



**SANTIAGO MANUEL ÁLVAREZ CARREÑO, SECRETARIO GENERAL DE
LA UNIVERSIDAD DE MURCIA**

CERTIFICO:

Que el **Consejo de Gobierno de 22 de julio de 2016**, estando incluido en el orden del día, aprobó las **Instrucciones de la Universidad de Murcia para la correcta ejecución de los servicios externos contratados, dictadas en aplicación de la disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 20/2012, de 3 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad**, en los términos que se indican en el anexo adjunto.

Lo que hago constar a los efectos oportunos.

VºBº
EL RECTOR
Fdo. José Pedro Orihuela Calatayud

Firmado con certificado electrónico reconocido.
La información sobre el firmante, la fecha de firma y el código de verificación del documento se encuentra disponible en los márgenes izquierdo e inferior

(*) A los efectos de lo establecido en el artículo 27.5 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. de 27 de noviembre), se advierte que el acta de la sesión citada en esta certificación se encuentra pendiente de aprobación.



UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Vicerrectorado de
Responsabilidad Social,
Transparencia e Igualdad

Instrucciones de la Universidad de Murcia para la correcta ejecución de los servicios externos contratados

Avda. Teniente Flomesta, 5 - Edificio Convalecencia, 1ª planta
T. 868 88 9691 - www.um.es

Código seguro de verificación: VEF6MH6V-qPIx8Itw-SN3P2Qbn-mOySCQIR

Página 2 de 15

Este es un documento administrativo electrónico emitido por la Universidad de Murcia. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección:
<https://sede.um.es/validador/>





Justificación

El Equipo de Gobierno de la Universidad de Murcia ha elaborado un Plan de Actuaciones para el curso 2015/16, confeccionado de acuerdo con los siguientes principios:

- ✓ Compromiso con el desarrollo económico y social.
- ✓ Actitud de diálogo y cooperación.
- ✓ Responsabilidad y transparencia.
- ✓ Afán de superación.
- ✓ Visión y proyección global.

El primer eje estratégico del Plan se denomina «Transparencia y e-Administración». En el mismo están implicadas todas las unidades organizativas, si bien la Secretaría General, el Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Transparencia e Igualdad y la Gerencia son los responsables últimos de su desarrollo y ejecución. La cuarta línea de este eje estratégico se denomina «TeA 4: Control de legalidad», cuyo objeto se describe del siguiente modo:

«Garantizar la legalidad y la eficacia de los procedimientos internos, con el fin de que sean reales y efectivos los principios constitucionales de igualdad, publicidad, seguridad jurídica e interdicción de la arbitrariedad, y resulten protegidos los derechos fundamentales de los miembros de la comunidad universitaria y de la ciudadanía en general.»

Las presentes Instrucciones constituyen la ejecución y el desarrollo de las «Instrucciones del Gerente, relativas al régimen a que han de someterse los trabajadores de las empresas de servicios contratadas por la Universidad de Murcia» de 17 de diciembre de 2012, donde se preveía la necesidad de impartir unas futuras instrucciones a los responsables de control y seguimiento de la ejecución de los contratos «para que los contratos sean ejecutados de acuerdo con las presentes instrucciones generales». Por su parte, tanto las Instrucciones del Gerente de 2012 como las presentes Instrucciones se dictan en cumplimiento de lo previsto en la disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, a cuyo tenor:

«Disposición adicional primera. Medidas en relación con los trabajadores de las empresas de servicios contratadas por la Administración. Los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto legislativo 3/2011, de 14 de



noviembre, dictarán en sus respectivos ámbitos de competencias las Instrucciones pertinentes para la correcta ejecución de los servicios externos que hubieran contratado, de manera que quede clarificada la relación entre los gestores de la Administración y el personal de la empresa contratada, evitando, en todo caso, actos que pudieran considerarse como determinantes para el reconocimiento de una relación laboral, sin perjuicio de las facultades que la legislación de contratos del sector público reconoce al órgano de contratación en orden a la ejecución de los contratos. A tal fin los citados entes, organismos y entidades dictarán antes del 31 de diciembre de 2012 las Instrucciones pertinentes para evitar actuaciones que pudieran considerarse como determinantes para el reconocimiento de una relación laboral. En el supuesto de que en virtud de sentencia judicial los trabajadores de las empresas se convirtieran en personal laboral de la Administración, el salario a percibir será el que corresponda a su clasificación profesional de acuerdo con el convenio colectivo aplicable al personal laboral de la Administración, siendo necesario informe favorable de los órganos competentes para hacer cumplir las exigencias de las leyes presupuestarias.»

