



4. PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN.

4.3. PROPOSICIONES NO DE LEY ANTE EL PLENO.

REVISIÓN DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO INTERNO Y LA LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA PARA AJUSTAR LA NORMATIVA INTERNA A LA DIRECTIVA 1999/70/CE, PRESENTADA POR EL GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO. [10L/4300-0125]

Escrito inicial.

PRESIDENCIA

La Mesa del Parlamento de Cantabria, en su sesión del día de hoy, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 177 del Reglamento de la Cámara, ha acordado admitir a trámite ante el Pleno y publicar la proposición no de ley, N.º 10L/4300-0125, presentada por el Grupo Parlamentario Mixto, relativa a revisión del ordenamiento jurídico interno y la Ley de Función Pública para ajustar la normativa interna a la Directiva 1999/70/CE.

Los Grupos Parlamentarios podrán presentar enmiendas hasta las catorce horas del día anterior a la sesión en que haya de debatirse.

En ejecución de dicho acuerdo, se ordena la publicación, de conformidad con el artículo 102.1 del Reglamento de la Cámara.

Santander, 28 de septiembre de 2020

EL PRESIDENTE DEL
PARLAMENTO DE CANTABRIA,

Fdo.: Joaquín Gómez Gómez.

[10L/4300-0125]

"A LA MESA DEL PARLAMENTO DE CANTABRIA

El Grupo Parlamentario Mixto, en virtud al presente escrito y de conformidad con lo establecido en el artículo 176 y siguientes del Reglamento de la Cámara, formula la siguiente Proposición no de ley, para su debate y aprobación en su caso en el Pleno.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las funciones desempeñadas por los empleados públicos al servicio del interés general han sido históricamente acometidas por estos trabajadores en desiguales condiciones dentro de las Administraciones Públicas, en todos sus ámbitos; local, autonómico y estatal.

La primera de esas desigualdades afecta a su régimen de contratación y la segunda a la duración de su relación laboral, de manera que tal y como define en su art. 8 el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), los empleados públicos se clasifican en: a) funcionarios de carrera, b) funcionarios interinos, c) personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal y, finalmente, personal eventual. Pese a que el servicio público prestado no difiere entre trabajadores, sus condiciones laborales son taxativamente diferentes.

Esta realidad, resultado de la aplicación directa de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad que rigen el acceso al empleo público, ha sufrido una importante distorsión en las últimas décadas. Actualmente las Administraciones Públicas, y entre ellas la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, cuentan en sus unidades administrativas con plantillas en las que los empleados públicos temporales (interinos y laborales temporales) igualan o incluso superan holgadamente a los empleados públicos fijos (funcionarios de carrera o laborales fijos).

Pero, además, muchos de estos empleados públicos, o bien, han ocupado puestos de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años, o bien, mediante sucesivos contratos o nombramientos, han desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones. Una situación que no es nueva, ni puede achacarse únicamente y exclusivamente a las limitaciones impuestas por las leyes presupuestarias estatales, que limitan el número de plazas a incluir en las Ofertas de Empleo Público a la tasa de reposición o un porcentaje respecto a dicha tasa insuficiente para



dotar a las unidades administrativas de empleados públicos fijos o de carrera para el desempeño de sus necesidades estructurales.

El EBEP en su artículo 10.1 define qué es un funcionario interino, las razones que justifican su nombramiento y las circunstancias que se deben dar para su elección.

En el art. 70.1 del EBEP se dice: Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

La disp. Trans. cuarta del EBEP reconoce el derecho de las Administraciones Públicas a poder efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005. Dichos procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Y las pruebas deben guardar 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.

Y por último, el artículo 61 del EBEP previene que 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 el EBEP. Que los órganos velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos. Y, los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrá otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

Por otro lado, Ley 55/2003, de 16 de noviembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, que en su artículo 8 define al "personal estatutario fijo" como "el que una vez superado el correspondiente proceso selectivo, obtiene un nombramiento para el desempeño con carácter permanente de las funciones que de tal nombramiento se deriven".

El art. 9 establece que por razones de necesidad, urgencia o desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, los centros de salud podrán nombrar personal estatutario temporal (interinidad, eventual o de sustitución).

La incapacidad manifestada demostrada por las Administraciones Públicas para reclutar con la agilidad necesaria a candidatos para su contratación o nombramiento con carácter fijo, ha conducido al incumplimiento reiterado, no sólo del art. 10.4 del EBEP, sino de la legislación de la Unión y más concretamente a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada.

La cláusula 1 de dicho Acuerdo Marco tiene por objeto, por un lado, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otro lado, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

La cláusula 5 del Acuerdo Marco, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», dispone:

1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte [...] necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:



- a) se considerarán "sucesivos";
- b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.

