

Las universidades públicas de Madrid apuestan por aplicar fórmulas “creativas” para cubrir determinados puestos de trabajo del PAS o conceder complementos de forma “arbitraria”

CCOO mantiene denuncias abiertas en cinco de las seis universidades

La provisión de puestos de trabajo del PAS (ya sea laboral o funcionario), tanto en lo relativo a los colectivos afectados, procedimientos a aplicar y figuras de contratación, es una cuestión que viene regulada claramente tanto en los acuerdos y convenios de aplicación en el ámbito de las universidades públicas madrileñas como, en el caso del PAS Funcionario, en la propia normativa estatal.

La normalización de estos procesos y una aplicación estricta y coherente de los mismos es lo que garantiza el cumplimiento de principios esenciales para el acceso y progreso en el empleo público como son los de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Por lo tanto, deberían ser las propias Gerencias quienes debieran garantizar su cumplimiento en todas las convocatorias que pudieran publicar, tanto de procesos internos de provisión de plazas como en las ofertas públicas de empleo.

Sin embargo, desde CCOO venimos denunciando la tendencia creciente de las Gerencias de varias universidades a vulnerar de manera interesada lo regulado en la normativa de referencia y a poner en marcha procesos “ajustados” a determinadas “necesidades del servicio” y “perfiles personales”, que no profesionales. Y siempre bajo la misma argumentación: “hace falta a la universidad”, “aplicar lo regulado en la normativa es muy lento y restrictivo” y “con esto no se perjudica a nadie”. Y estas falsas autojustificaciones se convierten en patente de corso para publicar procesos que se saben que son irregulares pero que confían en que nadie denuncie por lo dilatado de los procesos de demanda laboral o recurso contencioso-administrativo. Y si al final se denuncia y hay una sentencia en contra de los intereses de las universidades, la práctica habitual es ejecutar las mismas de tal forma que se garanticen “los derechos de los perjudicados”.

La realidad de los últimos años refleja una clara voluntad de determinadas Gerencias por incrementar el número de contratos de alta dirección, convocar puestos eventuales para desempeñar funciones del PAS estructural, conceder complementos y jefaturas de forma “dirigida y no abierta”, libres designaciones a las que sólo les falta “el nombre y apellido” de la persona finalmente seleccionada, modificación del área de actividad (de servicios generales a administración, por ejemplo) de forma irregular, contrataciones fuera de las bolsas de empleo, etc.

Estas políticas de personal se traducen en una conflictividad creciente ante la negativa de determinados responsables universitarios a respetar ni tan siquiera principios básicos como los de información y negociación. El resultado es claro: **CCOO ha presentado demandas contra todas las universidades públicas que entendemos realizan prácticas irregulares.**

Así, en estos días hemos ganado una sentencia en el Tribunal Supremo (con el consiguiente efecto de sentar jurisprudencia) en el proceso contra la Resolución de 7 de abril de 2015, de la Universidad de Alcalá, por la que se publicó una modificación de la relación de puestos de trabajo (RPT) del personal funcionario de administración y servicios. ¿Y en qué consistía esa modificación de la RPT? Pues en atribuir a personal eventual, que por su propia definición legal sólo pueden ejercer funciones de asesoramiento y confianza, funciones propias del PAS Funcionario. El Tribunal Supremo ha declarado hace unos días la nulidad de esta modificación de la RPT al admitir los argumentos de CCOO en el sentido de que el personal eventual no puede desempeñar funciones diferentes a las de asesoramiento y confianza y nunca funciones estructurales de los servicios que atiende el PAS.

Pero la fórmula se sigue utilizando a pesar de ello, y recientemente la URJC ha aprobado una modificación parcial de la RPT del PASF por la que se creaban 5 puestos eventuales de arquitecto/ingeniero cuando existen puestos análogos en la RPT del PASF. CCOO también ha denunciado esta convocatoria.

