

MEDIDAS DE MOVILIDAD PARA ATENDER LAS NECESIDADES DEL SERVICIO

Introducción

La movilidad en las Administraciones Públicas, es decir, la posibilidad de cambio de puesto de trabajo o de funciones se configura como un elemento esencial para lograr una plantilla eficaz y eficiente para la adecuada prestación de los servicios encomendados.

En la práctica sucede, sin embargo, que la movilidad voluntaria está muy extendida, (tal es el caso de la UNED con un procedimiento ad hoc, acordado con la JPFAS), pues ha pasado a concebirse como un derecho casi ilimitado del empleado público en el seno de su propia Administración, mientras que la movilidad por necesidades del servicio tropieza con grandes dificultades y resistencias, que dificultan la planificación de recursos humanos y la correcta distribución del personal, hasta el punto de que, en ocasiones, no se puede recurrir a personal excedente en ciertas áreas o unidades para cubrir las necesidades surgidas en otras.

A corto plazo, las RPT's tanto del PAS funcionario como laboral deben abordar una ordenación flexible y versátil de los puestos de trabajo, -en el caso del PAS laboral, por mandato legal- para que se puedan adaptar a un entorno cambiante de exigencias, de forma que cualquier efectivo del colectivo del PAS pueda ser requerido para la realización de tareas que, aunque no formen parte del contenido del puesto que ocupa, aquél disponga del perfil de competencias preciso para ello. De esta forma, se puede recurrir a personal excedente en determinadas unidades para cubrir las necesidades surgidas en otras, deficitarias, y evitar la contratación de personal temporal -ahora imposible, legalmente- o a la externalización de servicios como soluciones más simples y, hasta la fecha, recurrentes.

Por ello, en la futura RPT del PAS funcionario se debe abordar la definición del puesto de trabajo como un conjunto de tareas, funciones, responsabilidades y finalidades que se asigna a un empleado público, estableciéndose en cada uno de ellos el contenido funcional, la ubicación en la estructura organizativa y el perfil de competencias requerido para su desempeño, de forma que se facilite la movilidad funcional, trazando perfiles con capacidades y competencias genéricas, en lugar de la simple enumeración de funciones particulares, (tareas).

En este sentido, se propone la adición a las RPT's del contenido funcional de los distintos puestos de trabajo, (recogido en documento ya entregado a las organizaciones sindicales), mientras que la identificación funcional más precisa -las denominadas tareas- y las competencias para su desempeño deben establecerse en instrumentos de carácter interno, de mera gestión y fácilmente modificables por los responsables de cada una de las unidades, aprovechando la puesta en práctica de la evaluación del desempeño que comporta la fijación de objetivos.

Movilidad del PAS funcionario

Para el PAS funcionario se hace necesario acudir a determinados mecanismos de movilidad que, contemplados en la legislación vigente, resulten más eficaces para la atención de déficits coyunturales o estructurales de plantilla en unidades determinadas.

Las medidas de movilidad que se pretende utilizar como instrumento de planificación de RRHH son las siguientes:

- La movilidad voluntaria de carácter temporal, al igual que otras como el concurso, se instrumentarán como una forma más de planificación al incorporar diferentes cláusulas orientativas o limitativas para conseguir trasvasar los efectivos de unas unidades o áreas consideradas suficientemente dotadas a otras, en este caso, deficitarias.
- Otras formas de movilidad -en este caso, forzosa- que pueden utilizarse como instrumentos de planificación de RRHH son: la redistribución de efectivos, la reasignación de efectivos, la comisión de servicios, la adscripción provisional y la movilidad por cambio de adscripción de puesto de trabajo
- La determinación de los puestos de trabajo que se proveerán mediante libre designación ya que la actual configuración de la estructura de plantilla de que dispone la UNED determina que, ante la práctica inexistencia de puestos de trabajo de los subgrupos A1 y A2, los Jefes de Departamento y de Servicio deban asumir tareas de propuesta de adopción de acuerdos, resoluciones, emisión de informes preceptivos o de especial trascendencia, etc.; tareas que pueden llegar, aun sin definir las líneas políticas de actuación dentro de un determinado ámbito de actuación de la Universidad, a orientar o determinar su ejecución de la forma más correcta y ordenada. Por ello, y atendiendo a su especial responsabilidad y confianza, circunstancias predicables de otros colectivos, se proveerán por el sistema de libre designación los siguientes puestos de trabajo:
 - Gerente
 - Vicegerentes
 - Los Jefes de Departamento y asimilados
 - Los Jefes de Servicio que proponga cada una de las Vicegerencias o unidades a las que estén adscritos, mediante la oportuna memoria justificativa
 - Los Administradores de Facultades y Escuelas
 - Los puestos de secretaría de Rector, Vicerrectores y Gerente
 - Aquellos otros puestos que, por la especial responsabilidad y confianza de sus funciones, se determinen en la RPT