El precepto transcrito prevé, pues, dos medidas básicas:

1.^a La primera consiste en imponer a los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.2 de la Ley de Contratos del Sector Público (cuyo vigente texto refundido fue aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre), entre los que se encuentran las universidades públicas, la obligación legal de dictar, antes del 31 de diciembre de 2012 y en sus respectivos ámbitos de competencias, «[...] las Instrucciones pertinentes para la correcta ejecución de los servicios externos que hubieran contratado, de manera que quede clarificada la relación entre los gestores de la Administración y el personal de la empresa contratada, evitando, en todo caso, actos que pudieran considerarse como determinantes para el reconocimiento de una relación laboral».

2.^a La segunda medida viene referida a los supuestos en los que «[...] en virtud de sentencia judicial los trabajadores de las empresas se convirtieran en personal laboral de la Administración». En estos casos, la norma contiene dos previsiones:

- El salario a percibir será el que corresponda a su clasificación profesional, de acuerdo con el convenio colectivo aplicable al personal laboral de la Administración.
- Es necesario informe favorable de los órganos competentes para hacer cumplir las exigencias de las leyes presupuestarias.





Para la elaboración de estas Instrucciones se han tenido en cuenta las “Instrucciones sobre buenas prácticas para la gestión de las contrataciones de servicios y encomiendas de gestión a fin de evitar incurrir en supuestos de cesión ilegal de trabajadores”¹, de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Estas Instrucciones no deben limitarse a asegurar un cumplimiento meramente formal o documental de las obligaciones impuestas por la disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 20/2012, sino que deben integrarse en el sistema general de gestión de la Universidad de Murcia, para implicar a todos los niveles jerárquicos de la misma y extenderse al conjunto de actividades inherentes al Servicio Público de la Educación Superior, garantizando el cumplimiento efectivo y real de los servicios.

Por ello, en cumplimiento del mandato que se infiere de la disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, y en el ejercicio de las funciones que corresponden al Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia, en virtud del artículo 33.2, apartados 1º y 31º, de los Estatutos de la Universidad de Murcia, se dictan las presentes Instrucciones para la correcta ejecución de los servicios externos contratados.

Desde el momento de su aprobación por el Consejo de Gobierno deben pues entenderse plenamente aplicables a todas las personas responsables de la Universidad de Murcia incluidas en su ámbito de aplicación.

1. Ámbito de aplicación

1. Las presentes Instrucciones y los criterios que en ellas se contienen serán de directa aplicación al Equipo de Gobierno, a todas las áreas y servicios administrativos y económicos de la Universidad de Murcia, así como a sus centros, departamentos, institutos de investigación, a la Escuela Internacional de Doctorado y a otras estructuras.

2. Los criterios establecidos mediante estas Instrucciones serán de aplicación en relación con los contratos de servicios. Especialmente, en el caso de los contratos administrativos de servicios previstos en el artículo 10 de la Ley de Contratos del Sector Público, así como en relación con los que se efectúen en virtud de encomiendas de gestión o realización de actividades de

¹ Pueden verse en <http://www.femp.es/files/566-1363-archivo/28%2012%2012%20Instrucc%20%20SEAP-SEPG%20Gestion%20contratos%20servicios.pdf> (en línea; fecha de consulta: 15 de marzo de 2016).



carácter material, técnico o de servicios, de acuerdo con lo establecido en los artículos 4.1.n y 24.6 del mismo texto legal.

