



comisiones obreras
de Andalucía



29 de mayo de 2018

D^a. Lidia Sánchez Milán
Secretaría General para la Administración Pública
Consejería de Hacienda y Admon. Pública
C/ Alberto Lista, 16 Planta Baja

Asunto: Propuesta para acceso por concurso grupos I y II procesos estabilización.

Le adjuntamos informe en el cual planteamos la conveniencia de que se debata, de manera excepcional, el acceso a personal fijo de los grupos I y II mediante concurso en los futuros procesos de estabilización, igual que el resto de los grupos de personal laboral.

En el informe adjunto argumentamos que esta medida se ajusta al convenio y la normativa vigente para este personal y que resulta conveniente, como medida excepcional, teniendo en cuenta la alta tasa de temporalidad entre el personal laboral de la Junta de Andalucía y la larga duración del vínculo de muchos temporales con la administración andaluza.

Por ello solicitamos que esta propuesta sea debatida en la Comisión de Convenio previamente a la convocatoria de los procesos extraordinarios de estabilización, en base al *II Acuerdo para la mejora del empleo público*.
Aprovecho para enviarle un cordial saludo.

Pablo López del Amo
Coordinador del Sector Autonómico
FSC-A





PROPUESTA DE ACCESO A PERSONAL LABORAL FIJO GRUPOS I Y II MEDIANTE EL PROCEDIMIENTO DE CONCURSO

INTRODUCCIÓN.

Entre el personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía existe un alto índice de temporalidad, ya lo era antes de la crisis económica, debido a que la resolución de los procesos se eternizaba (por ejemplo, en más de diez años solo hubo tres ofertas: 1997/99, 2003/05 y 2006/7) y posteriormente, comienza la época de “recortes” y medidas que impiden o limitan la posibilidad de realizar convocatorias. Se paraliza la OEP 2009 (que aún no se ha convocado) y no se vuelven a convocar accesos hasta la oferta que ahora se está desarrollando (2016/17) y en la que se figuran un número bastante reducido de plazas en relación a la temporalidad existente.

Por otro lado, la reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre indemnizaciones por ceses de personal temporal y personal indefinido ha favorecido el consenso de que hay que tomar medidas para reducir la temporalidad en las administraciones. Como consecuencia de la jurisprudencia sobre este tema, el Acuerdo de 2 de noviembre de 2016 añade un apartado 7 al art. 20 del VI Convenio para permitir la reubicación del personal indefinido no fijo en caso de que su plaza sea ocupada definitivamente por traslado o promoción. En el personal laboral de la administración andaluza existe un importante número de personal indefinido no fijo y temporales de larga duración que podrían adquirir la condición de indefinidos no fijos si acuden a los tribunales. Esto podría hacer casi impracticable la convocatoria y resolución de concursos.

En este contexto surgen los acuerdos estatales de mejora del empleo público y las condiciones de trabajo. De especial interés es el suscrito el 10 de marzo de 2018, que establece que la temporalidad debe estar en torno al 8%. Si bien no tenemos los datos actualizados de temporalidad del personal laboral, estimamos que puede estar en torno a un 30%. Una parte importante de estos temporales excede de 15 años trabajando como temporal de la Junta de Andalucía.

Ante una situación tan excepcional, entendemos que procede la adopción de medidas excepcionales, para superar la alta temporalidad y también aprovechar el capital humano y la experiencia de un alto número de profesionales con dilatada experiencia en la administración andaluza. Los grupos I y II tienen establecido el acceso mediante concurso oposición, estos grupos representan un número pequeño de plazas. Estamos debatiendo la posibilidad de que, de manera excepcional y solo en el acceso o accesos derivados de las ofertas extraordinarias de estabilización se establezca también el procedimiento de concurso.



Consideramos que el acceso mediante concurso es perfectamente legal y no contraviene las normas ni el convenio:

VI CONVENIO

• El Artículo 16.3. del vigente convenio, establece que *“Con carácter general, la selección del personal para las categorías profesionales correspondientes a los Grupos I y II se hará por el sistema de concurso oposición. Respecto a las categorías profesionales correspondientes a los Grupos III, IV y V, la selección se efectuará por el sistema de concurso; no obstante, cuando por la naturaleza de las funciones a desempeñar resulte adecuado y lo acuerde la Comisión del Convenio, podrá llevarse a cabo la selección del personal con la celebración de pruebas adecuadas para las categorías profesionales de los Grupos III, IV y V”*.

