

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**
SR. CONSEJERO D. ANTONIO RAMÍREZ DE
ARELLANO LÓPEZ

Como es sabido la figura del contrato indefinido no fijo es una construcción jurisprudencial que trata de conciliar las normas laborales con las administrativas y constitucionales en el acceso al empleo público.

El régimen jurídico del personal declarado indefinido no fijo está sujeta a los mismos derechos que los que disfrutaban los laborales fijos, como así lo ha puesto de manifiesto el alto Tribunal Supremo, en su sentencia de 21 de julio (rec. 134/2015):

“La diferencia pues entre un indefinido no fijo y un fijo puede estar, en su caso -se insiste- en la causa de la extinción del vínculo contractual. Sin embargo, durante la vigencia del vínculo, el trabajador indefinido no fijo, no puede ver mermado ningún derecho laboral o sindical por el mero hecho de ostentar dicha condición. A este respecto conviene recordar, que el art. 15,6 del ET [...]. Esta protección – y por ende prohibición en su caso de establecer preceptos convencionales contrarios al sentido de la norma estatutaria – resulta sin duda de aplicación – con mayor razón sin cabe – a los denominados trabajadores indefinidos no fijos.”

Por ello, la Asociación del Personal laboral Indefinido por Sentencia Judicial de la Junta de Andalucía, APLINDF, vuelve a insistir en la necesidad de que se produzca el obligado reconocimiento de todos sus derechos laborales, e insta, tanto a la Administración Pública Andaluza como a los Agentes Sociales, a la correcta y definitiva **articulación de la figura de laboral indefinido no fijo, en el VI Convenio de laborales de la Junta de Andalucía, en condiciones de igualdad con el personal laboral fijo.**

APLINDF lamenta, a pesar de las reiteradas advertencias realizadas a la Administración de la Junta de Andalucía y sindicatos, la continuada y reiterada vulneración de derechos que se viene produciendo para con este colectivo que está generando una persistente situación de discriminación como consecuencia de la inaplicación de la normativa vigente, regulada tanto en el VI Convenio colectivo de laborales de la Junta de Andalucía como en el Estatuto de los Trabajadores.

También queremos denunciar la total ausencia de voluntad de la Administración Pública Andaluza, tanto en la pasividad mostrada a la hora de cumplir con la jurisprudencia marcada por los altos tribunales del Supremo y del Constitucional, como en el desinterés manifiesto a la hora de tomar acuerdos con sindicatos y con nuestra Asociación que permitan un reconocimiento real de nuestros derechos.

CARTA DE DERECHOS DE LOS LABORALES INDEFINIDOS NO FIJOS AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DE ANDALUCÍA.

1. DERECHO DE PERMUTA.

El Tribunal Constitucional, en la sentencia 149/2017 de 18 de diciembre, admite que:

“Quienes desempeñan una plaza en régimen de interinidad pueda permutarla, para así favorecer la conciliación de la vida familiar, incluso contra la previsión expresa del convenio colectivo. Primero, porque así se favorece la efectividad de un principio constitucional (art. 39,3 CE: asistencia y cuidado de los padres a sus hijos). Segundo porque la temporalidad no puede constituir un factor de discriminación. Tercero, porque el cambio de los puestos no supone variación alguna en cuanto a la calificación jurídica de los contratos.”

De igual manera, el Tribunal Supremo (sen. 1703/2018) dispone:

“Tal doctrina (Tribunal Constitucional), con mayor razón puede operar en casos como el presente, donde el convenio colectivo alude genéricamente a los trabajadores, porque:

- 1º) Se trata de favorecer el ejercicio de un auténtico derecho constitucional (art. 35,1 CE: la promoción a través del trabajo).*
- 2º) Estamos ante personas que poseen una situación más consolidada que el resto de empleados temporales y que incluso pueden estar “flotantes”, sin adscripción a puesto concreto.*
- 3º) La sentencia de instancia y nuestras consideraciones también insisten en que la promoción profesional, aunque comporte cambio de destino funcional, no altera la naturaleza del contrato de trabajo”.*

Por todo ello **APLINDF** exige el reconocimiento del derecho de permuta tal y como se recoge en el art. 24 del VI Convenio de laborales de la Junta de Andalucía.

