

Situación de la plantilla laboral de la Universidad de Zaragoza

Enero 2020

1. Antecedentes:

La ley orgánica de Universidades (LOU) permite la contratación de personal laboral en las Universidades, pero deja su regulación al amparo del Estatuto de los trabajadores (ET), el cual en su art. 15.5 determina que el trabajador que hay estado contratado durante 24 meses o más en un periodo de 30 meses mediante 2 o más contratos temporales alcanza la condición de fijo:

Artículo 15. Duración del contrato.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Al mismo tiempo la Ley de Función Pública dictamina que, todas las plazas fijas de la administración pública, deben cumplir los principios de capacidad, mérito e igualdad. Lo cual impide el paso a fijo de los trabajadores temporales.

Hasta ahora, la Universidad miraba para otro lado y mantenía a sus trabajadores temporales (más de 500 en 2010) encadenando contratos temporales de forma indefinida llegando a haber trabajadores que han estado en esta situación (en fraude de ley) durante más de 20 años, aunque el propio ET dice:

Artículo 15. Duración del contrato.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

De esta forma las universidades han creado estructuras estables con puestos estructurales con financiación temporal.

En la Ley de Presupuesto Generales del Estado (LPGE) de 2017 aparece la Disposición adicional 34 que dice:

Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral.

Uno. Los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con las previsiones de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.

Dos. Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.

Tres. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en el apartado segundo, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

Cuatro. Las Administraciones Públicas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

Esta misma disposición aparece en la LPGE 2018 como Disposición adicional 43.

A partir de este momento las Universidades deciden no volver a contratar a ningún trabajador temporal que ya haya trabajado en la Universidad en los últimos 6 meses y en cualquier caso tan sólo por una duración de 24 meses para no incumplir los plazos del Art. 15.5 del ET.

Además, en las convocatorias de los nuevos contratos obligan a que las funciones que en ellas aparecen finalicen en esos 24 meses, independientemente de las funciones reales de la plaza ofertada, para que en ningún caso el trabajador tenga ninguna posibilidad de argumentar que el contrato está en fraude de ley, aunque en realidad si lo esté.

Problemática en Investigación:

La mayoría de los contratos temporales en las Universidades están asociados a proyectos de investigación. En España la mayor parte de la financiación de la Investigación en Universidades se hace a través de proyectos temporales lo cual obliga a que todos los contratos asociados a este tipo de financiación sean contratos temporales y a raíz de la LPGE2017 sin posibilidad de continuación después de 24 meses

y mucho menos de cualquier tipo de estabilización. Lo cual, en el caso de Investigación, supone un problema realmente crítico dado que la experiencia y el conocimiento son valores imposibles de suplir. Las funciones de dichos puestos son funciones estables en el tiempo que requieren de personas capacitadas con formación previa, experiencia y una formación continua a lo largo de su carrera profesional, por lo que no tiene ningún sentido estar contratando personal nuevo sin experiencia cada 2 años y despidiendo de forma recurrente a la gente formada y capacitada para dichos puestos. Esto supone un gran problema para todas las estructuras de Investigación de la Universidad, la cual se está ya resintiendo bastante de la situación actual.

Tras la presión de algunos centros de investigación nacionales que se veían con la misma problemática el gobierno central sacó una aclaración a la Disp. adicional 34 de la LPGE en un Real decreto en Octubre de 2017:

Real Decreto-ley 14/2017, de 6 de Octubre de 2017

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.*

Se modifica la disposición adicional vigesimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que queda redactada como sigue:

«De acuerdo con lo señalado en el apartado 2 de la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, no se aplicará lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del mismo en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio a los contratos para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica a que se refieren los artículos, 20.2, 26.7 y 30 y el apartado 2 de la disposición adicional decimocuarta de esta ley.

Tampoco les resultará de aplicación lo dispuesto en los párrafos primero y segundo del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con lo previsto en el apartado 3 de la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores.

La excepción expresada en esta disposición se aplicará únicamente a las Administraciones públicas, organismos públicos, universidades públicas y otras entidades del sector público consideradas agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación de acuerdo con el artículo 3.4 de esta ley, que formalicen contratos temporales para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica.»

Lo cual expresa claramente que los puestos temporales de Investigación en las Universidades españolas están exentos de la restricción del art. 15.5 del E.T. a pesar del preámbulo de dicho R.D.:

La disposición final segunda incorpora una modificación de la disposición adicional vigesimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación con la finalidad de delimitar claramente el ámbito del sector público al que se aplican las reglas específicas de esta disposición de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y los supuestos en los que se admiten en el sector público los contratos de obra o servicio determinado con una duración superior a tres años. Con la redacción vigente

pueden surgir dudas sobre la aplicación de esta excepción en determinadas entidades del sector público.

