



VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE HACIENDA



INTERVENCIÓN GENERAL DE LA
ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

OFICINA NACIONAL DE AUDITORÍA

**INFORME GLOBAL ANUAL SOBRE LOS PRINCIPALES RESULTADOS
DE LAS ACTUACIONES DE CONTROL DEL PLAN DE CONTROL FINANCIERO
PERMANENTE Y DEL PLAN DE AUDITORÍAS DE 2022 EN ORGANISMOS
PÚBLICOS DE INVESTIGACIÓN**



Siglas y Abreviaturas:

AGE	Administración General del Estado
CECIR	Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones
CFP	Control Financiero Permanente
CIEMAT	Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas
CSIC	Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas
IAC	Instituto de Astrofísica de Canarias
IEO	Instituto Español de Oceanografía
IGAE	Intervención General de la Administración del Estado
IGME	Instituto Geológico y Minero de España
INIA	Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria
INTA	Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial
IRCIA	Informe de Recomendaciones de Control Interno e Informe Adicional al de cuentas anuales
ISCIII	Instituto de Salud Carlos III
LCTI	Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación
LGP	Ley 47/2013, de 26 de noviembre, General Presupuestaria
LRJSP	Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público
MONPER	Sistema Unificado de Nómina para el Ministerio de Defensa
OEP	Oferta de Empleo Público
OIRESCON	Oficina Independiente de Regulación y Supervisión de la Contratación
ONA	Oficina Nacional de Auditoría
OPI	Organismo Público de Investigación
PCFP	Plan de Control Financiero Permanente
PGE	Presupuestos Generales del Estado
RD 310/2019	Real Decreto 310/2019, de 26 de abril, por el que se regula el régimen retributivo del personal investigador funcionario de las escalas científicas de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado y se crea la Comisión Evaluadora del Desempeño de la Actividad Científico-Tecnológica
RD Ley 3/2019	Real Decreto-ley 3/2019, de 8 de febrero, de medidas urgentes en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología, la Innovación y la Universidad
RPT	Relación de puestos de trabajo
SIC	Sistema de Información Contable
SIPERDEF	Sistema de Personal del Ministerio de Defensa
IV Convenio Colectivo	Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado



CONTENIDO

1. Introducción.....	4
2. Alcance.....	5
2.1 Actuación horizontal de personal.....	5
3. Principales conclusiones de la actuación horizontal de personal.....	6
3.1 Valoración global	6
3.2 Principales conclusiones de la actuación horizontal de personal.....	7
3.2.1 Planificación estratégica y control interno de la gestión de personal	7
3.2.2 Especialidades del personal investigador en OPIS.....	23
4. Recomendaciones de la actuación horizontal de personal.....	36
5. Otras cuestiones.....	37
5.1 Cumplimiento del art. 2 del Real Decreto Ley 3/2019, de 8 de febrero	37
5.2 Cumplimiento del art. 3.2 del Real Decreto Ley 3/2019, de 8 de febrero.....	38
5.3 Informes de Auditoría de Cuentas	39



1. Introducción

La Intervención General de la Administración del Estado (IGAE) tiene entre sus funciones el control interno de la gestión económico-financiera del sector público estatal conforme a lo previsto en el artículo 140.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (LGP). Las modalidades de control interno que puede ejercer son la función interventora, el control financiero permanente y la auditoría pública.

Dentro del sector público estatal, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación establece que tienen la consideración de organismo público de investigación (OPI) las siguientes entidades¹:

- Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).
- Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT).
- Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC).
- Instituto de Salud Carlos III (ISCIII).
- Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA).

Estos OPIS están sujetos a un régimen de control particularizado dado que, a pesar de ser en su mayoría organismos autónomos, a partir del 9 de febrero de 2019, quedan fuera del ámbito de la función interventora, ya que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.1 del Real Decreto-ley 3/2019, de 8 de febrero, de medidas urgentes en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología, la Innovación y la Universidad (RD Ley 3/2019) están sujetos a las modalidades de control financiero permanente y de auditoría pública.

Adicionalmente, el artículo 3.2 del RD Ley 3/2019 antes mencionado establece que: *“La Intervención General de la Administración del Estado elaborará un **informe global anual** de control financiero permanente y, en caso de que esté contemplado en el correspondiente Plan Anual de Auditoría, de auditoría pública de los organismos públicos de investigación que recogerá los **resultados más significativos** de los informes emitidos, así como de las **recomendaciones y su seguimiento**. Dicho informe deberá ser objeto de **publicación**.”*

En este contexto normativo se emite el presente informe que será objeto de publicación por la IGAE.

¹ El 31 de marzo del 2021 se publicó el Real Decreto 202/2021, de 30 de marzo, por el que se reorganizan determinados organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado y se modifica el Real Decreto 1730/2007, de 21 de diciembre, por el que se crea la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas y se aprueba su Estatuto, y el Real Decreto 404/2020, de 25 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Ciencia e Innovación, por el cual se suprimieron los organismos públicos de investigación INIA, IGME e IEO integrándose en el CSIC.



2. Alcance

El presente informe incluye los resultados más significativos derivados de las actuaciones de control financiero permanente y auditoría pública realizadas sobre estos OPIS al amparo del Plan de Auditorías y Control Financiero Permanente de 2022, es decir, está basado en los informes emitidos, así como en las recomendaciones incorporadas y su seguimiento, y en información proporcionada por las correspondientes Intervenciones delegadas.

En el ámbito del control financiero permanente, se han realizado las siguientes actuaciones en el Plan de Control Financiero Permanente del año 2022 (PCFP22):

- ✓ CIEMAT: Control gestión de precios públicos. Ejercicios 2019-2021.
- ✓ INTA: Áreas de riesgo y seguimiento.
- ✓ ISCIII: Control contratos menores adjudicados por el Instituto de Salud Carlos III entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021.

Además de las actuaciones individuales realizadas en cada Intervención Delegada, se incluye por su planificación y ejecución homogénea en dichos organismos, la actuación de control horizontal de personal.

Para la selección de los controles horizontales, en el caso de los OPIS, se tuvo en cuenta el contenido del ya mencionado Real Decreto-ley 3/2019, de 8 de febrero, de medidas urgentes en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología, la Innovación y la Universidad, en el que se establece en su artículo 3 la no sujeción a función interventora de los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado y la obligación de la IGAE de elaborar un informe global de control financiero permanente y de auditoría pública, en su caso, que debe ser objeto de publicación.

Por lo tanto, se aporta una visión de conjunto sobre la gestión realizada por los OPIS, aportando valor añadido por las recomendaciones y por los hallazgos sobre deficiencias del área de gestión analizada.

Los informes definitivos de las actuaciones horizontales de personal fueron emitidos por las correspondientes Intervenciones Delegadas entre el 28/11/22 y el 21/12/23.

2.1 Actuación horizontal de personal

El objetivo del control consistió en verificar el cumplimiento de la legalidad y de los principios de buena gestión financiera relativos a la planificación estratégica de la gestión del área de personal.

El alcance material del presente control abarcó:

- ✓ El análisis de la planificación estratégica y del control interno en la gestión de los gastos de personal.
- ✓ El análisis de las especialidades del personal investigador.



En cuanto al alcance temporal, abarcó los gastos de personal durante el periodo comprendido **entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021.**

3. Principales conclusiones de la actuación horizontal de personal

A continuación, se reflejan las principales conclusiones que se han puesto de manifiesto en el control horizontal de personal. Para su presentación se diferencian las conclusiones parciales de cada ámbito, descritos anteriormente, de los aspectos generales y la valoración global del sistema.

3.1 Valoración global

En cada informe horizontal se emitió una **opinión global** del sistema de gestión que se compone de los análisis parciales realizados. Las opiniones están graduadas en cuatro escenarios en función de las mejoras que se requieran para un buen funcionamiento.

Se solicitó a los auditores la valoración global de la gestión de personal partiendo de los aspectos analizados, debiendo clasificar la gestión del organismo auditado en alguno de las siguientes categorías:

Buen funcionamiento. No se requiere ninguna mejora o únicamente mejoras poco significativas
Funcionamiento correcto. Son necesarias algunas mejoras
Funcionamiento parcial. Son necesarias mejoras importantes
Mal funcionamiento general

A continuación, se muestra la valoración global de los organismos sometidos a la actuación horizontal de personal:

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN DE PERSONAL	Buen funcionamiento. No se requiere ninguna mejora o únicamente mejoras poco significativas	Funcionamiento correcto. Son necesarias algunas mejoras	Funcionamiento parcial. Son necesarias mejoras importantes	Mal funcionamiento general
CIEMAT		X		
CSIC			X	
IAC		X		
INTA		X		
ISCI			X	

Fuente: elaboración propia.



En el CIEMAT, IAC e INTA se ha obtenido una valoración global de “funcionamiento correcto. Son necesarias algunas mejoras”, mientras que en el CSIC y en el ISCIII la valoración global ha sido de “funcionamiento parcial. Son necesarias mejoras importantes”.

Esta valoración global, se puede desglosar en la valoración para el área de planificación estratégica y control interno de la gestión de personal, y el área del personal investigador de los OPIS, con el detalle que sigue:

Tabla 2 - Valoración desglosada					
VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN DE PERSONAL		Buen funcionamiento. No se requiere ninguna mejora o únicamente mejoras poco significativas	Funcionamiento correcto. Son necesarias algunas mejoras	Funcionamiento parcial. Son necesarias mejoras importantes	Mal funcionamiento general
Planificación estratégica y control interno de la gestión de personal	CIEMAT		X		
	CSIC			X	
	IAC		X		
	INTA			X	
	ISCIII		X		
Personal investigador	CIEMAT			X	
	CSIC			X	
	IAC	X			
	INTA		X		
	ISCIII			X	

Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en la tabla anterior, existe funcionamiento correcto en el área de planificación estratégica y control interno de la gestión de personal, excepto en el CSIC y en el INTA, que presentan un funcionamiento parcial. En el área del personal investigador el CIEMAT, CSIC y el ISCIII tienen un funcionamiento parcial, el INTA un funcionamiento correcto y el IAC presenta un buen funcionamiento.

3.2 Principales conclusiones de la actuación horizontal de personal

3.2.1 Planificación estratégica y control interno de la gestión de personal

a) Planificación estratégica del organismo y su correlación con la RPT

El artículo 85.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP) establece lo siguiente:

Las entidades integrantes del sector público institucional estatal estarán sometidas al control de eficacia y supervisión continua, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 110.



*Para ello, todas las entidades integrantes del sector público institucional estatal **contarán, en el momento de su creación, con un plan de actuación**, que contendrá las líneas estratégicas en torno a las cuales se desenvolverá la actividad de la entidad, que **se revisarán cada tres años, y que se completará con planes anuales** que desarrollarán el de creación para el ejercicio siguiente.*

Asimismo, el artículo 92.2 de la LRJSP establece lo siguiente:

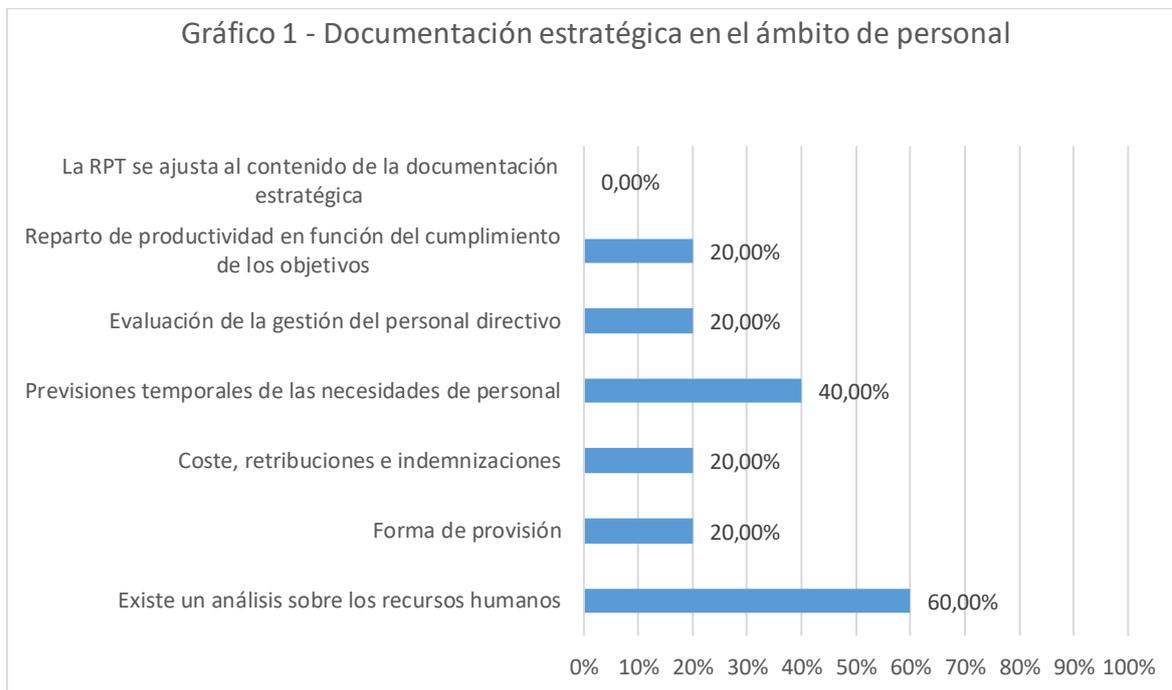
*Los organismos públicos deberán acomodar su actuación a lo previsto en su plan inicial de actuación. Éste **se actualizará anualmente** mediante la elaboración del correspondiente plan que permita desarrollar para el ejercicio siguiente las previsiones del plan de creación. El plan anual de actuación deberá ser aprobado en el último trimestre del año natural por el departamento del que dependa o al que esté vinculado el organismo y deberá guardar coherencia con el Programa de actuación plurianual previsto en la normativa presupuestaria. **El Plan de actuación incorporará, cada tres años, una revisión de la programación estratégica del organismo.***

En esta prueba se procedió a analizar la documentación estratégica del organismo, en su caso, plan inicial de actuación o documento estratégico equivalente, la última revisión trienal y el plan anual del correspondiente al ámbito temporal del control.

