

La Ley 2/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, conteniendo lo que es de aplicación general a las empleadas y empleados públicos de todas las Administraciones Públicas.

Como desarrollo del mencionado Estatuto Básico, los legisladores de las diferentes comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias, han de aprobar o modificar la legislación referente a la función pública aplicable en su territorio.

La Ley 6/1985, de 28 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, tal y como manifiesta en su exposición de motivos, nace con el objetivo entre otros de ser «el instrumento normativo de partida desde el que se configure, con sus características propias, la estructura de los medios personales al servicio de la Junta de Andalucía». Dentro de esta estructura se encuentran, como sistemas trascendentales en la «carrera profesional» del funcionariado, los procedimientos de provisión de puestos de trabajo y de promoción interna. Por otro lado, no hay que olvidar la primacía del derecho de la Unión Europea sobre todos los poderes públicos de un Estado miembro, sin distinción de ámbitos territoriales e institucionales.

La existencia simultánea de personal funcionario de carrera y de personal funcionario interino en la Junta de Andalucía ha dado lugar a diferentes marcos regulatorios. Si bien en el primer caso el procedimiento de provisión de puestos de trabajo y de promoción interna está regulado en la legislación nacional, no sucede lo mismo en el caso del segundo colectivo. El funcionariado interino, después de diferentes confrontaciones jurídicas en tribunales nacionales y comunitarios, ha visto reconocida la antigüedad como criterio a tener en cuenta en igualdad de condiciones con el funcionariado de carrera.

El Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, resulta de plena aplicación a las diferentes categorías de trabajadores y trabajadoras del sector público, como ha señalado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Esta directiva debe surtir efectos señalando como único límite a la igualdad de trato la existencia de razón objetiva, que debe ser expresamente alegada y probada por el empleador o empleadora a fin de justificar cualquier trato diferenciado entre «eventuales» e «indefinidos» y excluir la aplicabilidad del principio de igualdad, como ha manifestado el citado Tribunal.

Además, hay que señalar que no pueden ser las empleadas y empleados públicos quienes sufran la falta de promoción interna o de provisión de puestos de trabajo por no tener una normativa adaptada a la legislación comunitaria, provocando un malestar innecesario e injusto.



COMPARATIVA DE PROPOSICIONES DE LEY PARLAMENTARIAS SOBRE LA MODIFICACIÓN DE LA LEY 6/85

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
GRUPO PARLAMENTARIO
PODEMOS ANDALUCÍA

Artículo único. *Modificación de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.* Se modifica la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, en los siguientes términos:

Uno. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 26, con la siguiente redacción: «3. Para valorar la antigüedad en la Administración a efectos de méritos en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, se computarán los servicios prestados como personal funcionario de carrera e interino».

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.* Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido por la presente ley.

Disposición final única. *Entrada en vigor.* La presente ley entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*.

IDÉNTICO
ARTÍCULO EN
AMBAS
PROPOSICIONES
DE LEY

DISPOSICIÓN
DEROGATORIA
ÚNICA GRUPO
PARLAMENTARIO
SOCIALISTA

IDÉNTICA
DISPOSICIÓN
FINAL ÚNICA EN
AMBAS
PROPOSICIONES
DE LEY

El marco jurídico establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aboga por un sistema organizativo de las administraciones y entidades públicas que permita satisfacer el derecho de la ciudadanía a una buena administración, configurando a los empleados y empleadas públicos como uno de los factores más importantes en la consecución de dicho fin.

Una Administración que trate de dar respuesta a las necesidades e inquietudes de la ciudadanía debe ser capaz no solo de atraer a los profesionales que necesita, sino también de estimular a los que ya forman parte de su estructura para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades.

La gestión de personal y, en concreto, la convocatoria de los procesos selectivos de promoción interna, así como la de los concursos de méritos para la provisión de puestos de trabajo, adquieren en este sentido una especial trascendencia no solo por su dimensión cuantitativa, dado el elevado número de personas que a priori pueden verse afectadas, sino también en la medida en que dichos procesos sirven de instrumento de planificación de recursos humanos y materializan el derecho a la carrera profesional de los empleados y empleadas de la Junta de Andalucía.

La antigüedad, como mérito baremable, ha constituido sin duda el centro del debate en los recientes procesos judiciales que han tenido como objeto los procedimientos de promoción interna y provisión de puestos de trabajo convocados en el seno de la Administración General de la Junta de Andalucía, procesos en los que jueces y tribunales han llegado a conclusiones contradictorias sobre el tratamiento que en este contexto ha de darse a los servicios prestados por el personal funcionario interino.

A raíz de la sentencia de 29 de octubre de 2012, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, la Junta de Andalucía, que de forma voluntaria había adecuado su actuación a los criterios del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, tuvo que proceder a anular las actuaciones practicadas en los procedimientos de provisión de puestos que por entonces se encontraban en curso, lo que supuso no solo un considerable retraso en la finalización de los mismos, sino también el inicio por parte de la Comisión Europea del Proyecto Piloto 5241/13-EMPL, sobre igualdad de trato en los procedimientos de selección de personal en el sector público español, en relación con la aplicación de la Directiva 1999/70/CE.