Por tanto, la propuesta no supone ampliar el ámbito subjetivo de aplicación de la excepción recogida en la disposición adicional vigésimo tercera, sino que es una aclaración de la misma, precisamente para que su aplicación sea la correcta y no quepa error en perjuicio del trabajador o del organismo o entidad contratante.

Ante esta situación normativa cada universidad ha adoptado medidas diferentes relativas a la contratación del personal temporal:

En algunas se reconoció la condición de indefinido no fijo.

Instrucción del 6 de Octubre de 2017 del rector y del gerente de la universidad de Zaragoza relativa a la aplicación de lo establecido en la disposición adicional trigésima cuarta de la ley 3/2017, de 27 de junio, de presupuestos generales del estado 2017, en lo que se refiere a la contratación de figuras de profesorado y a la contratación de personal de investigación

Este personal Indefinido no fijo, condición que se consiguió mediante negociación sindical entre el Comité Intercentros del Pas y Gerencia que la Universidad reconociera en aquellas personas que cumplían las condiciones definidas en el ET sin necesidad de ir juicio, ***Acuerdo de 22 de diciembre de 2016, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza***, ha quedado atrapado en una foto fija, bastante injusta:

La situación de temporalidad en la que nos encontrábamos antes de la LPGE2017, hacía que el personal temporal se encontrara bastante indefenso ante situaciones de absoluta precariedad como:

- Realización de funciones que no tienen nada que ver con las definidas en la convocatoria del puesto.
- Cambio de categoría profesional, haciendo las mismas funciones
- Reducción de jornada laboral, realizando las mismas funciones

El 9 de Febrero de 2019 se publica el ***RD-Ley 3/2019*** que en su disposición final primera, punto 3, modifica la ***Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación***.

Tampoco les resultará de aplicación lo dispuesto en los párrafos primero y segundo del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con lo previsto en el apartado 3 de la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores.

Lo cual permite la contratación del personal técnico asociad a proyectos indefinidos como personal indefinido no fijo (Lo cual ya se recogía en el **EBEP; art. 11. Personal laboral**: *“En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.”*

Que sepamos aún no se ha materializado ninguno de ellos.

2. Resumen:

La situación actual del PAS laboral (en la Universidad de Zaragoza) queda enmarañada en divisiones y subdivisiones:

- Personal no asociado a Investigación:
 - Pasaron a funcionarios interinos y se encuentran en una situación alegal
 - Pasaron a indefinidos no fijos mediante sentencia judicial o en el proceso abierto en 2017 por la U. Zaragoza
 - Contratación máxima de 3 años.

- Personal de Investigación:
 - Institutos Universitarios:
 - Indefinidos no fijos en el proceso de 2017
 - Financiación estable pueden pasar a indefinidos no fijos (depende del investigador)
 - Financiación de proyectos de Investigación: Pueden renovar “ad eternum” ya que no se considera encadenamiento.
 - Otras estructuras de Investigación: Departamentos.
 - Indefinidos no fijos en el proceso de 2017
 - Financiación de proyectos de Investigación: Pueden renovar “ad eternum” ya que no se considera encadenamiento.
 - Contratación máxima de 3 años.

En cualquier caso, el personal técnico “estabilizado” queda congelado en una foto fija (Categoría; el nivel siempre es el más bajo de su categoría) del momento en que pasó a estable, independientemente de sus funciones y responsabilidades. El personal “no estabilizado” queda al arbitrio de su jefe y del dinero del proyecto para pasar de una categoría a otra independientemente de sus funciones y responsabilidades.

3. Solución:

- Creación de una plantilla de investigación, donde se definan funciones y responsabilidades.
 - Esta plantilla se debe estructurar en 3 niveles:
 - Una plantilla consolidada, (personal técnico, investigador y de gestión) dentro de las Universidades que cubra las necesidades básicas para un sistema de investigación estable y de calidad. Esta estructura debe tener un presupuesto estable, no asociado a programas temporales, dentro de los Presupuestos de la Universidad (capítulo I) y puestos definidos en las RPTs.
 - Una plantilla estable de Investigación (personal técnico, investigador y de gestión) con personal indefinido no fijo; figuras definidas en la ley de ciencia y financiación estable, aunque no consolidada, financiación asociada a proyectos de investigación.
 - Puestos realmente temporales cuyas funciones realmente acaben con el proyecto de investigación concreto.

- Implantación de una carrera profesional que permita adecuar los sueldos a las funciones y responsabilidades del personal laboral, reconozca e impulse el esfuerzo y la dedicación de los trabajadores de la Universidad de Zaragoza. Para ello es imprescindible un plan de formación adecuado a este tipo de personal altamente cualificado, así como el fomento de la formación fuera de la Universidad y fomentar la internacionalización del personal técnico.