

ANEXO AL ACTA DEL PLENO ORDINARIO DE LA JUNTA DE PAS-FUNCIONARIO DE LA UCM DE 14 DE JULIO DE 2011

(PRONUNCIAMIENTO DE LA JUNTA SOBRE EL COMPAÑERO SANCIONADO CON SUSPENSIÓN DE FUNCIONES QUE NOS SOLICITÓ AUDIENCIA)

Hace poco tuvimos conocimiento de la sanción de suspensión de empleo y sueldo impuesta a uno de nuestros funcionarios, motivo por el cual remitimos una queja a la Gerencia por no habernos informado de dicha resolución, así como para insistir en que se nos aclarara sobre el procedimiento que en materia disciplinaria se sigue en la Inspección de Servicios (informaciones reservadas y expedientes disciplinarios), para intentar conseguir que los órganos de representación del personal puedan participar en ese tipo de procedimientos con el fin de garantizar los derechos de los trabajadores. También se demandó que los procesos de mediación se implantasen definitivamente, los cuales fueron planificados por la UCM con vistas a solucionar este tipo de conflictos sin tener que iniciar procedimientos disciplinarios ni imponer sanciones innecesarias.

En relación a este asunto, se nos informó verbalmente que la sanción impuesta respondía a la comisión de una serie de diversas faltas por el funcionario y mediante un escrito la UCM defendió el carácter reservado de las actuaciones de la Inspección de Servicios.

Con posterioridad el Pleno de la Junta concedió audiencia al compañero sancionado, quién nos explicó el caso y nos hizo saber que remitiría a la sede de la Junta de Personal documentación obrante en los procedimientos disciplinarios.

Dicha documentación nos llegó y fue objeto de estudio en una sesión de la Comisión de Salud y Clima Laboral de esta Junta, con representación de todos los sindicatos. En ella aparecen los siguientes extractos:

- ✓ *no justificar en tiempo y forma su ausencia por enfermedad, ... En la Sección de Personal no recibieron justificación documental por esta ausencia hasta el día ...; Este hecho puede ser constitutivo de una presunta falta leve, tipificada como incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.*
- ✓ *ausentarse sin autorización los días ... La Dirección del Departamento no autorizó los días de libre disposición por no estar finalizado un trabajo ...; Este hecho puede ser constitutivo de una presunta falta grave, tipificada como incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.*
- ✓ *no solicitar formalmente los días ..., como días de libre disposición. La solicitud de estos días como de libre disposición no presentaba problemas en cuanto a su autorización. Sin embargo, no los solicitó formalmente; Este hecho puede ser constitutivo de una presunta falta leve tipificada como incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.*
- ✓ *no cumplir las funciones encomendadas consistentes en grabar en la aplicación informática GEA, los datos referidos a las fichas docentes y control del profesorado del Departamento. El plazo para finalizar este trabajo terminaba el ... Al llegar este*

*término ... no había finalizado la tarea, que debió ser completada por otra persona; Este hecho puede ser constitutivo de una falta **grave**, tipificada como falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.*

- ✓ *la Dirección del Departamento ..., agrupó en dos bloques bien diferenciados las facturas que la Secretaría Administrativa del Departamento ..., debía remitir a las Secc. de Asuntos Ec.*
- ✓ *la Secretaría Administrativa decidió juntarlas todas y las distribuyó a su libre albedrío, provocando que todas las facturas fueran devueltas... y tuvieran que ser gestionadas de nuevo, con el consiguiente perjuicio para la gestión económica del Departamento*

(Este hecho probado es constitutivo de falta **grave**, tipificada como falta de obediencia debida a los superiores y autoridades, sancionado con **SUSPENSIÓN FIRME DE FUNCIONES**)

- ✓ *los días 29 y 30 de octubre de ..., la Dirección del Departamento ... encomendó a la Secretaría Administrativa que elaborara las plantillas docentes del Departamento, tarea que no realizó y que finalmente tuvo que ser efectuada tanto por la propia Dirección del Departamento como por su Secretaría Académica.*