Indicar que, en materia de planificación estratégica, la Intervención Delegada del CIEMAT ha puesto de manifiesto que existe un plan inicial de actuación, sin embargo, no consta revisión trienal del mismo. Respecto al plan anual del ejercicio 2021, si bien, se remitió por parte del CIEMAT al Ministerio de adscripción, éste no realizó actuación alguna, por lo que no se llegó a aprobar.

La Intervención Delegada en el CSIC ha puesto de manifiesto que la entidad, si bien cuenta con planes estratégicos trienales y tiene identificadas sus necesidades de recursos humanos mediante la oferta de empleo público cuya confección hace necesaria una planificación a medio plazo de las mismas, no cuenta con un contrato de gestión incumpliendo el artículo 108 ter de la Ley 40/2015. No constan tampoco otros acuerdos que recojan una planificación de los recursos humanos en la entidad. Siendo este contrato de gestión la base de la planificación de una agencia estatal, la Intervención Delegada considera por extrapolación que no existe una suficiente planificación de los recursos humanos.

Del análisis de la documentación estratégica se obtuvieron los siguientes resultados:



Fuente: elaboración propia.

- Se verificó que existía un análisis sobre los recursos humanos necesarios para su funcionamiento en la documentación estratégica del OPI en el caso del CIEMAT, CSIC y del IAC, por el contrario, no existía un análisis de recursos humanos en el INTA ni en el ISCIII. No obstante, la Intervención Delegada en el CIEMAT ha señalado que el análisis se circunscribe a la mención del número de efectivos, clasificados en tres categorías: personal funcionario, laboral y becarios.
- Tan solo en el CSIC quedaba recogido en la documentación estratégica correspondiente la forma de provisión de los puestos de trabajo, así como, el coste, retribuciones e indemnizaciones.
- El ámbito temporal en que se prevé desarrollar la actividad del organismo y, por lo tanto, las previsiones temporales de las necesidades de personal solo se recogen en la documentación estratégica del IAC y del INTA.
- La evaluación de la gestión del personal directivo en el caso de incumplimiento y el reparto del complemento de productividad o concepto equivalente teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan de creación y en los anuales, solo queda recogido en la documentación estratégica del IAC.
En relación al reparto de la productividad o concepto equivalente, con fecha 4 de mayo de 2022, el Director General del INTA aprobó la Instrucción 2/2022 reguladora del sistema de retribución variable para el personal laboral, en la que se incluye el cumplimiento de los objetivos como criterio para el cálculo de la productividad de dicho personal, junto con los criterios de actitud, aptitud y criterio de cumplimiento de jornada y horario.
- En ningún OPI se detalla en la planificación estratégica del organismo la planificación en materia de personal, y no tiene ésta correspondencia en su RPT.



La Intervención Delegada del INTA ha puesto de manifiesto que el organismo ha comenzado a trabajar en este aspecto con la finalidad de conseguir una RPT adecuada al cumplimiento de los objetivos estratégicos. El Plan Estratégico de la entidad para el periodo 2021-2025 incluye al área de RRHH dentro de sus objetivos estratégicos. También contiene una serie de indicadores diseñados con la finalidad de analizar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.

b) Evolución de la RPT

El objetivo de esta prueba consistía en obtener la evolución de la RPT de cada OPI contrastándola con la evolución de los indicadores de ejecución de las funciones recogidos en la planificación estratégica del organismo o en los informes de actividad de la entidad, durante el período de 2017-2021, con objeto de analizar si el organismo va ajustando la RPT a las necesidades de la entidad (aumentando o disminuyendo el número de efectivos, en su caso, o modificando el perfil del personal), o si por el contrario, su RPT sigue una tendencia continuista.

En el caso del ISCIII y el INTA se ha comprobado que la RPT no se ajusta a la evolución de las funciones adaptándose a las necesidades de la entidad, siguiendo una tendencia continuista.

La Intervención Delegada del INTA señala que, aunque no se puede afirmar que la RPT de cada ejercicio se ajusta a la delimitación de necesidades de personal que se reflejan en los planes anuales de actuación, puesto por tipología y categoría profesional, sí se puede deducir de la información obtenida que se está cumpliendo con el objetivo de reducir la contratación por obra y servicio mediante el incremento de la OEP. En relación a las propuestas de modificación no autorizadas por la CECIR, significar que, de las 19 propuestas de modificaciones tramitadas por el organismo, solo una de las propuestas ha sido autorizada parcialmente, habiendo sido el resto autorizadas en su totalidad.

La Intervención Delegada del ISCIII ha puesto de manifiesto que se ha realizado un análisis de las propuestas de modificaciones que el Organismo ha solicitado a la CECIR en lo que se refiere a su RPT. Dichas modificaciones hacen referencia a la reclasificación de varios puestos de trabajo, así como a la adaptación del personal funcionario al Real Decreto 310/2019. Todas las propuestas solicitadas por el Organismo han sido aprobadas favorablemente por la CECIR. No se detectaron puestos de trabajos ocupados que no se encuentren incluidos en la RPT o en la dotación presupuestaria del Organismo.

La Intervención Delegada en el CSIC ha puesto de manifiesto que se produce un uso eficiente de la RPT de funcionarios. No obstante, el análisis de la RPT de personal laboral no permite obtener resultados útiles dado que no responde a una estructura organizativa ajustada a la realidad del momento.

Señalar que la Intervención Delegada en el IAC ha puesto de manifiesto que, en relación con el personal laboral, no existe RPT aprobada por el Consejo Rector.

Por otro lado, en el CIEMAT dada la falta de contenido de la documentación estratégica, no ha podido establecerse una relación de la evolución de la RPT con la evolución de los indicadores de



ejecución de las funciones recogidos en la planificación estratégica del organismo. Por último, señalar que no existen propuestas de modificación de la CECIR no aprobadas en 2021, se comprueba que todas ellas fueron aprobadas.

A continuación, se muestra la evolución de las RPT² por cada uno de los OPI:

Tabla 3 - Evolución de la RPT 2017-2021					
OPI	2017	2018	2019	2020	2021
CIEMAT	955	956	955	957	960
CSIC ³	7.241	7.243	7.227	7.237	8.692
IAC	34	38	37	41	45
INTA	1.722	1.692	1.670	1.715	1.722
ISCIH	908	907	900	903	902

Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en la tabla anterior, para el período 2017-2021 se ha incrementado el número de puestos de la RPT en el CIEMAT, CSIC y en el IAC, con un incremento del 0,52%, 20,04% y del 32,35% respectivamente, lo que supone un incremento en términos absolutos de 5, 1.451 y 11 puestos respectivamente. En el INTA se mantiene constante el número de puestos de trabajo y en el ISCIH se han reducido un 0,66%, pasando de 908 a 902.

Indicar en este punto que en la RPT del IAC no se incluye el personal laboral.

A continuación, se muestra el personal fuera de la RPT para el año 2021, así como el porcentaje que representa en relación con el personal de su RPT para el 2021:

Tabla 4 - Puestos fuera de la RPT 2021			
OPI	Total Nº de puestos fuera de la RPT – Año 2021	Total Nº de puestos de la RPT – Año 2021	% puestos fuera RPT con respecto a la RPT
CSIC	6.223	8.692	71,59%
IAC	392	45	871,11%

Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en las tablas anteriores, existe personal fuera de la RPT en el CSIC ascendiendo a 6.223 personas en el 2021, representando al 71,59% del total de la RPT; y en el IAC, ascendiendo éste a 392 personas en el 2021, lo que supone el 871,11% del personal incluido en la RPT del instituto.

En el caso del CSIC hay 673 laborales fijos o indefinidos que no figuran en la RPT de personal laboral; el resto se trata de contratos laborales temporales destinados a proyectos de investigación. La

² No se incluyen en la tabla a los altos cargos ni al resto de personal que queda fuera de la RPT.

³ Los datos del período 2017-2020 son los relativos al CSIC, en el 2021 se incluyen los datos de los OPIS integrados en el CSIC (IEO, IGME e INIA).



Intervención Delegada entiende que los contratos indefinidos deben figurar en la correspondiente RPT.

c) Composición del personal y porcentaje de puestos vacantes de la RPT

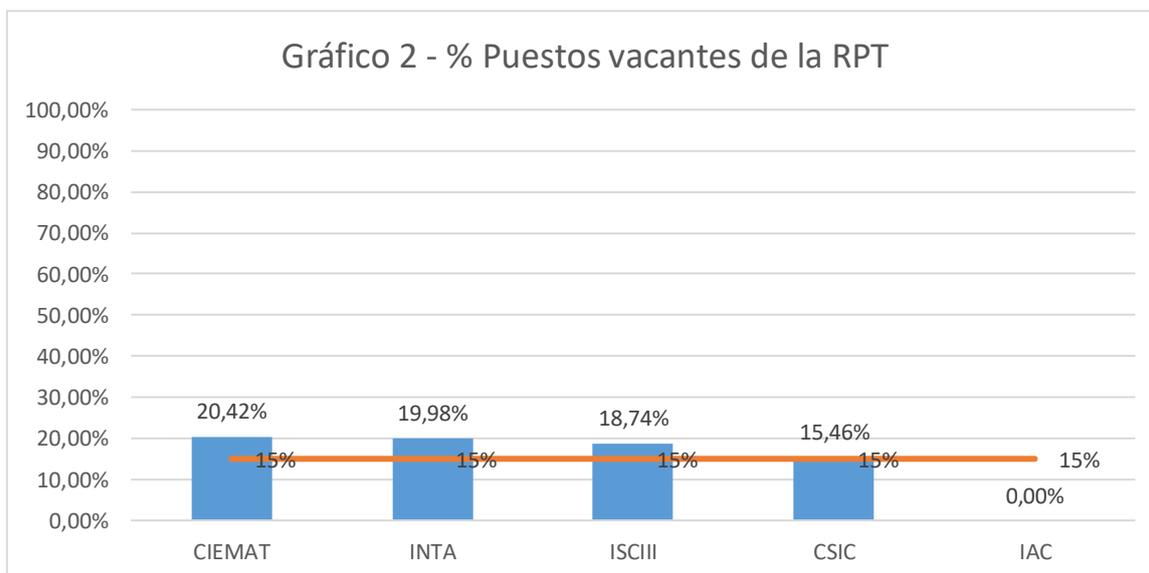
Para la realización de esta prueba, se obtuvo el número de los empleados efectivos del organismo a 31 de diciembre 2021 con el objetivo de analizar la composición del personal del organismo, así como el porcentaje de puestos vacantes de la RPT⁴.

A continuación, se muestra el porcentaje de puestos vacantes de la RPT en los organismos sujetos al control⁵:

Tabla 5 - Composición del personal y % de puestos vacantes de la RPT				
OPI	Nº de efectivos a 31/12/2021	RPT a 31/12/2021	Diferencias (puestos vacantes)	% Puestos vacantes sobre la RPT
CIEMAT	764	960	196	20,42%
CSIC	7.348	8.692	1.344	15,46%
IAC	45	45	0	0,00%
INTA	1.378	1.722	344	19,98%
ISCIH	664	902	169	18,74%

Fuente: elaboración propia.

A continuación, se muestra gráficamente el porcentaje que representan las plazas vacantes sobre el total de plazas de la RPT de cada organismo a 31/12/2021:



⁴ A efectos de este control se consideró que existía una baja cobertura de la RPT si se cubría menos del 85% de la misma. Esto es, si el porcentaje que representan los puestos vacantes sobre la RPT es igual o superior al 15%.

⁵ No se incluyen en la tabla a los altos cargos ni al resto de personal que queda fuera de la RPT.



Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en la tabla anterior, en el CIEMAT, INTA, ISCIII y en el CSIC se ha detectado una baja cobertura de efectivos de la RPT, existiendo una diferencia entre los puestos que figuran en la RPT y los puestos efectivos ocupados del 20,42% con un total de 196 plazas vacantes en el CIEMAT, del 19,98% con un total de 344 plazas vacantes en el INTA, del 18,74% con un total de 169 plazas vacantes en el ISCIII y del 15,46% con un total de 1.344 plazas vacantes en el CSIC.

En el caso del CIEMAT, durante 2023 está previsto someter a la CECIR la financiación, con plazas vacantes, de nuevas plazas que resulten de fácil cobertura, reduciendo el número de plazas a cubrir. Las plazas ofertadas a través de concursos no se cubren en su totalidad, debido a múltiples factores que están influyendo en este fenómeno y que son difícilmente abordables desde el CIEMAT.

