales: 16 de ellos financiados por el programa de ayudas para la Formación de Profesorado Universitario (FPU) correspondiente al año 2020, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020 (16) y 2 financiados por el programa “Severo Ochoa” de ayudas predoctorales para la Investigación y la docencia del Principado de Asturias, para el año 2020.
 - **12** ceses de contratos en las modalidades específicas de personal investigador predoctoral (10) y de Acceso al Sistema Español de Ciencia (2).
 - **12** contratos de carácter temporal de Personal Docente e Investigador en las figuras de: Profesor Ayudante Doctor (1), Profesor contratado Doctor I3 (1), Profesor Asociado (7), Profesor Asociado CC. De la Salud (1), Profesor Laboral Interino (2).
 - **1** se modifica un contrato de profesor Colaborador a Profesor contratado Doctor, una vez cumplidos los requisitos de la D.A. tercera de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- Nombramiento de Personal Docente e Investigador Funcionario: **10** Catedráticos de Universidad y **15** Profesores Titulares.
- Se abonan retribuciones al PDI por los siguientes conceptos:
 - Plazas vinculadas en concepto de guardias médicas, programas especiales vinculados y ensayos clínicos.
 - 1 complemento autonómico por méritos de investigación a PDI interino una vez presentada obtenida la evaluación positiva de su actividad investigadora.
 - Remuneración por la realización de trabajos de carácter científico, técnico o artístico, de acuerdo al artículo 11 de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria.
- Se tramitan **8** contratos de carácter temporal de Personal Laboral de Administración y Servicios por las siguientes causas: para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva o amortización (5); para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (1) y 2 contratos a tiempo parcial, del trabajador que se acoge a una jubilación parcial del 50 % y de la persona contratada para sustituir dicha jubilación parcial.
- Se tramita **13** contratos de personal de Administración y Servicios fijo del Catálogo de Puestos del Personal Laboral (concurso-oposición libre convocado por Resolución de la Universidad de Oviedo de 20 de febrero de 2020 para la cobertura de plazas de Técnico Especialista en Biblioteca).
- Nombramiento de **3** funcionarios Interinos, Personal de Administración y Servicios, para la sustitución transitoria de titulares, de acuerdo a lo recogido en el artículo 10.1b del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; y **3** prórrogas de nombramiento como funcionarios interinos por acumulación de tareas.



- Se abonan retribuciones al Personal de Administración y Servicios por los siguientes conceptos:
 - Gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral recogidas en el artículo 44 de las Bases de Ejecución del presupuesto vigente: por tareas propias de su puesto de trabajo desarrolladas en sábados, domingos y/o festivos; por apoyo en actividades organizadas por terceros; y por realización de tareas de apoyo para la organización de actividades como consecuencia de la impartición de Títulos Propios.
 - Carrera Profesional de personal funcionario y laboral de Administración y Servicios correspondiente al reconocimiento de una nueva categoría.
 - Por asistencias como miembros de las comisiones de selección designadas para resolver los procesos de cobertura de las plazas recogidas en la Relaciones de Puestos de Trabajo de personal laboral y funcionario.
 - Compensación por jubilación, de conformidad con el artículo 66 del Primer Convenio Colectivo del Personal laboral de la Universidad de Oviedo, a XXXXX la cantidad de 21.348,18 €.
 - Ayudas Fondo de Acción Social año 2021 destinadas al Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Oviedo (Resolución de concesión del Rector de la Universidad de Oviedo de 29 de noviembre de 2021).
- Por **sentencia** n.º 2097/2021 del T.S.J. de Asturias, Sala Social de Oviedo, de 19 de octubre de 2021, se desestima el recurso de suplicación interpuesto por la Universidad de Oviedo contra la sentencia n.º 174 del Juzgado de lo Social Único de Mieres, de 28 de abril de 2021, confirmando el carácter indefinido no fijo de la relación laboral que vincula a XXXXX con la Universidad de Oviedo, condenando a esta a que abone a la demandante la cantidad de 3.560,91 €.