2. Principios de actuación

Siguiendo las indicaciones sobre la materia asumidas por las Cortes Generales en su resolución de 27 de octubre de 2010, aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas y publicada en el BOE de 18 de enero de 2011, se atenderá a los siguientes principios de actuación:

1. Tanto por los órganos gestores de personal como por los responsables de la gestión de los servicios, se evitará el recurso, como primera medida, a la contratación de servicios externos para suplir la carencia de medios personales, cuando se trate de hacer frente a necesidades permanentes de personal relacionadas con el ejercicio de las competencias que tengan atribuidas el Equipo de Gobierno, las áreas, servicios, centros, departamentos, institutos de investigación, Escuela Internacional de Doctorado y otras estructuras de la Universidad de Murcia.

Ambos extremos -que no se trata de suplir la carencia de medios personales y que no se pretende hacer frente a necesidades permanentes de personal relacionadas con el ejercicio de las correspondientes competencias- deberán acreditarse mediante certificado que, a tal efecto, expedirá el responsable del área, servicio, centro, departamento, instituto universitario de investigación, Escuela Internacional de Doctorado u otra estructura de la Universidad de Murcia. Dicho certificado habrá de incorporarse al expediente de contratación o de encomienda, según corresponda.

2. En los pliegos de prescripciones técnicas y de cláusulas administrativas particulares de los contratos de servicios y en los documentos en que se plasmen las condiciones de las encomiendas se determinarán con precisión las prestaciones a realizar, que deberán encontrarse perfectamente deslindadas de la actividad desarrollada por la Universidad de Murcia a través de su propio personal, sin que en ningún caso puedan confundirse las tareas que corresponda desempeñar al personal de la empresa contratista o al propio autónomo y las desempeñadas por el personal de la Universidad. Con la misma finalidad, deberá prestarse la diligencia precisa para asegurar que la ejecución del contrato no se desvíe de lo pactado, así como del cumplimiento de su plazo de duración y de las prórrogas de las que, en su caso, fuera susceptible. Esta previsión será, así mismo, aplicable a los contratos menores de servicios, se hayan o no formalizado por escrito.





3. En el transcurso de la ejecución del contrato, las personas responsables de la gestión de los servicios para cuya ejecución se recurre a la contratación externa se abstendrán de realizar acto alguno que, conforme a la interpretación que viene realizándose en sede judicial, pueda conducir al reconocimiento de una situación de cesión ilegal de personas trabajadoras o de relación laboral indefinida no fija, con las consecuencias que se anudan a tal reconocimiento.

En especial, las personas responsables de la gestión de los servicios deberán respetar el poder de dirección que corresponde al titular de la empresa y la autonomía organizativa que es propia de la persona trabajadora autónoma, absteniéndose de asumir funciones directivas, señaladamente, mediante la impartición directa de órdenes e instrucciones sobre el personal de la empresa concertada o sobre la persona trabajadora autónoma, sin perjuicio de las facultades que la legislación de contratos del sector público reconoce al órgano de contratación para la ejecución de los contratos.

3. Buenas prácticas en la fase de formalización de los contratos

1. La contratación de servicios externos ha de circunscribirse a los supuestos en que se encuentre debidamente justificada y atender únicamente a los tipos previstos en el Anexo II de la Ley de Contratos del Sector Público. No pueden ser objeto de estos contratos aquellos servicios que impliquen el ejercicio de la autoridad inherente a los poderes públicos.

2. El objeto del contrato deberá ser la prestación integral de un servicio, incluyendo la infraestructura organizativa y productiva necesaria para garantizar el cumplimiento del mismo.

3. Los pliegos de prescripciones técnicas y de cláusulas administrativas particulares, así como los documentos en que se plasmen las condiciones de las encomiendas de gestión, deberán observar las siguientes condiciones:

a) Deberán determinar con precisión las prestaciones a realizar, no pudiendo ser objeto de estos contratos la realización de funciones o servicios que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales de la Universidad de Murcia.

b) Habrá de consignarse en ellos de modo específico la obligación de designar, por parte de la empresa adjudicataria, al menos una persona que se encargue de la coordinación técnica o responsable, perteneciente a la plantilla de la empresa contratista, que será la interlocutora con quien se relacionará únicamente la Universidad de Murcia y a quien





corresponderá la dirección del proyecto, así como impartir directamente las órdenes e instrucciones de trabajo al resto de personas trabajadoras de la empresa adjudicataria.