Precisamente, sobre la aplicación de este Acuerdo marco en el ámbito de las Administraciones Públicas se ha pronunciado el TJUE en la sentencia de 19 de marzo de 2020 (Asunto C-108/18 y C-429/2018), al concluir que la cláusula 5 del mencionado Acuerdo "(...) debe interpretarse en el sentido de que los Estados miembros o los interlocutores sociales no pueden excluir del concepto de «sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada», a efectos de dicha disposición, una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada,... ha ocupado, en el marco de varios nombramientos, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante y su relación de servicio haya sido prorrogada implícitamente de año en año por este motivo."

La Sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020 en los asuntos acumulados C 103/18, C 429/18 y (C 429/18), interpreta la cláusula 5ª del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, que figura en el Anexo de la Directiva 1999/70 del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada. Dicha sentencia, en definitiva, consolida los derechos del personal temporal de larga duración en nuestro país, y su derecho a la estabilidad en el empleo, entendida como derecho a no ser cesado en su puesto de trabajo, sino por las mismas causas y con arreglo a los mismos requisitos que los empleados públicos fijos o de carrera comparables, como única medida para sancionar los abusos en la temporalidad, eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión y garantizar en todo momento los resultados fijados por la Directiva 1999/70/CE.

Recuerda el TJUE que «un tribunal nacional no está obligado a dejar sin aplicación una disposición de su Derecho nacional contraria a la cláusula 5ª, apartado 1, del Acuerdo Marco» (ap. 120) si bien «al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales deben interpretarlo en la medida de lo posible a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate para alcanzar el resultado que esta persigue» (ap. 121). Apuntala este criterio el TJUE cuando señala que la obligación del Juez nacional de utilizar como referencia el contenido de una directiva al interpretar y aplicar las normas internas tiene sus límites «y no puede servir de base para una interpretación contra legem del Derecho nacional» (ap. 123).

La conclusión de lo anterior es que «el Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que no obliga a un tribunal nacional que conoce de un litigio entre un empleado público y su empleador a abstenerse de aplicar una normativa nacional que no es conforme con la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco» (ap. 125).

La Doctrina consolidada del Tribunal Constitucional (Sent. 27/1991, 14 de febrero; Sent. 302/1993, de 21 de octubre y, Sent. 11/96, de 29 de enero; entre otras), establece que la pretensión de un concurso en el que el acceso al empleo estuviese restringido a funcionarios interinos y ponderase con carácter primordial la antigüedad y experiencia, chocaría con el principio de igualdad en el acceso a la función pública (art. 23.2 CE). No obstante, y a pesar de lo dicho, no por ello pierde fuerza el art. 103.3 de la Constitución que establece que la Ley regulará el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad. Y la consideración de los servicios prestados no es ajeno al concepto de mérito y capacidad para desarrollar una función o empleo público y, suponer además, en ese desempeño, unos méritos que pueden ser reconocidos y valorados. Pero no puede llegar a convertirse en un requisito que excluya la posibilidad de concurrencia de terceros ni tener una dimensión cuantitativa que rebase el límite de lo tolerable

Por todo lo anterior, se presenta la siguiente propuesta de resolución:

1.- El Parlamento de Cantabria inste al Gobierno de Cantabria a iniciar una línea de colaboración con el Gobierno de España, para proceder a la revisión del ordenamiento jurídico interno y la Ley de la Función Pública, con el objeto de aprobar las medidas legislativas pertinentes para ajustar la normativa interna a la Directiva 1999/70/CE y garantizar la consecución de los objetivos de la Directiva.

2.- El Parlamento de Cantabria inste al Gobierno de España, para que incorpore una modificación en el EBEP que permita a las Administraciones públicas realizar procesos específicos a todos los empleados públicos que hayan prestado servicios durante un tiempo determinado como contratado laboral temporal, estatutario temporal de los servicios de salud o como funcionario interino, mediante unas pruebas selectivas que deberán respetar los criterios de mérito y capacidad entre los que se valorará como tal, los servicios efectivos prestados y en el que se garantice el principio de igualdad en el acceso a la función pública.

3.- El Parlamento de Cantabria inste al Gobierno de Cantabria a estudiar la posible retirada de los procesos selectivos convocados hasta la fecha las plazas ocupadas por empleados públicos en situación de abuso de temporalidad, con el objetivo de realizar un informe de situación que valore el impacto que las futuras reclamaciones y



fallos judiciales pudieran causar en los presupuestos del Gobierno de Cantabria, tanto en este año en curso, como en los sucesivos, así como las repercusiones que sobre las plantillas de las diferentes unidades administrativas puede provocar el seguir adelante con el desarrollo de las Ofertas de Empleo Público tal y como han sido dimensionadas.

Santander, 17 de septiembre de 2020

Fdo.: Cristóbal Palacio Ruiz. Portavoz del Grupo Parlamentario Mixto."