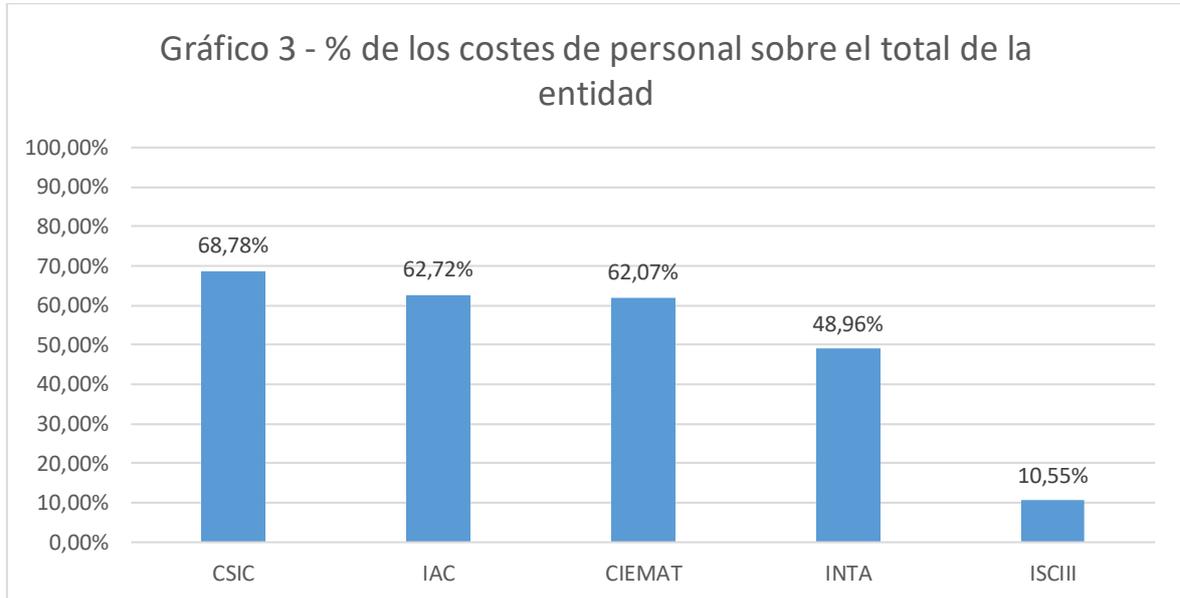
d) Importancia del gasto de personal del organismo

Con el objetivo de analizar el peso del gasto de personal con respecto al volumen total de gastos de cada OPI, se ha obtenido del Estado 25.1. *Información sobre costes de actividades. Resumen general de costes de la entidad* de la Memoria de las cuentas anuales para el 2021 el dato relativo al porcentaje de los costes de personal sobre el total de la entidad:

OPI	Importancia del gasto de personal del organismo
CIEMAT	62,07%
CSIC	68,78%
IAC	62,72%
INTA	48,96%
ISCIII	10,55%

Fuente: elaboración propia.

Gráficamente:



Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en la tabla anterior, el organismo con mayor gasto de personal en términos relativos con respecto al total de gastos es el CSIC con un 68,78%, seguido del IAC con un 62,72% y del CIEMAT con un 62,07%. Por debajo del 50% encontramos al INTA con un 48,96% y con el menor gasto de personal en términos relativos se encuentra el ISCIII con un 10,55%.

e) Grado de ejecución presupuestaria y las variaciones interanuales del crédito inicial para el período 2017-2021

El objetivo de esta prueba consistía, para los organismos con presupuesto limitativo⁶, en comprobar el grado de ejecución presupuestaria, así como las variaciones existentes entre las previsiones iniciales del capítulo 1 (gastos de personal) del presupuesto de gastos para el período 2017-2021.

A continuación, se muestran los resultados, resaltando en rojo aquellos valores por debajo del 85% de ejecución presupuestaria⁷:

⁶ Prueba no aplicable en el IAC dado que cuenta con presupuesto estimativo.

⁷ A efectos de este control se consideró que existía una insuficiente ejecución presupuestaria si se ejecutaba menos del 85% del crédito inicial.

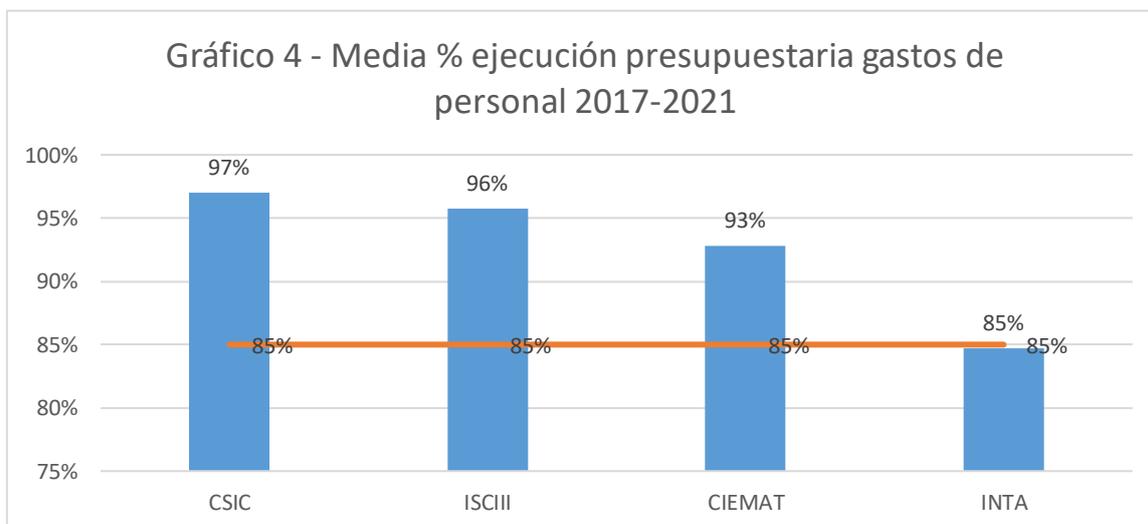


Tabla 7 - Ejecución del gasto de personal del organismo PPTO limitativo 2017-2021						
OPIS	% ejecución- Año 2017	% ejecución- Año 2018	% ejecución- Año 2019	% ejecución- Año 2020	% ejecución- Año 2021	Promedio % ejecución 2017-2021
CIEMAT	86,75%	86,65%	91,63%	98,09%	100,95%	92,81%
CSIC	96,19%	94,06%	97,31%	99,05%	98,64%	97,05%
INTA	88,40%	80,05%	81,66%	82,51%	90,84%	84,69%
ISCI	95,84%	90,76%	94,02%	102,71%	95,66%	95,80%

Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en la tabla anterior, en el CIEMAT, CSIC y en el ISCI existe un adecuado grado de ejecución presupuestaria en el organismo para el capítulo 1 de gastos de personal durante el período 2017-2021.

A continuación, se muestra gráficamente el porcentaje de ejecución medio del capítulo I de gastos de personal del presupuesto de gastos del período 2017-2021:



Fuente: elaboración propia.

La media de ejecución presupuestaria del capítulo I de gastos de personal para el período 2017-2021 es adecuada para los cuatro organismos.

Sin embargo, en el CIEMAT, por conceptos, se ha observado una baja ejecución presupuestaria del concepto presupuestario 130. Personal laboral fijo del año 2021 (22,82%), así como del concepto presupuestario 162. *Gastos sociales del personal* de los años 2020 y 2021 (60,56% y 69,37% respectivamente). En el caso del concepto presupuestario 130. *Laboral fijo* del año 2021, donde se ejecuta un 22,82% del crédito inicial, la razón es el incremento del crédito inicial respecto al de años anteriores, mientras que las obligaciones reconocidas varían mínimamente. El incremento del



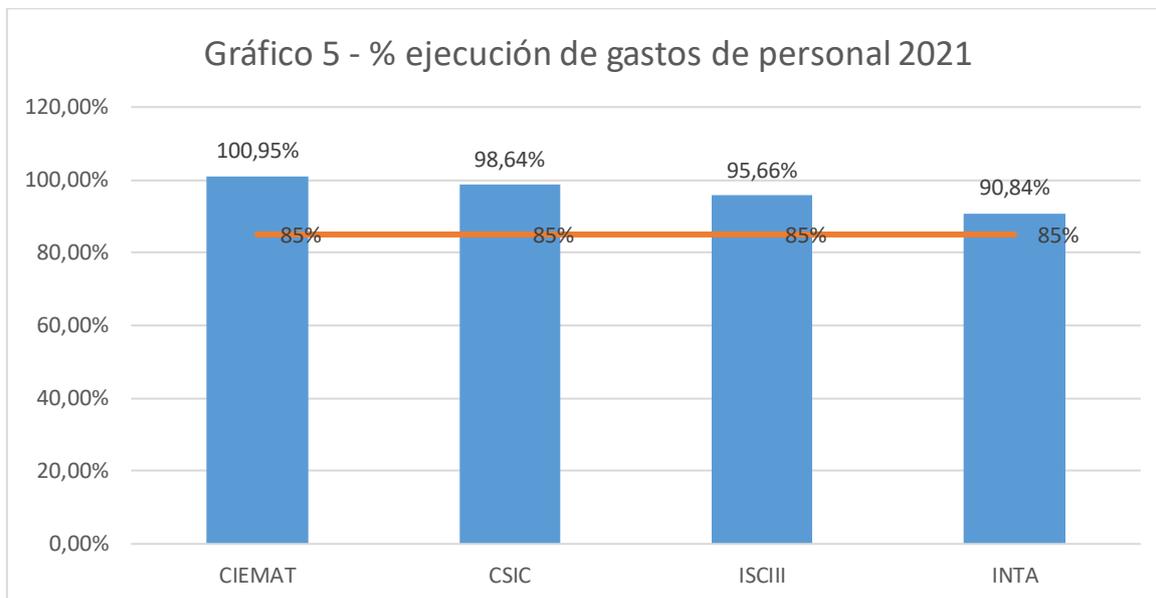
crédito inicial en 2021 del concepto presupuestario 130 viene acompañado de una disminución del crédito inicial del concepto presupuestario 640.10, por el proceso de estabilización del personal laboral que se realizará de acuerdo con el Real Decreto 215/2019, de 29 de marzo. En el caso del concepto presupuestario 162. *Gastos sociales del personal* de los años 2020 y 2021 (ejecución presupuestaria del 60,56% y 69,37% respectivamente) CIEMAT indica que esa baja ejecución presupuestaria por el gasto de comedor (parte del gasto social a los empleados) siendo menor por la situación de la pandemia.

Por otro lado, la Intervención Delegada en el ISCIII ha puesto de manifiesto que en el año 2019 el organismo superó la cuantía máxima autorizada por la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos para atender el complemento de productividad y en el expediente no existía evidencia de quién elaboró la nota informativa de la ejecución de la productividad del personal funcionario y de quién autorizó las actuaciones propuestas en la nómina de diciembre de 2019 y enero de 2020 para corregir dicha situación.

En el INTA en los años 2018, 2019 y 2020, el grado de ejecución presupuestaria ha estado por debajo del 85%, considerándose como baja ejecución presupuestaria. El órgano gestor ha manifestado que esta baja ejecución presupuestaria era debida a que, a lo largo de estos ejercicios, la sobredotación del capítulo 1 vino determinada por la necesidad de financiar en el presupuesto inicial del ejercicio las plazas solicitadas como incremento de plantilla mediante la OEP, las cuales habían sufrido importantes demoras en el proceso de incorporación, trasladándose de un ejercicio a otro. Asimismo, señalaron que había plazas de la OEP que habían resultado finalmente no cubiertas o lo habían sido con personal propio del Instituto, lo que disminuyó la necesidad del crédito presupuestado. Por otra parte, en los ejercicios 2019 y 2020, el presupuesto era prorrogado del ejercicio 2018, año en el que el incremento previsto de funcionarios era superior a 300 efectivos. El órgano gestor también indicó que la pandemia sufrida durante el ejercicio 2020 tuvo un efecto directo tanto en la incorporación del personal de OEP, como en las nuevas convocatorias.

A continuación, se muestran los datos relativos al porcentaje de ejecución del gasto de personal del presupuesto de gastos para el año 2021⁸:

⁸ El porcentaje de ejecución se obtiene como el cociente entre el reconocimiento de obligaciones y el crédito inicial.



Fuente: elaboración propia.

En general, existe un adecuado grado de ejecución presupuestaria del capítulo I de gastos de personal del presupuesto de gastos. Destaca el CIEMAT que, para el año 2021, las obligaciones reconocidas superan al crédito inicial. Le siguen el CSIC con un porcentaje de ejecución del 98,64%, el ISCIII con un 95,66% y el INTA con un 90,84%.