c) Su redacción deberá garantizar la existencia real de la empresa adjudicataria, que habrá de contar con una organización propia y estable; viabilidad económica; clientela ajena a la Universidad de Murcia; y, medios materiales y personales necesarios para el desarrollo de la actividad contratada.

d) Deberán hacer constar el compromiso de la empresa contratista de ejercer de modo real, efectivo y periódico el poder de dirección inherente a toda empresa en relación con sus personas trabajadoras, asumiendo el pago de los salarios; la concesión de permisos, licencias y vacaciones; el régimen de sustituciones; obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales; imposición -cuando proceda- de sanciones disciplinarias; cuantas consecuencias deriven de la relación jurídica a efectos de la Seguridad Social (en particular, el abono de cotizaciones y el pago de prestaciones); y, cuantos otros derechos y obligaciones resulten del contrato de trabajo.

Las relaciones sindicales del personal de la empresa contratista con esta se sustanciarán exclusivamente entre ellos, sin que la Universidad de Murcia intervenga en modo alguno.

e) En el caso de que la Universidad de Murcia ceda equipos o material por razón de una mayor eficacia en el servicio contratado, se hará constar tal circunstancia en los expresados documentos. En el mismo sentido se procederá cuando -por razón de necesidad derivada de la prestación del servicio- se habilite o autorice el acceso a aplicaciones informáticas de la Universidad de Murcia.

f) En ningún caso se identificará en el contrato el nombre de las personas trabajadoras que la empresa utilizará para el cumplimiento del mismo, ni ningún otro elemento que pueda suponer que el objeto del contrato es la puesta a disposición de la Universidad de una persona trabajadora concreta.

g) No se admitirán en los contratos o encomiendas cláusulas de subrogación empresarial en las que la Universidad asuma compromisos sobre el personal de la empresa adjudicataria o de la empresa instrumental encomendada.

h) No se admitirán cláusulas en las que se atribuya a la Universidad de Murcia intervención alguna en la selección del personal que la empresa contratista o la entidad bajo encomienda de gestión asignará a la



ejecución de los servicios. Todo ello, sin perjuicio de la posibilidad de comprobar que las personas incluidas finalmente en el equipo de trabajo cumplen las condiciones previstas en los pliegos o documento equivalente y sin perjuicio, asimismo, del régimen jurídico al que, en su caso, pueda hallarse sujeta la selección de personal por parte de la empresa contratista o “encomendataria”.

Tampoco serán admitidas cláusulas que incluyan la valoración de la productividad de este personal por parte de la Universidad de Murcia, ni aquellas otras en las que se atribuya la potestad para solicitar el cambio de quienes componen el equipo de trabajo.

4. Con carácter general, la determinación del presupuesto se realizará atendiendo al coste de los trabajos objeto del contrato o encomienda. Para su determinación, se procurará evitar, siempre que sea posible, la utilización del criterio de las unidades de tiempo, como pueden ser el número de horas o jornadas de trabajo por cada categoría profesional. Todo ello sin perjuicio de que, cuando sea necesario y atendiendo a las características o naturaleza del contrato, se referencien las horas de servicio contratadas.

5. Con carácter general, la prestación de los servicios derivados de un contrato administrativo se efectuará en dependencias o instalaciones propias de la empresa contratista. Solo con carácter excepcional y previa autorización podrán prestarse dichos servicios en algunos de los centros dependientes de la Universidad de Murcia, haciendo constar en los pliegos del contrato las razones objetivas y justificadas que motiven este extremo. En este caso, se recomienda la utilización de uniformidad o de distintivos que identifiquen al personal de la empresa contratista.

6. Cuando se trate de la contratación de servicios que se presten de manera continuada en centros de trabajo de la Universidad de Murcia, la persona responsable de la Universidad en esta materia deberá comprobar, con carácter previo al inicio de la prestación contratada, la afiliación y alta en la Seguridad Social de las personas trabajadoras que la empresa contratista ocupe en tales servicios y deberá velar por la coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.

