

D^a. Ana María Vielba Gómez
Secretaría General para la Administración Pública
Consejería de la Presidencia Administración Pública e Interior
JUNTA DE ANDALUCÍA

Andalucía a 12 de Noviembre de 2020

Esta Asociación ha tenido conocimiento de la Proposición de Ley 11-20/PPL 000006, relativa a la readmisión de los trabajadores que prestaban servicios como personal contratado por las empresas adjudicatarias de los correspondientes contratos de gestión de servicio público, en determinadas Escuelas Infantiles de Titularidad de la Junta de Andalucía, publicada en el Boletín Oficial del Parlamento de Andalucía el pasado día 9 de octubre de 2020, y referidas en concreto a los centros de Andaluna de Sevilla, El Faro de Torrox Costa (Málaga), Rocío Jurado de Chipiona (Cádiz), Atunara de la Línea de la Concepción (Cádiz) y Mediterránea de Almería.

Dicha Proposición de Ley tiene su origen en las actuaciones realizadas por la Agencia Pública Andaluza de Educación (APAE), en concreto sobre los contratos de gestión del Servicio Público de Atención Socioeducativa de cinco escuelas infantiles de titularidad de la Junta de Andalucía, al producirse la reversión de dichos servicios que pasaron a la gestión de la Consejería competente en materia de Educación.

Algunos de estos trabajadores afectados, acudieron a la Jurisdicción Social habiendo sido calificados sus despidos como improcedentes, obligando a la Junta de Andalucía a optar por la readmisión o a la indemnización.

La finalidad de la Proposición de Ley es la de articular un procedimiento legislativo que tiene por objeto no sólo la readmisión del personal afectado por el fallo judicial, sino también a aquellos trabajadores que, sin resolución judicial, se les pueda aplicar una “extensión de sentencia”, por concurrir en estos últimos trabajadores identidad de supuestos de hecho.

La solución aportada no solo incluye la readmisión, sino la creación de sus puestos de trabajo en la relación de puestos de trabajo (RPT) con la calificación “a extinguir”.

El colectivo representado por APLINDF engloba a un conjunto de trabajadores con una antigüedad administrativa en la Administración que oscila entre los 10 y los 30 años, cuyo reconocimiento jurídico es expreso e individual, (con la calificación dictada por un juez, en todos los casos, de Personal laboral Indefinido , No fijo de plantilla, perteneciente al VI Convenio Colectivo del personal

Laboral al servicio de la Junta de Andalucía) y cuyas plazas se encuentran en previsión de oferta de empleo público, con el riesgo determinante de resultar despedidos que ello supone.

Esta Asociación lleva, desde su constitución, reivindicando mediante escritos y reuniones con Función Pública, grupos parlamentarios y principales agentes sociales, que las plazas ocupadas en la actualidad por los indefinidos no fijos, personal laboral del VI Convenio Colectivo de la Junta de Andalucía, fueran declaradas “a extinguir”, habiendo sido hasta la fecha rechazada dicha propuestas de parte de Función Pública de la Junta de Andalucía.

Los trabajadores de la Administración General de la Junta de Andalucía a los que representa nuestra asociación, fueron reintegrados en sus puestos de trabajo, en unos casos por la calificación de sus despidos como nulos y en otros casos por cesión ilegal, mediante sentencias judiciales sistemáticamente recurridas por la Junta de Andalucía ante los Tribunales Superiores que ejercen el control nomofilático sobre los Tribunales de primera instancia, esto es, los Juzgados de lo Social, eternizándose los procesos de reincorporación de estos trabajadores a través de interminables incidentes de ejecución, muchos aún vigentes en nuestros días.

Esta forma de actuar de la Administración contrasta con la efectuada en otros procedimientos, con tan sólo algunas sentencias de Despido Improcedente, que no Nulos, no recurridas, e incluyendo aquellos trabajadores que, sin resolución judicial, se les pueda aplicar una “extensión de sentencia”, por concurrir en estos últimos trabajadores identidad de supuestos de hecho, como es el caso de los Monitores Escolares, lo cual produce, entendemos, un agravio comparativo con nuestro colectivo, que es interpretado por muchos asociados como trato discriminatorio en el caso del personal de las escuelas infantiles, dado el fin de la citada Proposición de Ley 11-20/PPL 000006.

No podemos más que recordar que cuando un despido es declarado NULO, lo es por vulneración de Derechos Fundamentales, lo cual añade una mayor antijuricidad, desvalor de la acción y reproche jurídico, suponiendo la vulneración y transgresión de las más elementales normas y reglas de convivencia que deben regir la relación Junta de Andalucía-Empleado.

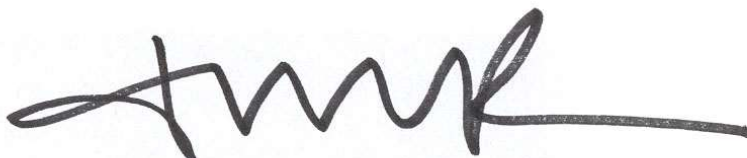
No puede producirse ahora, de nuevo, lo que podría resultar, dado lo anteriormente expuesto, otra vulneración de derechos fundamentales por parte de esa Administración, por prestación de mejor trato a otros colectivos laborales a costa de la inseguridad laboral del que representa nuestra asociación.

