



A LA MESA GENERAL Y COMISIÓN NEGOCIADORA DEL VI CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Ante el proceso seguido por la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía en orden a la aprobación del proyecto de Decreto de Oferta de Empleo Público para el personal laboral indefinido, la **ASOCIACIÓN DEL PERSONAL LABORAL INDEFINIDO POR SENTENCIA JUDICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA** (en lo sucesivo, “la Asociación” o “APLINDF”).

MANIFIESTA

PRIMERO.- Esta Asociación muestra su disconformidad con la falta de transparencia y de seguridad jurídica que está presidiendo el proceso de negociación de la Oferta de Empleo Público (OEP) correspondiente al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial; en particular en lo relativo a algunos aspectos de la conformación de esa OEP, a los que aludiremos más adelante.

La desconvocatoria de la Comisión extraordinaria del pasado 13 de enero y las urgencias en la aprobación de la OEP en la pasada sesión del 24 de enero; unida a la negativa a debatir aspectos cruciales del proceso de regularización, existiendo oposición de algunos sindicatos, así como peticiones de aclaraciones y demandas de información no resueltas sobre ciertos aspectos cruciales por parte de la mayoría de los mismos, abunda en el clima de desconcierto y alarma creciente de este colectivo.

Los diagnósticos poco debatidos y reflexionados y las decisiones poco consensuadas han demostrado sus nocivos efectos en el pasado, culminando con la estimación de las demandas judiciales que reconocen los derechos de este colectivo. La precipitación siempre se ha vuelto a la postre contra la Administración, a costa de los intereses públicos y de la mayor calidad en la prestación de los servicios. La necesidad de aquilatar y lograr el mayor consenso en el actual proceso de negociación es en este caso una exigencia que nace de la experiencia pasada y de los principios legales de racionalidad, transparencia y seguridad jurídica que son especialmente exigibles a la Administración, como responsable última del proceso.

El mismo Decreto 213/2017, de 26 de diciembre, por el que se aprueba la oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía indica en su exposición de motivos que Ley 3/2017, de 27 de junio, establece que las plazas ocupadas por personal laboral indefinido no fijo declarado por sentencia judicial *no computan a efectos de la tasa de reposición, sin que se fije un límite temporal para su autorización*, afirmando a continuación que *en esta clase de personal concurren singularidades, que también afectan a las plazas que ocupan, razón por la cual no se han incluido en este Decreto, considerando la conveniencia de que se adopten criterios comunes en la Comisión de Coordinación de Empleo Público*. Por tanto, no existiendo límite temporal para la oferta, reconocida las singularidades que concurren en estas plazas y existiendo aún tantos asuntos por aclarar, como hemos puesto de manifiesto insistentemente, no puede entenderse la urgencia por la aprobación de la oferta y mucho menos la de la provisión de las plazas quedando tantos flecos pendientes de resolver.

SEGUNDO.- Con carácter general, esta Asociación recuerda que este proceso de regularización de situaciones de contratación ilegal y prolongada en el tiempo requiere un marco y un régimen de negociación extraordinario para la consolidación de los empleos concernidos por las sentencias que han declarado los derechos de este colectivo. Proceso en el que necesariamente han de modularse y flexibilizarse los requisitos de aplicación de las reglas legales ordinarias de dotación de plazas para la OEP y de provisión de las mismas, siempre que los procesos selectivos respeten el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad (como, por lo demás, establece la D.T 4ª del Estatuto Básico del Empleado Público -EBEP- para los procesos de consolidación de empleo temporal o indefinido). Y en entendido que el proceso llamado de “estabilización” es intrínsecamente extraordinario en algunos de sus elementos básicos, como por ejemplo la inaplicación de los límites presupuestarios a la tasa de reposición.

Por otro lado, también ha de convenirse que las plazas creadas por la Administración para la inclusión del personal laboral indefinido no existirían si no hubiera sido por el esfuerzo continuado de los miembros de este colectivo en la lucha por sus derechos laborales, que han sido reconocidos por los Tribunales, señalando reiterada e inequívocamente lo injusto de su situación.

Por todo ello, la oferta y convocatoria de estas plazas no pueden considerarse en modo alguno asimilables a las plazas de convocatoria y provisión ordinaria.

En este sentido, esta Asociación lamenta que el proyecto de Decreto no invoque expresamente ni se acoja al régimen extraordinario que tiene esta OEP en razón de las singulares circunstancias que han originado la misma, que justifican la negociación de la Comisión, tanto de la OEP como de las Convocatorias, en los términos de mayor flexibilidad propios de un proceso de regularización extraordinario.

