

**Extracto del Informe sobre el caso 18029**

Caso de un trabajador interino del PAS cesado.

**CONSIDERACIONES**

1. El aspecto esencial de este caso es la política que se tiene en la UEx en los últimos años sobre las personas del PAS que tienen vinculación interina y que resultan desplazados al ser ocupada su plaza por un trabajador fijo (funcionario de carrera o con contrato laboral indefinido) por circunstancias diversas (reingreso de un trabajador con reserva de puesto de trabajo, incorporación de una persona ganador en un proceso selectivo, etc.). La reclamación de la persona que se dirige al Defensor Universitario se basa en que el trabajador con vinculación interina que es desplazado, en unas ocasiones es reubicado en otra plaza y en otras ocasiones es cesado sin más.
2. El Vicegerente de Recursos Humanos ha remitido al Defensor Universitario tres actas de la Comisión de Interpretación, Vigilancia. Estudio y Aplicación (CIVEA) del II Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario de Administración y Servicios de la UEx (aprobado por el Consejo de Gobierno de la UEx el 27 de julio de 2009), en las que se trata este asunto:
  - a. En el acta nº 10 de la sesión del 7 de noviembre de 2012, el punto 2º es “resultado del concurso de méritos de puestos base e interinidades a mantener” y en dicha acta se recogen los siguientes acuerdos de tipo general:
    - i. “En aquellas plazas que han resultado desiertas y están actualmente cubiertas por interino, continuará éste hasta su provisión definitiva.
    - ii. En los casos en que en un mismo Servicio se adjudican plazas, con el consiguiente cese de interinos, y al mismo tiempo se generan vacantes, tendrá prioridad el más antiguo de entre los que resulten afectados.
    - iii. De las vacantes desiertas, así como de las producidas por adjudicación directa o en fase de resultas se dará opción para su desempeño a los interinos que resultan afectados por ocuparse la plaza en que se encontraban. La adjudicación se realizará por orden de antigüedad en la Universidad.”
  - b. En el acta nº 11, correspondiente a la reunión del 2 de abril de 2014, en su punto 3º (“Nuevo Acuerdo sobre Regulación de los Criterios por los que se rige la Bolsa de Trabajo del Personal afecto al II Acuerdo Regulador del PAS Funcionario”) se recoge: “El Sr. Gerente hace una propuesta para que se incluya en el texto: Si se produce una vacante en la UEx al tiempo del cese de un interino, éste podrá ser reubicado en otro puesto, previo acuerdo de CIVEA. Tras un intercambio de opiniones se adopta el acuerdo unánime de redactar nuevamente el texto presentado, incorporando las aportaciones realizadas en el seno de la comisión y traerlo nuevamente a ésta para su consideración y aprobación”.
  - c. El acta nº 16 está referida a la sesión del 8 de marzo de 2017<sup>1</sup>. El primer punto del orden del día se denomina “Movilidad de los funcionarios interinos” y en el documento remitido al

<sup>1</sup> El Vicegerente de Recursos Humanos informa al Defensor que “la referida a 8 de marzo de 2017 se encuentra pendiente de aprobar por el citado órgano colegiado” y quizás sea esta la razón por la que este documento está sin firmar. Sin embargo, en el portal web de la Gerencia donde se recogen todas las actas de la CIVEA, no se incluye este documento, si bien se incluye otro rotulado como acta nº 16, correspondiente a la reunión del 30 de junio de 2017, continuada el 12 de julio de 2017, que sí aparece firmado.

