

En Andalucía a fecha 23 de junio de 2018.

2º MANIFIESTO DE LA ASOCIACIÓN DE LABORALES INDEFINIDOS AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ANDALUZA.

Tras el conocimiento de la propuesta Oferta de Empleo Público publicada en BOJA n.º 217 de 13 de noviembre de 2017, el personal laboral indefinido que presta sus servicios en la Administración Autónoma de Andalucía, reunido en asamblea el 25 de Noviembre de 2017, se constituyó en Asociación del Personal Laboral Indefinido de la Junta de Andalucía (**APLINDF**) y elaboró un manifiesto en el que se exponía la situación y problemática de este grupo de empleados públicos, planteando una serie de reivindicaciones a la Administración Pública de Andalucía.

Las diversas reuniones mantenidas desde **APLINDF** con la Administración Pública y con Sindicatos y Grupos Parlamentarios que han tenido a bien recibirnos hasta ahora, han resultado extremadamente útiles para transmitir la realidad de nuestro colectivo y sensibilizar a los agentes sociales de su problemática.

Desde entonces, muchas cosas han sucedido, tantas, que el manifiesto ha quedado superado por la realidad en algunas de las consideraciones y reflexiones que en el mismo se hacían, en unos casos por haber sido asumidas por los agentes sociales y en otros porque es preciso responder a situaciones novedosas que devienen tanto del reciente posicionamiento de algunos sindicatos representativos como de la Administración Autónoma.

Por ello, ante los últimos acontecimientos que vienen marcados por la toma de posición de Sindicatos y las realizadas por la Consejera en la Comisión de Hacienda y Administraciones Públicas en sesión de 30/05/2018, la Asociación del Personal Laboral Indefinido de la Junta de Andalucía quiere manifestar lo siguiente:

EN RELACIÓN A LA SUPUESTA DISTINCIÓN ENTRE PERSONAL LABORAL INDEFINIDO Y PERSONAL LABORAL INDEFINIDO “NO FIJO”

Recientemente, desde la Administración Autónoma, se está enarbolando un argumento del que disintimos notablemente, que es aquel que defiende que la jurisprudencia establece distinción entre personal laboral indefinido y personal laboral indefinido no fijo en función de si el acceso al puesto de trabajo se hizo en condiciones de igualdad, mérito y capacidad o no.

En opinión de esta Asociación, dicha argumentación carece de soporte jurídico alguno, dado que el único marco legal que puede servir de referencia es el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre del Estatuto Básico del Empleado Público y en el mismo no se hace distinción alguna entre personal laboral indefinidos e indefinidos “no fijos”, como tampoco lo hacen muchas de las sentencias a pesar de que la incardinación como personal laboral de la Junta de Andalucía se haya realizado a través de esta figura.

Concretamente en el artículo 11 del citado Real Decreto se clasifica al personal laboral en función de la duración del contrato, indicando que este podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

En ningún momento se establece distinción alguna entre personal laboral indefinido y personal laboral indefinido “no fijo”, como no puede ser de otra manera, puesto que la intención manifiesta en la creación de esa figura laboral es la de diferenciar la figura del personal laboral indefinido con la del laboral temporal, como se recoge en la sentencia núm. 257/2017 de 28/03/2017 del Tribunal Supremo, que en el apartado cuatro del fundamento tercero recoge textualmente:

“..... la figura del indefinido no fijo, aunque es una creación jurisprudencial, ya es recogida en la Ley, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por RDL 5/2015, de 30 de octubre, cuyos artículos 8 y 11-1 nos muestran que la norma diferencia al personal laboral en función de la duración de su contrato en fijo, por tiempo indefinido o temporal, pues en otro caso no habría empleado el vocablo indefinido y sólo habría distinguido entre fijos y temporales, lo que conlleva que el personal indefinido no sea equiparable al temporal.”

En cualquier caso, es necesario recordar que el sistema de acceso al empleo público del personal laboral declarado indefinido por sentencia judicial, se llevó a cabo a través de un procedimiento reglado de valoración de los **méritos y capacidades** de los candidatos que, en condiciones de **igualdad** con los restantes participantes evaluados en los procesos de selección arbitrados, resultaron elegidos por representar el perfil profesional más capacitado para el desempeño de las funciones demandadas; y es más, aquellas personas que resultaron elegidas en dichos procedimientos de selección, han estado sometidas a re-evaluaciones de sus méritos y capacidades en cada uno de los procesos de renovación de sus contratos, todos ellos ofertados en condiciones de igualdad según la legislación de contratación del sector público vigente, como no podía ser de otra manera, y resultando renovados en esos puestos.

Por estos motivos, no cabe otra conclusión que reconocer que este personal laboral que ha accedido a la función pública mediante procesos de evaluación y selección reglados, que, debido a su solvencia demostrada, ha sido renovado repetidamente en su puesto de trabajo y cuyo acceso se ha producido mediante los procedimientos y normas establecidas por la legislación vigente en materia de contratación pública, ha cumplimentado sobradamente los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Argumentar lo contrario supondría tanto como asumir arbitrariedad en la selección de personal de la Administración Autonómica, además de desigualdad en los procedimientos de contratación pública establecidos en la propia legislación que la regula. No parece razonable admitir, con carácter general ni lo uno ni lo otro.