XXXXX, formalizó con la Universidad un contrato de obra o servicio determinado para el periodo comprendido del 01/01/2018 a 31/12/2020 en los Servicios científico-técnicos; financiado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad para la contratación de Personal Técnico de Apoyo en la convocatoria 2016, en el marco del Programa Estatal de Promoción del talento y su Empleabilidad.

La sentencia considera probado que se trata de una actividad permanente y estructural, en virtud de la documental aportada y el testimonio de una trabajadora que, como personal laboral fijo de la Universidad, desempeña iguales funciones en la misma Unidad, ocupándose de la gestión de laboratorio en la sede de Oviedo: velar por el correcto funcionamiento de equipos, de su calibración, atención a los usuarios con asesoramiento sobre las muestras del laboratorio, realización de informes técnicos sobre dichas muestras, compra de fungibles, gases... El juez concluye, *«apreciado fraude en un contrato de apariencia temporal, que no es capaz de definir en su texto causa lícita, y cuyo desarrollo no responde a cosa distinta que la de atención a una necesidad permanente de gestión diaria de laboratorio, procede declarar el carácter indefinido de la relación laboral»*.

- En ejecución de **sentencia** n.º 238/2021 del Juzgado de lo contencioso-administrativo n.º 5 de Oviedo, de 19 de octubre de 2021, se estima el recurso presentado por XXXXX contra la Resolución del Rector de 4 de febrero de 2021, *«que se anula por su disconformidad a derecho, en el sentido de declarar el derecho del recurrente a que en la indemnización reconocida en dicha Resolución queden comprendidas igualmente las retribuciones complementarias que habría percibido el recurrente de haberse realizado con él el contrato relevo como Técnico especialista en Laboratorio, Grupo III, con jornada del 75% desde el 1 de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2018»*.

La Resolución referida estimaba parcialmente la reclamación de responsabilidad patrimonial presentada por el XXXXX, *«reconociendo el derecho a recibir una indemnización, como consecuencia de los daños sufridos por el funcionamiento del Servicio de Personal de la Universidad de Oviedo, equivalente a las retribuciones básicas que ha dejado de percibir, al haber sido privado de su derecho a suscribir un contrato relevo como Técnico Especialista de Laboratorio, Grupo III, con jornada del 75 %, desde el 1 de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2018 y con abono de las cotizaciones a la seguridad social que se habrían producido como consecuencia del pago de las retribuciones correspondientes, así como el reconocimiento de méritos inherentes*



al desempeño frustrado a efectos de antigüedad o de prelación en otros listados de interinidad o procedimientos selectivos». Abonándole en la nómina del mes de marzo, la cantidad de 13.521,10 €.

Por todo ello y para dar cumplimiento a la sentencia 238/2021, se le abona en esta nómina a XXXXX la cantidad de 3.782,94 €, por diferencias retributivas.

▪ En **ejecución de sentencia n.º 361/2021** del Juzgado de lo Social n.º 1 de Oviedo, de treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno, se declaró la nulidad del despido de XXXXX efectuado por la Universidad con efectos de 31 de diciembre de 2020, condenando a la Universidad a la readmisión inmediata de la trabajadora en su puesto de trabajo en las mismas condiciones y derechos en que lo venía desempeñando y a abonarle la cantidad de 11.357,14 € en concepto de diferencias salariales correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2020 y el 21 de diciembre de 2020. Sentencia ejecutada por Resolución del Rector de la Universidad de Oviedo 109/2021, de 25 de octubre, abonando la referida cantidad en la nómina del mes de noviembre.

Asimismo, dicha sentencia ordena el abono de salarios de tramitación generados desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia a razón de un salario diario de 90,91 €. Dado que el despido se produce el 31 de diciembre de 2020 y la incorporación como personal laboral indefinido no fijo el 2 de noviembre de 2021, se procede a abonar en la nómina del mes de diciembre el importe correspondiente a los salarios por dicho periodo, que ascienden a la cantidad de 27.727,52 €, debiendo detraer 9.621.42 € a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social.