La APLINDF entiende que algunas de las circunstancias que justifican y apelan al carácter extraordinario de este proceso de regularización son, entre otras:

- La necesidad de analizar y considerar de forma diferenciada el personal de este colectivo al que no se ha ofrecido este tipo de acceso a fijeza desde hace más de 10 años (perteneciente, fundamentalmente a los Grupos I y II), teniendo en cuenta además el desajuste legal que significa el incumplimiento de la obligación de que estas ofertas debían haberse publicado 10 meses después del nombramiento de este personal (según preveía expresamente la Resolución de 15 de noviembre de 2002, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se ordenaba la publicación del acuerdo de Consejo de Ministros de 15 de noviembre de 2002 que aprobó el Acuerdo Administración-Sindicatos para la modernización y mejora de la Administración Pública -BOE de 18 de noviembre-).
- La necesidad de análisis y tratamiento diferenciado del personal que cumple con la Disposición Transitoria cuarta del EBEP, con antigüedad anterior al 1 de enero de 2005.
- La necesidad de analizar y tratar de forma específica también el personal que cumple los presupuestos de la Resolución de 15 de noviembre de 2002 arriba mencionada.

Las específicas circunstancias que acaban de señalarse podían justificar, además, la conveniencia de desglosar la propia OEP en varias Ofertas extraordinarias, en razón de las diversas situaciones en que se encuentran los miembros de este colectivo.

Asimismo, la APLINDF echa en falta en el conjunto de la negociación una reflexión más sosegada y crítica sobre el abuso de temporalidad que ha provocado que se llegue a proponer una OEP tan

singular como la que actualmente se tramita.

Reflexión que, por otra parte, no puede ser ajena a la pendencia de sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea próximas a recaer en la resolución de diversas cuestiones prejudiciales que plantean cuestiones propias y específicas de este colectivo, dado, además, que a la vista de las conclusiones de la Abogada general en los asuntos acumulados C103/18 y C429/18 ya se vislumbra y se señala la imposibilidad de convocar procesos selectivos mientras no exista una norma nacional que establezca una sanción adecuada al abuso de temporalidad en el empleo público. Normativa que ya ha anunciado el Gobierno Nacional su intención de aprobar próximamente. Todo ello aboga por una llamada a la prudencia y a la contención en el planteamiento que haya de seguirse para la aprobación de la OEP.

TERCERO.- A la vista del proceso seguido para la aprobación de la OEP que afecta al colectivo que representa esta Asociación, recordamos y exponemos una vez más nuestras principales reivindicaciones en este contexto de regularización:

1ª) Solicitamos que, dado que no se ha aportado documentación para una transparente y correcta negociación de la OEP antes y durante la convocatoria de la Comisión del VI Convenio del pasado 24 de enero, se identifique, por Grupos y Categorías profesionales, las plazas que se convocan y su origen concreto, con indicación de los códigos de referencia recogidos en el SIRHUS, de modo que puedan conocerse con toda claridad cuáles son los **puestos de la RPT** de la Junta de Andalucía que se han tenido en cuenta para conformar la Oferta, con la finalidad de cerciorarnos de que la misma se corresponde con **todas las plazas actualmente ocupadas** por los miembros de este colectivo. Ha de tenerse en cuenta, al efecto, que hay personal recientemente reincorporado como PLINF cuyas plazas no están en RPT, con sentencia firme o pendiente de firmeza.

2ª) En virtud de la modificación del número de plazas ofertadas en el último Anexo I del Borrador de Decreto de convocatoria de OEP (presentado por la Administración a la Comisión el pasado 24 de enero), que dice haberse ajustado a determinadas situaciones de cese y al conocimiento de nuevas sentencias de reconocimiento de derechos, parece que la Administración trata la Oferta como un **proceso dinámico y cambiante** hasta -al menos- su definitiva aprobación. Por ello solicitamos que se explique y dé a conocer por parte de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, con toda claridad:

- El número de sentencias recaídas en procedimientos judiciales firmes pendientes de ejecución y de incorporación a la OEP.
- El número de procedimientos judiciales pendientes de fallo judicial.
- El procedimiento de incorporación de los puestos que ocupan quienes han obtenido un reconocimiento judicial firme de la situación de indefinido no fijo a la OEP que sigue la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Junta de Andalucía.
- Las plazas que ya se han convocado o están en proceso de convocatoria, y cuáles se han resuelto como procedimientos de acceso a laboral fijo provenientes de personal laboral fijo no indefinido de los Grupos III, IV y V.
- El número de Ofertas convocadas para acceso a laboral fijo de personal perteneciente a los Grupos I y II, con indicación de las titulaciones requeridas para el acceso; así como para los cuerpos de Administrativos y auxiliares administrativos de categoría laboral.

- Las razones por las que no han salido plazas de los Grupos I y II ni de los cuerpos de Administrativo y de Auxiliar administrativo a la Bolsa única.
- El número total de plazas ocupadas por personal laboral indefinido en la Junta de Andalucía, las cuales están sujetas a la misma temporalidad que se achaca a este colectivo. Todas ellas deben salir en caso de convocatoria sin discriminación entre los reincorporados por sentencia del resto.

