

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 07 de octubre de 2021

Estimada Secretaria General

El pasado 24 de septiembre se celebró sesión extraordinaria de la Comisión del VI Convenio del personal laboral.

Según los comunicados transmitidos por los sindicatos tras la mesa de negociación, en dicha sesión la Administración manifestó que antes de final de año se iba a convocar concurso de traslados del personal laboral.

Todo parece indicar que en dicho concurso se pretenden incluir las plazas ocupadas por el personal laboral declarado indefinido no fijo.

En el año 2016 ya se convocó un concurso de traslados en el cual ni siquiera nos dejaron participar, a pesar de que se produjeron diversas sentencias que equiparaban los derechos entre fijos e indefinidos no fijos (STS de 24 junio 2014) y con posterioridad SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO STS 1703/2018 del 2/04/2018 como respuesta al recurso de casación 27/2017.

Como parece existe un persistente empeño en incluir nuestras plazas en dicho concurso, (nosotros lo llamamos política de *mercadeo* de una plazas que existen solo y exclusivamente porque fueron reconocidas, una a una, mediante sentencia judicial a cada uno de los trabajadores en fraude que las ocupaban), me permito traer a colación los términos en los que se realizó la singular justificación de dicha inclusión en la Resolución de 22 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registra y

publica Acuerdo de la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 2 de noviembre de 2016, por el que se añade un apartado 7.º al artículo 20 del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía publicada en BOJA n.º 232 de 2 de diciembre de 2016.

En la parte expositiva la citada resolución se afirma textualmente con gran aplomo:

“La reciente doctrina del Tribunal Supremo (Sentencia de 24 de junio de 2014, ratificada por las Sentencias del mismo Tribunal de 7 y 8 de julio de 2014) ha venido a determinar que nos encontramos ante un contrato temporal de duración indeterminada, en el que consta que el término pactado llegará cuando la vacante ocupada se cubra tras finalizar el correspondiente proceso de selección que se convocará para cubrirla.

Son, por tanto, contratos cuya duración está sujeta a un plazo, pero indeterminado, y que necesariamente llegará, máxime cuando se trata de vacantes que deben ser objeto de oferta de empleo público (artículo 70 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público), pero no a través del proceso de traslados.

Es por ello y en base a un elemental principio de seguridad jurídica, que la inclusión en los concursos de traslados del personal laboral fijo o fijo discontinuo incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía de los puestos ocupados por personal indefinido no fijo debe implicar la reubicación del personal que resulte desplazado de aquél como consecuencia de la resolución de dichos procesos.

O sea:

- 1.- El concurso de traslados es un procedimiento que afecta exclusivamente a las plazas que ostenten la condición de fijas o de fijas discontinuas.
- 2.- El personal laboral indefinido no fijo está sometido a un contrato temporal de plazo indeterminado.
- 3.- Por ello, no se trata de un personal que pueda englobarse ni en la categoría de laboral fijo o de fijo discontinuo.
- 4.- No obstante lo anterior sus plazas van a ser ofertadas en concurso de traslado destinado al personal fijo o fijo discontinuo.
- 5.- Para más inri, el personal afectado no podrá participar en el concurso “lógicamente” porque su condición no es la de personal fijo ni fijo discontinuo.
- 6.- Pero como por sentencia judicial las plazas de este personal están ligadas a las personas que las ocupan hasta que no se adjudiquen por procedimientos reglamentarios y no pueden ser cubiertas mediante concursos de traslados, serán reubicadas.

Creo que no merece más comentario la serie de contradicciones que se se desprenden de esta resolución, cuyas consecuencias resultaron muy negativas para muchos compañeros que fueron forzosamente trasladados de los puestos de trabajos que venían ocupando durante años y reubicados allá donde se pudo, sin cumplir en muchos casos, lo indicado en el apartado 7 añadido al artículo 20 del VI Convenio (que establece que el puesto de trabajo para la reubicación estará situado preferentemente en la misma localidad o limítrofes del puesto desde el que resulta desplazado), y en tareas, que en la mayoría de los casos, no tienen relación alguna con las que llevaban desempeñando, consecuencia de los requisitos de titulación exigidos en su momento como condición explícita de sus contratos, y que aparecen en todas y cada una de las sentencias judiciales, en las que se dicta la readmisión en “igualdad de condiciones” laborales de origen.

Para muestra un botón : un puesto desempeñado durante años por una persona cuya titulación es la de arquitecto en el área de urbanismo de una delegación territorial, resulta afectada y su plaza ocupada por otra persona laboral fijo cuya titulación es la de licenciado en psicología (bueno no

está mal, ya sabemos que un profesional de este tipo viene bien siempre en los tiempos que corren) mientras que el arquitecto fue reubicado en el área de gestión económica de otra delegación territorial, puesto desempeñado hasta entonces, como es natural, por un economista.

A todas luces, lo que se llevó a cabo en el concurso de 2016 fue un procedimiento encubierto de **MOVILIDAD FORZOSA** sin justificación preceptiva alguna (artículos 39,40 y 41 del E .T.), lo cual creo que no puede ser objeto de discusión.