Defensor se recoge el siguiente texto: “En relación con el primer punto del orden del día, Movilidad de funcionarios interinos, el Gerente propone que, en aquellos supuestos en que un funcionario interino fuese desplazado por ser ocupado el puesto que ocupa por un funcionario de carrera, ante la existencia de vacante y previo tratamiento en CIVEA, éste pudiera ser asignado a la nueva vacante producida. Justifica la propuesta, en el sentido de que es poco productivo para la administración el, disponiendo de unos recursos ya formados, tener que prescindir de ellos, recurriendo a nuevos llamamientos de efectivos, a los que posiblemente, ante las particularidades que presentan los procesos y los procedimientos universitarios, habría que formar. Esta propuesta es rechazada por la parte social. Las organizaciones sindicales solicitan un receso al objeto de tratar el asunto y, en la medida de lo posible, adoptar una postura consensuada. Reanudada la sesión se llega al siguiente acuerdo ‘si se produce una vacante y simultáneamente el cese de un funcionario interino, la vacante inicialmente será ofertada al personal funcionario de carrera que tenga previamente presentada una solicitud de movilidad y el interino cesado se ubicará en el puesto que resulte vacante tras la movilidad del funcionario de carrera’.”

3. Referido al PAS laboral, el Defensor Universitario ha podido disponer del acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa por el que se determina el procedimiento y criterios para la provisión de plazas de carácter temporal del personal laboral afecto al II Convenio Colectivo para el Personal Laboral de Administración y Servicios de la UEx. El punto 5.4 de este acuerdo tiene la siguiente redacción: “En el caso de un trabajador que cubra temporalmente un puesto de trabajo por el procedimiento previsto en este documento, y se produzca simultáneamente su cese y la vacante de otro puesto de idénticas condiciones (grupo, categoría especialidad, afinidad, y retribuciones) en la misma unidad, centro, Departamento o Servicio, podrá mantenerse la vinculación contractual para el desempeño del puesto vacante”.
4. El Estatuto Básico del Empleado Público recoge a los Funcionarios Interinos en los siguientes términos:

*“Artículo 10 Funcionarios interinos*

*1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:*

*a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.*

*b) La sustitución transitoria de los titulares.*

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

*d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.*

*2. La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.*

*3. El cese de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas previstas en el artículo 63, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.*

*4. En el supuesto previsto en la letra a) del apartado 1 de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo*

correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

5. A los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

6. El personal interino cuya designación sea consecuencia de la ejecución de programas de carácter temporal o del exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses, podrá prestar los servicios que se le encomienden en la unidad administrativa en la que se produzca su nombramiento o en otras unidades administrativas en las que desempeñe funciones análogas, siempre que, respectivamente, dichas unidades participen en el ámbito de aplicación del citado programa de carácter temporal, con el límite de duración señalado en este artículo, o estén afectadas por la mencionada acumulación de tareas.”

5. El Defensor Universitario ha solicitado a la Sección de Gestión del Personal de Administración y Servicios de la UEx la información referida a los movimientos efectuados en el PAS funcionario interino afectado por la resolución de los dos procesos selectivos celebrados en 2018. Del primero de ellos resultaron afectados 6 interinos y todos permanecieron en la UEx, 4 de ellos fueron reubicados y los otros 2 se mantuvieron en el mismo puesto. El segundo proceso afectó a 10 interinos, de los que 5 se mantuvieron en la UEx y otros 5 cesaron. Merece la pena reseñarse que, en este segundo proceso, en el que todas las plazas eran de la Escala de Auxiliar de Servicios, había 5 plazas por el turno libre adscritas a una misma Facultad, produciéndose el cese en 3 casos, mientras que en otros 2 se mantuvo a las personas.
6. También solicitó el Defensor información global referida a las personas del PAS que están vinculadas de forma interina a la UEx en la actualidad. De acuerdo con los listados remitidos (referidos al mes de septiembre de 2018), hay 259 trabajadores del PAS con vinculación interina, 160 de los cuales ocupan una plaza incluida en la Relación de Puestos de Trabajo de la UEx (RPT), 91 con contrato de Técnicos de Apoyo a la Investigación (TAI) y 8 con contrato de relevo para cubrir casos de jubilación parcial anticipada.

En la primera de las tablas se recoge el nº de contratos o nombramientos diferentes que estas personas tienen en su hoja de servicios en la UEx, donde se puede apreciar que hay algún caso que alcanza los 13 contratos o nombramientos diferentes en plazas de RPT y más de 15 contratos en los Técnicos de Apoyo.

En la segunda tabla se refleja la antigüedad como trabajadores en la UEx de estas personas con vinculación interina. Hay 7 personas que superan los 18 años de antigüedad (5 de esas personas con plazas incluidas en la RPT y 2 de ellas como Técnicos de Apoyo).