Las circunstancias expuestas justifican la necesidad de adoptar las decisiones normativas que, con la predeterminación legal suficiente, garanticen la gestión estable de los procesos de promoción interna y de provisión de puestos de trabajo, evitando que puedan verse afectados por los efectos indeseables de una excesiva litigiosidad. Teniendo en cuenta que nos encontramos en presencia de una materia cuya regulación, aunque sometida a reserva de ley relativa, resulta irrenunciable en todos aquellos aspectos relativos a los derechos fundamentales reconocidos en los artículos 14 y 23.2 de la Constitución, que no pueden quedar a expensas del desarrollo reglamentario, resulta conveniente la reforma de aquellos artículos contenidos en la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, que regulan la materia.

El referido Proyecto Piloto 5241/13-EMPL, que se configura como un trámite de instrucción previo a la apertura de un procedimiento de infracción del artículo 258 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, ha llevado a la Unión Europea a la convicción de que los argumentos utilizados por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía no son compatibles con la Directiva 1999/70/CE, motivo por el que, recientemente, con fecha 26 de marzo de 2015, la Comisión Europea ha remitido al Ministerio de Asuntos Exteriores la Carta de Emplazamiento-Infracción número 214/4224, actuación esta que implica el inicio formal de un procedimiento de infracción al Estado español. A través de dicho documento, la Comisión expone los motivos por los que considera inaceptables los argumentos esgrimidos por las autoridades nacionales al tratar de evidenciar diferencias objetivas entre los funcionarios que han tenido un «contrato de duración determinada y el personal fijo».

A la vista de la importancia del principio de igualdad de trato y de no discriminación, que es uno de los principios generales del Derecho de la Unión Europea, añade la Carta de Emplazamiento-Infracción, las disposiciones de la Directiva 1999/70/CE, que garantizan que los trabajadores con contrato de duración determinada disfruten de las mismas ventajas que las que disfrutan los trabajadores fijos comparables, deben considerarse de alcance general, puesto que se trata de normas de Derecho social de la Unión Europea de especial importancia, de las que cada trabajador debería beneficiarse en tanto que disposiciones protectoras mínimas.

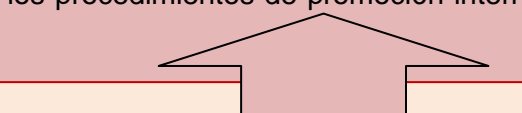
Finalmente concluye categóricamente que la Comisión Europea considera que España ha incumplido las obligaciones que le corresponden con arreglo a la cláusula 4 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, sobre el trabajo de duración determinada.

Es evidente, por tanto, que la no modificación del marco jurídico aplicable puede suponer una sanción al Estado español por parte de Unión Europea dada la indicada situación de infracción de la Directiva 1999/70/CE. Es por ello que la presente ley responde a la necesidad de corregir una regulación no ajustada a la normativa comunitaria.

A fin de sintetizar lo ya expuesto, cabe subrayar que la necesidad de abordar una reforma legal como la que se acomete toma su razón de ser en dos motivos esenciales: de un lado, la situación de bloqueo material descrita en relación con los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo y de promoción interna, que afecta a la carrera profesional de miles de funcionarios y que es a todas luces perjudicial para el normal funcionamiento de la Administración de la Junta de Andalucía. De otro, la necesidad de adecuar la normativa vigente a los criterios de la Unión Europea sobre igualdad de trato en los procedimientos de selección de personal en el sector público, habida cuenta del procedimiento de infracción del artículo 258 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea iniciado frente al Estado español por la Comisión Europea, que considera injustificado y contrario al ordenamiento comunitario el tratamiento que en este contexto se viene dando al personal con contrato de duración determinada por parte de nuestra Administración, tal y como se ha recogido en la Carta de Emplazamiento-Infracción número 214/4224, remitida por la Comisión Europea al Ministerio de Asuntos Exteriores el pasado día 26 de marzo.

Con objeto de desbloquear la situación descrita con el máximo de garantías jurídicas, el Gobierno andaluz aprobó el Decreto Ley 4/2015, de 27 de agosto, que no contó con la convalidación del Pleno del Parlamento, siendo finalmente derogado.

En un ejercicio de responsabilidad y en la constante búsqueda de soluciones para el desbloqueo del derecho a la carrera administrativa y a la promoción profesional de más de 22.000 funcionarios públicos andaluces, que no tienen por qué soportar esta limitación de sus derechos, es por lo que el Grupo Socialista plantea esta proposición de ley que tiene por objeto la adición de un apartado 3 al artículo 26 y un apartado 4 al artículo 37 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre. Ambas adiciones tienen como denominador común valorar los servicios prestados como personal funcionario interino, de forma que se produzca una plena equiparación con el personal funcionario de carrera. En concreto, en el citado apartado 3 del artículo 26 para valorar la antigüedad en la Administración a efectos de méritos en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, se computarán los servicios prestados como personal funcionario de carrera e interino. Por su parte, en el apartado 4 del artículo 37, para valorar la antigüedad en la Administración a efectos de méritos en los procedimientos de promoción interna, se computarán los servicios prestados como personal funcionario de carrera e interino.



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
GRUPO PARLAMENTARIO
SOCIALISTA