ACERCA DE LA DESIGNACIÓN DE BAREMOS SINGULARES PARA LA CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA DE EMPLEO PÚBLICO.

Esta asociación manifiesta que el vacío legal existente en torno a la figura del personal laboral indefinido en el actual Convenio del personal laboral de la Junta de Andalucía, no garantiza las condiciones necesarias para que el acceso a esta oferta de empleo público se haga asegurando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Como ya decíamos en el manifiesto de Noviembre, las plazas incluidas por la administración en la oferta extraordinaria de empleo público han sido creadas por la Administración para la inclusión del personal laboral indefinido por la constancia, el sacrificio y el esfuerzo de este colectivo en la lucha judicial por sus derechos laborales, ganadas sentencia a sentencia. Es por ello que, no pueden considerarse equiparables al resto de las plazas comunes que se ofertan, ya que las mismas han sido de nueva creación, con un carácter excepcional por el hecho de proceder de sentencias judiciales y sólo han devenido en la obligación del mantenimiento y la eficiencia en la calidad de los servicios públicos que tiene la Administración.

Desde el nacimiento de su relación laboral se viene denunciando por parte de los trabajadores afectados la existencia de cuotas importantes de desigualdad y arbitrariedad en el trato recibido por parte de la Administración; desigualdad en cuanto a que sigue sin existir plena homogeneidad en su reconocimiento, antigüedad y titulación; y arbitrariedad en cuanto a la acción de la administración de aplicar a este personal una condición laboral u otra, de manera conveniente, en función de sus intereses, asemejándolo en ocasiones a personal laboral temporal y en otras a personal funcionario interino, sin ver reflejados sus derechos (muchos plasmados ya en diversas sentencias), en el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

Dicha situación, junto con las cargas familiares que conlleva, así como los problemas de conciliación familiar que implica, conducen obligadamente a recordar lo recogido por la Directiva Europea 2000/78/CE, en relación a los problemas de accesibilidad al empleo de los colectivos mayores de 45 años así como de otros sectores vulnerables.

Ya el alto Tribunal Constitucional ha señalado que los principios de mérito y capacidad son los únicos parámetros que dotan de contenido al principio de igualdad en el acceso a la función pública, pero que el principio de igualdad se rompe cuando se tienen en cuenta otros valores en el acceso a la función pública distintos de los anteriores, como pueden ser las situaciones de desempleo, las cargas familiares, edad u otros similares.

COMPROMISO DE FUNCIÓN PÚBLICA PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA ANTIGÜEDAD.

En la Reunión de la Comisión de Convenio de 12 de abril 2018, entre Administración y parte social, se acuerda y se contempla en Acta :

“ Se está ultimando la implementación de una aplicación que permitirá la carga masiva del proceso y que responderá a la realidad jurídica de cada situación. Para ello, se habilitará un espacio en Sirhus denominado “reconocimiento judicial de experiencia”, que ya se encuentra en fase de prueba y que se espera pueda estar listo en el plazo de una semana”

En este sentido cabe recordar que este colectivo está sujeto a una casuística personal diversa y compleja que deviene de su incardinación forzada por sentencias judiciales.

Que ello y la falta de regulación suficiente en el VI Convenio Colectivo, complica y dificulta cualquier proceso de consolidación que se pretenda afrontar con garantías.

Por estos motivos, es preciso asegurar, previamente, la plena homogeneización de las condiciones laborales de este personal, no solo mediante el reconocimiento efectivo de la antigüedad tanto a efectos económicos como administrativos, reconocida por las sentencias judiciales, sino también mediante la vinculación en la RPT de estas plazas a la titulación académica y profesional correspondiente, ya que es mandato judicial la incorporación del mismo en idénticas condiciones en la que fue contratado en origen; así como su correcta inscripción en la Seguridad Social como personal de carácter indefinido con la aplicación del código correspondiente, como es de obligación.

Es necesario recordar que hasta la fecha, para la mayoría del personal laboral afectado, ninguna de estas condiciones se ha cumplimentado adecuadamente en su totalidad, lo que es causa de multitud de conflictos judiciales la mayoría con resultado favorable y el consiguiente coste económico para la Administración.

SOBRE LA PROPUESTA DE LOS AGENTES SOCIALES DE ACCESO POR CONCURSO DE MÉRITOS

En relación con la reciente propuesta de las secciones sindicales de la mayoría de los sindicatos mayoritarios para que en los procedimientos de consolidación del personal laboral indefinido por sentencia judicial de la Junta de Andalucía se adopten medidas excepcionales y se resuelvan exclusivamente mediante el sistema de Concurso, la asociación **APLINDF** saluda y comparte esta demanda que considera especialmente acertada dada la situación tan consolidada, compleja, singular y excepcional como la que caracteriza a este colectivo, como así ha sido reconocido tanto por la Administración Pública Andaluza como por los agentes sociales implicados.