(Este hecho probado es constitutivo de falta **grave**, tipificada como falta de obediencia debida a los superiores y autoridades, sancionado con **SUSPENSIÓN FIRME DE FUNCIONES**)

- ✓ *el P.T.U. del Departamento ... y en presencia del P.T.U. del citado Departamento ..., solicitó a la Secretaría Administrativa el número de teléfono para localizar la Secretaría Administrativa de otro Departamento, siendo su respuesta que lo podía encontrar en internet, en la página de la UCM.*

(Este hecho probado es constitutivo de falta **leve**, tipificada como incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados, sancionado con **APERIBIMIENTO**)

Si las reseñas anteriores realmente constan en los documentos obrantes en el expediente o expedientes disciplinarios seguidos contra el compañero sancionado, pues la UCM no nos ha facilitado esa documentación, tras un detallado análisis, merece las siguientes consideraciones a esta Junta:

Si un funcionario ha cometido una falta y se demuestra su culpabilidad, ésta debe ser sancionada pero siempre considerando todas las circunstancias concurrentes en el caso concreto para asegurar el cumplimiento de los principios de legítima defensa, tutela judicial efectiva, proporcionalidad, culpabilidad, rigor procedimental y garantía de los derechos del funcionario.

En el caso que nos ocupa observamos una total falta de sensibilidad ante una dolorosísima circunstancia familiar que nos hace pensar que todavía queda mucho camino que transitar en el ámbito de la conciliación de la vida personal y profesional.

Aunque las normas sobre el procedimiento disciplinario señalan una separación entre las fases instructora y resolutoria, en la actual configuración de la Inspección de Servicios de la UCM la realidad es muy distinta, pues tal separación es inexistente, lo cual pone en duda la aplicación de los principios constitucionales de legítima defensa y tutela judicial efectiva (art. 24 CE).

Como el procedimiento disciplinario siempre se inicia de oficio, la carga de la prueba recae en la Administración y para ello debe tener en cuenta no sólo la prueba documental obrante en el expediente sino también cualquier otra que sea admisible en derecho (testifical, pericial, etc), pero también y muy importante, la declaración del propio inculpado y las alegaciones que haya manifestado en el expediente.

Por esta razón, no podemos entender que en una resolución sancionadora, firmada por un Rector, determinados hechos se consideren únicamente probados por las declaraciones testificales de dos personas integrantes de la comunidad universitaria (que para mayor cargo del inculpado manifestaron haber realizado tareas que encomendaron a un PAS Funcionario), cuando en un pliego de cargos se afirma que un retraso de dos meses y medio en la justificación documental de una ausencia por prescripción médica puede ser calificado como falta disciplinaria, sin que previamente se haya requerido al funcionario, y constando en el expediente que el mismo día de la ausencia se informó por teléfono al Departamento y se remitió el justificante médico por correo urgente.

Tampoco entendemos que en la resolución sancionadora se resalte que el miembro del PAS Funcionario no aportó ningún documento, como dando a entender que su único medio de prueba era su palabra. ¿Tendremos que llegar a reivindicar que en las Secretarías Administrativas de los Departamentos se doten más plazas en RPT que la única existente hasta la fecha, para pretender que otro PAS Funcionario pueda servir de contrapeso a las declaraciones testificales de dos PDI que, para más inri, tampoco aportan ningún documento al expediente?, ¿Acaso la palabra de estos dos profesores tienen más credibilidad y mayor fuerza probatoria que las de un administrativo o un laboral?.

Además, las más esenciales normas de la convivencia que debe reinar entre todos los trabajadores de la UCM, ya sean PDI o PAS, chocan frontalmente con esa manifestación de dos docentes, que parece haber sido tenida en cuenta por el Rector a la hora de firmar la resolución sancionadora, y más aún tras manifestar que ellos mismos hicieron las tareas encomendadas al PAS. Si esta Junta de PAS-Funcionario, recopilara siquiera un breve catálogo de tareas que, en principio, corresponden al PDI y que son ejecutadas en el día a día por el PAS, y recomendara a este colectivo que se abstuvieran de ejecutarlas, supondría una ralentización absoluta del funcionamiento rutinario de la Universidad, algo que nunca provocaremos.