Así mismo, habrá de dotarse a este personal de espacios de trabajo diferenciados de aquellos que ocupen las empleadas y empleados públicos de la Universidad de Murcia.

7. Se establecerán cláusulas de indemnidad a favor de la Universidad de Murcia en los casos en los que, por incumplimiento de las obligaciones asumidas por la empresa contratista en relación con lo previsto en esta





materia, la Universidad resultara sancionada o condenada por acciones de la empresa contratista o de sus personas trabajadoras.

4. Buenas prácticas en la fase de ejecución

1. Las personas responsables del Equipo de Gobierno, áreas, servicios, centros, departamentos, institutos universitarios de investigación, de la Escuela Internacional de Doctorado y de otras estructuras de la Universidad de Murcia deberán ajustarse en todo momento a lo establecido en el contrato, velando por que la ejecución del mismo no se desvíe de lo pactado, así como por el cumplimiento de su plazo de duración y, en su caso, de las prórrogas.

Igualmente, las indicadas personas responsables se abstendrán de asumir funciones directivas, dictar órdenes o impartir instrucciones concretas y directas sobre el personal de la empresa o sobre la persona trabajadora autónoma.

Cualquier comunicación que deba mantener el personal de las empresas contratistas o de una encomienda de gestión con el Equipo de Gobierno, las áreas, servicios, centros, departamentos, institutos universitarios de investigación, Escuela Internacional de Doctorado u otras estructuras de la Universidad de Murcia habrá de verificarse, en todo caso, a través de quien asuma la coordinación técnica o la persona interlocutora designada al efecto, que será también quien asuma la responsabilidad de controlar la asistencia del personal al lugar de trabajo, del cumplimiento de las normas laborales de su empresa y de la distribución de las vacaciones de manera tal que el servicio a prestar no se vea afectado. Todo ello ha de interpretarse sin perjuicio de las facultades que la legislación de contratos del sector público reconoce al órgano de contratación para la ejecución de los contratos o de la necesaria coordinación de la prestación integral del servicio, pues, como titular del centro o lugar de trabajo, responsable de lo que en él suceda a efectos de prevención de riesgos laborales, o como encargado de fijar los horarios de apertura y cierre de las instalaciones, habrá de asumir ciertas responsabilidades que, consecuentemente, afectarán también a los contratos administrativos y a las encomiendas de gestión.

2. Las personas trabajadoras autónomas, el personal de las empresas contratistas y el que en virtud de una encomienda de gestión preste sus servicios en los centros de trabajo del Equipo de Gobierno, áreas, servicios, centros, departamentos, institutos universitarios de investigación, Escuela Internacional de Doctorado u otras estructuras de la Universidad de Murcia no podrá tener acceso a los siguientes servicios:





- Cursos de formación, salvo los que pudieran ser obligatorios, en su caso, en materia de prevención de riesgos laborales.
- Servicio médico de la Universidad de Murcia, salvo en casos de urgencia debidamente justificados.
- Uso de instalaciones deportivas o similares en términos análogos a los del personal de la Universidad de Murcia.
- Centro de Atención a la Infancia, en términos análogos a los del personal de la Universidad de Murcia.
- Aparcamientos y zonas de estacionamiento reservado al personal de la Universidad de Murcia.
- Programas socio-culturales o prestaciones de acción social circunscritas al personal de la Universidad de Murcia.
- Realización de reconocimientos médicos de carácter periódico, promovidos por la Universidad de Murcia.
- Medios de transporte dispuestos de modo específico para el personal de la Universidad de Murcia.
- Acceso al correo electrónico corporativo. En el supuesto de que se les deba asignar una cuenta de correo electrónico, en la dirección de correo deberá dejarse constancia de que se trata de personal externo.
- Tarjetas de control de acceso de empleadas y empleados públicos. En su lugar y en su caso, se les dotará de una autorización especial de entrada. En ningún supuesto el control de acceso a las instalaciones podrá suponer un control horario del personal de la empresa contratista.
- Tarjetas de visita expedidas por cuenta de la Universidad de Murcia.
- Acceso a la intranet corporativa, salvo en aquello que resulte estrictamente necesario para el cumplimiento del contrato y sin que este acceso pueda tener lugar en las mismas condiciones habilitadas para el personal de la Universidad. En su caso, se podrá habilitar una intranet específica para uso de la empresa contratista o entidad bajo encomienda de gestión y para las comunicaciones con su propio personal.
- Uso de material de la Universidad de Murcia, sin perjuicio de lo previsto en los pliegos de cláusulas contractuales.
- Cualquier otro beneficio o ventaja social análoga reconocida y circunscrita al personal de la Universidad de Murcia. En este sentido, la