Para la puesta en práctica de las medidas de movilidad forzosa, se dará trámite de audiencia a la Junta de Personal Funcionario de Administración y Servicios de forma que, cualquier medida que se adopte de las señaladas, irá acompañada de una memoria justificativa sobre la que el citado órgano de representación emitirá su informe. No obstante, la precitada memoria justificativa no será necesaria en el caso de movilidad dentro del propio Servicio o ámbito asimilado.

Lógicamente, en ocasiones, la materialización de algunas medidas requerirá de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo en la forma en que prevé la normativa.

Movilidad del PAS laboral

De acuerdo con el nuevo sistema previsto en el Estatuto de los Trabajadores, en aplicación de la Ley 3/2012, las categorías profesionales desaparecen del sistema de clasificación profesional en los Convenios, quedando el grupo profesional como única referencia, tal y como se ha señalado ut supra, en la determinación del marco normativo del presente Plan de Ordenación de recursos humanos.

Así, debe procederse, dentro del plazo establecido, a la adaptación del sistema de clasificación profesional previsto en el III Convenio Colectivo del PAS laboral al nuevo marco normativo.

Dado que para esta adaptación se hace necesaria la revisión del Convenio, y dicha revisión no afecta sólo al Anexo I del mismo, que recoge la clasificación por categorías y especialidades, sino también al régimen previsto convencionalmente para la provisión de puestos de trabajo y la promoción profesional, Capítulo VII, Anexo II (baremo de méritos), y Anexo IV (bolsa de trabajo), resulta adecuado proceder a su adecuación mediante acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria o, en caso de desacuerdo, a la denuncia del Convenio y a la negociación de un acuerdo colectivo que se adapte al nuevo marco legal establecido, en el contexto de la actual coyuntura económica y presupuestaria.

En su virtud, conforme al artículo 4 del Convenio Colectivo para el personal laboral de Administración y Servicios, la UNED y las organizaciones sindicales firmantes del mismo han celebrado una primera reunión al efecto en la Comisión Paritaria.

En cualquier caso, y en tanto se adapta el Convenio Colectivo al nuevo sistema de clasificación profesional referido, habiendo desaparecido las categorías profesionales, la Gerencia, en uso de las facultades atribuidas de organización del trabajo, promoverá la movilidad funcional interna u horizontal dentro del grupo profesional más allá de los supuestos de vacante, ausencia o enfermedad del titular de un puesto de trabajo.

Por todo ello, en caso de necesidades del servicio urgentes no susceptibles de ser atendidas por los trabajadores adscritos a las unidades que las atienden, ante la imposibilidad de incorporación de personal externo o de nuevo ingreso, se procederá a la encomienda a un trabajador de funciones propias de su Grupo profesional, distintas de las atribuidas habitualmente, siempre que el trabajador reúna la titulación académica o profesional requerida para las mismas y no suponga tal encomienda de funciones un atentado contra su dignidad, mientras se mantengan las necesidades que motiven tal movilidad horizontal u ordinaria o bien se dote mediante creación o reclasificación un puesto de trabajo en la relación de puestos de trabajo.

Para la puesta en práctica de estas medidas, se dará trámite de audiencia al Comité de Empresa de forma que, cualquier medida que se adopte de las señaladas, irá acompañada de una memoria justificativa sobre la que el citado órgano de representación emitirá su informe. Lógicamente, en ocasiones, la materialización de algunas medidas requerirá de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo en la forma en que prevé la normativa.