Este no es un escrito jurídico, aunque comprendo que la creciente judicialización de la política y pronto de la vida, sustituirá toda argumentación que no se produzca en los términos de una sentencia judicial, lo cual resulta realmente preocupante, porque limita el debate de las ideas y lo traslada a un ámbito que no le es propio; no obstante nuestros asociados vienen ya de una batalla judicial a veces muy dramática, del todo innecesaria, por otra parte, en la mayoría de los casos, y no le tenemos miedo a las que sean preciso emprender si ese va a ser el escenario en el que acabe todo este conflicto del abuso de temporalidad y finalmente se imponga, como hasta ahora, la irracionalidad.

Pasaré ahora a la actualidad.

Aunque no han decaído las causas por las que no se debió incluir las plazas de los laborales indefinidos no fijos en el concurso de traslado de 2016, en este momento se concitan dos circunstancias que alteran considerablemente el escenario en el que se produjo el citado procedimiento.

La primera es que las plazas ocupadas por el personal laboral declarado indefinido no fijo se encuentran reconocidas como en abuso de temporalidad y por ello deben ser sometidas a procesos de regularización.

Me parece que lo anterior no es discutible, lo primero es una evidencia desde el mismo momento en el que fuimos reconocidos judicialmente: si hay algún colectivo que no necesita probar su situación de abuso es el nuestro. Y lo segundo se deduce de lo primero ya que los llamados procesos de regularización, se llamen como se llamen, están diseñados precisamente para resolver ese problema. Seamos sensatos.

Estas plazas, por tanto, deberían quedar bloqueadas hasta que no concluyeran los procesos de regularización, por mera seguridad jurídica, que, en este caso, no está reñida con el sentido común. Lo contrario es una clara discriminación, tan patente, que sorprende pase desapercibida por quien así debería ponerlo en evidencia.

Así se ha manifestado el Defensor del Pueblo en la Actuación de oficio formulada en el expediente 18/0927 dirigida a Consejería de Hacienda y Administración Pública, Secretaría General para la Administración Pública, en la que se dice :

“Sin perjuicio del respeto a los derechos que corresponden al personal con una relación estable y permanente en la Administración Autonómica, el carácter extraordinario de estos procesos de consolidación y de estabilización hace que deban ser objeto de una especial consideración a la hora de determinar las plazas que se ofrecen a los procesos de selección y provisión de puestos. Así, si todas las plazas ocupadas por interinidad durante más de tres años de forma ininterrumpida a 31 de diciembre de 2016, se considera que estarían afectadas por la mencionada OEP Extraordinaria, cabría plantearse el bloqueo de la totalidad de las plazas que existen en estas condiciones, que estiman las organizaciones sindicales en torno a unas 2.000, evitando ofertarlas a cualquier proceso de acceso y promoción, sin menoscabo de otros derechos que habría que conjugar con respecto a la movilidad del personal ya fijo.”

En segundo lugar, en el Congreso de los Diputados se está tramitando, con carácter de urgencia, una Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público que

pretende adecuar la legislación nacional a las sentencias del TJUE y resolver el problema de abuso de temporalidad en el que, ya nadie cuestiona, se encuentran entre otros colectivos, el que represento y que con toda seguridad mejorará las condiciones de acceso a empleo fijo a las personas en fraude, de las previstas hasta ahora.

Todo ello, por supuesto, si queda ya personal por regularizar, y permíteme que te lo diga: no es la administración andaluza la más ejemplar en este aspecto, puesto que ha emprendido, con más diligencia que nadie, la carrera hacia ninguna parte a la que abocan los procedimientos de estabilización convocados y algunos resueltos, y que con toda seguridad generaran una judicialización todavía mayor de las relaciones laborales de la que padecemos actualmente, que ya es mucha.

Y ello sin necesidad perentoria alguna que no pudiera ser eludible justificadamente con voluntad de hacerlo.

Allá cada uno con sus actuaciones y sus responsabilidades que les serán reclamadas sin duda, porque una vez activado el mecanismo judicial, su inercia es infinita e implacable.

¿Qué necesidad hay pues de emprender procedimiento alguno que afecte al personal en fraude cuando estamos a las puertas de una nueva legislación que va a transformar todo el escenario en lo que se refiere a los procesos de regularización? ¿Cual es la urgencia de un concurso de traslados en el que se oferten las plazas del personal laboral indefinido no fijo? ¿Quizás ocupar sus plazas antes de que éste se estabilice? Tenemos muy serias dudas de que exista buena fe en todo este procedimiento, y no solo por parte de los agentes sociales.

Espero, aunque con esperanza, cada vez menos esperanzada, que no prestes oído a los cantos de sirena de, seguramente, algunos de los que te rodean, ni que aparezcas, en este asunto, como convidada de piedra al servicio de los intereses meramente coyunturales de los sindicatos presentes en la mesa de convenio, y que sepas incardinar el concurso de traslados del personal laboral prometido en justos términos de racionalidad, excluyendo del mismo las plazas ocupadas por el personal laboral declarado indefinido no fijo.

Agradeciendo tu atención, en nombre de la Junta Directiva y en el mío propio recibe un cordial saludo

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

Fdo: José Carlos Fernández Reyes