utilización de los servicios de cafetería o de comedor se realizará conforme se halle previsto, en el servicio o centro de que se trate, para el público en general.

3. Las personas trabajadoras autónomas, el personal de las empresas contratistas y quienes presten servicios para entidades bajo encomienda de gestión no podrán percibir de la Universidad de Murcia indemnizaciones por razón de servicio. En los contratos no podrá figurar cláusula alguna sobre incentivos destinados a retribuir un especial rendimiento de las personas trabajadoras propias de la empresa contratista o de la entidad "encomendataria".

4. La Universidad de Murcia proporcionará a su personal acciones de formación e información para prevenir y atajar prácticas que pudieran ser determinantes de la existencia de cesión ilegal en las contrataciones de servicios o en las encomiendas de gestión, así como de declaraciones judiciales de laboralidad indefinida no fija.

5. Se evitará generar confusión de funciones o tareas compartidas entre el personal de las empresas contratistas, o entidades bajo encomienda de gestión, o las personas trabajadoras autónomas, y el personal de la Universidad de Murcia destinado en el concreto centro de trabajo. La persona trabajadora autónoma, el personal de la empresa contratista y el personal de la entidad bajo encomienda de gestión no participarán, en ningún caso, en turnos de vacaciones o días de permiso que se establezcan en y para el personal de la Universidad de Murcia.

6. Los responsables del Equipo de Gobierno, áreas, servicios, centros, departamentos, institutos universitarios de investigación, Escuela Internacional de Doctorado u otras estructuras de la Universidad de Murcia velarán, en su ámbito respectivo, por el cumplimiento efectivo de las presentes Instrucciones, promoviendo su difusión, asegurando su implantación y realizando el seguimiento de su cumplimiento.

5. Responsabilidad

La inobservancia de estas Instrucciones, cuando cause perjuicio grave a la Universidad de Murcia, dará lugar a la exigencia de las oportunas responsabilidades disciplinarias del personal empleado público infractor, de acuerdo con lo dispuesto en el Título VII de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo vigente texto refundido fue aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y restante normativa específica que, en su caso, resulte de aplicación.





En cualquier caso, cuando se produzca una resolución judicial que declare la existencia de una relación laboral indefinida no fija entre personal de la empresa contratista, o de la entidad bajo encomienda de gestión, o una persona trabajadora autónoma y la Universidad de Murcia, se recomienda la apertura de expediente informativo. En el caso de que se acuerde no proceder a la apertura de dicho expediente, en los informes de seguimiento a que se refiere el apartado 7 se habrán de justificar los motivos que, a la vista de las circunstancias concurrentes, se han tenido en cuenta para ello.

6. Actuaciones en caso de reclamaciones judiciales

1. Ante cualquier reclamación judicial o extrajudicial en la que la persona reclamante solicite la declaración de la cesión ilegal o la existencia de fraude de ley en figuras limítrofes con el contrato de trabajo (contratos administrativos o civiles de servicios, becas, etc.), el Equipo de Gobierno, áreas, servicios, centros, departamentos, institutos universitarios de investigación, Escuela Internacional de Doctorado u otras estructuras de la Universidad de Murcia deberán prestar la colaboración precisa para la mejor defensa de los intereses en litigio.

En particular, para cumplir con lo previsto en el párrafo segundo de la disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, deberán proporcionar al Servicio Jurídico de la Universidad de Murcia, a fin de que pueda hacerse valer en el correspondiente proceso judicial y previo visto bueno del Área de Recursos Humanos y Servicios Generales, el dato del salario -ajustado a la legalidad presupuestaria- que correspondería a la persona reclamante en función de su clasificación profesional, para el caso de que fuera estimada su reclamación, con indicación de su fundamento y, en su caso, del método de cálculo empleado.