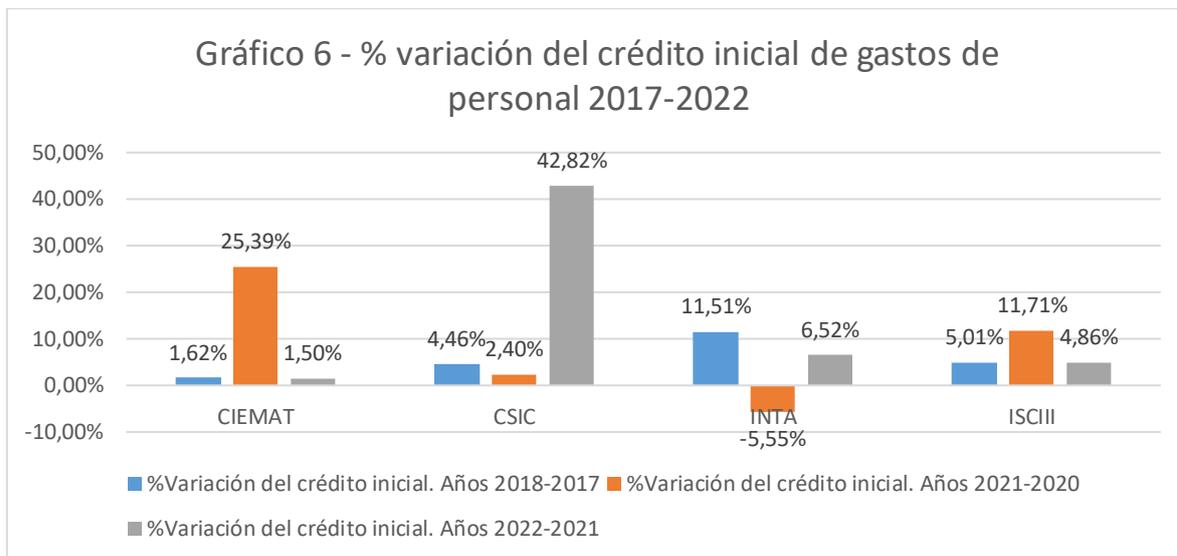
A continuación, se muestra el porcentaje de variación del crédito inicial del capítulo I de gastos de personal del presupuesto de gastos para el período 2017-2022⁹:

Tabla 8 – Variación del crédito inicial del gasto de personal del OPI. PPTO limitativo 2017-2022			
OPIS	%Variación del crédito inicial. Años 2018-2017	%Variación del crédito inicial. Años 2021-2020	%Variación del crédito inicial. Años 2022-2021
CIEMAT	1,62%	25,39%	1,50%
CSIC	4,46%	2,40%	42,82%
INTA	11,51%	-5,55%	6,52%
ISCIII	5,01%	11,71%	4,86%

Fuente: elaboración propia.

Gráficamente:

⁹ No se reflejan los datos de los períodos 2018-2019 y 2019-2020 debido a las prórrogas presupuestarias en los años 2019 y 2020, por lo que la variación en todos los organismos es nula para esos períodos.



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la variación del crédito inicial entre los años 2017 y 2018, destaca por encima del 10% el INTA con una variación del 11,51%.

En relación a la variación del crédito inicial del capítulo de gastos de personal del presupuesto de gastos entre los años 2020-2021 (no existen variaciones entre los años 2018-2019 y 2019-2020 debido a las prórrogas presupuestarias), se observan incrementos por encima del 10% en el CIEMAT con un 25,39%, y el ISCIII con un 11,71%. En cuanto a las reducciones del crédito inicial encontramos tan solo al INTA con una reducción del 5,55%.

Por último, destaca la variación del crédito inicial entre los años 2021 y 2022 en el CSIC con un porcentaje del 42,82%, estando por debajo del 10% en el resto de entidades. Este incremento viene motivado especialmente por la integración desde 2022 de tres Organismos Públicos de Investigación como Centros Nacionales del CSIC.

La Intervención Delegada en el INTA ha puesto de manifiesto que la variación en un 11,51% en el 2018 respecto al 2017 es debido a un importante incremento previsto en plantilla de funcionarios para ese año. En el 2021 respecto al 2020 se produce una reducción de los créditos destinados para personal funcionario y personal laboral fijo, recuperándose para personal funcionario en el 2022, si bien para personal laboral, esta tendencia a la baja se mantiene e incluso se acentúa de manera notable respecto a los créditos destinados al personal laboral eventual (-34,10%), lo que pone de manifiesto que se han tomado acciones para dar cumplimiento al del Plan Estratégico relativo al establecimiento de una plantilla adecuada a los objetivos estratégicos del Instituto. Y en 2022 hay un incremento, con respecto el 2021, en la totalidad de los créditos de capítulo 1 del 6,52% que se debe principalmente al aumento de los créditos destinados a satisfacer las cuotas sociales a cargo del empleador.

Indicar en este punto que la Intervención Delegada en el CSIC ha puesto de manifiesto que la contratación de personal laboral con cargo a capítulo VI no se ajusta al procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021 y no se cumplen los



trámites exigidos en los apartados 2, 3 y 4 del citado artículo. No consta en los expedientes, el cumplimiento de la letra c del apartado primero del artículo 33. En la gestión presupuestaria de estos contratos imputados al capítulo VI, se ha detectado el incumplimiento de las obligaciones impuestas en la tramitación de los compromisos plurianuales del artículo 47 de la LGP, conforme a lo también previsto en el artículo 33 de la Ley 11/2020 de Presupuestos generales del Estado para 2021, así como de la regla sexagésima octava de la Instrucción de operatoria contable aprobada por orden de 1 de febrero de 1996. Además, se han imputado indebidamente a capítulo VI 65 contratos indefinidos vinculados a una línea de investigación y no a un proyecto concreto.

f) Evolución del gasto de personal (presupuesto estimativo)

En el caso del IAC, único organismo con presupuesto estimativo, se obtuvo el detalle de la composición interna de los gastos de personal de las cuentas anuales aprobadas del 2021.

A continuación, se muestran los resultados para el IAC:

Tabla 9 - Ejecución del gasto de personal del organismo. PPTO estimativo.									
OPI	Gasto total- Año 2017	Gasto total- Año 2018	Variación de gasto total. Años 2018-2017	Gasto total- Año 2019	Variación de gasto total. Años 2019-2018	Gasto total- Año 2020	Variación de gasto total. Años 2020-2019	Gasto total- Año 2021	Variación de gasto total. Años 2021-2020
IAC	14.841.375,41	15.814.863,27	6,56%	16.991.462,33	7,44%	18.106.509,60	6,56%	19.156.881,52	5,80%

Fuente: elaboración propia.

La Intervención Delegada del IAC ha puesto de manifiesto que se han producido las variaciones en los gastos de personal justificadas relativas a los incrementos aprobados para las retribuciones anuales o a las variaciones de plantilla.

El personal total del IAC en el periodo ha experimentado un incremento entre 2017-2021 del 20% y la evolución de los gastos de personal en ese periodo ha sido de un 30%.

g) Estructura organizativa del departamento encargado de la gestión de personal

El objetivo de esta prueba consistía en analizar si la estructura organizativa del departamento de gestión del personal era razonable y adecuada en relación con las competencias, funciones y fondos asignados. Y, en el caso de que existan diversas unidades tramitadoras, si existe coordinación entre ellas.

La estructura organizativa del departamento de gestión del personal es razonable y adecuada en relación con las competencias, funciones y fondos asignados en el CIEMAT, IAC e ISCIII. No obstante, la Intervención Delegada en el ISCIII ha observado que los efectivos que forman parte del departamento de la gestión del personal ha ido disminuyendo en los dos últimos ejercicios con respecto a los anteriores, mientras que el volumen total de personal del Organismo ha aumentado en estos dos últimos ejercicios.



Por otro lado, se han detectado deficiencias poco significativas en el INTA. Estas deficiencias consistían en la falta de personal debida al reducido número de efectivos disponibles para la realización de las funciones asignadas a las unidades encargadas del personal.

Por último, en el CSIC se han detectado deficiencias significativas en la estructura organizativa del departamento de gestión del personal debido a que, en muchos casos, las funciones en personal laboral y en gestión de nóminas están parceladas y encomendadas a un único efectivo de la Secretaria General Adjunta de Recursos Humanos, por lo que existe una situación que supone un riesgo de gestión en casos de baja provisional o definitiva de estos efectivos. Por otro lado, la unidad encargada de la gestión de recursos humanos en el CSIC mantiene un número de efectivos similar desde 2017 y, sin embargo, la integración de los centros nacionales a través del Real Decreto 202/2021 (IEO, IGME e INIA) ha supuesto un incremento de efectivos en nómina y de volumen de gestión descrito en resultados del trabajo. Suponiendo ésta, un área de riesgo con un importante volumen de actividad.

Adicionalmente, para analizar la adecuada estructura del departamento encargado de la gestión de personal, se obtuvo la ratio Personal de la secretaría general dedicado a funciones de personal / total personal del organismo para el período 2017-2021. A continuación, se muestran los resultados:

Tabla 10 - % Personal de secretaría general dedicado a funciones de personal / total personal del organismo					
OPI	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021
CIEMAT	2,56%	2,62%	2,88%	3,01%	3,09%
CSIC	2,75%	2,80%	2,76%	2,54%	2,67 ¹⁰ %
IAC	2,19%	2,37%	2,02%	2,19%	1,82%
INTA	2,16%	2,24%	2,24%	2,20%	2,32%
ISCI	2,76%	4,08%	3,67%	2,13%	2,16%

Fuente: elaboración propia.

En el caso del CIEMAT se produce un ligero incremento paulatino del mismo a lo largo del periodo, pasando de un 2,56% en 2017, a un 3,09% en 2021.

En el CSIC se produce un incremento en el año 2018 de 5 puntos porcentuales que se ven reducidos en los años 2019 y 2020 hasta llegar al 2,54%, incrementándose en el 2021 hasta el 2,67%.

En el IAC se han producido incrementos y reducciones a lo largo del período, observándose una ligera reducción del porcentaje de efectivos dedicado a la gestión del personal con respecto al total del personal del organismo entre el 2017-2021, pasando de un 2,19% en 2017 al 1,82% en el 2021.

¹⁰ Este dato corresponde solo al CSIC. Teniendo en cuenta los cuatro centros (CSIC, IEO, IGME e INIA), el porcentaje asciende a 2,34%. La integración de los centros nacionales en el CSIC fue efectiva a finales del año 2021.



En el INTA, la ratio ha pasado del 2,16% en 2017 al 2,32% en 2021. La Intervención Delegada ha puesto de manifiesto que dada la importancia que este recurso humano tiene en el organismo, así como el importante peso en relación con los gastos del Instituto, sería deseable que a la hora de establecer los objetivos en la planificación estratégica se analice la posible conveniencia de incrementar los recursos personales destinados a la gestión de personal.

En el ISCIII se observa un incremento en el ejercicio 2018 de 1,32 puntos porcentuales, que va disminuyendo cada ejercicio hasta llegar al 2,13% en el 2020, y repuntando ligeramente en el 2021 con un 2,16%.

h) Manuales e instrucciones internas en el ámbito de personal

El IAC es el único OPI que cuenta con manuales e instrucciones internas relativas a la gestión de personal completas y actualizadas.

El CSIC cuenta con manuales o instrucciones internas relativas a la gestión de personal, no obstante, se han detectado deficiencias poco significativas en las mismas. El organismo tiene un manual de Gestión de personal a nivel global del CSIC, aplicando además las diversas instrucciones y manuales relativos a la gestión de personal proporcionados por el Ministerio de Hacienda y Función Pública.

El INTA cuenta con manuales o instrucciones internas relativas a la gestión de personal, no obstante, presentan deficiencias significativas. La Intervención Delegada ha puesto de manifiesto que, respecto a los manuales o guías referentes al sistema de información SAP, sería conveniente agrupar todos ellos, como procedimientos, dentro de un único manual de gestión de personal en SAP, regularizando y actualizando el formato de los diferentes procedimientos, de tal manera que figure en los mismos de manera clara e inequívoca el departamento responsable de su elaboración, los encargados de la misma y el/la responsable de su aprobación, así como la fecha y firma de la misma y de las diferentes revisiones realizadas, debiendo recoger formularios, documentos o informes normalizados, así como los aspectos clave que puedan suponer un riesgo para el proceso del que se trate. Asimismo, en relación al resto de procedimientos de gestión de personal, los existentes actualmente no abarcan todas las áreas y procesos relativos a la gestión de personal, debiendo regularse todas las parcelas que carecen de un procedimiento aprobado formalmente.

Por otro lado, ni el CIEMAT ni el ISCIII cuenta con estos manuales o instrucciones. No obstante, la Intervención Delegada del CIEMAT ha puesto de manifiesto que durante el periodo objeto de control, no contaba con manuales e instrucciones en lo relativo a la gestión de personal, al margen de memorias justificativas sobre CUPO, OEP, etc., plantillas internas, y manuales de usuario de sistemas electrónicos de gestión de personal. Sin embargo, se han aprobado gran parte de ellos en el ejercicio 2022 estando en proceso de aprobación otros.

La Intervención Delegada en el ISCIII ha puesto de manifiesto que se remitieron por parte del Organismo unos documentos Word en los que se recogen algunas instrucciones básicamente relativas a la contratación de personal interino, incorporación y cese, así como al procedimiento de contratación de personal laboral temporal, documentos que no dejan evidenciar de la persona o



autoridad que los elabora, son documentos sin firma y no contienen un procedimiento claramente definido, por lo que no se pueden considerar manuales ni instrucciones procedimentales escritas.

i) Sistemas utilizados para la gestión de expedientes de personal

El CIEMAT y el IAC cuentan con una aplicación o programa informático específico que podría permitir garantizar la integridad y fiabilidad de la información en materia de gastos de personal.

Por otro lado, en el ISCIII y el INTA existe una aplicación o programa informático específico en materia de gastos de personal, no obstante, se han detectado deficiencias poco significativas.