3ª) Respecto del sistema de provisión de las plazas de la OEP, y sin perjuicio de que deba negociarse pormenorizadamente este aspecto en las sucesivas Convocatorias, manifestamos que:

- En relación con los GRUPOS III, IV y V, ha de entenderse que el sistema de provisión por concurso establecido en la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía (art. 39) y en el VI Convenio de personal laboral garantiza para estos grupos un verdadero proceso de estabilización vía concurso.
- En relación con los GRUPOS I y II, esta Asociación considera que debe aplicarse la posibilidad legal de provisión por concurso. De un lado, porque el concurso-oposición no deja de ser una mera posibilidad legal para cubrir plazas de personal laboral fijo, que la Ley de Función Pública andaluza solo enuncia con carácter preferente -pero no excluyente- al concurso en casos tasados (art. 39.3: *"salvo cuando por la naturaleza de las tareas a realizar o por el número de aspirantes, resulte más adecuado el de concurso-oposición"*). Y, de otro, porque el artículo 16.3 del VI 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"*; lo que implícitamente habilita a que con carácter excepcional se pueda hacer mediante concurso. En todo caso, es la Comisión de Convenio (o en su caso la Comisión Negociadora) la competente para interpretar o modificar las previsiones del Convenio en los términos estipulados en el art. 9 del mismo.

En este orden de consideraciones, debe señalarse la situación de discriminación en la que se encontraría este colectivo en el supuesto de no ser atendida la demanda de provisión por concurso de todas las plazas de la OEP si se lanzase un proceso de estabilización vía concurso-oposición para algunos Grupos, pues a fecha de hoy (cuando se está negociando nuestra OEP) no se conocen los términos ni sobre que temario se proveería la fase de oposición, mientras que existen opositores que desde hace ya tiempo preparan accesos similares con temarios perfectamente aclarados que, por tanto, se encontrarían eventualmente en una situación de ventaja competitiva frente a este colectivo.

- Asimismo, consideramos que debe estudiarse la posibilidad alternativa de no ofertar, o en su caso no convocar, los puestos de la RPT que podrían declararse "a extinguir" en aquellos casos en los que la Junta de Andalucía entienda: 1ª) que se trata de puestos que deberían ocuparse por funcionarios de carrera (laborales "funcionarizables"), o 2ª) que la condición a extinguir deriva de otras circunstancias de carácter organizativo o relativas a las necesidades del servicio.
- Una vez más esta Asociación pone de manifiesto que han de aclararse las condiciones de certificación del reconocimiento de la antigüedad y el cómputo de méritos del personal indefinido no fijo en orden a su consideración en las Convocatorias subsiguientes a la OEP. En este sentido, debe aclararse particularmente la forma de cómputo de méritos en el caso de las personas trasladadas en el último concurso a las que no se les dio la posibilidad de concursar.

Estas personas tienen demandas pendientes de resolución, puesto que los Tribunales les ha reconocido su derecho a participar en dicho concurso de traslado, incurriéndose una vez más en irregularidades a las que debe darse solución justa. Además, algunas de estas personas están ocupando hoy plazas que ni siquiera se ajustan al perfil laboral que les corresponde, habiendo perdido por ello antigüedad en el puesto que venían ocupando, lo que origina un claro perjuicio y desigualdad a la hora del cómputo de méritos.

- Finalmente, insistimos de nuevo en la necesidad de que se produzca el reconocimiento de las titulaciones como requisito de desempeño de los puestos de trabajo ocupados por este personal en aquellos casos en los que las contrataciones se hubiesen producido con exigencia de dichas titulaciones, lo cual sucede en la inmensa mayoría de los supuestos. Este personal quedaría en franca desventaja si las plazas ofertadas no se correspondieran con las titulaciones para las que fue contratado y que respondían a las necesidades estructurales concretas de la Administración, como ponen de relieve todas las sentencias judiciales que han reconocido sus derechos.

4ª) En otro orden, la Administración debe dar a conocer la fundamentación jurídica y la motivación de la designación de los puestos propuestos en la OEP que se asignan a los tres (3) cupos de **reserva de discapacidad** en el Anexo I del proyecto de Decreto.

Esta Asociación alberga serias dudas de que la distribución que se hace en la OEP no vaya en detrimento de derechos reconocidos en sentencia firme respecto a este personal, en cuanto que alguna persona que no pueda optar realmente a la plaza que ocupa y que se oferta si está reservada a discapacidad sin serlo la persona indefinida que la ocupa.

En este sentido, ha de recordarse que las plazas de indefinidos no fijos son plazas que se generan directamente por sentencias judiciales que vienen señalando que dichas plazas estarán ocupadas por los demandantes hasta tanto le den la posibilidad de acceder a la condición de fijeza; es decir hasta que den la oportunidad de aspirar a una plaza fija mediante la oferta de empleo correspondiente. La inclusión de plazas de discapacidad, sin consideración al carácter extraordinario de este proceso de regularización merma las posibilidades efectivas de este colectivo de acceder a las mismas.

Todo ello por ser de justicia que respetuosamente pedimos a 4 de febrero de 2020.

Fdo. José Carlos Fernández Reyes

Presidente de la ASOCIACIÓN DEL PERSONAL LABORAL INDEFINIDO POR SENTENCIA JUDICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

**FERNAND
EZ REYES
JOSE
CARLOS -
29769523
W**

Firmado
digitalmente
por FERNANDEZ
REYES JOSE
CARLOS -
29769523W
Fecha:
2020.02.04
12:44:01 +01'00'