2. DERECHO A LA MOVILIDAD VÍA CONCURSO DE TRASLADOS.

Atendiendo nuevamente a lo dispuesto por el Tribunal Supremo (sen. 1703/2018), el cual entró a estudiar el derecho a la promoción profesional de los trabajadores indefinidos no fijos, admitiendo que:

“E) El artículo 83 EBEP dispone que la provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera. Asimismo, el artículo 19 EBEP reconoce el derecho del personal laboral a la promoción profesional (apartado 1), especificando que ello se hará efectivo a través de los procedimientos previstos en el estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.

Pues bien en nuestro caso lo que se pide por los trabajadores y se niega por la recurrente es, justamente, que se apliquen las previsiones del convenio colectivo. Y dicho queda que ni en él se excluye a quienes poseen la condición de indefinidos no fijos, ni consideramos irrazonable la interpretación inclusiva.

De ahí que no veamos inconveniente en admitir que el indefinido no fijo pueda participar en este tipo de concursos, conservando dicha condición en el nuevo destino y sin que el cambio de destino transforme su naturaleza y lo convierta en fijo de pleno Derecho."

"A diferencia de lo que sucede con las interinidades puras (la desconexión de la plaza desempeñada genera su desnaturalización como contrato temporal), pensamos que en el ámbito del personal afectado por este conflicto si puede cambiar de destino y mantener su naturaleza como indefinido no fijo. El trabajador indefinido no fijo trasladado sigue siendo indefinido y no se convierte en un trabajador fijo de pleno derecho por el mero hecho del cambio de puesto de trabajo"

La sentencia de la sala del Tribunal Supremo de 21 julio 2016 (rec. 134/2015, ADIF) aborda la validez de una convocatoria de traslados que excluye al personal indefinido no fijo, pese a que en el convenio colectivo nada se dispone al respecto. En ella se afirma lo mencionado al principio del escrito:

"La diferencia pues entre un indefinido no fijo y un fijo puede estar, en su caso -se insiste- en la causa de la extinción del vínculo contractual. Sin embargo, durante la vigencia del vínculo, el trabajador indefinido no fijo, no puede ver mermado ningún derecho laboral o sindical por el mero hecho de ostentar dicha condición. A este respecto conviene recordar, que el art. 15,6 del ET (...). Esta protección – y por ende prohibición en su caso de establecer preceptos convencionales contrarios al sentido de la norma estatutaria – resulta sin duda de aplicación – con mayor razón si cabe – a los denominados trabajadores indefinidos no fijos."

"Partiendo de la jurisprudencia de esta Sala IV del Tribunal Supremo y su evolución, así como de distintos preceptos del EBER, concluye que "...si el convenio colectivo, que es la norma básica en la materia, no establece procedimientos separados ni diferencias dentro del mismo procedimiento, faltará la base jurídica para excluir al personal indefinido no fijo de los concursos de traslado y demás procedimientos de movilidad voluntaria"

Por todo ello, **APLINDF exige el reconocimiento del derecho de movilidad al personal indefinido no fijo, siendo de aplicación lo recogido en el capítulo VII del VI Convenio de Laborales de la Junta de Andalucía.**

Exige además, que con carácter de urgencia, las partes implicadas formulen soluciones inmediatas que permitan retrotraer las gravísimas consecuencias que último concurso de traslados ha supuesto para el personal indefinido no fijo desplazado fuera de su provincia de origen, contraviniendo lo acordado en el artículo 20 del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, que conminaba a que la reubicación se produjera "PREFERENTEMENTE" dentro de la localidad afectada o limítrofes.

En este sentido, APLINDF considera de mayor gravedad aún la vulneración del art. 39,3 CE sobre asistencia y cuidado de los padres a sus hijos y el derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional, que causa un agravio comparativo personal y profesional determinante.