La última "ocurrencia" de la UAH ha sido la modificación de la RPT del PASF y la cobertura interina de plazas afectadas por la misma no con PASF interino de la bolsa de trabajo existente, sino como personal investigador con contrato laboral. Tenemos el compromiso de la Gerencia de subsanar esta situación pero hasta la fecha, los contratos del personal investigador haciendo funciones administrativas continúan y su sustitución por nombramientos de PAS Funcionario interinos no se ha producido, con lo que las acciones judiciales siguen adelante.

En la UC3M tenemos abiertos recursos contencioso-administrativo y demandas laborales en relación a actuaciones como:

1. La cobertura de una vacante en el servicio de conserjería mediante la contratación a través de una empresa externa.
2. La modificación de los contratos del PASL de conserjerías (la mayoría temporales) a puestos de administración y posterior modificación de la RPT del PAS Laboral para "regularizar" semejante barrabasada.
3. La convocatoria libre de un puesto funcional de PASL sin informar ni negociar con el Comité de Empresa y vulnerando lo regulado en el convenio colectivo.
4. La convocatoria pública para la creación de una bolsa de trabajo de la escala de Gestión de Administración, subgrupo A2, con distinta especialidad y altos conocimientos de inglés que entendemos vulnera los principios de legalidad y buena fe en la negociación, igualdad mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

En la UAM tenemos abiertos procesos contra:

1. La convocatoria de determinados complementos de dirección, que ha sido estimado parcialmente en primera instancia y cuyos recursos se encuentran en el Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Además de discriminar al personal temporal, nos encontramos con que se convocan complementos para servicios en los que sólo hay un trabajador, no sólo de su grupo profesional (como establece el convenio), sino en el mismo servicio. Es decir, la Gerencia pretende que determinados trabajadores ejerzan las funciones de dirección o jefatura sobre sí mismos al ser los únicos con su grupo profesional en el servicio donde desarrollan su actividad. En el fondo, estamos ante la concesión directa de un complemento salarial sin contrapartida alguna al no tener que desarrollar las obligaciones inherentes a su concesión.
2. Igualmente, hemos denunciado la convocatoria de un puesto funcional por el sistema de libre designación en provisión interna y libre de la plaza de personal laboral, puesto funcional de Director/a de Investigación y Transferencia, nivel 23. CCOO considera que las bases incumplen los acuerdos y convenios en vigor y que afecta a funciones propias de otro colectivo.

En la UPM nos vimos obligados a presentar recurso contra la Resolución Rectoral de 21 de abril de 2015 por la que se anuncia convocatoria pública para cubrir, mediante el sistema de Libre Designación, plazas vacantes en la RPT de personal funcionario. Además de ser unas bases no negociadas que vulneraban la normativa de aplicación, parte de las plazas convocadas se correspondían, a la perfección, a la Unidad/Puesto, complemento específico, nivel y grupo de los funcionarios que en la actualidad ocupan dichas plazas bajo la figura legal de la comisión de servicios.

Y esto, que puede parecer una relación de denuncias inconexas, viene a dibujar una realidad clara: la voluntad de determinadas Gerencias de vulnerar el derecho al acceso al empleo público y a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación. Convocar la cobertura de plazas o la concesión de determinados complementos o beneficios a unos pocos afecta al conjunto de las plantillas toda vez que:

1. Se limitan sus derechos a la promoción en su carrera profesional, "dirigiendo" los beneficios a unos pocos.
2. Contribuye a fomentar el clientelismo y los estómagos agradecidos. En muchos casos se extiende la idea de que es mejor no reclamar si quieres en un futuro verte beneficiado con este tipo de "prebendas".
3. Vulnera principios esenciales del servicio público.

CCOO no va a transigir con este tipo de actuaciones y continuará denunciándolas hasta agotar la vía judicial al entender que nos jugamos algo más importante que unas pocas plazas "de adjudicación irregular". No podemos tolerar que se asiente la cultura de que esto es un cortijo de unos pocos, ni vamos a tolerar que las Gerencias tengan carta blanca para vulnerar la ley e ignorar el derecho de todo trabajador y trabajadora a ser tratado en igualdad de condiciones y derechos.

Madrid, a 12 de junio de 2018