Si una petición de permiso de varios días por asuntos particulares o de libre disposición se realiza con una antelación de 20 días a su disfrute, no sólo es inaceptable que durante todo ese tiempo no se produzca respuesta escrita que autorice o deniegue tal derecho sino que, como más abajo se indica, tal ausencia deber considerarse autorizada tácitamente por silencio administrativo positivo. El Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PAS Funcionario de la UCM señala que tales días "estarán supeditados, en todo caso, a las necesidades del servicio. En caso de discrepancia, el trabajador podrá solicitar por escrito que dichas necesidades le sean motivadas por escrito" y nada de esto se hizo en

el caso del funcionario sancionado. Recordemos que según el formulario oficial tales días son autorizados o denegados por la Gerencia o por la Jefatura del Servicio, nunca por la Dirección de un Departamento y que, según el RD 1777/1994, las solicitudes formuladas en los procedimientos administrativos de gestión de personal relativos a permisos por asuntos particulares se podrán entender estimadas una vez transcurridos, sin que se hubiera dictado resolución expresa, el plazo máximo de resolución de diez días.

Además de lo anterior, lo que más llama la atención de este caso concreto es que en un pliego de cargos se indique que pudieran haberse cometido dos presuntas faltas disciplinarias en relación con una única solicitud de permiso, aunque ella incluya varios días, circunstancia que conlleva una evidente inseguridad jurídica.

Sobre la presunta no realización de una tarea específica en un término marcado por el inmediato superior jerárquico de un trabajador debemos señalar que corresponde precisamente a ese mismo superior jerárquico el seguimiento, control y verificación de la marcha de las labores diarias del trabajo.

Ese inmediato superior jerárquico debiera tener conocimiento de cuáles son las circunstancias que deben concurrir para que una tarea pueda ser ejecutada conforme a sus instrucciones que, por otra parte y puestos a ser rigurosos, deberían ser entregadas por escrito y no de forma verbal, pues en caso contrario sería difícil probar que no fueron realizadas correctamente y, en consecuencia, nos encontraríamos ante dos versiones distintas.

No siempre un trabajo puede realizarse en un corto intervalo temporal si no se dispone de la información previa necesaria y de las herramientas informáticas adecuadas que lo faciliten. Además, en un puesto de trabajo como la Secretaría Administrativa de un Departamento se deben llevar a cabo múltiples tareas, diferentes y atender a alumnos, profesorado y proveedores, tanto presencial como telefónicamente o por correo electrónico. La única manera posible que encontramos de garantizar el cumplimiento de una función específica que conlleva una determinada carga de trabajo y de tiempo a emplear en un mínimo término de dos días sería apartar, dejar de lado, todos los demás trabajos previstos para esos dos días. Pero si en el caso de este compañero la Universidad considera que se ha cometido una falta grave, ¿constituiría dejar de hacer el resto de tareas durante esos días la comisión de otras faltas graves?

Respecto a las facturas tramitadas según el libre albedrío del trabajador y el consiguiente perjuicio a la gestión económica, parece que la Universidad juzga que dicho proceder se realizó con una deliberada intención de perjudicar económicamente al Departamento, cuando la única consecuencia negativa que esta Junta observa es un pequeño retraso en la tramitación, lo cual no siempre es imputable al funcionario administrativo. Se sanciona con **SUSPENSIÓN FIRME DE FUNCIONES** por ello. ¿Ha quedado suficientemente probada esa supuesta mala fe con la declaración testifical de los dos profesores y la versión contraria del PAS-Funcionario? ¿Cómo se debe calificar entonces el hecho de que hace años la Universidad formara a miembros del PAS como mediadores especialistas en la resolución de conflictos laborales y se comprometiera a elaborar un reglamento de disciplina académica en donde pudiera fijarse la actuación generalizada y reglada de estos mediadores con carácter previo a la incoación de un expediente disciplinario? ¿Se trata de un pequeño retraso en la efectiva implantación de estas funciones en la estructura administrativa o se trata de una inversión, con un coste económico, en

formación del personal que no ha producido todas las potenciales consecuencias positivas, y no hablamos en términos económicos, en el quehacer diario de la UCM?. En este caso concreto, el Gerente de la Facultad eludió su teórico papel mediador y ello a pesar de haber recibido formación específica para la resolución de conflictos.