La Intervención Delegada en el CSIC ha puesto de manifiesto que se ha detectado la falta de funcionalidades a implementar en las aplicaciones existentes que genera una alta dependencia de personal para realizar operaciones en base de datos, falta de estandarización y otros problemas derivados del uso de tecnologías obsoletas. Ante la falta de soporte, la Subdirección General Adjunta de Informática ha asumido la gestión de las incidencias urgentes de estas aplicaciones. Este hecho ha permitido detectar problemas graves en estas aplicaciones como: falta de funcionalidades a implementar en las mismas que genera una alta dependencia de personal para realizar operaciones en base de datos, falta de estandarización y otros problemas derivados del uso de tecnologías obsoletas.

La Intervención Delegada en el ISCIII ha puesto de manifiesto que la comunicación entre los Servicios se lleva a cabo a través de Outlook, lo que origina un desfase entre la información que facilitan los Servicios de Personal Funcionario y Laboral al Servicio de Retribuciones con las respectivas consecuencias en la elaboración de las nóminas, por ejemplo, retraso en el reconocimiento de trienios, en ceses de interinos etc. Este desfase ocurre principalmente en el mes de agosto.

La Intervención Delegada en el INTA ha verificado que en SAP no consta toda la documentación relativa a cada trabajador, debiendo recurrir a otras vías para poder consultar la información.

j) Coherencia entre la documentación estratégica y las cuentas anuales

El objetivo de esta prueba consistía en analizar si existía coherencia entre la información relativa a la imputación de los gastos de personal reflejado en la memoria de las cuentas anuales (visto en el apartado *d) Importancia del gasto de personal del organismo*), con respecto a la documentación estratégica del organismo.

Tan solo en el caso del IAC se ha podido comprobar que existe coherencia entre la información relativa a la imputación de los gastos de personal reflejados en las cuentas anuales, con respecto a la documentación estratégica del organismo.

En el CIEMAT, INTA y en el ISCIII no se pudo concluir sobre si el dato relativo al porcentaje de los costes de personal sobre el total de la entidad es coherente con la información estratégica de la entidad puesto que ésta última no contempla un análisis detallado sobre los recursos humanos necesarios para el funcionamiento organismo, por tanto, tampoco se pudo concluir sobre la coherencia entre la documentación estratégica y las cuentas anuales.



La Intervención Delegada en el CSIC ha puesto de manifiesto que, durante el periodo objeto de control, en la documentación estratégica falta el contrato de gestión del CSIC¹¹; y no se tenían las cuentas anuales del IEO ni del INIA del ejercicio 2021.

k) Sistemas de registro contable

Todos los OPIS cuentan con sistemas adecuados para realizar los registros contables, no obstante, la Intervención Delegada en el INTA ha puesto de manifiesto que la base de datos de personal se encuentra duplicada en dos sistemas (SAP y SIPERDEF). Esto se debe a que el organismo utiliza el sistema informático SAP, que es el sistema de gestión implantado en el INTA, si bien, este sistema es utilizado conjuntamente con el sistema de gestión de personal del Ministerio de Defensa, SIPERDEF y su módulo MONPER de gestión de nóminas. Se realiza un asiento mensual en SAP con los datos de MONPER y esta información posteriormente pasa a SIC a través de una interface.

Por otro lado, en el CSIC se han detectado deficiencias poco significativas en los sistemas utilizados por el organismo para realizar los registros contables.

3.2.2 Especialidades del personal investigador en OPIS

a) Implementación del Real Decreto 310/2019¹²

En esta prueba se procedió a analizar el cumplimiento del Real Decreto 310/2019, de 26 de abril, por el que se regula el régimen retributivo del personal investigador funcionario de las escalas científicas de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado y se crea la Comisión Evaluadora del Desempeño de la Actividad Científico-Tecnológica y los efectos en las retribuciones cobradas por el personal investigador en OPIS.

En el IAC y en el INTA no se han detectado deficiencias en la aplicación del Real Decreto 310/2019 al personal investigador en OPIS, donde se ha comprobado que el sistema retributivo es de aplicación, únicamente, al personal investigador funcionario de las escalas científicas de Profesores de Investigación, de Investigadores Científicos y de Científicos Titulares al servicio de estos OPIS.

En el ISCIII, la Intervención Delegada extrajo del total de personal facilitado una muestra para analizar las retribuciones percibidas por este personal. Del trabajo realizado se concluyó que el personal investigador funcionario de las Escalas de Profesores, Investigadores y Científicos del Organismo cobra sus retribuciones de acuerdo a lo establecido en el RD 310/2019. Asimismo, se le han abonado los atrasos correspondientes, y se ha procedido al reintegro de las cantidades que correspondían en cada caso. No obstante, se ponen de manifiesto las siguientes deficiencias: se ha detectado un caso de un profesor de investigación que no se le han liquidado los atrasos correspondientes, ya que cobró atrasos desde febrero de 2020, correspondiéndole cobrarlos desde enero de 2018. Y en tres casos se ha comprobado que el componente ordinario del complemento

¹¹ El contrato de gestión fue publicado en el BOE el 21 de julio del 2023.

¹² Ver artículos 4, 5 y 6 del RD 310/2019.



específico no se ajusta a lo establecido en el artículo 5.2 del RD 310/2019. En estos tres supuestos los funcionarios ocupan puestos de dirección de centros del Organismo.

En el CIEMAT, la Intervención Delegada detectó deficiencias significativas en la aplicación del Real Decreto, ya que se comprobó la existencia de cinco efectivos a los que se les está aplicando el Real Decreto 310/2019, de 26 de abril, a pesar de ocupar puestos de trabajo que, a juicio del equipo de auditoría, no reúnen los requisitos necesarios para ello. En concreto, referido a los requisitos de nivel y cuantía del complemento específico. En ambos casos, superiores a los previstos en el citado RD. Respecto al primero, indicar que en todos los casos son niveles 30, siendo el máximo previsto de 29, y respecto al segundo, mencionar que las cuantías de los complementos específicos exceden en más de un 50%. Ambos extremos evidencian, a juicio de la Intervención Delegada, que la naturaleza de los puestos de trabajo ocupados, no se corresponde con los previstos en el Real Decreto 310/2019, ya que entiende que deben ajustarse al RD no solo en su vertiente material sino también formal. Cabe señalar, además, que no pudiendo ser de aplicación simultánea dos regímenes retributivos distintos, y no existiendo excepción alguna en el articulado del Real Decreto 310/2019, de proceder su aplicación, ésta habría de ser íntegra y completa. Debiendo respetar, por tanto, los límites cuantitativos de las percepciones. A este respecto indicar, que se ha comprobado para estos cinco efectivos, la percepción de cuantías superiores a la escala científica en la que se encuentran respecto al complemento específico (parte ordinaria). De todo lo expuesto anteriormente, se entiende que los efectivos del Organismo deberían quedar sujetos a un único Régimen retributivo, y de ser de aplicación el previsto en el Real Decreto 310/2019, no quedaría justificado el exceso de los límites cuantitativos fijados.

En el CSIC se han detectado deficiencias significativas en la aplicación del Real Decreto 310/2019 al personal investigador en OPIS. La Intervención Delegada ha puesto de manifiesto que existe un exceso de retribuciones abonadas en aplicación del Real Decreto 310/2019. El origen de esta problemática es, principalmente, el abono del componente por méritos investigadores y/o del componente de excelencia científica, con su productividad adicional en el caso del componente de excelencia científica, sin pertenecer a las escalas científicas y/o sin ocupar un puesto de investigador ajustado al real decreto indicado. Cabe señalar que las retribuciones indebidamente efectuadas fueron igualmente abonadas incorrectamente en ejercicios previos y posteriores. La Intervención Delega requiere, por ello, de un cálculo del importe indebidamente abonado, y la comunicación efectiva a los perceptores, liquidando el reintegro de los pagos indebidamente efectuados por los periodos no prescritos. Estos hechos mencionados por la Intervención Delegada del CSIC, serían sin perjuicio de que por parte del servicio jurídico competente se consideraran las retribuciones adecuadas a la norma.

b) Composición del personal laboral

El objetivo de esta prueba consistía en analizar la composición del personal laboral diferenciando el personal en función de la tipología de contratación existente.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos:



OPI	Nº Personal laboral fijo	Nº Personal laboral eventual o temporal	Nº Personal contratado derivado de programas subvencionados	Nº Personal contratado en base a las especialidades del personal investigador derivado de contratos de la Ley de Ciencia	Nº Contratos laborales de obra y servicio vinculados a proyectos	Nº Otros
CIEMAT	84	222	177	108	0	0
CSIC	859	24	0	1.585	3.885	969
IAC	147 ¹³	27 ¹⁴	No aplica	52 ¹⁵	156	12 ¹⁶
INTA	317	146	34	30	82	49
ISCIH	159	0	57	45	71	31

Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en el cuadro anterior, el CSIC es el organismo con mayor número de personal laboral fijo con 859 efectivos, seguido del INTA con 317 efectivos, del ISCIH y del IAC con 159 y 147 efectivos respectivamente, y por último encontramos al CIEMAT con 84 efectivos. En relación al personal laboral eventual o temporal destaca el CIEMAT con el mayor número de efectivos ascendiendo a 222.

Por otro lado, en relación al personal contratado derivado de programas subvencionados destaca el CIEMAT con el mayor número de efectivos ascendiendo a 117.

En relación al personal contratado en base a especialidades del personal investigador derivado de contratos de la Ley de Ciencia, destaca el CSIC con 1.585 efectivos.

El mayor número de contratos laborales de obra y servicio vinculados a proyectos lo encontramos en el CSIC con 3.885. Y, por último, en otro tipo de contratos encontramos también al CSIC con el número más elevado (969 efectivos).

La Intervención Delegada en el CIEMAT ha puesto de manifiesto que el personal contratado en base a las especialidades del personal investigador derivado de la Ley de Ciencia está formado por un total de 108 efectivos, en concreto:

- ✓ Contratos de acceso al Sistema Español de Ciencia Tecnología e Innovación: 12
- ✓ Contratos de predoctorales: 89
- ✓ Contratos de investigadores distinguidos: 7

Los Investigadores Distinguidos tienen la consideración de personal laboral fijo, por lo que el total de personal laboral fijo sería $84+7= 91$. En cuanto al personal laboral temporal, indicar que el

¹³ No incluye 4 investigadores distinguidos que se incluyen en los contratos de la ley de la Ciencia .

¹⁴ Incluye contratados en prácticas, interinos y eventual por circunstancias de la producción .

¹⁵ Incluye 48 contratos pre doctorales (temporal laboral) y 4 de investigador distinguido (fijo laboral).

¹⁶ Incluye 10 contratos de obra y servicio no vinculados a proyectos y 2 contratos de alta dirección.



CIEMAT señala que se trata de personal contratado en base a Convocatorias de la Subsecretaría de Ciencia e Innovación.

c) Masas salariales aprobadas

El objetivo de esta prueba consistió en analizar que las masas salariales aprobadas para el ejercicio 2021 abarcaban a la totalidad del personal en nómina laboral, fijo o indefinido, a 1 de enero de 2021 y sus retribuciones específicas de los puestos ocupados, conforme a lo previsto en los artículos 18 y 23 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 y en la Orden HAP 1057/2013 de 10 de junio en el caso del IAC. Así como analizar el tratamiento dado al alta del personal laboral fijo por sentencia judicial, y al personal laboral fijo fuera del IV Convenio Único.

Una vez realizadas las comprobaciones, no se han detectado incidencias, salvo en el CSIC donde las masas salariales aprobadas para 2021 no abarcan la totalidad del personal en nómina laboral, fijo o indefinido, y sus retribuciones específicas, habiéndose detectado diferencias significativas. Y se han detectado deficiencias en el alta del personal laboral fijo por sentencia judicial y del personal laboral fijo fuera del IV Convenio.

La Intervención Delegada en el CSIC ha puesto de manifiesto que se debería solicitar autorización de una nueva masa salarial del personal sujeto al IV Convenio único para los ejercicios 2023, 2022, 2021 y anteriores, incluyendo a todos los efectivos con contrato fijo o indefinido regulados por el convenio, así como, a los efectivos con contrato fijo o indefinido y no sujetos a ningún convenio, es decir fuera de convenio. Aunque el exceso de personal que debería contar con puesto en la RPT y no lo tiene no es exclusivamente derivado del personal laboral fijo o indefinido por sentencia firme, el CSIC cuenta con personal con estas características cercano a los 500 efectivos, no ocupando un puesto de la RPT. Se ha abonado al personal incluido en la masa salarial autorizada un importe, derivado de convocatorias de acción social, sin contar con este apartado en la masa salarial aprobada. Por los tres aspectos destacados en esta conclusión, y a instancias de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, la entidad está obligada a regularizar, con efectos retroactivos y conforme a la normativa presupuestaria, todas aquellas medidas en materia de personal que se hubiesen adoptado indebidamente en ausencia de autorización específica o masa salarial autorizada. Asimismo, durante 2021, se han producido trece altas de personal laboral derivadas de sentencia judicial firme. De los casos analizados, los principales fundamentos utilizados en las sentencias vienen derivados, por un lado, de la concatenación sucesiva de contratos, y de la asignación durante la vigencia de los mismos de funciones diferentes de las recogidas en el contrato. Se recomienda la adopción de medidas por parte de la entidad orientadas a la no concatenación de contratos, así como el establecimiento de instrucciones internas que, por un lado, impidan llevar a cabo la asignación de funciones diferentes de las encomendadas en el contrato y, por otro lado, que fijen un procedimiento para la exigencia de responsabilidad contable oportuna a aquellos directores, investigadores principales u otros que posibiliten estas situaciones.



d) Adaptación al IV Convenio Colectivo Único

El objetivo de esta prueba consistía en verificar, en relación a la adaptación al IV Convenio Colectivo Único relativa a las titulaciones distribuidas por grupos profesionales, su adecuada inclusión el grupo profesional definido en el citado Convenio.