▪ En **ejecución de sentencia n.º 1936/2021** de la Sala Social de Oviedo del T.S.J. Asturias Juzgado de lo Social n.º 1 de Oviedo, de cinco de octubre de dos mil veintiuno, se desestima el recurso interpuesto por la Universidad de Oviedo frente a la Sentencia de 21 de mayo de 2021 del Juzgado de lo Social n.º 5 de Oviedo, confirmando la sentencia impugnada y reconociendo por tanto, la concurrencia de las circunstancias previstas en el convenio colectivo para el reconocimiento de los complementos reclamados por la trabajadora XXXXX, debiendo abonarle la Universidad las siguientes cantidades:

- 3.756,24 € brutos en concepto de peligrosidad/toxicidad, más el 10 % de interés de mora desde el 10/3/2020
- 1.345,60 € brutos en concepto de complemento de responsabilidad, más el 10 % de interés de mora desde el 29/7/2020
- 862,54 € brutos en concepto de complemento de vestuario.

La sentencia reconoce que los conceptos reclamados *«ni pueden considerarse integrados en lo pactado por las partes en el contrato como salario base, no constando que existiese acuerdo alguno de integrar en tal concepto los complementos citados, ni poseen naturaleza homogénea a tal salario base, que permita su absorción o compensación conforme al artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores...»*.

A la vista de los hechos referidos, esta Intervención remite el siguiente informe a la Gerente y al Vicegerente de RR.HH.:

*«...Teniendo conocimiento la Intervención y analizando las circunstancias en las que se ha producido, tanto la declaración de la condición de trabajadora indefinida no fija como el reconocimiento de todos los complementos salariales incluidos, por entender que lo que venía cobrando anteriormente a ser indefinida no fija era un sueldo base, se constata que las retribuciones que tiene reconocidas este **personal indefinido que no fijo**, son muy superiores (**2.608,44 €**) al salario del personal laboral grupo I (**1.890,12 €**), por lo que se estarían cobrando cuantías por encima del Convenio aplicable al personal laboral.*

En consecuencia, considerando que esta trabajadora ha sido favorecida, en su reconocimiento como indefinida no fija, por las certificaciones emitidas a su favor por el Director de la Clínica Universitaria de Odontología (ex-Rector de la Universidad de Oviedo) y de un profesor Catedrático de la misma, según consta en sentencia judicial, y teniendo en cuenta el carácter estructural del tipo del trabajo que desempeña, equivalente al grupo I, así como la necesidad "por justicia" de adecuar a las categorías y condiciones del convenio de todo el personal laboral, esta Intervención entiende que, deberá procederse a su regularización estructural en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) y en la preceptiva oferta de empleo público para su cobertura definitiva (D.A. 15ª.1



Estatuto de los Trabajadores), dándole la opción de acceso a la misma en el correspondiente proceso selectivo, que garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad que rigen el acceso al empleo público.

Lo que comunico se comunica a los efectos oportunos, con el ruego de que se informe a esta Intervención de las actuaciones que se lleven a cabo respecto a dicho puesto».

Revisada la documentación tramitada se observan la siguientes Incidencias:

1.º- En relación a la formalización de **contratos por obra o servicio para la realización de proyectos específicos de investigación como personal de apoyo técnico**, se observa que:

- Se siguen formalizando con personas que han suscrito contratos sucesivos para la realización de varios proyectos de investigación, como sucede con el personal contratado para el siguiente proyecto:

I.P.	OBJETO DEL CONTRATO	PERSONA CONTRATADA
Felipe García García	"ANÁLISIS ESPACIAL Y TERRITORIAL DE LOS EFECTOS DEL PLAN DEMOGRÁFICO EN ASTURIAS Y DEL PLAN ESPECIAL DEL SUROCCIDENTE ASTURIANO: CONTEXTUALIZACIÓN ESPACIAL Y DEMOGRÁFICA" SV-PA-21-07	XXXXX XXXXX XXXXX

Según consta en los certificados de la actividad investigadora de XXXXX y XXXXX, el proyecto referido, con el mismo I.P, ha sido ya objeto de contratos suscritos anteriormente con la Universidad.

