

Inauguración

II Jornadas: Retos para una Sociedad Transparente

Hemiciclo de la Facultad de Letras, viernes, 20 de octubre, 9:00

Buenos días

Sr. Rector Magnífico de la Universidad de Murcia, D. José Orihuela Calatayud,

Sr. Presidente del Consejo de la Transparencia de la Región de Murcia, y D. José Molina Molina,

Excelentísimas e Ilustrísimas Autoridades,

Ponentes de las Jornadas

Compañeros y compañeras,

Señoras y señores,

Como Vicerrectora de Transparencia, me produce una gran satisfacción la celebración de las II Jornadas: Retos para una Sociedad Transparente, organizadas por la Universidad de Murcia y el Consejo de la Transparencia de la Región de Murcia, con la Colaboración del Círculo de Economía de la Región de Murcia. Muchas gracias a todas las personas que, con su esfuerzo y su tesón, han hecho posible que esta actividad haya llegado a buen puerto, a KPMG y a la Escuela de la Función Pública, y muchas gracias también a las personalidades que han aceptado participar en las mismas, especialmente a TI a su presidente mundial y al

de nuestro país, y a los restantes docentes y ponentes que nos acompañan.

En España, en materia de transparencia, se ha empezado a caminar tardíamente -en el año 2013-, y queda mucho por hacer. Tenemos Leyes que regulan la materia: la Ley estatal de 2013, y distintas leyes autonómicas. Pero no es suficiente; junto a las novedades normativas es imprescindible que se produzca un cambio cultural y de valores en la sociedad, que la empodere, y que, al hacerlo, le permita impulsar una necesaria y urgente regeneración política, económica y administrativa; sólo así se podrá poner fin a la lacra de la corrupción, una de las principales preocupaciones de la ciudadanía.

En la impulsión de este cambio cultural y de valores, la Universidad de Murcia, institución centenaria de educación superior, adopta una posición activa. El inequívoco compromiso de esta Universidad con la transparencia, la rendición de cuentas, la regeneración institucional y los valores éticos y constitucionales se evidencia en la creación del Vicerrectorado de Transparencia y en la aprobación de su Código ÉTICO en el año 2016, así como en otras muchas actuaciones a las que se hace referencia a continuación.

Como las restantes administraciones e instituciones públicas, en la Universidad de Murcia, la transparencia se ejerce mediante el Portal de Transparencia, a través del cual se rinde cuenta de las actividades realizadas y se facilita el acceso a información diversa. Asimismo, desde el portal, cualquier persona interesada

puede presentar solicitudes concretas de información; de hecho, durante el curso pasado hemos atendido decenas de ellas.

Pero, además, estamos desarrollando una intensa labor de formación y de sensibilización de la ciudadanía en tan relevante materia, de lo que constituye una clara muestra la coorganización de estas Jornadas -las II Jornadas Internacionales de transparencia-. Y, también, la participación en la impulsión del "Proyecto Piloto para enseñar y aprender en el Bachillerato y la Universidad los valores del acceso a la información, la transparencia, la participación y el buen gobierno, presentado en la Asamblea de esta CA hace unos días.

Con estas acciones, a las que se suman otras dirigidas a la formación del personal de la UMU, aspiramos a cumplir una de las 10 medidas propuestas por Transparencia Internacional España para prevenir y combatir la corrupción: "la introducción en los distintos niveles educativos de conceptos y materias relacionados con la ética, los valores, la transparencia, la integridad y la prevención de la corrupción".

Pero nuestra labor no finaliza aquí. El actual Equipo Rectoral también está desarrollando una intensa y sigilosa labor de regeneración en la forma de acceso al empleo público del personal de la Universidad de Murcia, a través de la cual se pretende cumplir otra de las 10 medidas propuestas por Transparencia Internacional España: me refiero a la disminución del clientelismo político, mediante la impulsión de sistemas de acceso al empleo público que garanticen de manera real y

efectiva los principios constitucionales de "igualdad, mérito y capacidad".