2. Cuando la Universidad de Murcia sea condenada con la empresa contratista por sentencia judicial firme por razón de cesión ilegal y haya abonado el importe total de la condena en fase de ejecución de la sentencia -en cumplimiento de la responsabilidad solidaria establecida por la ley-, deberá ejercitar las correspondientes acciones judiciales ante el orden jurisdiccional civil contra la empresa contratista, para recuperar las cantidades que debiera haber abonado esta última.

3. En aquellos supuestos en los que por sentencia judicial se reconozca a una persona trabajadora la condición de indefinida no fija, el área, servicio, centro, departamento, instituto universitario de investigación, Escuela Internacional de Doctorado u otra estructura de la Universidad de Murcia afectada procederá a analizar, con el concurso del Área de Recursos Humanos



y Servicios Generales, si se trata de una situación que obedezca a necesidades estructurales de dicho ámbito administrativo o si la prestación de servicios obedecía a motivos coyunturales. En función del resultado de este análisis podrá procederse, bien a tramitar la extinción del contrato, conforme a lo establecido en los arts. 51 o 52 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, bien a su provisión mediante los mecanismos establecidos en la normativa aplicable, en cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, que, en todo caso, han de regir el acceso al empleo público. Una vez que la plaza haya sido cubierta por una persona trabajadora fija, se procederá a extinguir el contrato de trabajo de la persona trabajadora indefinida no fija.

4. En aplicación del párrafo segundo de la disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, en el supuesto de que, en virtud de sentencia judicial, personal contratado por empresas externas o personas trabajadoras autónomas devinieran personal laboral de la Universidad de Murcia, serán necesarios los informes favorables de las Áreas de Gestión Económica y de Recursos Humanos y Servicios Generales, acerca del cumplimiento de las exigencias presupuestarias cuyo análisis les compete respectivamente.

7. Implantación y seguimiento

El Equipo de Gobierno, las áreas, servicios, centros, departamentos, institutos universitarios de investigación y demás estructuras de la Universidad de Murcia velarán por la implantación y aplicación de estas Instrucciones. En sus programas de actuación, la Inspección de Servicios incluirá la comprobación del cumplimiento de las buenas prácticas a que se refieren las presentes Instrucciones.

A fin de realizar un adecuado control en esta materia, el Equipo de Gobierno, las áreas, servicios, centros, departamentos, institutos universitarios de investigación, Escuela Internacional de Doctorado y demás estructuras de la Universidad de Murcia remitirán, a la Gerencia de la Universidad de Murcia, antes del día 31 de marzo de cada año, un informe de seguimiento relacionado con la temática de las presentes Instrucciones. Dicho informe ha de incluir el análisis de la situación del año anterior y las medidas desarrolladas o adoptadas durante el ejercicio. A la vista de los informes evacuados, la Gerencia podrá formular recomendaciones específicas en esta materia.





8. Sobre los contratos menores de servicios

Las indicaciones establecidas en las presentes Instrucciones serán de aplicación a los contratos menores de servicios regulados en la Ley de Contratos del Sector Público, con las necesarias adaptaciones a las peculiaridades de este contrato administrativo y debiendo prestar especial atención a las limitaciones establecidas en lo referente a su duración máxima, sin opción a prórroga, y al precio.

9. Aplicación a fundaciones y sociedades mercantiles de la Universidad de Murcia

No obstante las adaptaciones que proceda a su régimen jurídico respectivo, las presentes Instrucciones serán, así mismo, observadas en la gestión de recursos humanos y de contratación que se realice en el seno de las sociedades mercantiles cuyo capital sea mayoritariamente titularidad de la Universidad de Murcia y de las fundaciones en las que concurran, respecto de la Universidad de Murcia, las características señaladas en el artículo 44 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, y en el número 1 de la disposición adicional segunda de la Ley de Hacienda Pública de la Región de Murcia, cuyo vigente texto refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 1/1999, de 2 de diciembre.