La última falta que el Rector sanciona en su resolución es la incorrección con compañeros, por indicar a otros miembros de la comunidad universitaria que un determinado número de teléfono era localizable en el directorio web de la UCM, supone, a juicio de la Junta de PAS Funcionario una muestra más de lo abusivo, desproporcionado, exagerado e inconsistente modo en que la Inspección de Servicios de la UCM valora jurídicamente los hechos. Para esta Junta no es más que otra demostración palpable de las circunstancias en que debe desarrollarse el trabajo administrativo en un Departamento, pues mientras se realiza una tarea deben atenderse simultáneamente otras cuestiones, aunque sean requeridas por personas diferentes al inmediato superior jerárquico. Nadie está a salvo de comportarse, en un momento de ansiedad por la carga de trabajo, en un tono que pueda resultar incorrecto con otros compañeros cuando se nos solicita o exige que hagamos dos cosas a la vez. Si se llega a tal extremo de severidad en la interpretación de las faltas disciplinarias, debe exigirse el mismo grado severo en la manera de solicitar al PAS Funcionario un número de teléfono: transmitir siempre por escrito la petición a la única persona que ostenta la jefatura de un Departamento, su Director/a, y que sea este cargo quien también por escrito pase la orden a la Secretaría Administrativa. Por otro lado, nos sorprende que en un procedimiento tan estricto se impute una falta leve como la última cometida por el trabajador. No es aventurado pensar que cualquier otra pequeña falta leve pudiera haberse cometido con anterioridad a la tramitación de este procedimiento disciplinario, y que, si dicha falta hubiera sido sancionada, hubiera tenido un efecto disuasorio para la no comisión de otras futuras faltas.

Por último, la Junta de PAS Funcionario de la UCM quiere hacer notar que según la última Memoria de la Inspección de Servicios (la correspondiente al periodo 1 de junio de 2007 a 31 de mayo de 2008) publicada en la página web de la Universidad, en su página cuatro, el porcentaje de expedientes disciplinarios que finalizaron con sanción en el apartado "Administrativos" llega al 60%, valor considerablemente mayor al de otros colectivos, seguido por el apartado "Laborales" con un 40%.

Y sin que esta Junta pretenda sustituir el criterio jurídico de un profesional, hacemos constar que:

- la ley 30/1992 señala que "los procedimientos de ejercicio de la potestad disciplinaria de las Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio y de quienes estén vinculados a ellas por una relación contractual se regirán por su normativa específica, no siéndoles de aplicación la presente Ley", por lo que encontramos de difícil encaje legal el hecho de acumular en un mismo expediente tres faltas disciplinarias, con sus correlativas tres sanciones.
- el contenido de los "Antecedentes de Hecho" y de los "Hechos Probados" (sobre dos faltas graves sancionadas con suspensión de funciones) de la resolución sancionadora que firma el Rector es el mismo en base a su probatura por declaraciones testificales obrantes en el expediente, tanto de la Dirección del Departamento en cuestión como de su Secretaría Académica, sin que sean tenidas en cuenta las alegaciones del funcionario sancionado.

- la propuesta de resolución se notifica al compañero PAS-Funcionario en la misma fecha de su firma, con una celeridad inaudita, que no siempre se cumple en otros ámbitos del día a día de la Universidad o tal vez por evitar que concurriera alguna prescripción o caducidad del procedimiento.

Por todo lo anterior, y con la precaución a la que obliga el no poder afirmar con total seguridad que los documentos de que disponemos sean los realmente obrantes en los expedientes (puesto que la UCM no considera adecuado facilitárselos a esta Junta), nos parece que todo lo anterior demuestra las difíciles condiciones de clima laboral en que el PAS Funcionario debe trabajar en ocasiones, con especial mención a los últimos tiempos de dificultades económicas, y el grado de crudeza con que pueden llegar a abordarse los procedimientos disciplinarios.