Este aspecto es fundamental para controlar la corrupción en cualquier administración pública, pues, en España, además de los valores éticos, están fallando los controles. Para que exista un control eficaz de la corrupción debe existir un personal funcionario cualificado, independiente del poder político, que goce de la garantía de la inamovilidad, y que haya accedido a su puesto cumpliendo los aludidos principios constitucionales.

Ahora bien, ¿Cuál es la concreta labor de regeneración que está llevado a cabo el actual Equipo de Gobierno de la Universidad de Murcia en los últimos tres años?

Hagamos un poco de historia. Cuando, en 2014, comienza el mandato el actual Equipo Rectoral, inmediatamente, se detectan irregularidades de orden jurídico-laboral en la configuración de la plantilla de la Universidad de Murcia, irregularidades que se evidencian por la existencia de:

- Numerosas sentencias condenatorias que declaran el carácter laboral indefinido-no fijo de determinados contratos administrativos celebrados en fraude de ley.
- Y de diversas actuaciones y requerimientos de la Inspección de Trabajo...

A la vista de lo anterior, alarmado, el Rector Orihuela me encarga, por mi doble condición –en aquel momento- de Vicesecretaria General de la Universidad y de Profesora de

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, la elaboración de un análisis sobre la situación jurídico-laboral de esta Universidad, con la doble finalidad de intentar determinar el alcance de las IRREGULARIDADES LABORALES existentes, y de proponer soluciones a las mismas.

El trabajo desarrollado fue lento, complejo, y doloroso por los hallazgos detectados. Pero, tras un año largo de trabajo, realizado en colaboración con la Asesoría Jurídica, el primer estudio general y básico del mismo finaliza en marzo de 2016, tal como consta en los archivos de la Secretaría General.

Este trabajo constituye uno de los principales resultados alcanzados en desarrollo de la línea estratégica del actual Equipo Rectoral, dirigida a "Garantizar la legalidad, la eficacia y la transparencia de los procedimientos internos con el fin de que sean reales y efectivos los principios constitucionales de igualdad, publicidad, seguridad jurídica e interdicción de la arbitrariedad, y resulten protegidos los derechos fundamentales de los miembros de la comunidad universitaria y de la ciudadanía en general".

A resultas del análisis realizado, se detectaron irregularidades laborales en diversos servicios y ámbitos de la UMU, que se están resolviendo a través de distintos planes de regularización, unos más lentos y otros más rápidos. Es esta una labor no finalizada, pues seguimos investigando, y en la medida en que alcanzamos certezas, actuamos.

Sin ánimo exhaustivo, de los problemas hasta ahora detectados, ya resueltos o en vías de solución, destacamos los siguientes:

a) En los Servicios de Atención a la Diversidad y de Comunicación: numerosos contratos menores de servicios, muchos de ellos con falsos autónomos, concertados sin concurrencia competitiva.

b) En el Acuario: falsa cooperativa de trabajo asociado que daba empleo a varios falsos autónomos.

c) TICARUM: empresa "medio propio" de la UMU que da empleo a más de 100 personas. Al realizarse el análisis de laboralidad, se detectan graves problemas organizativos que podrían poner en peligro tanto a la empresa y a sus trabajadores, como a la propia universidad y su techo de gasto.

Sin embargo, tras la finalización del estudio, gracias a la labor conjunta de un sólido equipo de trabajo conformado por personal letrado y técnico, que pone en práctica las propuestas resultantes del análisis realizado, TICARUM, en el último año y medio, ha sido consolidada como una sólida empresa medio propio de la UMU, que dispone de estructura organizativa y productiva y que ejerce el poder de dirección y organización sobre su propio personal.

d) Y, por último, también se detecta durante la investigación realizada la práctica generalizada de recurrir a los denominados "Juniors Empresa" en distintos ámbitos de la Institución, lo que, de facto, se tradujo en que, durante años, cientos de estudiantes prestaran servicios para la Universidad de Murcia sin estar dados de alta en la seguridad social. Esta práctica se erradicó hace más de un año.