Entendemos que la primera frase: “con carácter general”, sólo puede significar que el concurso oposición es el sistema preferente de acceso, pero no se cierra la posibilidad de que se utilice otro sistema, como podría ser el concurso, de manera excepcional. Si pretendiese el convenio cerrar la posibilidad del acceso a concurso oposición, no aparecería esa frase. Previamente al VI convenio, se realizaron procesos de acceso en los cuales se accedía mediante concurso a todos los grupos profesionales, incluidos I y II. De hecho, el sistema de concurso es el que se sigue utilizando para el personal laboral de los grupos III, IV y V. Muchos temporales que lo siguen siendo, ya lo eran a la firma del VI convenio.

• El artículo 9. 3. del convenio, establece que son competencias de la Comisión:

a) *La actualización y modificación del contenido del presente Convenio. En aquellas materias que impliquen modificación de carácter económico sólo será posible aquella en los términos previstos en el propio Convenio. Los acuerdos de modificación que se alcancen formarán parte del Convenio Colectivo y tendrán eficacia obligacional con los efectos que en ellos se determine.*

El apartado b) establece que también es competencia de Comisión de Convenio *“la interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio”*.

Por lo tanto, la Comisión es competente, además para la negociación de las convocatorias del acceso, para poder establecer el concurso como sistema de acceso “excepcional” mediante acuerdo.

• El artículo 18.7. del vigente convenio contempla que *“para conseguir una adecuada planificación de los recursos humanos en el ámbito laboral y la reducción de la temporalidad, la Comisión del Convenio formulará propuestas que puedan materializarse en acuerdos concretos para la conversión de empleo temporal en estable, para lo que tendrá presente la necesidad de desaparición progresiva de situaciones disfuncionales de contratación de personal. Las medidas que se acuerden*



en la Comisión del Convenio procurarán ser aplicadas a través de Planes de Empleo o instrumentos similares”.

Por lo tanto, la Comisión puede (y debe) realizar propuestas que faciliten la consolidación del empleo.

EBEP

• Según contempla el artículo 61.7 EBEP: *“Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos”.*

Por lo tanto, la ley no excluye esta posibilidad, sino que, a diferencia del personal funcionario, se plantean los tres sistemas posibles en un plano de igualdad.

Tampoco impide el acceso mediante concurso la Disposición transitoria cuarta del EBEP: Consolidación de empleo temporal.

1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria. Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto.

Los citados apartados contemplan lo siguiente:

61. 1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

61.3. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

Por lo tanto, entendemos que nada impide en el Estatuto Básico del Empleado Público, la convocatoria de un concurso extraordinario de estabilización.

LEY 6/1985.

La ley 6/1985 de ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, establece en su artículo 39.3: "*3. La selección del personal laboral fijo, previa a la contratación, se realizará por el sistema de concurso, salvo cuando por la naturaleza de las tareas a realizar o por el número de aspirantes, resulte más adecuado el de concurso-oposición o el de oposición*".

II ACUERDO DE EMPLEO

- El II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, establece en su apartado Tercero, sobre procesos de estabilización de empleo público, que la articulación de los procesos selectivos, a realizar entre 2018 y 2010, "*en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, será objeto de negociación en cada una de las Administraciones Públicas, en cuyo marco podrá ser objeto de valoración en la fase de concurso, entre otros méritos, en su caso, el tiempo de servicios prestados a la Administración*".

Consideramos, por tanto, que el Acuerdo no excluye el Concurso como sistema de acceso en los referidos procesos de estabilización.

Por lo tanto, consideramos que sería más adecuado el procedimiento de concurso, de manera excepcional para los procesos de estabilización derivados del II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, ya que es la única manera de solucionar el problema de la alta temporalidad entre el personal laboral de la Administración Andaluza, mediante un acuerdo expreso de la Comisión del VI Convenio o, en su caso, de la Comisión Negociadora del VII convenio.