Asimismo, consta en dichos certificados, que todo el personal contratado para este proyecto, ha tenido, además, vínculos con la Fundación Universidad de Oviedo (FUO), a través de contratos para proyectos de investigación, o como "investigador del proyecto"; figura esta última que, según recoge el informe emitido por el Servicio Jurídico, *«hace referencia a una persona que ha colaborado en la realización de una actividad enmarcada en contratos del artículo 83 LOU. No tiene ningún tipo de vinculación contractual con la FUO ya que no se trata ni de beca ni de contrato laboral. Son profesores de la Universidad de Oviedo o de otras universidades, pero también se incluyen personas que tienen contrato con otra entidad, distinta de la Universidad de Oviedo o de la Fundación de la Universidad de Oviedo, pero que colaboran en el desarrollo del proyecto».*

El mismo informe añade que *«se vislumbra que por lo menos en los últimos diez años, diferentes entidades con competencias en medio rural (fundamentalmente Consejerías del Principado de Asturias, Ayuntamientos o la Sociedad de Servicios del Principado de Asturias) financian trabajos a investigadores vinculados a la Universidad de Oviedo que, a su vez, dan lugar a la contratación de otros investigadores bajo la modalidad del contrato temporal por obra y servicio, actuando como empleador bien la propia Universidad de Oviedo, bien la Fundación de la Universidad de Oviedo. Estos trabajos, emitidos bajo la marca del Observatorio del Territorio, resultan de escasa sustantividad y autonomía, pues denotan la prestación permanente de servicios de consultoría sobre el medio rural en los que ya han participado los investigadores para los que ahora, de nuevo, se propone su contratación (...) la propia denominación del proyecto seguimiento y evaluación de un Plan de la Administración autonómica, parece responder, más bien, a una actividad ordinaria y propia de la institución universitaria como es la realización de labores meramente burocráticas y administrativas en el seguimiento y apoyo de actividades de otras Administraciones Públicas, tales como la recopilación de información y elaboración de informes».*

Esta Intervención continúa insistiendo, tal y como lo ha venido haciendo a través de la Circular 1/2016, de 6 de junio, informes posteriores y reparos, en el cumplimiento de la doctrina que el Tribunal Supremo con reiteración, ha venido declarando para la validez del contrato de obra o servicio determinado:

- a) El contrato para obra o servicio determinados es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación. de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.
- b) Que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.



- c) El contrato deberá especificar e identificar suficientemente, en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto.
- d) El desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas.

«Para que la contratación bajo esta modalidad sea ajustada a la norma es necesario dar cumplimiento de todos y cada uno de esos requisitos, y la falta de uno de uno de ellos es causa suficiente para la nulidad, no del contrato, pero si su temporalidad, y se presumirán por la jurisdicción competente, por tiempo indefinido los contratos de duración determinada celebrados en fraude de ley».

Debiendo recordar asimismo, en relación con la reiteración de contratos para un mismo trabajador, no tramitar la prórroga correspondiente o la adecuación del plazo del contrato a la duración del proyecto de investigación, que debería quedar suficientemente acreditado que cada uno de los contratos está vinculado a una fase parcial y temporal del proyecto pues de lo contrario ya se han pronunciado numerosas sentencias al respecto, entre las que podemos señalar la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 6 de Oviedo, de 14 de marzo de 2018, que en una situación similar, de encadenamiento de sucesivos contratos de obra o servicio para un mismo proyecto de investigación recoge que: *«... Tres de los contratos (...) tenían exactamente el mismo objeto, por lo que la parcelación temporal en la prestación de servicios no tiene más fundamento que el conseguir una financiación externa que cubriese los gastos derivados de la contratación; todo lo cual determina una irregularidad en la contratación que se extiende a los ulteriores contratos celebrados, dado el encadenamiento de contratos».*

- Nuevo contrato para el mismo proyecto y mismo candidato, que debería haber sido tramitado como prórroga:

- o «DESARROLLO DE UNA PLATAFORMA PARA DESCENTRALIZAR EL ANÁLISIS DE MATERIAL GENÉTICO DEL SARS-CoV-2 MEDIANTE AMPLIFICACIÓN RT-LAMP CON DETECCIÓN ELECTROQUÍMICA» I.P. Dña. M^a Teresa Fernández Abedul.