De forma abreviada, los principales problemas de laboralidad existentes en el momento de la toma de posesión del actual equipo rectoral, que se detectan en el estudio, se resumen en dos:

1) Contratos menores concertados en fraude de ley con personas físicas.

2) Supuestos de posible cesión ilegal de personas trabajadoras, por irregularidades en contrataciones concertadas con la universidad.

Estas prácticas fraudulentas, desarrolladas en la Universidad de Murcia durante largo tiempo, han supuesto, como se ha señalado, la vulneración de los principios constitucionales de acceso al empleo público (igualdad, mérito y capacidad).

La contratación irregular de servicios externos ha derivado, en muchos casos, en sentencias que han declarado la existencia de un vínculo jurídico-laboral con la universidad y el carácter "indefinido no fijo" de los contratos, sin que se hubiera superado proceso competitivo alguno.

Además, este tipo de contrataciones irregulares, con frecuencia, ha dado lugar a la condena a la universidad a hacer frente a sanciones administrativas y cuantiosas diferencias de cotización a la Seguridad Social, afectando negativamente al presupuesto de la institución. Por poner solo un ejemplo reciente, la utilización recurrente de los llamados "Juniors empresa", ha supuesto a la UMU el abono en el pasado mes de julio de más de 400.000 euros a la TGSS, por cotizaciones no ingresadas y sus correspondientes recargos.

Ahora bien, ¿Cómo evitar que las irregularidades en la contratación administrativa detectadas en la UMU, una vez erradicadas, vuelvan a reproducirse en el futuro?

1º) Mediante una labor de formación y concienciación dirigida a todos los colectivos, PAS Y PDI. Así, tenemos previsto, a tal efecto, una actividad formativa, de carácter masivo, para el próximo mes de noviembre.

Pero, a la vista de la situación detectada, se consideró que esta primera medida no sería suficiente. Por ello, tras la finalización del estudio, se consideró oportuno, además:

2º) La elaboración de unas instrucciones claras, para todo el personal, dirigidas a evitar la concertación de contratos administrativos fraudulentos que pudieran derivar en declaraciones judiciales de cesión ilegal de personas trabajadoras, o que reconozcan la existencia de relaciones laborales indefinidas no fijas.

En el caso de la Universidad de Murcia, esas instrucciones ya existen, y fueron aprobadas por el Consejo de Gobierno de 22 de julio de 2016, cuatro meses después de la finalización del primer estudio de laboralidad; se trata de las "Instrucciones de la Universidad de Murcia para la correcta ejecución de los servicios externos contratados" (en línea, <https://sede.um.es/sede/normativa/instrucciones-de-la-universidad-de-murcia-en-relacion-con-los-servicios-externos-contratados/pdf/15359.pdf>).



Aunque el objetivo de dichas Instrucciones no es sancionador, sino didáctico y preventivo, en las mismas se recuerda que su inobservancia “cuando cause perjuicio grave a la Universidad, dará lugar a la exigencia de responsabilidades disciplinarias del personal empleado público infractor, de acuerdo con lo dispuesto en el Título VII de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público de 2015”, en la línea de lo establecido recientemente en la Disposición adicional trigésima cuarta de Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, que establece:

No es mi intención extenderme. Tras este ejercicio de transparencia y rendición de cuentas, finalizo mis palabras reiterando mi agradecimiento, por el gran esfuerzo realizado, a todas las personas que han intervenido en la organización de las II Jornadas Internacionales de Transparencia de la UM, y de manera muy especial a D. José Molina, por ser un ejemplo a seguir y un referente intachable, tan necesario, para las generaciones más jóvenes; y por supuesto, muchas gracias a ponentes y asistentes.