Es ya ampliamente reconocido que el citado concurso no encerraba más que un **desplazamiento forzoso** que ocasiona, además, el incumplimiento de las resoluciones judiciales que instaron la creación de las plazas de indefinido no fijo en respuesta a necesidades laborales **específicas** de carácter estructural, ya que las mismas han resultado finalmente ocupadas por personal, **en muchos casos, no capacitado para la realización de las labores correspondientes asignadas a las mismas y que fueron el objeto mismo de su creación.**

Por todo lo expuesto, APLINDF reclama que **no se convoque ningún concurso de traslados** sin que previamente se haya reconocido plenamente el derecho de los laborales indefinidos a participar en los mismos con todas las garantías.

3. DERECHO A LA MOVILIDAD POR SALUD LABORAL.

Son varias las sentencias dictadas por el **Tribunal Superior de Justicia de Andalucía** reconociendo el derecho al personal indefinido no fijo a disfrutar de la movilidad por salud laboral.

Así, en la **sentencia 254/2017 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (rec. 2308/2017)** se indica:

"A este respecto conviene recordar, que el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, establece que, "Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado". Esta protección -y por ende prohibición en su caso de establecer preceptos convencionales contrarios al sentido de la norma estatutaria- resulta sin duda de aplicación -con mayor razón si cabe- a los denominados trabajadores "indefinidos no fijos".

Con esos mismos razonamientos, no hay razón alguna que permita excluir a la actora de la movilidad solicitada por la sola razón de que era trabajadora indefinida no fija, máxime, además, cuando el art. 2 del Convenio Colectivo de aplicación extiende lo allí regulado a todos los trabajadores que presten servicios para la Junta de Andalucía y no hay exclusión alguna en el citado art. 23, cuando además esa exclusión sería en todo caso contraria a lo dispuesto en el art. 15.6 del ET, tal y como ha sido interpretado por el T.S."

El pasado 30 de julio de 2018 quedó ratificado en Mesa de Comisión de Convenio el derecho de los indefinidos no fijos a la movilidad por salud laboral

APLINDF exige que se apruebe cuanto antes el Reglamento de Salud Laboral que a día de hoy está pendiente, incluyendo el derecho a la movilidad por salud laboral del personal indefinido, así como iniciar cuanto antes el estudio de las solicitudes enviadas a la subcomisión por salud laboral, todo ello basado en los mismos argumentos esgrimidos con anterioridad.

Asimismo, en los supuestos de acogimiento a dicho derecho de movilidad, en los que se concrete la concurrencia de enfermedad grave, bien por parte del personal solicitante o bien de persona dependiente del mismo, debe garantizarse el traslado inmediato de dicho personal, sin que pueda esgrimirse, para su denegación, la inexistencia existencia de plaza libre previa, puesto que el objeto de petición del traslado exige su ejecución inmediata por las propias necesidades derivadas de la enfermedad grave.

4. RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD, EXPERIENCIA PROFESIONAL Y COMPLEMENTO TRIENIO:

Numerosas sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sentencia 1552/2018,.....) y de la sala de lo Social, han fallado en reconocer que:

“Las fechas que deben figurar en la Hoja de Acreditación de Datos como antigüedad administrativa y tiempo de servicio deben coincidir ambas”.

Función Pública ha actuado con dolo **no** reconociendo la antigüedad administrativa de manera correcta desde el inicio de la relación laboral con la Junta de Andalucía.

Si bien se ha producido reconociendo de la antigüedad a efectos económicos y se ha abonado el complemento trienio en la mayoría de los casos, no se ha incluido en la vida administrativa la fecha de antigüedad dictada por sentencia desde el inicio de la relación laboral y por tanto no se ha reconocido de manera correcta el Tiempo de Servicio, lo cual solo se ha producido, de manera por tanto no ajustada a derecho, desde la fecha de sentencia judicial.