En el ISCIII se ha producido una correcta adaptación al IV Convenio Colectivo Único relativo a las titulaciones distribuidas por grupos profesionales. La Intervención Delegada del ISCIII ha puesto de manifiesto que el Organismo les confirmó que el encuadramiento del personal laboral fijo se realizó de forma semi-automática, atendiendo a los criterios generales para el encuadramiento del personal laboral fijo según la clasificación del IV Convenio Único que recogen en el anexo I del Acuerdo del pleno de la Comisión Paritaria del IV Convenio Único relativo a la adecuación de las relaciones de puestos de trabajo a la clasificación profesional del IV Convenio Único y el encuadramiento del personal laboral de su ámbito de aplicación. En los casos de trabajadores que no tenían especialidad ni actividad principal en el ámbito del III Convenio Único, la asignación de especialidad se realizó atendiendo a las funciones, contrato o titulación. No obstante, no se pudo comprobar el encuadramiento del personal laboral temporal puesto que el organismo recibió las instrucciones para llevarlo a cabo el 6 de octubre de 2022 y envió la propuesta de encuadramiento a la Subdirección General de Coordinación de Organismo Públicos de Investigación el 22 de octubre de 2022, por tanto, a la fecha de la realización del control no se tenía de la Comisión Delegada del Ministerio de Ciencia e Innovación la comunicación del encuadramiento definitivo.

En el CSIC, la Intervención Delegada ha puesto de manifiesto que el procedimiento de encuadramiento resulta de conformidad, salvo en un caso concreto.

En el CIEMAT se ha producido la adaptación a dicho Convenio, no obstante, se han detectado deficiencias poco significativas. Se comprobó, para la muestra seleccionada, que cada perceptor estaba bien encuadrado en su grupo profesional en función de su titulación. Si bien, cabe mencionar que, a la fecha la realización del control, existía personal que todavía no estaba encuadrado en el IV Convenio Colectivo Único, el CIEMAT indica que “solicitó a la Comisión Paritaria el encuadramiento del personal indefinido no fijo por sentencia y del personal laboral temporal el pasado 28 de octubre, habiéndose recibido observaciones de la Dirección General de Costes de Personal, las cuales se están solventados por lo que se considera muy probable que este asunto esté cerrado en el primer trimestre de 2023”. Por lo que se considera, por parte de la Intervención Delegada, que el CIEMAT está realizando las actuaciones correctas.

Por otro lado, no se ha procedido a la adaptación al Convenio en el IAC y en el INTA, la RPT para el 2021 muestra la existencia de diversos grupos profesionales y bajo Convenios distintos. Esto se debe a que no se ha producido todavía una adaptación completa en el ámbito de la AGE.

En el caso del IAC, esta cuestión, junto con la falta de RPT para el personal laboral, han sido objeto de dos estudios contratados por el IAC y han sido puestas de manifiesto por la Intervención Delegada desde la auditoría de cuentas del año 2019 y, sin embargo, no se han producido avances significativos. De acuerdo al Acta de la Comisión negociadora del Convenio Único del IAC de fecha 26 de noviembre de 2021, se expone en relación al Acuerdo de ratificación del compromiso para la



entrada del IAC al Convenio Único de la AGE.: “es necesario que tras conversaciones con Administrador de Servicios Generales con la Subdirección General de Relaciones Laborales (SGRRL), es precisa la renovación formal por parte de la Comisión Negociadora del IAC del compromiso para la incorporación del IAC al Convenio Único de la AGE, por lo que se requiere la toma de acuerdo de la Comisión Negociadora o de los trabajadores del IAC para arrancar el proceso de análisis para la integración del IAC y su posterior remisión a la SGRRL. Este compromiso se realizaría en base al artículo 1.3 del BOE 118 de 13 mayo de 2019., cuyo texto se incorpora: “3. La inclusión en el ámbito de aplicación de nuevo personal que se produzca con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio exigirá que la mayoría del colectivo afectado manifieste su conformidad a la integración, individualmente o a través de los representantes legítimos en su ámbito. La propuesta se tratará en la Subcomisión Paritaria correspondiente y se elevará a la Comisión Paritaria para su aprobación, previo informe favorable de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, así como de la Dirección General de la Función Pública”. En el momento que se le da esta opción del proceso de análisis para la incorporación se alega en el Acta del Comité de Empresa por parte del Administrador: “se precisan conocer en detalle las condiciones reales y propuestas concretas para dicha incorporación. No entiende, por tanto, que el resultado del estudio por parte de la SGRRL vaya a ir directamente a la Comisión Paritaria para su aprobación, ejecutando lo previsto por el artículo 1.3. del mencionado BOE, sin el debido proceso formal de negociación interna en el IAC, momento en el cual se tomará conocimiento y se actuaría en consecuencia sobre las bases de esas condiciones de incorporación”. La Intervención del IAC ha puesto de manifiesto que no entiende que en base a los dos estudios no se haya sometido a fecha de realización del control la negociación interna del personal del IAC. Esa Intervención deduce una falta de interés para la solución de esta cuestión tanto por parte del Comité de Empresa como de la propia Dirección del Centro; pues es una cuestión que ya se ha venido negociando desde fecha del primer estudio en 2018, y no se han apreciado avances significativos.

En el INTA, la Intervención Delegada ha observado, por un lado, que en cuanto al personal eventual no se ha procedido a la adaptación, y por otro lado, respecto al personal fijo, interino e indefinido la adaptación se ha realizado de forma incompleta: de las 22 personas analizadas dentro de este grupo, 6 de ellas reflejan la falta de adaptación y en dos de los casos si se observa la adaptación en SIPERDEF, pero en la RPT del 2021 aparece como Grupo profesional bajo III Convenio Colectivo.

e) Plazos de cobertura de puestos de trabajo del personal laboral

Se procedió a analizar una muestra de las convocatorias resueltas durante el 2021 (independientemente del año de la convocatoria), así como el proceso de contratación del personal laboral investigador y personal “clave” vinculado directamente con la ejecución de proyectos, cuya ejecución pudiera verse afectada por los retrasos en la contratación de este personal laboral, así como los plazos de cada fase en días.



A continuación, se muestran los resultados por tipología de personal:

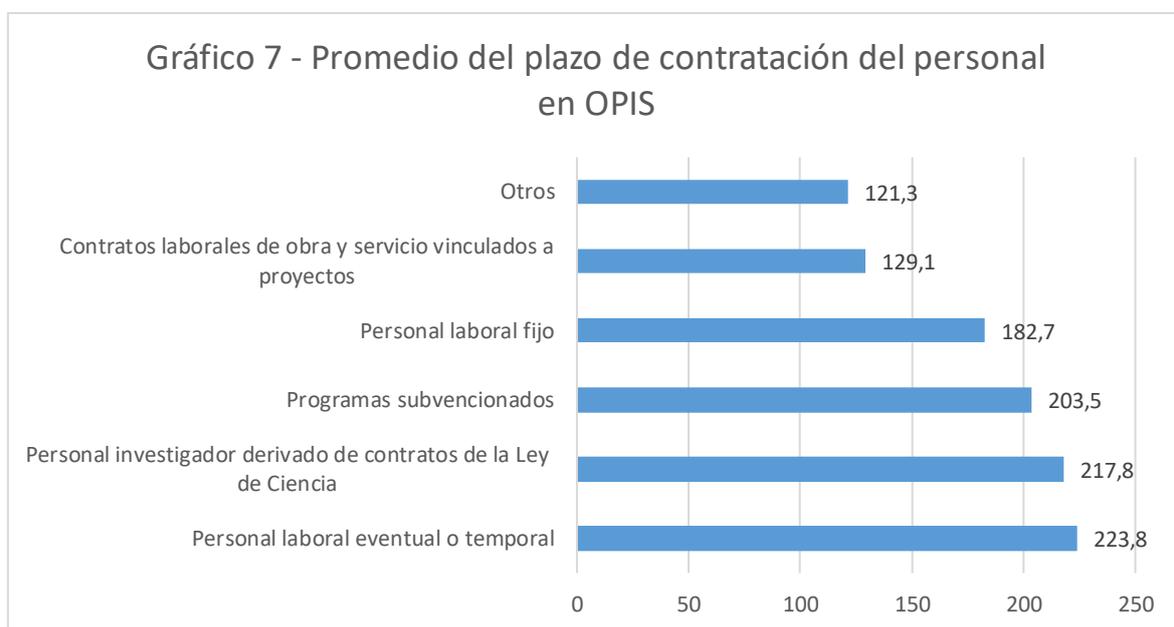
Tabla 12- Plazos de contratación del personal												
OPI	Personal laboral fijo		Personal laboral eventual o temporal		Personal contratado derivado de programas subvencionados		Personal contratado en base a las especialidades del personal investigador derivado de contratos de la Ley de Ciencia		Contratos laborales de obra y servicio vinculados a proyectos		Otros contratos	
	Nº convocatorias resueltas durante 2021	Plazo total desde la solicitud hasta la incorporación (días)	Nº convocatorias resueltas durante 2021	Plazo total desde la solicitud hasta la incorporación (días)	Nº convocatorias resueltas durante 2021	Plazo total desde la solicitud hasta la incorporación (días)	Nº convocatorias resueltas durante 2021	Plazo total desde la solicitud hasta la incorporación (días)	Nº convocatorias resueltas durante 2021	Plazo total desde la solicitud hasta la incorporación (días)	Nº convocatorias resueltas durante 2021	Plazo total desde la solicitud hasta la incorporación (días)
CIEMAT	0	0	6	153,2	7	192,1	14	179,4	0	0	0	0
CSIC	1	123	0	0	0	0	99	370	2.082	36	23	29,5
IAC	3	240	13	137	0	0	3	110	65	156	8	213
INTA	1	185	2	394	5	273,3	5	205,4	10	202,2	0	0
ISCIH	0	0	3	211	3	145	9	224	9	122	0	0
Promedio	2	182,67	6	223,79	5	203,46	26	217,77	542	129,05	16	121,25

Fuente: elaboración propia.



Como se puede observar en la tabla anterior, los plazos quedan por encima de los 100 días en todos los OPIS salvo en el CSIC en dos tipologías, todo ello sin perjuicio de las debilidades puestas de manifiesto más adelante sobre estas convocatorias. Podemos encontrar el mayor plazo en el INTA, con un plazo medio de dos convocatorias resueltas en el 2021 de 394 días relativas al personal laboral eventual o temporal. Por el contrario, el menor plazo lo encontramos en el CSIC con 29,5 días obtenidos como promedio de 23 convocatorias resueltas durante el 2021 relativas al personal contratado en otros contratos.

A continuación, se muestran gráficamente los plazos medios de contratación del personal de los OPIS desglosado por modalidad de contratación:



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a los plazos medios, la modalidad de contratación con mayor plazo es la relativa al personal laboral eventual o temporal con un plazo medio de 223,8 días. Por el contrario, la modalidad con menor plazo la encontramos en otros contratos con un plazo medio de 121,3 días.

La Intervención Delegada del CIEMAT y del CSIC han puesto de manifiesto que no se han detectado plazos elevados en el proceso selectivo del personal laboral del organismo.

Por otro lado, en el IAC, INTA y en el ISCIII se han detectado retrasos en este proceso, no obstante, no implican una reducción significativa de la duración del proyecto de investigación.

La Intervención Delegada del IAC efectuó una muestra de los contratos de obras y servicios vinculados a proyectos, que son las que pueden dar lugar a reintegro. Como resultado del trabajo solo uno de ellos (PS 2020-023) tiene un reintegro. El gestor informó de que la demora en la incorporación del personal adjudicatario se debió a retrasos ajenos al propio Instituto, en concreto,



en la tramitación del visado necesario para la obtención del permiso de trabajo previo a la contratación.

La Intervención Delegada en el INTA ha puesto de manifiesto que se observa la existencia de un plazo promedio de resolución de convocatorias (desde que se determina la necesidad de contratar o fecha más próxima que ha sido aportada) considerable. Esta ineficiencia conecta con la necesidad de articular procedimientos relativos a la contratación de personal donde se contemplen todos los pasos, se determinen las responsabilidades y se establezcan mecanismos de seguimiento y control, al objeto de dar una respuesta óptima y eficiente a la hora de obtener este recurso en tiempo y forma (garantizando la satisfacción de la necesidad previamente identificada). Así mismo, conecta también con lo ya señalado en el punto *h) Manuales e instrucciones internas en materia de gestión de personal* del apartado 3.2.1 *Planificación estratégica y control interno* del presente informe, en concreto, en lo referente a la necesidad de que se articulen, se recojan y se abarquen todas las áreas y procesos relativos a la gestión de personal.