	Número de nombramientos o contratos							MEDIA
	1 - 3	4 - 5	6 - 8	9 - 10	11 - 13	14 - 15	> 15	
RPT	109	26	16	8	1	0	0	3,06
TAI	34	18	16	8	8	1	6	5,87
Relevo	7	1	0	0	0	0	0	1,88
TOTAL	150	45	32	16	9	1	6	4,32

	Antigüedad del personal interino en la UEx (en años)									MEDIA
	<1	1-3	3-5	5-8	8-10	10-13	13-15	15-18	>18	
RPT	15	18	20	29	35	30	2	6	5	7a 5m 25d
TAI	17	16	7	19	5	22	2	1	2	6a 2m 26d
Relevo	3	4	1	0	0	0	0	0	0	1a 8m 7d
TOTAL	35	38	28	48	40	52	4	7	7	

En los casos de todas las personas que tienen antigüedad suficiente, es curioso que haya una baja el 31/12/2014 y una alta al día siguiente (01/01/2015) así como una nueva baja el 31/12/2017 y una alta el 01/01/2018, sin que los responsables administrativos de esta materia hayan podido dar una explicación a este hecho, más allá de indicar que son “cortes en el programa” con lo que no se sabe si por esta vía se intenta que no haya periodos de vigencia de más de tres años en un mismo puesto de forma interina.

7. El contraste con el modo de actuar con las personas del PDI que tienen contratos interinos con la UEx es muy llamativo. En los últimos años, el Defensor Universitario ha recogido diversas quejas y testimonios de las consecuencias de la política muy estricta que se sigue en cuanto al cese del PDI con contratos temporales. A modo de ejemplo se citan dos de esos casos:
  - a. Un profesor causa baja por enfermedad y se contrata interinamente a otra persona que asuma esa docencia. Al cabo de poco tiempo, el profesor que estaba enfermo fallece. De inmediato se cesa al que estaba contratado interinamente y se inician los trámites para contratar interinamente a otro profesor (obviamente en la misma área de conocimiento), no manteniéndose automáticamente al que estaba contratado anteriormente con el argumento de que ha variado el motivo de la interinidad (fallecimiento en lugar de enfermedad).
  - b. Como consecuencia de un proceso disciplinario, un profesor recibe una suspensión temporal de empleo y sueldo. Se contrata interinamente a otro profesor para asumir la docencia del profesor suspendido. El profesor suspendido renuncia a su trabajo en la UEx, lo que ocasiona el cese inmediato del profesor contratado interinamente para cubrir su docencia y la puesta en marcha de un nuevo proceso para contratar a otro profesor con contrato interino, una vez más con el argumento de que, aunque persiste la necesidad de cubrir una docencia en un área de conocimiento, ha variado el motivo por el que es necesario contratar al profesor con contrato interino.
  
8. De las consideraciones anteriores cabe extraer las siguientes conclusiones:
  - a. No le corresponde al Defensor Universitario pronunciarse sobre lo adecuado a Derecho o no de las actuaciones de la UEx con las personas del PAS que tienen una vinculación interina y a las que se mantiene, reubica o cesa en sus contratos tras tomar posesión de su plaza un funcionario de carrera o una persona con contrato laboral indefinido. Sin embargo, varios de los interlocutores con los que ha podido hablar el Defensor Universitario manifiestan sus serias dudas sobre la legalidad de estas actuaciones al entender que pueden ser contrarias a lo establecido en el artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público antes citado.
  - b. En todo caso, el Defensor Universitario no cree que sea justo que un trabajador interino que debe ser cesado al ocuparse su plaza por un funcionario de carrera o laboral indefinido, sea reubicado en otra plaza o no en función de que en ese momento exista o no una vacante similar. Humanamente es muy comprensible que preocupen las circunstancias de una

