



PLAN DE CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO DEL PERSONAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA.-

ANTECEDENTES.

A pesar de las continuas ofertas de empleo público convocadas durante los últimos años, y teniendo en cuenta un considerable descenso, la existencia de trabajadores/as con contrato eventual o de interinidad es una constante en la Universidad de Málaga, que hace necesaria abordarla desde un plan extraordinario de consolidación del empleo y estabilidad de dicho personal.

Entendemos que esta es la denominación correcta y no la de precariedad en el empleo público, ya que todos los puestos recogidos en la relación de puestos de trabajo prevén su desempeño con carácter indefinido.

En lo que respecta al personal de administración y servicios con contrato laboral y en el ámbito de aplicación del vigente convenio colectivo de las Universidades Públicas de Andalucía, hay que hacer mención al procedimiento marcado en dicho convenio para la provisión de plazas. Por un lado es un sistema que da preferencia al traslado y a la promoción interna y por otro lado es a la vez causante de la existencia de trabajadores y trabajadoras con una antigüedad considerable en la Universidad de Málaga.

La gran puerta de acceso a la plantilla fija ha sido a través de las ofertas públicas de empleo de conserjerías. Generándose a su vez, la correspondiente bolsa de sustitución que van dando oportunidad a nuevos trabajadores y trabajadoras de acceder a la Universidad de Málaga.

Por otro lado las correspondientes ofertas públicas de otras categorías, si bien



con un número escaso de plazas, van generando nuevas bolsas de sustitución.

En este punto hay que hacer referencia como elemento añadido a lo anterior, el de los baremos de valoración de las fases de concurso, que priman, aunque creemos que de forma acertada, la pertenencia al área de la categoría convocada. Lo que ha dado lugar a que trabajadores eventuales, pertenecientes a colectivos que iban dotándose de personal fijo por medio de traslado y promociones internas, fueran acumulando antigüedad como personal de la Universidad de Málaga hasta llegar a extremos que necesitan de un procedimiento especial y extraordinario para dar solución a su situación.

Teniendo en cuenta este hecho, y considerando lo insalvable de la prelación de los procesos de cobertura de plazas, marcados por el convenio colectivo del personal laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, se hace necesario una solución intermedia que posibilite el acceso a plazas fijas a trabajadores y trabajadoras que cuentan con una dilatada experiencia y antigüedad en la Universidad de Málaga, respetando el derecho a los traslados y a las promociones internas del personal fijo.

SITUACIÓN ACTUAL.

Actualmente funcionan en la Universidad de Málaga alrededor de treinta bolsas de sustitución, a esto se sumaban las hasta hace poco numerosas selecciones de personal a través de los servicios públicos de empleo, si bien, esto último se ha conseguido reducir de forma bastante considerable, por medio de procesos de superior categoría, como consecuencia de la puesta en marcha del acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa por el que se regulaban los procedimientos de superior categoría. Hasta hace poco se daban situaciones en las que se acudía a selecciones de trabajadores y trabajadoras inscritos en los servicios públicos de empleo, mientras por otro lado se mantenía la situación de eventualidad



e incluso nos permitíamos el lujo de prescindir de trabajadores y trabajadoras que durante años han desempeñado de forma satisfactoria su trabajo en la Universidad de Málaga, sin la posibilidad de acceder a un empleo fijo, algo que sí conseguían con el paso del tiempo y con todo merecimiento, los trabajadores provenientes de dichas selecciones, citadas anteriormente.

En la actualidad las bolsas con mayor número de contrataciones son las de técnico auxiliar de conserjería y la antigua bolsa de técnico auxiliar de biblioteca que tras el paso de dicho personal a la categoría de técnico especialista sigue funcionando, para dar solución a las numerosas sustituciones motivadas en la mayoría de ocasiones por incapacidades laborales o por acumulación de tareas en momentos puntuales.

Entre el personal eventual hay que diferenciar a los trabajadores/as con una cierta estabilidad, con contrato de interinidad y el resto de contratos con mayor o menor duración, el más frecuente es el de sustitución por incapacidad temporal, acumulación de tareas, seguido del de obra y servicios, y en menor medida el de sustitución de trabajadores/as en al algún tipo de situación especial como el desempeño de funciones sindicales.

De lo anterior se deduce, que hay que seguir en la línea de los últimos años, que ha reducido de forma paulatina tanto el número de trabajadores/as eventuales, así como la antigüedad en la Universidad de Málaga de dicho personal. Asimismo hay que seguir, con la consolidación de empleo, proceso ya iniciado por el Pacto de modernización que tuvo su reflejo en la creación de plazas en la Relación de Puestos de Trabajo, reivindicadas durante largo tiempo, y que se venían desempeñando de forma estructural, mediante contratos de obra y servicios u otros, y que hoy en día son una realidad.