Son numerosas las sentencias al respecto que determinan que, *«en los casos de renovación o prórroga del proyecto y de su financiación o subvención, sin cambio del objeto y sin solución de continuidad, lo pertinente sería la prórroga de los contratos a él vinculados, más que su renovación extinción o nueva contratación»*, influyendo, por tanto, en la posibilidad de sentencias desfavorables por encadenamiento de contratos.

2.º- En relación a los informes de posteriores emitidos por esta Intervención a la nómina de los meses de julio y agosto de 2021, el Vicerrectorado/Servicio de Investigación remite a esta Intervención un informe de alegaciones relativo a la contratación temporal de personal llevada a cabo por dicho Vicerrectorado.

El informe de alegaciones, hace referencia a *«las irregularidades invocadas por la Intervención»*, a las consecuencias jurídicas que de ellas se derivan y a las medidas correctoras que propone la Intervención respecto a los **contratos por obra o servicio para la realización de proyectos específicos de investigación como personal de apoyo técnico**, compartiendo de forma general los planteamientos mostrados por la Intervención en la recurrente problemática de la contratación laboral en el ámbito de la investigación.

Se indica que por parte del Vicerrectorado *«se ha intentado poner freno a dichas irregularidades a través de distintas medidas, recogidas, con carácter general, en la Instrucción del Vicerrectorado de Investigación, sobre el procedimiento aplicable para la contratación con carácter temporal, para la realización de proyectos de investigación científica y técnica con cargo a fondos de investigación. Se exige a los Investigadores Principales de los distintos proyectos una declaración responsable en la que manifiesta que las tareas a realizar por el personal investigador contratado, tienen sustantividad propia, son específicas de dicho proyecto y difieren sustancialmente de las realizadas con cargo a otros contratos financiados por otros proyectos/contratos/subvenciones de las que se tiene constancia (...) en esta afirmación, se incluyen proyectos gestionados a través de la Fundación Universidad de Oviedo (...) se compromete a que el investigador desarrolle su labor investigadora exclusivamente en el proyecto para el que ha sido contratado y de acuerdo a las tareas descritas en el contrato (...) para el supuesto de que se proponga una nueva contratación de personal investigador para el mismo proyecto en el que ya fue contratado anteriormente,*



se exige al IP del mismo un informe adicional en el que éste afirme que las funciones que se van a realizar son sustancialmente distintas a las realizadas anteriormente en el mismo proyecto».

Esta Intervención, en reiteradas ocasiones, ha puesto de manifiesto que este compromiso por parte del IP no siempre es coincidente en la práctica, lo que origina que se produzcan sentencias desfavorables a la Universidad, determinando la irregularidad en las contrataciones y calificando dichos contratos como celebrados en fraude de ley.

Asimismo, señala el informe que se ha valorado la posibilidad de recoger en la convocatoria, cláusulas que imposibiliten *«la presentación a dicho proceso de aquellos candidatos en los que concurra alguna circunstancia que va a traer como consecuencia una contratación irregular...»*, señalando que la Jurisdicción Contencioso-Administrativa se ha pronunciado en numerosas sentencias, impidiendo excluir «a priori» la concurrencia a un proceso selectivo, por ser discriminatoria y contraria al principio de igualdad en el acceso a las funciones pública.

Por último, formulan las siguientes propuestas:

«1.- ... se debe incidir, desde los órganos competentes para ello, en la importancia que tienen los Investigadores Principales de los distintos proyectos a la hora de cumplir y hacer cumplir la normativa, advirtiendo a los mismos de las graves consecuencias que puede acarrear su incumplimiento...»