Máxime cuando éste puede verse incluido en una Oferta de Empleo Pública en la que no se incluyen siquiera la totalidad de las plazas del personal laboral indefinido no fijo por sentencia de la Junta de Andalucía; lo cual unido a la consideración de “puestos a a extinguir” de los trabajadores afectados por la Proposición de Ley 11-20/PPL 000006, dibuja una realidad difícil de entender para el colectivo representado por esta Asociación que siente, con pesar, estar sometido a un trato discriminatorio por parte de la Administración Pública de la Junta de Andalucía y los agentes sociales implicados, que algunos entienden como una vulneración del Principio de Indemnidad de nuestro colectivo.

Por estos motivos y otros que apuntamos al final de este escrito este colectivo SOLICITA, que las plazas del personal indefinido no fijo integrantes del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía sean clasificadas “a extinguir”.

Asimismo, solicitamos una reunión con el objeto de iniciar el procedimiento solicitado en nuestro escrito, dicho sea, con todos los respetos y con el ánimo continuista de poder iniciar un proyecto

común de trabajo que dé solución al presente conflicto manteniendo los talentos y experiencia de este personal, tan necesarios para continuar con esta Administración Pública de calidad, evitando así la judicialización de la causa, cuestión esta no beneficiosa para ninguna de las partes implicadas ni para el propio sistema judicial.



Fdo: José Carlos Fernández Reyes

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

ADENDA:

Apuntamos a continuación algunos motivos por los que entendemos que la calificación de la plaza como “A EXTINGUIR” sería adecuada a la naturaleza jurídica de las plazas ocupadas por el personal indefinido no fijo (titulado superiores, titulado grado medio, administrativos y auxiliares administrativos, etc.), sin menoscabo de que consideremos puedan explorarse otros procedimientos igualmente eficaces en la línea de evitar que peligre el mantenimiento del empleo de nuestro colectivo en sus puestos de trabajo.

1. Las plazas de LINDF no existirían en si no fuera porque han sido ganadas sentencia a sentencia por el personal que actualmente las ocupa, por lo que resulta chocante, que se puede invocar detrimento de empleo público como excusa para la oferta pública de las mismas.
2. La gran mayoría del personal laboral indefinido no fijo representado por APLINDF viene realizando funciones que se asimilan a las propias de personal funcionario, por lo que en una planificación a futuro del empleo público podría resultar más conveniente la no prolongación de esas plazas en el ámbito laboral, sino su declaración ‘a extinguir’ de manera que, una vez se extinga su vinculación al personal que actualmente desarrolla esos trabajos, pueda corregirse la disfuncionalidad existente actualmente entre la condición de empleo y el ejercicio de la función.
3. Asimismo entendemos, honestamente, que sería contraproducente ofertar las plazas del personal indefinido no fijo, de amplia experiencia y conocimientos, a una nueva oferta de Empleo Público de personal laboral, porque al estar ocupadas dichas plazas en la actualidad

por personal de edad avanzada, su oferta mediante procedimiento abierto y su posible ocupación por personal de nuevo ingreso, en su mayoría personal de corta edad, solo daría lugar a un “alargamiento de la vida de la plaza” laboral durante treinta o cuarenta años más, cuando dichas plazas podrían ser perfectamente amortizadas en su totalidad en un periodo no superior a diez años, en el peor de los escenarios, como consecuencia de la jubilación, incapacidades permanentes totales o absolutas, entre otras causas.

4. Estas plazas se encuentran ocupadas, en muchos casos, por personas con edad superior a los cincuenta años. La Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, da cobertura legal para que en determinadas circunstancias, los Estados miembros puedan disponer de diferencias de trato en el empleo público por motivo de edad, si existen justificadas objetivas y razonables.

En el marco del derecho nacional, dichas diferencias de trato, pueden incluir, en la política de gestión del personal, el establecimiento de condiciones especiales para el mantenimiento y conservación del empleo de personas trabajadoras de edad elevada y con cargas familiares, manteniendo su situación laboral y garantizando su protección, valorando con ello su edad, experiencia profesional, dedicación o la antigüedad en el puesto de trabajo.

5. La Administración Andaluza, en el marco de la pasada y de la actual coyuntura económica, no puede prescindir de este colectivo que ha adquirido en muchas ocasiones importantes conocimientos y habilidades en la gestión de las materias consideradas como prioritarias por la Administración, siendo esencial, la adopción de medidas discriminatorias positivas y generadoras de diferencia de trato y en las condiciones del mismo, debido también a las escasas oportunidades que ha tenido la Administración de regularizar esta situación a través de procesos de consolidación contemplados en la disposición transitoria cuarta del EBEP, que ha dado lugar a que estas plazas estén ocupada a fecha de hoy sin solución de continuidad y habiendo perfeccionado un fraude de ley y abuso en la contratación contrario a las Cláusulas 4ª y 5ª del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70/CE tal y como ha reconocido el TJUE y la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a través de numerosa jurisprudencia, entre ellas la última de 19 de marzo de 2020, en la que se recoge que los procedimientos selectivos que se celebren si discriminar entre el personal que ha sufrido el abuso temporal en la contratación y el personal de libre acceso, conculca, a los efectos de cumplimiento de las citadas cláusulas, todas las normas del derecho comunitario amparado por los principios de eficacia y supremacía.