SOPORTE JURÍDICO.

En la sesión de 11 de julio del año 2005, se aprobó en Consejo de Gobierno el Plan Estratégico de la Universidad de Málaga.

En el citado documento, y en el conjunto de propuestas que la mesa de trabajo correspondiente al área estratégica de Gestión y Servicios a la Comunidad Universitaria, planteó en el mismo, quedó aprobado entre otros, el objetivo 14: “APOYAR EL DESARROLLO DE UNA ADMINISTRACIÓN UNIVERSITARIA PROFESIONALIZADA, OBJETIVA E INDEPENDIENTE”.

Dentro del citado objetivo, se refleja una Línea Estratégica de acción inmediata, y es “La revalorización del papel que los recursos humanos desempeñan en la gestión administrativa.”

Como acción fundamental de esta Línea Estratégica, queda reflejado en el Plan Estratégico, la aprobación de un plan de consolidación de empleo.

En sesión de 5 de junio de 2006, se aprobó en Consejo de Gobierno el PACTO POR LA MODERNIZACIÓN Y MEJORA DEL SERVICIO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA.

En el punto 6 de los acuerdos adoptados se hace mención a lo siguiente:

“Durante el año 2007 se negociará entre las partes un Plan de Consolidación de Empleo, con el objetivo de consolidar el número real de efectivos existentes en la actualidad, reduciendo la eventualidad de los mismos. Esto implica, como medida inmediata, la contención de las contrataciones eventuales y, a partir del estudio de las necesidades reales, proceder a la aplicación del mismo.”



ACUERDO.

1: Convocatoria de ofertas públicas de empleo.

Compromiso de convocatoria de una oferta pública especial de consolidación de empleo, para el personal laboral de Administración y Servicios, durante el año 2010.

2: Sistema de acceso.

Los sistemas de acceso serán los estipulados en el Convenio Colectivo vigente.

En la fase de concurso serán valorables los apartados recogidos en el baremo acordado entre las partes, con fecha 27 de octubre de 2004.

La fase de oposición constará de un solo ejercicio tipo test en las convocatorias de Conserjería y de dos ejercicios en las del resto de categorías profesionales.

Una vez finalizados los procesos selectivos se conformarán las correspondientes bolsas de trabajo, para atender a necesidades temporales urgentes, con todos aquellos aspirantes que, habiendo participado en cada uno de ellos, no hubieran obtenido plaza.

3: Bolsas de trabajo.

1. Para la confección de las mismas se tendrán en cuenta los siguientes criterios de ordenación:
 - a) En primer lugar se situarán, en orden a la mayor puntuación obtenida en la fase de concurso, en los apartados 1a, 1b y 2, los aspirantes con puntuación en la citada fase que hayan tenido, al menos, el 50% de las preguntas del ejercicio correctas.A continuación se incluirán, siguiendo los mismos criterios y requisitos, a aquéllos que no alcancen el mencionado porcentaje pero sí hubieran



superado el respectivo proceso selectivo en la convocatoria inmediatamente anterior.

b) Seguidamente se situarán, en orden a la mayor puntuación obtenida en la fase de concurso, en el apartado 1c más la obtenida en la fase de oposición, los aspirantes que igualmente hayan tenido, al menos, el 50% de las preguntas del ejercicio correctas.

En el supuesto de que la fase de oposición está constituida por más de un ejercicio, se aplicarán estos mismos criterios si bien, en cada apartado, se realizará previamente una ordenación en función del mayor número de ejercicios superados.

2. Contención de las diferentes bolsas de *trabajo, como se acordó en el Plan de Modernización y Mejora de los Servicios.*
3. Las sustituciones generadas por liberaciones sindicales, superiores categorías y adscripciones provisionales del personal fijo, se ofertarán con los mismos criterios que los utilizados para la provisión de plazas vacantes.
4. En caso de vacantes o sustituciones donde no exista o se haya agotado la bolsa de trabajo, las plazas se podrán ofertar a trabajadores de otras bolsas, que reúnan los requisitos necesarios.
5. Se amplía la situación de suspensión provisional de las bolsas de trabajo, a los trabajadores que renuncien voluntariamente a su nombramiento o contrato en la Universidad de Málaga, con motivo de otro nombramiento o contrato en entidades ajenas a la misma.

Una vez finalizado el proceso selectivo y publicada la relación definitiva de aprobados, la Universidad de Málaga, en el plazo de un mes, se compromete a:



- Poner en funcionamiento las respectivas bolsas de trabajo.
- La cobertura de todas las plazas cuyo titular esté totalmente liberado por un sindicato o pase a desempeñar funciones de superior categoría.
- La cobertura, con carácter general, de las bajas por enfermedad cuya duración se prevea superior a 6 meses.

El acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá el carácter de indefinido.