2. ...desde el órgano competente en materia de personal deberían llevarse a cabo las pertinentes instrucciones a fin de que todo el personal (tanto el PDI, como el PAS y muy especialmente los IP de los distintos proyectos), que vaya a concurrir, en calidad de testigo, a un procedimiento laboral de despido o declaración del personal temporal como indefinido no fijo, advierta con antelación a la propia Universidad de esta circunstancia, (es relativamente frecuente que los letrados de la Universidad se encuentren en la vista oral de alguno de estos procedimientos con la inesperada presencia, como testigo de la parte demandante, de un IP describiendo unas supuestas irregularidades en la contratación, pese a haber firmado una declaración responsable en sentido contrario). Dichas testificales, en la mayoría de los casos, son determinantes a la hora de dictar una sentencia en contra de los intereses de la Universidad.

3. ... la incuestionable complejidad de un procedimiento como el correspondiente a la contratación temporal (desde su inicio, con la correspondiente convocatoria, hasta su extinción), exige la presencia de personal especializado en cada uno de los servicios que intervienen.

4. ... con el fin de dotar a la Universidad de un marco normativo uniforme y actualizado en materia de contratación del personal investigador, desde este Vicerrectorado se han llevado a cabo los trámites pertinentes para la próxima aprobación del texto de un Reglamento de la Universidad de Oviedo sobre contratación de personal investigador, en el que se recojan las últimas disposiciones y figuras contractuales como el, arriba citado, contrato indefinido para la ejecución de planes y programas públicos dotados de financiación externa».

Deberán ser los órganos con competencia en materia de personal quienes valoren las propuestas para corregir las irregularidades referidas en la contratación temporal de personal y que, de manera reiterada, esta Intervención ha venido poniendo de manifiesto a través de sus informes. Cualquier actuación al respecto, deberá tener en cuenta la existencia de un nuevo marco normativo en la contratación de personal, que se produce a partir de la reforma laboral llevada a cabo mediante el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre (BOE 30/12/2021), en la que el contrato de obra o servicio determinado desaparece. Siendo esta la modalidad utilizada en los contratos de personal de apoyo técnico en los proyectos específicos de investigación, obliga a los órganos responsables de la contratación a adaptar sus necesidades a las nuevas modalidades contempladas en la normativa tras la reforma.

3.º- En relación al **reconocimiento de la categoría profesional** adquirida por XXXXX como personal laboral (**indefinido no fijo por sentencia**), en su nueva condición como funcionario de carrera, esta Intervención ha venido solicitando de la Gerencia la fundamentación sobre dicho reconocimiento mediante el siguiente escrito:

«... no hay fundamentos de derecho que avalen el reconocimiento de la categoría en la carrera



profesional desde el 23 de julio de 2018 a XXXXX, con vinculación laboral por sentencia n.º 48/2018 del Juzgado de lo Social 6 de Oviedo, de fecha 31 de enero, como personal «indefinido no fijo», pasando a la condición de funcionario en fecha 20 de mayo de 2021.

La singularidad de su vinculación con la Universidad en periodo anterior debe ser interpretada y, por tanto, aportar la normativa/jurisprudencia que fundamente la legalidad de la adopción por la Universidad de ese derecho.

Por otro lado, la Comisión de Control no debe otorgar derechos, debe informar, y será el órgano competente, en este caso la Gerencia, la que deberá resolver. Por tanto, deberá emitir el acto administrativo fundamentado para dotar de eficacia al mismo.”

Dado que, aún no se ha recibido ninguna respuesta al respecto, se reitera dicha petición al no disponer de la documentación necesaria para acreditar que el reconocimiento de dicha categoría profesional se ha concedido conforme a la normativa.

A la vista de todo lo expuesto esta Intervención concluye:

Que las Sentencias recaídas en el ámbito laboral, declarando el derecho de trabajadores a integrarse en la plantilla de la Universidad de Oviedo como personal laboral indefinido no fijo, en base a hechos probados, que aprecian graves irregularidades en el cumplimiento de la normativa vigente en materia de contratación temporal por Obra o Servicio, reiteradas en la Circular 1/2016 de esta Intervención y puestas de manifiesto, tanto en los informes preceptivos en la retención de los créditos para las convocatorias de contratación de este personal, como en la fiscalización de los documentos mensuales de la nómina, se han mostrado insuficientes para poder evitar las declaraciones judiciales de fraude de ley en el uso de esta figura contractual.