Por último, la Intervención Delegada en el ISCIII considera razonables los plazos medios de contratación teniendo en cuenta que la mayoría de los contratos en el caso de los celebrados mediante las especialidades de la ley de la Ciencia y eventual temporal se realizan a través de convocatorias de concurrencia competitiva (AES), en la que es necesario evaluar un gran número de solicitudes.

f) Cumplimiento de los requisitos exigidos en las incorporaciones del personal laboral fijo

El objetivo de esta prueba consistió en analizar las incorporaciones de personal producido durante el 2021 con objeto de verificar que se ajustan a la RPT, los puestos son cubiertos por las personas que cumplen con los requisitos exigidos, que se cumple con los requisitos legales y que existe un adecuado registro en la nómina del mes que corresponda.

Tanto en el CIEMAT como en el INTA las incorporaciones de personal laboral fijo en 2021 reúnen los requisitos exigidos y son ocupados por las personas nombradas para ello.

Sin embargo, estas incorporaciones presentan deficiencias poco significativas en el cumplimiento de los requisitos en el caso del IAC.

En el CSIC, en el ejercicio 2021, se celebraron 18 contratos indefinidos en base al artículo 36 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, cuando el citado artículo perdió su vigencia el día 21 de julio de 2020 conforme a la disposición final décima del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, y al Real Decreto 555/2020, de 5 de junio. Sin perjuicio de lo anterior, trece de estos contratos, un 72,22%, se formalizaron como indefinidos sin ajustarse al procedimiento, convirtiendo el contrato temporal en vigor en un contrato indefinido, mediante una adenda al mismo, es decir, sin atender a los principios de igualdad, publicidad y concurrencia que se enuncian en el artículo 36. Se realizó la petición por parte de la Intervención Delegada al CSIC para que solicitara informe de la Abogacía General del Estado, relativo a la validez y vigencia de los contratos indefinidos.

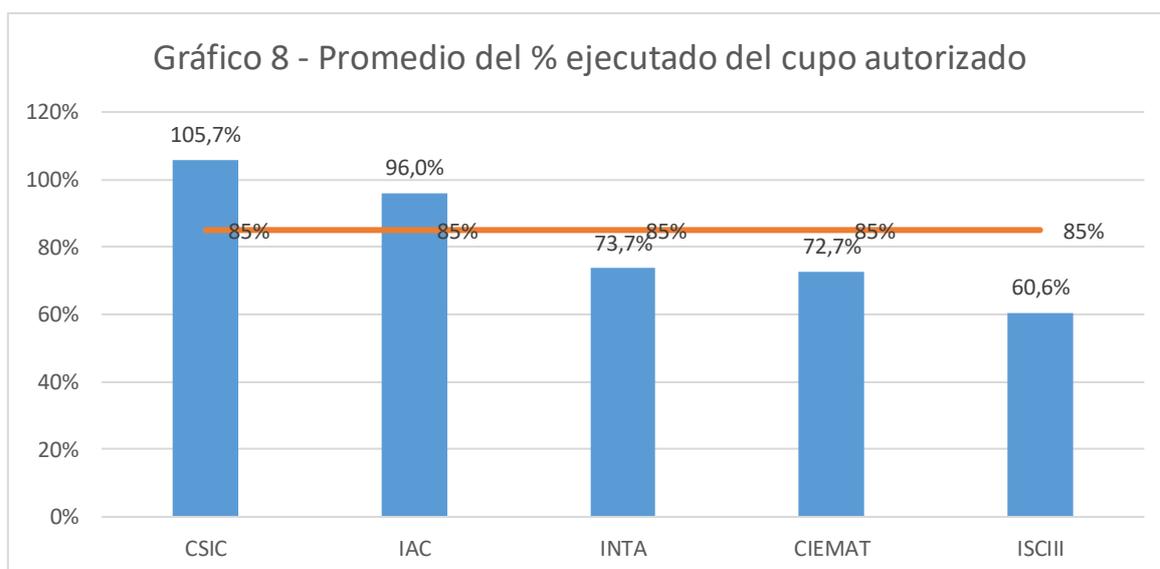
Por último, no se pueden analizar estas incorporaciones en el caso del ISCIII ya que no se han convocado plazas de personal laboral fijo en el año 2021.



g) Ejecución del cupo autorizado¹⁷

En esta prueba se obtuvo el promedio de ejecución del cupo máximo autorizado¹⁸ durante el 2021, en los supuestos recogidos en la Instrucción conjunta de las Secretarías de Estado de Hacienda y Presupuestos y para la Función Pública sobre procedimiento de autorización de contratos de personal laboral, nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal de 17 de noviembre de 2010.

A continuación, se muestran gráficamente los resultados para cada OPI:



Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en el gráfico anterior, en el CSIC se supera el cupo ejecutado sobre el autorizado. La Intervención Delegada en el CSIC ha indicado que se supera el importe autorizado en el cupo en cuanto a coste, pero no en jornadas.

En el CIEMAT, IAC y en el INTA se ha detectado que la ejecución del cupo autorizado no es completa, no obstante, presenta diferencias poco significativas. Como se puede observar en el gráfico anterior, tan solo en el IAC existe una adecuada ejecución del cupo autorizado (a partir del 85%).

Por otro lado, esta ejecución, presenta deficiencias significativas en el caso del ISCIII, siendo a su vez la menor de todas ascendiendo al 60,6%. La Intervención Delegada ha puesto de manifiesto que, el organismo les ha confirmado que no se ha ejecutado el 100% del cupo 2021 por “retrasos en la autorización del CUPO anual, concesión de un mayor porcentaje de ayudas financiadas externamente al 100%, concesión de un menor número de proyectos intramurales con financiación

¹⁷ En los supuestos recogidos en la Instrucción conjunta de las Secretarías de Estado de Hacienda y Presupuestos y para la Función Pública sobre procedimiento de autorización de contratos de personal laboral, nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal de 17 de noviembre de 2010.

¹⁸ Se consideró, a efectos de este control que existe una adecuada ejecución del cupo autorizado a partir del 85%.



para contratar, concesión de un menor número de contratos intramurales para atender determinadas demandas de servicios que pueden variar anualmente, concesión de un menor número de ayudas cofinanciadas por el ISCIII. En base a las necesidades de los últimos años y teniendo en cuenta la normalización de la pandemia por COVID19, la intención de la Institución es reducir el número de jornadas de CUPO solicitadas, mientras se mantengan los criterios vigentes.” Por otro lado, la Intervención Delegada comprobó que en los datos del segundo trimestre en lugar de colocar el coste de las jornadas según el detalle anexo se coloca un importe menor, error que no fue subsanado hasta el cuarto trimestre, donde se excluyó del sumatorio total un contrato, por tanto, el coste informado del cupo autorizado para el año 2021 se encontraba infravalorado. En cuanto a la verificación del cumplimiento de los criterios para la contabilización de las jornadas y el coste de los cupos de contratación laboral establecidos en la Resolución conjunta de las Direcciones Generales de Costes de Personal y de la Función Pública de 7 de mayo de 2021, la Intervención Delegada observó que:

- ✓ Para el cálculo de fracciones de jornadas se utilizan días naturales en lugar de meses de 30 días.
- ✓ El número total de jornadas (inicial + prórroga) calculado en dos prórrogas de contratos fue superior a 1 jornada anual equivalente.
- ✓ El número de jornadas calculado para tres contratos fue erróneo.
- ✓ En un contrato no se logró justificar el cálculo realizado para determinar el coste informado.

Por último, el ISCIII lleva el control de la ejecución del cupo autorizado en hojas Excel donde no se detallan los criterios aplicados para la contabilización de las jornadas y el coste de los cupos de contratación ni se deja evidencia de los cálculos realizados para acreditar los datos presentados en el citado anexo.

h) Contratación del personal investigador en OPIS

El objetivo de esta prueba consistía en analizar si se cumple con los requisitos legalmente establecidos en el caso de que se utilicen las modalidades de contratación del personal investigador recogido en la LCTI (pre doctoral, de acceso al Sistema de Ciencia y tecnología y de investigador distinguido).

La Intervención Delegada del CSIC y del IAC han puesto de manifiesto que se cumplen los requisitos legalmente establecidos para la contratación del personal investigador recogido en la LCTI para los tres tipos de contratos.

En el CIEMAT, INTA y en el ISCIII se han detectado deficiencias poco significativas en el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para la contratación del personal investigador recogido en la LCTI para el contrato pre doctoral y para el contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia y Tecnología. En los tres casos las deficiencias consisten en la ausencia de documentación que justifique las horas de colaboración en tareas de docencia del personal contratado bajo la modalidad de contrato pre doctoral y de acceso al sistema español de Ciencia y Tecnología por lo que no se ha podido tener evidencia del cumplimiento del artículo 4 del RD 103/2019 por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador pre doctoral en formación.



No obstante, la Intervención Delegada en el CIEMAT ha puesto de manifiesto que, en relación con la verificación de que el tiempo de colaboración en tareas docentes no supera el máximo de 180 horas durante la extensión del contrato pre doctoral, si bien no se ha obtenido ningún certificado acreditativo de dicha circunstancia, el Organismo aportó, para la realización del control, correos electrónicos de los interesados corroborando que no colaboran en tareas docentes. No obstante, se recomienda que, en adelante, se incluya en los expedientes relativos a este tipo de contrataciones (pre doctorales) mención a dicho requisito. El CIEMAT indicó en fase de alegaciones que incorporará esta condición a las cláusulas del contrato además de exigir a los candidatos una declaración responsable sobre dicha condición, medida que la Intervención Delegada considera acertada.

Por otro lado, en el CIEMAT y en el ISCIII se ha comprobado que se cumplen los requisitos legalmente establecidos para el contrato de investigador distinguido.

Por último, la Intervención Delegada en el INTA ha puesto de manifiesto que no existe personal contratado en esta modalidad (personal investigador distinguido) por el organismo para el período de control.

i) Contratación del personal relativa a programas subvencionados

El objetivo de esta prueba consistió, en el caso de que se hayan producido contrataciones relativas a programas subvencionados, en analizar la correcta vinculación con la financiación obtenida, y la adecuación tanto de la duración como de las retribuciones, de las convocatorias resueltas durante el 2021 (independientemente del año de la convocatoria) relativas a la contratación del personal de programas subvencionados.

En todos los OPIS existe una adecuada vinculación con la financiación obtenida para la contratación del personal. Por otro lado, en el INTA se han detectado deficiencias poco significativas en la adecuación de la duración y/o de las retribuciones.

j) Contratación del personal relativa a los contratos laborales de obra y servicio

El objetivo de esta prueba consistió en analizar, en relación a las convocatorias resueltas durante el 2021 (independientemente del año de la convocatoria) de los contratos laborales de obra y servicio, la vinculación con el proyecto al que quedaba vinculado el personal y la correcta vinculación con la financiación obtenida, así como la adecuación tanto de la duración como de las retribuciones.

En el caso del IAC, ISCIII e INTA existe una adecuada vinculación con la financiación obtenida para la contratación del personal y, además, una adecuación tanto en la duración como en las retribuciones.

La Intervención Delegada en el CIEMAT ha puesto de manifiesto que no existe personal contratado en esta modalidad por el organismo para el período de control.

En el CSIC se han detectado deficiencias poco significativas en la vinculación con la financiación obtenida para la contratación del personal. No obstante, y sin perjuicio de la financiación obtenida,



se han detectado deficiencias significativas en relación con la contratación del personal laboral; la Intervención Delegada ha puesto de manifiesto que durante 2021 se han celebrado 2.420 contratos derivados de dos resoluciones, una Resolución con fecha de 16 de junio de 2019 de la Presidencia del CSIC, por la que se convoca una bolsa de trabajo para la selección y contratación de personal temporal en prácticas, predoctoral o con sujeción al convenio único, con cargo a proyectos de investigación, convenios y contratos. Y otra Resolución con fecha de 30 de septiembre de 2019 de la Presidencia del CSIC, por la que se convoca una bolsa de trabajo para la selección y contratación de personal laboral temporal con cargo a proyectos de investigación, convenios y contratos sin que les sea de aplicación el convenio único de la Administración General del Estado (fuera de convenio). Las convocatorias de contratos derivados de estas resoluciones no se publican, y para participar, los interesados deben estar previamente inscritos en una bolsa y ser seleccionados por la aplicación en las diferentes convocatorias que no se publican. De los 2.420 contratos derivados de estas resoluciones y formalizados en 2021 (supone un 64,17% del total de contratos de personal laboral formalizados en 2021), la Intervención Delegada disponía de información estadística de 2.393 contratos, donde se comprueba que en el 86,22% de los casos solo un candidato de los invitados concurre al proceso, por lo que no hubo concurrencia en un porcentaje muy elevado. Sólo en un 5,39% de los casos, en 129 contratos, aceptaron participar más de tres personas. Por todo lo anterior, se evidencia falta de concurrencia y publicidad en las 2.420 convocatorias de contratos laborales derivadas de estas resoluciones citadas. Se recomienda la publicidad previa de la estimación de plazas máximas a asignar por este procedimiento; publicar las plazas convocadas en la bolsa cuando el número de candidatos a invitar no alcance la cifra de 25, y que se fije un número de candidatos mínimo que acepten participar para que el proceso siga adelante sin una publicidad adicional. Informar de las adjudicaciones efectuadas indicando duración, retribuciones, centro y requisitos exigidos a los participantes; implantar procedimientos que impidan la concatenación de contratos, así como la asignación de funciones diferentes a las propias y específicas del proyecto, que posteriormente den lugar a la obligación de formalizar un contrato indefinido por sentencia, con la responsabilidad contable que esta situación acarrea.

k) Cálculo de retribuciones devengadas en el periodo seleccionado

Para la realización de esta prueba se partió de un mes o varios meses a analizar, seleccionando una muestra de perceptores y se verificó el cálculo de retribuciones devengadas en el periodo objeto de control.