Como ha sido argumentado con acierto por alguno de los agentes sociales, nada se establece en el VI Convenio del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía que se oponga a que este sistema de selección sea de aplicación por igual a todo del personal laboral sin distinción de grupos ni categorías, ni tampoco que lo imposibilite el EBEP, ni mucho menos la Ley 1/1985 de la Función Pública de Andalucía, que establece, con carácter general el de concurso como sistema de acceso para todo el personal laboral, procedimiento que, como recuerdan estos mismos agentes sociales, tampoco excluye el II Acuerdo Marco de Empleo.

REIVINDICACIONES

Por los motivos expuestos anteriormente así como por los contenidos en el manifiesto del 25 de noviembre, **APLINDF** reitera la necesidad de que:

- 1 - Previa a cualquier inclusión de las plazas afectadas en una convocatoria de empleo público debe garantizarse la plena homogeneización de sus condiciones laborales mediante el reconocimiento efectivo de la antigüedad reconocida por las sentencias judiciales, tanto a efectos económicos como administrativos; mediante la vinculación en la RPT de estas plazas a la titulación académica y profesional del personal que las ocupa, así como de su correcta inscripción en la Seguridad Social como personal de carácter indefinido con la aplicación del código correspondiente.
- 2 - Encontrar una solución satisfactoria a todos aquellos casos que se vieron afectados por el concurso de traslados celebrado en el año 2016, mediante la vuelta a la situación anterior a la convocatoria o la aplicación de la modalidad de permuta recogido en el art. 24 del VI Convenio de laborales, así como

agilizar los trámites en los casos que han solicitado acercamiento por conciliación de la vida personal, familiar y laboral (acuerdo de 26 de diciembre de 2017), o por salud laboral recogido en el art. 23 del VI convenio de laborales.

A este respecto debe tenerse en cuenta que las sentencias judiciales **vinculan** al personal afectado con las plazas para las que fueron contratados y que a este personal no le fue permitido concursar a pesar de haberlo solicitado y de haber obtenido finalmente la razón por la jurisprudencia más reciente que sobre la materia se ha producido, Sentencia del Tribunal Supremo 352/2018 sobre personal indefinido no fijo y Sentencia del Tribunal Constitucional 149/2017, de 18 diciembre.

- 3 - Se arbitren los medios necesarios para el reconocimiento explícito de los derechos de este colectivo en el Convenio del Personal Laboral de la Junta de Andalucía, acabando así con el vacío legal existente que genera cuotas importantes de desigualdad y arbitrariedad en el trato recibido por parte de la Administración como ya se ha puesto de manifiesto.
- 4 - Del mismo modo **APLINDF** considera que, como ya se indicó en el comunicado anterior del pasado mes de noviembre, las plazas incluidas por la Administración en la oferta extraordinaria de empleo público no pueden considerarse equiparables al resto de las plazas comunes que se han ofertado en otros procesos anteriores, ya que las mismas no existirían si no hubieran sido ganadas sentencia a sentencia por las personas afectadas, de ahí su excepcionalidad.

Por ello, esta Asociación entiende que, dado que los puestos ocupados por los trabajadores indefinidos están dotados presupuestariamente y que el objetivo de la convocatoria Extraordinaria que se establezca, debe conducir a la consolidación efectiva de todo este colectivo; la misma deberá realizarse de manera conjunta, ofertando en una sola convocatoria de acceso TODAS las plazas del personal afectado y en el caso en que alguno no consolide su puesto como fijo, se asegure su estabilidad y continuidad laboral.

Asimismo, resulta necesario estudiar medidas adicionales y supletorias que garanticen tal fin, entre las que se sugiere el mantenimiento de los puestos con la condición de su extinción, sin que ello suponga detrimento de empleo público, por resultar válidos los argumentos esgrimidos al respecto en el párrafo anterior y porque en cualquier caso se podrían arbitrar acuerdos para rescatarlas en posteriores convocatorias hasta mantener en su conjunto el empleo público previsto.

Debemos recordar, como ya hicimos en el manifiesto fundacional citado, que cualquier despido de este personal que se pudiera producir en virtud de los procesos selectivos que se convoquen está sujeto a indemnización por sentencia del TJEU de 16/09/2016, que en este caso es equiparable a la del personal laboral fijo en virtud de la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 257/2017, hecho que debe ser tenido en cuenta respecto a lo establecido legalmente sobre que los procedimientos de Oferta de Empleo Público no podrán en ningún caso derivar directa o indirectamente un incremento de gastos público en materia de costes de personal.

Por último, desde **APLINDF** queremos reiterar lo ya expresado tanto a Agentes Sociales como a Función Pública y es que nuestra única aspiración es la de seguir formando parte del capital humano de la Administración Pública Andaluza, manteniendo una estabilidad que hasta la fecha ha sido consecuencia de sentencias judiciales y que de aquí en adelante deseamos provenga del diálogo y el consenso con la Administración Andaluza abandonando el marco judicial que hasta la fecha viene siendo el habitual.

El Presidente de la Asociación del Personal Laboral Indefinido por Sentencia Judicial de la Junta de Andalucía



Fdo: José Carlos Fernández Reyes