Por ello se continúa reiterando la necesidad de:

- Analizar los proyectos presentados por el Investigador Principal **con carácter previo a su inclusión en la convocatoria pública realizada por el Vicerrectorado de Investigación**, con el fin de evitar la inclusión de aquellos proyectos cuyo objeto y/o tareas a desarrollar por el personal que posteriormente formalizará un contrato por obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación, supongan un riesgo para la Universidad, por tratarse de necesidades estructurales o de una obra o servicio que se sucede en el tiempo sin la especificidad propia exigida para cada uno los contratos, provocando un encadenamiento de los mismos y por consiguiente un fraude de ley en la contratación. La Universidad podrá utilizar aquellas modalidades contractuales temporales previstas en el Estatuto de los Trabajadores, cuando resulten de aplicación, **«en los casos, durante los períodos y para las necesidades previstas legalmente; no siendo el ámbito universitario un espacio inmune al cumplimiento de la normativa comunitaria y española sobre contratación temporal y las consecuencias de una utilización indebida de la misma»**, y así lo recoge la STS de 1 de junio de 2017 (Rec. 2890/15).
- No incluir en las citadas convocatorias como nuevas, aquellas contrataciones que deban ser objeto de prórrogas.
- No formalizar contratos con las mismas personas, para los mismos proyectos y mismas tareas, que se van alternando entre la Universidad y la FUO y en los que la Universidad «sigue poniendo todo su mecanismo empresarial, poder de dirección, órdenes y medios, usando como mecanismo a la Fundación, que se constituye como una mera proveedora de recursos humanos, sin aportar ni infraestructuras, ni medios ni su poder de dirección», tal y como se recoge en sentencias que declaran una “cesión ilegal de trabajadores” (sentencia 161/2020 de la Sala del Juzgado de lo Social n.º 1 de Gijón, de 17 de julio). En este sentido, la Intervención reitera la necesidad de que, en las propuestas para estas contrataciones, el Informe emitido por el Servicio Jurídico profundice en su análisis, a fin de evitar las sentencias desfavorables que se producen por cesión ilegal de trabajadores, condenando a que sea la Universidad la que debe readmitir al trabajador.

Por todo lo expuesto y debido al cambio normativo que se produce mediante Real Decreto-ley 32/2021,



de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE 30/12/2021), simplificando y reordenando las modalidades de contratación laboral **«para que el contrato indefinido sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal, evitando una utilización abusiva de esta figura y una excesiva rotación de personas trabajadoras»**, es necesario un nuevo planteamiento en materia de contratación de personal, que exige una actuación coordinada por parte de los distintos órganos con competencia de personal y que permita desde un principio asegurar el cumplimiento de las nuevas disposiciones, exigiendo responsabilidades por las actuaciones irregulares que produzcan graves perjuicios a la Universidad.

Teniendo en cuenta que, los tribunales dan una **situación transitoria al trabajador indefinido, que no fijo**, y advierten que, «sin perjuicio del establecimiento de los sistemas de acceso como empleado público», este es el mandato que se debe atender por parte de la Universidad y resolver las distintas situaciones en base a las necesidades y posibilidades que asisten a la Universidad y que conlleva una adecuada planificación.

Dado que, la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, recoge en su artículo 19.6.c) que no computarán para el límite máximo de tasa de reposición de efectivos, **«las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial»**, la Universidad debería considerar el incluir en la correspondiente oferta de empleo público, los puestos que desempeña este personal, estando éstos obligados a presentarse a las convocatorias que se realicen para dichas plazas. No vulnerando así, los derechos que asisten a todo ciudadano en posesión de la cualificación necesaria, a optar a un empleo en la Universidad.

Lo que se traslada, para su conocimiento, en el presente informe de fiscalización «a posteriori», a los efectos oportunos.