En el CIEMAT, ISCIII e INTA se han devengado correctamente todos los conceptos retributivos del personal seleccionado.

Por otro lado, en el IAC se han detectado deficiencias poco significativas. La Intervención Delegada en el IAC ha puesto de manifiesto que se detectó que el personal funcionario del IAC estaba recibiendo cantidades correspondientes a la Acción Social. En concreto, la diferencia entre el presupuesto total de Acción Social y el autorizado por Masa Salarial para el personal laboral fijo (dentro y fuera de convenio), es el que se distribuye, con las mismas condiciones y cuantías, entre el personal laboral temporal y funcionarios.



Por último, en el CSIC se han detectado deficiencias significativas en el devengo de las retribuciones comprobadas como la superación de los importes previstos en la resolución de la CECIR del puesto de trabajo de los Doctores y Titulados Superiores contratados temporalmente en régimen de fuera de convenio para llevar a cabo tareas de investigación; pagos indebidos a personal funcionario y laboral de importes de sueldo, complemento de destino, pagas extraordinarias, complemento específico, componente de insularidad, o abono de productividad componente uno durante 2021 y la superación del importe de productividad autorizada al personal laboral sin constar resolución específica reconociendo la misma. La Intervención Delegada recomienda adoptar medidas de control interno orientadas a limitar incumplimientos sucesivos (abono de complementos, insularidad y productividades por encima del importe autorizado) y verificar que no se han producido incumplimientos en ejercicios anteriores y posteriores. El CSIC no cuenta con un procedimiento específico completo para el cobro y reclamación de los pagos indebidos y otros reintegros, por lo que se recomienda la implementación, conjuntamente con el área jurídica de la Agencia, de un procedimiento específico para la reclamación en vía voluntaria de los reintegros y pagos indebidos efectuados, y el traslado, en su caso, a órganos competentes para tramitar su cobro en vía ejecutiva conforme a los procedimientos oportunos. Por último, recomienda la formalización de contratos en catorce mensualidades, con el fin de minorar el riesgo de tesorería intrínseco al procedimiento de abono de retribuciones existente.

4. Recomendaciones de la actuación horizontal de personal

De conformidad con las conclusiones obtenidas se pueden realizar las siguientes recomendaciones para mitigar o eliminar el riesgo de incumplimiento legal o de los principios de buena gestión financiera expuestos anteriormente. Estas recomendaciones podrían servir de referencia en el sistema de gestión económico financiera centralizada de los OPIS (salvo a aquellos que tuvieran la condición de Agencia) que impuso como obligación el RD Ley 3/2019 en su artículo 2: ***“Con el fin de que la adecuada gestión financiera no perjudique las funciones de investigación que les son propias, en el plazo de un año deberán adoptarse las medidas necesarias que permitan a los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado que no tengan la condición de Agencia Estatal contar con una gestión financiera centralizada”***.

De conformidad con las conclusiones obtenidas se pueden realizar las siguientes recomendaciones¹⁹:

A) Recomendaciones dirigidas al departamento ministerial de adscripción:

- Cada ministerio de adscripción debe velar por la existencia y adecuación de la documentación estratégica que exige la LRJSP, relativa a sus organismos dependientes, dado que les corresponde la dirección estratégica de los mismos²⁰.

¹⁹ Las recomendaciones específicas de cada entidad vienen recogidas en sus correspondientes informes.

²⁰ Artículo 92.2 de la LRJSP: “El plan anual de actuación deberá ser aprobado en el último trimestre del año natural por el departamento del que dependa o al que esté vinculado el organismo”. Y artículo 108 ter apartado 4 de la LRJSP para los contratos de gestión de las Agencias Estatales: “La aprobación del contrato de gestión tiene lugar por Orden conjunta de los Ministerios de adscripción, de Política Territorial y Función Pública y de Hacienda, en un plazo máximo de tres meses a contar desde su presentación.”



- Cada Ministerio de adscripción debe atender, en aquellos casos en los que le corresponda las competencias en la planificación de Recursos Humanos, a la asignación de efectivos de los organismos para poder realizar las funciones que les son propias.
- Establecer las medidas oportunas para aumentar la cobertura de puestos vacantes.

B) Recomendaciones dirigidas a los organismos y entidades objeto de control:

- Incluir en la documentación estratégica del organismo, en su caso, en la última revisión trienal y en el plan anual del correspondiente ejercicio o documentación equivalente, un análisis completo sobre los recursos humanos, que incluya cuestiones como la forma de provisión de los puestos de trabajo, el coste, retribuciones e indemnizaciones, las previsiones temporales de las necesidades de personal, la evaluación de la gestión del personal directivo, el reparto del complemento de productividad o concepto equivalente teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan de creación y en los anuales.
- Realizar las actuaciones oportunas para relacionar la RPT con la planificación estratégica del organismo y adaptar la RPT al análisis de la evolución de las funciones asignadas.
- Ajustar la distribución real del personal a la establecida y aprobada en las RPT y analizar las razones de que existan vacantes, en su caso.
- Analizar la idoneidad de la estructura y organización de las unidades competentes en materia de personal. En particular, el grado de coordinación en caso de que existan varias unidades en el organismo.
- Realizar una adecuada planificación y presupuestación de los gastos de personal, que permitan un adecuado grado de ejecución presupuestaria.
- Crear y, en su caso, mantener actualizados los manuales e instrucciones sobre los procedimientos relativos a la gestión de personal.
- Garantizar la adecuada aplicación del Real Decreto 310/2019 al personal investigador en OPIS.
- Realizar, en su caso, la oportuna adaptación al IV Convenio Colectivo Único relativo a las titulaciones distribuidas por grupos profesionales.
- Analizar la suficiencia de las masas salariales, con objeto de garantizar que abarquen la totalidad del personal laboral, fijo o indefinido.
- Evitar posibles retrasos en la contratación del personal investigador que puedan afectar a la duración de los proyectos de investigación.

5. Otras cuestiones

5.1 Cumplimiento del art. 2 del Real Decreto Ley 3/2019, de 8 de febrero

El artículo 2 del RD Ley 3/2019 dispone lo siguiente:

*Con el fin de que la adecuada gestión financiera no perjudique las funciones de investigación que les son propias, **en el plazo de un año deberán adoptarse las medidas necesarias que permitan a los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado que no tengan la condición de Agencia Estatal contar con una gestión financiera centralizada.***



El 31 de marzo del 2021 se publicó el *Real Decreto 202/2021, de 30 de marzo, por el que se reorganizan determinados organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado y se modifica el Real Decreto 1730/2007, de 21 de diciembre, por el que se crea la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas y se aprueba su Estatuto, y el Real Decreto 404/2020, de 25 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Ciencia e Innovación*, por el cual **se suprimieron los organismos públicos de investigación INIA, IGME e IEO integrándose en el CSIC**, con objeto de coordinar las políticas de investigación científica y técnica en la Administración General del Estado, potenciando su fortalecimiento institucional y garantizando la actuación coordinada y la colaboración entre los agentes públicos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

No obstante, al margen de esta actuación, con respecto al CIEMAT, IAC, ISCIII e INTA no se ha realizado ninguna actuación que permita contar con una gestión financiera centralizada conjunta para estos OPIS.

5.2 Cumplimiento del art. 3.2 del Real Decreto Ley 3/2019, de 8 de febrero

El artículo 3.2 del RD Ley 3/2019 dispone lo siguiente:

*“Con independencia de lo previsto en el artículo 161 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, los organismos públicos de investigación **habrán de dar cuenta a la Intervención General de la implementación de las recomendaciones** que consten en los informes definitivos **en el plazo de un mes desde su emisión.** (...)”*

La relevancia de esta obligación viene dada por la necesidad de dar una respuesta rápida a las deficiencias puestas de manifiesto sin esperar, en su caso, al procedimiento previsto en el artículo 161 de la LGP, por ello, se analiza la situación del cumplimiento de esta obligación con respecto a los informes del PCFP22 siendo la siguiente:

- En relación a la obligación de dar cuenta a la IGAE de la implementación de las recomendaciones contenidas en los informes definitivos en el plazo de un mes desde su emisión, el CSIC y el IAC no está cumpliendo esta obligación.
- En el CIEMAT y el ISCIII se ha cumplido con esta obligación, aunque, en el caso del ISCIII, en un plazo superior al mes desde la emisión del informe.
- En el INTA sí se ha cumplido con la obligación del artículo 3.2 del R.D. Ley 3/2019, respecto a la remisión de Planes Correctores para los dos controles terminados durante el ejercicio 2023 (horizontal de personal - Plan anual de Control Financiero y de Auditorías para el ejercicio 2022) y de la auditoría de cuentas del ejercicio 2022 (Plan anual de Control Financiero y de Auditorías para el ejercicio 2023).

Se debe insistir en que la utilidad de este procedimiento radica en generar una respuesta rápida y valorada positivamente por la Intervención Delegada para evitar perjuicios posteriores a la gestión de los OPIS.



5.3 Informes de Auditoría de Cuentas

La LGP establece la obligación de formular las cuentas anuales antes del transcurso de tres meses desde el cierre del ejercicio económico; teniendo en cuenta que la gran mayoría de entidades hacen coincidir el cierre del ejercicio económico con el año natural, la formulación de las cuentas anuales del ejercicio deberá hacerse, por tanto, como regla general antes del 31 de marzo del ejercicio siguiente.

A continuación, se indican las fechas de formulación de las cuentas anuales del ejercicio 2021 de cada Organismo, los días de retraso con respecto al plazo máximo legal, así como la opinión del informe de auditoría:

Tabla 13 - Cuentas anuales 2021. Informes de auditoría de cuentas del Plan 2022.			
Organismo	Fecha de formulación y reformulación de las cuentas anuales	Días de retraso	Principales resultados del informe de AC
CIEMAT	27/07/2022 - 20/10/2022 - 26/10/2022	118	Opinión favorable con salvedades
CSIC	31/03/2022 - 14/06/2022	0	Opinión favorable con salvedades
IAC	30/03/2022 - 22/07/2022	0	Opinión favorable
IEO	27/02/2023	333	Opinión favorable con salvedades
IGME	20/05/2022 - 8/08/2022	50	Opinión favorable con salvedades
INIA	24/05/2023 - 22/06/2023	419	Opinión favorable con salvedades
INTA	28/03/2022 - 1/07/2022 - 13/07/2022	0	Opinión favorable con salvedades
ISCIH	8/04/2022 - 1/08/2022	8	Opinión favorable con salvedades

Fuente: Elaboración propia. Situación a 1/2/24.

En el cuadro anterior se puede observar que la CSIC, el IAC y el INTA presentaron sus cuentas anuales en plazo. Destaca el retraso del CIEMAT con 118 días, el IEO con 333 días y el INIA con 419 días de retraso.

En cuanto a la opinión sobre si los estados financieros representan la imagen fiel, tan sólo las cuentas del IAC cuentan con opinión favorable, en este caso, los estados financieros representan la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de la ejecución del presupuesto. En el resto de OPIS la opinión emitida es favorable con salvedades, esto es, existen incorrecciones materiales o limitaciones al alcance, materiales, pero no generalizadas.

En cuanto al Informe de Recomendaciones de Control Interno e Informe Adicional al de cuentas anuales (IRCIA), es de emisión obligatoria si surgen recomendaciones de control interno o si se



ponen de manifiesto incumplimientos legales durante la realización de la auditoría de cuentas. Ha emitido IRCIA la Intervención Delegada en el IGME y en el INIA.

A continuación, se muestra el avance del estado de situación de las cuentas anuales del ejercicio 2022:

Tabla 14 - Cuentas anuales 2022. Informes de auditoría de cuentas del Plan 2023.			
Organismo	Fecha de formulación y reformulación de las cuentas anuales	Días de retraso	Principales resultados del informe de AC
CIEMAT	13/07/2023 – 10/10/23 – 31/10/23	104	Opinión favorable con salvedades
CSIC	23/08/2023 – 24/11/2023	145	Opinión favorable con salvedades
IAC	29/03/2023 – 24/07/2023	0	Opinión favorable
INTA	31/03/2023 – 26/06/2023 – 28/07/2023	0	Opinión favorable con salvedades
ISCIH	12/04/2023 – 21/07/2023	12	Opinión favorable con salvedades

Fuente: Elaboración propia. Situación a 1/2/24.

Tan solo el IAC y el INTA han presentado sus cuentas anuales del año 2022 en plazo. Por otro lado, el ISCIH ha presentado sus cuentas anuales con 12 días de retraso, el CIEMAT con 104 días de retraso y el CSIC con 145 días de retraso.

En cuanto a la opinión sobre si los estados financieros representan la imagen fiel, tan sólo las cuentas del IAC cuentan con opinión favorable, en este caso, los estados financieros representan la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de la ejecución del presupuesto. En el resto de entidades la opinión emitida es favorable con salvedades, esto es, existen incorrecciones materiales o limitaciones al alcance, materiales, pero no generalizadas.

Por último, indicar que han emitido IRCIA las Intervenciones Delegadas en el IAC y en el CSIC.

Firmado electrónicamente por D. Pablo Arellano Pardo, Interventor General de la Administración del Estado.