- persona que pierde su puesto de trabajo que, posiblemente, estuviera desempeñando con satisfacción. Pero no todos los trabajadores interinos del PAS que desempeñan su trabajo satisfactoriamente pueden permanecer vinculados a la UEx cuando desaparece el motivo que motivó su contratación interina. La existencia o no de vacante en una fecha dada puede dar lugar a situaciones poco sensatas como, por ejemplo, un trabajador del PAS con reserva de puesto de trabajo que puede elegir la fecha exacta de su reincorporación y que dependiendo del día que escoja puede ocasionar que el trabajador que estaba contratado interinamente para sustituirle sea reubicado o no por haber una próxima vacante con fecha conocida (por ejemplo, una jubilación). En este sentido sería conveniente que hubiera unos criterios claros sobre los plazos y procedimientos para la provisión de las plazas vacantes, de tal modo que no quepa conjeturar que una determinada vacante “se reserva” para una persona concreta.
- c. Es especialmente difícil de entender que, como se ha señalado en una consideración anterior, en un mismo proceso selectivo en una misma categoría profesional (escala) y un mismo centro de destino, dos trabajadores sean cesados o tres sean mantenidos: ¿con qué criterios se decide y quién decide que uno de los cinco trabajadores afectados sea mantenido o cesado? ¿es el funcionario de carrera que quiere ocupar una plaza en esa Facultad el que decide qué trabajador sea cesado?
  - d. Tampoco ha logrado encontrar el defensor Universitario una explicación razonable a la radical diferencia que sigue la UEx en esta cuestión cuando se trata de PAS o de PDI. Varios interlocutores aluden a que mantener a un PAS interino que ya está formado es algo muy valioso, pero no lo será menos que mantener a un PDI formado. También se aduce que en la plantilla del PAS no hay tantos compartimentos como las áreas de conocimiento en el caso del PDI pero los casos reales antes descritos muestran la extrema rigidez que se sigue con los trabajadores interinos del PDI que son cesados automáticamente cuando se produce la más mínima variación en las circunstancias que motivaron su contratación, aunque se siga manteniendo la necesidad de contratar a un profesor en esa área de conocimiento, lo cual ha llevado en algún caso a clases sin impartir o exámenes a los que no acude ningún profesor. El Estatuto Básico del Empleado Público y el Estatuto de los Trabajadores son aplicables tanto para el PAS como el PDI. Los Convenios Colectivos no incluyen ningún elemento que justifique estas diferencias, en la valoración de este Defensor.
  - e. El principio básico de igualdad debe estar garantizado en una administración pública como la UEx. El Defensor Universitario cree que eso se consigue en mayor grado si cada vez que un contratado interino es desplazado por un funcionario de carrera o persona con contrato laboral indefinido, pasa a ocupar el lugar que le corresponda en la bolsa de trabajo y, si al final del proceso hay alguna plaza vacante que es necesario ocupar de forma interina, se haga uso de la bolsa de trabajo de acuerdo a las normas establecidas, que deben ser acordadas de acuerdo al procedimiento establecido. El Defensor Universitario no se pronuncia sobre el lugar de la bolsa al que debe retornar el interino desplazado.

## PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

### **Con el objetivo de mejorar y evitar situaciones similares en el futuro, se propone al Gerente:**

Que revise los procedimientos que se siguen cuando se produce el desplazamiento de una persona con vinculación interina del PAS por la incorporación o reincorporación de un funcionario de carrera o persona con contrato laboral indefinido de modo que:

1. Las vacantes que haya en cada momento y sea preciso cubrir, lo sean acudiendo a la bolsa de trabajo que corresponda, sin que se produzcan reubicaciones automáticas de contratados interinos.
2. El estado de las diferentes bolsas de trabajo (integrantes y posición que ocupan y localización del puntero de la última contratación de esa bolsa) sea transparente y público en cada momento, lo mismo que las reglas de funcionamiento de las mismas.

En Badajoz, a 7 de febrero de 2019.

Vidal Luis Mateos Masa  
Defensor Universitario

---

Este informe se enviará a la persona que presentó la reclamación al Defensor Universitario, al Rector, al Gerente, a la Jefa del Servicio de Recursos Humanos y a los Presidentes del Comité de Empresa y la Junta de Personal del PAS.