En relación al punto 10 de la reunión de la mesa de VI Convenio de Laborales del 12 de abril de 2018 mantenida entre Administración y Sindicatos, donde se acuerda que:

“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”

Desde APLINDF se reitera a Función Pública que ponga fin a esta práctica sistemática y que opte por reconocer **la antigüedad administrativa y el tiempo de servicio desde que se inicio la relación laboral en la Junta de Andalucía, así como el**

abono completo del complemento trienio, entendiendo que aquellas actuaciones que no incluyan el reconocimiento a **todo el colectivo** al completo, supondrán un importante agravio comparativo que vulnera el principio de igualdad de cara a la participación en cualquier oferta de empleo público que se produzca.

5. DERECHO A LOS REQUISITOS PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO:

APLINDF exige a FF.PP el cumplimiento íntegro de las sentencias dictadas en relación con este colectivo, en las que se ordena la readmisión **en las mismas condiciones** en las que se fue contratado.

Es por ello preceptivo que en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) se refleje, en el apartado de **"requisitos para el desempeño del puesto"**, la **titulación académica** que fue exigida en origen para la contratación laboral del personal afectado, como condición indispensable para el desempeño del puesto.

6. MODIFICAR LA MODALIDAD DE CONTRATO DE TRABAJO EN LA SEGURIDAD SOCIAL:

Tras consultar los datos de la Seguridad Social, relativos a la Modalidad de Contrato de Trabajo del colectivo indefinido no fijo, se detecta un error en el tipo de contrato, apareciendo con clave 410: contrato de duración determinada, tiempo completo e interinidad en lugar del tipo de contrato con **clave 100: contrato indefinido a tiempo completo ordinario**.

Desde **APLINDF** no nos queda más remedio que recordar a la Junta de Andalucía que según se establece en el **Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Inscripción de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de Datos de Trabajadores en la Seguridad Social**, los empresarios están obligados a comunicar cualquier variación de datos de los trabajadores en relación de sus altas y bajas en el Régimen de la Seguridad Social correspondiente, haciendo hincapié en advertir que cuando el empresario no cumpliera con su obligación de solicitar la variación de datos de sus trabajadores dentro del plazo, estos, sin perjuicio de las responsabilidades en que aquel pueda incurrir, podrán solicitarla directamente en cualquier momento posterior a la constatación de dicho incumplimiento.

Por todo ello **APLINDF** exige a la Junta de Andalucía que de una vez, rectifique los datos del colectivo afectado en la Seguridad Social modificando el código de la modalidad de contrato de trabajo con clave 100 que le corresponde : contrato indefinido a tiempo completo ordinario.

7. DERECHO A LA CARRERA PROFESIONAL

Uno de los derechos básicos de todo trabajador es el de su promoción y formación profesional, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad (art. 4.2.b ET).

En este sentido, El **Tribunal Supremo (sen. 1703/2018)** finaliza su apartado jurídico concluyendo que:

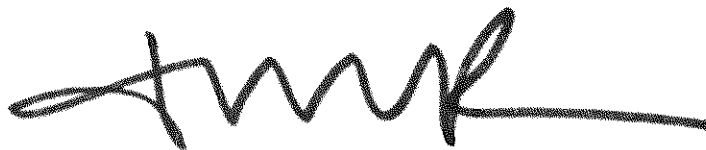
“Digamos también, en apoyo de tal conclusión que la ausencia de una regulación expresa sobre los derechos de este colectivo aconseja, mientras subsista, su equiparación en derechos y condiciones con el personal fijo. “

Es obligado señalar que la figura de laboral indefinido no fijo queda privada de su derecho a la carrera profesional durante muchos años como consecuencia de la pasividad del empleador, dando lugar a un resultado contrario al derecho (constitucional y legal) a la promoción profesional, casando mal con la equiparación de derechos a que debe tenderse entre los colectivos de referencia y no encontrando amparo en nuestra actual doctrina, partidaria de equiparar el respectivo estatuto en todo aquello que no sea la específica causa extintiva que corresponda.

APLINDF exige por tanto el reconocimiento explícito del derecho del personal laboral indefinido a disfrutar de una carrera profesional que permita la promoción y la formación en igualdad de condiciones a las del personal laboral fijo.

Huelva, Octubre de 2018

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



Fdo: José Carlos Fernández Reyes